

Comité d'entreprise NTN-SNR ROULEMENTS

Procès verbal de la séance plénière du 28 Mars 2019

Le Résumé du Secrétaire

Situation économique :

Les ventes à fin Février restent inférieures au budget. Le prévisionnel commercial a été revu à la baisse. Les SF sont en progression, mais en deçà des réalisations de l'an passé. Les stocks matière et encours sont toujours élevés.

Consultation sur le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Femmes et des Hommes en 2018 :

Ce rapport précise les éléments comparatifs entre les femmes et les hommes, entre autre sur les effectifs, la formation et les rémunérations pour chacune des catégories professionnelles.

Suite à cette présentation, ce rapport a obtenu un avis favorables à l'unanimité.

Présentation de l'organisation RID :

Christophe NICOT a présenté aux élus les projets d'innovation du groupe. Cette présentation était l'occasion de montrer la vision pour les 5 à 10 ans à venir de l'entreprise

Présentation de la démarche de consultation de la RSE :

Isabelle PICHARD a présenté la démarche RSE de l'entreprise. Après consultation des parties prenantes, la direction va en dégager une politique et des axes stratégiques.

Présentation du Projet d'évolution du schéma industriel de Seynod :

Philippe LELAIZANT a fait un point sur l'état d'avancement du projet et sur les modifications apportées. Suite à une baisse importante des besoins clients, et la décision de limiter les investissements, le projet Traitement Thermique sur Seynod est arrêté.

Le procès-verbal de la séance plénière du 28 février 2019 est approuvé

SITUATION ECONOMIQUE NTN SNR

Les ventes pour le mois Février s'élèvent à 74,7 M€ et sont en-dessous du budget prévu à 79.2 M€. En cumul, le réalisé des ventes au 28 février est de 800.6 M€ et se situe également bien en deçà du budget prévu à 837.2 M€.

On constate que l'auto 1^{ère} monte réalise des ventes inférieures au budget.

La recharge auto est revue à la baisse par rapport la prévision commerciale.

Le prévisionnel de ventes BU Automotive OEM FY2018 enregistre la baisse la plus significative avec un cumul à 407,73 M€ pour une visée à 427 M€.

Le prévisionnel commercial de ventes de la BU Automotive AFT s'élève à 111,23 M€ pour un budget à 116,3M€. Les ventes demeurent faibles pour les pays occidentaux et notamment en Allemagne.

La BU Industry IOE avec un prévisionnel de ventes à 62,33 M€ reste inférieure au budget pour 3M€.

Pour la BU Industry IDE, le prévisionnel de vente subit une nouvelle baisse avec un niveau à 87,4 M€ pour un objectif à 96,7 M€.

L'Aéro avec un prévisionnel de ventes à 52,3 M€ n'est toujours pas au niveau des attentes commerciales.

Les Sorties de Fabrication progressent mais sont en retrait de 10% par rapport au mois de février 2018.

Les stocks à fin février 2019 s'élèvent à 261.6 M€ pour un objectif à 232.10 M€.

Les stocks de produits finis fabriqués à 37,9M€ sont en ligne avec les objectifs.

SITUATION DE L'EMPLOI

L'effectif, tous types de contrats confondus, s'élève à 2847 salariés.

L'effectif Intérimaires s'élève à 139 personnes, avec une baisse de 8 intérimis dans la catégorie ouvriers.

Le cumul des entrées CDI à fin février pour l'année fiscale FY2018 est 263 salariés toutes catégories (119 Ouvriers, 81 Etam et 63 Cadres).

Les mouvements de personnel pour le mois de février se soldent à 17 entrées et 29 sorties.

Le cumul des sorties CDI à fin février pour FY218 est de 306 salariés toutes catégories (169 Ouvriers, 92 Etam, 45 Cadres).

La CGT fait remarquer le problème de données en fonction des documents distribués dans les différentes instances :

- commission formation emploi
- rapport sur la parité des hommes et des femmes
- comité d'entreprise.

Ce point a déjà été abordé en commission formation emploi, cela rend une lecture difficile et complique les analyses sur ce sujet.

Johann LEMOINE partage ce constat et explique qu'un travail d'harmonisation et simplification des documents est en cours.

FO revient sur le fait que les sorties pour les ouvriers sont supérieures aux entrées et que c'est l'inverse pour les cadres.

Ce constat a déjà été fait en janvier et demande si il est prévu d'inverser la tendance.

Johann LEMOINE répond avoir apporté des explications lors de la dernière commission formation emploi.

Elizabeth BATTAREL explique que la présentation à venir sur la Direction Recherche Innovation Développement permettra de comprendre les besoins réels, dans les catégories Etam et Cadres, nécessaires pour l'évolution du Business de l'entreprise.

FO réplique que tout le monde n'est pas logé à la même enseigne, les contraintes sont différentes pour les gens dans les ateliers et ceux dans les bureaux (horaires, congés...)

Elizabeth BATTAREL répond que l'on ne peut pas comparer ce type d'activité avec les usines qui emploient une majorité d'ouvriers.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le nombre d'heures supplémentaires pour février totalise 4338 heures payées et 1147 heures récupérées. Avec une part toujours très élevée sur Argonay.

FO fait remarquer que si on travaillait logiquement on ne devrait pas avoir besoin d'autant d'heures supplémentaires.

Elizabeth BATTAREL est tout à fait d'accord, l'entreprise a un réel problème d'organisation et d'efficience. Un travail est en cours pour améliorer la situation.

Pour FO tout le monde dirige et décide, et du coup plus personne ne fait rien.

INTERESSEMENT

Monsieur Johann LEMOINE présente les indicateurs de performance pour l'intéressement à fin Février.

Pour la prime de performance, le total des points est de 23,7/50 :

Qualité : 0/10 (Rebuts +EI) (gros écarts).(Qualité : 6,8/10 (plaintes clients)

Taux de service : 6,4 /10 (nombre de familles à l'objectif).

