

Comité d'entreprise NTN-SNR ROULEMENTS

Procès verbal de la séance plénière du 29 Novembre 2018

Le Résumé du Secrétaire

Situation économique :

Le niveau d'activité reste morose, du fait du marché automobile dont la baisse n'est pas compensée par les autres BU.

Présentation du projet OASYS :

Le nouveau référentiel de management, en cours de déploiement, a été présenté aux élus.

Point sur l'absentéisme :

La direction a fait un point sur les arrêts maladie dans l'entreprise. Une personne sur deux a eu un arrêt maladie depuis le début de l'année, représentant au total plus de 5200 arrêts. Ce chiffre est important et doit poser questionnement.

Projet École 74 :

La direction a présenté le projet École 74 qui a pour vocation la construction d'un parcours d'intégration et de formation. Une plate-forme de formation sera mise en place et la méthode s'appuiera sur l'apprentissage par la pratique.

Fonctionnement du CE :

Les élus ont validé à l'unanimité, moins une abstention, les Budgets 2019 du CE.

Les procès-verbaux des séances, plénière du 25 octobre 2018 et Extra du 13 novembre, sont approuvés.

SITUATION ECONOMIQUE

Le niveau des ventes pour le mois d'Octobre est en dessous du budget : les ventes s'élèvent à 78,3 M€ contre 83,6 M€ prévus au budget. Le cumul de ventes réalisées est de 522,3 M€ au 31 Octobre 2018, il reste en deçà du budget (540,1 M€).

Les ventes Auto 1^{ière} monte d'octobre sont faibles chez tous les constructeurs et le resteront jusqu'à la fin d'année, comme l'avait annoncé Monsieur Christophe ULRICI lors de la présentation au dernier CE. Un ajustement de - 10.07 M€ sur le prévisionnel des ventes a été appliqué.

L'Industrie est en retrait par rapport à N-1, par manque de disponibilité des produits auprès des fournisseurs.

L'Aéro réalise un bon mois avec une hausse de +0,9 M€.

Le prévisionnel de ventes BU Automotive OEM FY2018 fléchit à 412,99 M€ et reste en dessous du budget de 427,07 M€, le niveau de ventes est mauvais chez nos clients JLR, Fiat et Daimler.

Pour la BU Automotive AFT, le prévisionnel commercial de vente s'élève à 116,56 M€ en baisse, juste au-dessus du budget de 112,31 M€. Pour les pays occidentaux, on note une bonne performance sauf pour la France.

Celui de la BU Industry IOE est en chute, au 31 octobre s'élève à 65 M€.

Pour la BU Industry IDE, le prévisionnel de vente à 90,47 M€ se situe au-dessous du budget de 96,73 M€. La 1^{ère} monte est en baisse, le ralentissement de l'activité est prévu jusqu'en février.

Le prévisionnel de ventes pour l'Aéro avec 54,34 M€ est nettement en dessus du budget prévu à 44,36 M€.

La CFE-CGC fait remarquer que l'on n'atteindra pas les 54 M€ annoncés, et que comme l'an passé, le dernier mois de l'exercice comptable fera apparaître une grosse baisse soit un mois et demi à enlever.

Madame Elizabeth BATTAREL précise que ce sont les données du plan commercial.

La CFE-CFE dit que le plan commercial n'est pas réaliste. Cela ne permet pas de s'organiser correctement, car on appelle des pièces et on ne fait pas. Cela fait exploser les encours.

Madame Elizabeth BATTAREL explique que le plan commercial est l'engagement vis-à-vis du client.

Pour la CFE-CGC, alors ces chiffres découlent de la demande commerciale et non du plan commercial. Le plan commercial doit être réaliste. On ne tiendra pas.

La direction confirme que le niveau des ventes ne sera effectivement pas à ce niveau.

Le prévisionnel des ventes pour l'Industry OEM est en baisse, mais revient à l'objectif. Le ralentissement est plutôt prévu sur Janvier et Février.

Le niveau des Sorties de Fabrication, qui s'élève à 2073 K€/jour à fin octobre 2018 est en dessous des attentes, lié à l'impact des fermetures de SNR Cévennes, aux problèmes de traitements thermiques et la performance en dessous des attentes.

Le mois de novembre s'annonce mauvais, l'effet des « gilets jaunes » a fortement perturbé les approvisionnements et les sorties de fabrication (sans pièces, on ne peut pas produire).

La CFDT s'étonne de la fermeture du site d'Alès alors que la SF est en dessous.

La CFE-CGC explique que la fermeture d'Alès permet de couper un peu la production en raison des stocks trop élevés. Comme l'avait annoncé Monsieur Christophe ULRICI, les problèmes de l'auto vont se prolonger jusqu'à la fin d'année.

Monsieur Johann LEMOINE confirme que le niveau de stock du site d'Alès n'est pas bon, d'où ces fermetures ponctuelles.

La CFE-CGC confirme que l'on est dedans avec les 1,7 M€ au lieu des 2 M€, les SF de l'auto sont basses et les stocks au-dessus de l'objectif.

Les stocks au 31 Octobre 2018 s'élèvent à 232,32 M€, contre 211,97 M€ en octobre 2017.

Monsieur Johann LEMOINE explique que les stocks identifiés chaque mois sont établis suivant une valeur standard, c'est-à-dire avant les dépréciations de stocks, et calculés uniquement sur les inventaires du site Alpes.

