



## CEI AUBES de Turbines: Rapprochement BE / BM Externes.

Le lundi 15 octobre 2018, les CHSCT Usinage et Fonderie ont été convoqués en réunion extraordinaire pour échanger sur le projet de rapprochement BE/BM externes au sein du CEI Aubes de Turbines. Le débat a été mené par M. Casteilla et soutenu par les responsables des deux Unités de Production ainsi que par le responsable BE.

Pour rappel, le passage du CFM56 vers le LEAP a obligé des transformations importantes au sein de notre entreprise (Ramp up/montée en cadence). Si le BE (Bureau d'Etude) a atteint les phases de développement et de validation des gammes, la robustesse industrielle (appelé T9) reste un enjeu industriel important à atteindre.

La direction nous fait part de la nécessité d'ouvrir et de sécuriser de nouvelles sources, de travailler sur la réduction des coûts et de diminuer le nombre de dérogation/ PP sur nos pièces (PP= Permis de Produire).

Ainsi, la solution trouvée serait de rapprocher les Bureaux Méthodes Externes (BE) de la Fonderie et de l'Usinage au sein du plateau Bureau d'Etude ITE pour le début de l'année 2019. **L'objectif de la direction est de synchroniser les produits avec les process et faire en 5 ans avec le LEAP ce que l'on a fait en 20 ans avec le CFM56 !**

### **L'analyse de FO à propos du projet:**

- Aucune réorganisation n'est parfaite et cela engendrera des avantages et des inconvénients.
- La séparation des BM internes et externes peut provoquer un isolement et une limitation de l'éveil technique entre la fabrication interne et les sources externes.
- Si les fiches KM permettent une traçabilité technique, le temps et les moyens pour les salariés sont nécessaires pour pérenniser le savoir.
- Afin de soulager la pression et la charge de travail, l'embauche de nouveaux arrivants s'impose.
- Il faut augmenter le tutorat et l'apprentissage des nouveaux arrivants.
- La transmission du savoir ne doit pas se faire dans l'urgence. On doit envisager les montées en compétences des salariés pour augmenter les référents et les experts.
- Une période de recouvrement plus importante entre les arrivants et les sortants doit être anticipée.
- Le protocole de validation des référents et des experts n'est pas assez clairvoyant.
- On constate que 1/3 du service BM externes à ITU est sorti de l'effectif et pourtant la stabilité des équipes est nécessaire pour accomplir les missions (attention aux démissions et au turn-over !).
- La reconnaissance professionnelle et financière doit permettre l'épanouissement du personnel BE et BM.
- Le service des RH ne doit pas se focaliser à chercher "la perle rare" dans le recrutement et doit permettre aux diplômés généralistes de se spécialiser tout au long de leur carrière professionnelle.
- Par manque de place à ITE et sous prétexte de favoriser la proximité du BE avec ITUM, les 12 personnes du pôle HP (hors LEAP) seront déplacées au plateau méthode à ITU. Pour **FO**, leur connaissance est nécessaire pour l'ensemble du BE tout moteur confondu.

La direction s'engage à ne pas modifier les fiches de postes et les horaires de travail. Elle organisera des séminaires durant le mois de novembre pour recueillir les attentes des salariés et ainsi affiner le projet. Les CHSCT Usinage et Fonderie devront donner un avis sur ce projet, il en sera de même pour le CLE, ce jeudi 18 octobre 2018.

**Si le LEAP est une priorité pour notre entreprise, qui induit de nouvelles organisations, cela ne doit pas se faire au détriment des salariés. Ainsi, FO demande à la direction de prendre en compte nos analyses dans la nouvelle organisation.**



# EN GUERRE

"coup de cœur de **FO**"



## Le pitch de ce film

*"Malgré de lourds sacrifices financiers de la part des salariés et un bénéfice record de l'entreprise, la direction de l'usine Perrin Industrie décide néanmoins la fermeture totale du site. **Accord bafoué**, promesses non respectées, les 1100 salariés, emmenés par leur porte-parole Laurent Amédéo, refusent cette décision brutale et vont tout tenter pour sauver leur emploi."*



Devant l'évolution de notre société et la mainmise des financiers sur l'organisation de nos entreprises, ce film permet de comprendre les conséquences des directives prises en haut lieu et ses répercussions dramatiques dans le monde du travail.

Ce film doit nous ouvrir à la réflexion, nous sensibiliser sur la place de l'être humain dans nos entreprises et les moyens de communication entre les salariés, les organisations syndicales et les directions (établissement, entreprise et Groupe).

La refonte du code du travail va à l'inverse du dialogue social tant prôné par nos directions. Le progrès social est loin d'être engagé avec les nouveaux outils du CSE.

**A bientôt pour en débattre avec l'équipe FO !**