Performance (VA usine) : 5.5/10 (+1.2% / budget).

Frais généraux (FG/CA): 0/5 (+6% / budget).

Sécurité (TF1) : 5/5 (le prochain résultat risque d'être dégradé suite aux accidents importants intervenus depuis le début du mois.)

La CFDT demande des explications sur les mauvais résultats qualité liés aux rebuts et écart d'inventaire.

Johann LEMOINE explique qu'il y a eu des déclarations de rebuts importantes sur le mois de février.

La CGT demande s'il est possible d'éclater cet indicateur afin d'avoir le détail, le coût par type de rebuts, sur quelle semaine ...

Elizabeth BATTAREL répond que cet indicateur est très global, un complément peut être apporté.

Johann LEMOINE complète qu'une réflexion est prévue pour faire évoluer cet indicateur dans les semaines à venir.

Pour la CGT, on connaît les rebuts cachés, les fonds de tiroirs et les fonds de caisse.

La CFDT intervient pour compléter qu'il n'y a pas que la problématique des fonds tiroirs mais aussi les rebuts liés aux plaintes clients.

CONSULTATION SUR LE RAPPORT SUR LA SITUATION COMPARÉE DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES

Jordane BARRIL commente le document présenté et étudié en commission Formation Emploi.

Effectif :

Les femmes représentent 30 % de l'effectif de l'entreprise.

Répartition de l'effectif féminin :

Ouvriers : 479 (29 %) Etam : 257 (35 %) Cadres : 119 (25 %)

50 % de l'effectif féminin est en équipe.

93 femmes ont été embauchées en 2018 soit 30 % des 314 CDI réalisés (283 CDI en 2017).

Répartition des embauches féminines :

Ouvriers : 27 % Etam : 36 % Cadres : 27 %

325 personnes ont quitté l'entreprise en 2018 dont 78 femmes, soit 24 % des départs.

216 démissions dont 53 femmes = 25 %

62 retraites dont 10 femmes = 16 %

18 licenciements dont 4 femmes = 22 %

21 ruptures conventionnelles dont 10 femmes = 50 %

Pyramides des Ages :

Âge Moyen Global = 43 ans (A-1 = 42,8 ans)

Âge moyen des femmes = 42,9 ans

Age moyen des hommes = 43,1 ans

Pyramides par Ancienneté :

Ancienneté moyenne Globale = 13,25 ans (A-1 = 13,4 ans)

Ancienneté moyenne des Femmes = 10,4 ans

Ancienneté moyenne des Hommes = 14,46 ans

Rémunération :

Ouvriers :

Le coefficient BDS moyen 2018, est 195.08 pour les femmes, et 207.28 pour les hommes.

Etam :

Le coefficient BDS moyen 2018, est 284.39 pour les femmes, et 303.69 pour les hommes.

Cadres (hors directeurs) :

51 personnes sont en position I dont 11 femmes

317 personnes sont en position II dont 89 femmes

63 personnes sont en position IIIA dont 13 femmes

22 personnes sont en position IIIB dont 2 femmes

9 personnes sont en position IIIC dont 0 femme

Promotions :

338 personnes ont eu une promotion en 2018 (263 pour l'an passé) dont 95 femmes (50 Ouvriers, 42 Etam et 3 AM) soit 28 % des promotions attribuées.

Formation :

Bonne répartition de formation entre le personnel féminin et masculin.

Les femmes représentent 29 % des personnes formées sur 2018 :

Ouvrières = 28 % Etam = 33 % Cadres = 26 %
Pour un total de 21 888 heures de formation pendant le temps de travail soit 27 % des heures réalisées.

8 personnes ont pris un CIF dont 1 femme.
13 personnes ont utilisé leur CPF dont 3 femmes (4 LT2L, 7 Langues, 1 Métier, 1 complément CACES)

Horaires :

On note que les femmes représentent :
27 % du personnel en horaire 2x8,
32 % du personnel en horaire 4 nuits
42 % du personnel en horaires week-end.

Congés paternité :

70 hommes et 1 femme ont utilisé leur congé paternité en 2018.

Indicateurs définis dans le décret du 9 Janvier 2019 :

Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes :

Nombre de points = 38 / 40

Indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles et de promotions entre les femmes et les hommes :

Nombre de points = 35 / 35

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité :

Nombre de points = 15 / 15

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :

Nombre de points = 0 / 10 (*note = 0 si < 2 salariés*)

Nombre total de Points = 88 / 100

FO demande pourquoi 2 hommes sont au coefficient 176 alors que les embauches se font à 182.

Jordane BARRIL répond que cela a déjà été demandé en CFE, le détail de ces 2 personnes sera communiqué prochainement.

FO demande également pourquoi l'horaire de la journée 2 est en progression alors que normalement le nouvel horaire appliqué est celui de la journée 1.

Johann LEMOINE confirme que le contrat jour normal est bien celui de la journée 1.

La CFE-CGC explique que cela vient sûrement des personnes qui étaient en horaire 2x8 et sont passés à la journée.

L'horaire journée 2 leur permet de moins perdre d'argent.

Comme c'est la seule période de l'année où l'on aborde ce point, la CGT fait une remarque concernant les pyramides des âges et alerte sur les départs à venir. Il faut une vraie visibilité sur l'avenir au vu des nombreux départs à la retraite afin de garder notre savoir-faire.

Johann LEMOINE répond que les négociations à venir sur l'accord GEPP seront l'occasion de revenir sur ce point. Par ailleurs et comme cela a été préalablement indiqué, un travail d'analyse pour déterminer la date de départ des salariés qui

vont prochainement partir à la retraite à d'ores et déjà été effectué, et ce , en tenant compte de leurs droits à CET.

Consultation sur ce rapport :

Déclaration CGT :

« Si les avancées en matière d'égalité femmes-hommes sont réelles, elles n'en restent pas moins fragiles et susceptibles d'être remises en cause.

