

Compte-Rendu CGT CSE 28-02-25



1. Approbation du PV du CSE de la réunion précédente.

- PV CSE 17/12 : Approuvé
- PV CSE 28/01 : Approuvé

2. Information sur l'établissement.

- Visite(s) : Pas de visite
- Intérimaires au 31/01 : 46
au 21/02 : 53

3. Marche de l'établissement.

Chiffre d'Affaires de JANVIER : 229 K€/jr soit 4,585 M€

PREVISIONNEL MOIS	K€/JR	M€
Février	235	4,700
Mars	233	4,900
Avril	233	4,900

INDICATEURS / OBJECTIFS 2025	CHIFFRES DU MOIS	CUMUL 2025
Transport exceptionnel	0 €	€
Nombre de réclamations clients / 6	3	
PPM / 2	1.4	
Taux de rebut / 0.8 %	0.86 %	%
CNQ / 1.2 %	0.72 %	%
Taux de service mensuel / 99 %	98.8 %	%
Jours de stock de produits finis / entre 3 et 5 jrs	5 jrs	–
RO / 6 %	Très légèrement négatif	

4. Présentation mensuelle TOP 10 des rebus

Présentation du flash qualité : 3 réclamations officielles et 32 412 € de rebus en janvier.
M. GOSZKA signale que plusieurs actions majeures sont en attente.

5. Information et consultation du CSE sur l'organisation de la période de congés pour l'année 2025 : recueil de l'avis des membres du CSE.

Après avoir échangé et émis des remarques reçues par la direction, les élus émettent un avis favorable.

Questions communes :

6. Points sur les recrutements.

- *Production : La direction ne s'interdit pas d'examiner les profils intéressants qui arrivent au bout des 18 mois. Néanmoins, elle souligne le contexte actuel du secteur automobile et évoque l'avenir incertain.*
- *Maintenance x2 : Il est extrêmement difficile de recruter. La CGT suggère à la direction de privilégier l'apprentissage, comme cela a déjà été fait à une époque. Cela semble être la meilleure solution.*
- *Logistique : La direction a revu le cahier des charges des fonctions par rapport au poste. Elle a besoin de temps pour prendre une décision concernant le recrutement.*
- *Outilleur : La direction prévoit d'ouvrir le poste en interne et en externe, car elle ne croit pas disposer des compétences nécessaires sur site.*

7. Les pièces (plugs allant sur une poutre) prévues sur IC1 vont-elles être moulées au 400T à Vierzon ?

La décision finale n'est toujours pas définitivement arrêtée. Vierzon dispose d'un moule et d'une machine de finition. Cependant, aujourd'hui, il n'y a pas de volume, donc nous continuons à Brasov.

8. Point sur les projets et la charge des machines à court, moyen et long terme sur le site de Vierzon.

M. GOSZKA liste successivement les îlots et les presses.

IC1 : Chargé quasiment jusqu'à 2030 avec le projet BMW.

IC2-3-4 : On bascule les productions IC3 et IC4 sur IC2, pour le pousser jusqu'en 2028.

IC5 : Rechange pour FORD en ce moment et JAGUAR doit être achevé d'ici la fin de 2026 ou le début de 2027.

IC6 : Chargé jusqu'en 2030.

IC7-9 : La plateforme CMP prendra fin en 2027.

Le problème majeur est que 50% des carrousels seront à l'arrêt en 2027 !!!

REP26-A54 : Prolongée (en lien avec la réf. A43-IC6).

REP 27 : Chargée.

REP 24 : Le volume STELLANTIS s'arrête en novembre 2025. Seul le volume TOFAS (Turquie) reste, ce qui équivaut à 1/3 du volume actuel.

REP 25-FORD US : Livraison jusqu'en 2026, voire plus.

REP 15 : Délestage de plusieurs références.

REP 21 : Chargée "plein pot" jusqu'en 2026 avec la réf. A12.

REP 16, 17, 23 : Les presses sont chargées avec les réf. 654-655 et 187.

Pas de nouveaux projets à mettre aux 400T, mais dans l'ensembles les presses sont chargées.

