



Comité Social et Économique

Réunion ordinaire du 30 juin 2026

Situation production

- **3 060** moteurs délibérés en mai (objectif : **3 207**)
- **4 247** moteurs sont à délibérer en juin
- Objectif production de juillet : **3 016** moteurs
- Transports urgents : **79 300 €** (estimation à fin mai 2026)
- **Prévisions volumes 2026 : 39 585 moteurs (- 628 moteurs par rapport au mois précédent).**

| Type | Montage - Cadence journalière Juillet 2026 | | | |
|------------------|---|--------|--------|--------|
| | Sem.27 | Sem.28 | Sem.29 | Sem.30 |
| C8-C9 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Main Line | 174 | 174 | 174 | 174 |
| dont XC13 | 118 | 113 | 78 | 78 |
| Total | 208 | 208 | 208 | 208 |

| Usinage - Pièces de rechange Juillet 2026 | |
|--|--------------|
| Arbres à cames | 966 |
| Bielles | 126 |
| Blocs | 46 |
| Compresseurs | 207 |
| Culasses | 334 |
| Vilebrequins | 206 |
| TOTAL | 1 885 |

ORGANISATION USINAGE JUILLET

- **Ligne Principale Blocs :** 1 poste
- **Ligne Blocs HELLER :** 3 x 8 et SD
- **Ligne Principale Culasses :** 2 x 8
- **Ligne Culasses HELLER :** 3 x 8 et SD
- **Ligne Vilebrequins :** 3 x 8 et SD

Qualité - Mai 2026

- IVECO Madrid : **33 défauts**

A noter que le nombre de défauts diminue au fil des mois (juin : 24), les actions concernant le montage du flap et le resserrage du collier en ligne F notamment donnent satisfaction.

Autres actions :

- Révision du processus de serrage du tuyau d'eau flap (aucun cas signalé depuis par Madrid)
- Manque application de loctite sur bouchon sur bloc : accord de l'Engineering pour le montage d'un bouchon pré-encollé et révision du processus de serrage des autres bouchons
- Collecteur d'eau : révision en cours du processus de serrage afin de déformer la rondelle

- CNH Zedelgem : **1 défaut**
- CLAAS : **1 défaut**
- TATA DAEWOO : **1 défaut**

Information Direction

- **Sécurité** : 1 accident avec arrêt, 6 accidents bénins et 44 incidents.
2 184 actes dangereux et 1 309 conditions dangereuses ont été relevés. Un temps d'adaptation au nouveau logiciel EVOTIX (outil groupe IVECO) est nécessaire pour retrouver le même niveau de détection.
1229 audits SMAT (objectif interne : 1 470) ont été réalisés à fin sem. 22 (l'objectif IVECO Group fixé à tous les établissements est de 1 par mois).

Bilan Plan Vigilance Rouge – Canicule semaine 26 présenté par Thibault BRENIER

Même si nous sommes repassés en Vigilance Verte, un nouvel épisode caniculaire est très probable dans les prochains jours. La Direction a donc décidé de conserver les brumisateurs loués voire de prolonger la location au-delà du 10/07.

Tous les équipements suivants ont quant à eux été achetés :

- 66 ventilateurs en place dans les bureaux et ateliers
- 10 rafraîchisseurs d'air avec priorité à l'Usinage (zones les plus exposées à la chaleur)
- Distribution de gourdes, d'eau fraîche et de sirops
- Adaptation des horaires pour 158 personnes qui sont passées en poste de matin ou de nuit et 17 personnes en télétravail.

→ **Coût total location (4 407 €) et achats (46 182 €) = 50588.85 €**

- Des gilets rafraîchissants et serviettes rafraîchissantes sont en cours de test, à discuter lors de la prochaine CSSCT. Nous continuons de chercher une solution satisfaisante pour les caristes.

