

# Comité d'entreprise NTN-SNR ROULEMENTS

Procès verbal de la séance plénière du 29 Mars 2018

## Le Résumé du Secrétaire

### Situation économique :

L'année FY17 devrait se terminer aux alentours du Budget avec une baisse des volumes 1<sup>ère</sup> monte AUTO compensée en grande partie par l'augmentation des marchés Rechange et Industrie qui aurait dû se traduire positivement dans les résultats compte tenu des marges plus favorables sur ces marchés. Malheureusement ces résultats ne sont pas au rendez-vous malgré un marché global plutôt porteur.

### Avis sur le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Femmes et des Hommes en 2017 :

Ce rapport donne des indications sur la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes, sur les évolutions en matière de formation mais également un comparatif sur les rémunérations entre les femmes et les hommes pour chacune des catégories professionnelles. Suite à cette présentation, ce rapport a obtenu 4 avis favorables à et une abstention.

### Schéma Industriel :

La Direction a informé les élus que l'actionnaire avait validé le principe d'une part de notre schéma industriel et d'autre part de la construction de bâtiments modernes sur le site d'Annecy pour accueillir nos équipes supports et R&D.

### Fonctionnement du CE :

La Direction a fait savoir qu'elle ne participerait pas financièrement au projet d'agrandissement des locaux essentiellement compte tenu du risque lié à la proximité avec le voisinage et du coût de ce projet jugé exorbitant. Par contre face à la problématique de la salle de musculation, elle demande aux élus de proposer des solutions alternatives.

### **Election d'un membre CHSCT pour le site d'Annecy**

Votants CE : A.Scheuring, P.Segaud, S.Deloison, I.Combépine-Bottiero, J.Dufrène, T.Dufrène, L.Revolt, O.Passerini, P.Barbin.

Votants DP : A.Gaillardo. W.Corbet, R.Pergoud, S.Courajoud, M.Mahé, N.Michel, I.Clerc.Dubois

Candidat CFE-CGC : ARNOULD Olivier

Résultats : 1 Nul - 4 Blancs – 11 Pour

Monsieur ARNOULD Olivier est élu.

Le procès-verbal de la séance plénière du 22 février 2018 est approuvé

### **SITUATION ECONOMIQUE SNR**

Les ventes pour le mois Février s'élèvent à 80,2 M€ et sont au-dessous du budget prévu à 81.7 M€. En cumul, le réalisé des ventes au 28 février est de 833.5 M€ et se situe également bien en deçà du budget prévu à 862.2 M€.

On constate que l'auto 1ère monte réalise des ventes inférieures au budget et qu'elle rencontre toujours des difficultés.

L'année fiscale va se terminer avec une visée des ventes légèrement inférieure au budget avec des situations différentes selon les BU.

Le prévisionnel de ventes BU Automotive OEM FY2017 est en baisse avec une visée à 447 M€ avec malgré tout une progression par rapport à A-1.

Le prévisionnel commercial de ventes de la BU Automotive AFT est en hausse et stable. Ces prévisions sont conformes au budget.

La BU Industry IOE avec un prévisionnel de ventes à 66,6 M€ est au-dessus du budget et se maintient dans la lignée des prévisions.

Pour la BU Industry IDE, le prévisionnel de vente est en hausse par rapport au mois dernier et en progression en comparaison à l'an passé. Le prévisionnel commercial s'élève à 86.19 M€ pour un budget de 81,01M€.

L'Aéro avec un prévisionnel de ventes revu à la baisse, se situe toujours en deçà du budget et des attentes commerciales.

La CFE-CGC revient sur les résultats pour l'auto avec des ventes au dessus des budgets mensuels pour les autres BU qui sont positionnées sur des marchés porteurs et donc s'inquiète car normalement ces BU dégagent de bonnes marges alors que les résultats ne sont pas là.

La CFE-CGC signale qu'en plus de l'Auto, il faut aussi régler les problèmes dans les autres secteurs. Il faut comprendre pourquoi on ne dégage pas de résultats.

Les Sorties de Fabrication sont toujours aussi difficiles.

Les écarts du mois sont, en particulier, à Alès et Annecy (manque rouleaux).

