

# Comité d'entreprise NTN-SNR ROULEMENTS

Procès verbal de la séance plénière du 22 Février 2018

## Le Résumé du Secrétaire

### Situation économique :

L'année FY17 devrait se terminer aux alentours du Budget avec un volume AUTO plutôt en retrait, mais compensé par une augmentation des volumes Industrie. Le niveau total des stocks reste supérieur de l'ordre de 10 M€ à l'objectif de fin Mars.

### Consultation sur la déclaration annuelle concernant la Taxe d'apprentissage :

Les organisations syndicales ont donné un avis favorable au projet de répartition de la taxe d'apprentissage (contribution sur salaires 2017).

### Déclaration annuelle concernant les Travailleurs Handicapés :

L'assistante sociale a présenté la déclaration annuelle concernant les travailleurs handicapés pour 2017. Le % d'handicapés employés en 2017 par NTN-SNR s'élève à 7,62 %.

### Dates de Fermeture Collective et Congés Principaux :

La Direction a fait sa proposition de fermeture pour la 2<sup>ème</sup> semaine du mois de Mai et pour les congés principaux d'été.

### Point d'avancement du déploiement du Schéma Industriel :

Philippe LELAIZANT a présenté aux élus le calendrier de mise en œuvre du Schéma Industriel. Sur les 2 à 3 prochaines années, il faut retenir, le transfert des GB de Seynod 4 vers Sibiu, l'arrêt du parc Acier + le transfert de production Industrie vers Seynod, Meythet et les partenaires, la mise en place de capacité de T. Th. à proximité de la Rectification pour Seynod et Sibiu et également chez nos fournisseurs d'ébauches ainsi que la libération de 3,8 ha sur le site d'Annecy

### Fonctionnement du CE :

Les élus ont reconduit le cabinet SYNDEX pour l'examen des comptes de l'Entreprise pour l'exercice FY 2017.

Le procès-verbal de la séance plénière du 25 janvier 2018 est approuvé.

## **SITUATION ECONOMIQUE SNR**

Les ventes du mois de janvier 2018 s'élèvent à 83.6 M€ contre 85.4 M€ budgétés. Les ventes du mois sont légèrement en dessous du budget, l'Auto 1<sup>ère</sup> monte est toujours impacté par les problèmes de SF, l'Industrie 1<sup>ère</sup> monte dégage un bon mois en ligne avec le budget.

La recharge auto affiche un mois mitigé, mais promet de bonnes perspectives.

L'industrie distribution est en hausse et les ventes sont au-dessus du budget.

Le prévisionnel commercial FY2017 s'élève à 756.09 M€, mais reste légèrement inférieur au budget global.

L'Auto 1<sup>ère</sup> monte et l'Aéro, présentent des écarts de budget, notamment en raison des SF difficiles.

Le prévisionnel de ventes BU Automotive AFT s'élève à 114.59 M€ et est en bonne position.

Le prévisionnel commercial de ventes BU Industry IOE continue de croître à 67.03 M€ pour 56.84 M€ de budget.

Pour la BU Industry IDE, le prévisionnel de vente est en progression, et se situe en dessus du budget. Le prévisionnel commercial s'élève à 85.96 M€ pour un budget de 81.01M€.

Le prévisionnel de ventes pour l'Aéro, n'est pas en ligne avec le budget et se situe en grande difficulté pour augmenter son chiffre d'affaires.

Les Sorties de Fabrication en Janvier 2018 totalisent 2055 K€ contre 2080 K€ en janvier 2017 et restent en dessous de l'objectif.

On note environ 10 M€ de stock en trop, l'enjeu est de réussir les ventes en distribution, de réaliser les objectifs de production en Auto + Aéro et d'ajuster au plus juste les approvisionnements.

L'objectif est de ne plus empiler les stocks et d'ajuster les délais d'approvisionnement sur certains produits.

## **SITUATION DE L'EMPLOI**

L'effectif par type de contrat CDI/CDD s'élève à 2856 personnes dont 11CDD. A noter, la hausse de l'effectif féminin qui s'élève à 835 femmes. Les contrats en alternance sont passés à 45 étudiants.

Les contrats temporaires avec 186 intérimaires, pour le mois de Janvier, sont légèrement supérieurs au mois précédent.

Le cumul des entrées CDI à fin Janvier pour l'année fiscale FY 2017 est de 252 salariés toutes catégories (135 ouvriers, 78 Etam, 39 cadres).

Les mouvements de personnel pour le mois de janvier se soldent à 25 entrées et 15 sorties.

## **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

L'activité de la période a généré 3994 heures supplémentaires sur Janvier avec une prévision équivalente sur février (3860 HS prévues).

