

# Compte-rendu CGT de la réunion CSE du 25 Février 2021

## 1. Approbation des PV non approuvés.

Le PV du mois dernier est approuvé après l'ajout d'un commentaire sur le Résultat Opérationnel où la direction félicite toutes les équipes pour le travail accompli cette année.

## 2. Informations sur l'établissement.

Pas de visite sur le mois de Janvier.

Il est prévu deux audits au mois d'Avril : un audit IATF (qualité) et un audit environnement.

## 3. Marche de l'établissement.

### Janvier

○ Chiffre d'Affaires : **212 K€/jr** soit **4,25 M€** Moy. = **212 K€/jr**

Prévisionnel mois	M€	K€/jr
Février	4,1	210
Mars	4,3	186
Avril	<i>Beaucoup trop incertain pour donner une prévision.</i>	

Les constructeurs baissent leurs niveaux de commandes : FORD, JLR et dans une moindre mesure PSA. Le prévisionnel du mois de Mars est donc revu à la baisse, il y a quelques semaines il était évalué à 4,7 M€.

Monsieur GOSZKA semble inquiet et espère que cette baisse ne va pas s'amplifier. Certains intérimaires vont terminer leur mission mais nous en avons tout de même quasiment 60, ce qui reste un chiffre élevé. La CGT reste attentive à l'évolution des commandes et demande un point toutes les semaines à la direction.

	Chiffres du mois	Cumul 2021
Transport exceptionnel	0 €	0 €
Nombre de réclamations clients	2	2
PPM (obj.= 2)	0,80	0,80
Taux de rebut (obj. =0,90 %)	0,88 %	0,88 %
CNQ (obj. = 1,2 %)	1,50 %	1,50 %
Taux de service mensuel (obj. = 98,7 %)	98,8 %	98,8 %
Jours de stock de produits finis	5 jrs	–
RO, objectif 7 %	1,2 %	1,2 %

Monsieur POUPAT trouve que l'objectif RO à 7% est beaucoup trop élevé. Les patrons n'arrêtent pas de plaider un grand pessimisme dans les différentes instances. Il a été expliqué lors de la mise en place du DDV/RCC que l'activité automobile ne reviendrait pas au niveau d'avant crise avant 2023, voir 2024. Bien sûr qu'il faut toujours chercher à obtenir les meilleurs résultats possibles mais il faut tout de même ne pas être trop exigeant ! Monsieur POUPAT indique que les objectifs doivent être SMART (Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes et Temporellement définis)

## **Questions CGT**

### **4. Détail du calcul de la prime d'intéressement : partie économique et non-économique, critère par critère.**

La CGT est surprise du montant, et souhaite des explications détaillées. Nous sommes dans l'attente d'informations que Monsieur FOURNERAUT doit transmettre au CSE.

Vierzon = 529€ contre 911€ en 2019.

Résultats des autres sites de la SNC : Châteaudun = 579€ / Segré = 675€ / Levallois = 720€ / Etrépagny = 690€ / Lisses = 849€

Ces chiffres sont sous réserve de validation des commissaires aux comptes.

### **5. Les budgets du CSE seront ils attribués le 1<sup>er</sup> mars ?**

La direction n'a rien de particulier à dire et confirme que les budgets seront attribués début Mars.

### **6. Point sur le DDV : bilan d'avancement des départs en cours et/ou réalisés.**

A ce jour 15 départs sont validés :

- 9 sur les 10 prévus en MOD : 5 bénéficient d'un Aménagement de Fin de Carrière (AFC), 3 d'une retraite immédiate et 1 mobilité externe (projet professionnel).
- 6 sur les 13 prévus en MOI : 4 en AFC et 2 en retraite immédiate.

La dernière commission de concertation et de suivi se tiendra le jeudi 25 mars à 9h15.

### **7. Les salariés bénéficiaires de l'aménagement de fin de carrière cotisent-ils pour la médaille du travail jusqu'à leur départ officiel en retraite ?**

Le service RH a reçu un mail de Balzac expliquant que la période en AFC n'est pas retenue dans le calcul de l'indemnité.

### **8. Certaines personnes bénéficiant de l'aménagement de fin de carrière souhaiteraient venir voir les évolutions de leur poste, est-ce possible ?**

Monsieur GOSZKA est d'accord au même titre que certains retraités passent de temps en temps faire une visite du site. Il faut tout de même que cela soit cadré.

