

INFORMATION - PROJET SUPPLY CHAIN DEA

CSEEI du 17 février 2021

Projet

SOMMAIRE

- Introduction
- Contexte
- Objectifs du Projet
- Périmètre du Projet
- Evolution du périmètre BL.MT
- Changement de périmètre hiérarchique de BL.MT
- Conséquence en terme d'activité à BL.MS
- Evolution du périmètre hiérarchique de BL.MS
- Accompagnement du Projet
- Calendrier prévisionnel

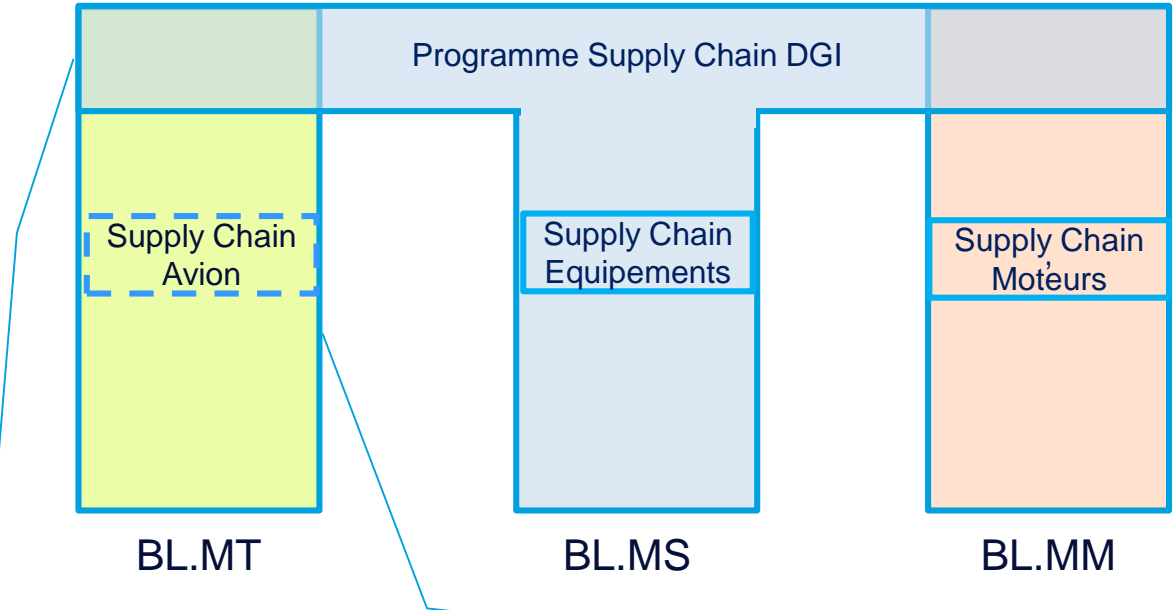
Projet

INTRODUCTION

LES INITIATIVES SUPPLY CHAIN EN COURS

Le **Programme Supply Chain**, piloté par MS au service des 3 BUs, vise à :

- Restituer le CLO et s'assurer d'une répartition des flux logistiques optimisée du CLO vers Orly, VLR et Roissy
- Optimiser les contrats logistiques
- Intégrer les flux inter BUs
- Organiser les datas de la Supply Chain
- Optimiser la répartition des stocks
- Définir et mettre en place les modes de pilotage entre les Supply Chain de MS d'une part et de MT et MM d'autre part



Le **Projet Supply Chain DEA** vise à doter BL.MT d'une organisation lui permettant d'assurer l'anticipation et le pilotage des besoins qui lui sont propres, en s'appuyant sur les services logistiques transverses (transport, stockage...) assurés par MS pour la DGI

Projet

PROJET SUPPLY CHAIN DEA

CONTEXTE

La maîtrise de la Supply Chain est un facteur clé pour permettre à la DEA d'atteindre ses objectifs :

- Sécurisation et amélioration des TAT de visite,
- Amélioration de la Qualité Cabine
- Optimisation de la performance économique

La performance opérationnelle délivrée aujourd'hui s'appuie de façon importante sur la chaîne du traitement de l'urgence, ce qui occasionne une pression opérationnelle sur l'ensemble des organisations et la génération de surcoûts.