Et l'inégalité qui persiste touche le monde du travail, la vie sociale, familiale, la sphère publique comme la sphère privée.

Pour NTN SNR, nous venons de signer un nouvel accord le 05 Mars dernier qui définit des objectifs et les actions qui permettront de réduire ces inégalités.

Cette année en application de la loi du 5 septembre 2018 "Avenir Professionnel" et de son décret d'application du 8 janvier 2019, NTN-SNR a effectué le calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'entreprise atteint ainsi un résultat de 88 points sur 100.

Au vu de ces éléments la CGT donnera un avis favorable pour ce rapport 2018 ».

Déclaration SUD :

« Des efforts ont été fait sur l'embauche des femmes dans l'entreprise mais on note quand même une différence dans les salaires notamment au 9^{ème} décile pour les catégories OQ/régleur/OP, Techniciens, agent de maîtrise et cadres.

On embauche majoritairement à un niveau égal de rémunération mais il faudrait que la rémunération des femmes suive la même logique tout au long de leur carrière.

On note cette année une proportion égale dans les promotions des femmes par rapport à leur pourcentage dans l'entreprise, il faudrait rester sur cette lancée.

Mais ce qui reste inquiétant c'est la baisse d'effectif dans la catégorie ouvrier au détriment des autres catégories socio-professionnelles depuis 2017.

Est-ce la volonté de l'entreprise ? Trop de départ dans la catégorie ouvrier ? Ou un problème pour recruter ?

On note également 2 salariés au coefficient 176 tandis qu'une embauche se fait actuellement au coefficient 182. Il faudrait impérativement s'intéressé de près à ces cas. Dans la globalité du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, SUD soutient la féminisation des effectifs et encourage l'égalité des chances d'évolution de carrière des femmes dans l'entreprise. L'inquiétude concernant la pyramide des âges se porte sur la catégorie ouvrier où on prévoit dans les prochaines années un grand nombre de départ à la retraite.

Avec la baisse de l'effectif ouvrier, un problème pour la transmission du savoir-faire risque de se produire.

Il faudrait dès à présent prendre les devants pour éviter ce problème.

Lors de la commission formation emploi a demandé qu'une étude et un ratio soit fait entre les départs volontaires et l'ancienneté afin d'évaluer la perte de savoir-faire et que ça apparaisse lors du bilan social.

L'entreprise n'arrive pas à endiguer le flot de départ volontaire mais la démission d'un salarié avec 3 ans d'ancienneté n'a pas le même impact que le départ d'un salarié ayant 15 ou 20ans d'ancienneté. »

Déclaration CFE-CGC :

« La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour 2018 suit la tendance des années précédentes.

La pyramide des âges est globalement trop décentrée sur les personnes au-delà de plus 40 ans notamment sur la population Ouvriers et dans une moindre mesure Etam.

Cette pyramide loin de suivre une courbe de gauss pose des problèmes des transferts de compétence d'une part et de la fidélisation des nouveaux salariés d'autre part.

*Nous confirmons donc l'importance d'anticiper le départ des anciens pour transférer les compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.
Il est important de concentrer notre énergie sur ce point dans les mois qui viennent.
Nous constatons avec satisfaction la croissance de l'effectif féminin.
Le résultat honorable des nouveaux indicateurs officiels ne doit pas empêcher des actions de progrès.
Sur ces constatations, la CFE-CGC donne un avis favorable à ce rapport. »*

Déclaration CFDT :

La CFDT souhaite la poursuite du travail fait sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

La CFDT demande que soit anticipé les départs en mettant en place une organisation de transmissions de compétences.

Suivant les indicateurs définis dans le décret du 9 janvier 2019, l'entreprise obtient un score de 88 points sur 100.

La CFDT relève donc le bon résultat même si certains points restent à améliorer. »

Déclaration FO :

« Depuis quelques années, on peut noter l'effort de la direction concernant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien en matière d'embauches que de formation. On constate aussi, que l'inégalité de salaires s'est considérablement réduite, bien qu'il existe encore quelques différences sur certaines catégories.

Force Ouvrière donne un avis favorable au rapport égalité Femmes Hommes au vue des évolutions positives, mais alerte aussi la direction pour que les évolutions des femmes ne se fassent pas au détriment de l'évolution des hommes ».

PRESENTATION ORGANISATION RID (RECHERCHE INNOVATION DEVELOPPEMENT)

Christophe NICOT présente aux élus les projets d'innovation du groupe ;

3 enjeux pour la vision NTN dans 10 ans :

- Passer d'une entreprise de production à une entreprise qui vend de la valeur à ses clients à travers ses produits et ses services.
- Transformer notre modèle économique.
- Répondre aux changements de notre environnement :
 - Démographique (9Milliards d'habitants),
 - Social (vieillessement),
 - Technologique (électrification, digital...),
 - Juridique et normatif (...)

Le groupe NTN a la force d'un N°3 mondial .

Zone de responsabilité : Europe, Russie, Brésil, Moyen Orient, + AFRIQUE

3 stratégies

- Faible croissance : Positionner NTN comme une société technologique (Focus)
- Concurrence forte : Portefeuille d'activités générant du profit (compétitivité)
- Besoins en mutation : management « People Excellence » (innovation)

8 Transformations transverses

- Nouveau HQ et centre R&D
- Schéma Industriel
- Organisation Innovation
- RSE
- Projet Afrique
- Digitalisation
- Performance des organisations
- Management

4 Domaines de Rupture :

- Sécurité
- Supply Chain (OTD)
- Qualité (CNQ)
- Achats (productivité)

La vision à 5, 10 et 15 ans :

Automobile 1^{ère} monte = Tendances du marché mondial

- La part des véhicules thermiques sera multipliée par 1.4
- La part de véhicules électriques sera multipliée par 64
- En 2040, la production de véhicules sera multipliée par 1.8

Rechange Automobile : Tendances du marché mondial

- Nouvelles gammes
- Marque propre MDD
- Partenariats
- Nouveaux services
- Digitalisation

OEM Industrie : Tendance par Industrie

De la croissance pour les 3 années à venir pour les Robots et Boites de Vitesses, l'Éolien, l'Aérospatial et le Matériel Roulant.