Monsieur Johann LEMOINE détaille la nouvelle présentation des stocks indiquant les lignes retenues :

100th ANNIVERSARY

STOCKS AU 31 OCT 2018 – NOUVELLE PRESENTATION

Stocks exprimés en net = tenant compte de la dépréciation de stock

Produits finis = Produits fabriqués + Produits achetés

FY 17 = valeur des stocks à la clôture de l'exercice

PEX MEX : regroupe les produits d'exploitation et les matières d'exploitation

		FY17	sept-18	oct-18	Obj.	Forecast
A+C+R	Produits finis	115,3	120,3	125,1	111,0	113
	Matières et en cours	70,8	76,4	76,0	70,5	71
	PEX MEX	3,2	4,4	4,1	4,0	4
	transit	13,3	11,2	13,4	13,0	13
Total A+C+R		202,6	212,3	218,5	198,5	201,0
Autres filiales		35,5	39,1	41,8	33,6	34,9
Total Groupe		238,1	251,5	260,3	232,1	235,9

Forecast = « prévisionnel d'atterrissage » compte tenu des éléments d'activité et du plan d'action stock global groupe

Marc, Walzager, Do Brasil, Rulmanti, Jesa

NTN

Monsieur LEMOINE explique que ces données sont plus précises.

La CFE-CGC signale qu'il ne faut pas mélanger les produits finis fabriqués SNR (liés à l'activité industrielle) et les produits finis achetés.

La CFE-CGC souhaite une analyse plus fine, et demande une vigilance sur les produits finis afin d'apprécier les problèmes de surstocks en fin d'année.

FO demande que les 2 types de tableaux (ancien et nouveau) demeurent dans les présentations.

Monsieur Johann LEMOINE répond que l'on ne peut conserver les 2 car les unités sont différentes. Il faut choisir entre les stocks bruts ou nets.

La valeur nette reflète davantage la valeur réelle des stocks. Nous retiendrons donc cette unité. Nous verrons par ailleurs pour distinguer Produits Finis Achetés et Produits Finis fabriqués.

SITUATION DE L'EMPLOI

A fin Octobre, l'effectif CDI et CDD s'élève à 2879 salariés. Le nombre d'intérimaires s'élève à 138 personnes, avec une baisse sur le mois de 2 personnes (-6 Ouvriers, + 4 Etam).

On note 41 entrées CDI pour le mois (18 Ouvriers, 16 Etam et 7 Cadres) et 28 sorties CDI (19 Ouvriers, 6 Etam et 3 Cadres).

FO fait remarquer qu'il y a plus toujours plus de cadres que d'ouvriers.

Monsieur LEMOINE rappelle, comme il l'a déjà fait précédemment, que le niveau de formation et de technicité des postes évolue, d'où l'embauche de salariés au statut Cadre.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le nombre d'heures supplémentaires payées pour le mois d'octobre reste élevé avec 4366 heures (2093h pour Seynod, 508h pour Meythet, 1412h pour Argonay, 354h pour Annecy).

La CDFT est étonné par le chiffre faible des HS pour les ETAM, elle demande si elles ont été payées ou pas alors pas comptabilisées ?

Monsieur Johann LEMOINE va faire le point.

APPLICATION INTERESSEMENT S1 FY 2018

Monsieur Johann LEMOINE donne l'information sur les indicateurs de résultats S1 FY2018 et l'application de l'Intéressement pour S1 FY2018 :

Prime de Résultat :

La marge opérationnelle S1 FY 2017 s'élève à 1,84 %.

Ce résultat ne permet pas de dégager de dotation Résultat pour l'Intéressement au titre de ce semestre (MOP < 2% du CA).

Malgré des prix de ventes en hausse et une bonne performance de l'industrie, les résultats de ce semestre sont marqués par une baisse de l'activité automobile, la hausse des prix matières et un effet devise négatif (Rouble et Real).

Prime de Performance :

Le calcul de la prime performance uniforme se décompose ainsi :

Nombre de points Qualité (coût rebuts+EI)	= 10/10 (budget FY2018 = 4.3%)
Nombre de points Qualité (plantes clients)	= 6,9/10 (+ 6 au budget)
Nombre de points Taux de service (nbre de familles à l'objectif)	= 4,7 /10
Nombre de points Performance (VA usine)	= 3/10
Nombre de points Frais Généraux (FG/CA)	= 0/5 (impact baisse du CA)
Nombre de points Sécurité (TF1)	= 4/5
Soit au total	= 28,5/50

En application de l'avenant à l'accord d'intéressement signé le 31 mai 2018 par certaines organisations syndicales, le total des indicateurs de performance excédant 25 points, un supplément d'intéressement sera versé, après validation au cours du Conseil d'Administration, pour atteindre un montant total brut versé (prime + supplément) de 500 € pour un temps complet.

Cette prime sera versée le 15 Décembre.

INDICATEUR INTERESSEMENT A FIN OCTOBRE 2018

Monsieur LEMOINE donne les indicateurs de résultats à fin octobre 2018 :

Le calcul de la prime performance uniforme se décompose ainsi :

Nombre de points Qualité (coût rebuts+EI)	= 10/10
Nombre de points Qualité (plantes clients)	= 6,4/10
Nombre de points Taux de service (nbre de familles à l'objectif)	= 5,8 /10
Nombre de points Performance (VA usine)	= 6,3/10
Nombre de points Frais Généraux (FG/CA)	= 0/5 (impact baisse du CA)
Nombre de points Sécurité (TF1)	= 5/5
Soit au total	= 33,5/50

La hausse des frais généraux est en lien avec la baisse du chiffre d'affaires.

FO dit que les soucis de qualité perdurent dans les ateliers et s'étonnent du 10/10 malgré les problèmes au traitement thermique ?

FO demande si les conséquences de ces problèmes seront différées sur les prochains indices qualité ?

Monsieur LEMOINE répond qu'il y aura évidemment un impact dans le calcul de l'indice qualité.

