

NEWSLETTER

MARS 2025



Depuis plus d'un an, le projet Opus bat son plein, les premiers changements sur l'augmentation des surfaces de production sont clairement visibles, la transformation des postes se poursuit et l'organisation se cherche encore. La **CFDT** vous informe sur les avancées de ce projet titanesque ou la production devra suivre son cours malgré une organisation perturbée.

Pourquoi un tel projet ? Quels sont les objectifs ?

- Augmenter la capacité de production pour fabriquer 1,5 EPR par an.
- Disposer de surface suffisante pour monter à une fabrication de 2 EPR par an.
- Réduire les temps de fabrication à 54 mois contre ~72 mois pour les GV
- Réduire les temps de fabrication à 50 mois contre ~60 mois pour les cuves et couvercles
- Anticiper pour obtenir une réserve de surface pour les nouveaux produits (SMR)



1 projet global avec 3 sous-projets majeurs

1. Augmenter les surfaces productives et notre parc d'équipement via les travaux d'agrandissements (module et les différentes travées).
2. Transformer les postes de travail en étudiant les 128 postes afin d'améliorer les conditions de travail des opérateurs.
3. Transformer l'organisation avec la mise en place d'UAP (Unités Autonomes de Production) dans les lesquelles sont logés des IAP (Îlots autonomes de Production)



AUGMENTER LES SURFACES PRODUCTIVES ET NOTRE PARC D'ÉQUIPEMENT VIA LES TRAVAUX D'AGRANDISSEMENT (MODULES ET DIFFÉRENTES TRAVÉES).

C'est la partie visible de l'iceberg, en effet depuis le début du projet les travaux avancent conformément au planning, les bâtiments sortent de terre et les convois de camion s'enchaînent. La livraison finale des bâtiments "Modules" doit intervenir au 1er janvier 2026.

La fin des travaux de l'allée 4 courant avril permettant de faire transiter les composants par manutention horizontale de « bout en bout » (premiers tests en conditions réelles sur septembre).

Concernant l'extension des autres travées, le transfert de la plateforme à EIFPAGE est prévu cette semaine, l'installation de la charpente interviendra en septembre, les constructions des bâtiments administratifs avec le Centre Technique débiteront également en septembre prochain.

Continuez à produire tout en se transformant voilà l'enjeu majeur qui nous emmènera jusqu'en 2028 (à minima).



TRANSFORMER LES POSTES DE TRAVAIL EN ÉTUDIANT LES 128 POSTES AFIN D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES OPÉRATEURS.

En étudiant finement les opérations au sein des gammes de fabrication et en associant directement les salariés au cœur des métiers concernés, les études de postes permettent une amélioration des conditions de travail, via des investissements matériels et ergonomiques.

50 études de poste ont été réalisées en 2024, pour 2025 la dynamique sera identique. Les premières études de postes ont débouché sur plus de 180 outillages à commander, à date 29 outillages sont en cours de déploiement.

Le gain moyen estimé sur le Lead Time est d'environ 20%.



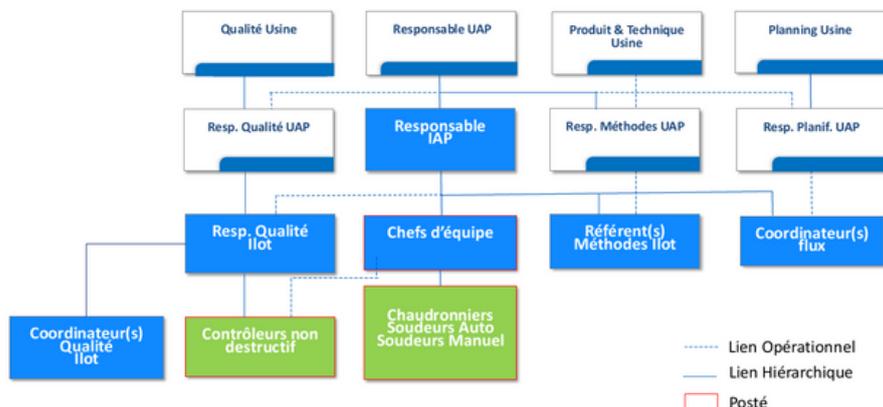
TRANSFORMER L'ORGANISATION AVEC LA MISE EN PLACE D'UAP (UNITÉS AUTONOMES DE PRODUCTION) DANS LES LESQUELLES SONT LOGÉS DES IAP (ILOTS AUTONOMES DE PRODUCTION)

C'est la transformation la plus complexe, comment trouver la meilleure organisation afin de répondre aux enjeux. Équipe transverse, marche de travail, multi-compétences, cloisonnement dans les îlots, montée en compétence, effectifs... De nombreux sujets qui restent en suspend ou en cours d'arbitrage...