Les stocks à fin février 2018 s'élèvent à 220.29 M€ pour un objectif à 214.20 M€.

Un plan d'ajustement des approvisionnements pour toutes les activités a été mis en place.

Les stocks des en-cours restent trop élevés, un plan d'action est prévu pour faire les ajustements nécessaires.

La CFE-CGC demande qu'une ligne supplémentaire, pour les produits finis DI auto (fabriqués en usine), soit ajoutée au tableau des suivis des stocks (PF SNR).

Pour la CFE-CGC, la situation à fin mars 2018 est identique aux années précédentes en matière de difficulté de gestion des stocks. Ce qui n'est pas de bon augure avant le mois de Mai.

La CGT est en accord avec la remarque de la CFE-CGC et répète que cela avait déjà été évoqué l'année dernière.

### **SITUATION DE L'EMPLOI**

L'effectif CDI continue de croître avec 29 embauches CDI (19 Ouvriers, 5 Etam et 5 Cadres). L'effectif, tous types de contrats confondus, s'élève à 2863 salariés.

L'effectif Intérimaires s'élève à 178 personnes, avec une baisse de 10 intérimis dans la catégorie ouvriers.

Le cumul pour l'année fiscale 2017s'élève à 281 entrées et 253 sorties.

### **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Le nombre d'heures supplémentaires pour février totalise 4011 heures payées et 1500 heures récupérées. Les heures supplémentaires par sites prévues resteront dans le même ordre de grandeur que les mois précédents.

### **INTERESSEMENT**

Madame Pichard présente les indicateurs de performance pour l'intéressement à fin Février.

Pour la prime de performance, le total des points est de 17,2/50 :

Qualité : 0/10 (Rebuts +EI) (gros écarts).

Qualité : 3,7/10 (plaintes clients)

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

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

Frais généraux (FG/CA): 2,1/5

Sécurité (TF1) : 5/5

FO demande si le plan d'action mis en place pour faire progresser la qualité porte ses fruits ?

Madame Pichard répond qu'une amélioration se profile et qu'un point complet est prévu avec les questions syndicales.

La CGT évoque l'affaire Peugeot avec annonce par les médias que PSA a saisi le tribunal avec procès le 16 avril.

La CGT souhaite que la Direction communique sur cette affaire, en apportant des éléments et des données chiffrées.

La Direction répond qu'elle n'a pas de données exactes, le service juridique travaille sur le sujet, avec l'objectif de réduire la peine au maximum.

La CFE-CGC confirme qu'il y a beaucoup de questions concernant cette affaire. Le procès du 16 avril approche et il faut être réactif sur ce dossier PSA au niveau de la communication, car il y a déjà des antécédents qui ont laissé des traces.

Pour la CGT, il faut faire attention car il y a eu jugement de cours de cassation sur le sujet et il ne faudrait pas que ce litige pèse sur les augmentations Individuelles. La CGT demande si les NAO ont été décalées en raison de la provision pour risque de l'affaire PSA ?

La Direction répond que cela n'a rien à voir.

La CFDT craint que cette affaire donne des idées aux autres constructeurs

C'est bien le problème, la direction est d'accord avec cette remarque et compare ce procédé à une sorte de « racket ».

La CFE-CGC dit avec dérision que « ça doit être la nouvelle conception du partenariat. »

La CGT demande vivement à la Direction de communiquer au plus vite dès qu'elle a des éléments.

La Direction confirme qu'elle communiquera dès qu'elle sera en mesure de le faire.

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

Le document a été étudié à la commission Formation Emploi.

Madame ISABELLE PICHARD commente le rapport :

#### **Effectif :**

Les femmes représentent 29,3 % de l'effectif de l'entreprise.

Répartition de l'effectif féminin :

Ouvriers : 482 femmes = 28 %

Etam : 243 femmes = 33 %

Cadres : 106 femmes = 24 %

51,8 % de l'effectif féminin est en équipe.

86 femmes ont été embauchées en 2017 soit 30,4 % des 283 CDI réalisés (178 CDI en 2016).

Répartition des embauches féminines :

Ouvriers : 26 %

Etam : 38 %

Cadres : 33 %

271 personnes ont quitté l'entreprise en 2017 dont 74 femmes, soit 27 % des départs.

