

Comité d'entreprise NTN-SNR ROULEMENTS

Procès verbal de la séance plénière du 26 Septembre 2018

Le Résumé du Secrétaire

En présence d'Alain CHAUVIN, Dominique LAVILLA a détaillé les résultats du groupe NTN-SNR à fin FY2017 : un Chiffre d'Affaires FY 2017 en progression de 5,2% par rapport à FY 2016 qui pour la 1ère dépasse le milliard d'euros. La Marge Opérationnelle chute à 2,4% (écarts industriels en augmentation, difficultés pour monter en volume sur le site d'Argonay, hausses matières non répercutées sur les prix de vente et taux de marge en baisse). Concernant l'endettement net le niveau reste élevé autour de 190 M€ et les investissements demeurent soutenus à hauteur de 43,6 M€.

Le niveau d'activité reste soutenu pour Argonay. L'Auto 1ère monte accuse une baisse significative de son chiffre d'affaires qui risque de durer quelques mois. Coté Industrie les prévisions restent stables, mais le niveau de stock demeure trop bas.

Compte tenu de nos difficultés de recrutement de personnel qualifié, l'entreprise a annoncé un projet d'école de formation.

L'indicateur de performance, pour la prime d'intéressement, à fin Aout et de 29,6 points / 50.

Une démarche Sécurité va être déployée sur Octobre avec pour ambition zéro accident et zéro maladie professionnelle

Il a été annoncé les fermetures pour certains sites et certains secteurs centraux pour le 02/11 et du 24 /12 inclus au 02/01/2019 au matin. Après un long débat, le détail de prises de congés et les secteurs concernés seront précisés par une note de service.

Election d'un membre CHSCT pour le site de Seynod

La Direction demande le report de l'élection CHSCT pour le site de Seynod au prochain CE du mois d'octobre, Monsieur Joann LEMOINE explique qu'il y a eu un loupé avec les convocations des DP dans les délais.

Les syndicats SUD et CFDT contestent ce report et demandent une séance extraordinaire pour effectuer cette élection.

Après échange la date qui pourrait convenir pour effectuer le vote se trouve être après le CHSCT de Seynod. Il est donc décidé d'attendre la séance plénière d'octobre.

Le procès-verbal de la séance plénière du 19 juillet 2018 est approuvé.

Le compte rendu de la validation des comptes du CE au 31/12/17 par l'expert-comptable REC est approuvé.

PRESENTATION DES COMPTES DE L'ENTREPRISE SUITE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26/7/18

En présence de Monsieur Alain CHAUVIN, Monsieur Dominique LAVILLA détaille les comptes de l'entreprise à fin FY2017 suite au conseil d'administration :

Résultats NTN groupe :

Le Chiffre d'Affaires de 1,14 milliards d'euros dépasse de 50 millions le CA de FY2016. Une bonne progression du CA est constatée.

La performance est décevante par rapport au Chiffre d'Affaires qui lui a explosé. Ce qui ne permet pas de dégager une bonne MOP (23,4 M€).

Les écarts de change entre filiales affectent la rentabilité.

Le solde du litige PSA a généré une perte exceptionnelle pour l'année 2017. Le montant n'a pas été communiqué, étant donné que l'accord négocié entre NTN et le client est soldé.

Évolution des marges par filiale :

- le résultat global est passé de 31,1 M€ pour FY16 à 24,3 M€ pour FY17
- croissance du marché depuis le début d'année pour la filiale allemande.
- recul de la filiale Française (Annecy+Cévennes) en raison de la mauvaise performance industrielle.
- bonne reprise pour la filiale Brésilienne, après des années difficiles. Les actions engagées au plus fort de la crise ont permis d'améliorer les résultats.
- pour la Roumanie amélioration de la rentabilité dû au réajustement des prix de transfert.
- pour la filiale Maroc, la rentabilité a été liée aux dépréciations des comptes clients et stock. Un nouveau modèle commercial est mis en place.

Analyse des BU :

BU OEM :

Bonne progression (539,7 M€) et croissance en raison des marchés Renault, Nissan et JLR.

Le Brésil se développe malgré un taux de change défavorable et aléatoire.

Le budget prévu est revu à la baisse (527,4 M€) et les dernières visions amènent à de nouvelles réductions du résultat.

BU AUTO AFT :

La progression est assez nette (174,7 M€), les pays émergents tirent le résultat à la hausse grâce notamment à une bonne performance de la Pologne et de la Russie.

BU Industry OEM :

Décollage des ventes avec une progression de 7% du chiffre d'Affaires (148,1 M€) principalement en France, en Allemagne et en Espagne. Soit +14 M€ hors Aéro ou le marché reste robuste, mais où les difficultés persistent pour assurer les livraisons clients et pour atteindre les objectifs.

BU Industry Distribution :

Croissance du marché (+ 13 M€), l'activité est la hausse et la rentabilité s'est améliorée. La dynamique du marché permet de repasser des hausses de prix.

BU rechange auto :

Des actions de hausse de prix sont en cours.

Monsieur LAVILLA Dominique fait l'analyse de la dégradation de la MOP entre FY2016 et FY2017.

Les effets positifs :

- Effet volume grâce à l'accroissement du CA et de la Sortie de fabrication.
- Action de prix de vente mais avec des limites.

Les effets négatifs :

- Le mix des ventes défavorable pour l'Aéro et pour les pays émergents (où les résultats sont défavorables notamment en raison du paiement en yen).
- Le delta ferraille n'a pas pu être répercuté sur les prix de vente.
- L'augmentation de la masse salariale due à l'ensemble des salaires, de la transformation de contrats intérimaires en contrats CDI sur Sibiu et à la hausse de salaires sur ICSA.
- Augmentation des dépenses liées aux intérimaires, aux activités, aux commissions, aux coûts de logistique, des travaux de maintenance et des prestations.

En conclusion l'ensemble des dépenses ont été stabilisées voir réduites.

Le Budget FY2018 a été fixé en tenant compte des faits marquants de FY2017.

Stocks :

Hausse de +14 M€ (223,9 M€ sur FY16, 238,1 sur FY17 et 230,5 M€ au plan FY18)

Les stocks ne sont pas dans les bonnes structures, on note une forte augmentation des matières premières et des en-cours (entre autre sur Site Argonay).

L'enjeu est de stabiliser le niveau actuel et de transformer les en-cours en produits finis pour la vente.

Endettement net :

L'endettement a augmenté de 3M€ (188,7 M€ sur FY16 , 192,5 M€ sur FY 17 et 208,8 M€ prévu au plan FY18), le cash caisse est en amélioration et les emprunts bancaires ont été en partie renégociés avec des conditions intéressantes.

La capacité à s'autofinancer reste encore difficile.

Investissements :

Les investissements restent élevés, dans la moyenne des années précédentes (43,2 M€ sur FY16, 43 M€ sur FY17 et 53,8 M€ pour le plan FY18).

Le point majeur est la construction du bâtiment 4 sur le site de Sibiu pour l'activité CVJ. La construction sera comptabilisée à l'actif dans les comptes de l'année prochaine.

Résultats NTN-SNR France :

L'évolution est similaire au Groupe, le Chiffre d'Affaires a progressé.
Le Résultat d'Exploitation est en baisse du fait d'un reclassement comptable.
Le Résultat Financier a été impacté par le coût d'un transfert de résultats.
Le Résultat Exceptionnel a subi l'impact de l'affaire PSA.

La CFDT demande pourquoi il n'y a pas de dividendes distribués aux actionnaires ?

Alain Chauvin répond que le manque de résultat ne permet pas de dégager des dividendes.