La CFE-CGC confirme que l'impact se verra plus tard et que le taux de service sera aussi dégradé en raison de la baisse d'activité.

La CFE-CGC souhaite que l'activité globale revienne à un bon niveau, car pour le taux de service on doit revenir au minimum à 80%.

ORGANISATION DES FERMETURES DE FIN D'ANNEE

La Direction précise l'organisation prévue pour le site d'Argonay :

Lundi 24 et lundi 31 Décembre :

- Horaire journée travaille normalement
- 2x8 matin travaille normalement
- 2x8 après-midi = 4h travaillées + 4h RTT collectives
- Nuit = approche pour équité entre 2x8 et Nuit (soit 2h RTT collectives par nuit)

FO demande si les personnes peuvent prendre leur journée en individuel ?

Monsieur Johann LEMOINE répond que les absences sont gérées au cas par cas par le manager.

FO et SUD reviennent sur le fait d'imposer aux gens de prendre des congés individuels ce qui va à l'encontre de l'accord 35h.

Sur le fond ils ne sont pas contre mais c'est pour le principe.

POINT SUR L'ABSENTEISME

En complément de la présentation faite lors du dernier CE, Monsieur Johann LEMOINE apporte des éléments concernant les arrêts maladie de courte durée.

Nombre de personnes en arrêt maladie :

Du 1^{er} Janvier au 30 Novembre, 1408 salariés ont eu au moins 1 arrêt de travail, soit 49,4% de l'effectif.

Ce qui représente pour une année 1512 salariés.

5288 arrêts de travail ont été enregistrés sur la période avec 2776 arrêts de travail initiaux dont 1914 sans prolongation et 662 avec 1 ou plusieurs prolongations et 2512 prolongations.

La CGT demande comment l'entreprise se situe par rapport à la moyenne nationale ?

Monsieur Johann LEMOINE répond que l'on se situe au dessus au niveau national et nettement au dessus dans la branche de la métallurgie.

FO demande d'où viennent les chiffres ?

Monsieur Johann LEMOINE précise que les données proviennent de « people net » de la paie.

FO fait remonter le problème des salariés à l'arrêt qui ne touchent rien, il y a du retard dans le traitement, ce n'est pas juste que le salarié soit pénalisé.

L'assistante sociale explique qu'il peut y avoir du retard dans le décompte de la CPAM, mais la comptabilisation est bonne.

Monsieur Johann LEMOINE complète que les arrêts maladie sont saisis au fur et à mesure de leur réception.

Nombre d'arrêts initiaux par salarié :

Du 1^{er} janvier au 30 Novembre, 748 salariés ont eu 1 arrêt initial, 324 ont eu 2 arrêts initiaux, 157 salariés ont eu 3 arrêts initiaux, 94 salariés ont eu 4 arrêts initiaux et 85 salariés ont eu 5 arrêts ou plus (dont 1 salarié 22 arrêts initiaux et 1 salarié 25 arrêts initiaux).

La CFDT s'interroge sur le fait qu'un salarié puisse avoir 25 arrêts, comment est-ce possible ?

Monsieur Johann LEMOINE confirme que ces arrêts rendent difficile l'organisation du travail pour le manager.

Nombre de jours d'arrêts maladie :

Du 1^{er} janvier au 30 Novembre 46 997 jours (49,4% de l'effectif), soit 51 269 jours pour 1 année (140 équivalent temps plein =ETP).

Nombre moyen de jours d'arrêt par salarié absent : 33 jours

Nombre moyen de jours d'absence par salarié NTN-SNR : 18 jours.

La CFE-CGC met en parallèle le nombre d'absence en ETP et le nombre d'intérimaires qui a fortement baissé, cela peut poser des problèmes d'organisation du travail pour les manager.

FO demande s'il y a de l'invalidité dedans (mi-temps thérapeutique) ?

Monsieur Johann LEMOINE répond que ces arrêts concernent uniquement la maladie.

Nombre d'arrêts selon la durée :

2278 jours de carence pour arrêt maladie de 1 à 3 jours + 4623 jours de carence pour arrêt > à 3 jours = 6901 jours de carence

Ces jours de carence, indemnisés par l'entreprise, représentent un coût de 1,3M€. La Direction rappelle que le maintien de salaire est intégralement supporté par l'entreprise, qu'il n'y a aucune indemnisation de la CPAM pour les 3 premiers jours d'arrêt.

Monsieur Johann LEMOINE met au regard de la MOP les dépenses associées aux arrêts maladie. En rappel, il manque 800K€ pour atteindre les 2% de MOP sur le 1^{er} semestre.

La CGT demande à la Direction de faire quelque chose pour que les gens ne s'arrêtent pas et garder les personnes en bonne santé ?

La CFDT demande à l'entreprise si elle peut faire passer l'info aux médecins pour éviter les abus.

Pour FO, le vrai problème c'est le climat social, il suffit de comparer la situation par rapport à 5 ans ou 10 ans en arrière.

SUD considère que chaque arrêt est établi par un médecin, personne autour de la table n'est médecin donc on ne peut pas les contester. Ce sont de vrais arrêts maladie, ce n'est pas des personnes qui ne veulent pas travailler, elle sont vraiment malades.

Monsieur Johann LEMOINE précise que sa présentation est factuelle. Ce sont des chiffres pas des interprétations. Les réactions et analyses sont celles des élus et non de la Direction. Par contre la Direction est d'accord pour travailler sur ce sujet, afin de déterminer les actions à mener sur le terrain afin de contrôler les arrêts maladie et comment agir sur les arrêts abusifs.

FO demande comment peut on juger que l'arrêt soit justifié ou non ?