De la stabilité pour les Machines Agricoles, les Machines de Constructions et les Machines Outils.

Industrie Distribution : Tendances du marché mondial

- Croissance en Europe de l'Est et dans les pays émergents
- Digitalisation du Business
- Émergence de grands distributeurs internationaux

Des certitudes :

Il y aura toujours des roues, des suspensions, des transmissions, des moteurs, des réducteurs, des pompes, des turbines, etc. ...

Et donc des roulements et des CVJ, des équipements, des outils de graissage et autres, ...

Dans un marché au global en croissance, voire en forte croissance

Une multiplication des applications nouvelles et de rupture

Des cahiers des charges en profond changement (rupture)

Les nouveaux entrants essentiellement asiatiques dans un marché faiblement concentré.

Les systèmes embarqués qui captent 50% de la valeur perçue

Une financiarisation (exigence de rentabilité compétitive)

Une judiciarisation (Compliance, Qualité, Environnementale, ...)

Une digitalisation (du code dans tout, l'Uberisation, ...)

L'incrémental ne suffit plus, la compétition prix ne suffit plus.

Le renouvellement "rapide" de 1 Milliards de CA dont 100 Millions d'Euros de produits innovants ;

FO fait remarquer que l'entreprise n'a pas de vision à court terme pour les ventes et là on nous parle de croissance dans 10 ans.

Christophe NICOT fait le parallèle avec la météo, où l'on peut avoir d'une part la température du jour avec un intérêt immédiat, et d'autre part la moyenne mensuelle ou annuelle voir sur plusieurs décennies ce qui permet de faire des statistiques et de suivre l'évolution sur du long terme.

Pour la CGT, c'est bien de le dire, car on sait qu'il y a des fluctuations sur tous les marchés avec entre autre les saisonnalités comme dans l'automobile.

Christophe NICOT en profite pour expliquer que ces prévisions permettent à la DRH et la RRID de travailler main dans la main pour anticiper les besoins de ressources humaines.

Pour contribuer à ce plan, la direction s'organise autour de 3 processus principaux et 3 processus supports.

Une direction qui ouvre, qui redonne de la respiration

Une direction qui "chasse" les futurs... et affiche son orientation clients, nouveaux clients, nouvelles applications, nouveaux marchés, nouveaux produits/services.

Une direction qui construit, expérimente, expertise, optimise, supporte.

Une direction qui développe ses connaissances, qui forme et prépare les BU à faire la promotion des solutions développées.

Un management collaboratif, basé sur l'animation de binômes.

Un management de projets INTRA – NTN et qui tire profit des avantages du Groupe.

Une mise en application le 1e Avril.

L'enjeu de transformation est élevé, le temps s'accélère, mais pas plus que pour nos concurrents et moins que pour d'autres acteurs de nos secteurs d'activités.

Notre entreprise a déjà vécu avec succès des transformations par le passé, hier les produits tôles et l'ASB, et plus récemment le Gen3, ou le capteur LIDAR.

On a des forces et quelques atouts majeurs et toujours potentiellement beaucoup d'intelligence collective.

SUD demande comment sont positionnés les concurrents comme ex. SKF Transrol à Chambéry ?

Pour Christophe NICOT, l'important est d'identifier des produits avec des marchés où l'on peut se positionner.

FO demande si on a abandonné l'éolien ?

Christophe NICOT explique que ce marché est très fermé et bloqué à 100% par Siemens leader dans ce domaine.

NTN-SNR a développé des produits complémentaires, comme le contrôle des éoliennes qui permet de surveiller l'état de santé des éoliennes et de faire intervenir la maintenance au bon moment comme par exemple 1 mois avant la défaillance. Il faut que le client soit d'accord d'acheter ce mois d'avance.

Pour la CFDT, cela peut être intéressant quand on veut éviter les casses et les arrêts machines.

PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE CONSULTATION DE LA RSE

Isabelle PICHARD présente la démarche de consultation de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

La RSE est une méthode pour innover dans nos manières de faire.

Une méthode de travail stratégique et opérationnelle : Faire correspondre des objectifs économiques, sociaux et écologiques (les anglo-saxons parlent d'éthique des affaires.)

Un enjeu : Assurer la pérennité de l'organisation grâce à un développement qui est durable.

La RSE est intimement liée à la stratégie d'une entreprise.

L'entreprise pilote des projets « RSE » pour répondre aux objectifs de l'entreprise et pour s'adapter aux besoins prioritaires des parties prenantes.

La RSE recouvre un champ large de sujets de réflexion en conformité avec la norme ISO 26000.

La RSE est un des axes de transformation du plan DRIVE NTN100. Pour construire sa stratégie de Développement Durable, NTN-SNR est accompagné, pour une partie de la démarche, par la société Nicomak, spécialisée en RSE.

La stratégie sera établie sur la base des attentes des parties prenantes (NTN Corporation, salariés, pouvoirs publics, clients, fournisseurs, riverains, etc...) et des principaux risques sociétaux à l'issue de séances de travail avec le COMEX programmées en mars 2019.

Cette stratégie sera formalisée dans une Déclaration de Performance Extra-Financière répondant aux exigences réglementaires et faisant l'objet d'une vérification par la société E&Y en avril 2019.

La consultation des parties prenantes a été organisée par Nicomak en février avec l'aide des interlocuteurs internes. Dans ce cadre, des salariés ont pu contribuer, soit dans des groupes animés par Nicomak ou lors de réunions d'équipes pour répondre à la question : Qu'attend-on de l'entreprise en termes de RSE?

Et ainsi tisser un lien entre la stratégie de l'entreprise, son métier et la RSE.

