

Comité d'entreprise NTN-SNR ROULEMENTS

Procès verbal de la séance plénière du 28 juin 2018

Le Résumé du Secrétaire

Situation économique :

La 1ère Monte Auto enregistre ses premières baisses (IRAN et VW). Les sorties de fabrications restent compliquées et toujours en dessous des prévisions, ce qui se traduit par un niveau de stock trop faible.

A ce titre, la Direction a consulté le Comité d'Entreprise pour dé plafonner le contingent des heures supplémentaires, les organisations syndicales ont donné 4 avis favorables et 1 abstention.

Avis sur le Bilan social :

La présentation du Bilan Social pour l'année 2017 est loin d'avoir réuni l'unanimité, les organisations syndicales ont donné 2 avis favorables et 3 avis défavorables.

Observations sur les Rapport des médecins du Travail et sur le rapport de l'organisation de la médecine autonome :

Les Organisations Syndicales et la Direction ont tenu à remercier les médecins et l'ensemble du personnel du service médical de la façon dont ils contribuent à améliorer les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Présentation du projet OASYS :

Le futur référentiel de management de l'entreprise a été présenté aux élus. La mise en œuvre de cette démarche se veut participative et s'appuie sur la définition des rôles principaux du manager et de leur mise en application au quotidien.

Modalités de prises de congés :

La Direction a précisé sa volonté de vouloir plus de rigueur dans la prise annuelle des congés principaux. Pour cela elle demande de solder les reliquats 2017 et les congés 2018 au plus tard le 1er juin 2019.

Madame Elizabeth BATTAREL, présente Monsieur Johann LEMOINE nouveau responsable du pôle Relations Sociales en remplacement de Madame Isabelle PICHARD.

Le procès-verbal de la séance plénière du 31 mai 2018 est approuvé à la majorité moins une voix. FO informe avoir demandé de préciser au compte-rendu son intervention suite à la demande de la Direction de reporter le Bilan Social, concernant le fait que ce bilan ne devait pas être « bâclé ».
Cette sollicitation ayant été refusée, FO ne valide pas le PV.

SITUATION ECONOMIQUE SNR

Le niveau des ventes pour le mois de Mai reste bon.

Ces ventes s'élèvent à 79,9 M€ et sont supérieures au budget prévu à 78,2 M€.

Le cumul de ventes réalisé est de 158 M€ au 31 mai 2018.

L'Auto 1^{ère} monte enregistre ses premières baisses en Iran suite au blocage des ventes et chez VW.

Des difficultés demeurent pour la Rechange Auto.

Le prévisionnel de ventes des BU se maintient au-dessus du budget malgré un ajustement à la baisse en Auto 1^{ère} monte et en Rechange Auto.

La CFE-CGC demande si le prévisionnel tient compte de l'impacte du blocage des ventes en Iran ?

La Direction répond qu'une partie a bien été intégrée.

Le mois de juin 2018 ne s'annonce pas bon.

La visée est revue à la baisse également pour l'Industrie Distribution.

Le niveau des Sorties de Fabrication, s'élève à 2264 K / jour à fin mai 2018.

Des difficultés persistent pour atteindre le niveau demandé, surtout sur Seynod, Principalement pour des problèmes de maintenance et de volume aux Corps Roulants.

Le niveau global des stocks n'est pas satisfaisant, mais pour le mois l'objectif devrait être atteint.

La CFE-CGC constate que l'on se retrouve avec les mêmes difficultés de stocks que l'année dernière, de nombreuses personnes ne pourront pas prendre ou devront décaler leurs congés et à la rentrée il y aura de nouveau des taxis à « tour de bras » avec une gestion compliquée des SF jusqu'à la fin de l'année.

La Direction répond qu'une partie des clients met aussi le désordre dans l'organisation NTN SNR.

Pour la CFE-CGC, la baisse du marché de l'Iran peut nous aider dans nos retard de SF et concernant le BREXIT, est-ce que des baisses ont été enregistrées ?

La Direction répond que pour l'instant le BREXIT n'a pas d'incidence sur les commandes. Pour le mois de juin une baisse des ventes est prévue de 13M€ dont 9,3 M€ pour l'Iran et 2,5 M€ pour VW.

SITUATION DE L'EMPLOI

A fin Mai, l'effectif CDI et CDD s'élève à 2857 salariés dont 8CDD. Le mois de Mai se solde par 25 entrées CDI pour le mois (13 ouvriers, 5 Etam et 7 cadres) et 20 sorties (11 ouvriers, 2 Etam et 7 cadres).

L'effectif Intérimaires s'élève à 170 personnes, avec une augmentation sur le mois de 5 personnes (4 Ouvriers et 1 Etam).

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le nombre d'heures supplémentaires payées pour le mois de Mai est de 8686 h (3894 h pour Seynod, 658 h pour Meythet, 3525h pour Argonay, 416h pour Annecy et 192h pour Cran).

La prévision pour le mois de juin est à la baisse, volume prévu 4500h.

La CFE-CGC fait remarquer que les HS ont doublé sur Seynod et triplé sur Argonay et malgré cela on ne fait pas le volume d'activité. Il y a un problème de performance important et inquiétant.

La Direction répond qu'il y a bien un problème d'organisation.

INTERESSEMENT

Madame Isabelle PICHARD, présente les indicateurs de performance pour l'intéressement à fin mai.

Pour la prime de performance, le total des points est de 31,9/50 :

Qualité : 10/10 (Rebuts +EI) → bon mois

Qualité : 2,6/10 (Plaintes Clients)

La CDFT demande quelles sont les plaintes enregistrées ?

La Direction précise qu'en effet il y a une dérive mais n'a pas le détail, qui pourra être précisé au prochain CE.

Taux de service : 5,4 /10 (nombre de familles à l'objectif).

Performance (VA usine) : 6.1/10

Frais généraux (FG/CA) : 3.8/5 (sous les 3% / budget)

Sécurité (TF1) : 4/5

Pour FO, ces résultats c'est bien, mais a du mal à comprendre ces chiffres.

Madame Isabelle PICHARD répond avoir déjà expliqué le mois dernier qu'il y avait d'une part l'effet de fin année fiscale avec le solde des rebuts en attente et l'épuration des litiges et d'autre part le démarrage de la nouvelle année fiscale.

La CFDT fait remarque que le mois passé le résultat était de 38 points et ce mois ci on est déjà descendu à 32.

Madame Isabelle PICHARD annonce que le mois de juin ne sera pas bon.

INFORMATION MODALITES ET DATE DE VERSEMENT PRIME INTERESSEMENT S2 FY 2017

Madame Isabelle PICHARD rappelle les modalités de versement de l'intéressement :

- retour pour donner son souhait de placement le 27 juin
- virement le 13 juillet.

CONSULTATION SUR LE DEPASSEMENT DU CONTINGENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La Direction demande aux partenaires syndicaux d'augmenter le contingent des heures supplémentaires au delà du plafond légal de 220 heures.

