

<p style="text-align: center;">RENAULT GRAND-COURONNE Comité d'Etablissement Séance du mercredi 18 mars 2008</p>

Etaient présents :

Pour la Direction :

Mme BENOIST Emmanuelle
M. GALLIER Janick

Pour les membres du CE :

1^{er} Collège

CGT – Titulaire	M. EUDE Sylvain
FO – Titulaire	Mme LALEU Carmen
SUD – Titulaire	M. PARIS Jean-Pierre

2^{ème} Collège

CFE/CGC – Titulaire	M. LEITE DE ARAUJO José
CGT – Titulaire	M. HALM Gilles
CGT – Suppléant	M. CYPRIEN Marc
CFE/CGC – Suppléant	M. GIFFARD Stéphane

3^{ème} Collège

CFE/CGC – Titulaire	M. LEVIEZ Arnaud
---------------------	------------------

Pour les représentants syndicaux :

FO	M. GIRAULT Daniel
CGT	M. SENCERT Stéphane
CFTC	M. DUVAL Fabien
CFE/CGC	M. GUILLAN Arnaud

Invités :

M. BENEULT (Questions techniques Point I)
M. CHAZAL (Questions techniques Point II)
M. AZIZA (Questions sociales Point II)

Ordre du jour

QUESTIONS TECHNIQUES

I. Qualité

- a) Résultats du mois de février 2008 : commentaires.
- b) Présentation des missions du représentant qualité SOFASA

II. Présentation des tableaux techniques

III. Projets I.L.N.

- a) Evolution des projets depuis le dernier CE

IV. Activité

- a) Programme ferme et prévisionnel 2008

V. Synergies entre G.C. et Sofrastock

- a) Y a-t-il de nouvelles décisions prises depuis le dernier CE ?
- b) Point sur les nouvelles nominations.

VI. Full Service

- a) Présentation et Organisation du Full Service

VII. Questions diverses

QUESTIONS SOCIALES

I. Bilan social 2007

- a) Information et consultation sur le projet de bilan social 2007
- b) Information et consultation sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de la formation des hommes et des femmes

II. Bilan de formation 2007

- a) Information et consultation sur le projet de bilan de formation 2007

III. Présentation des tableaux sociaux

IV. Situation économique du CE au 29-02-08

- a) Information et consultation sur le bilan économique 2007 du CE

V. Approbation des minutes du CE du 27-02-08

VI. Questions diverses

La séance est ouverte à 9 heures 05 sous la présidence de Mme BENOIST.

Questions techniques

I. Qualité

a) Résultats du mois de février 2008 : commentaires.

M. BENEULT commente les résultats du mois de février 2008.

Résultats PPM techniques

M. BENEULT : S'agissant des PPM, le résultat de février a été de 22 PPM. Notre moyenne s'établit donc à 28 PPM sur 6 mois glissants pour un objectif de 50.

Résultats PPDM Logistiques

M. BENEULT : S'agissant de la Qualité Logistique, avec 2,19, le mois de février a été excellent. Nous passons donc à 4,35 sur 6 mois glissants. En nombre d'incidents, nous sommes à 3,05 PPDM. Je souhaiterais toutefois ajouter un bémol à ces résultats : en effet, l'un de nos principaux clients était en congés en février.

Critères d'intéressement

M. BENEULT : Au mois de février, nous n'avons eu aucun PPM de responsabilité ILN Ingénierie et 1 PPM de responsabilité ILN Fab. Les objectifs sont donc largement tenus.

En ce qui concerne les PPDM Logistiques, le mois de février est à 0,4 PPDM, pour la part de la fabrication et à 0 pour la part de l'ingénierie. Ceci nous place donc, sur 6 mois glissants, à 0,78 PPDM, donc bien en dessous de l'objectif fixé à 1.

Avez-vous des questions ?

Mme BENOIST : En l'absence de question, je vous propose de passer à la présentation des missions du représentant qualité SOFASA puisque ce sujet avait fait l'objet d'une demande.

b) Présentation des missions du représentant qualité SOFASA

M. BENEULT : Depuis la première semaine de janvier, nous comptons parmi nous, et pour une période d'un an, un représentant de l'usine SOFASA à Medellin en Colombie, Monsieur Carlos Mario Valensia. Je ne suis pas en mesure de vous le présenter ce matin car il est en formation.

Ses missions sur le site de Grand-Couronne consisteront à :

- traiter les problèmes de qualité techniques et logistiques de nos fournisseurs. Durant son séjour ici, il pourra partager avec nous et avec nos fournisseurs sa vision du processus de fabrication de l'usine de SOFASA qu'il connaît bien et déclencher ensuite des actions ciblées avec nos fournisseurs les plus pénalisants. Étant donné que les véhicules produits en Colombie sont également montés au Mexique et en Argentine (X65), d'autres clients pourront aussi bénéficier des actions qui seront menées en faveur de la Colombie.
- Les actions construites en direction des 10 fournisseurs les plus pénalisants s'articuleront surtout autour des PPDM, qui sont l'axe prioritaire pour l'usine et le service Qualité.
- Il s'agira également d'aider les TQF sur les cas les plus difficiles. En effet, certains incidents techniques de nos clients sont extrêmement complexes et nécessitent une aide. Ce PPF sera donc là aussi pour soutenir les TQF et mieux comprendre ce qui peut se passer à la fois chez le client et chez le fournisseur.
- Monsieur Valensia aura également pour mission de déployer des plans de progrès chez deux de nos fournisseurs POI, qui comptent également parmi nos plus mauvais fournisseurs, en particulier ACI et Flins, pour des problèmes de surcoût de qualité en termes de PPM et de PPDM.
- Enfin, les TQF ont pour objectif de faire des audits chez les fournisseurs. Ivan Ramirez sera également présent pour les aider dans le cadre de ces missions d'audit chez nos fournisseurs.

Avez-vous des questions ?

Mme BENOIST : Nous remercions Mikaël Béneult pour sa présentation. Je vous propose de passer au point II, relatif à la présentation des tableaux techniques.

II. Présentation des tableaux techniques

Ces tableaux ont été transmis aux membres du CE et n'appellent aucun commentaire en séance.

Mme BENOIST : Si vous n'avez pas de question, nous donnons la parole à Guillaume CHAZAL qui va nous parler des projets ILN en cours.

III. Projets ILN

a) Évolution des projets depuis le dernier CE

M. PARIS : Serait-il possible d'avoir un dossier papier la prochaine fois ?

Mme BENOIST : Nous y penserons pour le prochain CE.

M. CHAZAL : Je m'attarderai sur les projets majeurs et sur les nouvelles activités à venir à court terme, notamment l'activité DLPA.

Projet X76 : Kangoo Long Life

A court terme, nous allons voir arriver une activité supplémentaire liée au Kangoo Long Life – nous devons notamment gérer une prise d'avance. La fin de l'étude est toujours prévue en semaine 16 et l'Envu en semaine 21. Par ailleurs, nous allons commencer à percevoir une activité supplémentaire liée à la prise d'avance à partir de la semaine 14 et ce, jusqu'en fin juin. Pour l'instant, en termes de projets, la prise d'avance est plutôt bien orientée.

Projet L35 Argentine

Sur cette activité, l'Envu est toujours positionné en semaine 15. Nous sommes dans la trajectoire pour l'instant. Je rappelle que pour la L35, qui est une dérivée de la Clio, le besoin clients pendant le second semestre est pondéré entre 40 et 50 véhicules par jour. Nous travaillons de façon à être en mesure de traduire notre plan de charge en nombre de conteneurs à expédier.

Projets L38, L43 Corée

Le premier est le projet L38, dont l'Envu client est positionné en semaine 43. Je rappelle que ce projet concerne 27 000 véhicules pour l'instant, soit l'équivalent de 5 conteneurs à expédier par semaine.

Le deuxième projet est le véhicule L43, dont l'Envu client est planifié, pour l'instant, sur la semaine 06 de 2009, soit 25 conteneurs par semaine, ce qui n'est pas négligeable sachant qu'actuellement, en termes de pondération sur de l'activité complète, nous expédions environ 180 conteneurs par semaine.

Projet X70 phase 3 Brésil

Il n'y a rien de particulier à signaler. Nous sommes dans la trajectoire et aucun retard par rapport à l'Envu n'est à signaler. Dans le cadre du changement de phase sur le véhicule, ils prévoient de vendre davantage de véhicules au Mercosur et de nous en fabriquer plus aussi. Les hypothèses en termes de ventes sont supérieures à celles de la phase 2.

Pour l'instant, il n'y a pas de nouveau projet majeur.