Monsieur Johann LEMOINE rappelle que le médecin est maître chez lui. Au regard de la CPAM, les jours de carence n'étant pas indemnisés par la CPAM, ils n'impactent pas les comptes de la sécurité sociale.

1^{er} jour d'arrêt :

Durée arrêt / 1 ^{er} jour d'arrêt	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
1 jour	104	91	88	64	120	17	12
2 jours	92	96	60	31	38	21	6
3 jours	139	54	113	33	188	5	15

Pour FO, ça fait sourire !

Pour la CFDT ça prête à interprétation !

Monsieur Johann LEMOINE explique que la règle de prise en compte du taux de présence pour le calcul des primes de fin d'année et de vacances n'est pas forcément appliquée. Cela fait partie des points à améliorer.

Pour SUD le home office pourrait être une solution.

La CFE-CGC est d'accord mais attention cela ne peut pas s'appliquer à toutes les catégories socioprofessionnelles. La demande avait été faite lors de l'accord QVT.

FO revient sur le climat social et la pression subie dans les ateliers. Les gens partent et démissionnent ou se mettent à l'arrêt, c'est un souci. Il y a matière à faire baisser les arrêts maladie.

La CFDT alerte sur les problèmes de reclassement et cite l'exemple d'une personne à qui on a conseillé de rester à l'arrêt car on ne savait pas où la mettre.

SUD confirme.

Monsieur Johann LEMOINE espère que c'est exceptionnel.

La CFDT alerte sur la gestion du personnel, il y a beaucoup de personnes qui dépriment et qui se mettent à l'arrêt. Il y a un problème avec l'accord qui permet le temps partiel aux anciens, mais on ne peut jamais l'accorder à ceux qui le demandent.

FO constate que rien ne bouge.

Monsieur Johann LEMOINE rappelle que le salaire est la contre partie du travail. A aujourd'hui les jours de carences sont indemnisés à 100% et il n'y a pas d'impact sur le salaire.

SUD revient sur la QVT abordée par la CFE-CGC et rappelle que les 3 jours de carence font partie des acquis et il serait inconcevable de vouloir y toucher.

Pour Monsieur Johann LEMOINE cela peut être une piste...

FO dit que c'est peut-être un axe, mais attention, les personnes qui ont un problème de santé sont déjà pénalisées par rapport aux augmentations et primes.

La CFDT fait remarquer qu'il faut aussi penser à ceux qui sont présents et qui pallient aux absences.

La CFE-CGC confirme que les présents sont toujours pénalisés, mais il ne faut pas faire le procès des absents, mais agir pour baisser ces arrêts maladie.

SUD trouve dans ce débat une des raisons pour laquelle l'accord QVT n'a pas été signé par toutes les organisations syndicales.

PRESENTATION LANCEMENT MANAGEMENT OASYS

Madame Isabelle PICHARD présente l'avancement du projet OASYS. Elle rappelle que ce projet est un engagement du Plan d'Entreprise et fait un rappel du lancement présenté ultérieurement aux élus.

Modernisation de notre démarche de management pour :

- Mettre l'humain au cœur de nos organisations
- Nous donner plus de chances d'atteindre nos objectifs
- Développer l'engagement et la fierté d'appartenance à NTN SNR
- Clarifier les rôles et responsabilités des managers en précisant les attendus
- Harmoniser les pratiques avec des standards clairs et communs à tous.

Partie 1 = Après une phase de lancement et une formation au référentiel, la démarche de création du référentiel a été validée par le COMEX.

Cette démarche se veut participative et implique divers groupes pluridisciplinaires.

Au total plus de 300 personnes ont été impliquées des N-1 du COMEX aux salariés (sur les sites France + Europe).

Les travaux à venir **concerneront aussi** la communication et l'échange sur le métier de manager.

Ce référentiel concernera tous les managers avec un programme de formation évolutif sur plusieurs jours répartis dans le temps.

Partie 2 = Ce référentiel contient les 5 rôles du manager, chacun décliné en 3 principes :

- Donner du sens pour engager
- Accompagner pour faire grandir
- Responsabiliser pour entreprendre
- Développer le plaisir au travail pour motiver
- Être exigeant pour atteindre l'objectif

La CFDT a bien compris, que les managers commençaient la formation début 2019 et demande ce qui est prévu pour l'ensemble du personnel ?

Madame Isabelle PICHARD répond que le déploiement est en cours.

FO fait remarquer qu'il y a plusieurs façons de procéder et pas toujours très claires.

Madame Isabelle PICHARD précise que ce point est abordé plus loin dans sa présentation.

FO regrette qu'il y ait des écarts suivant les approches différentes des managers.

Madame Isabelle PICHARD approuve et rappelle que l'objectif est d'harmoniser la façon de faire tout en permettant à chacun de garder sa personnalité.

FO demande ce qui est prévu pour les personnes qui ne se sentent pas dans cette nouvelle démarche de management.

Pour Isabelle PICHARD, ces personnes ne sont pas à la bonne place.

Partie 3 = Le déploiement et le suivi dans le temps

Impacts de l'adoption du référentiel :

- Evaluation
- Recrutement
- Formation

FO demande si la formation est prévue pour les personnes qui arrivent de l'extérieur. C'est important pour les gens qui arrivent de connaître le travail et les pratiques dans l'atelier. Avant tous les managers faisaient des stages dans les ateliers pour apprendre le métier. Aujourd'hui un agent de maîtrise ne sait même pas monter un roulement. Madame BATTAREL n'aime pas le passé mais avant il y avait du bon pour expliquer et former.

Madame Elizabeth BATTAREL précise qu'elle n'est pas contre le passé, mais contre ce qui ne sert à rien et n'a plus lieu d'être. Elle est tout à fait d'accord pour les stages de découverte en atelier, le manager n'est pas un spécialiste et doit comprendre ce qui est en place.