## INTERESSEMENT SITUATION A FIN JANVIER 2018

Madame Isabelle PICHARD commente les indicateurs de performance pour l'intéressement à fin janvier :

Pour la prime de performance, le total des points est de 17,3/50 :

Qualité : 0/10 (Rebuts +EI) objectif à 4.9%.

Qualité : 3,7/10 (plaintes clients)

Taux de service : 6,2 /10 (nombre de familles à l'objectif).

Performance (VA usine) : 0/10 (maxi à 3%).

Frais généraux (FG/CA): 2,4/5

Sécurité (TF1) : 5/5

## CONSULTATION SUR LA REPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Madame Isabelle Pichard présente le document, étudié en commission Formation Emploi. La répartition de la taxe d'apprentissage est en évolution concernant entre autre les partenariats de la liste 5 à développer, en privilégiant les écoles enseignant la langue Allemande et un nouveau choix sur le lycée Berthollet avec ses classes préparatoires.

La Taxe d'Apprentissage globale est de 759 694 €.

La taxe brute représentant 0,68 % de la masse salariale s'élève à 662 297€.

Elle est répartie en 3 domaines :

- Trésor Public : 337 772€ (51%)

- Quota : 172 197 € (26%) avec 104087€ pour les apprentis en formation CFA, le solde est affecté à l'apprentissage (68 110€)

- Hors Quota : 152 329€ (23%) déduction faite des frais de stages 19 700€ répartis entre les établissements de la catégorie A et ceux de la catégorie B.

Le reversement de la taxe d'apprentissage est reparti aux établissements scolaires de la région Annécienne et aussi aux universités dont les étudiants sont en stage dans l'entreprise.

La Direction précise que les alternants ne doivent pas impacter le budget des différents secteurs et que pour l'an prochain, un coefficient modérateur sera appliqué sur les budgets afin de prévoir une part financière pour l'embauche d'alternants. Il faut également encourager ces embauches et être plus proche du terrain pour affiner ces recrutements.

La Direction souhaite favoriser l'apprentissage et s'oriente vers les mêmes décisions que le gouvernement, c'est-à-dire embaucher de plus en plus d'apprentis et calquer le modèle Allemand et Scandinave.

La Direction informe qu'elle étudie la possibilité de récupérer une partie de la Taxe d'Apprentissage pour de la formation interne. Cela permettrait entre autre de développer des formations spécifiques sur Argonay et à l'UCM.

La CFE-CGC demande si c'est un retour à la source pour le centre d'apprentissage de SNR.

La Direction répond : « pourquoi pas ! »

La CFE-CGC approuve la démarche et souhaite que la formation des apprentis soit bien encadrée et qu'ils ne soient pas livrés à eux-mêmes.

Avis des organisations syndicales :

Déclaration CFE-CGC :

*« La répartition pour 2018 reste semblable aux années précédentes. Nos subventions pour les écoles sont logiquement orientées vers les établissements ayant des échanges réguliers avec l'Entreprise .Nous encourageons l'entreprise à poursuivre ses efforts pour accueillir de plus en plus de jeunes en apprentissage et en alternance.*

*La CFE-CGC donne un avis favorable à la répartition de la taxe d'apprentissage. »*

FO et SUD donnent un avis favorable.

Pour la CGT, la formation et l'apprentissage sont de vrais leviers d'embauche. La CGT donne un avis favorable.

La CFDT trouve bien qu'il y ait plus d'intégration pour les jeunes et donne un avis favorable

## **INFORMATION SUR LES EMPLOIS RESERVES AUX HANDICAPES ET MUTILES.**

L'assistante sociale présente le document également étudié en commission Formation Emploi.

Effectif de brut inscrit : 2 791 personnes

Effectif net de référence : 2 825 personnes

Travailleurs handicapés : 182 personnes identifiées

Nombre d'unités retenues pour la déclaration : 130,80

Pour la sous-traitance aux ateliers protégés, l'équivalence en nombre de personnes ne peut pas excéder 50% du nombre de personnes handicapées devant être employées selon la loi, soit : 84,50 (pour un total de 142,87)

Nombre net de travailleurs handicapés : 215,30

Pourcentage d'handicapés employés à NTN-SNR : 7,62% (obligation légale 6%) contre 7,67% en 2016.

FO demande pourquoi on a perdu des effectifs sur la ligne « Travailleurs ayant la reconnaissance RQTH par la CDAPH (92 en 2016 et 71 en 2017) ?

L'assistante sociale répond que cette baisse est due à des départs en retraite et/ou des validités qui n'ont pas été renouvelées.

Expression des organisations syndicales :

La CFE-CGC ne fait pas de déclaration, mais prend bonne note de l'information.