La CFDT demande pour aller jusqu'à combien d'heures pour le nouveau plafond et pour quel site ?

La direction répond que le besoin est pour tous les sites.

Monsieur Johann LEMOINE précise que le déplafonnement est sans limite, car à ce jour, il n'y a pas de vision précise du réel besoin.

La CFE-CGC est d'accord pour suivre la demande de la Direction, mais alerte sur le fait qu'il faut tenir compte des discussions nationales actuelles sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie (EDCM).

La CFE-CGC demande à la Direction de faire remonter à l'UIMM la nécessité d'obtenir un accord national qui servirait de chapeau au niveau convention collective.

Le sentiment de la CFE-CGC est que l'UIMM reste sur des principes du 20^{ème} Siècle alors que nous sommes dans le 21^{ème} siècle.

Sans accord national, la CFE-CGC s'inquiète pour les négociations à venir, sur le temps de travail, dans les entreprises.

FO fait part de son incompréhension à augmenter le quota d'heures supplémentaires alors que si on regarde sur Seynod, ces heures sont toujours élevées et on supprime les équipes du WE.

La Direction répond que l'organisation du travail est à revoir et que l'on ne peut pas continuer à travailler comme cela. Une discussion sur ce sujet est en cours avec les Directeurs Usines.

La CFE-CGC insiste sur le fait qu'il faut à tout prix un accord national, sinon ce sont les organisations syndicales qui vont bloquer au niveau des entreprises.

La Direction répond que la réforme du code du travail est juste normale et que la considération des heures supplémentaires pourra être locale ou en entreprise.

La Direction passe aux avis sur cette demande de déplafonnement du contingent des heures supplémentaires :

Déclaration CFDT :

« Des négociations sont en cours au niveau national depuis juin 2017 sur 11 thèmes différents concernant l'évolution du dispositif conventionnel. Les discussions actuelles sur ce thème sont très difficiles et n'avancent pas. Une tentative a même été faite récemment au niveau de la chambre patronale de la Haute-Savoie pour négocier un accord territorial sur ce sujet, mais qui a été rejeté par la CFDT au vu du désaccord national. La CFDT trouve anormal que l'entreprise se trouve déjà dans l'obligation d'augmenter le contingent dès le mois de juin. Il y a un réel problème d'organisation et une explosion des heures supplémentaires qui est inquiétant. Cela dit, la CFDT est un syndicat responsable qui représente le personnel et qui souhaite la bonne marche de l'entreprise. La CFDT donnera une nouvelle fois son accord cette année, une négociation dans l'entreprise étant possible de par la loi, mais précise qu'une sérieuse remise en question se doit d'être faite.

La CFDT donne son accord avec la condition que ces heures supplémentaires soient effectuées sur la base du volontariat et non de manière forcée ! »

Déclaration FO :

« Consultation sur le dépassement du contingent des heures supplémentaires, Force Ouvrière donne un avis favorable, tout en précisant que ces heures restent bien sur une base de volontariat.

Il serait temps de revenir sur une gestion normale de l'entreprise et d'utiliser les heures supplémentaires uniquement pour des hausses d'activité. »

La CGT s'abstient.

SUD est d'accord pour déplaçonner les heures supplémentaires mais demande que ces heures soient faites sur le volontariat et signale que c'est souvent les mêmes qui font des HS avec un risque élevé d'accidents du travail.

Il faut quand même faire attention que ces HS ne deviennent pas habituelles, mais si cela peut éviter les périodes hautes.

La CFE-CGC comme elle l'avait annoncé au début des débats sur le sujet, donne un avis favorable afin de permettre de tenir les Sorties de Fabrication à court terme, mais insiste sur le fait que cela ne traitera pas le problème général de désorganisation du travail subie dans les usines.

Pour la Direction, le volontariat sans faille peut devenir dangereux car le salarié risque de mettre sa santé en péril.

La Direction constate que le volontariat sans faille à ces limites, il est important de tenir compte des contraintes familiales, mais il y a des gens moins engagés que d'autres dans l'entreprise et il faut une équité entre tous les salariés.

FO rappelle qu'un accord existe dans l'entreprise et fait remarquer que les HS sont nécessaires pour certaines personnes et demande que l'on ne sanctionne pas les gens qui ne viennent pas (pas d'Augmentation Individuelle).

SUD souligne que ce sont souvent les jeunes qui ont besoins d'argent qui viennent faire des heures et demande que les HS soient utilisées en fonction des tranches d'âges et demande d'optimiser ces HS pour améliorer la SF.

PRESENTATION DU PROJET OASYS

Monsieur David MARIO de la société OASYS a présenté les résultats de son travail initié dans l'entreprise depuis plusieurs mois.

La démarche OASYS s'inscrit dans le projet d'entreprise de définir le Référentiel Management adapté aux besoins NTN-SNR en réunissant un maximum de managers et en les faisant travailler ensemble sur le contenu de ce futur référentiel et les formations à mettre en œuvre.

Le travail sur ce référentiel en mode participatif a permis de dégager un référentiel de management et les outils associés.

Madame BATTAREL Elizabeth précise que l'on attend de l'encadrement un rôle de management et de gestion d'équipe pas nécessairement basé sur une expertise technique. L'idée principale du référentiel est de définir un tronc commun (valable pour tous les employés), avec des critères spécifiques pour les îlots ou pour des métiers similaires ou très proches.

5 rôles ont été retenus pour le poste de Manager :

- 1 – responsabiliser pour entreprendre
- 2 – accompagner pour faire grandir
- 3 – donner du sens pour mobiliser
- 4 – exiger la performance pour atteindre le résultat
- 5 – développer le plaisir au travail pour fédérer

L'étude a été réalisée en collaboration avec quatre-vingt personnes.

Deux notions importantes se sont dégagées : responsabilisation et qualité de vie au travail.

Cette étude sera poursuivie jusqu'à fin juillet avec la participation de salariés de toutes les catégories et sur un spectre métier étendu.

A ce jour, la manière de déployer n'est pas définie. L'évolution s'effectuera chemin faisant.

FO demande si ça marche là où cela a été fait ?

Monsieur David MARIO répond que oui, la démarche est vraiment ajustée aux attentes de l'entreprise. Il existe 50 référentiels sur lesquels s'appuyer et on choisit ceux qui répondent au mieux aux véritables besoins de l'entreprise. L'innovation est dans la démarche pas dans le contenu. Il faut faire attention au changement qui risque de heurter le système de management actuel.

La CFE-CGC s'interroge à quel moment on va identifier la communauté managériale, et si on le fait avec les managers d'aujourd'hui ou avec ceux de demain ?

La Direction répond que l'on doit commencer avec les managers actuels.

Pour la CFE-CGC cette démarche ne permet pas de détecter les futurs managers.

