

**CHIFFRES DU SITE :**

Effectif permanents : 615 - Effectif intérimaires : 165
Absentéisme : 4,10 % en déc - 3,53 % sur l'année
H. Sup. : 86,25 h en décembre (4.486,75 cumul)
Taux réalisation plan formation : 144 % FMS, 150 % BDS

**DONNÉES SOCIALES**

Au 31 décembre 2017, le département FMS dispose d'un effectif de 185 personnes (133 permanents et 52 intérimaires) et 3 expatriés. L'absentéisme au mois est de 4,18 %. À FMS, il y a eu 16,50 heures supplémentaires sur le mois de décembre et au cumul sur l'année, 1.373 heures. Le taux de réalisation des EIA pour les Etam et cadres est de 9 % et 79 % pour les agents de production.

MARCHE DU DEPARTEMENT

Le chiffre d'affaires cumulé (20,049 M€) est en léger retard par rapport au budget (- 1,4 %). Les stocks représentent 2.385 M€. Les matières premières sont à 727 K€, les en cours à 496 K€ et les produits finis à 1,162 M€. Nous avons livrés 443 prototypes sur décembre et 10.573 pièces sur l'année pour 115 références différentes. À la Calandre, nous avons installé un système d'aspiration des fumées. L'entretien de la décennale a été réalisée avec succès sur l'autoclave du 10M. En Finition, un système d'aspiration centrale a été mis en place pour tout ce qui est marqueuse. En Confection, nous rencontrons de légers soucis de fiabilité avec la nouvelle machine de coupe. ATP interviendra en février. En février, il y a eu une embauche d'un entringleur en CDI. Les rebuts sont de 41,9 K€ en décembre, ils sont à 2,9 % sur l'année, contre 4 % en 2016. En décembre, les taxis représentent 0,13 K€, essentiellement des prototypes. En cumul sur 2017, ils représentent 1,3 K€ alors qu'ils représentaient 1,1 K€ en 2016.

DONNÉES SOCIALES

Au 31 décembre 2017, le département BDS dispose d'un effectif de 589 personnes (456 permanents, 110 intérimaires et 22 BDS77) et 1 détaché. L'absentéisme au mois est de 4,11 %. À BDS, il y a eu 69,75 heures supplémentaires sur le mois de décembre et au cumul sur l'année 3.071,25 h. Le taux de réalisation des EIA pour les Etam et cadres est de 17 % et 19 % pour les agents de production.

MARCHE DU DEPARTEMENT

Le chiffre d'affaires de décembre est de 103,926 M€, c'est un chiffre d'affaires record. L'an dernier, nous avons terminé l'année à 99,131 M€. Nous avons donc fait + 9%. Les prévisions à 3 mois sont supérieures à 9 millions, sauf en février où nous devrions faire 8,2 M€. Les stocks sont en hausse (8.982 M€). Les matières 1ères représentent 4,890 M€, les en cours 1,651 M€ et les produits finis, 2,4 M€. Si nous avons un bon chiffre d'affaires, le coefficient de vente n'est pas satisfaisant. La raison : pression importante sur les prix. Nous faisons plus d'EPDM et de tendeurs avec des marges plus faibles que de BR ou de l'industrie avec des marges plus intéressantes. Nous donnons également de la productivité, 3% par an. Il nous faut trouver des affaires de remplacement. Si nous faisons du volume, nous générons plus d'argent en valeur absolue, ce qui nous permet de payer nos frais de fonctionnement et de continuer d'exister. La croissance est essentielle pour nous. La clé pour servir l'industrie et faire de la croissance, c'est le service. Le secteur automobile représente des parts moins grandes, mais nous en faisons plus, ce qui nous rapporte plus d'argent. Toutefois, il faut faire de la productivité dans les ateliers, c'est-à-dire lancer la chasse aux gaspilles, à la perte de temps, etc. L'automatisation et la simplification des process peuvent nous permettre de récupérer de la marge.

CONGÉS ET PONTS DE MAI

En raison du fait qu'un certain nombre de jours fériés compose la semaine 19 (semaine du 7 au 13 mai), l'établissement sera fermé cette semaine-là sauf pour les services Maintenance et Logistique. Pour les Services Supports, une permanence sera définie par les membres du Comdir pour assurer un service minimum pendant cette période.