PROJET SUPPLY CHAIN DEA

ILLUSTRATION PAR QUELQUES CHIFFRES...

Des **prélèvements** toujours trop nombreux, qui impactent la **Production Avion**

3,5 M€

coût des courses par an, représentant plus de **200** courses par jour en 2019

12.400

dossiers CFL générés en 2019, dont **40%** concernent des pièces inconnues

24%

des pièces demandées sont réintégrées

PROJET SUPPLY CHAIN DEA

OBJECTIFS

L'objectif est de doter la DEA d'une **entité Supply Chain** pour renforcer son efficacité opérationnelle, **au service du mécanicien sur le terrain**

- Englober l'ensemble des matériels nécessaires aux opérations de maintenance, **pièces aéronautiques, ingrédients et outillages**
- Renforcer l'**anticipation** des besoins
- Rechercher les **synergies** entre métiers
- Contribuer à améliorer la **compétitivité** de la DEA
- Rechercher la **simplification** des opérations

PROJET SUPPLY CHAIN DEA

OBJECTIFS

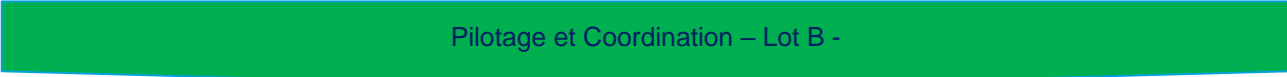
L'objectif est également de travailler sur les **métiers** de la Supply Chain pour :

- Identifier de nouvelles **opportunités**, p.ex la création du métier d'auditeur de données logistiques
- favoriser le **développement des compétences**
- envisager des **perspectives d'évolution** sur les métiers logistiques, nécessitant plus d'expertise et de technicité
- anticiper l'évolution des métiers et des outils en mettant en œuvre les **actions de formation** adaptées et nécessaires

PROJET SUPPLY CHAIN DEA

PÉRIMÈTRE

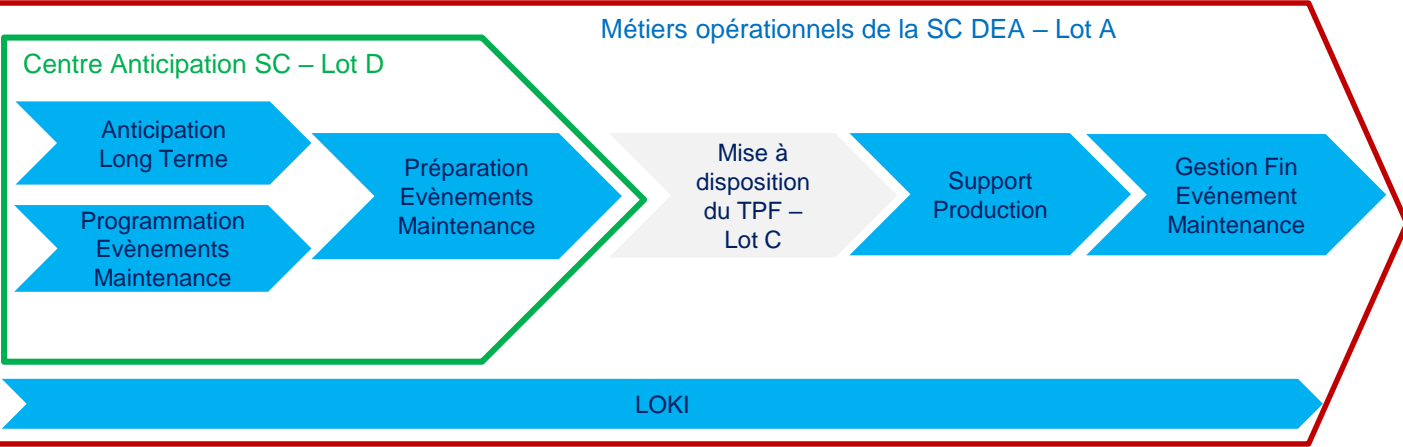
Process Fournisseurs



KLM B787

AIRBUS

BOEING



TPF = Tout Pour Faire

Projet

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DE BL.MT

Les principes:

La création de l'entité Supply Chain DEA s'accompagne du rattachement des équipes logistiques des différentes activités avion (HB, UD, VD et potentiellement TD) et des chantiers externalisés (QX PP), autour de :

- La centralisation de la **gestion anticipée** des chantiers sur le site de CDG
- Le **pilotage** logistique des chantiers, au travers notamment de la généralisation du principe de Responsable d'Unité d'Oeuvre (RUO)
- La mutualisation par site des unités de **support logistique** court terme

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DE BL.MT

Les impacts (types horaires) :

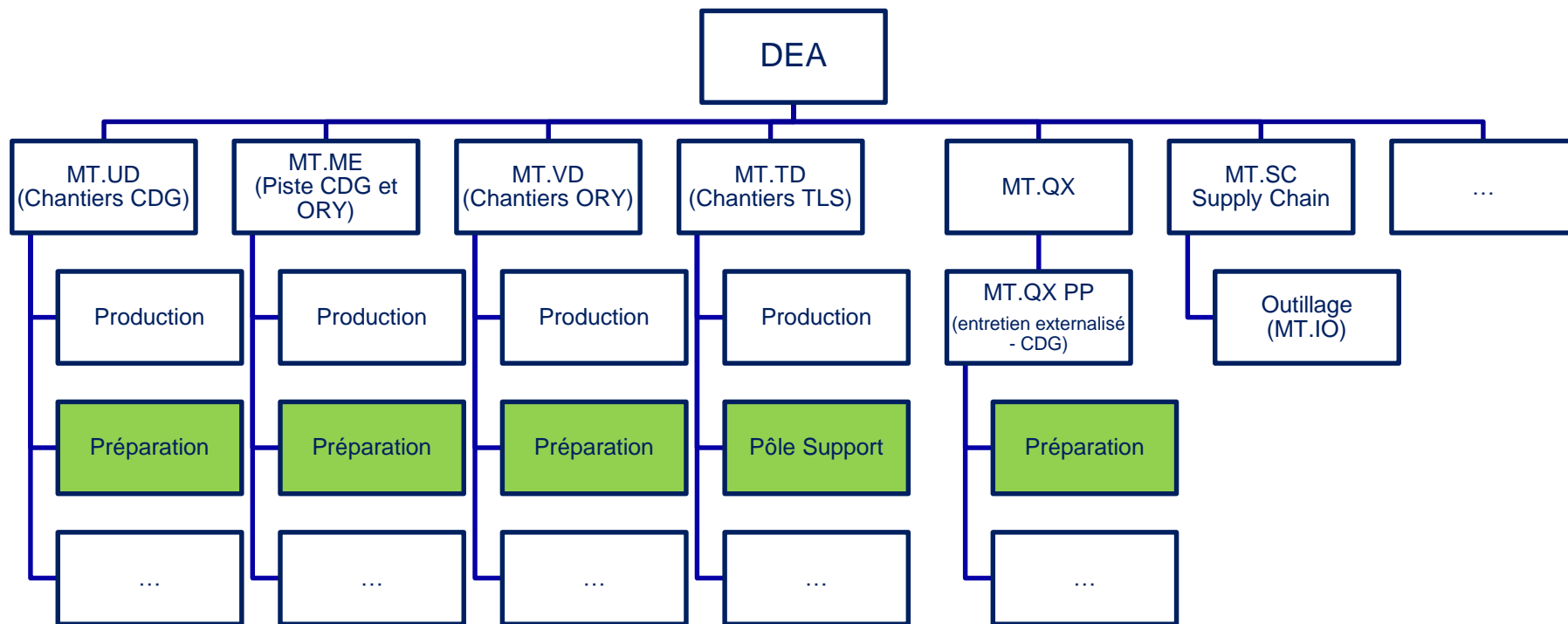
- Le Projet étudiera les besoins en terme d'horaires,
- Dans le cadre des entretiens individuels d'écoute, chaque salarié sera reçu afin d'exprimer notamment ses souhaits concernant le changement ou le maintien dans son type horaire (administratif, 2*8, 3*8). Ces souhaits seront pris en compte.
- Les solutions seront recherchées pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de conserver leur type horaire,
- Comme le projet s'inscrit dans le cadre de la Transformation, pour les personnes volontaires pour un changement de type horaire, les dispositifs RH spécifiques seront étudiés lors des entretiens individuels.

