



Comité Social et Économique Central

Restitution rapport expertise Emergences

13/05/25

La restitution complète de l'expertise s'est achevée ce jour avec la présentation du 3^{ème} et dernier bloc, la **Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**.

Sur la base de l'avis de chaque organisation syndicale, le CSE central a donné un **avis défavorable sur chacun des 3 points de l'expertise**.

Vous trouverez ci-dessous quels sont les principaux points mis en évidence par le rapport qui motivent le positionnement du SNI-UNSA.

1 - Orientation stratégique

- Absence de visibilité sur les productions futures à long terme
- Absence de vision détaillée sur les productions à moyen terme
- A ce jour, pas d'extension du moteur XC13 à de nouveaux clients (100% IVECO)
- Absence d'actions mises en place pour trouver de nouveaux clients tiers (70 % de notre production dédiée à un seul et unique client - IVECO)
- Extension de la gamme moteur X à d'autres cylindrée (XC10 – XC 16)
- Investissements prévus pour le futur XC13 Hydrogène (production hydrogène sur site ou approvisionnement extérieur et stockage, bancs d'essais...)
- Absence de vision en matière de développement durable (autonomie énergétique et projets pour la décarbonation du site pour atteindre les objectifs fixés par le groupe : 0 carbone en 2040).

Positionnement du SNI-UNSA : Certains points ont déjà été évoqués en CSE et CSEC à la demande des organisations syndicales, avec des réponses partielles ou imprécises. La question se pose donc : absence de stratégie ou volonté de ne pas la communiquer ?

Nous demandons que le groupe présente systématiquement les orientations stratégiques détaillées de FPT France, dans le cadre d'une réunion spécifique.

2 - Situation économique et financière de l'entreprise

- Absence totale d'autonomie financière et économique
- Très faible marge de revente de nos moteurs à nos clients groupe (1,7% au lieu de 8% pour les clients tiers)
- Choix de mettre systématiquement l'excédent de trésorerie dans le report à nouveau (150M€ en 2023) ce qui se traduit par une hausse des capitaux propres (246M€ en 2023) et des excédents de trésorerie (164M€).
- Forte contribution de FPT France dans l'atteinte des objectifs du groupe avec des efforts importants sur les réductions des coûts.

Positionnement du SNI-UNSA : Etant donné que toutes les décisions sont prises par le groupe, c'est bien le groupe qui peut décider d'agir pour récompenser les salariés pour leur travail et leur engagement qui permettent de relever les challenges.

Par exemple, en choisissant de modifier la formule de calcul classique afin de déclencher la prime de participation (modifier la triangulation des marges, neutraliser les effets des capitaux propres, diminuer le report à nouveau...) par le biais d'un accord dérogatoire comme déjà évoqué par les organisations syndicales.

3 - Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

- Baisse des effectifs des ETAM avec un recours aux heures supplémentaires pour cette catégorie
- Tassement des salaires des ETAM
- Départs non remplacés pour la catégorie ETAM
- Augmentation de l'absentéisme maladie dans l'ensemble des catégories (arrêts de courte durée en particulier)
- Absence d'une véritable politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (sachant que près d'un quart des effectifs ouvriers et des effectifs ETAM actuels pourront faire valoir leur droit à la retraite d'ici 10 ans).
- Absence d'une politique d'aménagement des conditions de travail pour les plus de 55 ans.

Positionnement du SNI-UNSA :

La catégorie ETAM a été clairement pénalisée ces dernières années. Sa charge de travail s'est accrue en raison des non-remplacements de certains postes (d'où le volume élevé d'heures supplémentaires). Les salaires de cette catégorie sont ceux qui ont le moins évolué.

La hausse de l'absentéisme de courte durée dans l'ensemble des catégories traduit un mal-être au travail : les réductions de coûts imposées par le groupe ont un impact sur le fonctionnement de nos services (réduction ou rationalisation de certains postes, pertes de compétences, surcharge de travail reportée sur certains employés).

Le groupe doit garder à l'esprit que la performance économique de l'entreprise ne peut être atteinte que grâce à ses salariés. Nous avons le sentiment de n'être que de simples exécutants des décisions prises, alors que nous disposons de toutes les compétences nécessaires à tous les niveaux et dans tous les domaines. Nous demandons l'application d'une politique sociale qui cherche à maintenir notre savoir-faire dans l'entreprise, à le valoriser, et à recruter les compétences dont nous aurons besoin dans le futur, tout ceci contribuant à l'amélioration du bien-être au travail.