Pour FO cela permettrait d'éviter beaucoup de problèmes, en connaissant les personnes et qui fait quoi.

Madame Elizabeth BATTAREL rappelle que le référentiel ne transformera pas les personnes. Une personne qui n'est pas manager ne pourra pas rester en place.

FO fait remarquer que certains managers se font reprocher d'avoir trop d'affinité avec leur personnel.

Madame Elizabeth BATTAREL conçoit qu'il y a danger d'évoluer et de manager dans la même équipe (il faut la juste distance).

La CFDT fait remarquer qu'avant les personnes faisaient des stages dans d'autres secteurs pour comprendre leurs problèmes. Cela permettait de s'appuyer sur les connaissances techniques de chacun.

Madame Elizabeth BATTAREL approuve que le manager doit comprendre les attentes et les contraintes des personnes qui travaillent avec lui.

Suit un débat sur le fait qu'il faut faire attention à la mise en place de managers trop jeunes, avant la trentaine. Ces jeunes personnes ont des compétences, mais ne

connaissent pas le métier et donc peuvent faire des erreurs, ce qui ne les empêchent pas avec le temps de devenir de bons managers.
Certains jeunes managers ont été cassés peut-être un peu trop rapidement.

Synthèse = Les changements au quotidien

- Engagement individuel dans la démarche
- Formation de tous les managers
- Evolution de la communication d'entreprise
- Evolution de l'animation de la communauté managériale
- A compléter avec des idées locales

Pour lancer la démarche officiellement auprès des équipes, mise à disposition d'un guide d'animation de 2 pages, commun à tous les managers, pour animer une rencontre de 15 minutes maximum, pour répondre aux questions que les collaborateurs pourraient se poser et organiser l'évaluation du management de NTN SNR dans les 15 jours maxi.

L'ensemble des managers s'auto positionne (je fais ou ne fais pas) et en parallèle, fait positionner son personnel sur les même principes.

La CFDT fait remarquer que c'est compliquer de savoir où mettre la croix par exemple concernant les compétences ou les objectifs.

Madame Elizabeth BATTAREL précise que l'évaluation est toujours délicate, on est sur des critères de jugement.

Pour FO, on n'a pas besoin de ça pour voir qu'un manager ne va pas et n'est pas à sa place.

SUD complète que c'est pour ça que le suivi des arrêts maladie par secteur serait intéressant. Et si le manager change de secteur, il faudrait voir si les arrêts maladie changent aussi de secteur.

Madame Isabelle PICHARD précise que pour démarrer on fait une analyse collective, sans jugement et qu'ensuite on passera à une évaluation individuelle avec les points forts et les points de progrès.

Pour FO, on déplace le problème mais on ne traite pas.

La CFDT pense que le problème des managers est souvent le manque de temps. De nombreux salariés attendent de la disponibilité de leur manager qui n'en n'a pas.

SUD confirme en expliquant que certains postes étaient tenus par des personnes qui avaient des restrictions médicales comme les relevés de production et aujourd'hui cette tâche revient à l'agent de maîtrise.

La CFDT souhaite que pour les nouveaux agents de maîtrise, soit inclus dans cette formation, l'interaction avec les partenaires sociaux.

La Direction confirme que c'est important. Il faut développer le parcours de formation interne dans ce sens. A travailler en cohérence avec la formation NAM.

SUD demande si les enquêtes sont bien anonymes et si elles sont regroupées par secteur ou en central.

Madame Isabelle PICHARD répond que dans un premier temps l'évaluation est générale donc globale pour l'entreprise. Pour ce qui concerne l'évaluation, il faut répondre avec l'état d'esprit du moment.

En conclusion :

- Mettre en œuvre un engagement de Drive NTN 100 important pour notre entreprise
- Fixer un cadre pour clarifier les attentes envers les managers de toute l'organisation, à tous les niveaux
- Se donner les moyens (notamment par la formation) de développer le management au sein de NTN SNR
- Démarche de développement pour que chacun progresse de façon positive pour lui et son équipe

La CFE-CGC souhaite que l'entreprise réussisse ce challenge. Le management et la communication sont 2 axes importants pour améliorer le social dans l'entreprise et la rendre attirante.

La CFDT demande s'il est prévu de refaire une évaluation dans 1 ou 2 ans ?

Madame Isabelle PICHARD répond que c'est prévu pour l'automne 2019.

La CFDT remercie Madame Isabelle PICHARD pour cette présentation et apprécie cette démarche qui doit permettre de retrouver un bon niveau de management.

Pour SUD, il faut redonner confiance aux salariés. Le manager doit être plus sur le social que sur le résultat.

Monsieur Johann LEMOINE remercie également Madame Isabelle PICHARD et complète qu'il était important d'associer les élus au déploiement de ce projet.

PRESENTATION PROJET « ECOLE 74 »

Madame Anne BAVAZZANO, présente le projet de Construction du parcours d'intégration et de formation.

L'enjeu est de concilier un niveau de professionnalisme attendu par l'entreprise et des profils de candidats qui souvent ne connaissent réellement ni l'entreprise, ni nos métiers.

Ce projet conduit à trois blocs d'actions :

- Le recrutement et l'intégration dans l'entreprise ;
- La formation sur les fondamentaux techniques et l'évaluation des compétences professionnelles ;
- La préparation des équipes de l'entreprise à la transmission et à l'évaluation des compétences.

Construction d'un parcours d'intégration et de formation :

- Structuré, progressif et cohérent
- Sur le principe de la pédagogie inversée / mises en pratiques
- Utilisant des ressources communes : Moyens, Travaux Pratiques, Simulateurs, ...

