

Compte-rendu CSE du 24 Septembre 2021

1. Approbation des PV non approuvés.

PV du mois de juillet approuvé.

PV CSSCT du 1er juillet approuvé.

2. Informations sur l'établissement.

Pas de visite sur le mois d'août.

A fin août, l'effectif embauché (apprentis compris) est de 182 personnes.

La sortie d'une douzaine d'intérimaires est prévue d'ici fin septembre, il devrait en rester une vingtaine.

3. Marche de l'établissement.

Juillet / Aout

Chiffre d'Affaires : 172 K€/jr soit 5,15 M€ Moy. = 176 K€/jr

Prévisionnel mois	M€
Septembre	~ 3 M€
Octobre	~ 3 M€
Novembre	~ 3 M€
Décembre	~ 2,5 M€

La fin d'année ne s'annonce pas très optimiste. Les principaux clients (Stellantis, Renault) revoient leurs commandes à la baisse. Beaucoup de constructeurs suppriment des équipes de production.

M. Goszka dit que nous ne reviendrons pas à notre seuil d'équilibre d'ici la fin de l'année, le résultat opérationnel a basculé en négatif !

	Chiffres du mois	Cumul 2021
Transport exceptionnel	0	0
Nombre de réclamations clients	1 en juillet	13
PPM (obj.= 2)	0,34	0,81
Taux de rebut (obj. =0,90 %)	0,87 %	0,82 %
CNQ (obj. = 1,2 %)	1,66 %	1,59 %
Taux de service mensuel (obj. = 98,7 %)	98,2 %	98,8 %
Jours de stock de produits finis	4,8	-
RO, objectif 7 %	- 8,43 %	-1,13 %

Le CNQ est toujours impacté par la provision Renault pour le problème qualité de la pièce 531 624.

Le groupe souhaite que les sites baissent leurs valeurs de stocks. D'ici la fin d'année, il faudrait être autour de 3 ou 4 jours.

4. Déploiement de l'outil HR connect : formation des salariés (remise support de formation).

M. Fourneraut nous explique en grande ligne ce nouvel outil. Un livret explicatif va être distribué. Les entretiens se feront à l'avenir sur ce logiciel.

L'ensemble du personnel suivra un module de formation concernant l'utilisation d'HR connect.

5. COVID 19 : nouvelles modalités du télétravail.

M. Fourneraut annonce la fin de l'obligation d'un jour minimal de télétravail par semaine. Une note sera diffusée pour expliquer le nouveau mode de fonctionnement à partir du 1^{er} octobre.

M. Poupat interpelle la direction et déplore le manque de discussion avec les représentants des salariés (dialogue social demandé par E. Borne, Ministre du Travail), c'est totalement irrespectueux des salariés.

M. Poupat évoque certaines situations qui pourraient ouvrir le droit à des jours de télétravail, comme : garde d'enfant(s), personnes vulnérables, cas contact(s), ... La direction n'est pas fermée à la discussion dans ce genre de situation.

6. Etat des lieux entretiens professionnels.

Pour répondre à la réforme de la formation professionnelle, les chefs d'entreprises doivent apporter plusieurs données à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarité (DREETS). Un document va nous être remis, il faudra le vérifier et modifier si nécessaire.

En cas de manquement, l'employeur devra payer des amendes (3000€/salarié concerné, somme qui serait versé sur le CPF du salarié).

7. Pourquoi avez-vous retiré le chariot élévateur du PU/Méca ?

Par rapport au chiffre d'affaires actuel, M. Goszka explique qu'il faut savoir être raisonnable. Le chariot n'est pas utilisé toute la journée et un seul doit permettre de satisfaire les 2 ateliers. Il faut travailler en bonne intelligence.

Les élus expliquent que cela va forcément générer des tensions entre les personnes.