Monsieur Dominique LAVILLA fait un zoom sur les points importants :

- décollage des activités Industries sur FY2017 et un début FY2018 plutôt encourageant en termes de hausse de volume et de hausse de prix.
- situation de change défavorable et contexte de résultats dégradés en lien avec la hausse des matières premières. Renégociation en cours pour faire passer les hausses de prix plus particulièrement aux clients de l'After-Market, comme cela a été fait pour l'OEM.
- dégradation de la performance interne et particulièrement Industrielle, ce qui a impliqué la mise en place d'une surveillance accrue sur les surcoûts.

La CFDT demande quel est la quote-part des investissements sur Sibiu ?

Monsieur Dominique LAVILLA répond que pour Sibiu le niveau d'investissements s'élève à 12 M€, cela correspond à 20% de l'ensemble des prévisions et que cela concerne essentiellement le bâtiment 4.

Alain Chauvin informe que le bâtiment 4 sera terminé fin d'année civile.
Les capacités d'usinage et de montage des transmissions NTE seront regroupées en ligne dans le bâtiment 4, ce qui permettra une meilleure croissance pour les CVJ et permettra de libérer de la place dans le bâtiment 3 pour développer l'activité Roulements.

La CGT a une question générale sur les effectifs :

En 10 ans, on note un changement dans l'entreprise, d'ailleurs comme beaucoup d'autres.

En Ouvrier on est à moins 100, en Etam on est à plus 70 et en Cadre plus 120 en moyenne.

Même si on n'est pas exempt de ce qui se fait ailleurs, est ce que la stratégie va être maintenue dans ce sens-là ?

De plus, on note un certain nombre de défaillances dans l'entreprise depuis de nombreux mois.

Alors est-ce la bonne stratégie ?

Ou – Et les 2 sont liés, n'y a-t-il pas à redéfinir un certain nombre de tâches pour les catégories Etam et Cadres ?

Est-ce qu'il n'y a pas entre guillemets un réel risque de sureffectif pour ces catégories ?

Monsieur Alain Chauvin répond que sur les 10 dernières années l'effectif global de NTN-SNR a progressé, ce qui n'est pas le cas de nombreuses entreprises.

La CGT partage ce constat.

Monsieur Alain Chauvin rappelle qu'historiquement l'entreprise était spécialisée dans l'auto 1^{ière} monte, c'est-à-dire une activité totalement intégrée de l'achat de la matière pour la première opération et ensuite toutes les opérations de la gamme de fabrication jusqu'au produit final. Aujourd'hui c'est différent, avec l'achat des premières opérations et le développement des activités after market, ces tâches ont été externalisées, le business a changé ce qui explique l'impact sur les effectifs ouvriers.

Les mobilités géographiques ont également fait bouger les effectifs (ex : Sibiu).

Monsieur Alain CHAUVIN est en accord avec la remarque de la CGT sur le risque de sureffectifs et confirme que c'est un vrai sujet. L'objectif fixé est de développer les activités hors usines et d'améliorer leur efficacité. La productivité se travaille dans les usines mais aussi dans les bureaux.

SUD informe qu'un turn-over important s'amplifie depuis quelque temps (avant le renouvellement du personnel se faisait sur 12 ans et aujourd'hui sur 4 ans) et que cela engendre des défaillances et un frein à la croissance de l'entreprise.

La Direction n'est pas d'accord sur cette information et précise que le turn-over de renouvellement est de 10 ans. Les départs en retraite sont une des causes principales du renouvellement fréquent de personnel.

Pour la CFE-CGC, en s'appuyant sur les chiffres officiels des départs pour 2016 et 2017, on est sur un rythme de 50% de l'effectif, renouvelé sur 4,5 ans.

La CGT fait remarquer que la pyramide des âges fait apparaître des départs importants dans un avenir très proche et souhaite qu'un vrai débat avec les partenaires sociaux soit mené autour de la table pour échanger sur les compétences et la transmission de savoir-faire.

La CGT estime que pour la pérennité de l'entreprise une réflexion sur les embauches et les mesures d'accompagnement doit être lancée.

Une des principales causes de démotivation du personnel est le manque de projection sur l'avenir.

La Direction rappelle le souhait de mettre en place une école de formation pour des parcours courts ou longs.

La Direction dit être consciente de ces problèmes (appauvrissement du cœur de métier), et souhaite comprendre les raisons de perte de compétence pour remettre le savoir-faire et la compétence dans l'entreprise.

La CFDT dit que les machines ne sont plus les mêmes, et que les moyens de production nécessitent de plus en plus de compétence. Sauf que cette compétence n'est pas reconnue en termes de Rémunération.

La Direction répond que sur le site d'Argonay une étude est en cours pour cibler les compétences et réajuster les salaires.

La CFE-CGC approuve les actions menées pour remonter le niveau de compétences avec le projet de formation et le travail réalisé sur le management.

Mais le problème majeur reste quand même la dégradation des résultats de l'entreprise et les baisses annoncées dans le marché Auto.

L'attente est forte, pour une grande partie du personnel, d'information et de communication des actions en cours pour garder le personnel. Les démissions coûtent cher dans nos résultats et dans la perte de savoir-faire.

Il faut positiver sur les actions concrètes à mettre en place pour améliorer la MOP.

Quelles sont les actions court-terme pour arrêter l'hémorragie et retrouver la sérénité nécessaire.

Monsieur Alain CHAUVIN se veut être positif en communiquant sur la croissance de vente, confirmée depuis le 1^{er} semestre 2018, pour les ventes Rechange Auto, l'Industrie OEM et l'Aéro (+18%). Cette croissance est supérieure au budget.

Ensuite Monsieur Alain CHAUVIN revient sur les points importants :
Les ventes Auto sont inférieures au plan commercial (-40 M€ soit près de -15% sur le 1^{er} semestre). Le retournement de situation du volume Auto (causes : blocus du marché Iranien, le capacitaire du marché essence n'est pas capable de compenser la baisse du marché diesel, qui a été plus rapide que prévue ainsi que les nouvelles normes de pollution à valider).

La CFE-CGC demande qu'elles sont les mesures pérennes prévues, car la prise de congés c'est « one shot », mais cela ne traite pas le problème de fond.

Monsieur Alain CHAUVIN explique que la production actuelle d'Argonay est inférieure au besoin des clients Aéro.

Il faut affecter des ressources le plus vite possible, avec la mobilité interne mais encore faut-il trouver les personnes, le recrutement de personnel et la formation à la technique et à la culture de l'entreprise.

FO demande de quelle façon on peut former sans pénaliser la production ?

Monsieur Alain CHAUVIN explique que former et produire en même temps n'est pas évident. Il faut pour cela une nouvelle organisation pour arriver à former correctement, garder le personnel et livrer les clients dans les délais avec plus de sérénité.

Le personnel a besoin d'aide.

Les niveaux de stocks qui n'ont jamais été aussi bas y compris pour nos partenaires. Il y a obligation de freiner les ventes et d'augmenter le taux de disponibilité.

Pour la CFE-CGC, Argonay ne représente que 5% du marché total de NTN SNR et s'inquiète sur le fait qu'il n'y a pas de rentabilité sur l'Auto.

Alain CHAUVIN explique que les 1,4 millions en moins pour l'Aéro depuis août 2017 pèsent lourds dans le résultat global.

La CFDT déplore que les formations, entre autre sur Argonay, se transforment en auto-formation et que souvent on veuille aller trop vite. Il faut faire attention surtout quand il y a beaucoup de nouveaux à mettre en place correctement sur ces nouvelles ressources.

La Direction est d'accord, mais le besoin est là. Il faut former sur les postes de travail mais aussi en dehors. Elle souhaite arriver à ne plus mélanger le flux de formation et le flux de production.

FO revient sur le fait que les nouveaux salariés sont mieux rémunérés que les salariés ayant de l'ancienneté dans l'entreprise. Ce n'est pas gérable.

La direction répond qu'une étude précise est menée sur ce sujet. Cette étude doit être très précise pour éviter de mettre « le Bazar » dans l'entreprise.