Les différents îlots au sein de l'atelier :



Organigramme UAP/IAP :



Pour la mise en place des UAP un travail collectif va être lancé avec les entités DIT, Qualité et Planification/Ordonnancement afin de définir :

- les principes qui structurent les UAP
- les rôles et responsabilités
- les interfaces avec les IAP, les moyens communs et les entités "usines"

Ce projet constitue un changement majeur pour les salariés. L'organisation en îlots implique la création des postes apparaissant en bleu dans l'organigramme ci-contre.

Ceux-ci sont et seront pourvus grâce aux candidatures d'actuels collaborateurs des services qualité, méthodes et ordonnancement notamment.

La **CFDT** regrette que les scopes de ces nouveaux emplois ne soient pas complètement figés, il est difficile pour les salariés de se positionner en l'état actuel des choses.

De plus, des fonctions seront conservées en "base arrière", mais nous ne connaissons pas encore les missions ni les volumes de personnes concernées.

La **CFDT** comprend qu'il est important d'avancer dans le déploiement de cette organisation mais pour autant, nous devons rapidement affiner et figer le contenu de chaque emploi.

Par ailleurs, la **CFDT** s'alarme une nouvelle fois sur les volumes d'heures prévus au plan de charge de l'usine : 268 000 heures bonnes pour 2025 alors que nous n'en avons réalisé que 228 000 en 2024. Comment dans un contexte de changement et de réorganisation aussi global et impactant, notre usine pourra-t-elle relever ce déficit supplémentaire ?

A cela s'ajoute une amélioration de nos indicateurs qualité et délais attendue encore cette année.

La **CFDT** réitère donc ses craintes à voir pris en compte des gains dû aux îlots dès 2025, nous devons permettre à notre usine de réaliser sa transition et sa transformation sans ajouter de la contrainte à la contrainte !

Notre patron de BU est très (trop?) exigeant, les équipes restent mobilisées mais jusqu'à quand...?

Point spécifique sur les rôles et missions des Chefs d'équipe au sein des îlots...

Depuis quelques années les missions des chefs d'équipe ont largement évolué, traitement des pointages, des arrêts maladie, des formations, participation à de nombreuses réunions sans grande valeur ajoutée... Les chefs d'équipe font désormais plus d'administratif que du travail de terrain nécessaire au bon fonctionnement de l'atelier de production. Pour la **CFDT** nous demandons le recrutement de personnel administratif afin de décharger certaines tâches et renforcer le rôle premiers des chefs d'équipe.



Soudeurs, chaudronniers, contrôleurs qui intégrera les îlots ?

Nous le savons déjà les fonctions de la manutention, maintenance, usinage et thermie seront transverses aux îlots, mais quid des chaudronniers, contrôleurs et soudeurs. La Direction réfléchit en prenant en compte les effectifs, les compétences et les qualifications mais force est de constater qu'il manque de personnel et de compétences pour créer tous les îlots. De ce fait et à date certains salariés intégreront les îlots et d'autres non. Quels critères, qui, pourquoi ? La Direction devra répondre...

On continue dans les réflexions ou dans l'inconnu, quelles marches de travail seront mise en place? La **CFDT** demande une position officielle de la Direction et pourquoi pas créer des groupes de travail afin de partager les réflexions engagées sur ce sujet important !

UNE AVANCÉE **CFDT** "LES JOURNÉES OPUS : DU 14 AU 18 AVRIL 2025 AU COLISÉE"



Après être intervenus auprès de B. Fontana et JB. Ville, nous sommes satisfaits de la mise en place "des journées Opus" pour tous les salariés PCM de l'établissement. L'objectif former, informer, partager l'actualité et surtout recueillir vos interrogations. Pour la **CFDT**, il est important que chaque salarié dispose du même niveau d'information et puisse s'exprimer sur le sujet, le tout autour d'un moment de convivialité !

Ouvert à toutes et tous, n'hésitez pas à vous inscrire via le QR Code...



**FRAMATOME
SAINT-MARCEL
A HORIZON 2029-
2030**

Près de 200 salariés ont déjà contribué à l'avancée du projet OPUS.

Avec une équipe cœur composée de 35 personnes, l'ensemble des entités de l'établissement sera donc impacté d'une façon ou d'une autre. Il est donc important de faire remonter tous les points d'alerte. La **CFDT** est donc partie prenante dans ce projet qui à terme conditionnera la vie de tous les salariés au sein de **Framatome Saint-Marcel** pour les années à venir...