

Compte-rendu - CSSCT LADOUX 3 Mars 2026

Projet « Méthodes industrielles – DOMF/MS »

Le principal but du projet est de rattacher les personnes dans une même équipe et arrêter qu'elles soient éclatées dans de multiples équipes. La volonté est de recentrer les équipes centrales de Ladoux sur leur mission cœur, et renforcer les équipes plus proches du terrain. Il s'agit aussi de mettre en visibilité les équipes.

La transformation impacterait les équipes sur Clermont : 42 postes impactés d'ici à 2028, sur les 209 aujourd'hui. 32 postes transférés de Clermont-Ferrand vers les ULT (hors France en grande majorité, Aranda, Cuneo, Vitoria), et 10 postes estimés en gain d'efficacité. Sur les 42 postes transférés, 29 postes sont à Ladoux, et 13 aux Carmes.

Les élus CFE-CGC ont regretté l'intention exprimée d'enlever **42 postes à Clermont-Ferrand dont 10 suppressions**, avec une majorité sur le site de Ladoux, et recommandons de **continuer à valoriser l'expertise** des salariés concernés tant qu'ils n'ont pas retrouvé un poste, et éviter de les verser trop tôt dans le dispositif **Connexion**.

Recommandations de la CSSCT :

Les CSSCT des Carmes et de Ladoux, dans lesquelles la quasi-intégralité des postes en jeu sont concernés, recommandent de suivre les préconisations suivantes :

- **Pour la pérennité de la structure dans la durée**, il faudra veiller à garantir la durabilité des transferts de compétences. Ainsi, les expatriations évoquées dans le projet peuvent constituer une solution transitoire, mais ne permettent pas de couvrir le long terme qu'il faudra travailler.
- **Sur la gestion des tickets et dispositifs GEPP**, nous prévenons que les tickets externes type GEPP ne doivent être envisagés que dans un second temps, uniquement pour les postes supprimés dans le cadre d'optimisations. Nous rappelons que l'équipe doit disposer de temps pour absorber les transferts de compétences avant toute réflexion sur d'éventuelles optimisations supplémentaires.
- **Sur le choix et l'accompagnement des salariés**, il faudra garantir que chaque salarié ait un véritable choix concernant son avenir professionnel, et éviter que les salariés soient soumis à des pressions ou contraintes extérieures.
- **Concernant l'équité entre les sites et les postes**, il faudra veiller à ce que les salariés en ULT ne soient pas défavorisés par rapport aux 200 personnes du service Central à Clermont-Ferrand, ainsi que s'assurer dans la durée que les niveaux de responsabilité des postes transférés en usine restent équivalents à ceux des postes centraux initiaux, tel qu'indiqué.
- **Sur la gestion des talents et le maintien des compétences**, nous demandons à ce que soient clairement définis les évolutions possibles et les parcours de carrière permettant d'accompagner les transformations en cours
- **Nous demandons la mise en place d'un baromètre de suivi régulier pour ce projet**, avec la mise en place d'un **pulse check** dans un délai court pour mesurer les perceptions et détecter d'éventuelles tensions, ainsi que de réaliser des **analyses RPS chaque année**.
- Nous recommandons de réaliser un exercice de **gestion prévisionnelle à 2-3 ans**, à l'image du travail mené dans le cadre de Beyond Road
- Enfin, dans le cadre du pilotage global des projets DOMF, le nombre croissant de projets au sein des entités DOMF devenant significatif, nous demandons la possibilité d'avoir une **vision globale des projets DOMF**, même si cette vue ne doit pas forcément être portée par le projet actuel.

Projet « Réorganisation Atelier - ADV/REA/PRE »

Le but est de modifier l'organisation des postes à ADV/REA en particulier dans l'équipe de prototypage rapide. Les équipes réalisent des pièces à façon, pour les besoins d'ADV. Les demandes passent directement par l'équipe, et les demandes sont tracées dans un fichier Excel de traçabilité.

Pour l'évolution envisagée, le but est de mettre 3 référents : Bureau d'Etudes, Impression 3D, et usinage. Le but est de réaliser une équipe de multipartenaires qui va orienter les demandes vers la bonne méthode et le bon expert technique.

Aucun poste n'est ouvert pour l'instant aux personnes extérieures à l'équipe, la priorité est mise sur les équipiers actuels.

Recommandations de la CSSCT :

L'évolution prévue pour l'équipe ADV/PRE/REA permet des parcours de carrière intéressants ainsi qu'une polyvalence qui va permettre aux salariés concernés de progresser. **La CSSCT de Ladoux sera vigilante sur la manière de sélectionner les personnes dans la nouvelle équipe, pour que les salariés aient tous les mêmes chances de l'intégrer.**

Nous demandons également plus de clarté sur le processus de formation et de validation, le seul mois de formation proposé pour apprendre le travail sur un centre d'usinage 5 axes vs conventionnel paraît faible d'autant plus que la mission de l'équipe est de réaliser des pièces complexes voir décalées.

Nous demandons à ce que toute personne qui a été écartée soit suivie individuellement, avec un accompagnement individuel auquel nous assisterons. Compte tenu de leurs compétences et expériences, toutes les autres personnes devraient pouvoir trouver une place dans cette nouvelle organisation si elles en manifestent le souhait.

D'un point de vue santé et sécurité, nous demandons à ce qu'un parcours clair de formation soit construit pour que les personnes utilisent les nouveaux moyens en toute sécurité, et pas livrés à eux-mêmes.

Accidentologie, Bilan 2025

Le TRIR à Ladoux en 2025 est de 4,10, largement au-dessus de la cible de 2,50 qui était visée pour cette année. Au total, plus de 24 ATAA au lieu de 10 en cible 2025. Le taux de gravité est en revanche plus bas que la cible attendue, c'est la seule satisfaction de 2025. Le nouvel objectif 2026 est de 3,20, représentant 21 cas TRIR.