Suite aux recueils des attentes des parties prenantes, la Direction va en dégager une politique et des axes stratégiques, déclinés en actions et indicateurs, intégrés dans la DPEF, suivi d'un audit de consolidation.

La CGT fait référence aux informations disponibles sur le site RSE.COM et demande si les salariés ont été questionnés sur l'aspect écologique et environnemental de l'entreprise.

Isabelle PICHARD répond par l'affirmative.

FO demande comment les salariés ont été sélectionnés et sollicités.

Isabelle PICHARD précise que toutes les catégories (Ouvriers, Etam et Cadres) ont été sollicitées.

FO demande quels ont été les critères de sélection.

Isabelle PICHARD explique que cela a été organisé en fonction des disponibilités des salariés.

La CGT précise que la RSE n'est juste un rapport pour un rapport, mais bien un sujet important pour l'avenir sociétal de l'entreprise.

Elizabeth BATTAREL confirme tout à fait que cette démarche est très importante pour l'avenir de l'entreprise.

PROJET D'EVOLUTION DU SCHEMA INDUSTRIEL DE SEYNOD

Philippe LELAIZANT présente le suivi de l'évolution du schéma industriel.

- Développement aéronautique à Argonay

Bâtiment construit et production démarrée

- Développement Produits tôle à Seynod (suspension et embrayages) :

Forte dégradation des résultats économiques, suite à la décroissance de l'activité des produits tôles.

Difficulté à rentrer des nouveaux marchés rentables.

La CFE-CGC s'inquiète, car les butées d'embrayage et de suspension sont des produits très lucratifs et on note une baisse de 2 à 3 fois la part de marché. Quelle est la stratégie de l'entreprise pour ces produits et quelle vision a-t-on pour ces marchés ?

Philippe LELAIZANT explique que la difficulté sur les butées d'embrayage est directement liée à l'évolution technique vers le double embrayage. NTN-SNR doit arriver à traiter ce problème.

Pour les butées de suspension plusieurs problèmes sont identifiés :

- Problème d'étanchéité qui ne répond pas aux exigences clients,
- La hausse de matière plastique n' pas été répercutée chez les clients.
- Cette ligne de produits fait partie du chantier de productivité piloté par Benoit GUILLAUMIN.

La volonté est bien de reprendre de la marge.

La CFE-CGC demande si le projet pour le four de Seynod est reporté ou arrêté.

Philippe LELAIZANT n'a pas de réponse aujourd'hui mais espère que cela ne soit qu'un report.

La CFE-CGC souligne que ce marché est important et qu'en plus le traitement thermique fait partie du cœur de métier de NTN-SNR.

La CFE-CGC demande également si on peut mesurer l'impact de la fusion de FTE avec Valéo ?

Philippe LELAIZANT répond que c'est difficile à évaluer.

- Productions 2B de S4 vers Sibiu

Ligne 2B lancée sur Sibiu + arrêt 1^{ière} ligne montage sur S4

- Concentration des 1R sur Meythet et développement de lignes modernes

Roulements Meritor transférés et ligne d'assemblage + rectification en place.

- Arrêt activité 32005 sur Meythet avec nouveau roulement sur Sibiu pour le client

Démarrage série sur Sibiu réalisé

- Transfert des productions Industrie

Avancée sur l'arrêt du Parc Acier :

Retard suite aux difficultés rencontrées avec la ligne de roulage à froid pour remplacer les BDM.

Transfert des produits industrie d'Anney :

Produits haute technicité (S4) : Transfert Ferro manuel ok. Phase validation en lien avec réorganisation Anney.

Produits textiles (Meythet) : Transfert assemblage Staubli + Lubsolid

Petites séries : Arrêt de produits à gérer, 170 fins de vie déjà lancées.

- Traitement thermique à proximité de la rectification :

Investissement d'un four sur Seynod en remplacement four à sel sur Anney.

Evolution à la baisse de la demande client :

-18% pour les butées de suspension

-30% pour les butées d'embrayage

Projet Harmonie Drive stoppé

-62 % TU16 Daimler

MGB VW PQ25 stoppé en 2021.

Demande de NTN HQ :

En réponse aux mauvais résultats du groupe et de la dérive de son endettement, NTN HQ a demandé de réduire le plan d'investissement sur FY2019.

Pour arriver à investir pour les développements de nos clients, le seul investissement important qui peut être stoppé est le nouveau bâtiment TTh de Seynod.

Projets alternatifs :

Auto/Ind	Type	Avant	Après Solution initiale	Alternative N°1	Alternative N°2
Auto / Industrie / Ferroviaire	Traitement thermique Ferroviaire	Anney Fours sel (Sels 2, 4 & 5)	Bâtiment Seynod 6 + nouveau four industrie	Transférer à des fournisseurs qui ont une expérience en Ferroviaire (Soliveri, Tekfor, Massucco) ou d'autres (Colmegna, SITFA, TTN, TIMAF, Hauck)	Transférer l'activité de traitement thermique des Sphériques à un fournisseur Européen validé par NTN HQ (Soliveri) et utiliser la capacité de traitement thermique d'ICSA pour du ferroviaire et de l'industrie en ajoutant le transfert du sel 2 et de sa presse sur ICSA.
	Traitement Thermique Auto (TU16)			Stopper l'activité (Décision en Mai 2019)	
	Traitement thermique Industrie			Transférer l'activité sur les fours sels d'ICSA.	
	Petites installations Traitement thermique	Anney Trempe par induction(CFEI) Anney Cementation (REY)	Bâtiment Seynod 6 + transfert installations actuelles	Transférer le CFEI sur le bâtiment Tth Seynod 4 Transférer à ICSA le four REY	
Auto	Traitement thermique	Anney Four huile (CFI 3)	Bâtiment Seynod 6 + transfert CFI3	Agrandir le bâtiment 2 de Sibiu et transférer le CFI3 à Sibiu	Transférer le CFI3 à Alès Mazac (UPE)

Risques:

Ressources humaines nécessaires à la validation de nouveaux fournisseurs non disponibles ;

Validation Clients ferroviaires d'un schéma TTh hors sites NTN-SNR.

