

*el'an*  
N° 215 MAI 2012

Française  
de  
Mécanique



Dossier

# 1<sup>er</sup> Forum de l'Alternance

## EDITO

**Le développement des compétences est un des axes d'amélioration de la performance de l'entreprise.** Dans un contexte qui nous impose plus de compétitivité, nous devons tout faire pour maintenir et accroître le savoir-faire de l'ensemble des salariés. La formation est depuis longtemps au cœur de notre dispositif. Notre atelier de formation, implanté sur le site, accueille de manière régulière des opérateurs et conducteurs d'installations. Des modules ont depuis peu été mis en œuvre pour les mainteneurs, suite aux évaluations CAPFOR qui ont permis de mettre en évidence les compétences à approfondir. D'autres formations sont réalisées à l'occasion de séances



non travaillées, en APLD. L'alternance est également un moyen d'apporter les compétences nécessaires aux jeunes pour qu'ils intègrent plus facilement le monde de l'industrie. Et c'est sur ces compétences que nous pourrions compter, car c'est d'abord dans ce vivier de jeunes, formés et motivés, que nous organiserons les recrutements futurs.

**Philippe Coëne,**  
Directeur de Française de Mécanique

## Sécurité Poursuivre la dynamique !

Judi 12 avril, au cours de 2 séances regroupant tous les hiérarchiques, Ph. Coëne et S. Durand accompagnés d'acteurs de terrain ont réaffirmé l'engagement de tous les salariés de FM pour poursuivre la dynamique sécurité engagée afin de rendre le système robuste. La convention a permis de mettre l'accent sur les bonnes pratiques et les outils qui permettent d'agir quotidiennement en termes de sécurité et de réduire les risques d'accidents. Ainsi, en 2011, près de 2200 audits stop ont été réalisés ; l'animation se poursuit avec une moyenne de



100% des salariés passeront par la « Safety Box » en 2012 !

290 audits stop réalisés chaque mois. A fin mars, 1680 salariés ont suivi la formation sécurité à la « safety



box », espace spécialement réservé pour la thématique. Tous les salariés de FM y passeront en 2012. L'enjeu, cette année, est bien de confirmer les bons résultats de l'année 2011 et développer toujours davantage la culture sécurité au sein de l'entreprise.

## Projet EB Les machines s'installent...

Progressivement l'atelier EB, situé au bâtiment S, s'installe. L'objectif est que pour fin octobre 2012, les lignes Carter/Cylindres et Vilebrequins soient opérationnelles. Aujourd'hui, 20 machines pour l'assemblage et l'usinage Carters/Cylindres et Vilebrequins ont été livrées. La livraison des principales machines sur la ligne vilebrequins s'effectuera en Juin/Juillet 2012. Ainsi, à fin juillet, 95% des machines seront présentes à l'usinage.



95 % des machines d'usinage seront installées d'ici fin juillet

Pour l'assemblage, l'intégralité des machines sera installée à l'automne prochain. 6 machines pour la Galerie technique ont été mises en place. Le

Groupe de démarrage « Usinage » est au complet. Le Groupe de démarrage « Assemblage » se mettra en place à partir d'octobre.

## Vitali Santé Une Mutuelle pour tous

Une nouvelle assurance complémentaire est proposée aux salariés. Convaincues qu'avoir une assurance complémentaire santé est devenu déterminant pour bénéficier d'une bonne qualité de soins, la Direction et les Organisations syndicales ont négocié un projet de couverture santé complémentaire pour l'ensemble des salariés. Ainsi, afin d'accompagner au mieux les salariés dans leurs dé-

marches d'affiliation, des permanences ont été organisées au sein de Française de Mécanique en complément d'une plateforme téléphonique. L'affectation à Vitali Santé sera effective à partir du 1er juillet 2012.



## EC5 Préséries en ligne au TUF

Depuis fin mars, tous les quinze jours, une présérie EC5 est programmée à l'assemblage TUF. C'est l'occasion pour les fabricants qui travailleront sur l'organe, aidés du

service ingénierie, de se familiariser avec les particularités d'assemblage de ce nouveau moteur, comme par exemple le montage du faisceau électrique.



## Moteur D Evolution capacitaire ligne 3



Les postes de mise en place des soupapes ont été modifiés

Dans le cadre de la vision capacitaire « Monde » du moteur K9, un manque de potentiel de culasse a été identifié. Pour palier à cette difficulté il a été décidé d'augmenter la capacité installée de la ligne 3. Plusieurs modifications sont effectuées sur la ligne dans le but de descendre le temps

de cycle de la ligne et ainsi gagner 80 classes par équipe. Au-delà des gains de temps de cycle, certains postes ont été modifiés afin d'améliorer l'ergonomie. Les différentes modifications ont été planifiées entre décembre 2011 et août 2012 avec un investissement de 2,6 M€.

