



Comité Social et Économique

Réunion ordinaire du 26 janvier 2026

Situation production

- **2 806** moteurs délibérés en décembre (objectif : 3 099)
- **2 509** moteurs sont à délibérer en janvier
- Objectif production de février 2026 = **2800 moteurs**
- Transports urgents : **273 486 €** en 2025
- **Prévisions volumes 2026 : 38 141 moteurs (-395 moteurs,** par rapport aux prévisions du mois précédent, principalement des C9 - CNH)

Type	Montage - Cadence journalière Février 2026			
	Sem.06	Sem.07	Sem.08	Sem.09
C8-C9	24	24	24	24
Main Line	128	128	128	128
dont XC13	76	76	65	65
Total	152	152	152	152

Usinage - Pièces de rechange Février 2026	
AAC	339
Bielles	12
Blocs	27
Compresseurs	148
Culasses	415
Vilebrequins	128
TOTAL	1 069

Il est envisagé d'anticiper la production sur le mois de mars (accord du top management) en faisant de nouveau appel aux intérimaires, si les volumes d'avril et mai sont confirmés par le programme de mi-février.

ORGANISATION USINAGE

- **Vilebrequins** : En raison d'un nombre important de rebuts de vilebrequins XC13 à la SAET et d'un niveau de stock bas, **une équipe SD** sera mise en place à compter du 7/02 avec 12 personnes :
 - 10 opérateurs ligne vilebrequins (dont 5 opérateurs mutés d'autres lignes)
 - 1 contrôleur ADCOLE
 - 1 superviseur

8 intérimaires actuellement présents seront reconduits à compter du 26 janvier (+ 2 déjà formés, pour intégrer les effectifs de la ligne Vilebrequins semaine 06).

- **Tool-room** : 2 salariés FPT passeront en SD, par conséquent 2 intérimaires actuellement présents seront prolongés.

Qualité - Décembre 2025

- IVECO Madrid : 52 défauts
- CNH : 7 défauts
- CLAAS : 1 défaut
- IVECO Annonay : 1 défaut

Information Secrétaire CSE

- **Moyen de paiement par TPE (SUMMUP)** : Les essais réalisés sur le mois de janvier sont concluants. Les paiements par carte fonctionnent bien et seront donc effectifs à partir de février.
- **Revalorisation EUREST** : +1,54 % à compter du 1^{er} février.

Information Direction

- **FOCSIE** : Présentation de la nouvelle prestation du Psychologue du travail qui tiendra des permanences sur notre site. Ses missions consistent en conseil à l'entreprise, accompagnement collectif et individuel sur rendez-vous. Des actions ciblées peuvent être proposées sur site sur différents sujets. Des supports de communication seront fournis. Un rapport d'activité annuel sera présenté à la fin de chaque exercice.

Fréquence prévue : 2 permanences par mois, à revoir selon les besoins réels de l'entreprise.
Actuellement, le recrutement d'un psychologue du travail présent sur le site de Bly est en cours.
En attendant, en cas de besoin, les salariés peuvent contacter Laurent RAVAT, assistant social FOCSIE, qui les orientera vers une consultation de psychologue en distanciel.

- **Travaux de fin d'année** : Benoit DUFOUR a présenté l'ensemble des travaux (installation, démarrage, maintenance, ...) qui ont été réalisés durant la 5^{ème} semaine dans les différents secteurs de l'usine.
- **Sécurité** : 3 accidents avec arrêt, 12 bénins et 185 incidents.
2 820 audits SMAT (objectif interne : 3 354) ont été réalisés en 2025. Des formations sont prévues pour mieux détecter les actions dangereuses.
5 713 actes dangereux et 3 305 conditions dangereuses ont été relevés, 92 % ont été traités.
- **Intéressement** : 1 864 € acquis sur la base des résultats mensuels (964 €), annuels (800 €) et en fonction du nombre d'objectifs non atteints par rapport au nombre total à atteindre (100 €).
- **Absentéisme** : 6,2 % pour maladie en décembre (objectif : 6,2 %) et 14,2 % d'absentéisme total (objectif : 12,6 %).
- **Entretiens annuels** : Il reste 1 entretien à réaliser (99,8 % du personnel a été revu à la fin de l'année).
- **Intérimaires** : Au 21/12/25, 163 intérimaires étaient présents dans l'établissement. A ce jour, nous en avons 21.
- **Organigrammes** : L'organigramme du service Montage a été présenté.

Le SNI-UNSA a fait remarquer que les officialisations de MM. Ahmed DJIHOUD et Benjamin PICARD au poste de superviseur, prévues en janvier, n'ont toujours pas été réalisées. Elles seraient en cours. La Direction a accepté notre demande de rétroactivité au 1/01/26.

L'organigramme du service RH a été présenté, avec le retour de Juliette FORESTIER en intérim suite au départ de Sabrina DATI.

Le SNI-UNSA a demandé que les FDE des salariés du service soient réactualisées pour correspondre aux emplois occupés par chacun.

- **Bilan référente sexe** : 6 réunions se sont tenues avec les RH en 2025, pour traiter 4 cas, dont 3 sont clos actuellement et 1 reste en-cours. Les actions mise en place sont des rencontres avec le manager.
- **Bilan FDE** : Les FDE modifiées seront renvoyée aux élus le 13 février, pour être étudiées avec une rencontre avec les intervenants de chaque service concerné fixée au 3 mars prochain.

Questions SNI-UNSA

1. Short bloc :

Après quelques semaines de fonctionnement du nouveau Short Bloc, quelles sont les principales problématiques rencontrées, à résoudre pour finaliser ce projet ?