- Optimisation du site d'Anney :

Situation actuelle :

L'établissement d'Anney a été reconstruit il y a plus de 60 ans. Il est nécessaire de le moderniser et de le rationaliser. Projet de libération des surfaces en 3 étapes.

Cible 2022/23 :

Réaliser une construction moderne, efficiente et qui véhicule une image dynamique de l'entreprise NTN-SNR.

Plan d'Actions :

Transférer les activités industrielles actuelles (TTH + Industrie).

1^{ère} étape :

Conditions d'arrêt activité au plus tard en décembre 2019
Logistique: arrêt du parc acier
R&D: transfert essais du bat B vers le bat J
2^{ème} étape :
Conditions d'arrêt d'activité S2 2022
Transfert TTH
Transfert Rectification et Montage vers S4 et Meythet
3^{ème} étape
Conditions
Mise en place du bâtiment Logistique à la Pilleuse (Seynod)
Construction préalable du bâtiment 1 HQ
Transférer l'activité logistique actuelle
Démolition bat D et bat Z fin 2021.
Construire en 1er lieu un bâtiment de 7.000 m2 de plancher.
Vendre 38.000 m2 de terrain (sur 110.000 m2 total).
Prévision des premières livraisons résidentielles à partir de 2021/2022.

La CFDT s'interroge sur l'avenir de Seynod et sur le message à faire passer aux salariés

Philippe LELAIZANT répond que les investissements ne sont pas tous arrêtés et détaille les actions en cours pour les différentes UP :

S1 : la croissance existe toujours et confirme l'investissement d'une FGBS.

S2 : chantier de performance des RY pour les produits de Meythet.

S3 : automatisation de la ligne 5 et chantier de performance et de compétitivité GEN3

S4 : transfert industrie ok hors Harmonic Drive.

FO constate que S4 auto se vide et restera vide.

Philippe LELAIZANT répond par la négative, l'objectif est de remplir l'UP. Il faut densifier les bâtiments.

Pour la CFDT, il est important que les salariés soient informés de ce qui va se passer dans leur atelier.

Philippe LELAIZANT conçoit que c'est une période transitoire pas facile mais il faut du temps pour tout mettre en place.

MODALITE DE CONTRIBUTION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE POUR 2019

La Direction a proposé, dans l'accord sur les NAO que la journée de solidarité soit prise en RTT collective sous réserve de signature de l'accord.

DIVERS

Complémentaire santé :

Johann LEMOINE explique que le contrat doit évoluer suite aux nouvelles obligations législatives. Dans ce cadre le cabinet Filhet-Allard a été missionné pour réaliser un audit.

La CFDT demande s'il y aura une étude de marché avec appel d'offre.

Johann LEMOINE confirme que l'objectif est bien de faire évoluer le contrat.

La CFDT demande également si ADREA sera associé à cette étude.

Johann LEMOINE répond par l'affirmative.

Pour La CGT la seule différence est qu'auparavant il y avait eu appel d'offre avec étude comparative des prestations à isopérimètre.

Elizabeth BATTAREL confirme qu'une consultation avec un cahier des charges sera engagée. Les organisations syndicales seront bien associées à la démarche.

Johann LEMOINE précise qu'un point avec le cabinet Filhet-Allard sera programmé vers la fin mai.

Information diffusées aux salariés avec le prochain bulletin de paie :

Une note accompagnera la fiche de paie de Mars pour expliquer aux salariés les principales évolutions suites aux négociations de l'accord sur l'égalité professionnelle et les évolutions légales :

- Congés Enfant Malade et Mère/Père de Famille
- Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat
- Heures Supplémentaires défiscalisées

FO demande si des infos sur les NAO seront aussi données avec la paie ?

La CGT et FO reviennent sur le problème déjà abordé lors des précédentes séances sur le suivi des heures de délégations et lorsque les élus sont convoqués en réunions.

Johann LEMOINE précise avoir rencontré un élu qui avait un problème sur ce sujet.

A voir au cas par cas si cela se produit.

FO aborde également le problème de prises des congés de l'année ou reliquats. On demande aux gens de solder leurs congés, mais personnes ne sait dire quel congé doit être posé.

Pour la CFDT le problème vient du fait qu'il n'y a pas de communication et d'information sur ce point.

QUESTIONS SYNDICALES

P 1. Question commune concernant l'assistante sociale

L'absence prolongée de l'assistante sociale pose plusieurs problèmes :

- le secrétariat du CE assure, non sans mal, la gestion des aides pour enfants handicapés- les salariés dans le besoin ne savent plus à qui s'adresser et sollicitent régulièrement le secrétariat du CE
- les membres de l'entraide ont du mal à récolter les données personnelles des salariés en difficultés
- la confidentialité des dossiers présentés habituellement par l'assistante sociale est fortement compromise

Quelle solution compte apporter la Direction pour garantir la continuité du service social de l'entreprise ?

Isabelle PICHARD informe qu'un recrutement est en cours, pour palier à l'absence de l'assistante sociale et éventuellement en prévision de son remplacement.

Elizabeth BATTAREL explique qu'elle a un choix important à faire concernant l'économie des frais fixes. Le service social c'est très bien pour l'entreprise mais on peut faire différemment, par exemple en externalisant ce poste. La décision définitive n'est pas prise.

FO interpelle la direction et s'indigne de cette annonce après la présentation de l'innovation.

Pour SUD c'est un service très fort dans l'entreprise et apprécié des salariés avec un service très personnalisé.

Elizabeth BATTAREL ne remet pas en cause les qualités du service apporté par l'assistante sociale, mais cette activité peut très bien être externalisée comme dans bons nombres d'entreprises.