Concrètement, cette formation se ferait sur une plateforme à 3 niveaux :

- Ecole 74
- Ecole spécialisation
- Ecole expert

Ecole 74 :

Tronc commun « piscine » sur une durée d'un mois, suivi d'une spécialisation :

- Monteur Aéro
- Rectifieur Aéro
- Secteur Auto

Public : tout AF avec/sans diplôme de la mécanique

La CFDT demande si c'est le même principe que pour l'alternance ?

Madame Anne BAVAZZANO confirme qu'il y a une 1^{ère} partie théorique d'un mois, suivi d'une deuxième partie de 12 mois en alternance dans les différents secteurs, dans la même démarche que les contrats de professionnalisation.

La CFDT demande si cela s'adresse aussi aux CDI ?

La Direction explique que les stagiaires sont payés par pôle Emploi et formés par NTN-SNR (stagiaires en formation professionnelle).

Ecole spécialisation :

Développement du niveau supérieur : Conduite, réglage, rectification de production,

Public : Agent de fabrication / Régleurs sur Rectifieuse petite série Argonay / S4I & Proto

Ecole experts :

Modules formations techniques / process Méthodes

Public : filière technique STU - Méthodes - ATCA

La CFDT trouve bien cette démarche pour les nouveaux entrants, mais attention, le coût est important pour l'entreprise, il est donc nécessaire pour que les gens restent. Il faudrait un engagement lors de la formation.

La Direction répond que c'est interdit. Par principe on fait confiance et c'est important. C'est comme pour les CQPM. On récupère aussi le fruit du travail réalisé par d'autres entreprises.

Pour la CFE-CGC, ce projet est à coupler avec le projet OASYS, les 2 sont liés et la réussite de l'un ira avec la réussite de l'autre.

La CFDT souligne que comme pour les CQPM, si après le diplôme, il y a une évolution cela se traduit forcément par de la motivation dans le travail.

La Direction confirme que lors de la remise des diplômes, les salariés sont fiers et motivés.

Solutions en cours d'étude

300 m2 pour la plateforme :

- Composé d'ateliers et plateau pédagogique

Madame Elizabeth BATTAREL souligne que cela répond à la remarque faite régulièrement sur la difficulté de former les personnes sur les postes de travail sur Argonay.

SUD précise qu'il n'y a pas qu'à Argonay.

Pour FO, il y a trop de départs.

Ressources mises en œuvre :

- Cout locaux total estimé : 400 k€
- Effectifs : 2 personnes

Cible stagiaires Ecole 74 :

3 modules / an de 8 personnes en piscine + 3 modules :

- CQPM de rectification
- CQPM monteur aéronautique

Etudes d'implantation :

- Dans le bâtiment 2 d'Argonay
- En construction légère sur l'établissement d'Argonay
- Prolongation du centre de formation de Seynod
- Partenariat avec une école sur l'agglomération d'Annecy

Délais de mise en œuvre : prévision démarrage septembre 2019

La Direction explique que pour aider au financement de ce projet, elle recherche des aides financières auprès de l'état.

La CFE-CGC demande comme les stagiaires ne sont pas tous du personnel NTN-SNR, si cette formation peut se faire en interne. Et est-ce qu'une étude a été réalisée pour avec des organismes de formation extérieure comme AFPI Etudoc ?

Madame Anne BAVAZZANO confirme que AFPI Etudoc a bien été contacté mais également d'autres établissements.

La Direction développe que le but est aussi de donner envie aux stagiaires de rester, ce qui paraît difficile si la formation se fait en dehors des murs de l'entreprise.

FO demande pourquoi le 1^{er} module s'appelle « piscine » ?

La Direction explique que c'est le nom donné à ce type de formation...en lien avec l'immersion des stagiaires.

Pour la CFDT trouve que c'est un beau projet.

FO aussi, mais trouve une fois encore que c'est un retour en arrière.

Pour la CFDT, l'important c'est que ça réponde au besoin. La surface prévue sera-t-elle suffisante ?

Madame Anne BAVAZZANO répond que ce qui a été prévu en m² est bien.

La Direction explique que dans ce genre de formation il faut prévoir une moyenne de perte de 20%. La plateforme pourra accueillir 30 personnes par an soit une moyenne de 21 personnes par an réparties sur 3 groupes. L'objectif est de former en continu.

La CFE-CGC demande qui aura la charge de la sélection des stagiaires ?

La Direction répond que c'est pôle emploi.

POINTS DIVERS

La Direction informe que le du Board Meeting NTN a décidé que Monsieur Hervé BRELAUD prendra la responsabilité globale des achats NTN. Le poste est basé à Osaka au Japon. La prise de fonction est prévue pour Janvier 2019.

La succession de Monsieur Hervé BRELAUD dans ses fonctions actuelles en Europe sera communiquée ultérieurement.

Le remplaçant de Monsieur Franck LESIGNE arrive semaine prochaine. Il sera membre du COMEX.

QUESTIONS SYNDICALES

1- Des bruits circulent sur certains sites concernant des fermetures supplémentaires à venir : Seynod fermé une semaine supplémentaire en janvier et Meythet fermeture tous les vendredis de Décembre Ces rumeurs sont-elles fondées ? (FO)

Monsieur Johann LEMOINE répond que ces rumeurs ne sont pas fondées et précise que les modifications en termes d'organisation se font en fonction de l'activité des secteurs et donc quelques ajustements peuvent être appliqués, dans le respect des règles ilots. Il rappelle que les congés devront être pris avant le 31 mai 2019.

La CFDT demande s'il est prévu une prolongation de fermeture pour le site d'Alès.

