

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS !

EXPERTISE

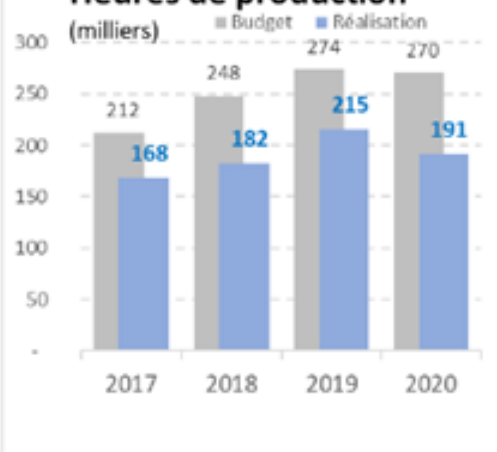
En 2020, le CSE avait déclenché une expertise afin de faire un point sur l'organisation globale de l'atelier : problématiques récurrentes d'organisation, de coordination entre les fonctions et de management des ressources...

Etant donné la crise sanitaire, le déploiement de cette expertise a été retardé. En avril dernier, nous avons eu la restitution du rapport de l'expert, SECAFI.

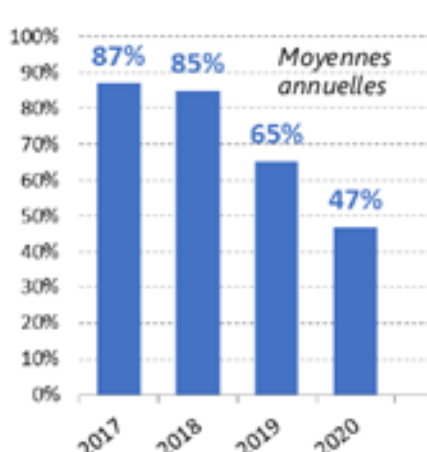
La CFDT vous livre les principaux constats et analyses qui en découlent.

L'usine en quelques chiffres

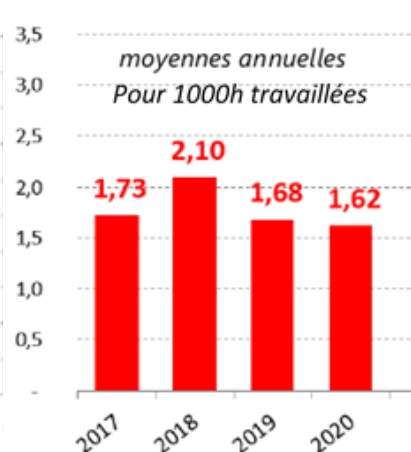
Heures de production



OTD Usine (%)



Nombre de FA & FNC Usine



Ces différents indicateurs témoignent d'une situation qui peine à s'améliorer durablement.

Il est toutefois important de noter que la production s'est améliorée en fin d'année 2020 et cela se concrétise sur 2021, tout en restant fragile.

Malgré tout, nous regrettons que les budgets et objectifs définis chaque année ne prennent pas plus en compte notre situation :

- Intégration d'un nombre important de salariés avec une nécessaire montée en compétences à accompagner et qui prendra du temps
- Aléas de production toujours mineurs : pannes machines, attentes diverses, écarts...
- Délais de traitement des écarts non négligeables et qui peuvent impacter directement la production
- Culture qualité en cours d'acquisition pour l'ensemble du collectif de travail, cela prendra encore du temps

► Un écart d'incorporation global de - 21,3 M€ sur 2020 (en augmentation par rapport aux - 15,8 M€ de 2019).

Equipes de Production

Personnes interrogées : Responsables d'activités, chefs d'équipe, salariés en production

Constat général : Grande cohérence des sujets identifiés par tous les interlocuteurs quel que soit le niveau de responsabilité !