157 démissions dont 40 femmes = 25 %

75 retraites dont 21 femmes = 28 %

26 licenciements dont 8 femmes = 31 %

#### **Pyramides des Ages :**

Âge Moyen Global = 43 ans (- 1 mois / A-1)

Âge moyen Ouvriers = 44 ans et 5 mois (= / A-1)

- Âge moyen des femmes : 44,4 ans (44 ans et 5 mois)

- Âge moyen des hommes : 44,5 ans (44 ans et 6 mois)

Âge moyen Etam = 39,0 ans (- 3 mois / A-1)

- Âge moyen des femmes : 40,0 ans

- Âge moyen des hommes : 38,6 ans (38 ans et 7 mois)

Âge moyen Cadres = 42,0 ans (+ 1 mois / A-1)

- Âge moyen des femmes : 39,0 ans

- Âge moyen des hommes : 43,0 ans

**Pyramides par Ancienneté :**

Ancienneté moyenne Globale = 13,4 ans

Ancienneté moyenne des Femmes = 10,3 ans

Ancienneté moyenne des Hommes = 14,7 ans

**Rémunération :**

Ouvriers : +6 femmes au coefficient 198, +4 femmes au coefficient 215 et +3 femmes au coefficient 230. A noter la 1ère femme TA au coefficient 285.

Etam : 11 femmes sont en dessous du coefficient 255.

Hausse de l'effectif des femmes dans les coefficients 270 à 335.

Cadres : L'effectif féminin est composé de 102 femmes dont 71 en position 2, 14 en position 3A et 3 et position 3B.

**Répartition des rémunérations :**

Nouvelle présentation des données concernant la comparaison des salaires de base à l'heure (hors indemnités nuisance et OP + hors prime d'ancienneté).

Pour FO, ce serait bien d'avoir les chiffres de l'an passé pour comparer.

La Direction répond qu'il faut comparer avec le rapport de l'an passé.

FO insiste que l'on ne peut pas comparer puisque la présentation est différente.

La Direction précise que la présentation a été modifiée suite à une demande récurrente... qu'il faut bien une première fois. Malgré tout on retrouve bien les minis.

FO n'est pas d'accord.

La Direction propose à FO de regarder ce point après le CE.

**Promotion et Mobilité :**

263 personnes ont eu une promotion en 2017 (228 pour l'an passé) dont 70 femmes soit 26,6 % des promotions attribuées.

155 personnes ont été concernées par la mobilité (173 pour l'an passé) dont 54 femmes soit 34,4 % des mobilités internes.

**Formation :**

Bonne répartition de formation entre le personnel féminin et masculin.

Les femmes représentent 28 % des personnes formées sur 2017 :

Ouvrières = 33 %

Etam = 31 %

Cadres = 26 %

Pour un total de 23 128 heures de formation pendant le temps de travail soit 27 % des heures réalisées.

9 personnes ont pris un CIF dont 7 femmes.

4 personnes ont utilisé leur CPF (2 IT2I + 2 langues)

**Horaires :**

On note que les femmes représentent 26 % du personnel en horaire 2x8, 31% du personnel en horaire 4 nuits et 44% du personnel en horaires week-end.

**Congés paternité :**

52 hommes ont utilisé leur congé paternité en 2017.

**Congés CET :**

17 personnes en 2017 + 8 personnes en congés / prime de départ en retraite après CET.

La CGT demande si après un arrêt de travail pour congé maternité, les salariées bénéficient bien de l'augmentation individuelle ? Et si non, un rattrapage est-il prévu ?

La Direction répond que le congé de maternité, qui est de courte durée, ne pénalise pas les salariées pour les AI.

La CGT demande que les informations à ce sujet soient claires.

La Direction affirme que les services RH ont les consignes.

Consultation sur ce rapport :

La CFDT et SUD donnent un avis favorable.