Monsieur LEMOINE rappelle les fermetures pour Toussaint, les 2 semaines de fin d'année et qu'il n'est pas prévu d'autres fermetures pour le moment, mais qu'il n'est pas exclu qu'il y en ait d'autres.

FO explique que sur le site de Meythet le décolletage ferme 1 semaine, et qu'il n'y pas de travail pour la 2^{ème} semaine.

Monsieur LEMOINE répète qu'il n'y a pas de fermeture en plus pour Meythet, juste quelques ajustements.

La CFE-CGC précise que certaines interventions de maintenance qui ne peuvent pas se faire en périodes estivales sont programmées début Janvier et ce depuis plusieurs années. Et cela n'a jamais posé de problème.

2- Combien de personnes sont invalides en catégorie 2 ? L'entreprise compte-t-elle les licenciés ? (SUD)

Monsieur LEMOINE répond que 56 personnes sont concernées par la catégorie 2.

Monsieur LEMOINE explique que c'est la CPAM qui prend la décision de déclarer une personne invalide. Une fois en invalidité, le salarié perçoit une pension d'invalidité et un complément par le régime de prévoyance. Cela n'a pas d'effet sur le contrat de travail de la personne.

L'inaptitude au travail ne se classe pas dans la catégorie invalidité. C'est le médecin du travail qui déclare une inaptitude pour le salarié.

En l'occurrence chaque personne inapte doit être traitée au cas par cas.

La question de l'aptitude des personnes en invalidité et qui n'exercent plus aucune activité au sein de l'entreprise peut se poser.

L'assistante sociale précise que l'invalidité peut évoluer dans le temps et n'est pas définitive.

3- Malgré nos nombreuses interventions, les erreurs répétées sur les feuilles de paie génèrent un stress et une angoisse chez les salariés qui ont perdu confiance. Il est urgent de faire le nécessaire pour résoudre ces problèmes récurrents liés aux feuilles de paie. Comment pensez-vous régler ces problèmes ? Les contrats record pour Airbus auront-ils des répercussions pour nos sites de production et surtout Argonay ? (SUD)

Monsieur Johann LEMOINE dit que le problème a été traité par le SIRH et que les compteurs de congés sont désormais en voie de stabilisation.

Le service paie est à la disposition des salariés et dans le doute il ne faut hésiter à solliciter les équipes.

FO dit qu'il y a encore des erreurs dans les congés et que ce n'est pas la 1^{ère} fois.

La CGT évoque aussi des anomalies essentiellement sur les équipes de week-end.

SUD dit que si la question est posée, c'est que le problème est réel. On est régulièrement sollicité.

Madame Elizabeth BATTAREL revient sur le travail conséquent réalisé par les équipes, tous les 15 jours un point est fait en lien avec le service Paie et 2 personnes du DOI pour aider à résoudre les problèmes.

Madame Elizabeth BATTAREL fait remarquer que le service paie souffre malgré les compétences de chacun. Aujourd'hui il y a peu de personnes disponibles sur le marché et les volontaires pour venir sont rares.

La CFDT demande si cela provient du logiciel de paie ?

Madame BATTAREL répond que ce n'est pas uniquement un problème de logiciel, on a transféré l'ancien système sans le nettoyer et cela a perturbé le démarrage.

Maintenant pour permettre la viabilité du système, il faut stabiliser dans un premier temps et ensuite nettoyer.

En plus, on est confronté à une grande complexité de fonctionnement. Monsieur Johann LEMOINE explique que notre séquençement de la paie, avec du prévisionnel sur le mois en cours et des régularisations sur le mois suivant, complique énormément la situation en ajoutant des sources d'erreur. L'enjeu est de simplifier la fiche de paie en diminuant le nombre de lignes sur le haut du bulletin de paie pour obtenir le salaire brut.

FO fait remarquer qu'il y a du retard dans la régularisation des paies, actuellement on est seulement sur les régularisations du mois d'Août.

SUD demande où on en est par rapport à l'impôt à la source ?

La Direction répond que tout est fait pour une réussite à 100%. Une simulation se fera sur la fiche de paie de Décembre. Les personnes pourront ainsi vérifier le taux de prélèvement qui leur sera appliqué à compter du mois de Janvier.

Question diverse :

La CFDT fait part d'un article paru dans le Dauphiné Libéré concernant des logements sociaux temporaires pour des employés de notre prestataire de CRAN. La direction répond que l'entreprise ne se lancera pas dans l'immobilier.

SUD donne l'exemple d'un collègue qui a plus de 10 ans d'ancienneté et qui dort dans sa voiture donc l'entreprise est bien concernée par le problème de logement.

FO précise qu'il y a une commission logement au CE pour les salariés dans le besoin.

L'assistante sociale précise qu'il y a aussi l'action logement pour prendre le relais.

La CFDT explique le contexte de l'action menée par ce prestataire en lien avec la Mairie d'Annecy et action logement.

L'assistante sociale demande à SUD de la contacter pour le collègue qui dort dans sa voiture.

FONCTIONNEMENT DU CE

Trésorerie :

Déclaration FO : *« Lors de la réunion de préparation des budgets du CE du 13 novembre, Force Ouvrière a soulevé quelques anomalies qui méritaient explications concernant certaines sections sportives, tout comme nous avons demandé des compléments d'informations sur les commissions loisirs et culture, œuvres sociales et achats groupés.*

Au vu de la réaction de certains élus CE, qui se sont empressés dans les heures qui ont suivi la fin de réunion, de colporter de fausses accusations concernant les propos de Force ouvrière à certains responsables de sections sportives, nous avons décidé de nous abstenir concernant notre avis sur l'ensemble des budgets du CE.

