

Dinel était remarquable par son aptitude à proposer à ses clients des produits innovants tirant partie des dernières technologies. Ces innovations permettaient de ne pas être trop exposé aux fluctuations de marchés et à la baisse des prix des produits standards hautement concurrentés.

Jusqu'en 2017 Dinel concevait ou renouvelait des gammes de produits pratiquement tous les ans.

La dernière étude aboutie est SEVEN et a été commercialisée fin 2021.

Depuis le rattachement du BE Dinel au BE d'Angoulême plus aucun nouveau produit ne sort et nous subissons une errance de projets, qui tantôt se réouvrent ou se referment (Apolo, Sherlock, Roller, etc.). Une grande partie de la bande passante ne sert plus à être innovant mais à résoudre des problèmes d'obsolescences.

Obsolescences d'autant plus exacerbées vu que nos produits vieillissent, deviennent plus chers et moins compétitifs face à la concurrence sans pour autant qu'il y ait des renouvellements de gamme de planifiés malgré les demandes de Sick entre autres. Sick qui réalise plus de la moitié de notre chiffre d'affaires...

Pire des pans entiers de ce qui avait fait le succès de Dinel sont laissés à l'abandon et pour certain ne sont mêmes plus promus ou présents au catalogue. Au premier rang duquel les fibres optiques pour lesquelles nous avons connu une époque où avec son amplificateur ils réalisaient la moitié de notre chiffre d'affaires.

Tout cela entraîne une conséquence sur notre activité qui est en baisse. Malgré cela, du fait de l'engagement de tous les collaborateurs, Dinel s'adapte à ces variations de charges et génère toujours des bénéfices.

Bénéfices pas correctement redistribués car depuis deux ans nous subissons une perte du pouvoir d'achat car les salaires ne suivent pas l'inflation.

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Inflation</b>	1,10%	0,50%	1,60%	5,20%	4,90%
<b>CA k€</b>	9088	7222	8400	7693	6824
<b>Résultat net k€</b>	949	242	418	597	220

DUE	OATAM	AG	0,80%	0	1,50%	4%
		AI	1,30%	1,40%	1,50%	1%
IC		AG	0,00%	0	0%	2,30%
		AI	2,10%	1,40%	3%	2,70%
		<b>Total</b>	<b>2,10%</b>	<b>1,40%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>

La masse salariale + charge sociale de Dinel est de l'ordre de 2M€, 1% d'augmentation coûte 20k€ : vu les résultats nets le travail et l'engagement des collaborateurs Dinel n'est pas récompensé correctement.

La direction est sourde lors des NAO et ne tient pas compte de nos demandes au sujet des répartitions AG AI. Nous avons démontré en CSE que les AI servaient à revaloriser des salaires de personnes qui ont eu un changement ou évolution de poste et/ou emploi : cela est grandement décourageant pour les autres personnes qui voient leurs AI fondre systématiquement indépendamment de leur niveau d'engagement.

Les objectifs qui définissent l'intéressement et la participation sont difficilement atteignables et ces revenus ont baissé de moitié soit pratiquement l'équivalent d'un demi-salaire mensuel.

Dinel n'a pas eu besoin de représentant du personnel pendant des années car tout le monde était entendu, compris et à travers ce dialogue les directions agissaient pour contenter tous les collaborateurs. Les choses se sont compliquées avec le recours massif au travail temporaire à partir de 2016 (>100% !). Il était fréquent que des personnes se voyaient reconduire des contrats bien au-delà des limites légales (plus de trois ans) rendant les CDI promis inaccessibles avec ce type de propos de la direction : « Ce n'est pas nous c'est =S= ».

Malgré tout, les opératrices ont fait l'effort de s'adapter en bouleversant leur façon de travailler et se sont conformées à l'accord de performance collective de décembre 2018. Accord qui n'a pas été respecté tout comme l'accord de février 2000 (non-respect des délais de prévenance, suppression de 6 CDI, aucune commission de suivi annuelle, etc.). Devant les

agissements de la direction et le manque de considération de la représentation du personnel la moitié des élus du premier CSE avaient démissionné la première année (2020).

Après l'annonce de la cession de TMSS à Yageo, des élections complémentaires ont redonné vie au CSE pour ses 6 derniers mois, période durant laquelle tous les aléas ont été recadrés.

C'est lors de l'élection du second CSE que la représentation du personnel s'est appuyée sur les syndicats jusqu'alors seulement présents pour les mandatures des constitutions des accords.

Depuis de nombreux sujets RH sont inertes et vous trouverez la liste exhaustive dans les PV et ordres du jour des réunions CSE mensuelles.

TMSS n'apparaît pas comme une société attractive du fait de la précarité des emplois, de ses pratiques salariales et des départs non remplacés. Nous constatons de nombreux démissionnaires autant chez les opératrices que chez les cadres.

Nous ne comprenons pas où la direction veut emmener notre entreprise. Nous déplorons que nos atouts ne soient pas exploités (innovations, flexibilité, adaptation), le manque de contacts avec nos clients finaux pour mieux comprendre leurs besoins, le manque de veilles technologiques qui permettraient d'être innovants. Nous pensons qu'il n'y a pas de vision à long terme et que le manque d'investissement dans des projets d'avenir au niveau du groupe ou adaptés à la taille de Dinel va grandement nous pénaliser voir nous détruire.

Cela fait plusieurs mois voir des années où nous demandons d'avoir une représentation au conseil d'administration Dinel et au niveau de TMSS France vu que l'on est filiale.

Les récentes réponses de Marlène Beau montrent que vous vous moquez bien de nous !

Nous venons d'apprendre la constitution du CSE Central de TMSS France, Dinel n'y a aucune représentation de son personnel bien qu'étant filiale par ses directions de ressources humaines, de production et de bureau d'études. Nous souhaitons travailler sur l'élaboration d'un accord entre CSE pour avoir une représentation du personnel Dinel au CSE central TMSS France. (L'obligation d'un comité de groupe n'a pas grand intérêt et serait redondant avec les missions du CSE central.)

Humainement, nombreux ont la sensation de vivre avec un chronomètre dans le dos et estiment être infantilisés.

Nous trouvons inacceptable de ne pas célébrer correctement les départs en retraite de collaboratrices/collaborateurs dont certains terminent avec plus de trente ans d'engagement chez Dinel. Pas une seule heure sur le temps de travail accordée pour collectivement « marquer le coup » alors que nous ne sommes pas nombreux : décevant !

### **Nous considérons que l'avenir est sombre pour Dinel car :**

Dinel risque de se réduire à un site de production qui ne sera jamais aussi compétitif que Batam.

Les nouveaux Roller Sensor risquent d'être fabriqués sur le site de Batam.

Nos gammes de produits ne sont pas renouvelées voir disparaissent.

Nos innovations actuelles ou à venir sont abandonnées.

Le BE de Dinel n'est pas employé pour sa spécificité et sa bande passante est noyée dans celle d'Angoulême.

Nous ne voyons plus aucuns clients.

Sick ne semble pas être entendu et s'est probablement lassé de nous demander des évolutions de gamme (voir leurs développements de fourches UFW et WFE).

Le recentrage de TMSS vers des produits « vaches à lait » et/ou à grand volume s'oppose aux produits de niches de Dinel.

### **L'avenir de Dinel peut s'éclaircir :**

Par la négation des points ci-dessus.

La cession de Dinel a un repreneur qui tiendra compte de ses spécificités comme l'avait fait =S= un temps.