Les lundi 7 et mercredi 9 seront posés sous forme de RT2 (journées employeurs mai-juin). Aucune absence (CP, RT1, RT2, CAS) ne pourra être posée sur la période du 30 avril au 1er juin inclus. Ne seront pas travaillés : le lundi 2 avril (lundi de Pâques), le mardi 1er mai (Fête du travail), le lundi 21 mai (lundi de Pentecôte).

La CFDT demande que la Direction puisse instaurer une certaine souplesse pour les gens qui ont déjà effectués des réservations ou qui demandent des congés familiaux exceptionnels ou du repos...

La Direction rappelle fermement que conformément à la législation, l'employeur reste celui qui décide des congés et que les gens doivent impérativement les poser avant d'effectuer des réservations. Pourtant, elle accorde à la CFDT le fait d'étudier au cas par cas les demandes de congés engagées avant la réunion du CE.



■ Un accord de prolongation des mandats a été signé. Les élections seront organisées en juin. Une réunion est prévue le 7 mars pour parler de l'organisation des élections et du protocole pré-électoral.

- Les versements des primes d'Intéressement et de Participation seront effectués sur le salaire du mois d'avril 2018.
- Concernant les EIA, la Direction a précisé avoir mis en place un indicateur qui permettra de savoir qui avance et qui n'avance pas.

PROJET ROKYCANY



Concernant l'état d'avancement du projet de Rokycany, la Calandre et 2 tours tournent désormais. Nous effectuons les validations. Deux projets avaient été cotés en Tchéquie pour Renault et Mercedes, ils vont démarrer directement à Rokycany. Nous commencerons à produire des pièces dès le mois de mars pour Mercedes. Pour le moment, nous n'avons que 2 tours, si le troisième n'est pas commandé, il se pourrait qu'il le soit courant 2018. Les formations avancent. La situation évolue correctement. La CFDT a relevé le fait que les choses semblaient s'accélérer. Bertrand PIETTRE a préféré dire qu'elles devenaient réelles. La CFDT a indiqué qu'elle poserait des questions plus précises lors des prochains CE. Elle a demandé à pouvoir disposer d'un calendrier et a rappelé qu'elle solliciterait le lancement d'une expertise économique, ou d'un droit d'alerte, et s'assisterait d'un expert, afin de s'assurer que les transferts puissent s'effectuer dans les meilleures conditions. Enfin, elle a souhaité savoir quels étaient les travaux envisagés avec BDS en vue d'absorber tous les salariés le moment venu. Mr PIETTRE a d'abord tenu à dire qu'il n'y avait toujours pas de produits de substitution en vue, mais l'objectif était de développer les marchés et d'aller chez d'autres clients. D'autre part, si 2018 et 2019 sont stables, nous observons clairement une diminution de l'activité en 2020 en raison du fait que les projets s'arrêtent. Si en 2017 des transferts d'Étam et de techniciens ont déjà été effectués, il n'y en a pas eu du côté des opérateurs. Mr PIETTRE a pensé qu'en 2018, cela pouvait avoir du sens que les gens de FMS puissent être invités à commencer quelques mouvements parce qu'en 2020, lorsque l'activité commencera à baisser, ce sera naturel. Nous sommes toujours sur une perspective de se dire que nous avons un volant d'intérimaires sur le site qui nous permet de considérer qu'avec les départs qui vont intervenir, l'ensemble des CDI pourront être réintégrés sur BDS. La Direction a proposé d'ouvrir 5 postes en septembre et d'en faire l'annonce au pot d'été. Elle pense qu'il faut renforcer la communication dans les équipes pour annoncer les postes disponibles à BDS. Ainsi, ceux qui seront intéressés pourront le faire savoir et il y aura un examen des demandes au cas par cas. Elle a rappelé toutefois que ces ouvertures de postes ne doivent pas faire penser au fait que ce serait la fin de FMS, ce n'est absolument pas le cas. B. PIETTRE indique que le développement et les protos des produits de Joué-lès-Tours sont très compliqués à fabriquer, techniquement. L'usine de Rokycany ne sera pas capable du jour au lendemain de concevoir l'outillage, par conséquent, nous avons encore des activités pendant plusieurs années sur le site de Joué, ne serait-ce qu'avec au moins un tour de production. L'expertise est ici.