La Direction répond avoir les outils pour cela.

Pour SUD il faut avoir la volonté de les utiliser.

La Direction répond l'avoir de plus en plus et que le système de recrutement sera retravaillé.

3 piliers impactés :

- EVALUATION

Il faut adapter notre système d'évaluation individuel au référentiel.

- RECRUTEMENT

Critère de choix d'un nouveau manager ?

L'expertise technique ne sera pas un critère prépondérant

Monsieur David MARIO fait remarquer que cette idée n'est pas « révolutionnaire » mais va créer de l'instabilité

- FORMATION

Identifier le besoin de l'ensemble du personnel

Clarifier les attentes du management vis-à-vis de chaque salarié.

Recréer le dialogue au sein des équipes.

Attention aux conséquences pendant les périodes instables.

La Direction confirme que tout changement engendre de l'instabilité.

La CFDT signale que l'évolution est un gros problème dans la mesure où les BAC +5 pensent plus à leur propre carrière. Comment faire progresser un collaborateur ?

Pour la Direction c'est une bonne question. L'outil des 5 rôles est là pour cela.

Monsieur David Mario rappelle et reprecise les 5 rôles du Manager.

Pour SUD et la CFE-CGC le rôle 1 est primordial, le Manager doit accepter de dialoguer avec son équipe.

La CFDT comprend que c'est l'équipe qui fait remonter les problèmes et le manager est au service de ses salariés.

FO demande quel est le ressenti des managers qui doivent s'adapter à leur personnel et trouve le mot « exiger » choquant pour le rôle 4 ;

Monsieur David MARIO répond qu'il faut donner du sens, expliquer l'utilité de la démarche, donner les informations utiles afin qu'ils puissent se faire une idée. Cela passera par des échanges d'opinions sans notions de contraintes.

De plus un comité rédactionnel a été désigné pour relire et choisir les « bons mots » qui conviennent le mieux.

SUD dit que c'est louable, mais il manque un rôle concernant l'aspect « social ».

Le manager doit connaître les personnes de son équipe et doit être capable d'apporter un plus en cas de besoin personnel spécifique.

Monsieur Johann LEMOINE souligne que ce point est pris en compte dans le rôle 5.

FO fait remarquer que pour être manager il faut connaître la vie, on met beaucoup de jeunes en poste qui ont encore beaucoup à apprendre.

La Direction répond que l'âge n'est pas le seul critère à prendre en compte mais il faut évaluer la maturité de la personne.

Monsieur David MARIO illustre ce point avec un exemple pris dans une entreprise extérieure où il est intervenu.

Pour SUD, manager est un vrai métier.

La Direction confirme l'avoir déjà expliqué et précise à nouveau qu'il y d'un côté le métier de manager et de l'autre les métiers techniques. Les deux se valent et se complètent dans l'entreprise.

Pour la CFE-CGC, la règle doit s'appliquer en priorité au COMEX et également aux personnes de la liste 1.

David Mario répond que l'on va essayer de les guider vers cela.

La Direction précise que le non-respect des règles de management mettra vite « hors-jeu » le manager concerné.

Le manager doit savoir écouter, synthétiser et trancher. Dire « oui » à tout le monde engendre la discorde.

Selon Monsieur David MARIO, pour les ouvriers un bon patron est quelqu'un qui sert la main et sourit pour dire bonjour.

Le déploiement de cette démarche permettra d'évaluer et de mesurer l'impact du nouveau référentiel.

Monsieur David MARIO rappelle que ce référentiel n'est pas encore construit, et qu'il est dans la phase participative :

- impliquer des personnes différentes
- développer la confiance

La CFDT demande si les participants étaient spontanés ou sur la réserve ?

Monsieur David MARIO fait part des résistances au changement et de la difficulté de mettre en lumière ce que l'on ne veut pas voir. L'important est de regarder « vers le bas » et ne pas parler « d'en haut ».

SUD voit dans cette démarche, un retour en arrière vers ce qui marchait bien avant.

En conclusion Monsieur David MARIO explique le besoin de zoomer sur les 5 rôles et remercie la Direction et les élus pour ce temps d'échange.

AVIS SUR LE BILAN SOCIAL 2017

Monsieur Stéphane SIKA présente le document en soulignant les points les plus marquants de l'année 2017 :

1.1 EFFECTIFS

- Total au 31/12 : 2841 stable (+1p) :
 - Ouvriers : très légère hausse +2p

- Etam : hausse importante + 11 p (+1,5 %) après stabilité en 2015 et 2016 ;
- Cadres : en baisse -16 p (hors expatriés – 14 p)
- Permanent tps complet : 2301

A noter un changement dans les règles de calcul :
Application de la vraie règle = l'effectif à temps complet présent toute l'année (avant on prenait également les personnes à temps partiel).

- CDD moyen mensuel : effectif en légère hausse (+3 p) mais toujours très faible : 12
- Effectif moyen mensuel : -16 p
 - Ouvriers : en baisse -6 p ; Etam : en hausse +4 p ; Cadres : en baisse -14 p
- Répartition H-F : légère hausse 29 % F +26 femmes
- Répartition par nationalité : 4,4% d'étrangers en légère hausse (4 % en 2016)
- Répartition par qualification : OQ en hausse (+21)

1.2 TRAVAILLEURS EXTERIEURS :

- Stagiaires : -12 en baisse
- CTT moyen mensuel : +46 p en hausse
- Durée moyenne CTT : 113 j en baisse (-12 j)

1.3 EMBAUCHES :

- CDI : 283 encore une bonne année d'embauches,
 - Ouvriers : 159 CDI ; Etam : 85 ; Cadres : 39
- CDD : 56 (-5 p) (on recrute en CDD surtout dans la population ETAM = 70 % des embauches CDD)
- EV : 77 (-6p)
- <25 ans : -5p, 22,4% des embauches (CDI+CDD) en baisse /2016 ; ouvriers 21% des embauches CDI+CDD de la CSP, ETAM 25,8%, Cadres 17,6% ;

1.4 DEPARTS :

+ 82 p / 2016 dont +51 p, OUV +18, ETAM et +13p Cadres.

Delta Départs / CDI = -41 p

OUV (48 % des départs) et ETAM (37 %)

147 démissions (+54 p / 2016) = 45% des départs.

Les démissions représentent le 1^{er} motif de départ dans toutes les catégories et concernent surtout les Ouvriers (45%) et les ETAMS (42,5%)

26 Licenciements = en hausse (+5 par rapport à 2016)

6 RC = stable par rapport à 2016 (7)

75 Retraites = année importante (+31p par rapport à 2016).

SUD s'inquiète de la baisse des opérateurs et des régulateurs et déplore la disparition du savoir-faire.

La CFDT approuve les embauches, mais regrette les départs et le fait que l'entreprise n'arrive pas à garder les gens.

FO s'inquiète des départs cadres.