La CFDT revient sur l'attente de la CFE-CGC concernant la motivation du personnel afin de limiter les départs.

La CGT demande que les directeurs de site montent au créneau et redonnent du « punch » et communiquent sur ce qui va bien auprès du personnel.

La CGT s'inquiète de la situation actuelle.

Monsieur Alain CHAUVIN pense avoir suffisamment d'ancienneté dans l'entreprise pour partager ce point de vue. C'est un mal français de toujours communiquer sur les points négatifs et déplore cette forte capacité à véhiculer le négatif également à NTN-SNR. L'entreprise a réél un avenir et il faut arriver à communiquer sur ce point.

La Direction explique qu'un kit de communication est en cours d'élaboration et sera bientôt déployé. Cela a pris un peu de temps car des certains thèmes ont été retravaillés.

La CFE-CGC attend un électrochoc en termes de communication, comment retrouver du résultat et comment inverser la tendance ?

Sur certains sites, on entend parler de plan social, cela montre bien qu'il y a un réel besoin de communication. La proposition de la CGT est bonne car les Directeurs d'usines et les responsables d'UP peuvent largement porter les bons messages.

La direction confirme que le kit de communication permettra aux responsables de communiquer auprès de leur personnel en donnant les mêmes informations.

Il est vraiment important, pour la CFE-CGC d'expliquer comment retrouver du résultat. Les actions engagées pour Argonay ont bien été entendues, mais il reste les 95% d'activités restantes où l'attente d'actions d'amélioration est très forte.

Monsieur Alain CHAUVIN met fin à la rumeur d'un plan social sur le site de Meythet. Il a bien conscience que l'Auto est le cœur de métier historique de NTN-SNR et représente la majorité de l'activité de l'entreprise.

Monsieur DOMINIQUE LAVILLA complète que NTN SNR est toujours leader dans ce domaine malgré un marché chahuté.

Monsieur Alain CHAUVIN explique que si l'Aéro est en difficulté, c'est aussi parce qu'on a voulu rester sur ce business. Il faut retenir qu'on est placé sur tous les nouveaux moteurs avec des commandes en hausse supérieures aux objectifs.

La CFE-CGC demande simplement de ne pas négliger « le gros morceau » de l'activité.

Monsieur Alain CHAUVIN entend bien et tient à préciser qu'une réflexion est en cours sur les opportunités à saisir sur l'ensemble des BU.

Le marché de l'Aéro est critique dans la mesure où il nécessite une compétence spécifique.

Pour l'Auto, le transfert vers les énergies renouvelables augure d'importantes évolutions technologiques à venir avec entre autre les nouvelles voitures électriques et autonomes. Nos produits ont une vie et on doit rester leader dans ce domaine (champion du monde sur la friction de roue,..).

Quelle évolution et innovation à venir ?

Pour évoluer et se le payer :

- il faut du résultat.
- Il faut arriver à passer des hausses de prix dans toutes les BU pour compenser la hausse matière.
- Il faut arriver à faire de la productivité (achats + fabrication) pour répondre aux attentes clients dans ce domaine : en interne (NEO, Schéma Industriel, Make or Buy, réorganisation) et en externe avec nos fournisseurs (en les aidant à progresser et également avec de nouveaux)

La CFE-CGC alerte à nouveau sur le décrochage du personnel par rapport à la vision de l'entreprise, et souhaite que la direction raccroche les wagons et arrête l'hémorragie qui coûte cher avec une communication urgente sur les projets et comment y aller.

Avec Zéro résultat pour l'actionnaire et zéro pour les salariés, on n'arrivera pas à garder les gens.

La CFDT fait remarquer qu'il n'y a plus d'élan et pourtant les salariés aiment leur boîte.

La CGT fait référence aux Echos du 20 septembre qui communiquent les résultats des groupes industriels. NTN-SNR a vraiment besoin d'une communication d'envergure pour redonner le punch aux salariés et casser ces non-dits. Il faut stopper cet état d'esprit au plus vite.

LA Direction informe que le référentiel, établi par l'organisme OASYS, sera mis en œuvre le 5 Novembre. Ce référentiel est là pour ça, et permettra aux managers de communiquer et de dynamiser leur personnel.

Un travail est en cours avec l'organisme et le COMEX sur « comment peut-on voir que c'est bien mis en place ».

La CFE-CGC tient à préciser qu'elle a longuement insisté sur ces points car cela devient très compliqué d'entendre tous les jours les démotivations des collègues cadres et Etam.

FO précise le dire depuis des années mais n'avoir jamais été entendu.

Pour Monsieur Alain CHAUVIN, « on sait où on va et ce que l'on va faire ».

FO constate qu'il y a beaucoup d'anciens autour de la table, avant il avait de l'ambition dans les ateliers mais aujourd'hui on se demande où elle est ?

Monsieur Alain CHAUVIN fait remarquer qu'en tant qu'ancien, il a bien connu les « billes », aujourd'hui elles ne sont plus là et pourtant il y a bien autre chose à la place.

La CFDT demande, alors que l'on vide l'atelier de S4, ce qu'on va mettre à la place ?

Monsieur Alain CHAUVIN répond que cet été a eu lieu la validation d'un nouveau projet pour Harmonic Drive qui sera implanté sur S4.

La CFDT demande si l'on fonctionnera à effectif équivalent.

Monsieur Alain CHAUVIN attendait cette question !

La Direction informe que les directeurs d'usines ont tous eu l'information.

La CFDT est inquiète du peu de communication de l'entreprise. Les ouvriers voient leur atelier se vider et ils sont convoqués par la RH site la semaine suivante !

La CGT s'inquiète et s'interroge sur le poids des Organisations Syndicales aujourd'hui et du dialogue social à venir.

Monsieur Alain CHAUVIN explique que le rythme des investissements est supérieur au budget, qu'il faut dégager du cash pour innover et qu'il faut chercher de nouveaux produits à développer. La performance de l'entreprise passe par la performance de chacun.

FO précise que les gens donnent beaucoup. Mais c'est difficile pour tout le monde de comprendre pourquoi on supprime les WE et on met des heures supplémentaires à la place.

La CFDT revient sur les départs liés à la démotivation.

Monsieur Alain CHAUVIN explique que des usines du groupe en Europe comme NTE perdent de l'argent. NTN-SNR n'en perd pas et l'objectif de 5% de MOP si il est atteint permettra de dégager du cash et de pouvoir investir dans l'innovation.

SUD demande si le bâtiment R&D sera implanté à Annecy ou pas ?

Monsieur Alain CHAUVIN parle d'une rumeur toxique sur le sujet, « on l'a toujours dit et il n'y a pas de changement ». La cession du terrain est prévue pour réinvestir et pour permettre de valoriser la R&D sur le site d'Annecy.

La CFE-CGC fait remarquer qu'il y a un petit bémol quand au siège social lié aux résultats.

La CGT demande également si le siège social est toujours prévu ou pas sur Annecy ?

Monsieur Alain CHAUVIN répond que l'ampleur du projet ne permet pas de douter et que la procédure pour valider le projet s'est bien passée. L'actionnaire a donné cet été le feu vert. Un travail conséquent a été réalisé dans ce sens.

FO n'a jamais douté de l'implication de la direction sur ce projet.

Monsieur Alain CHAUVIN précise aux élus que certains de leurs collègues travaillent régulièrement sur ce projet. Et bientôt une implication plus importante du personnel sera demandée en fonction des besoins.

SUD réplique que la rumeur de la R&D en Allemagne justifie la question posée ?

Pour Monsieur Alain CHAUVIN c'est une étape très importante et ce projet va impliquer beaucoup de personnes.

Situation de l'Actif réalisable et disponible, et du Passif exigible :

Les créances clients se situent à 220,3M€ et sont en hausse de +6,5M€ par rapport à la situation au 31 mars 2018. Les autres créances sont en augmentation de 2,9M€ par rapport à la situation au 31 mars 2018.

