

A Levallois-Perret, en réunion CSE, le 12 mars 2026

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les membres du CSE,
Mesdames et Messieurs les salariés,

À titre liminaire, je tiens à préciser que mon intervention, en tant que représentant syndical CFE-CGC auprès du CSE, vise un objectif clair : laisser une trace écrite et formelle de nos positions syndicales.

1– Fin de mandature et responsabilité des élus

Au regard de ce que nous avons pu observer depuis le début de cette mandature, nous avons constaté des dysfonctionnements dans le fonctionnement de l'instance.

Dans certains cas, nous avons également observé une absence de contradiction face à une direction particulièrement exigeante, quand pour d'autres situations cela a pu s'apparenter à une forme de complaisance :

- Pourquoi le CSE ne s'est pas alerté de l'absence de données financières au registre du commerce à partir de la fin mai 2025, en sachant qu'il était indiqué dans ledit registre qu'il y a un contentieux en cours sur la Holding ?

Nous attendons naturellement des réponses aux questions que nous soulevons.

La présente déclaration, dont je vous remettrai copie, ainsi que les réserves qui l'accompagnent, devront être intégralement annexées au procès-verbal de la séance.

Notre préoccupation principale demeure le bien-être moral et professionnel des salariés de Segula, dans un contexte où la direction demande une période de transition particulièrement longue, avec la suppression du CSE du 1^{er} avril jusqu'à la fusion effective des filiales.

Pour la CFE-CGC, il est essentiel d'assurer la traçabilité de nos positions syndicales, tant pour les actions passées que pour celles à venir.

La CFE-CGC considère que laisser trop longtemps sans contrôle certaines situations sensibles peut présenter un risque sérieux pour les salariés et pour le dialogue social.

Dans ce contexte, nous souhaitons obtenir des clarifications sur les points suivants :

- Est-ce que l'entreprise prévoit de maintenir le dialogue social avec les organisations syndicales ? Si oui, sous quelle forme ?
- Quelles garanties existent concernant le devenir des fonds du CSE, de son patrimoine matériel et de la BDESE, avant, pendant et après la période de location du fonds de commerce au profit de la nouvelle entité Segula Technologies France ?
- Est-ce que l'entreprise prévoit de mettre sous séquestre le budget œuvres sociales passé et celle durant la période du 1^{er} avril jusqu'à la fusion ?
- Durant ladite période, est-ce qu'il y aura une continuité concernant la prévoyance ? Les tickets restaurants ? Toutes les mesures sociales en faveur des salariés ?

La préservation de ces éléments au bénéfice des futurs représentants du personnel constituerait un signal fort en faveur de la continuité du dialogue social.

Nous demandons à nouveau que cette déclaration et les réserves associées soient intégralement portées au procès-verbal.

2 – Contexte social, mutations et licenciements

La réorganisation transversale et l'élargissement des périmètres d'activité ont entraîné un alourdissement significatif de la charge de travail pour de nombreux salariés.

Nous souhaitons également souligner la hausse préoccupante des mutations, alors qu'une fusion est prévue à terme, et des licenciements pour faute grave, intervenus peu après la validation par le Tribunal des activités économiques de Nanterre du plan de sauvegarde. L'entreprise d'ailleurs prévoit la fermeture de plusieurs sites pour faire des économies.

Ces situations interrogent, d'autant plus que de telles pratiques peuvent entrer en contradiction avec l'esprit des mesures encadrant les licenciements pour motif économique.

La CFE-CGC souhaite exprimer ses fortes inquiétudes quant à la sécurité de l'emploi individuel, notamment au cours des douze prochains mois, période qui inclura également les futures élections de représentation du personnel.

Par ailleurs, l'absence d'orientations stratégiques triennales identifiant les métiers en déclin prive les salariés et les représentants du personnel d'un outil essentiel pour anticiper les reconversions professionnelles.

D'autant que les formations financées par l'OPCO Atlas semblent aujourd'hui majoritairement orientées vers les besoins immédiats de « *gonfler le chiffre d'affaire* », au détriment d'une véritable stratégie de maintien durable de l'employabilité des salariés.

Cette situation génère des tensions internes et accroît les risques psychosociaux.

À ce titre, nous rappelons formellement à la Direction ses obligations en matière de protection de la santé physique et mentale des salariés, telles que prévues par les articles L4121-1 à L4121-5 du Code du travail.

3 – Variables et rémunérations

Le respect des droits financiers des salariés constitue une priorité absolue.

Le report unilatéral du paiement du variable 2025 à la fin de l'année 2026 soulève de sérieuses interrogations. En effet, dès lors que les conditions d'acquisition sont réunies, les éléments de rémunération constituent une créance pour les salariés. Le caractère collectif de ces créances pourrait, le cas échéant, conduire à une saisine des autorités compétentes en cas de présomption de difficultés financières graves ou de cessation de paiement imminente. La CFE-CGC se tiendra bien évidemment aux côtés des salariés dans toutes démarches, conseils et judiciaires comme elle l'a toujours fait et le fait encore.

Par ailleurs, les politiques de revalorisation salariale ne peuvent être fondées sur des critères arbitraires. Elles doivent reposer sur des critères objectifs, mesurables et transparents, en lien avec des objectifs clairement définis et accompagnés des moyens nécessaires pour les atteindre.

La CFE-CGC regrette que, dans ce contexte, les salariés apparaissent une fois de plus comme une variable d'ajustement financière du groupe.

4 – Communication et information des salariés

Depuis plusieurs mois, la CFE-CGC informe régulièrement les salariés sur les risques financiers auxquels le groupe est exposé. Pendant longtemps, et malgré les alertes répétés de juin 2024 à septembre 2025, les élus majoritaires ont privilégié une communication particulièrement discrète sur ces sujets, alors que l'absence de publication des données financières au sein du registre du commerce, depuis mai 2025, aurait dû être pris en compte.

Ce n'est qu'après la diffusion par la CFE-CGC du jugement d'octobre 2025 du Tribunal des activités économiques, ainsi que la médiatisation des difficultés du groupe, que les procès-verbaux du CSE ont commencé à mentionner plus explicitement les risques pesant sur l'entreprise.

La CFE-CGC regrette que la Direction ait restreint notre capacité à communiquer vers les salariés, alors même que, dans le même temps, d'autres organisations syndicales semblaient bénéficier plus aisément de moyens similaires.

5 – Principes, vigilance et égalité de traitement

La crédibilité du dialogue social repose sur l'indépendance réelle des représentants du personnel et sur la confiance des salariés.

Les instances représentatives du personnel disparaîtront le 1er avril 2026.

Dans ce contexte, la CFE-CGC a observé la création récente d'une nouvelle section syndicale non représentative au sein de Segula Engineering, dont l'apparition interroge quant à son opportunité dans la période actuelle.

Notre vigilance restera totale afin de garantir que toute situation susceptible de constituer une inégalité de traitement ou une discrimination liée à l'activité syndicale soit identifiée et, le cas échéant, portée devant les autorités compétentes.

Je vous remercie pour votre attention, et je tiens également à saluer les personnes sincères dans leur engagement, notamment les élus minoritaires, que je remercie tout particulièrement.

Mohamed KADDOUR
Le Représentant syndical CFE-CGC au CSE SE