Déclaration FO :

*«Le pourcentage de travailleur handicapé reste supérieur au taux légal de 6% grâce à la sous-traitance.*

*Le reclassement de personnel ayant des problèmes de santé est toujours de plus en plus difficile, les cadences imposées et le manque de rotation sur les postes sont un réel problème, aussi bien pour les salariés, que pour l'entreprise. Force Ouvrière souhaite que les conditions de travail reste une priorité de l'entreprise ».*

Déclaration CGT :

*« La déclaration annuelle concernant les travailleurs handicapés pour l'année 2017 fait apparaître un taux de 7,62 % qui est en fait minimisé par la fait des règles de calcul pour les ateliers protégés.*

*La CGT est bien consciente que pour certaines personnes, ces ateliers sont la seule issue pour trouver un travail.*

*Elle souhaiterait cependant une intégration dans le personnel de l'entreprise quand cela est possible. NTN SNR doit remplir son rôle social aussi de cette manière.*

*Pour la CGT, le thème du handicap doit aussi découler sur la prévention dans l'entreprise : des postes de travail mal adaptés, la manipulation de pièces lourdes, la surcharge de travail ont des conséquences graves sur la santé, conduisant dans certains cas, au handicap. La modification d'une machine diminuant une contrainte d'un travailleur handicapé n'est-elle pas une innovation préventive pour le reste de l'équipe ? N'est-elle pas l'amorce d'une politique de prévention ?*

*Le gouvernement lance une concertation sur l'emploi des personnes handicapées, cette concertation, qui devrait durer jusqu'à la fin du premier semestre, devrait aboutir à une réforme visant à améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées.*

*En effet, le taux de chômage de cette population atteint 19 %, soit le double du taux moyen en métropole, tandis que leur taux d'activité n'est que de 43 %.*

*Pour NTN SNR dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail la CGT fait un certain nombre de propositions. Car, l'adaptation d'un poste de travail, la modification d'une organisation permettant l'inclusion d'un travailleur en situation de handicap, permet de réfléchir collectivement à un moment donné, sur le travail lui-même. Cette réflexion, s'il elle est étendue et débattue sur l'ensemble du secteur, bénéficiera à l'ensemble de la collectivité de travail et favorisera l'égalité des droits pour tous. »*

Déclaration SUD :

*« SUD demande plus de poste adapté et à ce sujet signale que le nombre diminue d'année en année. »*

Déclaration CFDT :

*« NTN-SNR est au-dessus du seuil imposé par la loi et nous nous en félicitons.*

*La CFDT donne donc un avis favorable, néanmoins, nous attirons l'attention sur le fait que de moins en moins de postes sont disponibles pour les salariés ayant des restrictions médicales et la difficulté croissante de pouvoir reclasser certains salariés touchés par des pathologies plus sévères, qui de plus en plus arrivent au licenciement malheureusement ».*

Pour la Direction l'objectif est bien d'œuvrer dans le préventif plutôt que dans le curatif.

## **DATES FERMETURE COLLECTIVE ET CONGES PRINCIPAUX :**

Stéphane SIKA présente l'organisation retenue pour les congés et les périodes de fermeture pour FY 2018.

Un arrêt d'activité est prévu pour tous les sites (à l'exception de Cran), en fonction des situations clients et des approvisionnements inter-sites. Des personnes pour certains services ou des activités de maintenance seront cependant prévues en parallèle.

- Services centraux, Annecy, Meythet, S4 et S1 (hors suspension) : arrêt semaines 31,32 et 33.
- Seynod 3 activité Gen 2 : arrêt semaines 30 et 31.
- Seynod 3 activité Gen 3 : arrêt semaines 31 et 32.
- S2, S1 suspension et Argonay : arrêt semaine 32 et 33.
- Cran-Gevrier : pas d'arrêt complet

Pour tous, trois semaines de congés principaux doivent être prises obligatoirement sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2018, dont 2 semaines consécutives minimum.

Les salariés auront la possibilité d'y accoler, individuellement une ou deux semaines supplémentaires de congés principaux en accord avec l'encadrement.

La quatrième semaine de congés principaux pourra être prise à la demande des salariés, hors de la période légale de congés payés, entre le 1<sup>er</sup> novembre 2018 et le 31 mai 2019. Ce choix de prendre des congés payés en dehors de la période légale ne pourra donner lieu à des congés supplémentaires pour fractionnement. Ces congés pris en dehors de la période légale devront faire l'objet d'une demande écrite et d'une planification.

La CGT s'étonne de la diversité de prise de congés entre les différents sites et demande un éclaircissement concernant les services techniques afin d'éviter tout problème d'organisation.

SUD demande pourquoi on reconduit sur S3 ce qui n'a pas marché l'an passé ?