Les dettes fournisseurs sont en augmentation de +23,8 M€, suivant en cela l'augmentation de l'activité et du décaissement de la campagne de règlement du 31 mars sur début avril.

Les autres dettes sont augmentation de +11,4 M€, en raison de l'augmentation des comptes courants groupe (cash pool) et d'une dette envers NTN corp.

L'augmentation de l'endettement net de 14,6M€ s'explique principalement par une CAF à hauteur de +16M€, des cessions d'immobilisations pour +8.7M€, des investissements pour un montant de -29,5M€, des investissements financiers de -8M€, des dividendes versés à hauteur de -12,7 M€, et une diminution du besoin en fond de roulement d'exploitation de -10,9 M€.

Le ratio de couverture du passif exigible par l'actif réalisable et disponible est en diminution au 31 mars 2018 (58,6%) comparé à la situation au 31 mars 2017 (62,4%).

Compte de résultat prévisionnel FY2018 :

Le chiffre d'affaires prévisionnel de l'exercice FY2018 s'élève à 953,4 M€ en stabilité par rapport à l'exercice FY2017. Ce chiffre d'affaires est construit en faisant l'hypothèse d'une baisse des volumes de ventes sur l'activité automobile 1^{ère} monte et une hausse sur l'ensemble des autres activités.

Le résultat d'exploitation de l'exercice FY2018 devrait ressortir à +24,8 Me par rapport à l'exercice FY2017. Cette évolution positive s'explique principalement par la hausse des prix de ventes permettant de compenser des hausses matières ainsi qu'un par un mix

de ventes favorables. Une amélioration sensible de la performance des usines est prévue ainsi qu'une stabilité des frais généraux.

Le résultat financier ressort à -1,2 M€ incluant +0,7 M€ de dividendes à recevoir des filiales et perte de changes.

Le résultat financier ressort à -2,1 M€ incluant +0,8 M€ de dividendes à recevoir des filiales et -2,0 M€ de frais financiers liés au coût de la dette et de -1,2 M€ d'écart de change.

Le résultat exceptionnel est prévu à +0,3 M€ et se compose essentiellement des amortissements dérogatoires.

En tenant compte d'un charge prévisionnelle d'impôt de -1,9 M€, le résultat net de l'exercice FY2018 serait de +22 M€.

SITUATION ECONOMIQUE SNR

Monsieur Johann LEMOINE présente la situation de l'activité industrielle à fin Août :

Le prévisionnel de ventes pour l'Auto 1^{ère} Monte s'élève à 151,44 M€, et pour l'Auto 1^{ère} monte hors Renault à 279,38 M€. L'écart budget FY2018 est de +1,53.

Le niveau des Sorties de Fabrication, qui s'élève 2768 K€/jour à fin août 2018, a augmenté par rapport à juillet 2018 qui se positionnait à 2087 K€/jour.

L'auto est en difficulté suite au ralentissement des commandes des constructeurs automobiles impactés par les normes qualité.

L'Allemagne avait prévenu alors que Renault n'a pas communiqué et tout stoppé brutalement.

Pour l'Aéro, le souci majeur est le plan de vente et la capacité à absorber les retards de livraison.

Une cellule de crise a été instaurée sur le site d'Argonay entre les services RH et techniques pour faire face aux difficultés.

Les stocks se maintiennent à un niveau stable (80,86 M€ à fin Août) , mais sont malgré tout supérieurs de 6 M€ par rapport à l'an

Les produits finis manquent dans les stocks. Les stocks d'encours et de matières premières sont trop hauts.

SUD demande comment sont comptabilisés les rebuts.

La Direction répond tous les mois.

La CGT demande la tendance pour Septembre ?

La Direction répond que c'est difficile à dire.

SITUATION DE L'EMPLOI

L'effectif par type de contrat CDI/CDD s'élève à 2844 personnes dont 5 CDD. A ce jour, on compte 43 contrats en alternance pour la nouvelle année scolaire.

Les effectifs CDI sont en hausse de +3 personnes. Le nombre d'intérimaires pour le mois de d'Août (165) est stable par rapport aux mois précédents. Le cumul des entrées CDI à fin Août pour l'année fiscale FY2018 est de 115 salariés pour toutes les catégories (60 ouvriers, 23 Etam et 32 cadres).

Les mouvements de personnel pour le mois d'Août se soldent à 46 entrées et 43 sorties.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'activité de la période estivale engendre une hausse des heures supplémentaires (7728 heures payées et 1318 récupérées).

INTERESSEMENT AOUT 2018

Monsieur Johann LEMOINE commente les indicateurs de performance pour l'intéressement à fin Août :

Le total des points, pour la prime de performance, est de 29,6/50

Qualité (cout rebuts + EI) : 10/10

Qualité (plaintes clients) : 6,6/10 (cumul de l'indicateur à 8,33% / Budget)

Taux de service : 4,8 /10 (cumul de l'indicateur à 48%)

Performance (VA usine) : 3,5/10 (cumul de l'indicateur à 2,2% / Budget)

Frais généraux : 1,7/5 (cumul indicateur à 2,3% / Budget)

Sécurité : 3/5 (cumul de l'indicateur à 12,2 / Budget)

ORIENTATION DU PLAN DE FORMATION 2019

La direction présente le plan de formation 2019, il vient en soutien du nouveau plan triennal de l'entreprise.

Les enjeux de NTN-SNR dans le contexte actuel sont :

Retour à la compétitivité, management, consolidation, des avoirs et savoirs faire, digital, innovation et SÉCURITE.

La Formation est une priorité pour l'entreprise, les résultats attendus prendront du temps, mais il ne faut pas baisser les bras.

Le management : tous les managers seront formés au référentiel, aux techniques et aux outils quelque soit le statut du manager.

Métiers : renforcer les Compétences techniques sur les cœurs de métier avec un effort spécial pour ceux de la technique, de la supply chain et du commerce.

Innovation : nécessaire et soutenue par la formation.

NEO : recherche de performance et d'amélioration continue, en s'attachant au secteur tertiaire qui a besoin de recherche de performance identique aux services de production et supply chain.

Anglais : privilégier les échanges, être à l'aise avec ses homologues et partenaires étrangers.

Sécurité : NTN a fixé un objectif de diminution de nos accidents de travail/trajet de 30% d'ici 3 ans et de renforcer nos exigences.

Les indicateurs Sécurité montrent des sites avec des résultats différents dont certains très bons.

La CDFDT demande si les exigences sont les mêmes au Japon ?

La Direction répond que le Japon met un point d'honneur à la sécurité et montre du doigt cette défaillance chez NTN-SNR et souhaite une meilleure vigilance de l'entreprise.

La CDFDT souligne que si l'agent de maîtrise passe tous les matins auprès de son équipe et prend le temps d'aborder la sécurité, cela permet d'éviter un bon nombre d'accident.

SUD dit que la polyvalence est générateur d'accident.

Pour la Direction, la formation est là pour ça.

FO intervient sur les accidents de trajet et trouve qu'il serait bon de faire régulièrement un rappel des règles de sécurité.

La Direction répond que c'est l'enjeu de la semaine sécurité organisée prochainement et qui se trouve être le point suivant de l'ordre du jour de cette séance.

FOCUS SECURITE

La démarche Sécurité qui va être déployée sur Octobre à pour Ambition Zéro Accident et Zéro Maladie Professionnelle est structurée en 7 ateliers.

Pour nous expliquer et illustrer cette démarche, Madame Pascale LAZZAROTTO responsable Sécurité, nous présente l'atelier « la voix à suivre » :

On constate une explosion de 60% des accidents de travail entre 2013 et 2016 et il a été décidé de réduire considérablement ce taux en procédant à plusieurs étapes.