Nouvelles activités à venir : DLPA et Sofrastock

M. CHAZAL : Nous concentrons les énergies sur des activités qui sont à la fois existantes à Sofrastock et en relation avec la DLPA. Pour la DLPA, au niveau européen, Sofrastock avait une activité qui concernait le conditionnement des moteurs, boîtes de vitesse et pièces mécaniques associées (carters etc.). Cette activité-là revient chez nous avec une deadline fixée au 31 mars. Ebenezer Moukouri est le chef de pilote usine de ce dossier dont l'objectif est de récupérer l'ensemble des pièces et donc de l'activité d'ici la fin du mois. Pour l'instant, l'équivalent en camions s'établit à 2 à 3 camions par semaine vers la DPLA.

M. LEITE DE ARAUJO : Il faut y ajouter quelques collections de pièces.

M. LEVIEZ : Elles sont à mettre dans les cartons des carters. Ce vocabulaire de « collection » est propre à Sofrastock. Pour nous, il ne s'agit pas de collections en tant que telles.

M. CHAZAL : Nous avons également un projet Vauxhall, en Grande-Bretagne : il s'agit d'importer des pièces et de conditionner 63 références. Je ne connais pas le détail exact de ces pièces. Nous livrerons quelques sites MPR situés en France.

M. LEVIEZ : Il s'agit de grosse tôlerie (capots etc.).

M. CHAZAL : Quoi qu'il arrive, nous récupérerons ces activités avant les congés d'été.

Nous avons également plusieurs lots (0, 1, 2 et 3) qui concernent des sujets d'import DLPA. Nous les avons séparés en lots pour éviter une lecture difficile et détaillée du sujet. Ces sujets portent sur les activités DPLA liées à notre savoir-faire en termes d'importation. La majeure partie des pièces est fabriquée en Argentine et au Brésil. Nous les importerons pour pouvoir alimenter des sites MPR. Cette activité est proche de l'activité DLPA telle qu'elle existe actuellement.

Pour ce qui est du lot 0, nous récupérerons l'activité également avant la période des congés d'été.

Pour les lots 1 et 2, qui portent sur 53 références, nous récupérerons l'activité en septembre-octobre 2008.

Le Lot 3 est quant à lui plutôt planifié pour la fin de l'année.

Nous voyons donc bien que, par rapport à la DLPA, nous sommes en train de récupérer un certain nombre d'activités.

La prochaine fois, nous parlerons d'un dossier import DLPA 1. Si vous le souhaitez, nous pourrions faire des zooms plus précis sur le contenu des pièces et l'activité associée aux premiers lots.

Avez-vous des questions ?

M. PARIS : Il est important de connaître le type de pièces, ce qui permettra la mise en place du personnel.

Mme BENOIST : Tout à fait.

M. PARIS : Je suppose que ces activités seront axées sur le bâtiment E ?

Mme BENOIST : Pas essentiellement.

M. LEVIEZ : Pour l'instant, il y aura sans doute une solution alternative tant que la DLPA se trouve encore dans le bâtiment B, sachant que l'objectif est de regrouper toutes les activités de conditionnement dans le bâtiment B, une fois que la DLPA sera partie.

Une solution alternative pourrait consister à effectuer le stockage dans le bâtiment E et la confection des pièces dans le bâtiment B où se trouvent les postes de travail. Ceci sera à étudier en fonction des dates, des accords et aussi du départ progressif de la DLPA.

M. CHAZAL : En parallèle, l'activité actuelle DLPA – DLPA export – est planifiée pour se réduire progressivement jusqu'aux congés d'été. Ceci rejoint effectivement votre remarque.

Je note donc qu'il conviendra de prévoir une version papier pour la prochaine fois ainsi qu'un zoom plus détaillé sur l'organisation et les pièces.

M. LEITE DE ARAUJO : En ce qui concerne la prise d'avance du Kangoo Long Life, pourquoi avoir choisi de passer par le hors-série ?

M. CHAZAL : Plusieurs hypothèses s'offrent à nous. Si nous ne passons pas par le hors-série, nous devons faire face à la problématique suivante : dans son processus d'expression de besoins, le client – le Maroc – exprime son besoin de série en prise d'avance. Je serais donc obligé de majorer son expression de besoin pour intégrer le volume prise d'avance. En termes d'expression de besoins, nous n'aurions donc qu'un seul tuyau, en provenance du Maroc. Or, si nous véhiculons – par le processus actuel de la série – ce volume vers Maubeuge, ce dernier n'étant pas très performant en termes de respect des besoins du réseau, nous courons le risque que Maubeuge passe plus de temps à fabriquer les pièces liées à la prise d'avance, occultant par là même les besoins de la série. Nous serons alors soit contraints d'arrêter le Maroc, soit en situation de crise à Grand-Couronne, dans l'obligation de désorganiser les flux série, ce qui est pénalisant pour l'atelier, alors que parallèlement, nous aurions des stocks pour la prise d'avance et que nous n'aurions pas honoré les besoins pour la série. Sachant qu'avec l'atelier, nous nous efforçons de bien dimensionner les effectifs pour répondre aux besoins hors-série associés, nous pouvons sécuriser le flux série et ainsi éviter de déstabiliser l'atelier et les clients. De plus, le hors-série permet d'avoir une meilleure traçabilité de l'état d'avancement de la mise en place de la prise d'avance.

Certes, si le client, dans son mode d'expression de besoins, avait su envoyer des RAN séparés, des adresses séparées, nous aurions pu éviter de passer par le hors-série. Cependant, GPI, l'outil de gestion de production du client ne le permet pas techniquement. Nous avons donc agi ainsi dans un souci de sécuriser le client, de sécuriser Grand-Couronne. En effet, si nous avions maintenu le flux de série, nous nous serions pénalisés nous-mêmes en taux de service client vers le Maroc. Or, le taux de service client fait aussi partie des indicateurs de la prime d'intéressement.

M. LEITE DE ARAUJO : Il ne sera pas évident de conjuguer le volume et les postes de travail dans le bâtiment B qui ne sera pas en mesure d'absorber le gros volume que cela représentera.

M. CHAZAL : C'est la raison pour laquelle nous allons nous mettre en laboratoire avec l'ingénierie, les fabricants et la logistique, pour bien nous organiser et traiter le flux physiquement, savoir où il convient de décharger les pièces, d'affecter l'activité associée et comment dimensionner les effectifs.

Par ailleurs, si nous étions restés dans les flux série, nous aurions peut-être été contraints de nous sur-dimensionner par rapport à ce que Maubeuge nous aurait physiquement envoyé. Or, il n'est pas souhaitable de se sur-dimensionner si les pièces n'arrivent pas car cela se traduirait par des opérateurs à qui nous n'aurions pas de travail à donner. Nous nous sommes efforcés de trouver le système le plus intelligent possible.

Mme BENOIST : S'il n'y a pas d'autres questions, nous remercions Guillaume Chazal pour cette présentation.

IV. Activité

a) Programme ferme et prévisionnel 2008

Mme BENOIST : Il n'y a aucune évolution par rapport à ce qui a été dit par Didier Joly au CE précédent en ce qui concerne les prévisions annuelles. En revanche, Guillaume Chazal va nous communiquer quelques éléments sur le programme ferme court terme.

M. CHAZAL : Je vais vous commenter la situation à lundi matin.

Activité Collection

En termes de prévisionnel, sur la Colombie, nous voyons apparaître quelques besoins sur les semaines 21 et 22, à prendre toutefois avec la précaution qui s'impose par rapport à la conjoncture politique et économique dans ce pays actuellement.

Sur la Malaisie, nous avons à terminer une collection sur la semaine 14. Nous sommes en train de travailler sur un reste à produire d'environ 7 collections, après celle qui sera fermée. Il ne s'agit toutefois que d'hypothèses de travail. Des réflexions sont en cours sur la méthodologie à adopter en termes de flux par rapport à ces collections restant à produire.

Sur Mégamotor K4M, nous avons eu la surprise, la semaine dernière, de voir réapparaître des besoins prévisionnels assez significatifs. De plus, le protocole a été signé avec Mégamotor cette semaine, ce qui a levé les points bloquants qui existaient jusque-là dans notre relation avec ce dernier.

Côté IPO, cette semaine, vous avez eu confirmation du fait que nous mettons une équipe volontaire samedi matin au bâtiment P sur la réfection et pour l'activité au niveau du flux. Ceci est motivé par le fait que nous avons des besoins qui s'échelonnent sur 4 jours au lieu de 5 la semaine prochaine. Si nous ne voulons pas pénaliser notre service client, nous sommes obligés d'anticiper un peu quelques réceptions et l'activité, afin de ne pas prendre de retard vis-à-vis du client.

IPO reste plutôt stable, y compris en ce qui concerne les chiffres actuels que nous sommes en train d'analyser. Aucun fait marquant client ne mérite d'être signalé. Bien entendu, suite à ce décalage, nous devons intégrer les jours fériés chez nos clients, dans l'expression de besoins, 6 semaines avant. A part cela, il n'y a pas d'évolution par rapport à ce qui a déjà été commenté la semaine précédente.

De par le jeu des plus et des moins, nous restons assez stables en termes d'effectifs, que ce soit dans le ferme ou dans le prévisionnel.

Avez-vous des questions sur l'activité et les programmes à venir ?