### **9. Les élus veulent récupérer l'accès à la BDES. Pouvez-vous faire le nécessaire ?**

Actuellement l'accès est impossible pour des raisons de dysfonctionnement d'un serveur. Une personne de Balzac doit résoudre la panne début Mars à son retour de congés.

## **10. Présentation de la stratégie à trois ans du site de Vierzon.**

*Monsieur GOSZKA nous lit ce qui est écrit pour Vierzon. Les élus demandent que le secrétaire reçoive cette information à la vue de l'indisponibilité de la BDES (Base de Données Economiques et Sociales). Monsieur répond que cela sera fait d'ici la fin de la journée.*

*L'un des points importants à retenir, c'est l'incertitude de la reprise économique, auquel cas le site devra adapter ces effectifs (notamment intérimaires) et réduire les frais.*

## **11. Points sur les projets en cours de négociations. (Mercedes, Ford/IC5, ...)**

- *Le projet FORD prévu sur IC5 a malheureusement été attribué à un de nos concurrents (Vibracoustic). D'un point de vue technique nous étions bien placé mais pas au niveau du prix de la pièce.*
- *Projet MERCEDES (MMA) : nous avons passé la première phase. Il va falloir apporter des améliorations aux niveaux des coûts matières et MOD.  
Ce projet pourrait aboutir à la production de 7 nouvelles références dans le meilleur des cas sur le site de Vierzon ; ce qui chargerait 2 cellules hydrauliques et 4 presses.*

## **12. Présentation des résultats main-d'œuvre (MOD) secteur par secteur.**

*A fin Février nous avons une MOD positive à +806 Heures.*

*Le gain est positif aux carrousels et également à l'usinage. Les résultats de l'usinage montrent que l'investissement et la réintégration sur le site ont été une bonne stratégie.*

*Les FQ n'apportent pas les résultats escomptés, ces nouveaux équipements ont dû être gammés trop bas par manque d'expérience.*

*Les DESMA et les presses devant tourner en 1 homme/2 presses sont également défavorables dans nos résultats MOD.*

## **13. Les restrictions des budgets maintenance posent des problèmes de productivité, trouvez-vous ça normal ?**

*Monsieur GOSZKA explique que le budget est lié au Chiffre d'Affaires du site.*

*Il pense que les équipes maintenance ne s'attardent pas suffisamment sur les pannes, ils doivent chercher le véritable problème.*

*Monsieur BOUQUET n'admet pas cette remarque, les techniciens font de leur mieux avec les moyens qu'ils ont. La charge est parfois trop élevée pour pouvoir analyser correctement les problèmes.*

*Monsieur BOUQUET explique que tous les jours on entend dans l'usine qu'il manque telle ou telle pièce, ce qui engendre des pertes de MOD et de production.*

## **14. Le préventif des groupes hydrauliques est-il réalisé ? Si non, pour quelles raisons ?**

*Un choix stratégique de ne pas vidanger les groupes datant de quelques temps avait été décidé.*

*Monsieur GOSZKA admet qu'il se pose des problèmes de vieillissement du matériel surtout aux carrousels, nous allons revenir aux anciens standards.*

## **15. Etat d'avancement des travaux sur IC4 et IC7.**

*Le projet sur IC7 est bien avancé, les équipes « indus » vont commencer à intégrer un opérateur dès la semaine prochaine en normal pour continuer l'optimisation de démarrage et former le personnel de l'atelier carrousels. Mi-Mars la machine d'enduction devrait être livrée.*

*Sur l'IC4, la partie rétrofit confiée à MIC a débuté. Les sols ont été refait. La finition et le convoyeur ont été démontés.*

*L'objectif donné aux équipes est un démarrage pour mi-Mai.*

## **16. Les élus réitèrent leurs inquiétudes sur la charge de travail du service indus et les conséquences que cela pourrait générer pour le site et le personnel. La direction en a-t-elle conscience ?**

*La direction explique que la charge est élevée jusqu'au milieu d'année avec les démarrages de l'IC4 et l'IC7. Après cette période il n'y a plus de projet, donc il est inutile pour la direction de renforcer le service. Monsieur BOUQUET trouve cette réaction irrespectueuse, il espère que les équipes tiennent le choc et trouve ça désespérant.*

