



Comité Social et Économique

Réunion ordinaire du 29 avril 2026

Situation production

- **3 273** moteurs délibérés en mars (objectif : 3 516)
- **3 248** moteurs sont à délibérer en avril
- Objectif production de mai 2026 = **3 207 moteurs**
- Transports urgents : **53 000 €** (estimation à fin avril 2026)
- **Prévisions volumes 2026 : 40 306 moteurs (+ 9 moteurs par rapport au mois précédent).**

Type	Montage - Cadence journalière mai 2026			
	Sem.19	Sem.20	Sem.21	Sem.22
C8-C9	34	34	34	34
Main Line	174	174	174	174
dont XC13	79	79	79	79
Total	208	208	208	208

Usinage - Pièces de rechange Mail 2026	
AAC	729
Bielles	78
Blocs	15
Compresseurs	147
Culasses	129
Vilebrequins	154
TOTAL	1 252

ORGANISATION USINAGE

- **Ligne Principale Blocs :** 2 x 8
- **Ligne Blocs HELLER :** 3 x 8
- **Ligne Principale Culasses :** 3 x 8
- **Ligne Culasses HELLER :** 3 x 8
- **Ligne Vilebrequins :** 3 x 8 + SD

Démarrage poste de nuit au Montage.

Qualité - Mars 2026

- XC13 Madrid : **46** défauts (40% sont dus à la fuite de gaz entre flap et turbo)
- CNH : **8** défauts
- IVECO : **3** défauts

Information Direction

- **Sécurité :** **1** accident avec arrêt, **3** accidents bénins et **21** incidents.
778 audits SMAT (objectif interne : 900) ont été réalisés à fin sem. 13. Le retard est dû à la mise en place du logiciel EVOTIX.
1696 actes dangereux et **991** conditions dangereuses ont été relevés.

- **Compliance** : Nadia IKHELEF, responsable Ethique et Conformité France, a présenté en distanciel le dispositif d'alerte du groupe, en insistant sur la garantie de la confidentialité des informations recueillies, la garantie de l'anonymat du lanceur d'alerte, et le renforcement de la protection des alertes internes.

La politique anti-représailles est disponible sur l'Intranet Groupe : **Le SNI-UNSA a fait remarquer que ce document datant de mai 2023 n'a jamais été communiqué aux représentants du personnel, et que les salariés n'ont jamais eu connaissance ni du document ni du mode d'accès.**

Les différents canaux de signalement du dispositif d'alerte interne seront diffusés, des formations sont dispensées régulièrement aux salariés sur la procédure Compliance : **le SNI-UNSA a fait remarquer que seuls les salariés "White collar" ont droit à cette formation en ligne, a ajouté qu'il serait nécessaire de former les salariés qui peuvent recevoir des alertes afin qu'ils sachent comment réagir, et a proposé d'ajouter le Médecin du travail à cette liste.**

Déroulement procédure : Signalement → Analyse initiale et désignation des enquêteurs → Enquête interne (investigations, entretiens) → Analyse, recherche des faits → Rapport et conclusion.

Des salariés faisant partie de l'équipe d'enquêteurs pour le groupe IVECO procèdent à la première analyse suite à l'émission d'un signalement → **Le SNI-UNSA a demandé de connaître l'identité des membres de l'équipe d'enquête.**

Bilan 2025 : 241 signalements au sein d'IVECO Group dans le monde, 8 signalements pour la France, 4 pour FPT (dont 1 vide).

100 % des signalements reçus ont fait l'objet d'une enquête : **le SNI-UNSA a demandé si les enquêtes étaient faites de façon identique et complète quel que soit le service concerné. La réponse étant positive, nous vérifierons.**

- **Absentéisme** : 6,8 % pour maladie en mars (objectif : 6,5 %) et 13,0 % d'absentéisme total (objectif : 12.8 %).
- **VOICE** : A fin avril, 16 plans d'actions ne sont pas commencés, 65 sont en cours et 164 clôturés.
- **Entretiens annuels** : 30,7 % des entretiens ont été réalisés à fin avril.
- **Formation** : **Le SNI-UNSA a signalé que la formation en ligne le jeudi 23/04/26 sur le nouveau système I-STAR en remplacement de SAP était à revoir. Les interlocuteurs n'étaient pas des formateurs et ne semblaient pas connaître nos besoins en formation. La Direction a indiqué avoir pris en compte les remarques qui lui avaient été remontées dès le 23/04 et avoir d'ores et déjà demandé une formation en présentiel à Bourbon-Lancy début mai.**
- **Intérimaires** : Au 31/03/26, 43 intérimaires étaient présents dans l'établissement, 182 à ce jour.
- **Entrées / sorties** : A fin mars, nous enregistrons 2 entrées (1 en Finance, 1 chez PTS) pour 12 sorties. **Le SNI-UNSA demande que soit précisé pour chaque départ s'il a été remplacé par un intérimaire (la notion de "recours possible" ne signifiant pas si cela a été fait ou pas).**
- **Job Posting** : 2 postes sont ouverts à ce jour :
 - Superviseur logistique : 9 candidatures reçues
 - Technicien de Staff Technique à l'UO Usinage : 5 candidatures reçues.
- **Service Qualité** : Un candidat a été retenu pour le poste d'adjoint qualité, mais il reste à régler des formalités administratives liées à sa nationalité. **Daniele NATALI** remplacera François BOURGEOIS, nommé responsable Qualité & PL Reman Manager à Garchizy.