Réponse : Le démarrage a été plutôt positif. Un recueil de données a été mis en place pour noter tous les points à résoudre. A ce jour, 82 points ont été ouverts et 30 ont déjà été clôturés.

2. Cold Test :

Suite au remplacement de la transmission pour assurer le passage des moteurs diesel, comment seront répartis les tests moteurs entre bancs à chaud et cold test ?

Réponse : 100 % des moteurs XC13 diesel et gaz passeront au cold test. Les moteurs C9 gaz et C13 gaz seront testés aux bancs à chaud.

3. Départ Responsable RH :

Pouvez-vous nous confirmer le départ de Mme Sabrina DATI ?

A quelle date officiellement ? Quelles sont les motivations de son départ ?
Sera-t-elle remplacée en interne ou avec un recrutement externe ? Le ou la candidate a-t-il déjà été trouvé ?

Réponse : Mme DATI est sortie des effectifs au 31/12/25. Nous n'avons pas à vous communiquer les raisons de son départ. Un recrutement externe est en cours, en attendant nous avons réorganisé le service et fait appel en intérim à Juliette FORESTIER, ancienne alternante RH, pour apporter son support.

4. Départ Responsable service Prototypes :

Pouvez-vous nous confirmer le départ de Franck JACOB fin janvier 2026 ?

Quelles sont les motivations de son départ ? Sera-t-il remplacé en interne ou avec un recrutement externe ? Le ou la candidate a-t-il déjà été trouvé ?

Etant donné la date de départ très proche, confirmez-vous qu'aucune période de transition n'est prévue, alors qu'il s'agit là d'un métier clé pour l'établissement ?

Réponse : Franck JACOB a effectivement démissionné et sortira des effectifs le 1er février. Le recrutement de son remplaçant a nécessité un certain temps, il

arrivera le 1er avril car il doit lui-même respecter un préavis de 3 mois. Une période de transition ne sera donc pas possible. Il suivra un programme de formation interne au groupe.

Pour le SNI-UNSA, il est primordial de travailler bien en amont sur la montée en compétences des salariés en interne avant de privilégier les recrutements externes. La Direction des Ressources Humaines doit s'employer à faire grandir les salariés qui le souhaitent en les préparant à des postes à responsabilité, ces personnes ayant déjà en général la connaissance du produit et des processus. Notre vision sur ce sujet est clairement de miser sur les compétences de nos salariés en travaillant sur le moyen et long terme.

5. Développement des compétences :

La nouvelle école Y-FAB créée par les entreprises locales STELLANTIS, BOSCH, SOMAB, CHANDIOUX, MANITOWOK et RAIMBAULT pour répondre à leur besoin de compétences spécifiques a été présentée fin 2025 lors d'une cérémonie à Bourbon-Lancy en présence de représentants FPT, dont la Direction des Ressources Humaines.

Notre établissement souhaite-t-il intégrer ce dispositif de formation dans un futur proche ?

Réponse : Nous avons échangé avec le CODIR sur ce sujet, l'éventualité de participer à ce dispositif sera étudiée.

Pour le SNI-UNSA, là encore, la Direction et les Ressources Humaines doivent préparer l'avenir de notre usine et profiter de cette école qui forme les jeunes à des métiers spécifiques dont nous avons besoin en les accompagnant.

6. Maintenance

Depuis plusieurs mois maintenant, nous parlons de réorganisation de la Maintenance. Où en êtes-vous de ce projet ?

Réponse : La future organisation du service Maintenance sera présentée lors d'un CSE extra en février.

7. Plan Epargne Entreprise

Des salariés ignorent tout du Plan Epargne Entreprise et de ses modalités de gestion. Nous vous demandons de voir avec Natixis pour mettre à disposition des salariés une documentation explicative (fonctionnement, principe de l'abondement, fonds de placement disponibles, risques....).

Réponse : Un guide avait été diffusé en 2022, nous avons demandé à Natixis d'en rééditer un. Il sera mis à disposition des salariés au service Paie.

8. Prime de dégressivité

Lors du CSE d'octobre, nous vous avions demandé l'ouverture de négociations pour la création d'un avenant à l'accord sur la prime de dégressivité pour les salariés qui passent de VSD en SD.

Vous deviez revenir vers nous, qu'en est-il à ce jour ?

Réponse : Les négociations débuteront en février.

9. Prime de panier

Lors du CSE d'octobre, nous vous avions demandé une réponse précise au mail que nous vous avons envoyé le 16 octobre 2025.

Nous sommes toujours en attente de cette réponse.

Réponse : Une réponse de L. DUMONT vous a été donnée le 16/10/25, ainsi que le service RH par mail ce même jour.

Le SNI-UNSA a souligné que la réponse indiquée ne correspond pas à ce qui est appliqué concernant le paiement de cette prime de panier.

→ Mme MISSOL programmera une réunion avec sa participation, celle du service Paie et la nôtre, pour étudier les cas qui nous ont été signalés par les salariés.

10. Compteur Heures supplémentaires

Au CSE du mois de mars, puis de nouveau lors du CSE d'octobre, nous vous avions demandé d'intégrer un compteur des heures supplémentaires dans le bulletin de paye, afin que les salariés puissent connaître le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Vous nous aviez répondu qu'une demande avait été faite au service Paie. A ce jour, ce compteur n'existe toujours pas.

Parallèlement, nous demandons que les HS effectuées apparaissent dans le calendrier à droite de la fiche de paie comme les congés, jours fériés, astreintes....

Réponse : Le service Paie central est en train d'étudier la possibilité d'insérer ce compteur (depuis le mois de mars l'an dernier !), il regardera également comment faire figurer les HS effectuées dans le calendrier, ainsi que l'option de la mutuelle choisie par le salarié comme demandé par ailleurs.