Les impacts (lieu de travail) :

- Pas de changement contraint de bassin d'emploi.
- Pas de changement contraint de site entre les plateformes d'ORY et de CDG. Le Projet étudiera les besoins de mouvements éventuels au sein de la plateforme de CDG (Hangar, CMH...).

CHANGEMENT DE PÉRIMÈTRE HIÉRARCHIQUE DE BL.MT

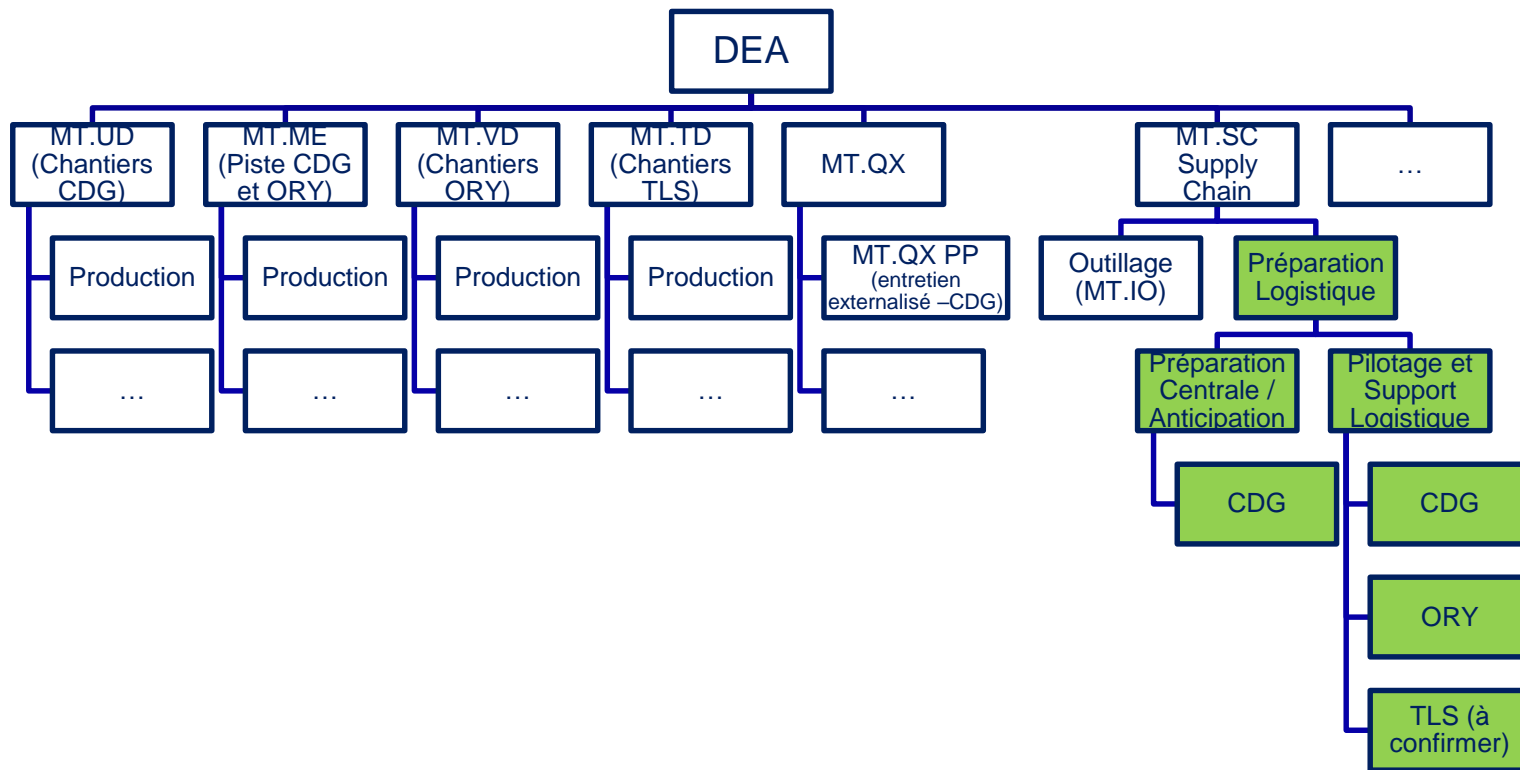
ORGANISATION ACTUELLE



Projet

CHANGEMENT DE PÉRIMÈTRE HIÉRARCHIQUE DE BL.MT

ORGANISATION CIBLE



CONSÉQUENCE EN TERME D'ACTIVITÉ À BL.MS

FONCTION GESTION DE STOCK CONSOMMABLES ET RÉPARABLES

Les équipes de gestion de stock réalisent la quasi-totalité de leur activité pour le compte de la DEA (TL0, TL1 cabine). Leur **rapprochement** avec les équipes de la **Supply Chain DEA** doit permettre de mieux anticiper et partager les **besoins**, et prendre conjointement les décisions permettant d'améliorer **l'efficacité opérationnelle** et **économique**.

Les principes:

- Rattachement hiérarchique de l'ensemble des fonctions de ce service (Gestion de Stock (GdS), Gestion de Commandes (GdC) et Bureau Technique (BT)) à la Supply Chain DEA

Les impacts:

- Pas d'impact sur les horaires de travail ni sur la nature des activités
- Pas de changement contraint de site entre les plateformes d'ORY et de CDG :
 - ✓ les équipes GdC et BT continuent à exercer leur activité depuis le site Sud (déménagement du Bâtiment 19 d'ORY pris en compte dans le cadre du Programme Supply Chain DGI)