**Déclaration CGT :**

*« La situation comparée pour 2017 est semblable en de nombreux points à celle des années précédentes.*

*Les écarts restent encore très importants pour les femmes qui débutent dans la fonction agent de maîtrise avec des différences de rémunérations allant jusqu'à ( - 325 euros) et pour les cadres (-106 euros) par rapport aux Hommes.*

*Suite à notre enquête 26 % des Femmes ont fait ressortir la différence de salaire avec leurs collègues Hommes qui varie entre 100 et 200 Euros à qualification égale.*

*La Cour de cassation a rappelé le 14 février 2018, l'obligation pour un employeur de respecter les garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant leur congé de maternité : à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.*

*Nous demandons que ces dispositions soient tenues.*

*Au vu de ces observations, la CGT s'abstiendra. »*

**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 pour les catégories OS, mais il existe encore trop de différence sur les autres 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. »*

**Déclaration CFE-CGC :**

*« La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour 2017 est semblable en de nombreux points à celle des années précédentes.*

*Si la pyramide des âges des femmes suit la courbe de gauss traditionnelle, celle des hommes est décalée majoritairement au-delà de 50 ans.*

*Cela est à corréliser avec l'augmentation relative régulière du personnel féminin.*

*Cette pyramide confirme l'importance d'avoir un accord pour accompagner les fins de carrière. De ce fait, l'accord GEPP devient encore plus nécessaire pour gérer le remplacement de ces populations.*

*Ce rapport doit permettre également de faire le point sur l'accord « égalité Femmes – Hommes ». Pour cela il faut ajouter à ce rapport l'état des indicateurs à fin 2017 afin que nous puissions apprécier l'avancement des actions engagées. Sur ces constatations, la CFE-CGC donne un avis favorable à ce rapport sous condition d'obtenir en complément les indicateurs prévus et attendus. »*

La Direction précise qu'effectivement l'an passé un point sur les indicateurs de l'accord « égalité Femmes-Hommes » avait été joint à ce rapport. L'état d'avancement des indicateurs de l'accord sera bien réalisé en tant voulu avec la commission de suivi des signataires de cet accord. Cela n'apparaît pas dans le rapport pour ne pas faire doublon.

## QUESTIONS SYNDICALES

**Lors de la réunion plénière du 22 février 2018, vous nous aviez informés que l'indicateur « rebuts », comptant pour la prime d'intéressement, était à 0/10. Quelle est la répartition par site ? Quelles actions sont prévues afin d'améliorer cet indicateur ? Mêmes questions pour l'indicateur « performance » qui est également à 0/10. (CDFT)**

Madame Isabelle PICHARD tient à préciser que le sujet a été évoqué sur les mois derniers. Elle explique que les principaux écarts pour les rebuts proviennent des sites de Seynod (l'écart majeur provient des corps roulants +20% / objectif), Cévennes (UPM) et Argonay (Aéro).

Les écarts performances sont liés aux difficultés des sites de Seynod (S2 CR) et Cévennes.

Des actions ciblées sont mises en place avec un suivi mensuel :

- Sectorielles au niveau des UP (NEO, ...)
- Pluridisciplinaires pour les CR et l'Aéro.

Pour S2 les principales actions sont :

- Meilleure réactivité pour le traitement des rebuts,
- Formation du personnel (outillage),
- Baisse des coûts de maintenance
- Suivi des consommations d'outillages
- Amélioration des Capabilités des Moyens et des produits
- Efficience du pilotage des équipes afin d'améliorer les SF.

Pour Alès, des actions formations et technique de processus seront mis en place.

Pour Argonay :

- Bat 1 : Assurer le volume et la réalisation des protos,
- Bat 2 : être capable de réaliser les nouveaux produits avec les nouveaux moyens
- Global :
  - Cibler les difficultés pour chacun des fournisseurs (usinage, brochage et traitement de surfaces) et les supports achats.
  - Le plan d'action comprend également pour le service RH, une phase de recrutement et de formation du personnel
  - Aide des autres sites (quand cela est possible) et du central (TMF).

Madame Isabelle PICHARD précise que tous ces chantiers seront de longue haleine, mais à ce jour on peut noter une amélioration notable aux CR.

**Après une remontée de la marge opérationnelle lors du premier semestre 2017, celle-ci s'annonce moins favorable pour le second semestre... .Quelle est le pourcentage de MOP à aujourd'hui ?(CFDT)**

La Direction répond que la MOP s'élève entre 2,4% et 2,6%.