8. Accords locaux (VSD, accord handicapé) : Enième relance, quand seront-ils enfin renégociés ?

Concernant l'accord VSD, le texte est prêt (au moment où il ne va plus y en avoir dans l'usine !!!). M. Fourneraut va inviter les Délégués Syndicaux pour faire une lecture et le cas échéant le faire signer par ces derniers.

Pour l'accord handicapé, M. Fourneraut explique qu'une négociation doit avoir lieu au niveau de la SNC PAULSTRA. En attendant, la direction s'engage à appliquer les règles du dernier accord.

Messieurs Bouquet et Poupat sont surpris de cette annonce de négociation car cela n'a pas été évoqué dans les instances CSEC ou autres. Ils vont se renseigner.

9. Point sur les futurs investissements, les nouveaux projets et la stratégie à venir du site de Vierzon.

M. Goszka explique que la stratégie de PAULSTRA Auto est de continuer à prendre des marchés pour la liaison au sol. Il n'est pas inquiet du passage des véhicules à l'électrique car il faudra toujours des pièces de liaisons au sol pour assurer le confort dans l'habitacle.

En revanche pour pouvoir être compétitif au niveau des prix, il faut continuer à automatiser.

Nous avons déjà acquis des pièces dans le projet EMP2V4 (point E1/E2) et une nouvelle a été obtenue. Ces nouvelles productions démarreront en 2023.

Nous sommes bien placés pour obtenir des hausses de cadence sur des pièces PSA (CMP), et Renault.

Les élus restent inquiets et espèrent que les commerciaux sont assez « percutants » pour ramener du business. Même, s'il est vrai que la tâche n'est pas simple face aux demandes des clients, de plus en plus exigeants concernant les baisses de prix.

10. Pourquoi le calcul de la répartition MOD et frais fixes a-t-il changé ?

Pour la direction, cela correspond plus à un retour à la normale à la suite de dérives de pointages. Certaines heures n'étaient plus pointées au bon endroit et cela favorisait les résultats MOD.

11. Point sur les congés de fin d'année, combien de jours faudra-t-il poser suivant le roulement de chacun ?

M. Goszka sait que cela ne va pas nous plaire mais la charge de travail impose des prises de décisions.

Il va falloir fermer plus longtemps que prévu pour les congés de fin d'année. L'usine sera fermée le 17 décembre au soir, ce qui fait poser 10 jours de CP. Il reste à fixer la date de l'inventaire, le 17 ou le 20 décembre.

Les intérimaires risquent d'être arrêtés assez tôt en décembre.

Certaines personnes n'ayant plus de congés risquent de se voir imposer du cumul négatif.

M. Poupat demande à la direction de faire un bilan exhaustif pour voir combien de personnes vont se retrouver en manque de congés.

12. Bilan et coût des formations réalisées lors du 1er semestre ?

M. Fourneraut explique que nous avons du retard. 30% du budget annuel a été utilisé à ce jour. Cela s'explique par nos faibles résultats.

Rien n'est annulé pour autant. Et des solutions de financement sont envisageables pour pouvoir réaliser certaines formations, comme les CQPM.

13. Tuteurs :

a. Quelles sont les fonctions et les missions des tuteurs ?

Le but est bien d'améliorer la formation des intérimaires et qu'ils aient des bases plus robustes que précédemment. Pour la direction, cela ne peut qu'améliorer le niveau de compétences et les performances de l'usine.

b. Auront-ils une prime comme l'a évoqué M. Goszka ?

M. Goszka confirme qu'une prime unique de 50 € mensuel sera attribuée au tuteur dès lors qu'il aura formé 1 intérimaire dans le mois.

Les élus trouvent cela inéquitable pour les personnes qui vont se retrouver à former les intérimaires alors qu'ils ne sont pas tuteurs. Un long débat s'est engagé avec de nombreuses questions et interrogations. La direction n'a pas tout mesuré en fait, elle prend note de nos remarques, à suivre.

c. Présentation des différents livrets de formation des nouveaux entrants.