1 - état des lieux :

Actions en cours : investissement en matière de sécurité :

- nombre d'heures de formation : 16213 h (5h / salarié / an)

- investissements 6917 k€ (2143 € / salarié / an)

- le service de nettoyage des vêtements de travail est défaillant et le coût des EPI/vêtements de travail augmente de manière incontrôlée.

- les audits du Système de Management de la Sécurité (SMS) sont le reflet du respect des basiques par sites.

De 2008 à FY2014, obtention des premiers labels SMS, de FY2014 à FY2018 perte des labels. À partir de FY18 relabellisation en cours.

Pas de référentiel Sécurité au niveau du Groupe.

Le SMS n'a jamais été revu depuis 2008 = les pratiques sécurités n'ont pas évolué !

2 - Objectif FY18-20

- réduire de 30% TF2 sur 3 ans

Pour atteindre l'objectif :

* Rendre cohérent, clair et lisible la stratégie et l'organisation sécurité.

* Refaire de la sécurité la priorité N°1 des managers et responsabiliser les salariés.

* augmenter notre exigence générale en matière de sécurité.

3 - Plan d'Actions :

A - rendre cohérent, clair et lisible la Stratégie et l'organisation sécurité

- Rendre plus lisible la politique Santé, Sécurité au Travail (SST) pour les nouveaux arrivants.

- Organiser les journées SST sur les sites A+C

- intégrer les formations SST à l'ensemble des formations d'intégration NTN-SNR.

B- refaire de la sécurité la priorité N°1 des Managers et Responsabiliser les salariés.

- Changer le référentiel de Management

- Changer les vêtements de travail et la prestation de lavage associée.

- Retrouver de la fierté dans la « blouse NTN-SNR » et améliorer le niveau de service aux salariés.

C - Augmenter notre exigence générale en matière de sécurité.

- obtenir l'ISO 45001 en 3 ans

- gains : structurer les actions sécurité au niveau Groupe et écrire nos standards et répondre aux demandes clients.
- 1^{ère} étape : prendre conscience du danger : projection d'un film : le coût d'un accident.
- renforcer notre exigence en matière de sécurité Ensemble.
- * la sécurité = tous concernés... prendre conscience du danger. Augmenter notre niveau d'exigence ensemble.
- * respecter l'ensemble des règles Sécurité (code sécurité)
- * ne pas être témoin d'une situation dangereuse ou d'un acte dangereux sans réagir.
- * prendre en compte les éléments SST comme faisant partie intégrante de son activité.

En conclusion :

Etre fier de travailler dans un environnement sain et sur au service des clients.
Ambition : 0 accident et maladie professionnelle.

La Direction souhaite faire « une Affaire de Tous » l'amélioration de la santé au travail.

La CGT dit qu'un c'est un passage obligatoire de la part du corps managérial.
La Direction répond que le programme d'intégration des nouveaux embauchés prévoit déjà une sensibilisation sur la sécurité.

SUD demande si la hausse des consommables est en lien avec le turn-over ?

La Direction répond que c'est en grande partie un problème de protection mal adaptée. Elle cite l'exemple des gants utilisés qui ne sont pas les bons et peuvent mettre en danger l'utilisateur, qui sont mal adaptés donc vite détruits par l'utilisateur. Avoir le bon gant c'est avoir une bonne protection et surtout on le garde, il y a moins de gâchis.

FO fait remarquer que l'on a déjà eu des problèmes avec les gants anti-coupure et qu'ils n'étaient pas adaptés à certains travaux. Mais les accidents ne sont pas uniquement du fait de protection mal adaptée. Il y a aussi la fatigue qui est source d'accident, c'est comme en voiture.

La Direction répond que le plan d'actions prévu prend bien en compte ces paramètres.

Pour FO, il ne faut pas parler que des accidents dans la communication. Il ne faut pas culpabiliser le salarié qui se blesse. Il ne faut pas non plus se limiter à la sécurité, il faut aussi parler d'ergonomie et de stress.

Pour Madame Pascale LAZZAROTTO et la Direction, quand on parle de sécurité, c'est avec un grand « S » qui englobe Sécurité, Ergonomie et Conditions de Travail.

La CGT souligne qu'il y a des problèmes récurrents de sécurité avec nos sous-traitants qui n'appliquent la même rigueur que nous dans ce domaine.

Madame Pascale LAZZAROTTO confirme que cela passe par une vigilance renforcée et cite un exemple qu'elle a vécu sur une plateforme au Canada. Il en va de même que pour la Sécurité routière.

La CGT interpelle la Direction sur le fait que l'entreprise doit intervenir et peser au niveau local sur les infrastructures (train, transports en communs) en tenant compte des difficultés rencontrées par les salariés pour venir sur le site d'Annecy.

La Direction répond qu'elle participe aux réunions du Nouvel Annecy (Plan Mobilité de la commune) et qu'elle se sent écoutée, mais qu'il va falloir du temps pour que les choses bougent... L'entreprise contribue à une cotisation d'environ 900 000 euros pour les transports en commun et à ce jour cela ne permet pas de satisfaire tous les trajets.

La CFDT aborde les nombreux accidents de trajet dont une majorité en deux roues. Le fait de développer le transport en commun permettrait de limiter ces accidents.

Madame Pascale LAZZAROTTO explique que l'entreprise a mis en place des ateliers sécurité à vélo en proposant des réparations ou l'entretien des vélos. Le but final est surtout un échange avec les salariés sur les bonnes pratiques au niveau du comportement et du respect du code de la route.

La Direction souhaite harmoniser les formations sécurité et améliorer la culture entreprise.

La CFDT signale qu'une grande partie du personnel n'a pas conscience du risque sécurité dans l'entreprise, la communication et les actions doivent permettre de ne pas oublier que le danger est permanent dans l'entreprise et y inclure le personnel intérimaire et prestataires. Et demande quelle est la prise en charge au niveau visite médicale pour ces catégories ?

La Direction répond avoir conscience de la défaillance au niveau de la médecine interentreprises, mais la responsabilité du suivi médicale incombe aux sociétés d'intérim. Par contre les intérimaires, lorsqu'ils arrivent sur leur poste de travail, ont bien les messages de Sécurité et de Prévention NTN-SNR

La Direction répond qu'il n'y a pas assez de médecins et que les intérimaires ont leur propre service de sécurité.

SUD est d'accord avec le projet présenté, mais attention à la pression est mise par les chefs UP quand il s'agit de déclarer un accident de travail.

La Direction dit qu'il est indispensable de remonter les actions dangereuses (Accident du Travail, presque-accident et passages à l'infirmier) et de faire des actions préventives.

Madame Pascale LAZZAROTTO confirme qu'avec le service médical intégré, il n'y a pas de frein à ce niveau entre les infirmières et les chefs UP lors de passage à l'infirmier pour cause d'AT.

FO interpelle la Direction sur le fait que de nombreux salariés ont eu leur augmentation individuelle supprimée à cause d'accident.

Madame Pascale LAZZAROTTO revient sur le management de la sécurité à venir :

- changer le référentiel
- changer les vêtements de travail + la prestation de lavage = retrouver la fierté dans la « blouse » et améliorer le niveau de service
- obtenir l'ISO45001 en 3 ans (Gains : structurer les actions ciblées (basiques) et répondre aux demandes clients)

- 1^{ère} étape = Prendre conscience du danger (ex : manipulation de boîte à Cran)
Avec la présentation du film « le coût d'un accident ».

La CGT rappelle que la vidéo présentée ce jour est basé sur le modèle Anglo-Saxons qui n'a pas du tout la même législation que la France, le discours est donc tronqué et une fois de plus la direction tente aussi au-delà de l'aspect pédagogique nécessaire sur la sécurité de faire passer aussi un message libéral qui ne porte pas nos valeurs.