La CFDT réplique qu'il y a quelques mois elle était à 3,5% et demande si elle va continuer de baisser ou si elle va remonter ?

La direction confirme que la MOP s'améliore doucement.

La raison de cette baisse s'explique par le fait que l'on se situe en fin d'année fiscale et qu'effectivement les résultats ne sont pas bons.

**Pour le centenaire, l'équipe d'après-midi bénéficie de 4h de RTT collective. Pourquoi les autres équipes ne pourraient-elles pas voir leur compteur de RTT crédités de ces 4h ? Des avenants au contrat de travail vont être établis pour passer les équipiers de nuits qui sont à l'heure actuelle du mardi au vendredi à un horaire du lundi au jeudi et ceci pour ne pas leur donner le vendredi en RTT collective lors de la semaine célébrant le centenaire. Pourquoi ? Et est-ce normal ? (SUD)**

La direction répond que la RTT collective sera appliquée aux équipes concernées par les festivités. Il n'y a pas de raison de mettre des RTT aux autres horaires.

SUD entend, mais il y a des menaces et comme il y a des avenants pour ces horaires, les gens ont peur qu'ils ne soient pas renouvelés.

Pour les horaires du lundi au jeudi ou du mardi ou vendredi il n'y pas d'avenant de rédiger et suivant les sites les décalages ne seront peut-être pas possible.

**Lors de la cession de l'immeuble « rue du Canal », comment s'est passé la vente ? Un appel d'offre a-t-il été fait ? (SUD)**

La Direction explique de 2 réflexions ont été menées :

- Réhabilitation du bâtiment
- Programme neuf

Le choix a été fait pour la réhabilitation. La Direction précise que 2 offres ont été présentées et que l'offre retenue était celle qui était la plus raisonnable et la plus pertinente.

SUD revient sur le prix de vente faible, soit 500 000 euros, pour les 12 appartements et demande pourquoi ces appartements n'ont pas été conservés par l'entreprise afin de permettre de loger les nouveaux embauchés.

La Direction répond que les appartements étaient trop vétustes pour les garder.

D'autres organisations syndicales font le même constat en dénonçant le prix de vente aussi bas.

La Direction demande pourquoi on parle de ça maintenant, alors que la vente a été réalisée il y plusieurs mois.

SUD répond que beaucoup de monde pose des questions.



La Direction demande à quelle sujet ?

SUD revient sur le prix de vente vraiment bas...

Suit un débat sur le prix de l'immobilier dans la région et sur le fait que le CE n'ait pas été consulté.

Pour la CGT, le débat est historique, il y a déjà eu une volonté de vendre l'immeuble et après discussion avec les élus, ce projet avait été ajourné. On a laissé « crever » le bâtiment !

SUD ajoute que c'est l'image sociale de l'entreprise qui en pâtit.

**Au mois de Janvier 2018, nous avons déjà fait la demande concernant le positionnement de la direction concernant le projet d'un nouveau bâtiment du CE sur le terrain situé sur le complexe Max Décarre et la rénovation de celui existant. Nous réitérons notre demande, quel est le positionnement de la direction concernant ce projet qui est en lien direct avec l'image de l'entreprise et sa volonté de soutenir le CE au profit de tous les salariés de l'entreprise ?(SUD)**

**Le projet d'agrandissement des Locaux du CE a été présenté en séance plénière du comité le 23 Mai 2017. Il avait été convenu que la Direction se réservait un temps de réflexion avant de se prononcer sur son accompagnement ou non à ce projet. A ce jour, est-il possible de connaître la décision de la Direction ? Est-elle prête à prendre en charge tout ou en partie le coût financier de ce projet ?(CFE-CGC)**

La Direction répond avec les arguments suivants :

Qu'elle a bien conscience des problèmes de sécurité et de salubrité avec la salle de musculation

Et évoque 2 points « noirs » dans le projet proposé :

- La proximité du voisinage = risque de recours avec blocage du projet pendant 5 ans

- Le coût exorbitant de 2 M€....

La Direction demande au groupe de projet de proposer des solutions alternatives pour le mois prochain.

La CGT regrette que cette question n'ait pas fait l'objet d'une question commune de l'ensemble des organisations syndicales puisque ce projet était partagé. Elle rappelle que plusieurs pistes alternatives avaient déjà été travaillées et abandonnées par l'ancien DRH.