M. LEITE DE ARAUJO : Sur la DLPA, nous avons constaté une baisse de volume importante par rapport à ce que nous avons l'habitude de voir dans le bâtiment B. Y a-t-il une raison à cela ?

M. CHAZAL : Nous avons commencé à analyser ce point et nous sommes rendu compte qu'il existe une saisonnalité à la DLPA. L'an dernier, à la même époque, nous avons connu un peu le même épiphénomène. En termes de fabrication de véhicules, nous avons quand même un cycle prévisionnel qui permet d'avoir cette visibilité sur les hausses et les baisses. Sur la DLPA en revanche, l'aspect prévisionnel est plus compliqué, même si des lois statistiques existent. En termes d'engagements de Renault dans le cadre du contrat 2009, il s'agit de faire en sorte que les pannes immobilisantes d'un véhicule baissent. Pour autant, cela est difficile à identifier à l'avance, même si, par ailleurs, certaines pièces connaissent une saisonnalité liée aux conditions météorologiques (tôlerie, bougies etc.). L'activité a effectivement été faible durant les 2 dernières semaines sur la DLPA ; cela remonte un peu cette semaine. Il est difficile de construire une trajectoire prévisionnelle sur la DLPA.

Mme BENOIST : Avez-vous d'autres questions ? Merci pour ces précisions et ce niveau de détail. Nous passons au point V.

V. Synergies entre G.C. et Sofrastock

- a) Y a-t-il de nouvelles décisions prises depuis le dernier CE**
- b) Point sur les nouvelles nominations.**

Mme BENOIST : J'ai choisi de globaliser les points a) et b). Je vous rappelle que Monsieur Koscielniak arrive au 1^{er} juin ; il prendra notamment en charge le développement des activités pour Grand-Couronne et Saint-André. Il est d'ailleurs affecté à Saint-André. A ce titre, il remplacera le responsable actuel sur Sofrastock et qui, jusqu'à présent, travaillait essentiellement sur le développement Sofrastock. Ce secteur connaîtra donc un élargissement avec, ainsi que l'a indiqué Didier Joly précédemment, un renforcement de ce périmètre pour le développement des activités des deux sites.

Je réprécise que Gilles Abdelaziz arrive quant à lui au 1^{er} avril, pour prendre en charge la partie informatique sur Grand-Couronne et Sofrastock. Dans ce cadre, il remplacera Vincent Bellot, actuellement responsable informatique de Sofrastock à Saint-André qui sera appelé à d'autres fonctions. M. Abdelaziz couvrira les deux sites de Grand-Couronne et de Sofrastock pour la partie informatique.

Nous attendons par ailleurs une validation de la part de la DQDF concernant un renforcement du SQF, avec la mise en place de postes PPF (pilote progrès fournisseur). Ces personnes travailleront particulièrement sur l'activité PPA à Grand-Couronne.

M. LEVIEZ : Ne serait-ce pas plutôt pour PPA Sofrastock ? J'ai peut-être mal compris le message que j'ai entendu hier. Je pensais qu'ils étaient basés à Grand-Couronne, mais qu'ils travaillaient pour la PPA Sofrastock.

Mme BENOIST : Ils sont effectivement rattachés au SQF de Grand-Couronne et l'activité est bien PPA Sofrastock. Excusez-moi.

M. LEVIEZ : Nous sommes d'accord.

Mme BENOIST : La dernière évolution concerne donc ce renforcement du SQF. Je n'ai pas d'autre nouveauté particulière à vous annoncer. Y a-t-il des questions sur les synergies ? Je précise que PPA signifie petites pièces automobiles.

M. CYPRIEN : Ceci comprend-il tout le flux à Sofrastock Saint-André ou uniquement une partie de flux de Grand-Couronne ?

Mme BENOIST : Je ne suis pas en mesure de vous communiquer le détail des flux qui passent sur Grand-Couronne. Aujourd'hui, l'activité PPA est spécifiquement sur Saint-André. Pouvez-vous préciser votre question ?

M. CYPRIEN : Je souhaitais simplement situer le périmètre du futur PPF.

Mme BENOIST : Il s'agira de la partie des flux PPA de Saint-André. Si la question est de savoir si, dans l'organisation, des flux passeraient à Grand-Couronne, ce n'est pas le cas à ma connaissance.

M. GUILLAN : Une petite partie des expéditions vers le Mercosur sera mise dans les conteneurs de Grand-Couronne.

Mme BENOIST : Effectivement. Il me semble que ceci a déjà été acté.

M. GUILLAN : Cela n'a pas pu démarrer car le bilan n'était pas prêt. Cela devrait être le cas dans le courant du mois d'avril.

Mme BENOIST : Certes, mais l'organisation de l'activité de cette manière est déjà actée. En ce qui concerne l'affectation de nouveaux PPF, selon moi, il n'y a pas d'autre prévision.

M. CYPRIEN : Il est surprenant qu'il ne s'occupe que d'activités de Sofrastock s'il est sur Grand-Couronne.

Mme BENOIST : Oui, mais la partie SQF et les compétences existent sur Grand-Couronne. Comme nous l'avons déjà dit dans le cadre des synergies, il s'agit aussi de partage de compétences. Comme sur d'autres domaines, la compétence SQF est aujourd'hui présente à Grand-Couronne et dans ce cas particulier, elle sera mise à disposition d'activités situées à Sofrastock. Nous sommes toujours dans le schéma qui consiste à mettre à disposition des compétences, que ce soit pour l'un ou l'autre site. Il en est de même pour le travail de développement des activités : même s'il est affecté sur Sofrastock, il sera aussi pour l'activité de Grand-Couronne.

Mme LALEU : A titre personnel, je trouve cela un peu confus.

Mme BENOIST : Il est vrai qu'il s'agit là de nouveaux schémas d'organisations auxquels nous devons nous habituer puisque, généralement, lorsque nous sommes sur un site, les personnes d'un service donné travaillent pour le site en question. Or, là, nous sommes dans le cadre d'un partage de compétences selon lequel une personne peut être affectée à un site et travailler pour l'autre site partiellement ou en totalité. De la même manière, l'activité intérimaire est aujourd'hui gérée par quelqu'un de Sofrastock pour le compte de Grand-Couronne. Il s'agit de renforcer l'activité de développement qui fait plus particulièrement partie des compétences de Sofrastock qui, jusqu'à présent, en tant que filiale, a eu besoin de cette activité pour se développer. Les compétences sont donc présentes et plutôt que de les remettre à niveau sur un autre site, il est plus simple de l'en faire bénéficier, quitte à développer l'équipe. Il est donc plus efficace de partager les compétences existantes que de recommencer à zéro.

M. HALM : Il serait bien de disposer d'un schéma plus clair sur ce point.

Mme BENOIST : D'accord. Nous ferons une synthèse de tout ce qui a été fait et de ce qui est actuellement en cours de synergie ou de mutualisation.

Mme LALEU : C'est vrai que ce n'est pas facile à suivre.

Mme BENOIST : C'est noté. Au prochain CE, nous referons un point sur l'ensemble des activités qui ont été mutualisées depuis la mi-2007 environ.

M. LEITE DE ARAUJO : Combien y aura-t-il de postes de PPF ?

Mme BENOIST : Aujourd'hui, nous sommes sur deux postes.

M. LEITE DE ARAUJO : Il y avait déjà un poste de PPF prévu au service Qualité. S'agit-il de deux postes au global ou de deux postes plus un ?

Mme BENOIST : Je parle bien là des PPF liés au cadre de la synergie.

M. LEITE DE ARAUJO : Il s'agit donc de deux PPF en plus ?

Mme BENOIST : Oui. En parallèle, il y a bien effectivement des postes de PPF, des postes d'APLF qui sont prévus dans le cadre de l'organisation de Grand-Couronne.

M. LEITE DE ARAUJO : En effet. Je crois que quelqu'un doit arriver en fin de mois ou courant avril. Son nom m'échappe mais il nous a été communiqué. Les deux postes qui travaillent en relation avec la PPA à Sofrastock n'ont donc rien à voir avec cela ?

Mme BENOIST : Non. Nous sommes bien dans le cadre des synergies. C'est la raison pour laquelle, aujourd'hui, nous sommes en attente de l'accord de la DQDF. Quoi qu'il en soit, ceci ne remet pas en cause les postes qui sont déjà affectés.

VI. Full Service

a) Présentation et Organisation du Full Service

Mme BENOIST : Une présentation a eu lieu en CHSCT. Tout le monde n'y ayant pas assisté, je vous propose de vous présenter l'organisation du Full Service.

L'objet du projet consiste en la volonté du Groupe :

- de bénéficier d'une consultation sur le volume de l'ensemble de sites France et Nord Ouest ;
- de réduire le panel fournisseur pour les locations et les contrats d'entretien d'engins de manutention ;
- de bénéficier de l'effet volume pour une baisse des coûts globaux.

