

NOTE DIRECTION 1/3

La CGT s'est adressée à Monsieur Blaise en date du 17 Mars 2025.

Celui-ci a demandé à la Direction de leur répondre.

Vous trouverez ci-dessous les commentaires apportés :

Vous avez écrit :

« Une expertise est en cours dans notre entreprise, certains éléments ont déjà fait apparaître qu'il y avait énormément d'argent sur les comptes.

Nous trouvons déplorable que cette somme sert à gonfler les comptes du groupe IVECO et non les poches des salariés de FPT bly. Bien sûr, on ne parle pas des cadres qui eux se gavent sur le dos des ouvriers tout en exerçant une pression permanente sur ces derniers.

Au dernier conseil de direction du mois de mars, encore une fois, nos bénéfices de 13M d'euros concernant 2024 sont partis dans les caisses du groupe. C'est une honte !! surtout après un simple merci de votre part lors de votre dernière visite concernant le xc13 ».

Notre commentaire :

Le CSEC a souhaité demander une expertise, c'est son droit. Le rapport de l'expert sur la partie sociale n'a pas pu être présenté lors du CSEC du 12/02/2025 car le CSEC, l'entreprise et l'expert ont convenu que ce rapport devait faire l'objet d'approfondissements et d'éclaircissements avant sa présentation. Le rapport définitif sur la partie sociale et les échanges sur ces sujets n'ont donc pas encore eu lieu, le CSEC sera planifié ultérieurement.

Vos préoccupations concernant l'utilisation des bénéfices sont légitimes toutefois vos interpellations méritent plusieurs commentaires.

Nous sommes un groupe qui consolide ses résultats. Les flux financiers ne sont pas à sens unique. Nous bénéficions de moyens au service de notre stratégie pour assurer notre croissance et notre compétitivité à long terme. Ce réinvestissement se manifeste notamment par l'amélioration continue de nos produits et processus, ce qui nous permet de faire partie des leaders technologiques et de répondre aux exigences du marché et de nos clients. Le développement du XC13 en est une illustration.

Ces investissements soutiennent le développement de nos opérations et renforcent notre position sur le marché mondial. Cette stratégie de réinvestissement est essentielle pour maintenir notre avantage concurrentiel et assurer la pérennité de l'entreprise. Le site de Bourbon Lancy en bénéficie pleinement. Nous avons su par ailleurs protéger le site lorsque l'activité n'était pas suffisante et que le groupe a accepté de privilégier la mise en place de convention de chômage partiel.

Concernant la question des rémunérations, le dialogue social est important et la signature régulière d'accord notamment, la NAO, l'intéressement, ou encore comme récemment sur nos dispositifs d'épargne salariale montre que la redistribution existe. Comme vous pouvez le constater le groupe attache de l'importance à négocier des moyens budgétaires équivalents pour l'ensemble des populations concernées par la NAO.

NOTE DIRECTION 2/3

Par ailleurs, les modèles de rémunération ne sont pas comparables entre toutes les catégories de salariés. Ces points ont d'ailleurs fait l'objet de clarification avec le cabinet d'expertise. Aussi, nous appelons que le rôle de tous les acteurs au sein de l'entreprise est essentiel ; cadres et non-cadres, nous ne partageons pas votre approche d'opposition des salariés en fonction de leur statut.

Ainsi, votre commentaire concernant les cadres de l'entreprise est complètement déplacé. Il est essentiel de rappeler que chaque collaborateur, qu'il soit cadre ou non, contribue de manière significative à la réussite collective de notre organisation.

Les cadres assument des responsabilités spécifiques, notamment en matière de gestion, de prise de décision et d'encadrement des équipes. Leur rôle est d'assurer le bon fonctionnement des opérations, de soutenir les collaborateurs dans leurs missions et de veiller à la réalisation des objectifs communs.

Nous comprenons que des préoccupations puissent émerger concernant les relations de travail et les perceptions des rôles de chacun. Il est important d'aborder ces sujets dans un esprit de dialogue constructif, en évitant les généralisations et les stigmatisations qui nuisent à la cohésion interne.

Vous avez écrit :

« Vous devez sûrement être au courant de notre appel à la grève mis en place depuis 2 ans pour les augmentations de salaires, les conditions de travail et d'autres revendications diverses.