 - ✓ les synergies entre les équipes de GdS et la fonction de Préparation Logistique, ainsi que les autres parties prenantes de la Supply Chain s'organiseront autour du Centre d'Anticipation de la Supply Chain qui sera mis en place à CDG dans le cadre du Projet. Dans ce cadre, le projet étudiera les modes de fonctionnement de ce Centre (rituels, modes opératoires...)
 - ✓ à noter que les équipes de Gestion de Stock TL1 sont aujourd'hui implantées à CDG

Projet

CONSÉQUENCE EN TERME D'ACTIVITÉ À BL.MS

FONCTION « SUPPORT CLIENT »

La fonction « support client » de BL.MS pour BL.MT est aujourd'hui assurée par l'équipe MS.SA GR. Avec la reprise du contrôle de sa Supply Chain par BL.MT, cette fonction est amenée à se scinder en 2 parties.

Les principes:

- Création au sein de la Supply Chain DEA d'une entité « pilotage et coordination », destinée à coordonner les différentes parties prenantes (dont KLM sur le 787 et les fournisseurs d'IFE/IFC) et à piloter l'amélioration continue.
- Maintien à BL.MS d'une fonction de support à la DEA pour les activités de pool et de réparation, sur un principe comparable à ce qui est déjà en place pour les clients tiers.

Les impacts:

- Pas d'impact sur les horaires de travail ni sur la nature des activités.
- Pas de changement de site (l'équipe MS.SA GR est localisée sur le site de CDG)
- Rattachement hiérarchique des collaborateurs de MS.SA.GR au sein de BL.MS à définir dans le cadre du Projet.