SUD constate que pour les inaptitudes la solution du reclassement disparaît au profit du licenciement.

Monsieur Stéphane SIKA précise que tous les jours on fait des reclassements sans pour autant les faire apparaître dans le bilan social.

La CGT constate que ce phénomène n'existait pas il y a 5 ou 6 ans.

SUD rappelle que le site de CRAN était une solution pour les reclassements

FO précise que CRAN c'était aussi l'horaire journée.

SUD fait un focus sur le nombre de départs en retraite, et constate les prémices d'un besoin rapide d'embauches.

La CFE-CGC confirme que la pyramide des âges fait apparaître cette logique d'importants départs dans les années à venir.

1.5 PROMOTIONS = année importante 263 (vs 225 en 2016).

Beaucoup de changements coefficients : 109 passages ETAM (VS 86 en 2016) et 82 passages OQ (vs 68 en 2016).

Pour SUD, c'est un bon levier de motivation pour garder le personnel.

1.6 HANDICAPES : stable avec 215.30 unités

1.7 ABSENTEISME : stable par rapport à 2016 = 6.7% toutes catégories confondues dont 8.53 % chez OUV, 3.6 % ETAM et 4,2 % Cadres.

Le gros volume est surtout sur les absences maladie.

La CFDT s'inquiète de la hausse dans la catégorie Etam.

2.1 REMUNERATION :

Changement de la méthodologie

Le code du travail (R.2323-17) offre le choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :

- rapport entre la masse salariale annuelle et l'effectif mensuel moyen ;
- rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures ;

OU

- rémunération mensuelle moyenne (19) ;
- part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire ;
- grille des rémunérations

A partir de cette année, passage du 2^{ème} au 1^{er} groupe d'indicateurs car plus facile à suivre depuis la mise en place de la DSN.

Hierarchie : en hausse sur les 10 rémunérations les + élevées.

Frais de personnel / CA : légère baisse à 15% (-1 point vs 2016).

Versements aux ETT : en hausse 22 (hors mandataires et événements exceptionnels).

La CFDT demande la raison de l'augmentation de la somme des 10 rémunérations les plus élevées entre 2016 et 2017.

La direction explique que dans cette somme cette année est incluse la rémunération des mandats Japonais. Cela n'apporte rien de plus pour les personnes concernées, mais cela apparaît dans le bilan.

3. HYGIENE – SECURITE :

3.1 AT avec Arrêt, relative stabilité (43 vs 44 en 2016).

Durée d'exposition au risque = heures de présences dans l'entreprise (hors CP, invalidité, absences diverses)
Le TG se dégrade 0.67 (vs 0,56) coquille à corriger sur le support (recopie de l'année précédente)
3006 jours perdus (et non pas 2532)
Globalement un taux de cotisation stable

3.5 DEPENSES / SECURITE :

« Seulement » 69 % de taux de réalisation des dépenses prévues, principalement dû à Seynod trop ambitieux (1,5 M€ dépensés sur 3 M€ prévus).

5.1 FORMATION :

Près de 4.8M€ soit 5 % de la masse Salariale et 2.798 stagiaires qui ont reçu 100 482 h (exo/ non exo), en hausse notable / 2016.
36 alternants : en baisse (-17) par rapport à 2016.

FO interpelle sur la forte hausse des PIF.

SUD revient sur la volonté de la Direction de lancer une plateforme « multimédia » pour la formation et approuve cette démarche.

La Direction remercie cette position.

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES : RAS

7. AUTRES CONDITIONS DE VIE : RAS

Avis des Organisations Syndicales sur le Bilan Sociales 2017 :

Déclaration CFDT :

« La CFDT avait précisé sur le bilan social 2015 et 2016 que le nombre d'embauches en CDI ne couvrait pas le nombre total des départs, nous faisons une nouvelle fois ce constat sur le bilan 2017 avec -41 personnes entre les arrivées et les départs. La CFDT demande donc au minimum des embauches en CDI qui couvrent le nombre de départs, mais surtout de réagir rapidement pour stopper cette hémorragie de démission afin de ne plus voir partir les compétences qui nuit grandement à la bonne marche de l'entreprise. La CFDT alerte la direction sur le nombre de licenciements qui a presque doublé en 2 ans, passant de 15 en 2015 à 26 en 2017. Concernant les accidents, la CFDT avait alerté la direction les deux années précédentes que le taux de fréquence et le taux de gravité ne cessaient d'augmenter depuis 2013. Nous constatons que sur le rapport 2017, le taux de fréquence a très légèrement baissé mais le taux de gravité s'est encore dégradé.

Nombre d'accidents avec arrêt & taux de fréquence :

- 2013 : 27 (6,50)- 2014 : 30 (6,91)- 2015 : 42 (9,38)- 2016 : 44 (9,79)- 2017 : 43 (9,52)

Taux de gravité :

- 2013 : 0,21- 2014 : 0,23- 2015 : 0,38- 2016 : 0,56- 2017 : 0,67

La CFDT vous rappelle l'importance d'agir davantage sur ces sujets afin que le personnel puisse venir au travail en toute sécurité.

La CFDT donne un avis favorable. »

Déclaration SUD :

SUD donne un avis défavorable

Déclaration CGT :

« Le bilan social reflète la triste réalité vécue depuis de nombreuses années dans l'entreprise. Toutes les organisations syndicales feront comme d'habitude leurs déclarations qui resteront sans véritable écoute et considération.

Faudra-t-il redire qu'au vu de notre pyramide des âges et de départs prévisibles et connus qu'il va être grand temps de réfléchir collectivement sur une véritable gestion des prévisions des emplois et compétences et cela à tous les niveaux, car nos métiers sont techniques. Faudra-t-il que le manque de considération vécu par un grand nombre de salarié(e)s de toute catégorie entraine notre entreprise vers le bas et ne favorise pas la compétitivité.

Que la gestion des stocks même si la volonté est là, n'est pas traitée comme elle devrait l'être. La gestion des stocks même si la volonté est là, n'est pas traitée comme elle devrait l'être.

La gestion managériale doit être revue, premièrement pour leurs propres équilibres mais aussi pour retrouver de la cohérence industrielle.

Faudra-t-il encore le dire que les pressions subies, les montées de cadence, la dégradation des conditions de travail, la mauvaise qualité de vie au travail font remonter les taux d'accidents et les arrêts de travail maladie.

Faudra-t-il encore le dire, le turnover que nous connaissons depuis de nombreux mois est dangereux car c'est notre savoir-faire qui s'en va avec toutes les conséquences que nous devrions partager.

Faudra-t-il encore le dire que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont encore importants à poste identique.

Faudra-t-il encore le dire, la rémunération, les primes sont à la ramasse depuis de trop nombreuses années et pour preuve ; dans le bilan social, on peut lire que la masse salariale globale continue de diminuer, elle ne représente plus que 15% du chiffre d'affaires alors même que la catégorie ouvrière diminue et celle des cadres augmente, par simple effet mécanique cela devrait être le contraire .et oui, nous constatons une baisse de 10% puisqu'elle représentait 25% en 2014.