- Charge soutenue
- Considération insuffisante
- Beaucoup de surveillance et contrôles : interne, ONA, ASN, EDF...
- Injonctions contradictoires selon les projets et les donneurs d'ordre
- Des cycles de production très longs, ce qui rend la formation des nouveaux longue également
- Chefs d'équipe éloignés du terrain à cause de la charge administrative
- Manque de compétences et temps donné aux nouveaux pour apprendre insuffisant
- Référent technique pas assez disponibles
- Problème de reconnaissance : coefficient, salaire parfois inférieur à certaines personnes plus jeunes de l'équipe

LES



- Documentations pas assez fiable
- Manque de prise en compte de la technique dans les décisions
- Démotivation des anciens car très/trop sollicités
- Incohérence des plannings, manque de cohérence dans les priorités entre les secteurs, le contrôle, la sécurité, la qualité
- Plus assez de cohésion entre les équipes, les travées et avec les services support
- Pas ou peu de prise en compte du REX et des suggestions terrain
- Lourdeur du système documentaire
- Disponibilité insuffisante des moyens matériels (pannes récurrentes, perte de temps à chercher du matériel, magasin fermé la nuit et le week-end...)

- Attachement des équipes au produit et à l'entreprise
- Un plan de charge qui permet de se structurer durablement
- Bonne relation entre les chefs d'équipe
- Bonne entente entre collègues d'une même équipe
- Avantages sociaux, CE, augmentations générales, intéressement
- Travail intéressant, technicité, pas de routine
- Evolution et investissement dans nouveaux matériels
- Outils digitaux : NEO 3D, tablettes, MyProtime...
- Possibilités d'évolution ou de changement de métier en interne

LES



PRECONISATIONS

- Décloisonner les entités, travées et fonctions support : corriger les situations d'intérêts divergents, intégrer les enjeux collectifs dans les objectifs des activités
- Aligner l'organisation sur les besoins opérationnels : libérer les référents techniques, mettre en cohérence les priorités entre l'atelier, les secteurs, le contrôle, la sécurité et la qualité, prendre l'avis du terrain, clarifier le «qui fait quoi»
- Résoudre les problèmes liés aux moyens matériels : analyser le poids des pannes, rouvrir le magasin en 24h/24h, poursuivre les démarches de modernisation
- Améliorer la qualité de vie au travail : meilleure reconnaissance, découplage et entraide...

Il s'agit d'un résumé du rapport de l'expert, pour plus de renseignements, n'hésitez pas à contacter vos élus **CFDT** !

VITAMINEZ LE DIALOGUE SOCIAL !



06.40.84.99.06

cfdtframatom.fr

CFDT FRAMATOME

cfdtframatom@gmail.com

ADHÉRER AUJOURD'HUI, C'EST PRÉVOIR DEMAIN !





FOCUS Fonctions Supports : contrôle non destructif, permanent, surveillance, maintenance, manutention, thermie, magasin, outillages

- Qualité : fortes exigences normatives et réglementaires, sous-effectif, besoin de fermeté vis-à-vis de la production, manque de considération par l'atelier...
- CND : renouvellement important des équipes (30 nouveaux en 3 ans), temps de formation important, pression planning pas en adéquation avec le métier, ordonnancement du métier difficile à faire, exigence de maintien de qualification, équipes méthodes très sollicitée par les fournisseurs...

LES



- Outillages : tendance à travailler dans l'urgence, activités en dents de scie
- Magasin : peu de considération, recrutements internes pas toujours simples
- Maintenance : nombreux départs, recrutements et donc intégrations à venir, maintenance préventive pas toujours possible
- Manutention : planification à 24h difficile
- Thermie : difficultés à anticiper le besoin, forte charge avec effectif expérimenté réduit

- Travail en autonomie
- Equipes réactives
- CND : bon niveau de compétences des équipes, efforts de recrutement
- Gestion des stocks : achats et modernisation en cours
- Maintenance, manutention et thermie : bonne connaissance des équipements, maintenance réalisée en interne, équipe expérimentée (mais critique en taille)

