

CSE  
du 23 novembre  
2020



cgtntnsnr.com



# L'Actu-EL CSE

## Suite à la présentation du Rapport de l'expert-comptable au Comité Sociale et économique nous en retirons :

Depuis le point haut de 2017, les années de 2018 -2019 : ET BIEN AVANT LE COVID, NTN SNR FAIT FACE À UNE BAISSÉ DURABLE DE SON CHIFFRE D'AFFAIRES ET PAR CONSÉQUENT DE SON ACTIVITÉ DE PRODUCTION.

L'année 2019 ponctue un cycle de 6 années de croissance. Les prévisions pour 2020 en Europe étaient orientées à la baisse avant Covid : entre -3 et -4 % sur les marchés allemand, français et britannique.

Le repli enregistré sur l'exercice FY 18 résultait d'un retournement de tendance provenant principalement du secteur de la production de l'automobile.

Sur les deux derniers exercices, l'activité aéronautique est la seule activité à avoir affiché une progression.

Au niveau de l'ensemble NTN SNR Alpes + Cévennes, les sorties de fabrication suivies en valeur moyenne par jour reculent pour la deuxième année consécutive.

A l'exception de Sibiu qui continue sa progression liée au transfert de productions de 2 B (venues de Seynod) ainsi qu'une progression des volumes de 2B rechange.

Le pic de production mesurée en poids moyen par jour est en recul depuis 2017 : Meythet - 27 %, Seynod - 31 %, Cévennes - 19, % c'est donc bien une politique choisie qui va au-delà de la contrainte Covid

A ce jour, l'activité de NTN SNR a poursuivi et accentué sa baisse sous l'effet de deux causes : la poursuite de la baisse du marché automobile en 2019 et au premier trimestre 2020 ; le confinement et les effets économiques liés à la pandémie Covid-19.

En l'absence de hausse de l'activité automobile, l'avenir industrielle du groupe pour Alpes et Cévennes pourrait donc se poser dans une situation de surcapacités et dans un contexte de transitions importante dans les motorisations automobiles (électrification).

L'expertise des comptes montre qu'au-delà d'un chiffre d'affaires en baisse, c'est la baisse relative de la masse des rémunérations due aux blocages des salaires et à la réduction de l'effectif, qui est le premier sujet traité pour aller chercher de la Marge.

Et en termes de rémunérations c'est 0 % sur les salaires et des clopinettes pour les primes.

Et pour couronner le tout une impossibilité de comprendre ses propres fiches de paie.

Tout le jeu comptable consiste ensuite à présenter des niveaux de dépenses tels qu'à la fin il ne reste plus rien...

Exemples dans les «frais administratifs» 48 millions affectés entre autres à des lignes de dépenses «gestion Europe et investissements RH».

*Qui veut bien nous donner le détail ?!*

Mais par le biais de l'usine à gaz de l'accord d'intéressement les directeurs trouvent le moyen de donner quelques miettes (par exemple 250 euros tous les 6 mois) pour calmer les troupes !

### La traduction directe c'est aussi l'emploi et les conditions de travail :

Entre fin mars 2018 et fin mars 2019 ont été enregistrés : - 334 CDI CDD auxquels s'ajoutent - 126 intérimaires.

Petit rappel en 2018 l'effectif était de 2844 à ce jour il est passé à 2584 salariés (avec moins 256 ouvriers) La première cause ce sont les démissions.

Les ouvriers sont les principales victimes et les Etam ont diminué du même pourcentage.

Les licenciements pour autre cause affichent une très forte progression en 2019.

Ils regroupent des licenciements pour inaptitude et des licenciements pour faute et c'est encore les ouvriers qui trinquent.

Là aussi on peut se poser la question sur la volonté de dégraisser les effectifs, voire de dégouter les salariés pour qu'ils quittent l'entreprise !

En Attendant le futur plan industriel pour 3 ans, le sujet n'a été qu'effleuré c'est pourtant la clé de voute du système de planification de la production ; les seules orientations présent sont celles des Services RH qui remettent en cause l'ensemble du champ des accords de l'entreprise. (Temps de travail, Annualisation, RTT ...) et demain !!

Ce qu'il nous faut c'est une vision d'avenir, des augmentations collectives décentes sinon nous perdons grave et serons obligés de faire de plus en plus d'heures voire de vendre nos RTT ou autres jours de congés, ce que veut la direction d'après leur présentation dans les réunions récentes.

**Peut-on continuer de travailler en mode dégradé ?**

**Sûrement pas !**

**Faute de quoi la confiance sera encore détériorée.**

nouvelle adresse mail pendant Covid :  
permanence.cgtntnsnr@gmail.com

## Flash info de la réunion sur le temps de travail du 24 / 11

• Le temps d'habillage/ déshabillage demeure en dehors du temps de travail effectif.

• Heures sup

**Proposition NTN-SNR de porter le contingent des heures supplémentaires à 400 heures.**

Avec un Contingent de base obligatoire pouvant atteindre 300 heures, sans délai de prévenance, nous pourrions voir nos journées s'allonger de 2 h, des samedis obligatoires... et seulement après la possibilité de faire en plus 100 heures uniquement sur la base du volontariat.

Environ 75 personnes ont dépassé l'année dernière le contingent de 220 heures qui est la norme aujourd'hui.

Alors pourquoi ?

La direction nous dit qu'elle n'a pas la volonté de recourir massivement aux heures supplémentaires chères mais paradoxalement veut augmenter le quota.

**Pour la CGT c'est un mauvais signal qui est donné, leurs véritables objectifs principaux à atteindre : c'est de prendre revanche sur les 35 heures et faire travailler plus longtemps ceux qui travaillent déjà beaucoup, sans préoccupation des conséquences que cela engendre sur leur santé et sur leur vie personnelle.**

*Travailler moins c'est moderne !  
Travailler moins c'est essentiel pour vivre mieux !*

*Travailler moins c'est la voie qui s'impose avec les évolutions technologiques !*

*Travailler moins chacun, c'est permettre à tous de travailler !*