Questions SNI-UNSA

1. Augmentations individuelles

Combien de salariés ont-ils bénéficié de ces AI ?

Quels sont les montants mini et maxi distribués ?

Combien d'augmentations ont été octroyées dans le cadre du budget de promo/développement de 0,2 % ?

Réponse : 248 augmentations individuelles ont été données, avec un montant mini de 40 € et un montant maxi de 80 €.

87 augmentations ont été distribuées dans le cadre du budget promo-développement.

2. Ecole Y-FAB

Lors du CSE du mois de janvier, nous vous avons demandé si FPT souhaitait intégrer le dispositif de formation Y-FAB créé par d'autres entreprises locales. Vous nous aviez répondu que vous alliez échanger avec le CODIR sur ce sujet.

Où en êtes-vous aujourd'hui ?

Réponse : Le CODIR est favorable à cette démarche, un rendez-vous est pris pour le 15 mai.

3. Team leaders

Nous vous demandons de nous communiquer les noms de tous les Teams-leaders actuellement en poste ainsi que leur UTE de rattachement.

Réponse :

USINAGE	MONTAGE
Frédéric AVIDOS (UTE 11)	Cédric DUMONT (UTE 31-34)
Rony PERRETTE (UTE 12)	Stéphane DUCOUT (UTE 32)
Sylvain BOUGEARD (UTE 21/22)	Romain PELLETIER (UTE 33)
Aucun à l'UTE 27 (vilebrequins)	Lionel BEAUPÈRE (UTE 38)

Nous avons demandé que des Team-Leaders soient nommés en remplacement de ceux qui remplacent les RUTE, la Direction a répondu que ce n'était pas prévu pour le moment.

4. Vêtements de travail

Récemment, des salariés se sont vu refuser des remplacements pour des vêtements abimés ou déchirés. De plus, il semblerait que les nouveaux pantalons ne soient pas coupés correctement pour les femmes.

Nous vous demandons d'organiser une rencontre formelle entre le prestataire des vêtements de travail (INITIAL), la Direction et les représentants du personnel pour résoudre les différents points ouverts. A cette occasion, nous souhaitons que soit présentée la procédure à suivre concernant l'attribution et le remplacement des vêtements de travail.

Réponse : Une réunion avec le prestataire est prévue le 6 mai prochain. Pour rappel, le remplacement des t-shirts est autorisé, mais des problèmes de réapprovisionnement sont possibles pour des tailles spécifiques. Concernant le personnel de maintenance, nous sommes en train d'étudier la possibilité de refaire une dotation avec le personnel des autres postes salissants. Le problème des pantalons du personnel féminin sera également évoqué lors de la réunion avec le prestataire.

5. NATIXIS

Lors de la permanence qui a eu lieu au mois d'avril, le représentant NATIXIS vous a laissé de la documentation pour informer les salariés sur les différents placements possibles.

Comment et quand pensez-vous mettre cette documentation à disposition des salariés dans les ateliers ?

Nous vous demandons également que les prochaines permanences soient sur rendez-vous pour une meilleure organisation au sein des services.

Réponse : Il s'agit d'une documentation dématérialisée, donc elle sera diffusée par mail et nous voyons pour rédiger un condensé à afficher. Nous avons déjà fait remonter le point à Natixis concernant l'organisation des permanences.

6. MANPOWER

Pour quelles raisons avez-vous fait appel à une 4^{ème} agence d'intérim ?

Réponse : Le premier objectif est de dynamiser la relation entre FPT et les agences, et le second est d'élargir le choix pour les intérimaires.

Le SNI-UNSA a demandé si cela n'engendrait pas une augmentation en termes de gestion et de coûts. La Direction a répondu que la nouvelle organisation prévoit des implants sur site, pour gérer les absences et les problèmes de paie. Ces sujets leur seront donc délégués, ce qui diminuera la charge de travail de RH.

7. Question supplémentaire

Le SNI-UNSA a demandé à la DRH de rappeler à M. Hervé ARNAUD, Responsable des relations sociales, que nous lui avons adressé un courrier le 10 avril demandant l'ouverture de négociations pour une prime de partage de la valeur, et qu'à ce jour, il n'avait toujours pas répondu.

Cette demande est d'autant plus légitime au regard du versement insuffisant de la récente prime de participation aux bénéficiaires dont le montant total ne représente que 2,23% des bénéficiaires engendrés par la société.

Réponse : Je transmets votre demande à H. ARNAUD.