La CFDT a souhaité pouvoir disposer d'informations concernant la stratégie de BDS dans les années à venir parce que d'après les rapports SECAFI, elle est plutôt positive. La Direction a rappelé que nous avons un problème de pression sur les prix. Il nous faut produire plus. B. PIETTRE a précisé qu'il va y avoir des synergies avec BDS, c'est déjà le cas avec l'informatique et les achats. Il y en aura également à FMS. Il se peut qu'un jour ce soit le cas de la Logistique et de la Maintenance. La CFDT indique que le fait de mutualiser les services peut rassurer les salariés.

MODIFICATIONS DE L'ORGANISATION DE LA PRÉPA BDS

La Direction a rappelé que dans l'état actuel de son fonctionnement, la Prépa était saturée. Aujourd'hui, nous réalisons 16 à 17 tonnes de mélanges alors que nous aurions besoin de 18 ou 19 tonnes. Nous avons un retard que nous n'arrivons pas à combler et à chaque fois que nous avons un problème comme ceux que nous avons rencontrés au niveau des approvisionnements en matières, nous accentuons le retard et nous allons être obligés de travailler les samedis pour rattraper ce que nous n'aurons pas pu produire. Pourtant le dessein de la Direction est d'en terminer avec les samedis travaillés, ce qui n'a que trop duré nous dit-elle. Elle a affirmé que si nous avions plus de stocks et de sérénité dans notre production, tout se passerait bien. C'est pour cette raison que la Direction a demandé à ce que nous fassions tourner les équipements le plus possible. Elle souhaite que nous puissions régler le problème des pauses entre les équipes puisque, du fait du temps de douche, les machines s'arrêtent et ne tournent pas. La Direction refuse des commandes. Au vu de la situation, elle a déjà du sous-traiter une partie des mélanges d'airbags à l'extérieur, et elle le fera également pour les mélanges BR. Elle a rappelé que sous-traiter coûte très cher. La Direction a précisé qu'elle ne se battra pas avec les salariés. La solution qu'elle a aujourd'hui pour gagner du volume est portée, entre autres, par la solution proposée lors de la dernière réunion CE concernant le quart d'heure de douche et par le fait de réduire le gaspillage, chacun à notre niveau et de faire des progrès sur notre fonctionnement et sur l'amélioration des processus.

La CFDT a indiqué que les élus étaient allés à la rencontre des salariés et que ces derniers avaient proposé que si le fonctionnement restait en l'état, ils avaient les capacités d'améliorer la production. La CFDT a donc demandé à la Direction de leur laisser cette option. Elle a proposé que ce projet de quart d'heure de douche soit repoussé de 6 mois afin de laisser une chance aux salariés de prouver qu'ils sont capables de produire plus. La CFDT, appuyée par FO, pense qu'il serait intéressant que Monsieur LEFEBVRE rencontre les salariés. La Direction a accepté cette proposition mais elle pense que "c'est reculer pour mieux sauter" parce que la croissance ne va pas s'arrêter là. Elle a précisé que son autre solution, c'était de sous-traiter, ou, à moyen terme, de lancer du calandrage au Mexique.

D'autre part, Mr LEFEBVRE a tenu à rappeler qu'il est très important de respecter la hiérarchie. Il y a des responsables qui connaissent mieux le métier que lui. Puis, il a insisté sur le fait que les instances doivent également être respectées.

Monsieur LEFEBVRE a conclu en signalant qu'il acceptait d'entendre 2 ou 3 salariés, accompagnés des élus mais ce ne serait ni une négociation, ni un arrêt complet de la Prépa pour faire une réunion.

La CFDT a terminé en soulignant que nous sommes tous responsables, économiquement, de la pérennité du site. Nous savons que si les modifications ne se font pas, nous aurons un manque à gagner. Il nous faut impérativement travailler dessus. Si la CFDT n'est pas pour le fait de dénoncer les usages, il est important de voir ce que nous avons à y gagner. Si la Direction s'engage sur certaines choses, la CFDT n'exclue pas le fait de donner un avis favorable. Si nous n'arrivons pas à satisfaire toutes les attentes pour favoriser l'amélioration de la productivité, il faudra se souvenir du fait que nous sommes 615 personnes sur le site. La CFDT est là pour défendre leurs intérêts et elle s'y emploiera au mieux, et si la position des 40 salariés de la Prépa devait nuire à la pérennité de l'entreprise, le syndicat suivra l'intérêt de tous.