Pour la CGT ce serait un véritable recul social et fait une déclaration :

« Les secrétaires administratives du comité d'entreprise ne peuvent pas prendre en charge les dossiers entrades et toutes autres charges qui requièrent les compétences d'un service social au vu des caractères confidentiels et humains. Pour rappel il y a peu, 2 assistantes travaillaient au sein de l'entreprise. »

Johann LEMOINE explique que dans de nombreuses entreprises, des CE proposent des aides sans le soutien du service social.

Isabelle PICHARD aborde la problématique de l'aide à l'enfance handicapée. A ce jour le CE a récupéré le fichier de calcul de l'aide accordée. Et dans le cas où le salarié apporte son avis d'imposition et son document MDPH à jour, le CE est autonome. Pour les aides relevant de la commission entraide sont suspendues. Les salariés gardent la possibilité du prêt fonds social en place au secrétariat du CE.

La CFDT revient sur le travail indispensable de l'assistante sociale et demande à prendre en compte cet aspect dans la réflexion en cours.

Pour FO de nombreux problèmes temporaires étaient traités au quotidien. Là on va empiler les problèmes et la situation va s'aggraver.

Elizabeth BATTAREL entend bien, mais elle doit prendre en compte les impératifs de baisse des FG.

Pour la CFDT ce n'est pas une bonne chose de faire des économies sur le social, on voit déjà les problèmes liés avec le service Action Logement au sujet de l'avance de caution à la signature du bail de location.

De plus c'est vraiment dommage d'arrêter l'entraide qui vient en soutien des salariés en difficulté.

La CGT revient sur l'historique avec le service entraide fonctionnant avec 2 assistantes sociales, la mise en place de la commission entraide pour faire suite à l'aide complémentaire santé. Le véritable fond du problème est la remise en cause de l'aide au quotidien apportée aux salariés dans l'entreprise.

Pour Elizabeth BATTAREL tous les postes sont importants et les choix sont difficiles à prendre.

FO rappelle que l'assistante sociale est le seul lien entre l'entreprise et le salarié, en le supprimant c'est l'entreprise qui sera pénalisée.

La CGT s'inquiète des économies annoncées et s'interroge au vu des différentes prestations utilisées.

Elizabeth BATTAREL a bien entendu les reproches qui ont été formulées sur la hausse des prestataires et l'embauche des cadres, l'arbitrage est compliqué mais l'évolution est indispensable.

La CGT trouve la direction volontairement minimaliste dans son analyse et en opposition à la présentation sur l'innovation.

A croire que tout est noir, dans quel monde vit-on, les salariés attendent d'autres messages. Vous tuez l'avenir, le social est très important, il devient urgent de redonner confiance aux salariés.

Pour Elizabeth BATTAREL tout est important, y compris le social, mais pas que.

Pour SUD si les salaires étaient adéquats il n'y aurait pas besoin de l'assistante sociale. La direction a proposé la mise en place d'une conciergerie, est ce plus important que l'assistante sociale.

Elizabeth BATTAREL répond que si elle a un choix d'arbitrage social à faire, elle conservera bien entendu le poste de l'assistante sociale.

Pour la CFDT la conciergerie fait partie d'un accord donc la direction remet en cause l'accord.

Elizabeth BATTAREL répond que le choix n'est pas facile mais qu'il faut prendre des décisions.

FO demande à quoi sert un accord si on ne le respecte pas.

Johann LEMOINE explique qu'il est prévu la mise en place d'une conciergerie d'ici la fin de l'accord. Il a été signé en novembre 2018, pour une durée de 3 ans. Depuis sa signature. Il s'est passé des choses comme la dégradation des résultats de l'entreprise. Ce n'est pas une remise en cause mais un report.

Pour la CFDT il est important de ne pas la supprimer.

Concernant l'assistante sociale FO insiste sur le fait que l'on n'est pas sur du plus par rapport à effectif mais bien du remplacement.

Elizabeth BATTAREL explique que sur son bureau elle a uniquement des besoins de remplacement, donc si elle doit baisser l'effectif, cela passera forcément par de la suppression de poste. Un comité mensuel a été mise en place pour arbitrer les décisions. La DRH ne pas prendre seule les décisions concernant les embauches au niveau de l'entreprise.

Mise à jour de la base de données économiques et sociales (BDES) CGT:

La Base de données économique et sociales (BDES) n'est toujours pas à jour et le peu de documents ont pour la plupart plus de 2 ans, ceci malgré nos demandes répétées.

Pour rappel nous demandons qu'apparaisse les documents suivants et à jour.

Investissement social :

effectif : évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté (effectif au 31/12 et effectif permanent, nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12) ; effectif mensuel moyen de l'année considérée ; répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 ; répartition par âge de l'effectif total au 31/12 ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité : français/ étrangers ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée ; travailleurs extérieurs (stagiaires, intérimaires), salariés détachés ; évolution des emplois par catégorie professionnelle : embauches, départs, promotions, mises au chômage, évolution de l'emploi des personnes handicapées, du nombre de stagiaires (+de 16 ans), formation professionnelle (investissements en formation, publics concernés), conditions de travail (durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail),

exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité ; formation professionnelle : investissements en formation, formation continue, congés formation, apprentissage.

Conditions de travail : durée (temps partiel et aménagements), organisation et contenu du travail (travail alternant de nuit, travaux à la chaîne) dépenses d'amélioration des conditions de travail, médecine du travail, accidents du travail, maladies professionnelles ; Investissement matériel et immatériel :

Évolution des actifs nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations) ; dépenses de recherche et développement ; évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs par métiers, mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés ; rémunération des salariés et dirigeants :

Évolution des rémunérations salariales (frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle) ; épargne salariale : intéressement, participation.

Rémunérations accessoires (primes, avantages sociaux) ; montant global des rémunérations versées 10 personnes les mieux rémunérées.

Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire.