FO conteste également les 15 jours de fermeture sur S3 qui vont poser problème car les gens ont besoin de 3 semaines de congés et que l'encadrement risque de refuser la demande de la 3<sup>ème</sup> semaine de congés. En plus en imposant les 2 semaines de fermeture, on ne favorise pas le décalage des vacances. Il y a beaucoup de personnes qui préféreraient prendre des vacances en Juillet.

La CFE-CGC s'interroge sur la non fermeture du lundi 7 Mai sur Seynod !

La Direction répond qu'une réflexion de fond a été menée, cela représente un mois de travail. La 1<sup>ère</sup> volonté était de ne pas fermer les sites de production. Le planning défini a été établi avec les directeurs de sites et correspond aux besoins les plus précis suivant les différents secteurs. La DRH ne souhaitait pas imposé son avis aux différents responsables.

La Direction entend bien les demandes des syndicats et explique que tout était ouvert mais qu'il fallait trouver un système le plus correct possible pour les salariés et la production.

La Direction ne souhaite pas « être sous l'eau au niveau des stocks » et ensuite « être obligé de demander de bosser comme des fous ».

La direction comprend que le système ne convient pas à tout le monde, mais qu'il faut privilégier l'intérêt de l'entreprise.

FO propose de revenir au volontariat pendant les périodes de fermeture, et demande plus de souplesse en accord avec l'encadrement pour la prise de congés. On a toujours fermé 3 semaines et on a toujours trouvé du monde.

La CGT trouve que l'on a construit une usine à gaz, et souhaite une réflexion approfondie de l'entreprise sur la prise de congés

La CGT demande une nouvelle fois que l'on se mette autour de la table pour bâtir une organisation générale pour l'ensemble de l'année.

La Direction répond qu'au début il avait été décidé une organisation identique pour tout le monde, avec ensuite la possibilité pour chacun de compléter ses semaines.

La Direction RH estime ne pas être la mieux placée pour décider des fermetures et que chaque direction s'est exprimée sur ce sujet.

La CGT répond que cela va être le « bazar » et que l'on risque de provoquer des arrêts de lignes.

SUD dit être choqué sur le choix des fermetures à S3. On découpe les congés dans le même bâtiment ce qui fait que l'on ne pourra pas faire correctement les travaux d'entretien.

La Direction répond que cet aspect a bien été pris en compte.

SUD conteste la réponse et rappelle que tous les syndicats sont intervenus sur place l'année passée pour réagir au morcellement des congés sur le site de S3.

La Direction rappelle que le planning des congés a été établi par la direction de chaque site en fonction des besoins.

FO ne souhaite pas que les salariés aient la boule au ventre pour aller travailler et qu'ils puissent évoluer dans de bonnes conditions de travail. C'est dommage d'imposer des semaines pour la prise de congés.

La CFE-CGC revient sur la problématique de la période critique d'Avril à Août et des stocks à fin Juillet.

Il faudra bien réfléchir sur la prise des congés du mois de Mai et sur la période estivale.

La contrainte fiscale à fin mars ne nous permet pas d'avoir des stocks maxi à cette date.

La CFE-CGC signale que cette année on ne passera pas, il y aura une nouvelle chute du stock Auto et il sera difficile de tenir le stock à fin juillet.

Une fois de plus on prend le problème à l'envers, il faut plutôt se demander comment on fait pour maintenir et garantir l'activité d'Avril à fin Juillet.

La CFE-CGC comprend les difficultés que peuvent avoir les patrons de site pour limiter la baisse des stocks, mais il faut faire attention sur la gestion du mois de mai et notamment sur la semaine 19 qui selon la CFE-CGC devrait être fermée pour tous et de limiter le plus possible les congés sur les autres semaines afin de garder une activité correcte sur le mois.

C'est pour cela que la CFE-CGC avait fait la demande sur ce point particulier à Alain Chauvin lors du dernier CE.

Il reste l'incompréhension sur l'ouverture du lundi 7 mai sur Seynod.

Un débat soutenu s'engage avec la direction et certains élus sur l'application de l'accord RTT de 1998 et sur l'aspect légal de déplacer le jour férié du lundi de Pentecôte au vendredi 11 mai...

Pour clore les débats, la Direction propose de positionner le jour de solidarité au lundi de pentecôte le 21 mai et de positionner un jour de RTT supplémentaire en semaine 19 par rapport à la note d'organisation présentée.

FO demande une interruption de séance ?

La Direction répond qu'il est impossible de joindre les différents Directeurs en quelques minutes. Elle propose de rédiger rapidement un nouveau document sur les directives de congés sur la semaine 19

La Direction soumettra avant la fin du mois aux différents syndicats cette note et propose de ne pas prévoir de CE extraordinaire pour la valider.

La CGT souhaite que le vendredi 11 mai soit pris en RTT collective.