En termes de planning :

- en mai 2007, il y a eu une sollicitation des sites pour les consultations ;
- De juin à juillet 2007, s'est déroulée l'élaboration du cahier des charges pour Grand-Couronne ;
- en septembre 2007 est intervenue la finalisation du cahier des charges avec les méthodes centrales et les achats ;
- en octobre 2007 a eu lieu la consultation de 7 fournisseurs retenus (Fenwick, Philippe MTP, BT, Jungheinrich, Manuloc, Still, Aprolis) ;
- en décembre 2007, on a assisté au retour des offres, avec les alignements techniques et la hiérarchisation des fournisseurs selon une grille d'évaluation ;
- a eu lieu ensuite l'élaboration d'un short liste de 4 fournisseurs (MTP, Jungheinrich, Fenwick, Manuloc) ;
- une présentation du classement technique de ces différents fournisseurs a alors été réalisée, ainsi qu'une analyse et une présentation des offres financières par les achats ;
- enfin, il a été décidé de présenter au CHSCT l'avancement du projet et l'organisation prévue pour la mise en place si décision finale après retour des dernières offres ;
- il faut noter également la présentation de chariots à gaz nouveaux modèles.

Les arguments d'aide à la décision sont les suivants :

- la valorisation du parc par entrée de chariots neufs, avec de nouvelles technologies sur les engins ;
- la possibilité d'absorption des baisses et augmentations d'activité avec coûts négociés par anticipation ;
- la baisse des coûts d'exploitation liée au volume de négociation ;
- un Benchmark sur les sites déjà en Full Service.

L'organisation prévue en cas d'implantation sera la suivante :

- rachat complet du parc des chariots Renault ;
- reprise complète de l'entretien préventif et curatif des chariots ;
- reprise des contrôles semestriels en sous-traitance par un organisme agréé ;
- reprise de l'entretien des batteries (augmentation des chariots à gaz et changement des batteries par les caristes) ;
- mise en place d'un pilote chargé d'affaire des contrats à 50 % sur Grand-Couronne et à 50 % sur Sofrastock ;
- mise en place de personnel pour le suivi des entretiens avec liaison entre le sous-traitant et la fabrication ;
- contrat avec obligation de résultat sur 98 % de disponibilité du parc.

Les éléments de suivi seront les suivants :

- un taux de service de 98 % ;
- une réactivité avec un taux d'indisponibilité par engin et par panne ;
- un préventif avec un réalisé à 100 % ;
- un curatif avec un temps moyen d'immobilisation ;
- le coût avec un positionnement mensuel par rapport au budget ;
- une productivité réalisée annuellement.

Lors de la présentation au CHSCT, le planning prévoyait un retour du travail des achats et des fournisseurs vers la mi-février, une prise en main environ 3 semaines après la commande, soit au 1^{er} avril, avec une période de 3 semaines pour l'organisation du fournisseur sur le site, la reprise complète étant prévue fin mars et l'arrivée des chariots neufs en fin de second semestre.

Aujourd'hui, l'organisation retenue entraîne des modifications dans l'organisation actuelle et notamment la réduction de 2 postes sur le périmètre engins.

Y a-t-il des questions ?

M. EUDE : S'agit-il de 2 ou 3 postes concernés ?

Mme BENOIST : A ce jour, cela concerne 2 postes dans la mise en place du Full Service. Les personnes impactées ont d'ailleurs été contactées.

M. HALM : Où sont situés ces 2 postes ?

Mme BENOIST : Je ne souhaite pas forcément communiquer des informations nominatives aujourd'hui en CE et cela me gêne un peu de le préciser maintenant. Sachez que les personnes concernées ont été informées et des solutions leur ont également été proposées.

M. HALM : Je vais formuler ma question autrement : que devient le poste de la personne qui s'occupe du local batterie ? En effet, dans votre présentation, vous indiquez que ce seront désormais les caristes qui changeront les batteries.

Mme BENOIST : Je pense que la personne concernée a été contactée.

M. HALM : Non. C'est pour cela que ce n'est pas clair.

M. EUDE : Je trouve dommage que M. Douard, responsable du service, ne soit pas présent aujourd'hui pour en parler.

Mme BENOIST : Concernant le fait que les 2 personnes concernées ne seraient pas informées, je profiterai de la pause entre les deux parties du CE pour me renseigner car il est gênant que nous n'ayons pas la même information.

M. HALM : Dans votre présentation, vous nous montrez un projet.

Mme BENOIST : Certes, je vous ai présenté ce qui a été communiqué au CHSCT. Nous sommes effectivement aujourd'hui dans une phase d'organisation en vue du Full Service.

M. HALM : Aujourd'hui, les décisions sont déjà prises. Là, vous nous présentez un projet.

Mme BENOIST : Je vous ai présenté ce qui a été communiqué au CHSCT pour pouvoir aboutir à la décision de mise en place.

M. HALM : Je ne vous demande pas de nous présenter ce qui a été communiqué au CHSCT mais l'organisation actuelle avec les postes supprimés et les personnes qui s'occuperont de l'organisation. Or, aujourd'hui, vous nous présentez un projet.

Mme BENOIST : On peut effectivement le prendre comme cela.

M. HALM : Nous souhaitons que la personne ayant en charge ce projet vienne nous présenter l'organisation.

Mme BENOIST : Je vous ai présenté les éléments qui ont permis d'arriver à la décision de passer en Full Service. Il me semble qu'il est intéressant de savoir comment cela s'est déroulé.

Aujourd'hui, la décision de passage en Full Service est prise ; il y a effectivement 2 postes supprimés et pendant la pause, je vérifierai que les 2 personnes concernées ont bien été contactées.

M. DUVAL : Je pense que sur les 2 personnes, 1 a été convoquée ; il faudra proposer des solutions pour permettre à cette personne de retrouver un emploi sérieux de telle sorte qu'elle ne soit pas sous-employée. Je sais d'autant plus de quoi je parle que je suis la deuxième personne en question.

Mme BENOIST : Donc, ceci signifie que les 2 personnes concernées n'ont pas été vues.

M. EUDE : Je connais cette information depuis la dernière semaine de juillet 2007. Nous avons su que cela était effectif à partir du 1^{er} avril et si je pose la question aujourd'hui, c'est parce que je suis dans le doute, comme d'autres qui feront partie du garage.

Mme BENOIST : En 2007, aucune décision n'était prise sur l'organisation ni sur les postes ciblés.

M. EUDE : A mon retour de congés, il m'a été confirmé qu'une étude était en cours sur ce sujet. Depuis cette date, nous vivons avec un point d'interrogation, ce qui n'est pas acceptable.

Mme BENOIST : Même s'il y a des projets en juillet 2007, cela ne signifie pas pour autant que des décisions sont prises. Lors qu'on regarde le planning, on constate que mois par mois, il y a effectivement des éléments qui permettent ou non d'aboutir à une décision. On ne peut donc pas dire qu'en juillet, on savait déjà ce qui allait se passer. Après, chacun peut faire des suppositions mais ce n'est pas parce qu'un projet est lancé que les solutions sont déjà connues 6 mois avant. J'en veux pour preuve le fait que les décisions et les solutions choisies ont nécessité un certain nombre d'éléments qui ont été construits pendant plus de 6 mois.

M. PARIS : Il convient de distinguer l'aspect technique et l'aspect social. En ce qui concerne l'aspect technique, puisqu'il est question de synergies, je suppose que c'est la même marque d'engin qui a été choisie à Sofrastock.

Mme BENOIST : A ce stade, le projet n'est pas aussi avancé et je ne pourrai donc pas vous répondre en ce qui concerne les décisions puisque nous avons encore un contrat en cours actuellement. J'ignore donc quelle marque d'engin sera retenue mais il est évident que dans le cadre des synergies, nous faisons en sorte qu'il y ait une cohérence entre les différents sites.

M. PARIS : Ce ne sera donc pas le cas pour 2008, voire 2009 ?

Mme BENOIST : Je ne suis pas en mesure de répondre aujourd'hui en ce qui concerne les décisions de Sofrastock pour 2008. Étant donné l'état d'avancement actuel du projet côté Sofrastock, je ne peux pas vous répondre sur les décisions qui n'ont pas encore été prises par cette dernière et qui relèvent avant tout de son CHSCT et de son CE.

M. PARIS : C'est quand même bien une personne de Sofrastock qui gèrera le parc des engins de l'Établissement.

Mme BENOIST : Les interlocuteurs de l'organisation sont, d'une part, M. Douard, dont le périmètre recouvre les 2 secteurs de maintenance de Grand-Couronne et Sofrastock et d'autre part, dans le cadre de la gestion des engins, une personne qui fait l'interface avec les fournisseurs. A ce stade, je ne peux pas vous en dire plus. Ce n'est pas parce qu'il y a une même personne que nous sommes aujourd'hui dans un schéma strictement identique. Nous gèrerons ce sujet avec Sofrastock en ce qui concerne les engins de cette dernière.