Rémunération des financeurs : actionnaires (revenus distribués) et actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) ; flux financiers à destination de l'entreprise : aides publiques, réductions d'impôts, exonérations et réductions de cotisations sociales, crédits d'impôts, mécénat, résultats financiers (chiffre d'affaires, par exemple) ; partenariats ; transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, si nécessaire : transferts de capitaux, cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

Jordane BARRIL explique l'actualisation fait partie des missions qui lui ont été attribuées. Elle est en cours et un travail de négociation sera réalisé pour plus de visibilité.

Johann LEMOINE complète que l'objectif est d'avoir un support plus intuitif et plus utile pour tout le monde.

Il demande aux élus quel regard ils ont sur la présentation de BDES actuelle.

FO répond qu'elle ne la regarde pas.

La CFDT confirme que comme la BDES n'est pas à jour, elle n'est pas utilisée.

Pour SUD, si l'aspect légal été respecté et tous les documents à jour, elle serait utilisée.

La CGT insiste sur l'exigence légale et s'interroge sur la discussion en court et le non respect de la loi.

Jordane BARRIL précise qu'au-delà du légal, le contenu est à négocier.

FONCTIONNEMENT DU CE

Trésorerie :

Le secrétaire demande au trésorier s'il a des commentaires concernant la trésorerie ?
Le trésorier répond que rien de particulier n'est à signaler.

Loisirs et culture :

Approbation du compte rendu du 7/03/19 avec une bonne dynamique pour la section équitation. La responsable de la section Artisanat Loisirs souhaite attirer l'attention à la direction sur l'utilité des sections du comité d'entreprise, et que les sections participent au maintien d'un attrait des salariés pour leur entreprise. Il serait dommage que des sections viennent à disparaître ! Aussi, elle invite la direction dans les locaux d'artisanat de loisirs pour montrer et expliquer les activités et le fonctionnement de la section.

Sport :

Approbation du compte rendu du 14/3/19 avec la section tennis qui vit sa dernière année, l'annulation de la sortie nocturne à la neige et les difficultés à entretenir le terrain de foot.

Le secrétaire fait part de la demande de l'organisateur des Corporate Games à utiliser le terrain de foot du CE à l'occasion de leur manifestation les 5,6 et 7 juillet. Les terrains d'Annecy-le-Vieux habituellement utilisés seront en réfection donc inutilisables. Le complexe Max Décarre à Seynod a été retenu, mais il n'y a pas assez de terrains.

Le secrétaire demande à la direction et membres élus s'ils sont d'accord d'autoriser l'accès au terrain de foot aux participants des Corporate Games.

Elizabeth BATTAREL précise qu'il faudra vérifier les aspects juridiques et la sécurité compte tenu du terrain mal entretenu.

Elle demande au secrétaire du CE de solliciter l'organisateur pour un entretien du terrain en échange du prêt.

Le secrétaire confirme qu'il fera la demande et qu'une convention sera rédigée afin de définir des clauses pour garantir la bonne mise à disposition du terrain.

Le responsable adjoint de la commission informe qu'une journée Sports d'été est prévue.

Johann LEMOINE fait part que certains salariés de l'entreprise souhaiteraient obtenir une aide pour pratiquer un sport dans des structures du bassin annécien.

La CFDT répond qu'effectivement de plus en plus de salariés proviennent d'autre ville et qu'il est difficile d'accéder aux sports proposés par l'ASO.

Elizabeth BATTAREL rédit qu'il est possible aussi de donner un montant uniforme à chaque personne en divisant la subvention par le nombre de salariés.

FO répond que la subvention du CE est mal répartie, c'est pour cela que certaines personnes vont skier avec d'autre CE.

Le prêt du terrain de foot pour les Corporate Games est validé à l'unanimité.

Œuvres sociales :

Approbation du compte rendu du 8/3/19, avec confirmation du prestataire Patrick RAY pour le spectacle de la fête de Noël et revient sur le débat qui a eu lieu en commission concernant le choix du prestataire. Egalement l'organisation des chèques vacances avec le délai de commande du 15 avril au 15 mai.

Le secrétaire précise que normalement le fichier du personnel devrait être envoyé par le service paie dans les temps

Commission Entraide : 1 dossier a été validé lors de la séance.

Logement :

Approbation du compte rendu du 12/3/19, avec à partir du mois de mai, un travail en groupe qui sera effectué en commission, sur la base des infos fournies par Mme Magnin. Chaque thème prévu en communication sera travaillé par petit groupe.

Johann LEMOINE informe qu'action logement peut financer la caution sous présentation d'un dossier.

Il rappelle à Antony LAROSA le cas évoqué précédent, d'un salarié en attente de réponse du fait de l'absence de l'assistante sociale et qui pourrait bénéficier de ce service.

Le secrétaire rappelle que la réunion avec le cabinet Syndex aura lieu le 9 avril à 10h30 après la commission logement.

Achats groupés :

Approbation du compte rendu du 7/3/19 avec la sortie au village des marques à Turin.

Formation emploi :

Approbation du compte rendu du 21/03/19 avec un point sur L'égalité Femmes/Hommes et le CET. La prochaine commission est fixée au 16 avril.

Economique :

Approbation du compte rendu du 21/02/19 avec la rentabilité de la MOP présentée par Benoît GUILLAUMIN.

Divers :

La CFDT demande quand est prévue la distribution des cartes cadeaux.

Le secrétaire informe que le service paie transmettra le fichier pour faire la commande des chèques vacances et que ce même fichier servira pour la transmission des bons cadeaux.

Un document pour faire le choix d'une carte cadeau ou un e billet cadeau sera envoyé au domicile des salariés.

L'information sur la mise en place des cartes cadeaux sera diffusée via le site du CE et par voie d'affichage. La validation de la commande sera effective quand la somme due par la direction sera versée sur le compte du CE et après réception du fichier du personnel à jour.

La prochaine réunion du CE aura lieu le jeudi 25 avril 2019 à 8h.

La présidente,
Elizabeth BATTAREL

Le secrétaire,
Olivier Passerini