La CGT comprend les problèmes liés à la gestion des stocks, mais affirme que l'on n'a pas le droit de déplacer un jour férié que l'on doit se conformer à la législation et demande le respect du droit aux jours fériés.

## **JOURNEE DE SOLIDARITE**

Madame Isabelle PICHARD consulte le CE pour fixer la journée de solidarité au lundi de pentecôte soit le 21 Mai 2018 :

La CFDT s'abstient

FO s'abstient

Pour la CGT, d'une part cette consultation n'est pas à l'ordre du jour du CE et d'autre part elle laisse le choix de cette décision unilatérale à l'employeur.

SUD s'abstient

La CFE-CGC donne un avis favorable.

## **POINT D'AVANCEMENT DU DEPLOIEMENT DU SCHEMA INDUSTRIEL**

Monsieur Philippe LELAIZANT présente le suivi de l'évolution du schéma industriel et rappelle la stratégie industrielle présentée en Octobre 2015 et en juin 2016. :

- Concentrer les investissements sur les activités à forte technologie (exemple : technique de trempe type : nitruration, carbonituration..) et réduire les investissements sur les activités peu rentables (exemple : décolletage).
- Continuer à renforcer la compétitivité.
- Optimiser au mieux les surfaces industrielles afin de diminuer les coûts fixes (Exemple : éviter chauffer des bâtiments vides).

Chronologie du suivi de mise en œuvre du schéma industriel :

- Développement aéronautique à Argonay (atteindre la performance attendue) :  
2015-2016 = bâtiment construit,  
courant 2017 = démarrage production.
- Nouveau Projet : développement Produits tôle à Seynod (suspension et embrayages) :  
début 2017 = avant-projet machine assemblage,  
2018 = installation,  
2019 = phase mise en œuvre assemblage et presse Aida.
- Production 2B de S4 vers Sibiu :  
2015 à 2016 = études,  
2016 à fin 2018 = installation de ligne 2B lancée sur Sibiu,  
début 2018 = arrêt de la 1<sup>ère</sup> ligne sur Seynod 4.
- Concentration des 1R sur Meythet et développement de lignes modernes :  
2015 à 2017 = étude  
2017 à 2020 = installation Roulements Meritor et ligne d'assemblage + rectification  
SUD fait remarquer que qu'il n'y a plus beaucoup de place à Meythet.  
Philippe LELAIZANT rappelle que l'objectif est bien de densifier les surfaces Industrielles. La démarche est la même pour Seynod aux produits Tôle avec la réorganisation de la surface libérée avec le déplacement des Rotos.
- Arrêt activité 32005 sur Meythet avec nouveau roulement sur Sibiu pour le client :  
2015-2016 = étude  
2017 = installation  
2018 = mise en route

Transfert des productions Industrie :

1- avancée sur l'arrêt du Parc Acier :

- Prise en charge par fournisseur et livraison directe décolletage Meythet courant 2018.
- Remplacement du process BDM par roulage à froid et Smart tube mise en place courant 2018
- Maintien d'approvisionnement spécifiques installé et mise en œuvre.

2 - Transfert des produits industrie d'Annecy :



- Les produits ferroviaires vers Seynod (Fait à 100%)
- Les produits High-tech vers Seynod 4
- Les produits textiles vers Meythet
- Les autres produits (petites séries) qui représentent une très faible activité (5% d'Annecy) vers des partenaires

3 - Traitement thermique à proximité de la rectification (même politique industrielle que NTN Japon) :

Aujourd'hui, 40% du traitement thermique Europe est réalisé sur le site d'Annecy. L'objectif est de rapprocher les installations vers les secteurs de rectification.

- Investissement d'un four sur Seynod en remplacement four à sel sur Annecy = phase de validation en lien avec la réorganisation d'Annecy. Cela nécessite la création d'un nouveau bâtiment.
- Ajout d'un four à sel sur Sibiu = démarrage série en janvier 2019
- Transfert de l'activité des fours à huile d'Annecy vers les forgerons = 2016 à 2018 (11 réf. déjà démarrées)
- Utilisation de la sous-traitance en Roumanie pour Sibiu = homologations et contrats en cours

4 – Optimisation du site d'Annecy :

Projet libération des surfaces en 3 phases = Le PLU a déjà été changé depuis 2017, et la phase de commercialisation est prévue en FY 2018.

Pour le siège sur Annecy la validation est en cours, avec la volonté d'avoir une première présentation le 20 mars 2018.

La libération d'Annecy doit commencer en 2019.

Le terrain NTN-SNR Annecy représente 40% de la capacité constructible (38 000 m2) sur Annecy soit 850 logements pour les 10 prochaines années.