*Beaucoup d'actions de productivité sont en suspens, faute de temps pour les automaticiens.*

## **17. Problèmes récurrents avec la balance et le manipulateur de la finition (poste 1) de la Rep 15 – secteur 400T.**

*Un technicien doit passer sur le site pour remplacer un capteur sur la balance.*

*Des essais de pinces sont en cours sur les finitions de l'IC2. S'ils s'avèrent concluants, ces pinces seront également montées sur le manipulateur de la finition de la REP 15.*

## **18. Point sur le taux de réalisation des EIA.**

*A ce jour nous sommes à un peu plus de 82 % du taux de réalisation.*

## **19. Les managers ne sont pas formés pour réaliser convenablement les EIA. Que comptez-vous faire ?**

*Monsieur POUPAT explique que les animateurs n'ont pas eu tous les documents pouvant les aider à mener à bien les EIA (annexe : référentiel des compétences groupe).*

*Les exemples cités montrent à Monsieur FOURNERAUT le manque de formation dans ce domaine. Il va réfléchir pour voir ce qu'il est possible de faire.*

*L'outil HR Connect en phase de déploiement au sein du groupe devrait permettre d'harmoniser des choses. C'est un outil RH qui va permettre de centraliser des données sur chaque salarié du groupe.*

## **20. Les opérateurs ne participent toujours pas au QRQC atelier dans certains secteurs.**

*Monsieur GOSZKA s'engage à ce que tous les ateliers appliquent cette bonne pratique dès le 1er Mars. Monsieur POUPAT s'offusque d'entendre des choses désagréables sur les opérateurs. Il ne trouve pas normal que les « élites » méprisent la « classe ouvrière », il faut être respectueux de chacun et souhaite que Monsieur GOSZKA fasse le nécessaire pour remédier à ces problèmes de comportement. Monsieur POUPAT ne souhaite en aucun que l'ambiance de travail soit mauvaise, il préfère largement la bonne*

humeur. Mais, il indique avoir une solution « radicale » si certaines personnes méprisantes continuent à « creuser un fossé ».

### **21. Les régleurs aux carrousels sont-ils officialisés ?**

2 régleurs sont officiels à ce jour. Le troisième le sera quand l'organisation de l'assemblage sera figée.

### **22. Pouvez-vous nous détailler le calcul des primes de remplacements des régleurs et des animateurs ?**

Monsieur GOSZKA explique le calcul :

Nombre d'heures de remplacement dans le mois multiplié par un taux divisé par 151.67h. Pourquoi sur cet horaire alors que nous faisons 156h ?

Le taux est défini en fonction du coefficient.

Les élus trouvent le calcul compliqué et la somme attribuée n'est vraiment pas très élevée.

Une personne qui remplace devrait toucher la même somme que le titulaire, cela simplifierait les choses.

Monsieur POUPAT demande quelle est la règle à Châteaudun. Monsieur FOURNERAUT va se renseigner.

La CGT va demander à renégocier ces primes.

### **23. Pouvez-vous nous donner le montant des dépenses réalisées depuis bientôt un an pour lutter contre la Covid-19 ? (Masques, gel, désinfectant, lingettes, ...)**

Le calcul n'est pas totalement consolidé mais il s'élève à plus de 70 000 € !!!

### **24. Pouvez-vous nous dire si une solution a été trouvée avec ELIOR pour conserver le service du matin ?**

Aucune solution n'a été trouvée. Les élus estiment que c'est regrettable. Ils souhaitent qu'une solution soit trouvée avec ELIOR et le cuistot.

### **25. Les devis des douches ont-ils été présentés à Monsieur LEFEBVRE ?**

Monsieur LEFEBVRE est toujours d'accord, il souhaite que la négociation commerciale se poursuive pour diminuer le plus possible la facture qui s'élève aujourd'hui à environ 50 000 €.

Monsieur GOSZKA précise que ces travaux ne pourront pas être réalisés avec les vacances d'été.

### **26. Avez-vous un retour de Balzac concernant les questions relatives aux remboursements des mutuelles évoquées le mois dernier en CSE ?**

Des réponses ont été données mais cela manque de précisions, Monsieur POUPAT traitera le sujet avec le service RH.