Il est donc grand temps que ceux qui se trouvent en haut de la cordée tout au sommet regardent vers les salariés. Nos cadres dirigeants ne voient plus ceux qui font tourner l'entreprise.

Il est donc grand temps de ré-ouvrir les yeux pour l'Avenir de notre Entreprise. la CGT donnera un avis défavorable. »

Déclaration CFE-CGC :

« Le Bilan Social 2017 amène les commentaires suivants pour la CFE-CGC :

Nous attirons l'attention sur la pyramide des âges concernant les ouvriers car près de 40% de cette population a plus de 50 ans. Cela va nécessiter une transmission conséquente de savoir-faire afin de ne pas perdre les compétences. Nous souhaitons qu'une véritable anticipation de ces départs soit organisée par la Direction.

Un tiers de l'effectif a moins de 5 ans d'ancienneté, mais compte tenu du rythme des départs qui s'accélère, nous craignons que rapidement plus de la moitié des effectifs ait moins de 5 ans d'ancienneté. Sur le rythme des départs de 2017, nous aurons renouvelé 50% de l'effectif en 4 ans et demi !

La CFE-CGC regrette une fois de plus que le volume des prestataires et le coût associé n'apparaissent pas dans ce bilan.

La CFE-CGC, pour la 4ème année consécutive, alerte sur la baisse régulière du nombre de régleurs et la baisse constante des AM. Comme les années précédentes l'activité n'a pas faibli et les effectifs de structure continuent à croître. La CFE-CGC renouvelle sa demande à la direction de remédier rapidement à cette incohérence qui ne peut que nuire au bon fonctionnement et aux résultats de l'entreprise.

La CFE-CGC constate une dégradation régulière de l'absentéisme d'année en année, notamment côté Ouvriers, avec une augmentation inquiétante des arrêts courts.

*Pour les autres thèmes, la CFE-CGC s'est déjà exprimée lors des différentes présentations faites ces derniers mois au CE.
Compte tenu de ces remarques que nous espérons suivies d'effets, la CFE-CGC donne, malgré tout, un avis favorable à ce Bilan Social mais s'abstiendra l'année prochaine si aucun changement n'est opéré. »*

Déclaration FO :

*« Malgré la stabilité de l'effectif global, on constate une baisse significative des régleurs ces 3 dernières années dont on comble la fonction par l'augmentation des OQ. Les embauches CDI des Etam ne comblent pas les départs (85 pour 120 départs). Les licenciements des ouvriers sont en nette augmentation, tout comme les démissions toutes catégories confondues. Plus inquiétant pour l'avenir de l'entreprise, ce sont celles des cadres qui ont triplé ces trois dernières années
Quant aux rémunérations, les écarts entre les femmes et les hommes sont bien loin de tendre à l'équilibre. A défaut les 10 rémunérations les plus élevées, s'octroient, quant à elles, une augmentation de plus de 19 000 euros par personnes sur les 2 dernières années. Le nombre élevé de personnes de plus de 50 ans peut interpeller, sachant que les conditions de travail sont toujours plus difficiles et la retraite de plus en plus tard.
Aussi, Force Ouvrière donne un avis défavorable au social 2017. »*

La direction regrette d'avoir perdu du temps autour de cette table et surtout d'avoir été transparente sur le sujet, car malgré les explications données entre autre concernant l'évolution importante des 10 personnes les mieux rémunérées, le syndicat FO n'a pas modifié sa déclaration écrite avant la séance et du coup exprime un mensonge dans sa déclaration.

De plus, il est dommage et dangereux de comparer des choses qui ne sont pas comparables.

La Direction précise que sa remarque est aussi valable pour d'autres organisations syndicales.

OBSERVATION SUR LE RAPPORT DES MEDECINS DU TRAVAIL

Rapport du Docteur Jean-Louis BRUN :

Le Docteur BRUN précise le changement de présentation des documents suite au décret du 27/12/2016 concernant les personnes en Surveillance Individuelle Renforcée (SIR).

Page 2 : pas de nouveauté

Page 3 : l'effectif pris en charge est plus élevé que l'effectif attribué : cela est lié aux embauches en cours d'année, au suivi du personnel des filiales ou réseaux, des salariés du CE et à la comptabilisation des intérimaires en SIR.

Page 4 : 3,5 jours de formation pour le médecin. Le médecin a également dispensé des formations pour l'accueil des nouveaux cadres, les risques des produits chimiques, les risques du bruit et la gestion des évacuations.

Page 5 : formation des infirmières (secourisme au travail, qualité des relations au travail, pédagogie pratique et ergonomie).

Page 6 : en 2017, pas de modification de fonctionnement sur les sites d'Annecy et Meythet.

Page 7 : 298 personnes soumises à SIR avec 391 personnes exposées au bruit.

Page 8 : compte tenu des évolutions réglementaires concernant la Santé au Travail, la périodicité des visites médicales passe de 2 ans à 3 ans pour l'ensemble du personnel sauf pour les salariés en SIR et les Séniors qui restent à 2 ans.

Cependant un suivi médical individuel adapté, permettant de moduler la périodicité des visites médicales est prévu pour certaines catégories de travailleurs (les femmes enceintes ou allaitantes, les postes de nuit, le personnel présentant des problèmes d'adaptation au travail ou des problèmes de santé ou de handicap évolutifs).

Page 9 : le total des examens cliniques s'élève à 1404 salariés.

148 visites d'embauche et 152 visites de reprise ont été réalisées.

Page 10 : point sur les visites médicales périodiques et non périodiques.

Page 11 : 1629 examens complémentaires.(arrêt des bilans de dépistage du diabète et du cholestérol par le mini-laboratoire Réflotron du fait que la maintenance de cet appareil n'était plus assuré par le fournisseur.

Page 12 : 90% des examens complémentaires sont réalisés dans le service.

Page 13 : conclusions professionnelles avec 964 avis aptes, 29 avis avec restriction et 53 avis avec aménagement de poste. Il y a eu 26 reprises du travail en mi-temps thérapeutiques en 2017, qui ont facilité le retour au travail et une meilleure réadaptation.

Page 14 : 101 orientations médicales dont 25 ophtalmologies, 2 maladies professionnelles reconnues, 5 maladies professionnelles déclarées et 14 affections non déclarées mais en relation avec le travail.

Page 15 : 28 orientations vers le Service Social, 11 vers l'Hôpital-Urgence.

Un suivi des personnes en maladie de longue durée ou en difficulté est fait régulièrement avec l'assistante sociale et les infirmières, afin de préparer les retours au travail, d'aider aux reconnaissances Travailleurs Handicapés.

Page 16 : le médecin consacre 40% de son temps aux actions en milieu de travail.