## 8 mars, journée de la femme



8 mars, journée internationale des droits de la femme. Pour célébrer cette manifestation, deux actions ont été mises en place. Ainsi, le 8 mars, un déjeuner contact a réuni les membres de l'équipe féminisation, une représentation féminine par département ainsi que les signataires de l'accord

sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce déjeuner, présidé par Ph. Coëne, a permis à l'assistance, de débattre sur le thème de la place de la femme dans l'industrie. En parallèle, un jeu concours sur le même thème, mis en ligne sur internet, a rassemblé plus de 500 joueurs. Parité oblige, le tirage au sort a désigné 8 gagnantes et 8 gagnants d'un livret escapades gourmandes 2012.



### Audace Connect

Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle suite bureautique Microsoft, la cellule FIA/SI/BUR, en collaboration avec DSIN, vous accompagne en organisant des amphis de sensibilisation aux nouveaux outils Office 2010, Outlook 2010 et Lync 2010. 300 collaborateurs y ont déjà assisté. De nouveaux amphis vont être proposés et ainsi l'ensemble des utilisateurs sera informé avant les congés 2012.

### Visite du Médef

Mardi 3 avril, Française de Mécanique a accueilli dans ses locaux une réunion de travail du MEDEF Artois-Douais. Plus de 80 représentants de l'industrie régionale ont participé à un échange sur le thème de la sécurité.

### Cadences à fin Avril

► 8 200 moteurs / j

TU : 800 / j

TUF : 50 / j

DV : 1 050 / j

EP : 1 700 / j

D : 1 500 / j

► 2 850 équivalents moteurs / j

BMW : 1 350 collections/j

CKD TU : 840 collections/j

CKD D : 480 collections/j

CKD K9 : 1 460 culasses/j



**1 ANNEE**  
Judi 28 mars, un groupe de professeurs et de conseillers d'orientation de collèges et lycées de la région est venu visiter les ateliers centraux de prestations maintenance. Leur objectif était de mieux appréhender nos attentes, notamment dans le domaine de la formation à la métallurgie.

↓ Ce qu'il faut retenir

Le Forum de l'alternance a permis de recruter 50 futurs alternants pour la rentrée 2012. Soit la moitié de l'effectif souhaité.

# Semaine de l'Industrie

## Un Forum de l'Alternance pour recruter 100 candidats



▲ **L'ouverture du Forum de l'alternance.**

Lundi 19 Mars, Philippe Coëne a inauguré l'événement en présence de nombreux établissements scolaires partenaires de ce 1er forum de l'alternance.

Plus de 460 étudiants ont participé à ce premier Forum organisé afin de mettre en relation des jeunes qui souhaitent poursuivre leurs études en alternance avec des membres du personnel qui proposent des missions. La semaine de l'industrie a été choisie pour organiser ce rendez-vous : « L'industrie souffre auprès des jeunes d'un déficit d'image ; en organisant ce forum, nous voulons montrer qu'il y est possible d'accéder à toute sorte de métiers très valorisants » a déclaré Philippe Coëne lors de la cérémonie d'ouverture. Lors de celle-ci, l'accent a été mis sur la volonté de développer une relation forte et privilégiée avec les établissements qui forment les étudiants dans nos métiers : « au travers de « référents métiers », nous avons l'objectif de dynamiser la démarche alternance pour faciliter l'accès des jeunes à notre entreprise » a poursuivi

Ph. Coëne. Car l'alternance est la voie choisie à FM depuis de nombreuses années pour faciliter l'insertion des jeunes dans le monde de l'industrie. « C'est un moyen de conjuguer savoir théorique et expérience en entreprise » précise Stéphane Durand, DRH, « une sorte de « passerelle » permettant aux jeunes d'intégrer le monde de l'emploi ». C'est également une solution pour préparer l'avenir : « c'est en priorité parmi nos alternants que nous organiserons nos recrutements futurs » a poursuivi Ph. Coëne.

