

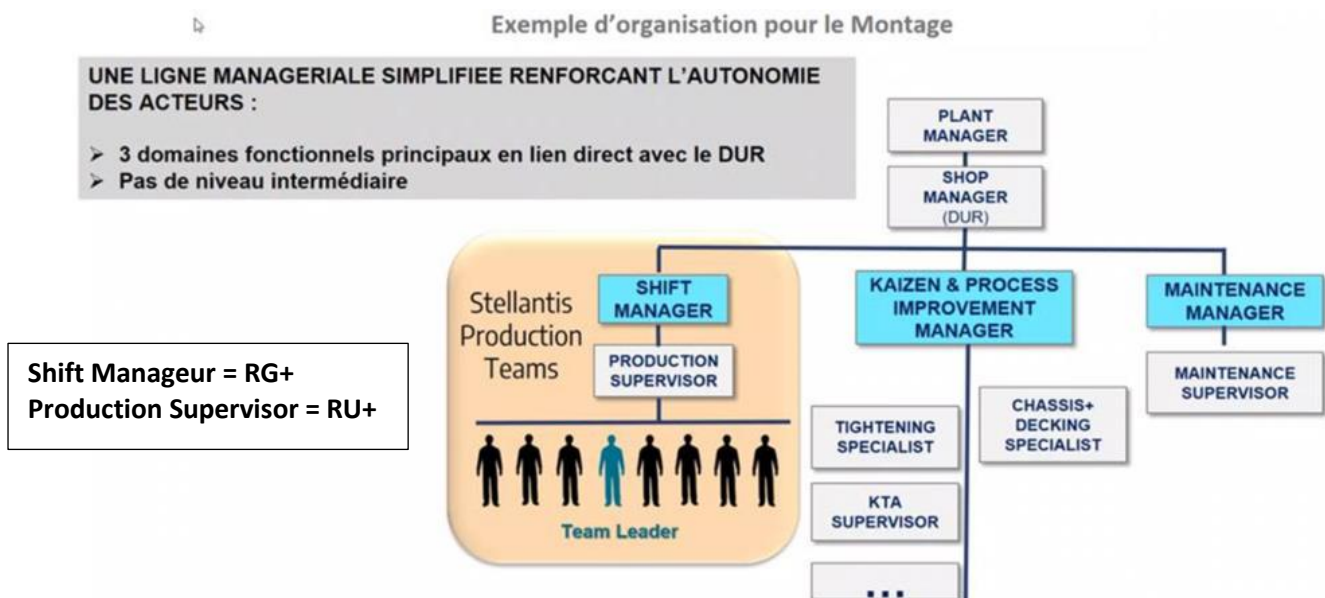
SPW (STELLANTIS PRODUCTION WAY) : NOUVELLE ORGANISATION DE LA LIGNE MANAGERIALE

. Le projet actuel n'intègre pas les usines DMB comme la nôtre, mais des études seront engagées !!

Le 12 Janvier, s'est tenue une réunion en central sur la nouvelle organisation de la ligne managériale de Stellantis appelée SPW (Stellantis Production Way). Il a été abordé uniquement les missions et points de changements pour les moniteurs qui désormais s'appelleront des « Team Leader ». Le sujet des RU et RG seront abordés la semaine prochaine.

Périmètre concerné : Les unités terminales pour les UR Montage (y compris CPL kitting/QCP ligne) + quelques zones manuelles du Ferrage et de la Peinture (lignes MEF non automatisées) et zones étanchéités manuelles et finitions en peinture). Mais le démarrage se fera d'abord par le montage en priorité. Le site de Sochaux l'expérimente dès le 7 février 2022 et le déploiement sera progressif sur les autres UT. **Le projet actuel n'intègre pas les usines DMB mais des études seront engagées.**

LE TEAM LEADER (= Ancien moniteur)