Pour FO les CHSCT étaient plus responsables avant que maintenant, de plus les informations sur la sécurité se faisaient dans les îlots, maintenant il n'y a plus de réunions, elles sont faites hors îlots quand elles sont faites. Et il faut arrêter de toujours sanctionner la personne qui a l'accident.

SUD apprécie que le premier message du début de la présentation soit « La Sécurité est notre priorité », ça c'est bien.

Pour la CFDT, il faut faire attention, trop de sécurité tue la sécurité.

FO demande que les managers reviennent sur le terrain et qu'ils aient moins de travail à leur bureau.

La CFDT fait référence au « miroir sécurité que l'on voyait sur les panneaux d'affichage.

Madame Pascale LAZZAROTTO répond qu'ils sont toujours d'actualité et bien présents.

Puis elle conclue sur les 4 messages clés à retenir de la démarche :

- La sécurité tous concernés... prendre conscience du danger ... augmenter notre niveau d'exigence ensemble
- Respecter l'ensemble des règles Sécurité (Code Sécurité)
- Ne pas être témoin d'une situation dangereuse ou d'un acte dangereux sans réagir
- Prendre en compte les éléments SST comme faisant partie intégrante de son activité

Avec comme seule Ambition : Zéro accident et Zéro maladie Professionnelle.

DIVERS

SIBIU : Transfert de machines d'essais

Monsieur LEMOINE Johann donne le détail du transfert :

- Consolidation de notre organisation « plateau produit » sur SIBIU qui devient centre technique
- Objectif : Consolider le plateau produit de Sibiu avec une montée en compétence sur les roulements de boîte de vitesse et sur les roulements de roue GEN1, ainsi qu'une activité d'essai de validation de ces mêmes produits.
- On profite de la compétence en essai sur SIBIU pour mettre en place de l'activité de validation acier (FB2) à faible valeur ajoutée (peu de technicité, besoin de main d'œuvre important pour des tâches souvent répétitives). Ces moyens FB actuellement présents sur le bâtiment B doivent être transférés dans le cadre du schéma industriel. Les machines FB3 de recherche restent pour leur part sur le site d'Annecy et seront transférées dans l'extension du centre d'essai actuel.
- Le transfert de cette activité va permettre de recentrer les équipes R&D d'Annecy

sur des projets innovants, à plus forte valeur ajoutée qui sont des ambitions fortes du plan stratégique de l'entreprise.

- NB : le plan d'investissement Essais sur Annecy reste très ambitieux avec des attentes fortes pour conquérir de nouveaux marchés y compris des marchés de diversification.

- Calendrier : nomination d'un chef de projet, puis formation des équipes pour un transfert des machines d'essai prévu à l'été 2019.

Fermetures du 2 novembre et de fin d'année

Vendredi 2 novembre

Fermeture pour :

- les sites de Seynod, Annecy (y compris service centraux) et Cran : pose d'une journée de RTT collectif.

- Les sites d'Argonay et Meythet travailleront normalement.

Fermetures fin d'année

- 22 et 23 décembre travaillés pour les gens de WE

- 24 décembre jusqu'au 2 janvier au matin fermé sur tous les sites sauf Argonay (possibilité pose de congés avec modération).

- 29 et 30 décembre non travaillés pour les gens de WE.

L'ordre de priorité est la prise des RTT non soldées.

La CFDT déplore le non-respect de l'accord sur les 35h. il y a déjà eu débat concernant cet accord et rappelle que pour les RTT il n'y a rien de précisé.

La Direction demande que les compteurs RTT Collectives, Individuelles et le solde des Congés Payés 2018 et reliquats 2017 se vident.

La CFDT demande ce qu'il en est des compteurs Employeur et des compteurs Salariés

La Direction reprecise la priorité pour les prises de congé pour cette fin d'année = RTT Collective, puis RTT Individuelle et ensuite Congé individuel

La CGT rappelle qu'un accord d'entreprise lie l'ensemble des salariés avec l'employeur. Il y a un vent de panique dans les ateliers pour dire si les congés à prendre sont de l'année ou des reliquats et dans quel ordre il faut les poser.

La Direction répond qu'elle vient de l'expliquer.

Pour FO, on ne peut pas dire que l'on ferme en fin d'année et obliger les salariés de prendre des congés.

Monsieur Johann LEMOINE explique qu'il n'est pas antinomique de demander de prendre des congés.

Pour la CFE-CGC, il faut tenir compte de l'accord. Certes les résultats de l'entreprise sont mauvais et on veut dégager des provisions sur le pont de la toussaint et sur la fin d'année. Mais s'il y avait eu une bonne anticipation au printemps, on n'aurait pas encouragé les salariés à prendre 4 semaines cet été et après vouloir aussi fermer en Décembre. Maintenant après cette erreur de prévision, il faut privilégier les RTT Collectives.

SUD rappelle que s'il n'y a pas assez de RTT Collectives dans les compteurs on peut passer en négatif, cela c'est déjà produit en 2008.

FO complète qu'en 2008, il y avait eu en plus des mobilités qui avaient permis aux personnes qui n'avaient pas de jours de congés de pouvoir travailler dans les secteurs où il y avait des besoins.

Monsieur Johann LEMOINE rappelle que la loi permet d'imposer une semaine de congés.

Pour la CFDT c'est sur la forme qu'il y a problème plus que sur le fond .

Monsieur Johann LEMOINE demande aux élus s'ils sont d'accord pour mettre 3 jours de RTT Collectives et le reste en RTT Individuelles puis CP.

La CFDT demande de laisser le choix aux salariés.

La CGT s'oppose catégoriquement à la proposition de la Direction.

Pour FO, ce n'est pas à l'entreprise de piocher dans les congés Individuels.

La Direction explique que la proposition est faite dans le but de permettre de baisser l'activité en fin d'année afin d'éviter, autant que faire se peut, d'arriver au chômage technique.

Pour la CGT, c'est trop facile, la Direction mélange tout. L'accord lie les salariés, il autorise les compteurs négatifs et ensuite si besoin on passe au chômage partiel. Là vous fermez et vous piochez dans les congés individuels, ça ne marche pas. Si vous n'êtes pas d'accord, alors il faut dénoncer l'accord et renégocier.

Monsieur Johann LEMOINE rappelle que le chômage partiel intervient lorsque les compteurs de congés individuels sont épuisés.

La CGT est contre le fait que la Direction vienne en séance et face des propositions en dénonçant les pratiques.

Monsieur Johann LEMOINE précise que l'on est en septembre pour des congés fin décembre dans 3 mois, cela laisse le temps de s'organiser.

La CGT s'inscrit en contre sur le fait que l'entreprise force aux congés individuels.

La CFE-CGC rappelle que la demande de prendre la 4^{ème} semaine de congés principaux avant fin Septembre était motivée pour dégager des provisions pour le résultat du 1^{er} Semestre, seulement maintenant c'est compliqué d'organiser la fermeture de fin d'année. D'autant plus que l'on ne peut pas imposer de jours de la 5^{ème} semaine.

La CGT et SUD font front commun pour des RTT Collectives et non Individuelles.

FO réaffirme son désaccord sur l'obligation de prendre de congés individuels en fin d'année.

Pour clore le débat, la Direction fait la dernière proposition suivante :

- 3 jours de RTT Collectives et le reste au choix du salarié.
- une note de service précisera cela

La CGT fait part de son désaccord de cette décision et tient à souligner que la Direction fait le choix d'une note de service unilatérale.

QUESTIONS SYNDICALES

CGT

1. **Qu'en est-il du point d'avancement du schéma industriel pour la première OP sur Seynod 3? (CGT)**

Monsieur Johann LEMOINE précise que l'objectif est de sous-traiter le perçage des pièces afin d'arrêter les PERÇANNES pour les lignes 1 et 3. La ligne 2 n'est pas concernée.