La Cfdt informe les salariés que si les résultats des NAO ne sont pas à la hauteur de leurs revendications, elles sont toutefois assez proches de ce qu'elle a demandé. En tout état de cause, elle continuera à œuvrer pour obtenir d'autres avantages afin que les salariés puissent bénéficier du fruit de leur travail de la plus juste façon.

I- RAPPEL DES PROPOSITION DE LA R.I.

HUTCHINSON SNC : Chiffre d'affaires SNC : 486.833 (CA YTD 2017), 484.896 (CA YTD 2016). Un chiffre d'affaires stable.

RO SNC : ROG YTD 2017 : 18.568, ROG/CA YTD 2017 : 3,8 %, ROG YTD 2016 : 20.573, ROG/CA YTD 2016 : 4,2 %. Résultat - 10%

MESURES EXCEPTIONNELLES 2018 : Mise en place d'un talon de 15 € pour les salariés dont le salaire est < ou égal à 1.780 €
Maintient d'une tranche intermédiaire pour les salariés dont le salaire est > à 1.780 € et < ou égal à 2.500 €

JOUE-LES-TOURS

RO	Variation 17 vs 16	RO12-2017 YTD	RO/CA YTD 12-2017	RO12-2016 YTD	RO/CA YTD 12-2017		
	Transm Joué		5527	5,3 %	5967	6,2 %	
BP Tuyaux Auto		-152	-0,8 %	-1243	-6,2 %		
Conso Joué		5375	4,3 %	4722	4,1 %	653	0,2

Indicateurs opérationnels

Variation 17 vs 16	HPS TF1+T F2 YTD 2017	HPS TF1+T F2 YTD 2016	<	HPS Absentés me YTD 2017	HPS Absentés me YTD 2016	<	CNQ/CA PR YTD 2017	CNQ/CA PR YTD 2016	<	% PPM YTD 2017	% PPM YTD 2016	<	HPS Service Client YTD 2017	HPS Service Client YTD 2016	<
Transm Joué	1,8	4,2	-2,4	4%	3,8%	0,2	2,8%	3%	-0,2	4	5	-1	96%	95,2%	0,8
BP Tuyaux Auto	0	3,1	-3,1	3,7%	3,6%	0,1	4,1%	5,5%	-1,4	47	147	-100	95%	95,9%	-0,9
conso joué	1,4	3,9	-2,5	3,9%	3,7%	0,2	3%	3,5%	-0,5	6	12	-6	95,8%	95,3%	0,5

Amélioration RO SNC : 0%

Amélioration RO Ets : 0,3%

Amélioration des KPI : 0,4 %

	Pour les salaires < ou égal à 1.780 €	Pour les salaires > à 1.780 € et < ou égal à 2.500 €	Pour salaires > à 2.500 €
Augmentation Générale	0,8 %	0,5 %	
Personnalisation (* *)	0,7 %	1 %	1,5 %
Dérive de l'ancienneté		0,3 %	
L'ensemble de ces mesures représentent une augmentation de la masse salariale 2018 de	1,8 %	1,8 %	1,8 %

II- INTERESSEMENT/PARTICIPATION

Participation 2017 : 2,72 % - Intéressement 2017 : 880 € (moyenne pondérée) - Intéressement 2016 : 841 €

Etablis.	Montant de base A										Intéressement 2016
	A1 PR1 Critère Financier	A2 PR2 Critère Financier	PR3 Critère Financier groupe	A4 PABS1 Critère Absent.	A5 PABS2 Critère Absent.	A6 PS1 Critère Sécurité	A7 PS2 Critère Sécurité	A8 PS3 Critère lié en fonction du nombre de fiches de situation à risque	A9 PCNQ Critère Qualité	Prime pleine (Montant de base)	
Joué-lès-Tours	371	0	108	60	0	67	75	75	50	806	722

III- TOUR DE TABLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Nouvelles propositions 2018 :

- 1 % d'A.G. (= +0,2 Vs R1) et Talon de 18 € pour les salariés dont le salaire est < ou égal à 1.780 €. Cette mesure représente une évolution moyenne de la masse salariale de la population concernée de 1,1 %.
- +0,2 d'AI pour les salariés dont le salaire est > à 1.780 €.