DESMA 1-2 : Recondution avec la référence 652.

DESMA 3 : Produira la référence A30 (rechange).

D2X6 : Sur la fin.

EMP2V2 : Sur la fin.

FQ4-5 : Doit baisser mi 2026 pour ensuite passer en rechange. Pas de nouveaux projets prévus.

CAMBER 1-2 / REP 43 : Nouveaux projets qui démarrent.

53-58 : Prolongation de la pièce jusqu'en 2030.

CELLULE C : La référence 624 a été relancée par RENAULT. M. GOSZKA prévoit un rétrofit.

9. Point sur les consultations pour le site de Vierzon.

Malheureusement, il n'y a que très peu de consultations. La conjoncture est compliquée, mais il n'est pas trop tard pour prendre des projets pour renouveler le chiffre d'affaires du site.

M. GOSZKA pense que les constructeurs attendent de voir l'évolution du marché.

10. Est-ce qu'il est prévu de faire l'acquisition d'un tour pour le secteur Mécanique ?

Messieurs CADIOT et GOSZKA sont d'accord pour acheter un tour d'occasion à commande numérique. Il ne reste plus qu'à le chiffrer.

11. Gestion du secteur Enduction en raison de la charge supplémentaire créée par les pièces de Châteaudun.

a. Est-ce que des ressources matérielles supplémentaires seront allouées ?

Ce n'est pas prévu pour le moment.

b. Prévoyez-vous de renforcer les équipes ?

Selon M. GOSZKA, il est nécessaire de recruter.

12. Manque de place dans le secteur Logistique !!! Le CSE alerte sur les conditions de travail qui ne sont pas réunies pour garantir la sécurité au travail.

M. GOSZKA est conscient du problème. Il va regarder avec F. CLAIR ce qu'il est possible de faire lundi 3/03.

Questions CGT :

13. Suivi du dossier incendie (retour sur les devis en cours).

D'après M. GOSZKA, une réunion constructive a eu lieu le mardi 25/02 avec l'expert en assurance, un représentant de TOTAENERGIES en charge de l'assurance, le courtier (MARSH) et un expert du contrôle APAVE.

La reconstruction a été abordée avec 2 personnes du cabinet d'architecte qui ont pour mission de nous accompagner dans cette tâche.

Il est maintenant nécessaire de chiffrer la toiture et la remise aux normes du bâtiment par rapport à la chaîne.

Une autre interrogation se pose : comment s'organiser pendant les travaux ? M. GOSZKA nous présente un schéma pour assurer la protection des zones qui ne pourront pas être déplacées.

M. GOSZKA prévoit que les travaux débiteront fin avril-début mai 2025.

En ce qui concerne la chaîne, le deuxième devis est en train d'être établi. À moins d'un avis contraire de la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL), nous avons vraiment choisi de reconstruire.

M. GOSZKA mentionne un délai de 25 semaines à partir de la réception de la commande chez le fabricant polonais. Pour le deuxième, il est nécessaire d'attendre la réception du devis.

14. Etat d'avancement des EIA par secteur/service.

20,86 % au niveau de l'usine, certains secteurs seraient déjà à 100%.

15. Résultat détaillé de la prime d'intéressement pour le site de Vierzon.

Les critères économiques ont généré 782€ et les critères non économiques 275€, pour un total de 1057€, sur 2000€ possible !

Dans la partie économique, le résultat du Groupe HUTCHINSON (PR3) nous interroge. Nous allons nous renseigner.

En outre, nous sommes extrêmement étonnés par le résultat de 0€ pour le critère « évolution des consommations de gaz et d'électricité » (PSTA). Avec tout le « pataquès » fait en local pour réduire les consommations d'énergie ! Toutes ces situations où la température n'était pas convenable, car il y avait un manque de chauffage ou très peu !!!

Malheureusement, cela n'a pas donné de résultats.

Les salariés de Vierzon ont subi deux conséquences : sur le plan humain (détérioration des conditions de travail) et sur le plan financier.