Actuellement, le site reconstruit il y a plus de 60 ans n'est plus efficace, il est nécessaire de le rationaliser. La cible à 2022-2023 est de réaliser une construction moderne de 7 000 m2 de plancher, efficiente et qui véhicule une image dynamique de l'entreprise NTN-SNR.

Le plan d'action est de transférer les activités industrielles actuelles (TTH et industrie) pour plus de productivité ainsi que l'activité logistique actuelle.

La CFE-CGC rappelle attendre que le Japon donne un signe fort, elle insiste sur cette action et compte tenu du délai court (3 mois) elle émet un doute.

La CFE-CGC souhaite que le bâtiment tertiaire et ~~mais~~ principalement le siège social juridique soit entériné à l'occasion des 100 ans.

La Direction précise qu'il ne faut pas confondre bâtiment tertiaire et siège social.

La CFE-CGC comprend bien, mais si on attend c'est qu'il y a un doute !

Philippe LELAIZANT répond que pour la Direction l'attente de la validation demeure un objectif fort.

La CFE-CGC rappelle que l'ancien PDG était déjà sur le sujet et que depuis rien n'a bougé.

Philippe LELAIZANT explique qu'on est dans une file d'attente mais dès que possible, l'avant-projet du nouvel Annecy sera présenté aux actionnaires japonais pour validation.

Le Plan d'Investissement à 3 ans est prévu à 70% en France, comme sur les 7 dernières années, et les sites Alpes seront privilégiés dont principalement Seynod.

Pour Alpes, les investissements Industrie porteront sur l'Aéro pour le site d'Argonay et sur le Ferroviaire & les produits High-tech pour le site de Seynod qui bénéficiera également d'investissement Auto pour les produits Suspensions & Systèmes.

Les investissements Auto se feront : pour Alès et DMF sur les produits Gen 3 et pour le site de Sibiu sur les GB et 1C.

Pour ICSA les investissements Industrie seront dédiés à la Game SRB.

Isabelle PICHARD présente également l'évolution des effectifs Alpes sur 4 ans en lien avec le Schéma Industriel.

Le transfert 2B vers Sibiu et les transferts d'Annecy vers Seynod et Meythet suppriment 61 postes en main d'œuvre directe et 113 en main d'œuvre indirecte.

Les autres projets Alpes impliquent une baisse de 5 postes en main d'œuvre directe et 19 postes en Main d'œuvre indirecte.

Soit sur 4 ans, une réduction de 40 salariés en moyenne annuelle.

La CGT constate que le démantèlement du site d'Annecy donne l'image d'aller contre le projet de construire le siège social sur Annecy.

La CGT attend, comme la CFE-CGC, une action forte des actionnaires et entre autre la pose symbolique de la première pierre.

Philippe LELAIZANT explique avoir hésité à présenter le schéma industriel ce jour ou dans un mois. Il reviendra vers les membres du comité d'entreprise dès la validation des actionnaires.

Pour la CGT c'est d'autant plus important pour le devenir de la société qui a une place importante localement.

Philippe LELAIZANT comprends que l'on peut douter, mais dès que possible il rassurera les organisations syndicales.

La CFE-CGC rappelle avoir alerté sur la hausse des effectifs Collaborateurs et Cadres au détriment des effectifs ouvriers. Il faut absolument ralentir vu la VA apportée sur les 10 dernières années et la croissance qui n'arrive pas. La situation est d'autant plus préoccupante avec la baisse inéluctable attendue dans l'Auto. Il y a une vraie réflexion à mener pour la pérennité de l'entreprise.

La CGT trouve que les documents étudiés en commission Formation Emploi sont en contradiction avec ce qui est présenté aujourd'hui.

Un site industriel qui annonce des baisses d'effectifs ne rassure pas la population du bassin annécien, cela n'est pas acceptable.

FO tient à rappeler que 2016 a été une année record pour les embauches de Cadres et Collaborateurs.

Pour la CGT l'actionnaire doit tenir compte du fait que localement l'entreprise n'a pas mauvaise presse. Mais cela pourrait changer.

Philippe LELAIZANT répond souhaiter uniquement communiquer et non préoccuper.

Philippe LELAIZANT dresse les enjeux du schéma industriel :

Pour l'entreprise : densifier les sites, optimiser les couts d'exploitions, investir dans la modernisation des outils (bâtiment siège), préparer des surfaces industrielles pour l'innovation et la diversification sur Seynod.

Pour les employés : pérenniser l'activité sur le bassin annécien, améliorer l'efficacité la production au quotidien, travailler dans un environnement attractif et sécurisé (dynamique sur Seynod- Ferro).

Pour les clients : bénéficier de technologie et de moyens modernes, profiter d'une logistique simplifiée, travailler avec un partenaire moderne et responsable.