NOUVELLES MISSIONS POUR LES MONITEURS / TEAM LEADER

- Développement du leadership au sein du module
- Accroissement de l'autonomie vis-à-vis du supervisor (RU+) et des fonctions supports.
- Planifier et réaliser des audits sécurité, enregistrer les résultats conformément à la procédure de l'usine. Suivre les procédures de collecte des déchets dans la zone concernée.
- Réaliser les actions requises (prêts, emprunts) selon les besoins et tenir informé le supervisor.
- Planifier la présence des membres de l'équipe pour la prochaine tournée et la semaine à venir. Recueillir les demandes de congés et soumettre le calendrier au supervisor.
- Etre en support du processus d'absentéisme avec un entretien de premier niveau avec les opérateurs. (CFDT pas d'accord)
- Promouvoir un environnement de travail positif et collaboratif.
- Comprendre et appliquer toutes les exigences qualité, procédure de contrôle qualité de l'usine, gestion des défauts de qualité en veillant au retour d'information aux opérateurs.
- Veiller à la cohérence entre le standard et l'exécution effective (charge de travail, séquence, etc) Signaler les non conformités, les opportunités d'amélioration de l'efficacité du poste et de la qualité au poste.

- Maintenir les exigences 5S dans son module.
- Promouvoir les activités de maintenance autonome.
- Soutenir et coacher les opérateurs de son module grâce à l'utilisation continue des méthodes et outils SPW pour la résolution des problèmes (réduction des pertes et des gaspillages.)
- Mettre en œuvre la méthodologie d'amélioration continue (PDCA) dans son module en impliquant les opérateurs.
- Encourager les suggestions d'amélioration continue des membres de l'équipe pour atteindre les indicateurs de performance.
- Recueillir, vérifier et sélectionner les suggestions les plus pertinentes et les saisir.

LES MISSIONS QUI NE CHANGENT PAS

- Tenir régulièrement des postes de travail pour maintenir sa connaissance des postes du module. (approx 20% du tps)
- Effectue des tours de terrain quotidiens, participe aux RPO du supervisor et assure le traitement des problèmes de son module.
- Réalisation des retouches en ligne.

PARCOURS DE FORMATION

Un parcours de formation va être développé pour faire monter en compétence les moniteurs identifiés comme ayant le potentiel nécessaire pour assurer le poste de Team Leader.

EVOLUTION DE LA PESEE DE POSTE et REMUNERATION

- La plage de fonction actuelle d'un moniteur est 185/255. La plage du Team Leader est en réflexion mais serait de l'ordre 225/285.
- Pas d'incidence sur la prime d'enlèvement

AVIS CFDT

La CFDT regrette fortement de ne pas avoir été associée plus tôt à cette évolution. L'annonce brutale en CSEC de décembre dernier sur le déploiement du SPW a suscité beaucoup d'inquiétude et de questions qui restent à ce jour encore pour certaines sans réponse notamment sur l'accompagnement des moniteurs n'ayant pas été retenus pour suivre ce cursus d'évolution.

La Direction estime que les outils actuels d'évaluation des compétences (grilles scop, entretiens individuels) sont suffisants pour identifier les profils à retenir !

La CFDT veillera que la sélection ne se fasse pas « à la tête du client » ! Au regard des responsabilités demandées au Team Leader, la plage de fonction 225/285 en réflexion nous semble sous-cotée !

La CFDT a demandé l'application automatique du coefficient d'entrée 225 pour ceux qui ne l'auront pas encore. Pour les coefficients déjà au-dessus de 225, une valorisation supplémentaire car plus de responsabilités dans les missions demandées.

La commission de suivi évolution OP/TAM se réunira à nouveau la semaine prochaine pour évoquer le supervisor (RU) et le shift manager (RG). La CFDT attend beaucoup de cette réunion pour clarifier le devenir des Rus, prime d'équipe, pvg, etc.

N'hésitez pas à interpeller vos élus CFDT pour leur faire part de vos remarques et suggestions sur ce SPW qui remplacera le PES (Psa Excellent System)



**COMBATIFS AU QUOTIDIEN,
CONSTRUCTIFS POUR DEMAIN**