



MODE AGILE

Nouvelle mode managériale, ou nouveaux habits d'un recul social organisé ?

Section RENAULT

N° 119 13 mai 2019

La « Méthode Agile » a fait son apparition dans les directions informatiques pour améliorer les développements et faciliter la réactivité des acteurs, ceci en vue d'une meilleure satisfaction client.

Cette méthode rigoureuse s'opère grâce à une structure itérative, incrémentale et adaptative.

Pour autant :

- Cette « Méthode Agile » est-elle transposable dans tous les secteurs d'activité d'une entreprise ?
- Suffit-il d'employer quelques *verbatim* pour déclarer qu'une nouvelle organisation du travail se fait en « Mode Agile » ? Et si ça n'était pas le même objet que la « Méthode Agile » ?

Lors du CSE du 25 avril dernier, la DPVDS « Direction de la production véhicule, des délais et des stocks » présentait aux élus son projet de réorganisation selon le « Mode Agile »

Déclaration du SM-TE au CSE : Derrière les images (dont les 4 ci-après) utilisées dans la présentation :



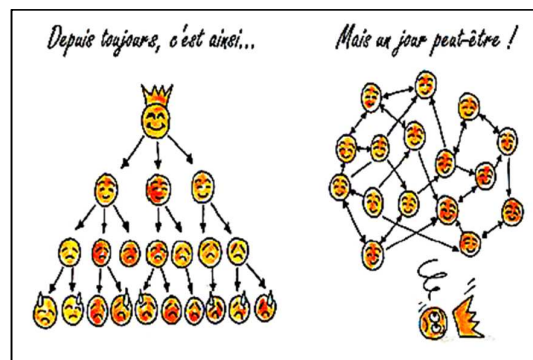
« Agile, Trublions, Village, Entreprise libérée, Pas de jugement, Cœur », il est induit qu'il faut requalifier les missions managériales (*voire diminuer le nombre de manager ?*) parce que « le contrôle, exercé par le manager, exclurait la confiance et l'agilité » ?...

Le mode « Agile », qui prétend remettre en cause le fait hiérarchique (*responsabilité de commandement et/ou autorité fondée sur une compétence*), en remplaçant la structure pyramidale par un groupe appelé « village », va donner au meilleur communicant la prépondérance dans le choix d'une décision à prendre.

Il n'est pas certain que, dans ces conditions, la décision prise soit la plus ajustée pour l'entreprise.

Et si elle ne s'avère pas adaptée, qui en assumera les conséquences ?

On peut en déduire que le mode « Agile » ouvre la porte aux méthodes dites « d'ingénierie du consentement » basées sur la psychologie des foules, où la communication, voire la manipulation, peuvent primer sur tout jugement rationnel, sur le « vrai parler vrai » et la recherche des causes pour trouver les solutions.



La confiance, qu'elle soit du collaborateur vis-à-vis du manager, ou l'inverse, n'empêche pas le « contrôle ». Il est incroyable de donner sa confiance à une personne sans exercer sa raison, sa capacité de réflexion, son esprit critique, son jugement, son droit de « contrôle ».

Si le projet d'évolution d'organisation de la DPVDS nécessite une redistribution des niveaux de l'encadrement, qu'elle soit faite sans qu'il soit besoin d'utiliser un habillage pour le faire.

Le changement de modèle d'organisation du travail est source d'inquiétude, les médecins du travail expriment très clairement le sérieux de l'accompagnement nécessaire

À l'occasion de la présentation du rapport annuel des médecins du travail pour l'année 2018, les quatre médecins présents à la réunion du CSE du 25 avril ont exprimé unanimement leurs réserves sur les changements d'organisation, disant que, si « Agile » peut avoir des aspects positifs, il fallait néanmoins faire attention.

Ils y voient en effet un facteur de stress qui peut être difficile à gérer pour les collaborateurs ayant une charge importante.