**1 800 entretiens réalisés**  
Cet engagement à former des jeunes se traduit, à FM, par la présence de 200 jeunes en contrat d'alternance préparant tous types de diplômes. Parmi ceux-ci, 100 quitteront le site à la fin de l'année scolaire. L'objectif du Forum qui s'est déroulé du 20 au 23 mars était de proposer 100

postes pour la rentrée 2012, afin de maintenir au même niveau ce nombre d'alternants présents à FM. Les 4 jours dédiés à ces rencontres avec les tuteurs ont été divisés en 7 demi-journées, par thème ou par diplôme. Tout le hall d'accueil du bâtiment administratif a été mobilisé pour permettre d'organiser les entretiens. « Ce ne sont pas des entretiens de sélection, mais un premier contact, une présentation permettant plutôt une présélection », précise Betty Vergote, en charge à DRH du recrutement des alternants. Plus de 1 800 entretiens ont été organisés par les 89 tuteurs qui se sont succédés tout au long de cette semaine. Une organisation importante avait été mise en place pour permettre aux étudiants de disposer des informations nécessaires. Des visites ont été organisées afin de leur permettre d'accéder à l'usine, de visualiser les postes de travail et de discuter avec des alternants déjà en poste dans les fonctions auxquelles ils aspirent. Le nombre de postulants présents ainsi que la qualité de leurs échanges avec les tuteurs permettent de confirmer le succès de cette première édition, qui sera vraisemblablement reconduite.



▲ **Les visites, organisées 2 fois par jour, ont offert aux postulants la possibilité de découvrir FM de l'intérieur. Elles ont également été l'occasion pour chacun et chacune de poser les questions relatives aux postes auxquels ils prétendaient et ainsi, de se renseigner davantage sur les métiers qu'ils souhaitent exercer.**



▲ **Des rencontres sur le terrain ont été organisées afin de permettre aux postulants de rencontrer d'autres jeunes déjà en poste dans le cadre d'un contrat d'alternance, dans le même domaine d'activité et pour un diplôme équivalent à celui préparé.**

◀ **Les entretiens de recrutement**

89 tuteurs ont été présents pour recevoir et interroger les 460 jeunes venus postuler aux offres en alternance de FM pour la rentrée 2012.



▲ **L'espace accueil** totalement dédié à l'événement, a été la place de rencontres entre tuteurs, alternants et référents école durant cette semaine de l'Industrie.

3 QUESTIONS A..

Betty Vergote, Responsable Gestion Emploi et Compétences à DRH



**Pourquoi un Forum de l'Alternance ?**

Chaque année, pour répondre à la demande d'alternants émise par la hiérarchie, nous sommes amenés à analyser de nombreuses candidatures ou à solliciter des établissements scolaires. En mettant en place ce forum, nous mettons directement en relation les tuteurs qui recherchent des jeunes, avec les étudiants en quête d'une entreprise. Cela permet de réduire considérablement, pour chacun, le temps nécessaire pour ces recrutements

**Quels sont les établissements scolaires concernés ?**

Nous travaillons avec tous les établissements scolaires susceptibles de préparer des formations en alternance reconnues par l'Education Nationale, dans les domaines qui nous concernent et pour tous types de diplômes.

**Quels sont les résultats à l'issue de ce Forum ?**

Les candidats présélectionnés lors du forum ont été recontactés. 1 mois après celui-ci, 70 % des postes sont pourvus. Il reste à trouver, d'ici le mois de septembre les candidats pour le solde de nos besoins, ces derniers nécessitant souvent une spécificité.

Nouvelle PEUGEOT

208



Powered by

Française de Mécanique



Powered by

Française de Mécanique

## La mobilité Un nouvel élan dans la carrière



Cela faisait 30 ans qu'il exerçait son savoir-faire avec passion au sein du bâtiment 1, usinage moteur TU, 30 ans qui lui ont permis de lier de profondes amitiés... avant de rejoindre, en début d'année, la ligne de production du moteur TUF.

Un bouleversement dans le quotidien de Marc Siourilas qui, de son propre aveu,

n'en est pas vraiment un. S'il évoque avec plaisir ses premiers pas à la FM, au début des années 1970, Marc, Moniteur usinage moteur TUF finition vilebrequins, revient sur ses bons souvenirs sans nostalgie : «Cela ne m'a pas dérangé de changer de poste, même si j'ai passé d'excellents moments avec mes anciens collègues,

que je croise régulièrement», assure-t-il. «Je ne souhaitais pas rester sur la fin de vie du moteur TU, j'ai donc accepté ma mobilité». Placé sur la liste des transferts, pour reprendre le jargon sportif, Marc est venu renforcer l'unité de production du moteur TUF, au bâtiment 7, en début d'année.

Un nouvel environnement de travail et quelques craintes rapidement dissipées : «J'ai été très bien accueilli par mon nouveau chef et toute l'équipe, dès le premier jour. Je suis très bien tombé, dans une bonne équipe et une sacrée ambiance ! Mon homologue moniteur

m'a formé sur une machine que je ne connaissais pas et je le remercie pour sa disponibilité». Et François Janczak, RU vilebrequins et arbres à cames, d'ajouter : «Marc n'a pas pris immédiatement son poste, nous lui avons laissé un temps d'acclimatation pour trouver ses repères». «Le process est différent, mais il avait le savoir-faire pour s'acclimater rapidement», assure David Bulot, RG moteur TUF. Il aura ainsi fallu moins de deux mois à Marc pour devenir totalement autonome sur son nouveau poste ! Et si finalement la mobilité permettait de redonner un élan à sa carrière ?...