- **Travaux août** : Présentation des travaux prévus en août par Benoit DUFOR.
- **Absentéisme mai 2026** : Maladie : 6,3 % (objectif : 6,4 %)
Absentéisme total : 15,0 % (objectif 13,1 %).
- **Entretiens annuels** : 79,1 % des entretiens réalisés au 29/06/26 (objectif 100 % à fin juillet).
- **Intérimaires** : Au 31/05/26, 173 intérimaires étaient présents dans l'établissement, 186 à ce jour.
- **Entrées / sorties** : A fin mai, nous enregistrons 6 entrées (1 en Finance, 1 à PTS, 1 aux Prototypes et 3 en Maintenance) pour 16 sorties.
- **Job Posting** :
 - Superviseur logistique : **Anthony MAITRE** est nommé
 - Technicien Staff Technique UO Usinage : 5 candidatures reçues
 - Retoucheur Usinage : 0 candidature à ce jour → réactivation de l'annonce
 - Approvisionneur matières directes : 0 candidature à ce jour → réactivation de l'annonce
 - Superviseur secteur Outillage : 3 candidatures à ce jour
- **Organigrammes** :
 - **Romain PACAUT** prend la responsabilité de la Maintenance A1
 - **Frédéric ESTEVES** prend la responsabilité de la Maintenance B1
 - Le remplacement de **Julien FLUCHER** fera l'objet d'un recrutement externe
 - Présentation de l'organigramme PTS
- **VOICE** : 181 plans d'actions sont mis en place, 53 sont en cours et 12 ne sont pas commencés.
Le SNI-UNSA a demandé un bilan des actions mises en place par type d'actions.

Questions SNI-UNSA

1. Qualité

De nombreux défauts sont encore recensés dans les zones de contrôle qualité (Quality Gate et Buy-Off par exemple) et génèrent un nombre important de retouches.

- Quelles sont les actions concrètes en cours pour réduire ces défauts directement sur les postes de travail ?

Nous intensifions l'analyse des défauts en Quality Gate avec une réunion chaque semaine avec la Qualité Centrale, les superviseurs et les Team Leaders pour mettre en place des actions correctives efficaces.

- Comment améliorer encore davantage la communication sur les défauts majeurs auprès des salariés ?

Nous sommes en train de revoir comment communiquer aux salariés les défauts des principaux clients, éventuellement par le biais des écrans en ligne et aire de repos.

- Comment garantir que la Qualité sera toujours prioritaire sur la production (exemple actuellement avec les tests BRDM pour les XC13 au lieu de Cold test) ?

Les tests BRDM sont prévu pour garantir la conformité. Le Cold Test est plus performant mais en cas de panne sur le software comme cette semaine, nous sommes contraints de tester les moteurs au BRDM, avec accord de la Qualité Centrale.

2. Pouvoir d'achat

- Nous demandons que la Direction confirme que les salariés méritent bien plus que 2,23% des bénéfices engendrés, et accorde une prime exceptionnelle de 900€ à l'ensemble du personnel afin que la proportion des bénéfices distribués soit d'environ 10%.

Nous transmettrons votre demande au niveau du Groupe.

- Nous demandons l'attribution d'une prime de vacances à l'ensemble du personnel, qu'ils soient parents d'enfants à charges, ou non.

Votre demande est à formuler lors des NAO.

3. Articulation entre vie professionnelle et vie privée

- Nous demandons une étude permettant d'expérimenter davantage de souplesse dans les horaires postés (horaires décalés par exemple), comme cela est régulièrement pratiqué à la demande des managers lorsqu'il s'agit de rattraper les retards de production.

Ce n'est pas possible en horaires de production, car certains postes n'ont pas de doublons, et notre organisation peut varier chaque jour. En revanche, si une personne demande un décalage d'horaire de façon exceptionnelle, ce sera pris en compte. Si vous avez des cas de refus, merci de nous les faire remonter.

- Nous demandons une reconnaissance de l'impact des heures supplémentaires sur la fatigue cumulée en accordant des temps de repos compensateur supplémentaires en plus des majorations de salaire.

Nous ne pouvons répondre favorablement à votre demande.

Suite à notre courrier du 10 juin 2026 resté sans réponse, pouvez-vous nous dire sur quel compteur ont été mis les jours de congés (suite à maladie) qui ont été redonnés aux salariés ?

En fait, la réintégration des jours de CP dus n'a pas encore été effectuée, les congés seront réaffectés sur le compteur *Droit à congés principaux au 1/06/2026*.

Le SNI-UNSA s'interroge sur le fait que notre entreprise ait la possibilité de ne pas appliquer la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 et accompagnera les salariés concernés qui souhaitent faire valoir leurs droits.

4. Implication des salariés

- Il est décidé par IVECO.Group de mettre en place de nouvelles applications ou systèmes, nous souhaiterions que les salariés directement impactés soient impliqués dès la phase de conception pour limiter les anomalies constatées jusqu'à ce jour (ex. systèmes I-STAR ou IDEA).

Quand il s'agit d'outils standards mis en place par le groupe, il y a toujours des différences entre le nôtre et le nouvel outil, avec des avantages et des inconvénients. Concernant la gestion du projet I-STAR, votre demande a été remontée aux responsables de projet FPT.