Il devient intolérable que nos dires et faits soient constamment déformés, où certains recherchent leurs intérêts personnels dans les décisions qui sont prises au sein de cette instance, plutôt que d'œuvrer pour l'intérêt de l'ensemble des salariés de l'entreprise. »

Validation du budget 1.28%

Le trésorier rappelle les réunions préparatoires au budget 2019 du 6 et 13 novembre. Il présente le global du 1,28 % pour un total de 1 205 634 €, une fois déduits les assurances, locaux Seynod, fonctionnement général et mutuelle, le disponible s'élève à 934 134 € pour les commissions. Il informe également que les effectifs extérieurs, malgré une baisse relative, demeurent encore trop élevés et que les demandes de budget pour l'année prochaine seront présentées selon une prévision à fin décembre et non un réalisé à fin octobre comme demandé lors de la réunion de préparation.

Chaque responsable de commissions présente son budget :

Œuvres Sociales : 680 000 € avec les budgets conséquents pour les vacances (mobil homes, chèques vacances et vacances des enfants), rentrée scolaire et entraide.

Sport : 91 250 € avec un budget revu à la baisse par rapport à 2018. Le responsable adjoint fait remarquer que les sections cyclisme, tennis et squash n'ont pas d'attribution de budget en raison de demande de budget pas claire et tardive, de perte d'activité et d'une nouvelle orientation en association.

On note une baisse des adhérents avec -123 salariés et/ou ayant droit et -75 extérieurs. Les adhérents dans les années à venir seront en baisse en raison de la volonté du comité entreprise de réduire les effectifs extérieurs

Les sections montagne, voile et ski compétition sont dynamiques et en progression d'adhérents jeunes.

Loisirs & Culture : 127461 € avec une baisse sur les budgets voyage.

Formation Emploi : 8 000 € dont 500 € pour le fonctionnement et 500€ pour les 3A (association des anciens apprentis).

Achats Groupés : 4800 € en hausse de 800€ par rapport à 2018.

Un déplacement au village des marques, une sortie au Château des Comtes de Challes et une journée bien-être le 16 mars 2019 sont au programme.

Logement : 200 € pour l'abonnement à la revue « l'immobilier ».

Le budget 1,28% est voté par 8 voix pour et 1 abstention.

Validation du budget 0.20%

Subvention NTN-SNR : 189 972€

Total subventions : 220 372€

Total des dépenses : 225 900€

Résultat : - 8 128 €

FO demande pourquoi le budget du 0,20% présente une perte ?

Le trésorier répond que la subvention de l'entreprise est en baisse.

Le secrétaire précise qu'une demande au service paie a été formulée pour connaître la base de calcul de cette subvention.

Le budget 0,20% est voté par 8 voix pour et 1 abstention.

Economique :

Le responsable propose deux dates le 18 ou 23 janvier 2019 pour une réunion d'information sur les actions en cours pour améliorer la MOP qui serait présentée par Benoît Guillaumin.

La date retenue est le 18 janvier à 9h, et concerne la commission élargie.

Loisirs et culture :

Approbation du compte rendu du 8/11/18 avec la discussion du budget, le bémol sur la section équitation qui devrait repartir avec un nouveau bureau et la présentation du nouveau règlement pour l'achat à tarif réduit de places pour le cinéma de Rumilly à valider en CE.

Validation à l'unanimité.

Sport :

Approbation du compte rendu du 9/11/18 avec la présentation du budget.

La CDFT déplore le fort taux d'absentéisme à la commission sport.

Le responsable adjoint répond qu'il faut rendre la commission plus attractive et alléger la durée afin que les personnes occupant des postes à responsabilité puissent participer plus facilement en limitant leur absence de leur poste de travail.

Œuvres sociales :

Approbation du compte rendu du 8/11/18 avec un point sur la fête de Noël et les mobil-homes 2019.

Le responsable demande à la direction de s'engager à 100% sur sa participation aux chèques vacances, et d'augmenter le budget pour la subvention du cadeau de Noël, s'élevant à ce jour à 15 000€.

Le responsable dit qu'il n'est plus possible de trouver des jouets à hauteur de la subvention donnée par la direction

Monsieur Johann Lemoine dit qu'il donnera sa réponse prochainement.

1 prêt Fond Social est accordé.

Logement :

Approbation du compte rendu du 6/11/18 avec aucune attribution de logement.

Achats groupés :

Approbation du compte rendu du 8/11/18 avec l'organisation du marché de Noël du 6/12 /18 et relance pour que les personnes se rendent à cette journée.

Le responsable fait part des problèmes de communication et demande à la direction l'autorisation de rajouter des présentoirs pour les catalogues sur les sites de Seynod et Cran.

Monsieur Johann Lemoine dit qu'il faut faire la demande auprès des RH site mais fera le point avec elles.

Formation emploi :

Approbation du compte rendu du 15/11/18 avec les chiffres habituels et le projet de nouvelle présentation des chiffres du mois. Le projet du plan de formation 2019 sera abordé le mois prochain.

Divers :

Le secrétaire propose l'agenda prévisionnel des rendez-vous du CE.

Le secrétaire demande que les présentations du CA du 12/12 et des comptes FY 2017 soient programmées à la séance plénière de janvier 2019 étant donné qu'il faut planifier le retour des comptes avec Syndex avec les élus avant cette date.

Proposition acceptée.

Le responsable des œuvres sociales fait remarquer que des anomalies de PC et CDF dans le fichier du personnel pénalisent le CE.

Le secrétaire informe que la responsable du service paie à rendez-vous le 30/11 avec le service administratif du CE pour traiter ce point.

La prochaine réunion du CE aura lieu le 20 décembre 2018 à 8h.

La Présidente,

Madame Elizabeth BATTAREL

le secrétaire,

Olivier PASSERINI