LES



- ### PRECONISATIONS
- Prendre le temps de faire évoluer les cultures qualité
 - Responsabiliser les opérateurs de production sur la réalisation des opérations
 - Améliorer la reconnaissance des équipes supports en général par la production pure
 - Déséquilibre entre charge et capacité : les fonctions supports doivent être mieux prises en compte dans la gestion des recrutements/staffing
 - Enjeux de maintien et développement des compétences : départs en retraite à venir, reconnaissance à améliorer

FOCUS Planification de la production

PRECONISATIONS

- La replanification des retards est un sujet encore mal maîtrisé
- Efficience de la production (TA/TP) mal prise en compte dans le processus de planification
- Structurer encore plus l'interface entre l'ordonnancement et l'atelier
- Les projets doivent mieux communiquer sur une vision plus détaillée pour permettre la gradation la plus judicieuse de l'ordonnancement sur les urgences
- Analyser en profondeur les attentes de travail et les blocages de pièces et ainsi identifier les causes racines les plus fréquentes et les traiter

Gestion des compétences

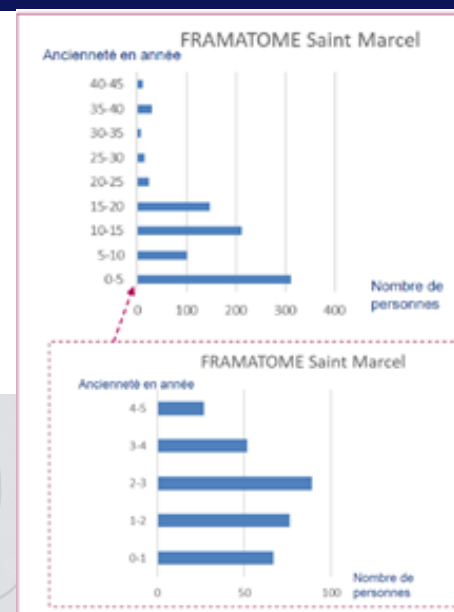
- ➔ 30% des salariés ont moins de 3 ans d'ancienneté
- ➔ 80 recrutements pour 2021

Enjeux de la GPEC :

- Conserver un volume de recrutement avec parfois du surcapacitaire (contrôle, chaudronnerie)
- Développer l'expertise sur les domaines techniques
- Accompagner la transformation digitale dans l'usine
- Mieux gérer les métiers critiques en production : usinage, soudage, CND, contrôle dimensionnel, chaudronnerie, maintenance

ACTIONS EN COURS – PRECONISATIONS

- Démarche pilote au sein de PCM pour mieux reconnaître les « sachants techniques confirmés »
- Développer des contenus formalisés pour soutenir l'intégration des nouveaux entrants, cela nécessitera des temps et budgets dédiés
- Stabiliser le modèle d'organisation pour favoriser le progrès collectif dans un environnement maîtrisé



CE QU'EN PENSE LA CFDT...

La CFDT partage l'ensemble de ces constats et les avaient pour la plupart déjà portés auprès de la Direction.

Il est donc primordial maintenant pour la Direction de s'emparer des sujets et de définir des plans d'actions afin de mettre en œuvre des solutions concrètes pour améliorer les différentes situations.

Lors du CSE du 28 mai prochain, le sujet sera à l'ordre du jour afin de suivre l'avancement.

La CFDT reviendra vers vous prochainement...

Pour information, le rapport complet de l'expertise est à la disposition de tous les salariés, n'hésitez pas à nous contacter.

Pour être informé en temps réel sur les sujets Framatome, rejoignez notre groupe WhatsApp "Info CFDT Saint-Marcel" :
<https://chat.whatsapp.com/GJSP6NHfDcu4pVzYNV16Wt>

ou scannez le QR code avec la caméra de WhatsApp.