Pour le grand public : arrêter une activité industrielle en pleine ville, réduire les nuisances des voisins (plainte d'anciens salariés SNR), bénéficier de l'image d'une entreprise innovante et internationale.

FO fait remarquer que l'on remet de l'activité à Meythet avec des voisins qui sont proches !

Pour Philippe LELAIZANT, la réelle problématique de voisinage est plutôt sur Annecy.

La CGT demande si la baisse d'effectif n'est pas une volonté industrielle ?

La direction répond que le recrutement de main d'œuvre est difficile, que les outils sont plus modernes et demandent plus des compétences et que le niveau d'étude des jeunes a augmenté. Les départs annoncés (retraites, autres, ...) seront remplacés par du personnel plus qualifié.

La CGT rappelle ses propos tenus sur la mise en place d'une GPEC active pour accompagner les mouvements de personnel.

FO demande d'anticiper et de contacter les personnes concernées par le projet suffisamment tôt. La mobilité ne soit pas être une excuse, le critère de mutation doit être l'envie du salarié et non pas ses points faibles.

Sylvie LAMARD détaille la démarche mise en place pour motiver les personnes concernant la mobilité. On n'attend pas la suppression des postes, on explique où sont les besoins et on essaie de donner envie aux gens de bouger. De toute façon, les compétences de chacun seront étudiées afin d'affecter au mieux les gens dans les différents sites.

SUD ne comprend que l'on puisse encore prévoir des baisses d'effectifs avec l'activité soutenue actuelle.

En complément de cette présentation, la CFE-CGC est intervenue pour que l'entreprise réfléchisse à la possibilité de réserver dans la future opération immobilière des logements sociaux en location prioritaire aux salariés afin de faciliter l'embauche.

Nous constatons de plus en plus, dans la commission Logement, la rareté de ces offres de logements à destination des salariés.

D'autre part il semble également opportun d'étudier, pour les jeunes couples en demande de garde d'enfants, l'obtention de places prioritaires dans une éventuelle crèche sur ces mêmes terrains, voire de réserver des emplacements permettant la mise en place de MAM (Maison d'Assistantes Maternelles).

La Direction souligne que ses thèmes seront abordés avec l'accord QVT et qu'une réflexion est en cours sur le dernier point avec l'assistante sociale.

Philippe LELAIZANT explique que 30% des futurs logements seront réservés aux logements sociaux et que de nombreuses réflexions sont en cours à ce sujet.

La CFDT demande quelle est la destinée du bâtiment du CE qui ne sera pas démolit ?

Philippe LELAIZANT répond qu'il n'y a pas encore eu de réflexion précise à ce niveau.

SUD rappelle que pour la salle de musculation, le projet d'agrandissement des locaux du CE répond au besoin et à ce sujet, les élus attendent une réponse de la Direction.

La CGT intervient pour rappeler que la priorité pour l'entreprise reste l'activité industrielle et que la petite préoccupation des élus concernant la salle de musculation reste anodine par rapport à l'enjeu de la pérennité de NTN-SNR.

## QUESTIONS SYNDICALES

**Annecy B : Économiquement, le fait de réimplanter un tour multibroche à Annecy B, alors que 56 multibroches ont été supprimés pour raisons économiques, l'opération est-elle viable et rentable ? Quel est le coût de la réimplantation ? Quelles sont les perspectives industrielles à venir pour ce multibroches ? Quels numéros de pièces vont être enlevées de Meythet pour alimenter ce multibroche ? Quel va être l'engagement de ce multibroche ? (Quantité mensuelle, prévisions annuelles) Au vu de la disparition programmée du parc Acier, comment va se dérouler la gestion des tubes et autres consommables ? (CGT)**

La Direction répond :

La réorganisation des 1ères opérations, dont fait partie l'activité décolletage, s'inscrit dans le cadre d'un changement progressif de technologie.

Le coût d'aménagement d'un tour multibroche sur le site d'Annecy s'élève à environ 30k€ : 20k€ d'implantation et 10k€ de main d'œuvre pour mise en route.

La perspective industrielle au regard de l'utilisation de ce moyen est pérenne, avec la prise en charge sur ce tour d'un produit Rechange Automobile : le FC41245, pour une prévision annuelle d'environ 30 000 pièces.

La livraison des tubes est prévue d'être maintenue sur le site d'Annecy pour approvisionner l'ensemble des moyens du site le nécessitant (tour Gital, UCM, Prototypes,...)

L'implantation d'un tour multibroche sur le site d'Annecy est donc une activité viable mais elle n'est pas rentable.