SUD demande à la Direction si elle est prête à participer financièrement sur une solution alternative ?

La Direction répond que la subvention doit servir à cela.

La CFDT rappelle que l'ancienne Direction avait donné son accord de principe.

La Direction est bien consciente du problème et attend de nouvelles propositions.

Un débat s'engage avec les organisations syndicales, sur le coût des dépenses déjà engagées pour l'étude d'agrandissement, pour trouver une solution pour déplacer la salle de musculation suite à la demande de la Direction de chercher des solutions alternatives.

La rénovation du bâtiment actuel reste d'actualité et devra de toute façon être menée.

FO demande à la Direction de confirmer qu'il n'y aura pas de nouveau bâtiment ?

La Direction confirme.

Le secrétaire, comprend la remarque de la CGT, mais rappelle que le sujet avait déjà été abordé lors des derniers CE.

Suite à la réponse apportée par la Direction, il propose de convoquer rapidement le groupe de travail pour réfléchir aux nouvelles solutions possibles et continuer d'avancer malgré tout sur ce sujet.

Une convocation sera envoyée prochainement.

## **DIVERS**

Madame Isabelle PICHARD fait part que lors du dernier CE, Philippe LELAIZANT avait présenté l'avancement du projet Schéma Industriel et annoncé la tenue d'un Strategic Meeting, le 20 mars. Celui-ci s'est bien déroulé et a abouti à la validation de principe d'une part de la structure générale de notre Schéma Industriel, d'autre part de la construction de bâtiments modernes sur le site d'Annecy pour accueillir nos équipes supports et développement.

Le déploiement des étapes de ce schéma reste assujéti à l'amélioration significative de nos résultats pour porter ces projets.

Ces projets sont une source de motivation pour tous afin d'accompagner l'entreprise vers un nouveau centenaire.

SUD informe que le Service Paie, pour des raisons de logiciel, enregistre les informations de la paie le dernier dimanche du mois en cours pour les salariés en mi-temps thérapeutique ou en maladie. Ces décalages de salaires créent un déséquilibre financier pour ces salariés.

L'Assistante Sociale confirme que cette méthode pénalise les salariés en mi-temps thérapeutique.

La Direction répond que cette situation n'est pas acceptable

Pour la Direction, le service paie n'a pas assez de temps, c'est à 5 jours, pour établir les fiches de paies. Ce n'est pas parce que « on a toujours fait comme ça » qu'il faut continuer. Il faut modifier l'organisation et allonger la période de traitement des données pour établir la paie. Cette situation génère beaucoup de stress et d'erreurs.

SUD dit que cela a toujours été le cas et demande si cela provient d'un manque de personnel ?

La Direction répond que ce n'est pas un problème d'effectifs, mais bien d'organisation.

FO demande comment cela va se passer pour l'équipe de nuit au mois de Mai ?

La Direction répond comme cela a été annoncé et précisé sur les notes de fermeture.

La CGT alerte que les notes de services sur les fermetures du mois de Mai viennent juste d'être affichées ou toujours absentes sur certains panneaux.

## **FONCTIONNEMENT DU CE**

### **Trésorerie :**

Le Trésorier signale que l'Expert-comptable va procéder à l'examen des comptes du CE au 31/12/2017, le mercredi 25 Avril et demande à la Direction de procéder à la régularisation des comptes de liaison NTN-SNR avant le 31 mars.

Le trésorier informe qu'une chartre rappelant les règles de gestion a été rédigée et présentée à chaque membres des diverses commissions.

FO demande pourquoi cette chartre n'a pas été présentée en bureau ?

Le secrétaire précise que c'est juste un rappel de bon sens, que les règles sont « soft » et que c'est suite à des dérives de certaines sections que cette chartre a été élaborée.

SUD demande si elle doit s'appliquer à tout le monde ?

Le secrétaire répond qu'elle s'adresse à toute personne qui dépense l'argent du CE.

### **Loisirs et culture :**

Approbation du compte rendu du 1/03/18 avec peu d'activité pour les sections en raison du début d'année.

Le responsable de la commission demande que la chartre soit présentée par le secrétaire du CE et le trésorier lors de la prochaine commission.