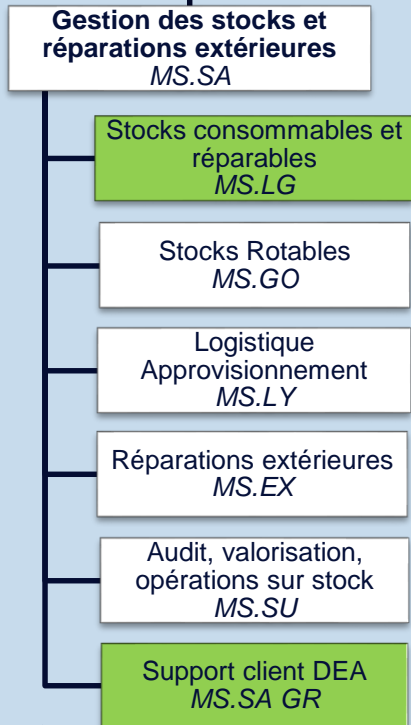
CONSÉQUENCE EN TERME D'ACTIVITÉ À BL.MS

AUTRES FONCTIONS

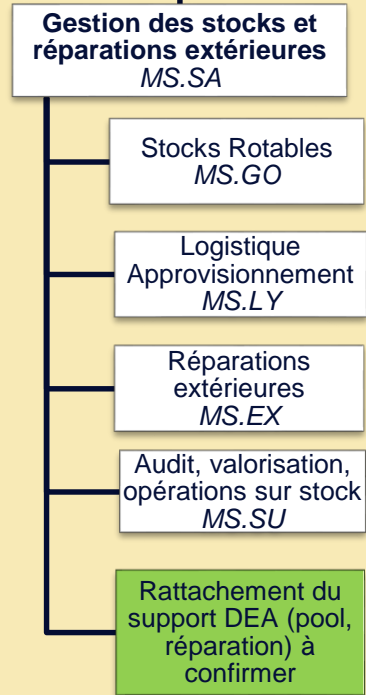
- Pas d'autres évolutions hiérarchiques envisagées à ce stade dans le cadre du Projet.
- Les fonctions de distribution et de transport ne font notamment pas partie du périmètre des changements hiérarchiques étudiés. Seuls les modes de fonctionnement entre les équipes MT (préparation, production...) et MS (magasins, gestion de stocks et de commandes...) seront étudiés dans le cadre du Lot Servi Bord de Ligne du Projet Supply Chain DEA.