Page 17 : en métrologie (bruit, produit chimique), 56 participations aux enquêtes ponctuelles en partenariat avec les infirmières.

Page 18 : participations aux différentes activités par les médecins et les infirmières :

Gros travail réalisé pour mieux évaluer les risques chimiques.

Page 19 : plan d'activité pluriannuel commun aux 2 médecins :

Il s'appuie sur les compétences pluridisciplinaires du Service de Santé, des Services de Sécurité, de l'Ergonome central et des correspondants Ergonomie de Site. Il concerne la prévention des « douleurs » et TMS, la prévention des risques des produits chimiques, la prévention des Risques psychosociaux, la prévention des Risques liés au bruit et l'enregistrement des expositions professionnelles et traçabilité, surveillance médicale des salariés.

Page 20 : organisation des soins d'urgences = un rôle important.

166 accidents enregistrés à l'infirmerie et 2607 soins et/ou conseils personnels ont été dispensés par les infirmières.

Les recyclages et formations ont été assurés par Thérèse Pegat et Cécilia Pereira.

La mise à niveau des connaissances se fait tous les 2 ans.

165 formations aux risques des produits chimiques ont été réalisées et sont à maintenir dans le temps.

Page 21 : 12 places de parking attribuées dans l'année pour le personnel à mobilité réduite et 2 aménagements véhicules pour salariés présentant un handicap.

Page 22 : Observations générales

Après le renouvellement complet de l'équipe infirmières d'Annecy et de Meythet en 2016, l'année 2017 a permis de relancer de nombreuses actions de formations pour la prévention des risques professionnels en collaboration avec les animateurs sécurité.

Les actions pluridisciplinaires en Groupes Ergonomie de site on marqué le pas.

Une dégradation des résultats sécurité observée, parait rendre nécessaire en 2018 le renforcement du management au quotidien des actions de prévention-sécurité en plus des actions correctives.

Dans la 2^{ème} partie de l'année, l'activité élevée et les résultats insuffisants ont fait remonter des interrogations et une certaine lassitude à mobiliser les énergies, ainsi qu'une attente de perspective plus claire des objectifs et des actions à mener. L'équipe médicale souhaite que cette année du centenaire soit aussi celle d'une nouvelle étape de développement et de progrès pour l'entreprise et ses hommes dans la Santé et la Sécurité.

La CFDT demande si les maladies professionnelles concernant les retraités sont plus élevées que dans le passé et demande une vigilance sur ce point ?

Le Docteur BRUN répond que ce phénomène est plutôt récent et concerne quelques cancers. Il n'est pas toujours facile d'identifier la cause de ces pathologies (professionnelles ou non). Cela nécessite une enquête approfondie.

SUD demande des explications sur les reclassements pour inaptitude au travail à savoir le quota de reclassement et l'évolution du nombre de personnes reclassées. SUD signale aussi que dans l'entreprise on a de moins en moins de poste adapté au reclassement.

Le Docteur BRUN répond que sur les 9 cas de reclassements, 6 ont abouti, un est en cours de solution et pour 2 personnes on n'a pas trouvé de reclassement.

Le Docteur BRUN explique que souvent la gestion des reclassements se fait directement dans les ateliers et généralement une solution est trouvée facilement.

SUD rappelle que le service médical doit jouer un rôle de médiateur.

La Direction répond que sur ces sujets la collaboration et l'entente se passent bien.

Rapport du Docteur Dominique REYMONDON

Page 2 : pas de changement

Page 3 : effectif attribué en 2017 : 1409 et effectif pris en charge dans l'année 1557. Salarié non SIR : 899 et SIR : 510

Page 4 : 0,5 jours de formations pour le médecin sur la prise en charge des conduites addictives en entreprise et relations avec les intervenants extérieurs.

Page 5 : formation des infirmières. (Ergonomie pour 21h).

Page 6 : l'ilot Santé au Travail a connu au cours de l'année 2017 un départ et a intégré une nouvelle Infirmière après une période de vacance de poste et de remplacement par des infirmières intérimaires sur le site de Seynod.

Le fonctionnement intersites pour la permanence sur CRAN est pérennisé.

Page 7 : 510 salariés soumis à SIR avec 888 salariés soumis au bruit

Page 8 : 289 personnes travaillant de nuit (dont 12 en travail temporaire en mission : nouveau).

Page 9 : le total des examens cliniques s'élève à 1821 salariés, et reste stable, dont 126 visites d'embauche et 277 visites de reprise.

Page 10 : les visites « occasionnelles » à la demande du salarié (13% de l'ensemble de visites) s'inscrivent dans la démarche de prévention et du renforcement de la surveillance de l'état de santé des salariés.

Page 11 : 1817 examens complémentaires (380 audiogrammes et 12 radiographies pulmonaires).

Page 12 : pas d'observation sur les examens de surveillance particulière
98% des examens complémentaires sont réalisés dans le service.

Page 13 : 22 changements de poste : 7 définitifs et 15 à titre temporaire.

Les pathologies ostéo-articulaires restent la cause principale des restrictions d'aptitude ou des demandes d'aménagement de poste dans les secteurs de montage, fin de gamme et conditionnement.

5 salariés ont été déclarés inaptes dont 2 dans le cadre de pathologies professionnelles.

Page 14 : 172 orientations médicales dont 75 ophtalmologies, 5 maladies professionnelles reconnues, 10 maladies professionnelles déclarées et 16 affections non déclarées en relation avec le travail.

Page 15 : 18 orientations vers le Service Social, 33 vers l'Hôpital-Urgence.

Page 16 : temps passé aux actions en milieu de travail : 40%

Page 17 : métrologie (bruit, liquide), 48 participations aux enquêtes ponctuelles en partenariat avec les infirmières.

Page 18 : évaluation des risques des produits chimiques : 99 nouveaux produits, 41 en produits d'essai et 116 mise à jour de produits.

Des EPI personnalisés (nouveaux équipements, renouvellement) sont gérés par les infirmières (182 Protections auditives moulées et 67 lunettes de vue de sécurité)

Page 19 : Priorités du Plan d'Activité 2018 commun aux 2 médecins.

Poursuivre les actions de prévention des douleurs et TMS sur les manutentions de gros roulements, réduire l'impact des gestes répétitifs sur les postes de fin de gamme /conditionnement.

Suivi de l'indicateur infirmerie « douleurs »

Participation aux Groupes Ergonomie des Sites, poursuite des formations « gestes et postures », prévention TMS, étirements.

Page 20 : 253 accidents enregistrés à l'infirmerie : 4930 soins en infirmerie et 61 secouristes recyclés.

Page 21 : liaisons du médecin : 77 certificats d'aptitude sportive ASO NTN SNR et 6 places de parking pour personnel à mobilité réduite.

Page 22 : Observations générales

Un nombre élevé de passages à l'infirmerie et d'accidents du travail ont été comptabilisés sur les sites Seynod, Cran et Argonay.