Le responsable dit que cette chartre peut mettre un frein au bénévolat des membres de sections avec entre autre l'obligation de fournir un bilan financier en fin d'exercice. Il demande que soit clairement exposé les objectifs et enjeux de cette chartre. Le responsable ne veut pas que les dérives de certaines sections entraînent des changements de règles pour tout le monde.

Le secrétaire souligne que la chartre respecte la déontologie du comité d'entreprise et qu'il faut que les responsables intègrent qu'il y a une obligation légale dans la tenue des comptes qui s'adresse à tout monde, y compris pour la gestion d'une section.

### **Sport :**

Approbation du compte rendu du 2/3/18 avec un rappel sur la journée entretien des locaux programmée le samedi 14 avril et demande aux élus volontaires de s'inscrire à la fin de la séance plénière du CE.

**Œuvres sociales :**

Approbation des 2 comptes rendus du 27/2/18, avec la validation du prestataire Patrick REY pour le spectacle de la fête de Noël, puis du 9/3/18 avec le planning des dates de distribution des chèques vacances et signale que le secrétariat est toujours en attente du fichier du personnel de la part de la Direction.

Le secrétaire précise que normalement ce fichier devrait être envoyé par le service paie semaine 14.

Commission Entraide : 2 dossiers ont été validés lors de la séance.

**Logement :**

Approbation du compte rendu du 6/3/18 avec attribution d'un logement et la nécessité de prendre le relais temporaire d'Actions logement pour les cautions et double loyers.

**Achats groupés :**

Approbation du compte rendu du 1/3/18 avec la journée expo vente du 19 avril et la journée bien être du 21 avril. Une invitation sera envoyée aux retraités abonnés au kiosque. Le responsable de la commission distribue le flyer de la journée bien être aux membres du comité entreprise et remercie le secrétariat pour leur aide.

**Formation emploi :**

Approbation du compte rendu du 15/03/18 avec un point sur L'égalité Femmes/Hommes et le CET. La prochaine commission est fixée au 19 avril.

**Economique :**

Les élus valident la proposition du responsable de programmer une commission sur le bilan des investissements FY2017 ainsi que les prévisions FY2018.

Une date sera proposée prochainement.

**Divers :**

Le secrétaire aborde les points suivants :

1 - A partir du 25 mai 2018 un nouveau texte de loi européen concernant la protection des données entrera en vigueur. Il s'agit du Règlement Général de Protection des Données (Personnelles) et plus précisément ce que le CE fait de ces données personnelles.

Hugues Gosset-Roux a informé les employées du CE et le secrétaire sur les principes de la protection des données perso :

- Nécessité de lister et gérer les fichiers de données personnelles.
- Informer les salariés sur les besoins de ces données.
- Décision d'appliquer au CE le dispositif déployé dans l'entreprise.
- Une information sera faite également auprès des différents responsables de sections sur la gestion de ces données.

**2- Infraction Vestiaire foot**

Lundi soir la porte du vestiaire a été fracturée pendant le match de Foot à 7.

La porte d'entrée du bâtiment était restée ouverte avec l'activité zumba !

Une note sera faite avec le responsable Sports pour demander aux animateurs de fermer la porte d'entrée durant les activités.

**3-Dératisation des locaux du CE**

Des bébés rats ont été aperçus (et attrapés) sur la terrasse du logement occupé par les assistantes maternelles. Une campagne de dératisation a été lancée cette semaine...

4 – Énième épisode des bambous du voisinage du terrain de foot du CE :  
Le secrétaire rappelle qu'une bande de terrain appartenant au CE est entretenue par les différents voisins des locaux.  
Un voisin a planté des bambous, sur cette bande, qui envahissent la propriété d'un autre voisin. Une procédure est en cours et le CE étant propriétaire doit se positionner.  
Le secrétaire propose de faire un bureau pour statuer et invite Patrice SEGAUD ancien secrétaire qui connaît bien le dossier. Une date sera prise en fin de séance..

La prochaine réunion du CE aura lieu le jeudi 26 avril 2018 à 8h.

La présidente,  
Elizabeth BATTAREL

Le secrétaire,  
Olivier Passerini