M. Poupat a constaté qu'il y avait un bon nombre de livrets (qualité, production, sécurité, ...) dans les différents ateliers de l'usine. Au départ un seul livret était prévu mais M. Clair explique qu'il a fallu créer des livrets supplémentaires pour pouvoir être plus complets et plus précis.

M. Poupat estime que les livrets auraient dû être présentés au préalable aux élus, pour ensuite être discutés et peut-être modifiés car il semblerait qu'il y ait quelques « coquilles ».

14. Où en sommes-nous avec les fiches de postes ?

Pas d'avancement sur le sujet.

15. Présentation des grilles de cotation retravaillées pour un passage P2 (PV 26/3/21).

M. Poupat explique qu'on ne crée pas une grille de cotation comme on veut, il faut se référer à la Convention Collective de la Métallurgie du Cher.

Les élus pensent que le niveau d'automatisation et les compétences nécessaires pour faire tourner les équipements automatisés impliquent le passage au statut P2 de tous les opérateurs. Et que dans un proche avenir, il va falloir tendre vers des opérateurs P3 (coef. 215) sur îlots automatisés. Les métiers ont grandement évolué ces dernières années.

16. Carrousel 1, problèmes de qualité et de conditions de travail liés aux armatures extérieures : Un plan d'action est-il engagé ?

Des modifications ont été réalisées sur le boîtier par le fournisseur mais il doit encore travailler dessus, le résultat n'est pas satisfaisant. La réfection des moules est en discussion.

Nous demandons, en attendant le retour à des conditions de travail acceptables, à ce que les opérateurs tournent, même 2 fois sur une même équipe, pour éviter les risques de TMS. Il est également demandé de mettre à disposition des outils adaptés car il existe un problème de sécurité.

17. Secteur enduction : Comment les rendements sont-ils calculés ?

Le rendement n'est pas le même d'une machine à une autre, ce qui fausse et défavorise la MOD dans certains cas. M. Goszka explique que c'est au RUAP de gérer au mieux son planning de production.

Les mauvais résultats MOD ne viennent donc pas forcément des opérateurs, c'est ce que nous voulions entendre.

18. Les travaux des vestiaires et des WC carrousels/400T vont-ils bientôt commencer ?

Les travaux des vestiaires commenceront début décembre.

La direction attend un retour des artisans sur les travaux des toilettes.

19. Comment les personnes sans permis ou sans véhicule se rendent-ils à la visite médicale ?

La direction trouvera des solutions au cas par cas.

20. Date de la remise des médailles 2021.

Vendredi 10 décembre.

Questions diverses :

- Organisation de la maintenance à la suite d'une mutation dans un autre secteur de l'usine ?
Les élus font savoir à la direction qu'ils auraient dû être mis au courant des changements en cours dans ce service.

Une personne de la maintenance va être mutée au service industrialisation pour combler le manque de personnel.

Nous attirons l'attention sur les problèmes que cela va engendrer en termes de charge de travail pour le personnel de la maintenance. M. Goszka explique que le nombre d'interventions a diminué au vu du CA actuel, ce qui permet ce changement d'organisation. M. Poupat demande que sur l'équipe de nuit, le gars du curatif ne soit jamais seul car c'est trop compliqué à gérer. C'est plus logique que cela se fasse en journée car il y a du personnel de maintenance supplémentaire en appui.

Nous allons rester vigilants sur l'évolution de la situation.

VIVE LA CGT
SE SYNDIQUER, S'ORGANISER
C'EST ÊTRE PLUS FORT FACE AUX PATRONS

Vous informez
SE SYNDIQUER
Vous défendez

Bienvenue à la CGT

Ne dites plus...
Mais que fait la cgt

FAITES-LA!

SE SYNDIQUER, C'EST UN DROIT,
ÊTRE A LA CGT, C'EST UN + !

Prochaine réunion, le 22 octobre 2021