### **27. Quel sera le nombre de jours de paternité attribués aux nouveaux pères à partir du 1<sup>er</sup> Juillet ?**

Au 1<sup>er</sup> Juillet nous passerons sous la nouvelle législation, c'est-à-dire 25+3 au lieu de 11+3 et 32 au lieu de 18 pour les naissances multiples.

Monsieur POUPAT se demande s'ils seront donnés sous les mêmes conditions, notamment s'ils seront fractionnables ? Monsieur FOURNERAUT va se renseigner.

## 28. Avez-vous réfléchi à l'organisation des congés d'été ?

*La visibilité est très faible à ce jour, mais nous pouvons évoquer une fermeture sur les semaines 31-32-33. Il faudra bien évidemment en reparler.*

*Prochaine réunion CSE, le vendredi 26 mars à 9h15.*

N'oubliez pas, de plus amples informations sont disponibles sur notre blog « la CGT Paulstra Vierzon » :

<http://www.cgtpaulstravierzon.com/>

N'hésitez pas à nous interpeler pour des questions, des remarques, des informations, etc...

Nos comptes-rendus, nos interventions en réunions et sur le terrain, notre assiduité aux différentes réunions, notre investissement syndical, l'accompagnement des salariés face à la direction, la gestion du CSE, etc... Toutes ces actions démontrent notre sérieux et l'importance que nous attachons à effectuer au mieux notre rôle d'élus et de représentants des salariés.

Vous pouvez compter sur nous pour vous représenter !

Contact CGT Paulstra Vierzon :

[hut.cgt-vierzon@hutchinson.com](mailto:hut.cgt-vierzon@hutchinson.com)

**LA CGT VOUS**  
SA FORCE C'EST VOUS  
**SYNDIQUEZ-VOUS !**



8 Place Malus - 18000 BOURGES  
Tél 02 48 21 24 79  
[cgt.ud.cher@wanadoo.fr](mailto:cgt.ud.cher@wanadoo.fr)

**JOURNÉE MONDIALE DE LUTTE  
POUR LES DROITS DES FEMMES**  
**MOBILISONS-NOUS ET REVENDIQUONS  
L'ÉGALITÉ ET DES DROITS NOUVEAUX**

Bourges, le 23 Février 2021

Le 8 mars n'est pas la journée de La femme. C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Ainsi, partout dans le pays, les salarié-e-s, les retraité-e-s, les chômeurs-euses, la jeunesse seront dans la rue pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes. Des manifestations auront également lieu dans le monde entier.

La crise sanitaire, le confinement, les diverses mesures antisociales, les réorganisations des activités dictées par le patronat comportent de nombreux dangers pour l'ensemble des droits individuels et collectifs. Elles touchent plus fortement les femmes avec une augmentation des violences sexistes et sexuelles, des charges domestiques et familiales, de la précarité, mais aussi avec un droit à l'avortement fragilisé et des politiques publiques et des décisions d'un patronat qui ont complètement mis de côté les questions d'égalité professionnelle. Pendant cette crise, l'utilité sociale de nombreuses professions à prédominance féminine a été mise en lumière et l'urgence de leur revalorisation est encore plus criante, elle est indispensable !

**Chaque jour à partir de 15h40, les femmes travaillent gratuitement.** Cette heure symbolise le « quart en moins » de salaire.

**Dans le commerce, la grande distribution, les services à la personne, de la petite enfance et d'autres secteurs d'activités sont fortement féminisés. Il en est de même dans la Fonction Publique dans son ensemble, comme dans de nombreux services publics.** Invisibles et sous-payées, elles sont pourtant essentielles. La revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine est un levier fort d'égalité réelle : c'est une urgence !

Les femmes sont principalement victimes du travail à temps partiel imposé et subi, des CDD à répétition et donc de conditions de vie incertaines. La lutte contre la précarité pour l'augmentation des salaires et le développement du travail pérenne sont des enjeux fondamentaux pour l'égalité.

Plafond de verre, « soupçon de maternité », stéréotypes sexistes, violence et harcèlement sexuel au travail pèsent également fortement sur les carrières des femmes. Ces écarts sont encore plus creusés au moment de la retraite.