M. PARIS : L'aspect technique et l'aspect social se rejoignent un peu car lorsque l'on mentionne 2 personnes, cela dépend comment on compte. Personnellement, j'en dénombre beaucoup plus. Tout dépend en effet quels individus resteront, quelle affectation ils auront et sur ce point, les choses sont terriblement floues. Nous recevons des informations de l'atelier, au travers du bouche à oreille et de discussions *via* le CE ou le CHSCT, ce qui est logique vu que nous nous connaissons depuis 30 ans. Cela reste néanmoins des réponses d'atelier, mais il ne faut pas oublier qu'il y a 2 personnes au garage actuellement.

Mme BENOIST : Des propositions seront faites à chaque personne concernée, en cohérence avec leurs compétences et il ne saurait être question d'autre chose.

M. PARIS : Il convient d'avancer les cartes plus vite. Selon moi, ce projet impacte tout l'entretien. Il a des répercussions sur le service électrique et de ce point de vue, il subsiste des zones d'ombre, ce que je ne trouve pas juste.

Mme BENOIST : Les zones d'ombre, encore faut-il déjà les cerner.

M. PARIS : Ce n'est pas facile car vous nous renvoyez le fait qu'il ne faut pas entrer dans l'examen de cas individuels, ce que nous ne voulons pas. C'est la raison pour laquelle je pense qu'il manque une réunion à notre niveau en ce qui concerne le Full Service garage qui implique du personnel de maintenance et également du personnel du service électrique. Avant d'en parler officiellement en CE, il aurait été préférable qu'il y ait un échange entre les 3 services.

Mme BENOIST : Nous en parlons aujourd'hui en CE suite à une question. En ce qui concerne le volet social, des propositions sont ou seront faites aux personnes concernées par des suppressions de postes dans ce périmètre d'activité précis ; ces propositions tiendront bien évidemment compte des compétences des intéressés, l'idée étant que ces derniers puissent retrouver une activité, ce qui sera le cas si ce n'est déjà fait.

M. HALM : D'après votre réponse, vous trouvez normal qu'un projet qui date de 2007...

Mme BENOIST : ... qui a été initialisé en 2007.

M. HALM : ...et l'on connaissait déjà à l'époque les postes qui allaient être supprimés dans le cadre du projet.

Mme BENOIST : Je ne confirme pas ce que vous dites. Nous le savons depuis que nous avons pris une décision. Vous m'avez indiqué que cela ne vous intéressait pas, mais je vous signale que ma présentation comportait un planning.

M. HALM : Donc, depuis la date de la décision, les personnes dont le poste sera supprimé n'ont pas toutes eu un entretien avec leur hiérarchie ? Nous sommes quand même le 18 mars et le projet sera mis en place au 1^{er} avril ! Vous soutenez cela.

Mme BENOIST : Non. D'une part, je ne vous répondrai pas si vous me parlez sur ce ton. Je dis simplement que les 2 personnes concernées le savent et que des propositions leur ont été faites. Si un doute subsiste pour l'une d'elles, je vous ai dit que j'allais le reboucler tout à l'heure et je vous apporterai donc une réponse ferme et définitive puisque celle que je vous apporte ne semble pas être validée. En dehors de cela, les autres personnes du service ne sont pas concernées par des suppressions de poste. Ne sous-entendez donc pas que l'ensemble des personnes ne sont pas informées de la suppression d'un poste.

M. HALM : Étant donné que tous les mois en CE, nous entendons de nouvelles informations en ce qui concerne la synergie avec Sofrastock, un beau jour, en arrivant au travail, nous trouverons une personne de Sofrastock à notre place.

Mme BENOIST : Le CE est bien là pour vous informer des évolutions. Cela me paraît donc logique de vous donner des nouvelles tous les mois.

M. HALM : Il n'est pas normal d'apprendre, en CE, qu'un poste est supprimé et que la personne concernée n'est pas au courant.

Mme BENOIST : C'est vous qui l'affirmez.

M. SENCERT : En revanche, on balance facilement des responsables à ce type de poste. Ce n'est pas encore le cas des autres pour l'instant. Pourquoi ne pas tout dire en même temps ? Cela permettrait de clarifier les choses une fois pour toutes. Je n'arrive pas à comprendre pourquoi les personnes apprennent, à la dernière minute, qu'elles vont intégrer tel ou tel service.

Mme BENOIST : Cela a été fait suite à la décision du CHS.

Mme LALEU : Il est clair que la synergie entre Grand-Couronne et Sofrastock soulève de nombreuses interrogations. Nous apprenons des petites choses tous les mois.

Mme BENOIST : Nous ne sommes pas liés à la synergie dans ce cadre-là. Il s'agit d'un projet global sur les engins de manutention sur les différents sites. Cela n'est pas lié spécifiquement à la synergie.

Mme LALEU : C'est plus ou moins le cas et cela soulève de nombreuses interrogations, ce qui est tout à fait légitime. Les gens s'inquiètent.

Mme BENOIST : Nous ne nions pas cet aspect des choses. Nous ne disons pas que cela n'est pas grave. Il est normal qu'il y ait de l'inquiétude et des questionnements dès lors que des personnes sont concernées et que leur poste est supprimé. Pour autant, il ne faut pas laisser croire que les personnes ne sont pas informées et qu'il n'est procédé à aucune recherche de poste. Le projet ayant démarré mi-2007, chacun a pu en tirer des suppositions plus ou moins inquiétantes, ce que je peux entendre. Aujourd'hui, la priorité est de retrouver et de garantir une activité à ces 2 personnes. En revanche, il est normal que les personnes intéressées s'inquiètent, étant donné qu'elles ont passé un certain nombre d'années dans un poste qui sera supprimé dans le cadre d'une réorganisation. Cela est tout à fait humain et toute la ligne hiérarchique s'engage à faire des propositions pour que ces personnes puissent continuer à avoir une activité conforme à leurs compétences. Mais soyons bien clairs, nous ne sommes pas là dans la synergie, nous sommes dans un projet beaucoup plus vaste.

M. HALM : Il y a pourtant bien une personne de Sofrastock qui va venir s'occuper de...

Mme BENOIST : Je voulais dire que ce n'est pas cela qui a enclenché le projet. La réorganisation Full Service n'est pas liée à la synergie.

M. CYPRIEN : L'information, la communication et l'anticipation peuvent aider à lever ces inquiétudes. Il ne suffit pas de trouver un poste, encore faut-il qu'il corresponde à la personne.

Mme BENOIST : Ceci sera vu avec les intéressés.

M. CYPRIEN : De plus, les salariés sont déçus car il y a un an, on leur a fait savoir qu'ils n'avaient rien à craindre et un beau jour ils ont vu arriver un collègue de Sofrastock. Ils se doutent bien que l'un des deux est en trop.

Mme BENOIST : Cela ne correspond pas à la réalité.

M. PARIS : Cette réorganisation qui, selon vous, concerne 2 postes, aura, selon nous, un impact sur 6 à 7 personnes.

Mme BENOIST : Sur l'activité.

M. PARIS : Oui, par le jeu des taquets, ce qui impactera au minimum 6 personnes. Il y aura donc des conséquences sociales qui, à notre sens, auraient dû être largement anticipées.

Mme BENOIST : Nous sommes davantage sur des impacts professionnels que sur des impacts sociaux, en ce qui concerne le découpage de l'activité.

M. PARIS : Ce sujet est très ancien : cela fait 10 ans que nous entendons parler du Full Service. Or, dans le cas présent, nous sommes face à une problématique de professionnels de plus de 50 ans, le plus jeune élément ayant 40 ans et l'on nous propose de vivre ailleurs entre nous. Pour ceux qui restent, il arrive un moment où, à cause d'une question de nombre, les choses ne peuvent plus tourner. Certains peuvent même se demander à quoi bon consacrer encore 3 ou 4 années pour que le service tourne, sachant qu'au final, personne ne se soucie d'eux. De ce point de vue-là, il me semble que, socialement, il y a des choses à faire, ce qui n'a pas été le cas pour l'instant.

Mme BENOIST : Il peut y avoir des impacts sur l'activité d'un certain nombre de professionnels dans le cadre de la réorganisation, mais ce sont des impacts touchant à la nature des activités professionnelles et non d'autre chose, en dehors des 2 personnes concernées par une suppression de poste.

Y a-t-il d'autres questions sur le Full Service ?

M. HALM : J'aimerais faire une conclusion : nous sommes au cœur du sujet de la souffrance au travail. Je pense que la Direction devrait regarder ce point avant de faire quoi que ce soit.

Mme BENOIST : Ceci fait partie des sujets qui importent particulièrement à la Direction et je crois que beaucoup de choses sont faites en ce sens, notamment si l'on regarde les résultats de l'enquête qui montrent que nous sommes un Établissement dans lequel les gens se sentent globalement bien au travail. Ils sont satisfaits sur la majorité des critères et ce, de manière supérieure à de nombreux établissements de fabrication.