Aussi, lors des présentations des résultats de l'entreprise faites à une certaine catégorie de salariés ou lors des CSE avec les organisations syndicales, il est annoncé un fort taux d'absentéisme dû principalement à notre appel à la grève. Cet argument est faux, cela n'entraîne pas la perte de moteur. C'est par le manque de pièce ou par des problèmes techniques que les productions ne sont pas atteintes. Pour cacher ces dysfonctionnements, certains RUTE demandent à des salariés de se mettre en grève quand les lignes sont arrêtées ce qui est totalement illégal.

A ce sujet, la CGT a fait un pas envers M. BA BOSA et Mme MISSOL pour mettre fin à ce mouvement mais toujours pas de réponse de leur part. Apparemment, ils n'ont pas encore eu votre retour à ce sujet.

Nous nous interrogeons sur le fait que vous soyez réellement au courant et nous soupçonnons que finalement notre grève serve à couvrir les possibles incompétences de managers. »

Notre commentaire :

L'absentéisme est bien un facteur impactant la production notamment visible les vendredis après-midi.

Vos déclarations visant à insinuer que la Direction chercherait à dissimuler les problèmes de production en mettant en avant les conséquences de la grève, déforment la réalité et constituent une pure provocation à l'encontre de l'entreprise et de ses dirigeants.

Les difficultés que nous avons rencontrées sont dues à un manque de pièces ou à des problèmes techniques, ces derniers étant très souvent dus à des problèmes chez les fournisseurs, comme vous le savez.

Votre sous-entendu sur l'incompétence possible des managers n'est pas plus acceptable. Ces salariés ont droit au respect comme tous les salariés.

NOTE DIRECTION 3/3

Concernant votre proposition de mettre fin à la grève illimitée et après le recul nécessaire, nous considérons que votre demande d'annulation des sanctions disciplinaires est injustifiée car les procédures de traitement des actions de grève dans le cadre d'un appel à la grève illimitée ont fait l'objet de plusieurs échanges avec l'inspection du travail en 2024 et la position de la direction a été largement relayée sur le terrain. Les salariés étaient donc bien informés avant que nous commencions à imposer les premières sanctions disciplinaires.

Si ce type d'appel à la grève a perdu de son sens, le plus simple est d'y mettre fin de votre propre initiative.

Vous avez écrit :

« Concernant le XC13 et sa mise en route sur le site de Bourbon Lancy, il a été demandé aux ouvriers de sortir une production alors que les machines-outils et les moyens de levage n'étaient toujours pas prêts voir inadéquats pour le travail demandé.

Les salariés n'ont toujours pas les moyens de contrôle ou documentations techniques et les calibres ne sont pas bons. Tout ceci a généré beaucoup de problèmes de production et de qualité... pour exemple la mise en place du REWORK.

Le syndicat CGT a vu d'un très bon œil l'arrivée du XC13 sur le site de Bourbon Lancy mais le fait de minimiser le budget concernant sa mise en place en fait un parcours du combattant.

Mais tout est normal d'après le CODIR. »

Notre commentaire :

Tout projet d'une telle envergure ne se déroule pas sans difficulté. S'il était aussi facile que cela de fabriquer un nouveau moteur pour nos applications, nous aurions des centaines de compétiteurs autour de nous. La complexité et l'innovation sont des facteurs de préservation de notre compétitivité mais engendrent forcément des situations imprévues. Vous n'avez qu'à observer ce qui se passe notamment dans le domaine automobile ou plus largement dans l'industrie.

Les salariés du site de Bourbon Lancy ont été pleinement professionnels. Nous avons rencontré majoritairement des problèmes de fiabilité de composants. Cela ne remet pas en cause le projet et l'enjeu qu'il représente pour le futur du site. Les problèmes que vous soulevez concernant notamment les moyens de contrôle, la documentation technique, les calibres ont été traités ou sont en passe de l'être. Sans nier certains points d'amélioration que nous avons dû traiter, il ne peut y avoir une généralisation aussi négative comme vous le faites.

De plus, vous ne pouvez pas conclure que l'activité de Rework est une responsabilité de l'établissement alors qu'il vous a été présenté à plusieurs reprises que cette activité a été générée pour une problématique liée au fournisseur de joint de culasses.

Notre objectif commun devrait d'être capable de partager les situations et d'avoir la patience que les plans d'actions produisent pleinement leurs effets sans dénigrer outrancièrement l'image de l'entreprise et de son management.

Voici les dires de notre direction, nous n'inventons pas, et ce n'est pas notre interprétation ! Mais bien ce qui nous a été répondu...