16. Point sur la constitution des groupes de travail traitant les points de l'enquête Total Survey.

Le groupe pilote s'est réuni 2 fois pour définir 3 enjeux pour 2025-2026 : la communication, le partage des moments de convivialité et l'appartenance/l'implication.

La Direction va rechercher 18 volontaires, provenant de tous les services. Toute personne intéressée par l'un de ces enjeux peut se porter volontaire.

17. Explication des heures complémentaires du mois de décembre (+ de 200h).

Selon M. MILLET, il y aurait 150 heures de régularisation pour les heures de formation effectuées en novembre sur le personnel en VSD, ainsi que pour des heures supplémentaires effectuées le 14 juillet.

18. Analyse et suivi des heures de cumul par secteur.

M. MILLET n'a pas l'analyse des heures de cumul par secteur.

La CGT se réfère au tableau distribué le mois dernier et aux retours des salariés. Il semblerait que certaines heures de cumul ne soient pas réellement justifiées, et serviraient par la suite pour des besoins personnels. La CGT rappelle qu'il y a un accord temps de travail en vigueur et qu'il doit être respecté par toutes et tous, afin d'éviter des problèmes d'équité entre les salariés.

La CGT estime qu'il existe des problèmes structurels dans les services administratifs, la qualité, la logistique, ... C'est la raison pour laquelle certains compteurs de cumul sont trop élevés ! Nous mettons en garde la Direction sur les risques psychosociaux (RPS) !!!

19. Accord de télétravail : Veiller à respecter les règles établies par l'accord et à suivre les postes éligibles, qu'ils soient occasionnels ou réguliers.

Sans entrer dans les détails, nous pouvons affirmer que l'accord de télétravail n'a pas été respecté. La CGT ne s'interdit pas d'alerter la Direction Générale sur le fait que la Direction locale enfreint délibérément les règles.

20. Accord efficacité et transition énergétique : point sur les demandes acceptées et refusées sur l'année 2024.

46 demandes acceptées – 2 refusées, qui ne répondaient pas aux critères.

21. Des provisions sont-elles faites pour l'accord efficacité et transition énergétique ?

Il n'y a pas de provisions faites par le site. C'est pris au mois le mois sur les comptes de l'usine.

22. Le service HSE est-il bien adapté pour accomplir toutes les tâches ?

M. GOSZKA est d'avis que le service est bien adapté en termes de personnel. Il a accepté de recruter un apprenti en amélioration continue et en sécurité.

23. Sur quel site sont répercutés les frais de déplacement (essence, véhicule, ...) des emplois mutualisés entre Châteaudun et Vierzon ?

Les emplois mutualisés ont une « clé de répartition », les 2 sites paient.

24. Point sur le moulage des références devant partir à l'Est.

Nous finissons de rattraper les retards. Ensuite, nous les transférons au fur et à mesure en Pologne.

25. Est-ce qu'il y a des retombées financières pour le site de Vierzon à la suite des travaux effectués sur ces pièces ?

Selon M. GOSZKA, les retombées pour le site de VIERZON sont positives, sans être excessives non plus.

26. Difficultés relationnelles récurrentes dans certains secteurs, avec parfois des propos inappropriés.

La CGT signale plusieurs problèmes relationnels dans divers secteurs, notamment la logistique et surtout les carrousels. Nous avons été interpellés à maintes reprises et nous l'avons signalé maintes fois par divers canaux.

La CGT estime qu'il y a un manque d'équité entre les catégories socioprofessionnelles dans le traitement de certaines "histoires". Il est étrangement plus facile de s'attaquer à la catégorie ouvrière !

M. GOSZKA va faire un point avec M. MILLET sur le secteur des carrousels, car il a une connaissance précise du sujet.

27. Description détaillée du contenu de la formation d'opérateur-régleur.

M. MILLET nous présente 5 modules de la formation « opérateur-régleur » dispensée par l'organisme AFPI, qui dure 12 jours.

28. Avez-vous pris une décision concernant la cotation des techniciens d'atelier ?

Après une énième discussion sur ce sujet, la CGT comprend que la Direction refuse de prendre une décision, car elle sait que cela entraînera des conséquences sur d'autres emplois, tels que les superviseurs.