Le service médical a intégré en milieu d'année une nouvelle infirmière expérimentée sur le site de Seynod et accueilli en novembre une interne en médecine de l'université de Grenoble pour un stage de 6 mois en service autonome dans le cadre de sa spécialisation en Santé au Travail. Le Docteur REYMONDON remercie tous ceux qui ont contribué à leur bonne intégration dans l'entreprise.

2017 a également été une année de transition avec la mise en application de la nouvelle législation.

La CFDT demande les raisons des difficultés à développer les nouveaux outils ergonomiques pour améliorer la sécurité sur le site d'Argonay.

Le Docteur REYMONDON explique que les actions sécurité et Ergonomie ont un effet différé, que la mise en place de nouveaux moyens alourdit le processus et les besoins de production ne permettent pas toujours de finaliser le projet au moment du démarrage.

La CFDT précise que des outils sont bien à disposition mais ne sont pas utilisés.

Le Docteur REYMONDON constate une résistance au changement pour les gens qui pensent perdre du temps en les utilisant.

Alors qu'en fait c'est pour gagner plus tard en préservant sa santé.

La Direction complète que les nouveaux outils de sécurité coûtent chers et qu'il est dommage de ne pas les utiliser. Si on est d'accord de l'utilité de ces dispositifs alors

il doit y avoir une action de management pour faire appliquer. Il faut de la rigueur et une prise de responsabilité.

La CFDT revient sur la santé et la sécurité en générale et aborde les audits réalisés dans le passé qui étaient suivis d'effet alors qu'aujourd'hui, il y a bien des audits qui permettent de juger mais il n'y a plus de suivi quotidien.

Déclaration CFE-CGC :

« La CFE-CGC remercie les équipes médicales pour l'excellent travail mené au quotidien. Les conclusions des deux médecins rejoignent fortement les préoccupations que nous soulevons depuis plusieurs mois, notamment dans notre difficulté à mobiliser les salariés en leur donnant une vision plus claire de l'avenir.

Nous notons également l'augmentation des passages à l'infirmerie et des accidents du travail qui sont plus marqués pour les sites à forte activité comme Seynod et Argonay. La CFE-CGC souhaite que la sécurité et les conditions de travail restent un axe fort pour le bien-être au travail et à ce titre l'ergonomie doit rester un soutien important dans cette démarche. »

Déclaration CFDT :

« Comme chaque année, la CFDT demande à la direction de maintenir les moyens pour que le service médical puisse avoir un bon fonctionnement et œuvre pour améliorer la vie au travail en toute indépendance. Nous notons une forte dégradation au niveau sécurité dans l'ensemble des sites, le travail doit donc se poursuivre afin d'améliorer notre sécurité au travail ! Nous remarquons que le service médical relève également depuis quelques mois : de nombreuses interrogations du personnel, de la lassitude et de fortes attentes concernant les perspectives d'avenir de l'entreprise.

Une situation que nous vous remontons depuis plusieurs mois. »

Déclaration CGT :

« La CGT demande un soutien financier plus important pour le service médical afin de palier au renouvellement de matériels obsolètes et ainsi poursuivre sa mission dans les meilleures conditions.

La CGT tient à remercier tout le service médical pour son dévouement auprès des salariés. »

Déclaration SUD :

« SUD remercie les médecins et le service médical pour leur travail. »

Déclaration FO :

« Force Ouvrière tient à remercier le service médical pour son implication insiste sur le fait que le travail réalisé est indispensable pour les salariés de l'entreprise. »

OBSERVATION SUR LE RAPPORT DE L'ORGANISATION MEDECIN AUTONOME

Le docteur Brun présente le document rappelant les informations de l'entreprise, les effectifs, le personnel du service médical, les statistiques accidents de travail et le bilan financier.

La CFDT demande que les salariés qui effectuent des heures supplémentaires bénéficient plus régulièrement d'une visite médicale.

Le Docteur BRUN répond que lors des visites la question des HS est abordée et que les salariés font part aisément de leur état de santé.

La CFDT considère que pour un équipier en 2x8 ou de nuit, le suivi tous les 3 ans est peut-être un peu juste et demande une vigilance accrue pour ces personnes.

La direction répond que c'est les cas pour tout le personnel ayant des horaires complexes.

En conclusion, Madame Isabelle PICHARD remercie les médecins et les infirmières pour la qualité de leur engagement. Elle rappelle que leurs actions sur les sites s'inscrit totalement dans la valeur « proximité » que l'entreprise souhaite promouvoir.

DIVERS

Suite à l'absence de l'assistante sociale, SUD demande à la Direction de mettre en place une aide à Madame Catherine PREMAT à son retour afin de faire face aux dossiers accumulés pendant cette période.

La Direction répond qu'une analyse de son activité a été initiée avec Madame Catherine PREMAT pour mettre en place une assistance et informe qu'en son absence, les dossiers sont répartis entre les services Paie et RH, et qu'aucun dossier ne sera bloqué durant cette absence.

Modalité prise de congés

La Direction souhaite plus de rigueur dans la prise des congés principaux entre autre pour les services centraux.

La Direction constate des reliquats importants et cela pèse lourdement dans les comptes. Elle demande donc que le reliquat des CP 2017 et les CP 2018 soient pris avant le 1^{er} juin 2019.

SUD demande s'il en est de même pour les RTT ?

La Direction répond que les RTT doivent prises dans l'année, pour les RTT 2018.

FO demande pourquoi ?

La Direction répond que c'est la loi.

SUD demande si cela concerne tout le monde y compris les Ouvriers ?

La Direction répond que tout le monde est concerné, c'est pour cela que la date limite a été positionnée au 1^{er} Juin 2019.

La CFE-CGC s'inquiète des prises de congés à des dates où les sites de production ont besoin de sortir la fabrication et considère que cela va être très compliqué de gérer la prise des congés suivant ces modalités.

Pour la CFE-CGC, la direction veut dégager du résultat à court-terme, sans traiter les problèmes de fond. Il sera bon de faire un point en fin d'année.

La Direction insiste sur le fait que les congés sont faits pour être pris.

SUD demande si les reliquats peuvent être mis sur le CET avec un abondement ?

La Direction répond être contre le CET et souhaite le pousser vers le PERCO.

La CFDT n'est pas d'accord car le CET à toute sa place dans l'entreprise.

SUD demande alors l'abondement des congés vers le PERCO ?

La Direction dit que le PERCO est une bonne solution pour aider à constituer une retraite et pense que déplaçonner le CET à 50 ans est une bombe à retardement et qu'il faut penser aux jeunes.

Pour la CFE-CGC, tant qu'il n'y a pas d'autre organisation, il est urgent de rien toucher.

La Direction explique agir pour l'avenir, il faut préparer les futures générations.