Sur cet aspect, la direction tient à préciser que si ce nouvel aménagement ne répond pas à un choix économique, il est la résultante directe des refus successifs de propositions de poste faites à un salarié depuis 2015, propositions auxquelles ce salarié a par ailleurs le plus souvent négligé de répondre, à savoir :

- OS Déformation sur le site d'Annecy en Juillet 2015
- OS Tournage-Fraisage sur le site d'Argonay en novembre 2015
- OS Décolletage sur le site de Meythet en février 2016
- OS Roulage en novembre 2016 sur le site d'Annecy
- OS Tournage en mars 2017

Contrairement aux propos écrits sur l'affiche CGT de février 2018, la direction ne cautionne pas le maintien de salaire d'un salarié refusant toutes les propositions de poste faites, propositions répondant pourtant aux compétences du salarié concerné, à sa qualification ainsi qu'à ses demandes successives d'affectation pour l'exercice de son mandat.

Toutes les actions nécessaires ont été mises en œuvre pour la poursuite de l'activité de ce salarié. La reprise effective du poste est prévue le 26 février prochain.

Comme l'a également exprimé la CGT dans cette même affiche de février 2018, je cite « le mandat n'est pas une protection pour refuser d'éventuelles propositions de la direction ».

**Sachant que certains salariés ont déjà prévu leurs réservations pour leurs congés d'été, est-il possible de connaître les dates de fermeture de l'entreprise et l'organisation mise en place dans chacun des sites ? (FO)**

La Direction a répondu lors du chapitre : Dates fermeture collective et congés principaux

**Lors du CE de janvier la CFE-CGC a abordé la problématique du calendrier du mois de mai 2018 par rapport à notre activité. Ce point devait être à l'ordre du jour du CPIC. Quelle organisation a été retenue sur ce mois de mai ? (CFE-CGC)**

La Direction a répondu lors du chapitre : Dates fermeture collective et congés principaux

## **FONCTIONNEMENT DU CE**

### **Trésorerie :**

Le trésorier demande la validation du choix de l'expert-comptable pour l'examen des comptes de l'entreprise et propose de reconduire le cabinet Syndex.  
Validation à l'unanimité.

Plusieurs élus rappellent qu'il avait été évoqué de changer d'expert comptable.  
Le secrétaire explique que pour cela une réflexion et une analyse doit être programmée suffisamment tôt afin de pouvoir comparer différentes proposition et pouvoir faire un choix et tout état de cause. Sans cela on se retrouve au pied du mur quand l'échéance arrive pour la validation de l'expert.

### **Economique :**

Le responsable de la commission recherche un sujet à aborder pour une prochaine réunion.

### **Loisirs et culture :**

Approbation du compte rendu du 30/1/18 avec une réflexion sur la mise en place d'un règlement ou d'une chartre de bon fonctionnement.  
Approbation du compte rendu voyage du 1/2/18 une sortie familiale au parc des oiseaux.

### **Sport :**

Approbation du compte rendu du 2/2/18 avec annulation de la sortie nocturne à Manigod, option tombola pas retenue pour financer cette sortie.  
Le responsable de la commission informe que les représentants syndicaux sont conviés à la commission.

### **Œuvres Sociales :**

Approbation du compte du compte rendu du 9/2/18 avec l'attribution des mobil homes pour les vacances 2018.

**Logement :**

Approbation des comptes rendus du 6/2/18 avec proposition d'un logement T3 à Meythet.

**Achats groupés :**

Approbation du compte rendu du 1/2/18 avec 32 inscrits à la sortie village des marques début février et une réflexion sur une même sortie courant juillet.

**Formation emploi :**

Approbation des comptes rendus du 19/1/18 et 15/2/18, avec les chiffres de l'emploi et présentation des documents sur la Taxe d'Apprentissage et sur la déclaration pour Travailleurs handicapés.

Prochaine commission le 15 mars avec la parité hommes / femmes et les pyramide des âges.

**Divers :**

La CFDT interpelle le secrétaire pour qu'il aborde le problème rencontré avec l'application des coefficients 0,2 et 0,4 pour les aides sociales.

Le secrétaire souligne que se point figure au compte-rendu de la commission Œuvres Sociales, mais informe malgré tout que les membres de cette commission ont décidé pour l'année 2018 de conserver le quotient mini à 0,40 pour les salariés donnant leur avis d'imposition et de monter également à 0,4 les salariés qui ne veulent pas communiquer leurs revenus. Cependant, la majorité des membres de la commission a décidé de revenir au coefficient mini à 0,20 en 2019.

Cette décision a été prise suite à un courrier d'un salarié faisant part d'une discrimination entre les salariés qui transmettent ou non leurs avis d'imposition au comité d'entreprise.

La prochaine réunion du CE aura lieu le 29 Mars à 8h.

La présidente,  
Elizabeth BATTAREL

Le secrétaire,  
Olivier PASSERINI