Ces résultats vous seront transmis puisque la communication a commencé.

M. HALM : Je serais curieux de connaître le résultat des enquêtes menées au service Maintenance.

Mme BENOIST : La déclinaison est en cours. Il est évident que la Direction se soucie du bien-être des salariés au travail.

M. EUDE : Nous avons du mal à le croire à Grand-Couronne.

Lors de la visite des 7 ou 8 fournisseurs, repreneurs éventuels, l'un d'eux a visité le local batterie pour voir les engins et je ne pense pas qu'il revienne à un salarié dont le poste va être supprimé de présenter le service. De plus, on m'a demandé si je me plaisais ici et si cela m'intéressait de venir travailler chez eux. J'en ai déduit que je ne servais plus à rien sur Grand-Couronne et je trouve cela dommage. J'ai appris cela sans aucune préparation.

Par ailleurs, vous prétendez que l'on cherche du travail pour les 2 personnes dont le poste est supprimé ; pour ma part, je m'en suis inquiété dès que j'en ai entendu parler en septembre et je suis allé voir mon CU qui m'a dit que c'était à moi de chercher un autre poste. Je tenais à le dire.

Mme BENOIST : C'est noté.

VII. Questions diverses

Mme BENOIST : Y a-t-il des questions diverses ?

Il n'y a pas de question diverse.

La séance est suspendue de 10 heures 15 à 10 heures 40.

Mme BENOIST : Avant de poursuivre l'ordre du jour du CE, je vais, comme convenu, vous apporter des précisions sur l'organisation Full Service.

En ce qui concerne l'information du secteur, suite à la décision de retenir Fenwick, la prochaine réunion avec ce dernier a lieu mercredi, suite à quoi le CHSCT sera informé sur le détail de l'organisation de travail liée à ce fournisseur. A la suite de ce CHSCT, l'ensemble du secteur Maintenance sera informé, **via** une réunion interne, des impacts sur ses différentes activités.

En ce qui concerne les postes supprimés, même si les 2 intéressés sont informés de la situation de leur poste, l'une d'elles ayant été en congés puis en maladie, il était difficile de la rencontrer. Elle est donc bien informée mais n'a pas été reçue en entretien pour une proposition de poste pour les semaines ou les mois à venir, ce qui sera fait dans les jours qui suivent.

J'ai souhaité apporter ces précisions sur cette question qui faisait débat.

Questions sociales

M. GALLIER : Nous avons un certain nombre de consultations à l'ordre du jour aujourd'hui et nous vous proposons d'en modifier l'ordre, dans la mesure où nous comptons parmi nous Pascal Aziza, responsable de la formation. Pour éviter de le faire attendre, je vous propose de passer au point II.

II. Bilan de formation 2007

a) Information et consultation sur le projet de bilan de formation 2007

Mme BENOIST : La commission s'est réunie le 19 février 2008 ; vous avez reçu les documents à la suite de cette commission. Avez-vous des questions sur ce bilan de formation 2007 ?

M. LEITE DE ARAUJO : A ma connaissance, cette réunion de la commission n'a pas fait l'objet d'un compte rendu, ce qui nous a surpris.

M. AZIZA : Il a pourtant été rédigé. Si vous ne l'avez pas reçu, je vais vous l'envoyer cet après-midi.

M. GALLIER : Avez-vous d'autres questions ?

Mme BENOIST : En l'absence d'autres remarques, je vous propose de passer à la consultation. Les votants titulaires sont M. Eude, Mme Laleu, M. Paris, M. Leite De Araujo, M. Halm, M. Leviez.

M. PARIS : Le bilan de formation est-il présenté en CE ?

Mme BENOIST : Non, il a été présenté dans le cadre de la commission ; le CE a reçu l'ensemble du dossier. Si vous le souhaitez, nous pouvons le dérouler.

M. GALLIER : La procédure est identique pour tous les bilans. Pour éviter de passer en revue, page par page, le bilan de formation et le Bilan Social, nous réunissons une commission d'étude pour préparer l'analyse du bilan qui vous est proposé. Il faut savoir que ces bilans sont toujours à l'état de projet jusqu'au jour où ils sont officiellement présentés au CE. J'ai constaté que la composition de ces réunions préparatoires équivaut pratiquement à celle d'un mini CE ; ceci nous évite de revoir toutes les questions techniques, page par page. Ce travail étant effectué, nous communiquons alors le résultat du projet à tous les membres du CE pour les informer.

Dans le cas où de nombreux problèmes n'auraient pas pu être résolus lors de la commission, le spécialiste, en l'occurrence M. Aziza, est présent pour éventuellement reprendre la totalité du bilan. En connaissance de ce bilan dont vous avez reçu la version papier, vous êtes consultés. Nous procéderons de la sorte pour le bilan social puis pour l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette procédure est habituelle et n'est pas propre à Grand-Couronne. Si vous souhaitez revoir certains points spécifiques, M. Aziza pourra vous renseigner.

Mme BENOIST : Ce mode de fonctionnement vous satisfait-il ?

M. LEITE DE ARAUJO : Personnellement, cette façon de procéder me convient. La commission s'est réunie, il y a eu ensuite un CE extraordinaire et nous sommes consultés aujourd'hui. Cela me semble suffisant.

Mme BENOIST : Que décidez-vous ? Pouvons-nous passer à la consultation ?

*Résultat du vote sur **le projet de bilan de formation 2007** :*

POUR	CONTRE	ABSTENTIONS
2	1	3
CFE/CGC	SUD	CGT FO

M. PARIS : Je rappelle une remarque que je vous ai faite sur la création de passerelles à Grand-Couronne. Dans les faits, ce sont en grande partie les postes de coordinateurs qui font tourner les ateliers. Il faudrait créer des passerelles pour leur permettre d'avoir des coefficients correspondant réellement aux efforts fournis. Il n'y a pas une usine qui fonctionne comme la nôtre en ce qui concerne les postes de coordinateurs d'atelier.

Mme BENOIST : Avez-vous d'autres remarques ?

Mme LALEU : Nous déplorons surtout le manque d'embauches en 2007, sachant que nous avons recours à l'intérim.

M. GALLIER : Ceci concerne plutôt le Bilan Social.

Mme LALEU : En ce qui concerne le plan de formation, j'aimerais savoir si les convocations sont toujours bien programmées. En effet, il arrive encore aujourd'hui que des gens apprennent, le jour même, qu'ils sont normalement en formation.

Mme BENOIST : Peut-être Pascal Aziza peut-il faire une remarque concernant les perspectives 2008 ?

M. AZIZA : En fin de commission, j'ai présenté un volet relatif aux améliorations à apporter à l'organisation. Nous nous sommes engagés à envoyer les convocations 3 semaines avant le début de la formation, conformément à l'obligation. Nous y tenons beaucoup et si toutefois vous constatez des dysfonctionnements, n'hésitez pas à nous en parler. Nous avons mis en place un processus permettant de pallier ces problèmes et informer les personnes en amont sur les formations existantes.

Mme LALEU : Depuis le début de l'année, nous avons recensé 2 ou 3 cas de personnes qui apprenaient, le matin même, qu'elles étaient en formation ce jour-là, ce qui n'est pas du tout logique.

M. AZIZA : La question est de savoir si ceci est lié à la convocation ou au changement d'orientation de par la nature du travail de tous les jours. Il se peut que nous convoquions une personne et qu'au dernier moment, suite à des rebondissements dans l'atelier, le chef d'unité demande à une autre personne d'aller en formation.

Mme BENOIST : Le processus de validation et de verrouillage des convocations est tout nouveau et postérieur au 1^{er} janvier ; il n'était donc pas encore mis en place sur les 2 mois écoulés, ce qui peut expliquer ces dysfonctionnements.

M. GIRAULT : Sur la formation préparation physique, 2 personnes de la DLPA étaient prévues et n'ont pas été convoquées.

M. AZIZA : Il est important de nous faire connaître ce type de situation.

M. LEITE DE ARAUJO : Comme nous allons aborder le Bilan Social ensuite, je vous propose de lire notre déclaration commune au bilan de formation et au Bilan Social.

M. LEVIEZ : Déclaration CFE/CGC du CE du 18 mars 2008 :

« L'année 2007 a été marquée par la mise en commun de certaines activités et le début des synergies avec Sofrastock. Il a fallu étudier et travailler à cette communalisation et ces nouvelles activités avec de nouvelles méthodes de travail à intégrer pour un certain nombre de salariés de Grand-Couronne. Le tout, en suivant la politique d'aucune embauche sur 2007.

Nous avons en moyenne sur 2007 109 intérimaires dont certains à des postes stratégiques dans les services. Les compteurs des horaires variables se remplissent (977 j/h au cumul). Cela représente environ 5 personnes à temps plein. Ces compteurs enregistrent une hausse de 10 % depuis le début des synergies avec Sofrastock. Cela montre clairement un accroissement de l'activité et de la charge de chacun.