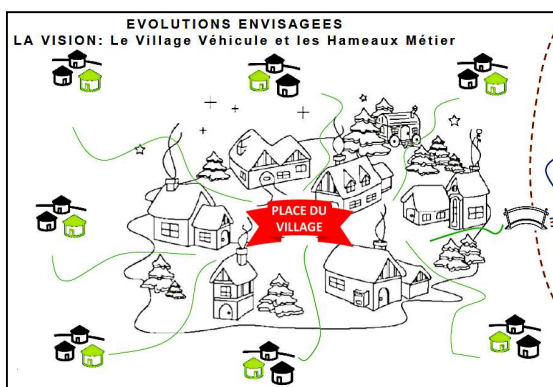
Ils ont appelé à la vigilance les acteurs de l'entreprise (*managers, RH, représentants du personnel*) et demandé que les personnes concernées par « Agile » soient suffisamment accompagnées et formées avec le même niveau de formation.

Interventions du SM-TE au CSE :

La « bonne méthode », tout le monde en rêve. Tout le monde rêve de l'idéal et des valeurs que vous exprimez. Simplement, avec les problèmes connus dont on souffre, que peut-on faire pour introduire de l'agilité ?

Les idées sont aisées, font plaisir ... C'est le chemin, qui est le plus difficile à trouver.

L'organisation présentée pour la DPVDS amène beaucoup de confusion, de complexité ... elle ne démontre en rien son efficacité. Aucun comparatif n'est fait avec la structure pyramidale pour expliciter/démontrer ses aspects favorables et



défavorables. Ce n'est pas à ceux qui sont tout en bas - au pied du mur face à un planning et qui parfois pour éviter un blocage prennent des décisions (*parce que sinon personne ne les prend*) - de supporter les défauts de nos organisations.

L'agilité, c'est d'abord une prise de décision au bon niveau.

Puisque l'on parle de « village », où l'on donnerait plus de liberté, je vous encourage à lire le livre d'un psychologue et d'un philosophe sur les « cours de récréations » - lieux où s'expriment les libertés mais qui sont des endroits violents. Ce livre peut donner des pistes pour avancer. Cf. : « *Aménager la cour de récréation en un espace où il fait bon vivre* » de Bruno Humbeck et Willy Lahaye.

Alors, pour terminer, prenons un peu de hauteur

Avec la mondialisation, le « nécessaire rééquilibrage / revenus des employés » imposé par la doctrine économique du moment, la baisse de la masse salariale démarrée au début des années 1990 (*moyennes entreprises*), vers 2000 (*chez Renault*), se poursuit :

1. D'abord avec la tenue des salaires des « non-cadres », en les passant cadres (*sans fluctuation / heures supp. et roulage*).
2. Ensuite vers 2007-2008, avec le soutien au réseau « Women », la promotion et embauche de plus de femmes ... avec des salaires plus bas. *L'égalité des salaires entre les hommes et les femmes, revendication légitime, n'est-elle pas comprise par le patronat comme autorisant à rapprocher le salaire des hommes de celui des femmes ?*
3. Puis le « Jobgrading » quelques années après pour comprimer les salaires des cadres non managers.
4. Et maintenant, on s'attaque aux strates des cadres managers, avec le prétexte de non-agilité (*avec des cadres aujourd'hui défaits de leur pouvoir décisionnaire – victimes de la dilution de la responsabilité*) en remplaçant la délégation responsable par une prétendue intelligence collective, pour tirer encore vers le bas les niveaux de salaires ...

Managers ou pas, nous sommes tous concernés par ces sujets essentiels d'organisation du travail. Et nous avons notre mot à dire face à cette nouvelle mode que la Direction annonce vouloir généraliser.

Vous êtes confrontés à ces situations, ou craignez de l'être ? Soyons partie prenante de l'organisation du travail. Pour ne pas rester seuls, parlez-en, contactez vos représentants SM-TE.

Rejoignez le syndicat SM-TE qui s'oblige dans ses statuts à être financé uniquement par ses adhérents pour garantir d'être sous leur contrôle et au service de leur représentation, et qui s'interdit tout financement d'origine patronale ou politique.

Bulletin d'adhésion et de soutien : www.travaillonsensemble.org cotisation annuelle : 30 à 50 €

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Contact : 06.98.05.13.80 API : FR TCR LOG 0 52 sm-te@travaillonsensemble.org