Selon la CGT, cela confirme que le travail initial de classification n'a pas été réalisé correctement et de manière objective !

29. L'absentéisme crée des difficultés dans la gestion des équipes et dans la répartition des tâches.

La CGT fait référence aux absences de plusieurs opérateurs-régleurs dans le secteur des 400T.

M. GOSZKA est conscient des complications que cela peut entraîner. Selon lui, en règle générale, les chefs d'équipe et le technicien d'atelier sont compétents pour monter des moules, que ce soit dans les secteurs 400T, assemblage ou carrousels.

La CGT affirme que certains chefs d'équipe n'ont jamais été régleur, ce qui pose un réel problème de sécurité. M. GOSZKA est prêt à examiner les possibilités de formation pour les chefs d'équipe concernés.

30. Fréquence du changement des filtres sur la machine laser de nettoyage moule et bilan du fonctionnement. Changement des rideaux de protections ?

M. GOSZKA va se renseigner car il pensait que nous parlions du « pistolet », mais en réalité, ce sont les filtres du caisson qui sont mentionnés dans cette question.

La CGT aimerait connaître la fréquence de remplacement de ces filtres, qui semblent être très coûteux. En espérant que la Direction ne limite pas la quantité (donc la fréquence), ce qui pourrait nuire à la santé des travailleurs. La CGT insiste sur le fait que l'ensemble des aspirations doit être fonctionnel pour travailler sur le poste. Dans le cas contraire, le laser ne sera pas utilisé. M. GOSZKA est en accord avec nous.

En ce qui concerne les rideaux, M. GOSZKA doit interroger F. CLAIR et se demande s'il aurait été préférable d'installer un rideau en système tendu. M. LUQUET, secrétaire de la CSSCT, rappelle que c'était la demande initiale.

31. Il semblerait qu'il reste des parkas neuves Hutchinson. Peut-on les distribuer équitablement aux nouveaux embauchés ?

La CGT trouve regrettable que les derniers embauchés n'aient pas été traités de la même manière, c'est-à-dire que chacun reçoive une parka, quelle que soit sa catégorie socioprofessionnelle. M. GOSZKA est en mesure d'en distribuer, mais il n'est pas certain qu'il reste toutes les tailles.

32. L'approvisionnement en bouchons d'oreilles, en lingettes pour les lunettes... s'est considérablement dégradé !

Pour retrouver une situation normale, M. GOSZKA va confier une partie de cette question à M. LE BRUCHEC et regarder l'autre partie avec F. CLAIR.

Questions diverses :

RAS

« Le but n'étant pas de tirer la couverture mais de rétablir la vérité, parfois un peu déformée ! »

La CGT n'avait pas l'intention d'aborder ce sujet (sur un compte-rendu) qui nous a pris beaucoup trop de temps et d'énergie, face à une Direction qui ne voulait pas prendre de mesures concrètes et efficaces. Nous voulons évidemment parler du froid dans l'usine !



Plusieurs interventions de la CGT ont été nécessaires dans diverses instances et auprès de divers interlocuteurs pour faire évoluer la situation.

La Direction locale a adopté une attitude qui nous a contraints à entrer en communication avec l'Inspecteur du Travail. Il a confirmé notre point de vue sur la température qui n'était pas « convenable » (terme employé dans le Code du Travail), ainsi que dans l'exercice du droit de retrait des salariés.

Après ce « bras de fer », la Direction a finalement accepté et mis en place les propositions émises par le syndicat CGT Paulstra Vierzon.

Pour les salariés qui souhaitent vérifier l'intégralité du travail réalisé par le syndicat sur ce sujet. Nous sommes en mesure de vous montrer tous les échanges. N'hésitez pas à interpeller le Délégué Syndical, qui se fera un plaisir de vous faire lire tous les mails. Nous espérons que vous avez pu observer, à travers les procès-verbaux de CSE et CSCCT, toutes les interventions du syndicat CGT.

**la cgt toujours POUR
l'intérêt des salariés**