Dans son nouvel environnement de travail, Marc a pu compter sur les précieux conseils de François Janczak, RU, qui l'accueille dans son équipe.

### 3 QUESTIONS A...

Pierre Marie  
Duquesne,  
Gestionnaire Affectation  
de Poste à DRH



#### Pourquoi une structure dédiée à la mobilité ?

La mobilité est quelque chose de normal au sein d'un site comme le notre. Il n'en reste pas moins que pour l'intéressé, cela génère des difficultés. Nous sommes là pour accompagner les mouvements importants, comme c'est le cas en ce moment avec la fin de vie du moteur TU.

#### Comment faciliter la mobilité ?

Par un travail de préparation au cours duquel l'intéressé va pouvoir prendre connaissance de son futur environnement de travail. En cela, l'aide apportée par les hiérarchiques est déterminante.

#### Existe-t-il un suivi en aval ?

Cela fait partie intégrante de tout processus de mobilité. Ce suivi permet d'identifier les éventuels problèmes et de tout mettre en œuvre pour les traiter. Le but étant de permettre à l'intéressé de s'épanouir sur son nouveau poste.

### MOTS DU METIER

APLD : Activité Partielle de  
Longue Durée

Dans le cadre du renouvellement de notre convention Activité Partielle de Longue Durée (APLD) et de l'accord relatif à sa mise en œuvre signé début 2010, avec les partenaires sociaux, Française de Mécanique s'engage à développer les compétences de ses salariés pendant les périodes de sous-activité.

Pendant toute la durée de la convention APLD, des formations sont organisées en lieu et place de la production sur les lignes subissant une baisse temporaire d'activité.

Depuis la mise en place de l'APLD, 633 personnes ont bénéficié de formation, et 4711 heures de formation ont été déployées.



▲ formation APLD sur le terrain : Vincent Delvallet et une partie de l'équipe

## APLD Formations lors de JNT à l'usinage TU



▲ à l'usinage TU : Marc Maria, Etienne Delmert et Patrice Verdière avec Vincent Delvallet, RU à l'usinage TU et formateur-relais d'un jour.

Afin de contribuer au plan de développement des compétences de nos collaborateurs, un dispositif de formation a été mis en place pendant les JNT. Dans les secteurs qui subissent une baisse temporaire d'activité, un programme de développement des compétences est proposé aux salariés. Les axes

majeurs de ces formations visent la sécurité, les dysfonctionnements techniques ou matériels, ou encore la polyvalence. Les modules de formations, validés par les référents métiers, sont assurés soit par l'école de formation, soit par les hiérarchiques. Chaque mois, en fonction des JNT et des besoins de formation, Laurent Verhoestraete, chef de section formation opérationnelle, convient avec les opérationnels du secteur du plan de formation. Une fois ce plan élaboré, les RU des secteurs concernés déploient à leurs équipes les formations sélectionnées lors d'une JNT en APLD. Les RU et moniteurs, formateurs-relais d'un jour, bénéficient au préalable d'une journée de formation animée par la Formation et les Référents métiers sur l'ensemble des thèmes de formation proposés. Pour les formations sur le terrain, la journée commence par une

présentation des modules dans les aires d'UEP et se poursuit sur les postes, où les équipes mettent en pratique ce qu'ils ont appris. « Ces formations favorisent une meilleure autonomie, une certaine indépendance sur les machines, et c'est gratifiant » confie Marc Maria et Patrice Verdière, respectivement conducteur d'installation et moniteur à l'usinage TU. « Cela fait 26 ans que j'occupe le même poste et pendant ces formations, on apprend autre chose et on rencontre d'autres personnes » poursuit Etienne Delmert, conducteur d'installation aux outers TU. Les formations vont apporter aux salariés des compétences nécessaires à la réussite des projets et de certaines reconversions, à la veille de transformations majeures comme le projet EB2DT ou la préparation du lancement ECS pour le TUF. Une véritable opportunité !

A man wearing a grey cap, safety glasses, and a blue work uniform with orange reflective stripes is holding a grey work glove. He is standing in a factory or industrial setting with various equipment and pipes in the background. The text 'la Sécurité' is overlaid on the image.

# la Sécurité

**pour moi,  
pour NOUS tous !**