Les objectifs de retraits sont fin 2018 pour la ligne 1 et fin 2019 pour la ligne 3.

2. **Fiche de paie : Toujours des problèmes sur la gestion des payes et compteurs (congrés RTT). A quand sa mise en conformité ? Nous demandons que soit élaborée une note explicative détaillée afin de comprendre sa fiche de paie. (CGT)**

Madame Elizabeth BATTAREL présente Madame Frédérique FAVRE, nouvelle responsable du service paie, invitée pour répondre de façon précise et technique à la question.

Madame Frédérique FAVRE précise qu'à ce jour les compteurs de RTT sont à jour et lisibles. Les congrés sont en cours de mise à jour et tout devrait être solutionné début Octobre. Malgré tout, si un ou des écarts étaient constatés, elle est d'accord pour un échange individuel au cas par cas.

La CGT précise que suite aux erreurs régulières sur les feuilles de paie, les gens ne comprennent plus rien.

Madame Frédérique FAVRE comprend le désarroi et confirme qu'il y a bien toujours un écart sur la feuille de paie septembre.

La CGT demande comment gérer l'antériorité des congrés avec BIP puisqu'ils n'apparaissent plus comme sur NFP ?

Madame Frédérique FAVRE répond n'avoir pas encore regardé ce point.

La CGT demande alors comment les AM peuvent-ils être au courant des congrés individuels et différentier ceux de l'année et les reliquats ?

Madame Frédérique FAVRE précise qu'un état des congrés individuel est distribué aux managers.

Pour la CGT, c'est compliqué de parler de reliquats quand on n'a pas de vision. La Direction met le feu.

Sera-t-il possible de voir l'année en cours ainsi que les reliquats sur la feuille de paie ?

Madame Frédérique FAVRE ne pense pas.

SUD demande si sur BIP cela pourra apparaître.

La Direction fait remarquer qu'il y a beaucoup de points urgents à traiter avec le nouveau SIRH, il faut définir des priorités et qu'en plus il faut aussi intégrer le futur prélèvement à la source.

La CGT fait remarquer que BIP est en place depuis le début de l'année et s'interroge sur le fait qu'il y ait encore autant d'erreurs.

Madame Frédérique FAVRE explique que c'est compliqué de passer d'un logiciel « maison » à un logiciel externe. Un travail conséquent a été réalisé avec toutes les équipes impliquées sur le projet. Maintenant il faut un échange au cas par cas.

La CFDT fait remarquer qu'il y a aussi un problème à Alès pour la mise à jour des compteurs.

La Direction tient à souligner qu'il existe 997 horaires différents à NTN-SNR ! Aucune autre entreprise ne fonctionne avec autant d'horaire.

Cela vient du fait qu'il n'y a pas eu assez de rigueur au niveau de la gestion des horaires, il y a certainement eu une mauvaise analyse par rapport à l'état des lieux, et enfin une sous-estimation du travail à réaliser pour le changement du logiciel.

La CFDT trouve le constat inquiétant.

La Direction a bien pris conscience du problème.

La CFDT revient sur le suivi des heures joint à feuille de paie, souvent les salariés ne la garde pas et en plus les AM et les RH sites n'y comprennent rien. Pour beaucoup, de nombreuses heures ont disparu à cause des erreurs et ne pourront pas être restituées.

La Direction tient à faire prendre conscience que c'est un projet « dantesque », et de plus les RH sites ne sont pas des spécialistes de la paie.

La CGT revient sur les demandes de fermetures de fin d'année et fait remarquer que cela va à contre sens du message de Monsieur Alain CHAUVIN quand aux résultats annoncés ; vous passez outre les accords, c'est l'anarchie.

FO est totalement d'accord avec la CGT.

La Direction revient sur les prévisions commerciales qui sont la base de l'organisation des ouvertures et des fermetures. Il n'y avait pas d'info avant l'été de la situation actuelle avec les baisses annoncées.

Pour la CGT, l'accord était prévu pour servir de « soupape » en fonction des aléas de l'activité.

La Direction précise que c'est bien pour cela qu'elle envisage de positionner des RTT Collectives et Individuelles.

FO répond qu'il est hors de question de prendre des RTT Individuelles mais qu'il faut accepter les RTT Collectives négatives.

La CFE-CGC propose de laisser le choix aux personnes qui ne veulent pas prendre de RTT ou de congés Individuels de pouvoir accéder aux RRT Collectives négatives.

Pour la CGT dans ce cas on est bien dans l'esprit de l'accord, c'est donc acceptable.

Monsieur Johann LEMOINE rappelle les règles d'application des congés payés.

Après échange la Direction propose la possibilité d'avoir des RTT Collectives négatives en laissant le choix aux personnes concernées d'accepter ou non.

3. Pouvez-vous nous faire le point sur le nombre d'arrêts « longues maladies » (CDFT)

La Direction n'a pas pu extraire les données, cela sera fait pour la prochaine séance.

4. Pouvez-vous nous dire le nombre de démissions par site, par secteur et par catégorie depuis le début d'année ? (CFDT)

Monsieur Johann LEMOINE tient à rappeler que la Commission Formation Emploi est là pour répondre à cette demande.

Néanmoins il donne le détail par site : 43 sur Annecy, 41 sur Argonay, 8 sur Cran, 2 sur Lyon, 13 sur Meythet, 35 sur Seynod et 1 sur Vanves.

La CFDT explique qu'il y a beaucoup de démissions à la maintenance de Seynod. Avant c'était surtout des jeunes, mais maintenant il y a de plus en plus de personnes qui ont une quinzaine d'années d'ancienneté. Comment gérer ce problème et ce n'est pas fini, il faut arriver à garder les emplois techniques.

Pour Monsieur Johann LEMOINE, il y a un réel enjeu à gérer les compétences dans ces fonctions.

SUD signale qu'il n'y a pas que sur Seynod, mais sur tous les sites, avec les problèmes de salaires et avec les nouveaux embauchés mieux rémunérés que les anciens.

Pour la CFDT ce serait intéressant d'avoir les démissions par métier.

La Direction fait remarquer que le niveau des démissions est élevé mais surtout en lien au marché de l'emploi dans le bassin Annécien.

SUD demande si on connaît le coût des démissions en intégrant les formations adaptées aux compétences spécifiques métier (ex : OP uniquement à NTN-SNR). Maintenant un électricien entre Etam alors qu'il y en a encore beaucoup qui sont seulement OP. Cela crée des problèmes au niveau des salaires.

Pour FO, il n'y a qu'à voir les démissions importantes sur Argonay.

La CFDT précise qu'il est important de dire aux gens qui restent comment on voit le service à terme.

5. La direction avait annoncé aux instances représentatives du personnel dans le courant de l'automne 2017 qu'une étude comparative serait faite sur le niveau de rémunération de l'entreprise par rapport au bassin Annécien. Suite à une question CFDT lors du Comité d'Entreprise du 30 novembre 2017, la

direction nous avait répondu que le responsable en charge de cette étude arriverait le 2 janvier 2018. Précisant que c'était un gros travail minutieux qui devrait être terminé à la fin du 1er trimestre 2018. Bientôt 9 mois après son arrivée, nous n'avons toujours pas eu de retour, pouvez-vous nous dire où en est cette étude et quand aurons-nous les résultats ?(CFDT)

La Direction explique qu'une analyse de la rémunération pour l'ensemble des entreprises du groupe est en cours. Au préalable, tous les emplois doivent être décrits, ce qui n'est pas le cas actuellement. Le positionnement par rapport au marché du travail ne peut se faire qu'avec l'aide d'un prestataire ? La recherche est en cours et une aide complémentaire est en place avec un alternant en renfort pour réaliser une étude de marché complète. Depuis son arrivée Madame Jackie ROULLIN a aussi participé au dépannage du manque de personnel au service paie ce qui a ralenti son travail. On s'appuie également sur les compétences du cabinet « HAY » pour compléter l'analyse et être en phase avec les évolutions de l'IUMM.