QUESTIONS SYNDICALES

Audit sécurité : Quelles sont les résultats par site suite aux audits. Qu'en est-il de la certification ? (CGT)

Madame isabelle PICHARD précise que pour la Sécurité il n'y pas de certification mais une labellisation par rapport à un référentiel interne (cf Renault).

Synthèse par site :

Cran et Argonay conservent la labellisation.

Meythet : labellisation suspendue, le retour de l'auditeur est prévu début 2019 pour tenter la labellisation et vérifier la dynamique par la suite.

Seynod : dernière labellisation en 2016 en attente d'amélioration

Anney : dernière labellisation en 2016, avec une organisation compliquée entre la partie production et les secteurs hors production.

La Direction n'est pas satisfaite de la situation et souhaite sécuriser toutes les activités. Pour cela elle a demandé une certification ISO 45001 malgré la polémique suscitée. L'objectif est de remettre de l'exigence sur ce point et la Direction sera intransigeante.

La Direction informe que Monsieur NONO, homologue RH au JAPON, viendra la semaine suivante pour échanger sur la sécurité et les actions à retenir dans le plan à 3 ans.

La CGT souligne que la priorité a été mise sur la SF au détriment de la sécurité. Cela explique la dérive des accidents.

La CFE-CGC fait référence au bilan du Docteur BRUN et demande à la Direction de réactiver la démarche Ergonomie.

La Direction annonce l'arrivée d'un nouveau responsable Ergonomie rattaché à la Sécurité.

Pour la CFE-CGC, la démarche Ergonomie est un bon levier pour travailler l'organisation dans les ateliers.

FO intervient sur les pressions et stress imposés aux salariés au sujet des pauses souvent nécessaires pendant le travail. Il laisse de « l'espace » aux gens.

La CGT demande la conséquence de la perte de la labellisation.

La Direction répond qu'il n'y a aucun impact tangible, c'est plus un aspect « moral » et peut-être vis-à-vis des Clients.

La CGT demande à la Direction de confirmer que l'ISO 45001 est bien lancé cette année pour une certification dans 3 ans.

La Direction confirme et précise que cette certification s'inscrit tout à fait dans le projet OASYS qui implique une démarche qui part de l'encadrement et ensuite on structure la mise en œuvre.

SUD intervient sur les chaleurs actuelles et demande à faire attention au personnel, les managers doivent être capables d'accepter que les gens sortent s'aérer.

FO regrette que les bouteilles d'eau ainsi que des flyers, qui avaient été réalisés avec le CHSCT, ne soient pas distribués systématiquement quand il fait chaud, entre autre parce qu'il n'y plus d'ilot.

Pouvez-vous nous faire le bilan financier du coût total concernant l'organisation du centenaire ? (CFDT)

La Direction espère avant tout que les salariés qui ont participé ont apprécié. Il est difficile de faire le bilan financier du centenaire en raison de la diversité des sites et des filiales impliqués pour cet événement.

La Direction évalue à 500 K€ le coût de cette manifestation qui a touché plus de 6 000 personnes.

Pour la CFE-CGC, c'est un événement positif avec une réalisation à la hauteur des 100 ans de l'entreprise.

FO trouve dommage que les annonces faites juste avant aient gâché cette fête, sans cela plus de personnes auraient participé.

Pour la Direction, le prix par personne est raisonnable et affirme que la cérémonie dédiée aux salariés n'avait rien à envier à celle proposée aux clients.

Comme évoqué lors du dernier CE, pouvez-vous nous faire le bilan de l'activité sur Seynod 1 ? (CFDT)

La Direction informe que pour S1 la partie embrayage est en baisse due à la perte de marché de la part du client Valeo. Cette baisse est compensée par la hausse d'activité pour les butées de suspension pour des produits en série et de nouveaux produits en développement.

FO demande pourquoi on ne rééquilibre pas les effectifs entre les secteurs et pourquoi enlever le WE.

Madame Isabelle PICHARD n'a pas la réponse et propose que cette question soit abordée avec les RH site.

Pour SUD, une partie du problème vient du fait qu'il manque du personnel en 2x8 et que l'on récupère les gens du WE pour compenser les départs.

**Nous souhaiterions savoir si à ce jour des arrangements financiers sont en cours avec Peugeot afin d'éviter une procédure judiciaire ?
Si oui combien ? (SUD)**

Pour la Direction le litige est clos, et les chiffres sont confidentiels afin de ne pas donner de « mauvaises idées » aux autres clients.

SUD demande quelles sont les modalités de règlement ?
La Direction dit que le paiement sera effectué en une seule fois. Par contre le chiffre annoncé et qui circule est complètement aberrant.

Un débat s'engage sur la polémique liée au chiffre annoncé et aux discussions sans fin suite au manque d'information officielle.

La Direction clos le débat en affirmant ne pas pouvoir communiquer sur le sujet.

FONCTIONNEMENT DU CE

Trésorerie :

Le trésorier informe qu'un point sur la trésorerie 2018 et sur les prochains budgets 2019 a été fait le 20 juin.

Le 27 juin le cabinet REC a présenté aux élus son rapport sur les comptes CE au 31/12/17 qui seront validés au CE du 19/7/18.

Logement :

Approbation du compte rendu du 13/6/18 avec 4 prêts logements et 1 prêt caution.

Achats groupés :

Approbation du compte rendu du 7/6/18 la préparation du marché de Noël fin décembre et la vente de thé par bon commande à l'identique du café.

Loisirs et culture :

Approbation du compte rendu du 7/6/18 avec la sortie au parc des oiseaux qui affiche complet et du compte rendu voyage du 15/6/18 avec l'accord de la croisière en Méditerranée et la présentation du séjour en Norvège par l'agence Préférence Tours.

Formation emploi :

Approbation du compte rendu du 13/06/18 avec les chiffres habituels.

Economique :

Approbation du compte rendu du 15/06/18 avec un bon retour sur la prestation de Benoit Guillaumin.

Sport :

Approbation du compte rendu du 1/6/18 avec à la prochaine commission la présentation d'une nouvelle activité dans l'ancienne bibliothèque.

Œuvres sociales :

Approbation des comptes rendus du 8/6/18 avec la présentation des jouets de Noël et une offre d'abonnement à Bayard Milan Presse.
Un point sur le remplissage des mobil homes a été présenté.
Un bilan détaillé de la campagne des chèques vacances sera fait
40 dossiers handicapés ont été validés.

1 dossier Entraide présenté et refusé

Divers :

Le secrétaire rappelle la présence, lors du prochain CE de Juillet, de l'expert-comptable pour la validation des comptes du Comité au 31/12/2017 ainsi que la modification de la prochaine séance plénière de Septembre avancée au mercredi 26 Septembre 2018 à 8h.

La prochaine réunion du CE aura lieu le 19 juillet 2018 à 8h.

La présidente,
Elizabeth Battarel

Le secrétaire,
Olivier Passerini