Côté formation, l'année 2007 s'est traduite par une baisse de 20 % environ du plan de formation par rapport à 2006. Le plan 2008 devrait sensiblement ressembler à celui de 2007. Nous relevons une augmentation des formations en langues, ce dont nous nous félicitons dans un contexte d'internationalisation. Mais il ne faut pas oublier les formations aux métiers et outils, d'autant plus que nous intégrons de nouvelles activités avec de nouveaux systèmes.

Le manque de formation entraîne une perte de temps du salarié pour obtenir l'information qui lui manque et explique le dépassement des horaires variables. Cette charge supplémentaire et le manque de formation génèrent du stress, responsable de l'augmentation des arrêts de travail.

D'autre part, malgré les bons résultats de performance de l'usine, nous n'avons pas vu de juste traduction salariale pour le personnel de Grand-Couronne.

Toutefois, malgré ces remarques, nous ne sommes pas défavorables sur le bilan 2007, mais nous resterons vigilants et constructifs tout au long de l'année 2008. »

M. GALLIER : Y a-t-il d'autres commentaires ou avis ?

Mme BENOIST : Nous remercions M. Aziza. Nous passons à l'information-consultation sur le projet de Bilan Social 2007.

I. Bilan Social 2007

a) Information et consultation sur le projet de Bilan Social 2007

Mme BENOIST : La réunion préparatoire du 11 mars 2008 a donné lieu à un certain nombre de questions et de modifications que vous avez reçues avec l'ensemble du projet.

Avez-vous des questions complémentaires ?

M. PARIS : Nous pensons avoir compris la question relative aux techniciens professionnels : il semblerait que, par rapport au Bilan Social, ces derniers deviennent réellement techniciens professionnels à partir du coefficient 260.

Mme BENOIST : Cela signifie que l'on peut changer de filière dans le domaine de la Maintenance ; il est donc possible d'être technicien professionnel ou technicien relevant d'une filière technique.

M. PARIS : Je parle du Bilan Social.

M. GALLIER : Concernant ce tableau, la confirmation qui a été faite est bien d'une personne.

M. PARIS : Je sais, mais l'explication est que, pour correspondre au Bilan Social, sur la catégorie technicien professionnel, il faut au minimum avoir un coefficient de 260.

Mme BENOIST : Ce n'est pas le coefficient qui détermine la filière ou l'appellation de technicien ou technicien professionnel, c'est la filière dans laquelle il est affecté.

M. PARIS : Non, je pense avoir raison.

Mme BENOIST : Je ne dis pas que vous avez tort. Je dis simplement que l'on ne peut pas conclure que c'est un coefficient qui détermine l'appellation technicien ou technicien professionnel ; ceci relève de la filière d'affectation (400 ou 700) à laquelle est rattaché ce dernier.

Il se peut toutefois que la personne qui compose ce « 1 » dont il est question ait changé de filière suite à une promotion ou à un changement de coefficient. Mais ce n'est pas ce dernier qui détermine l'affectation dans une filière 400 ou 700.

M. PARIS : Contrairement à ce que vous dites, c'est dans le sens inverse que les choses se passent : de 2 à 1. Il y a toujours le même nombre de postes, mais il y a eu un changement de personnes sur les postes, d'où l'explication que je viens de donner. Tant que l'on n'atteint pas un certain type de coefficient, on ne peut pas prétendre à faire partie de la catégorie technicien professionnel.

Mme BENOIST : Nous sommes passés de 2 à 1, ce qui signifie qu'il y a une personne qui ne relève plus de la filière technicien professionnel. On ne peut pas affirmer que l'on dépend d'une filière en fonction d'un certain coefficient. Il y a en effet des personnes relevant de la filière technicien et d'autres relevant de la filière technicien professionnel qui peuvent avoir le même coefficient. Elles relèvent de 2 filières différentes.

M. PARIS : Nous nous appuyons sur le Code du Travail ; les personnes qui sont affectées à un poste ont les responsabilités correspondant à ce dernier. Donc, à partir du moment où des personnes occupent la même fonction et le même niveau de responsabilité, en termes de commandement et d'organisation du travail, elles sont en droit de se demander pourquoi elles n'étaient pas reconnues comme techniciens professionnels. C'est tout. Il n'y a pas lieu de polémiquer.

Mme BENOIST : Je ne polémiquer pas. J'essaie simplement d'éclaircir la situation.

M. PARIS : L'autre personne au coefficient 260 serait donc reconnue comme technicien professionnel. En revanche, la première personne qui, depuis 2 ans, est technicien professionnel, a regardé sur ses bulletins de paie et a constaté qu'elle est passée technicien professionnel quand elle a changé de coefficient.

Mme BENOIST : Y a-t-il d'autres remarques ?

M. PARIS : En ce qui concerne la forme du Bilan Social, je répète que le terme « étranger » ne me plaît guère.

M. GALLIER : Nous nous en sommes déjà expliqués : nous allons sans doute suivre les préconisations européennes, en retirant de notre vocabulaire officiel juridique le terme « étranger », pour le remplacer par « européen », afin de désigner par citoyen européen et non par étranger toute personne appartenant à la Communauté européenne. Renault ne peut pas mettre cela en place tant que le décret de loi ne sera pas paru.

M. PARIS : Dans le même ordre d'idée, j'en profite pour signaler une avancée sur les pacés. En effet, un certain nombre de personnes trouve anormale la différence de traitement entre les pacés et les mariés.

M. GALLIER : Nous avons évoqué ce point lors de la réunion préparatoire et indiqué que lorsque le décret de loi serait appliqué, Renault donnerait les mêmes avantages à 2 personnes, qu'elles soient liées par un contrat de pacs ou par un contrat de mariage.

De la même manière, nous avons également évoqué le sujet de la situation comparée entre les femmes et les hommes et notamment l'analogie entre le congé maternité/paternité et le congé d'adoption.

Mme BENOIST : Y a-t-il d'autres remarques ou questions avant que nous procédions à la consultation ?

M. PARIS : Exception faite des réserves que nous avons émises sur l'éventuelle multiplication de contrats en alternance des Bac +2, +3, +4, — que nous retrouvons dans les services depuis un certain nombre d'années, ce qui facilite la rédaction de certains documents et dont la présence dans ces services laisse supposer qu'ils remplacent du personnel en CDI -, je trouve que l'on n'a rien à proposer aux qualifications inférieures. Soit il n'y a personne avec BTS, Bac +2, +3, +4 etc., soit on fait l'effort d'intégrer des CAP, des BEP, voire même des personnes qui n'ont pas de diplôme.

Nous ne pouvons pas nous empêcher de faire le lien avec la discussion précédente sur le service de Maintenance. En effet, s'il y a bien un secteur où il existe une possibilité intelligente d'offrir des stages à des jeunes de niveau plus bas, c'est bien celui-là. Il semble que l'on devienne trop élitiste en termes de politique jeunes.

Mme BENOIST : Pour rebondir sur la première partie de votre propos, lors du plan de formation 2008, où vous aviez déjà évoqué cette question des jeunes en alternance sur un certain nombre de postes, nous avons indiqué que nous serions vigilants sur ce sujet, notamment en faisant en sorte d'avoir des jeunes de formations différentes sur divers secteurs. Il ne faut toutefois pas oublier que lorsque l'on prend des jeunes en alternance, on construit un partenariat à la fois entre le jeune et l'entreprise, puisque certains jeunes sont aussi en attente d'accueil dans les entreprises pour pouvoir se former au métier auquel ils se destinent.

M. PARIS : Je suis un peu obligé de faire une remarque relative à la page de garde. En ce qui concerne les bras, nous passons de 4 à 16 salariés. Cela est plaisant à écrire et cela arrange la photographie. Pourtant, celle-ci est encore floue et quand elle deviendra bien nette, on pourra vraiment parler de 16 salariés qui souffrent moins mais pour l'instant, cela reste ambitieux.

Mme BENOIST : Ce sont 16 salariés qui sont concernés par les postes sur lesquels nous avons posé des bras préhenseurs.
Pouvons-nous passer à la consultation ?

M. PARIS : J'attire l'attention sur le fait que le candidat libre SUD n'a pas été réintégré aux tableaux.

M. GALLIER : Il avait été bien pris en compte.

M. PARIS : Pour le reste, nous étions d'accord sur un certain nombre de points. En revanche, en ce qui concerne le nombre d'heures consacrées aux différentes réunions du personnel, la question a-t-elle été tranchée réellement ?

M. GALLIER : Je suppose que vous avez relu la définition du critère.

M. PARIS : Oui. Mais on le retrouve aussi à l'occasion des réunions hebdomadaires page 133. Cela ne change rien.

Mme BENOIST : Je pense que nous pouvons maintenant passer à la consultation.