JOUE-LES-TOURS

Amélioration RO SNC : 0% Amélioration RO Ets : 0,3%

Amélioration des KPI : 0,4 %

	Pour les salaires < ou égal à 1.780 €	Pour les salaires > à 1.780 € et < ou égal à 2.500 €	Pour salaires > à 2.500 €
Augmentation Générale	1 %	0,5 %	
Talon	18 € (0,1)		
Personnalisation	0,7 %	1,2 %	1,7 %
Dérive de l'ancienneté		0,3 %	
L'ensemble de ces mesures représentent une augmentation de la masse salariale 2018 de	2,1 %	2 %	2 %

Niveau de négociation 2018 en fin de R2

- Salariés dont le salaire est < ou égal à 1.780 € : 1,1 % (A.G. + Talon) + 0,5 % AI + 0,3 % ancienneté = 1,9 %
- Salariés dont le salaire est > à 1.780 € et < ou égal à 2.500 € : 0,5 % AG + 1 % AI + 0,3 % ancienneté = 1,8 %
- Salariés dont le salaire est > à 2.500 € : 1,5 % AI + 0,3 % ancienneté = 1,8 %

Nouvelles propositions 2018

- Elargissement de la population concernée par le talon (talon de 18 € pour les salariés dont le salaire est < ou égal à 1.900 €). Cette mesure représente une évolution moyenne de la masse salariale de la population concernée de 1,1 %.
- Transfert de 0,2 % d'AI en 0,2% A.G. pour les salaires > à 1.900 € et < ou égal à 2.500 €

Amélioration RO SNC : 0% Amélioration RO Ets : 0,3%

Amélioration des KPI : 0,4 %

	Pour les salaires < ou égal à 1.900 €	Pour les salaires > à 1.900 € et < ou égal à 2.500 €	Pour les salaires > à 2.500 €
Augmentation Générale	1 %	0,7 %	
Talon	18 € (0,1)		
Personnalisation	0,7 %	1 %	1,7 %
Dérive de l'ancienneté		0,3 %	
L'ensemble de ces mesures représentent une augmentation de la masse salariale 2018 de	2,1 %	2 %	2 %

Niveau de négociation 2018 en fin de R2

- Salariés dont le salaire est < ou égal à 1.900 € : 1,1 % (A.G. + Talon) + 0,5 % AI + 0,3 % ancienneté + Talon = 1,9 %
- Salariés dont le salaire est > à 1.900 € et < ou égal à 2.500 € : 0,7 % AG + 0,8 % AI + 0,3 % ancienneté = 1,8 %
- Salariés dont le salaire est > à 2.500 € : 1,5 % AI + 0,3 % ancienneté = 1,8%

Ultimes propositions 2018

- 1,1 % AG/Talon de 20 € pour les salariés dont le salaire est < ou égal à 1.780 €. Cette mesure représente une évolution moyenne de la masse salariale de la population concernée de 1,2 %.
- + 0,1 AG = 0,8 % pour les salaires > à 1.780 € et < ou égal à 2.500 €
- + 0,1 AI pour les salariés dont le salaire est > à 2.500 € :
 - Engagement à ce que 90% touchent une AI

	Pour les salaires < ou égal à 1.780 €	Pour les salaires > à 1.780 € et < ou égal à 2.500 €	Pour salaires > à 2.500 €
Augmentation Générale	1,1 %	0,8 %	
Talon	20 € (0,1)		
Personnalisation	0,7 %	1 %	1,8 %
Dérive de l'ancienneté		0,3 %	
L'ensemble de ces mesures représentent une augmentation de la masse salariale 2018 de	2,2 %	2,1 %	2,1 %

Niveau de négociation 2018 en fin de R2

- Salariés dont le salaire est < ou égal à 1.780 € : 1,1 % A.G. + 0,5% AI + 0,3% ancienneté + Talon = 2 %
- Salariés dont le salaire est > à 1.780 € et < ou égal à 2.500 € : 0,8 % AG + 0,8 % AI + 0,3 % ancienneté = 1,9 %
- Salariés dont le salaire est > à 2.500 € : 1,6 % AI + 0,3 % ancienneté = 1,9 %