- Concernant les suggestions, combien de suggestions de l'ancien système SAM n'ont pas encore été traitées ?

696 suggestions en cours dans SAM ont migré dans IDEA, 61 nouvelles suggestions ont été insérées à ce jour, 158 ont été traitées. Nous avons déjà fait remonter 18 problématiques rencontrées en utilisant IDEA, qui devraient être réglées fin juillet.

- Quelles sont les principales différences entre le système SAM et le nouveau système IDEA ?

C'est un outil transversal pour tous les établissements du groupe, certaines fonctionnalités de SAM ne sont donc pas présentes dans IDEA. Ainsi, IDEA ne prévoit ni récompenses collectives, ni attribution de points pour la mise en place des suggestions que ce soit en autonomie ou non, ni possibilité de campagnes de suggestion, ni extraction de données par secteur ou service. Nous avons fait remonter tous ces points négatifs, ils sont en cours de traitement. Mais rien ne nous empêche de maintenir les récompenses collectives en dehors de IDEA.

5. Gestion des emplois et des compétences

- Combien de salariés pourraient changer significativement de métier dans les années à venir et quelles formations sont prévues pour les accompagner ?

Nous n'avons pas compris la question.

→ Le SNI-UNSA a expliqué que, parlant de GPEC, il s'agit de comprendre comment sont anticipés et gérés les remplacements des salariés qui partiront en retraite prochainement. De la gestion des ressources humaines, tout simplement..

- Combien de personnes ont pu bénéficier des dispositions relatives au tutorat (transmission des savoirs avant un départ en retraite) ces 5 dernières années ?

La transmission se fait notamment par les job postings et le plan de succession lorsqu'il s'agit de compétences spécifiques (pas de réponse sur le nombre de personnes concernées).

- Qu'en est-il de la proposition faite il y a quelques mois d'intégrer le nouveau dispositif de l'Ecole Y-FAB ? Quels seraient nos avantages à participer à ce programme pour l'avenir du site ?

Nous avons reçu des représentants de Y-FAB à Bourbon-Lancy il y a quelques semaines. Sur les 12 élèves qui ont suivi cette première promotion 2025-2026, un d'entre eux fera un stage chez nous. Au-delà de la formation au pilotage des machines qui correspond à notre activité, l'avantage est que nous pourrions sous-traiter la fabrication de certaines pièces.

6. Pénibilité – Bien-être au travail

- Quels sont les 5 postes identifiés comme étant les plus pénibles de l'établissement et quel plan d'amélioration est prévu pour chacun d'eux ?

Votre question n'est pas claire. Vous parlez des postes sujets à pénibilité au sens "points" ou au sens pénibilité au niveau ergonomie ? Nous vous présenterons les 5 postes les plus pénibles au sein de l'établissement et les améliorations prévues d'ici la fin de l'année.

Le SNI-UNSA a fait remarquer qu'étant donné qu'il n'y a pas de compte-rendu de la CSSCT affiché, les salariés ne sont pas informés des actions en cours. Thibault BRENIER a proposé d'évoquer ce point lors de la prochaine CSSCT.

- Quels indicateurs sont utilisés pour mesurer le bien-être au travail, au-delà de l'absentéisme ?
Nous avons les enquêtes Voice, l'analyse ergonomique des postes, la commission de reclassement, et nous travaillons actuellement sur la mise en place d'un formulaire pour que les salariés puissent officialiser leur souhait de changer de poste sans attendre les entretiens individuels.

- Avez-vous un délai pour la mise en place des nouvelles fontaines à eau dont la validation date du 7 janvier lors d'un CSSCT ?

Le processus normal de demande d'achat, de validation de la D.A., de consultation d'au moins 3 fournisseurs, de validation de la commande et du délai de livraison par le fournisseur est au minimum de 2 mois, qui a été retardé avec les problématiques rencontrées avec le nouveau système I-STAR. La livraison des nouvelles fontaines est prévue dans 12 semaines.

7 Plan Canicule

- Nous demandons qu'un groupe de travail soit officiellement créé en y associant les élus CSSCT et CSE pour définir tous ensemble des actions concrètes à moyen et long terme ainsi qu'un budget annuel afin de faire face aux futures canicules.

IVECO.Group prévoit une réflexion globale pour faire face aux conditions climatiques dans ses établissements dans les années à venir. Nous mettrons en place un groupe de travail avec les élus CSSCT qui feront leurs propositions.