Résultat du vote sur le projet de Bilan Social 2007 :

POUR	CONTRE	ABSTENTIONS
2	1	3
CFE/CGC	SUD	CGT FO

M. PARIS : Nous sommes obligés d'avoir un avis négatif en raison de la pyramide des âges des APR. En effet, la tranche d'âge de 50 à 55 ans redevient majoritaire chez les APR. Nous payons ainsi la politique de non-embauche. Non seulement le plan 2007, mais également celui de 2006, était un plan d'incitation par rapport aux opportunités industrielles et il n'a pas été respecté. De plus, les années précédentes, nous avons eu un plan emplois jeunes, avec un recrutement relativement massif de jeunes que nous avons toutefois perdus puisqu'ils ont été mutés pour partie sur Cléon. Nous nous retrouvons donc dans une situation que nous avons connue et dénoncée et contre laquelle la Direction s'était engagée à réagir.

Mme BENOIST : Il y a plusieurs paramètres à combiner, à savoir la pyramide des âges mais aussi l'activité et les noyaux durs de l'activité. Il se peut en effet que nous ne soyons pas dans une période d'embauche, ce qui peut avoir des conséquences sur la pyramide des âges.

M. PARIS : Peut-être Renault décidera-t-il de changer de politique en ce qui concerne l'âge au travail. En effet, vous n'espérez tout de même pas que des APR restent sur les mêmes postes jusqu'à 60, 62 ans.

Mme BENOIST : Ceci ne dépend pas uniquement de la politique de Renault.

M. PARIS : Certes, mais Renault est quand même un élément moteur de la société française.

Mme BENOIST : Je ne pense pas que Renault puisse influencer la politique gouvernementale en la matière. De plus, le phénomène de vieillissement de la population ne dépend pas non plus que du gouvernement. Il s'agit d'une réalité à laquelle tout le monde est confronté. Il faudra sans doute trouver des solutions pour les années qui viennent, notamment en ce qui concerne la pénibilité au travail.

M. PARIS : Les comptes rendus des réunions dont nous avons eu connaissance nous laissent sceptiques sur cet aspect des choses. Sauf s'il s'agissait de l'ancien président de l'UIMM, auquel cas il y aurait certains avantages de sortie qui feraient sans doute plaisir aux APR.

Mme BENOIST : Je ne souhaite pas commenter cette dernière remarque.

b) Information et consultation sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de la formation des hommes et des femmes

Mme BENOIST : Une commission s'est également réunie le 11 mars 2008 ; à cette occasion, vous ont été présentées un certain nombre de situations comparées entre les hommes et les femmes ; les documents vous ont été remis en version papier. Y a-t-il des questions complémentaires à celles qui ont déjà été traitées lors de la commission ?

M. GALLIER : Je vous rappelle qu'il y avait une coquille page 10 : les 145 jours d'absence au titre de congés maternité concernaient 3 ETAM et non pas 1 ETAM. Il me semble que ce point a été corrigé depuis.

Mme BENOIST : S'il n'y a pas de question complémentaire, nous allons procéder à la consultation.

M. HALM : J'aimerais simplement faire une remarque : ceux qui ne font pas partie de la commission ignorent quelles questions ont été posées et quelles réponses y ont été apportées.

Mme BENOIST : Vos questions ne sont donc pas obligatoirement complémentaires à celles de la commission.

Mme LALEU : Personnellement, j'aimerais faire remarquer que c'est presque une tare d'être une femme dans une entreprise.

M. CYPRIEN : Ces dernières années, les éléments communiqués lors de la commission égalité professionnelle hommes/femmes permettent moins bien de faire des comparaisons en termes de rémunération.

Mme BENOIST : Ces comparaisons de rémunération figurent dans le Bilan Social, ce point y étant abordé à l'origine. Nous avons ensuite extrait une commission particulière sur l'égalité entre les hommes et les femmes et un certain nombre d'éléments complémentaires se retrouvent dans le Bilan Social.

M. GALLIER : Il y a une dizaine d'années, dans le Bilan Social, il n'y avait pas de colonne supplémentaire concernant les femmes. Aujourd'hui, pour pratiquement tous les indicateurs (rémunération, ancienneté, âge), il existe une distinction entre les femmes et les hommes.

Mme BENOIST : Avez-vous d'autres remarques ? Nous allons passer à la consultation.

Résultat du vote sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de la formation des hommes et des femmes :

POUR	CONTRE	ABSTENTIONS
2	0	4
CFE/CGC		SUD CGT FO

III. Présentation des tableaux sociaux

Mme BENOIST : Avez-vous des questions sur les tableaux de bord sociaux ?

Ces tableaux n'appellent aucune remarque en séance de la part des membres du CE.

IV. Situation économique du CE au 29-02-2008

a) Information et consultation sur le bilan économique 2007 du CE

M. LEITE DE ARAUJO : Le bureau du CE s'est réuni hier. Deux personnes étaient absentes excusées. Nous avons passé en revue le bilan. Peut-être y a-t-il des remarques ?

M. PARIS : Serait-il possible de prévoir des copies en nombre plus important pour tous les membres du CE ?

M. LEITE DE ARAUJO : Nous n'avons prévu des copies que pour les membres de la commission, un exemplaire étant disponible sur place. La CFDT et la CFTC ne faisant pas partie de la commission, je peux leur en remettre une photocopie si elles le souhaitent, ainsi qu'à tous ceux qui en feront la demande.

Mme BENOIST : Pouvons-nous passer à la consultation ?

Résultat du vote sur le bilan économique 2007 du CE :

POUR	CONTRE	ABSTENTIONS
6	0	0
CFE/CGC SUD CGT FO		

V. Approbation des minutes du CE du 27-02-2008

M. GALLIER : Avez-vous des remarques à formuler concernant ce compte rendu ?

M. LEITE DE ARAUJO : A la page 5, dans l'intervention de M. Martin concernant les critères d'intéressement, il est question de 5 PPDM et je pense qu'il fait plutôt allusion à 5 PPM.

M. GALLIER : En effet.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité en l'état.

VI. Questions diverses

a. Commission de suivi de l'accord relatif au personnel handicapé

Mme BENOIST : A ce jour, une telle commission n'existe pas sur Grand-Couronne. Nous vous proposons donc de la mettre en place et pour ce faire, nous vous demandons de nous faire parvenir, d'ici une semaine, 2 noms par organisation syndicale – un membre, un remplaçant – de façon à ce que nous puissions procéder à sa création.

M. GALLIER : Nous devons absolument réunir cette commission avant le 8 avril.

Mme BENOIST : Pouvez-vous nous faire parvenir ces 2 noms pour mardi 25 mars ? Nous pourrions alors vous proposer une date pour la première réunion de cette commission.

b. Les ponts du mois de mai

M. LEITE DE ARAUJO : Pourrions-nous envisager d'appliquer une mesure collective sur ces ponts ?

Mme BENOIST : Auparavant, il nous faudra examiner quel est le niveau d'activité prévisible sur ces périodes. Si l'activité ne le permet pas, nous ne pourrions pas mettre du collectif, c'est-à-dire avoir des secteurs entiers hors activité. Nous allons documenter ce point de façon à pouvoir vous répondre précisément sur ce sujet.

M. LEVIEZ : Il pourrait s'agir de collectif tournant, c'est-à-dire un pont sur les deux, avec une permanence des services.

Mme BENOIST : Nous allons documenter ce point.

M. GALLIER : Nous pourrions éventuellement vous répondre lors d'une réunion extraordinaire à la suite du Comité de Programme de mercredi.

M. PARIS : Cette année, le 1^{er} mai et le jeudi de l'Ascension tombent le même jour.

c. Lundi de Pentecôte

Mme LALEU : Qu'en est-il en ce qui concerne les modalités du lundi de Pentecôte ? Il redevient un jour férié et j'ai cru comprendre que nous étions redevables d'une journée de solidarité.

Mme BENOIST : Aucune décision n'a encore été prise par Renault sur les modalités de mise en œuvre de cette journée de solidarité. Nous vous tiendrons informés dès que nous disposerons d'éléments suffisants. Par ailleurs, nous n'avons pas non plus tranché sur le sujet en ce qui concerne Sofrastock.

M. HALM : Vous prendrez sans doute la même décision que le niveau supérieur ?

Mme BENOIST : Je n'ai aucun *a priori* sur le sujet.

M. GALLIER : L'ordre du jour est épuisé.

M. CYPRIEN : En parlant d'ordre du jour, si des questions ne sont pas retenues, figurent-elles quand même à l'ordre du jour ?

M. GALLIER : En principe, nous notifions à l'ordre du jour les questions qui ont été proposées et non retenues et nous expliquons en quelques mots pourquoi elles ne l'ont pas été.

Lorsque nous nous réunissons pour préparer l'ordre du jour, nous le construisons à partir des questions que les organisations syndicales nous remontent à travers le Secrétaire du CE et en parallèle, nous ajoutons les points que la Direction souhaite aborder.

En l'absence de questions supplémentaires, la séance est levée à 11 heures 40.

La Présidente
E. BENOIST

Le Secrétaire
J. LEITE DE ARAUJO