FO demande pourquoi s'occuper des filiales alors que l'on doit regarder ce qui se passe dans la région à proximité.

La Direction répond qu'on est un groupe donc on est obligé de tout regarder pour chaque entité par rapport au marché local (ex : Sibiu) .

FO fait remarquer que les salariés de Sibiu sont bien payés par rapport à la concurrence.

La Direction répond que non, bien au contraire, ce qui explique entre autre l'hémorragie des départs, avec une forte concurrence avec l'Allemagne.

FO demande la stratégie adoptée par la direction face au problème des salaires d'embauches plus élevés que les employés en place ?

La CFDT renouvelle sa demande à quelle date la Direction pense apporter des réponses ?

La Direction répond prochainement. Toute étude se fait par extraction de la paie, cela prend du temps.

SUD demande si les résultats tomberont avant les prochaines NAO ?

La Direction espère. Cela permettra d'avoir une vision précise par rapport au marché pour chaque métier de l'entreprise. Argonay, site pilote, doit être fini avant la fin d'année.

6. Quel est le coût des taxis depuis les vacances ? (SUD)

La Direction répond 65 000 €.

Pour SUD il y a déjà 90 000 € d'avions, « vous nous promenez ».

La Direction confirme donner le coût de taxis à charge pour l'entreprise, certains taxis sont à la charge des clients

7. Au traitement thermique d'Annecy le risque technologique a été évité de peu, quelles mesures ont été envisagées suite à cet incident ? Quel est le coût de cette non qualité ? (SUD)

La Direction donne le détail des 2 incidents.

Pour le 1^{er} du 23 août sur les CFI 1 et 3, l'arbre des causes a fait ressortir qu'un apport d'eau polluée (code 22) a été effectué, causé par un mauvais étiquetage.

Au total 968 000 pièces ont été bloquées. 80 % des pièces sont incriminées pour un coût de 30 000 €.

Pour le 2^{ème} incident des 29 et 30 Août, concernant les fours au sel 2, 4 et 5, il y a eu trop d'eau sans apport supplémentaire.

SUD alerte sur les dangers importants liés au traitement thermique et qu'avec ce qui est arrivé au mois d'Août on est en situation de « presque accident ».

Sud demande également si le nouveau bâtiment de traitement thermique est toujours prévu à Seynod, et à quelle date ?

La direction répond oui, mais ne précise pas la date.

Tous Syndicats

8. L'assistante sociale étant absente depuis plusieurs mois, de nombreux dossiers de salariés en difficulté restent en attente, il devient urgent de trouver une solution : Pouvez-vous nous informer des démarches faites par l'entreprise sur ce sujet durant son absence et lors de son retour ?

Dans l'attente de son retour, nous souhaitons un bon rétablissement à l'assistante sociale.

Un appel d'offre a été lancé, à ce jour une seule candidature est revenue et n'a pas été retenue. L'entreprise est également en relation avec des associations locales, mais les services proposés ne sont pas appropriés.

L'entreprise communique aux salariés qui ont des besoins de logement les coordonnées du service social spécialisé dans ce domaine.

Madame Isabelle PICHARD fait des points réguliers avec madame Catherine PREMAT. Les besoins peuvent également être remontés auprès des RH sites.

Les dossiers ne sont pas bloqués.

Concernant les retraites les informations sont données, mais l'entreprise ne fait le dossier. Il faut aussi revenir à un fonctionnement normal où l'assistante sociale n'est pas la secrétaire particulière des salariés.

FO demande de préciser le rôle des RH sites ?

Pour SUD il faut faire attention aux interventions en directe avec le risque d'anomalie.

Monsieur Johann LEMOINE explique que l'assistante sociale sert souvent uniquement de boîte aux lettres.

La CFDT rappelle que Malakoff Médéric prévoyance propose un service d'assistante sociale avec un bureau à proximité avenue de Chambéry à Annecy, cela mérite de se renseigner.

la CFDT souligne également que suivant le problème rencontré, le salarié pourra difficilement voir la RH site pour en parler.

Monsieur Johann LEMOINE rappelle qu'il y a aussi le CE et les aides associées qui doivent être maintenues.

FO rappelle que c'est l'assistante sociale qui amène les dossiers au CE et non le salarié.

La CGT demande si la Direction a bien la volonté de garder le service social dans l'entreprise.

La Direction répond oui.

FONCTIONNEMENT DU CE

Trésorerie :

Le trésorier demande la validation de l'expert-comptable REC pour l'examen des comptes du comité entreprise au 31/12/2019.

Les élus reconduisent à l'unanimité le cabinet REC.

Loisirs et culture :

Approbation du compte rendu du 6/9/18. La prochaine réunion aura lieu dans les locaux du CE et si cela convient le lieu sera reconduit.

Formation emploi :

Approbation du compte rendu du 13/9 /18 ; la prochaine réunion aura lieu le 11 Octobre avec en particulier les contrats d'alternance, le nombre de prestataires par direction, les précisions sur les filières et fonctions OP

Economique :

RAS

Sport :

Approbation du compte rendu du 7/9/18 et prochaine réunion le 8 Novembre.

Œuvres Sociales :

Approbation du compte du compte rendu du 14/9/18 avec un point sur les mobil hommes et la décision de faire un test avec une carte cadeau pour Noël pour remplacer à terme le bon d'achat.

Logement :

Approbation du compte rendu du 4/9/18, suite à l'absence de Madame PREMAT un contact doit être pris avec Amalia pour permettre d'avancer et ne pas perdre d'opportunité de logement. 23 prêts logements ont été accordés.

Achats groupés :

Approbation du compte rendu du 6/9/18 point sur les fournisseurs de catalogues, les nouveaux partenaires et la préparation du marché de Noël.

Divers :

Suite au départ de Monsieur Charles LAGARDE et à son remplacement en tant qu' élu par Monsieur William CORBET, le secrétaire propose de procéder au remplacement du responsable de la commission Achats Groupés.

Monsieur William CORBET est candidat.

Monsieur William CORBET est élu à l'unanimité.

FO fait remarquer que sur la convocation de la prochaine commission achats groupés, le nom du responsable a déjà été modifié.

Le secrétaire répond que c'est une erreur par anticipation !

Une seule demande de location pour la salle de Seynod pour Noël.

Attribution de la salle à cette personne.

Quatre demandes de location pour la même salle pour la fin d'année. Le secrétaire fait tirer au sort l'attribution de la salle à une « main innocente ».

Le secrétaire fait également un point sur le compte-rendu du Bureau qui s'est tenu les 12 et 21 Septembre.

Deux points étaient à l'ordre du jour :

- Le fonctionnement du CE avec entre autre le relationnel entre les élus et les employées du CE et l'organisation perfectible au sein du secrétariat.
- Le bureau a validé les augmentations individuelles des salariées du CE

La CFDT fait remarquer que ce compte-rendu ne changera rien dans le fonctionnement.

Le secrétaire répond que le compte rendu reprend les échanges des membres du bureau, que le principal problème vient quand même du comportement individuel de certains et l'attention apportée à la disponibilité ou pas des salariées.

Le secrétaire rappelle que les articles pour le KIOSQUE de décembre doivent être rendus pour fin Octobre.

Pour le renouvellement de la carte loisirs, le secrétaire propose de reconduire la carte LCE. Les élus approuvent à l'unanimité.

La prochaine réunion du CE aura lieu le 25 Octobre à 8h.

Madame Elizabeth BATARREL informe les élus de son absence pour ce prochain CE et demande à Monsieur Johann LEMOINE de la remplacer pour animer la séance.

La présidente

Elizabeth BATTAREL

Le secrétaire,

Olivier Passerini