EVOLUTION DU PÉRIMÈTRE HIÉRARCHIQUE DE BL.MS

BL.MS Organisation actuelle

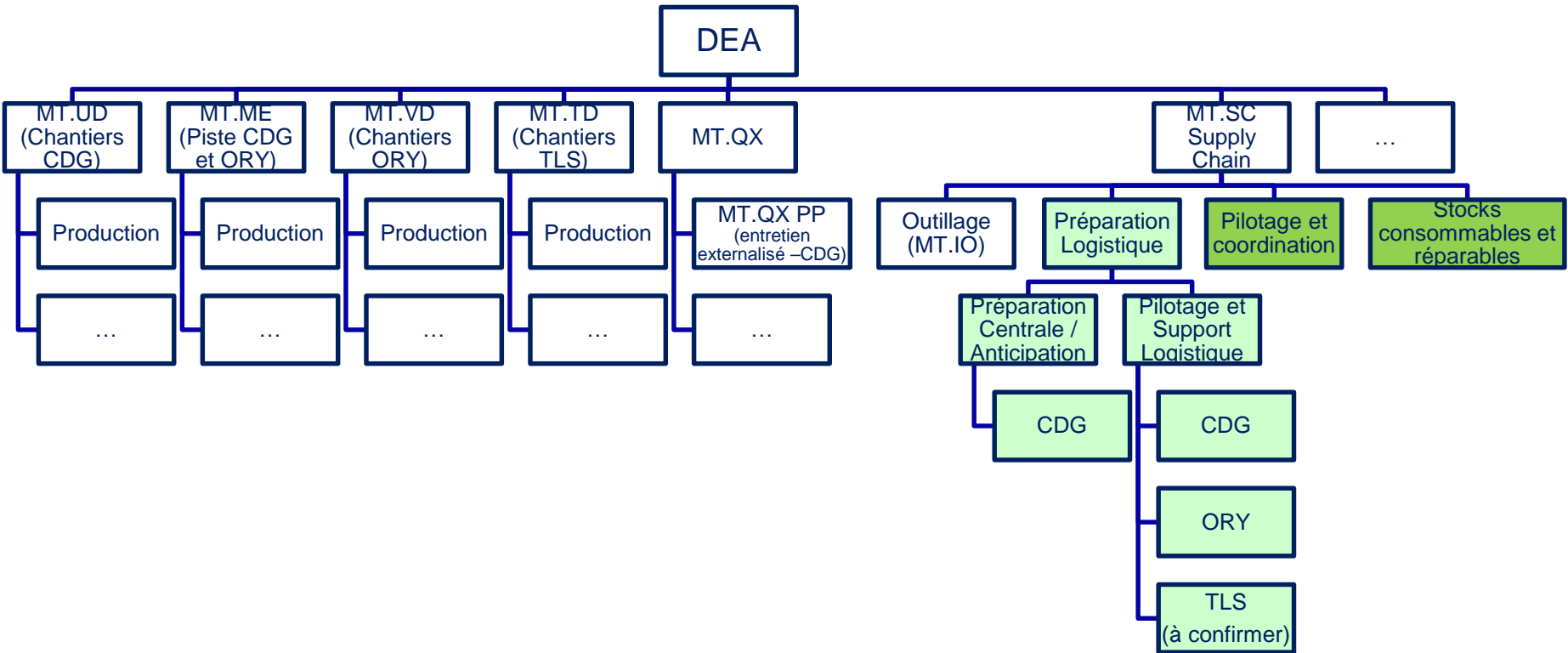


BL.MS Organisation cible



PÉRIMÈTRE HIÉRARCHIQUE DE BL.MT

ORGANISATION CIBLE



ACCOMPAGNEMENT DU PROJET

RAPPEL DES 7 ENGAGEMENTS DE LA DEA

01

MAINTIEN DES SITES

Conservation du périmètre actuel. Pas de fermeture de site.

02

VOLONTARIAT DES DÉPARTS

Aucun départ non volontaire.

03

RESPECT DU BASSIN D'EMPLOI

Respect du bassin d'emploi d'origine, pas de mutation inter site non volontaire.

04

CLARIFIER LES RÔLES

Clarification des rôles et périmètres chaque fois que nécessaire. Méthode d'analyse de processus en continu basée sur la bienveillance et l'écoute: trouver la meilleure solution en fonction des pratiques détaillées des métiers.

05

IMPLIQUER FORTEMENT

Une implication forte et organisée des personnels pour participer de façon active aux projets. Co construction des étapes de la solution avec les équipes sur la base du volontariat.

06

UNE MISE EN ŒUVRE PROGRESSIVE

Des changements **pas à pas** et par étape en vérifiant, à chaque étape, les progrès et difficultés.

07

PORTER ATTENTION

Porter une attention particulière pour détecter et accompagner les situations individuelles difficiles pendant la durée de la transformation (Managers, réseau RH, équipes).

CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Calendrier social :
 - 1^{ère} information CSEEI : 17 février 2021
 - Présentation CSSCT (MT, MS) : juin 2021
 - Commission Economie Emploi Formation : fin juin 2021
 - Consultation CSEEI : juillet 2021
- Objectifs du Projet :
 - Lancement du projet : décembre 2020
 - Changements de rattachement hiérarchiques : juillet/septembre 2021
 - Fin de mise en place : décembre 2021