Le télétravail, ou plutôt à la maison, parfois contraint, mis en place sans encadrement, a exacerbé les inégalités entre femmes et hommes. Le patronat ne mettant que très très peu, voire aucun moyen, pour de bonnes conditions de travail à domicile, les salarié-e-s sont mal équipé-e-s et mal installé-e-s. Ils cumulent en même temps le travail avec les tâches ménagères et la garde d'enfant. Les salarié-e-s qui se trouvent dans cette situation doivent avoir leurs droits garantis, comme celles et ceux physiquement présents sur leurs lieux de travail.

En 2019, la CGT a gagné l'adoption de la première loi mondiale contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail, la 190<sup>ème</sup> Convention de l'Organisation Internationale du Travail. Pour qu'elle s'applique, il faut maintenant qu'elle soit ratifiée par la France et qu'elle s'accompagne de nouveaux droits.

Partout dans le monde, les femmes et les hommes se mobilisent et de plus en plus d'entre eux refusent d'être enfermés dans des rôles stéréotypés.

**LE LUNDI 8 MARS 2021**

**SYNDICATS, ASSOCIATIONS, PARTIS POLITIQUES PROGRESSISTES  
APPELLENT A LA GREVE ET AU RASSEMBLEMENT  
à BOURGES à partir de 11 heures – Place Simone Veil  
(ancien Ilot Victor Hugo)**

**Le 8 mars, travailleurs de tous sexes, tous ensemble,  
mobilisons-nous pour nous battre contre un patronat  
à la manœuvre contre nos droits et pour en conquérir de nouveaux.**



## CGT SNC PAULSTRA, ORLEANS LE 19/02/2021

Châteaudun / Etrépigny / Lisses / Segré / Vierzon

NAO 2021 : Des Augmentations de Salaires et des Avancées Sociales pour ceux et celles qui veulent rester dans le Groupe !



Au cours de cette 2<sup>ème</sup> réunion, vos élus CGT ont fait, de nouveau, le « boulot » en argumentant, revendiquant... et en maintenant nos légitimes revendications. Nous avons demandé de tout mettre en œuvre pour que les salariés du Groupe soient reconnus à leur juste salaire, coefficient et améliorer les acquis sociaux afin d'être encore plus attractif pour recruter, conserver, motiver les salariés.

La Direction a présenté de nouvelles propositions toujours aussi faibles :

- Salaire  $\leq$  3200€ = A.G. + 0,4% avec un talon de 10€
- Salaire  $>$  3200€ = A.I. + 0,5%
- Les promotions accompagnant 1 changement de poste ou de fonction seront hors AI.
- Avenants 2021 aux accords Intéressement et participation pour neutraliser la crise COVID et les couts DDV-RCC.

La Participation est confirmée à 0 % et l'Intéressement serait de 529€

Que dire, à part que c'est attristant, affligeant !  
Sans réaction des salariés, il sera impossible d'obtenir des NAO dignes d'un Grand Groupe !

Notre coordination CGT se réunira rapidement afin de prendre les décisions nécessaires !

Quand on accorde des millions d'euros pour ceux et celles qui veulent partir, il faut savoir donner à ceux et celles qui veulent rester dans le Groupe.

Les salariés sont le moteur de l'entreprise. Sans eux, rien n'est possible. Pas de développement, pas de transformation, pas de vente, pas de richesse créée, pas de résultat ! Les salariés sont les seuls créateurs de richesses, ils doivent récupérer le fruit de leur travail.

Ceux qui luttent ne sont pas sûrs de gagner mais ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu



Merci aux salariés qui ont eu le courage de débrayer afin de montrer leur mécontentement concernant la politique salariale du groupe HUTCHINSON.

CGT Paulstra-Hutchinson Vierzon, le 19 Février 2021

### Feu sur les salaires

Faut-il augmenter les salaires ? Réponse de Bertrand Jacquillat, membre du Cercle des économistes, dans le Parisien : « Non. Si vous favorisez les salariés, ce sera au détriment des actionnaires. » Entre la valeur travail et la valeur capital, son cœur ne balance pas. Au passage, Bertrand Jacquillat, qui oublie de rappeler qu'il est administrateur de Total, précise : « Le salaire ne fait pas tout dans la motivation du salarié. » En revanche, le dividende fait tout dans la motivation de l'actionnaire. ■

PROFITS : SALARIÉS / ACTIONNAIRES  
JAMAIS CONTENTS !!

