Syndicat SM-TE Travaillons ensemble

Section RENAULT

N° 132 23 septembre 2019

CSE extraordinaire du 16 septembre

Information/Consultation

Projet FAST dans l'Ingénierie

Le CSE de Guyancourt était réuni en séance extraordinaire pour une *Information/Consultation* sur « Le projet d'évolution des modes de fonctionnement des projets de développement automobile de l'ingénierie s'inscrivant dans le cadre du programme FAST ».

Le projet porte sur les développements en Ingénierie, pour constituer des équipes rassemblant les compétences requises, autour d'un *Product Owner* centré sur le Client, et coachées par un *Scrum master* centré sur le fonctionnement de l'équipe. Ces équipes sont appelées à fonctionner en mode « Agile ». L'intention est d'engager les personnes à 100% dans l'équipe.

Déclaration du SM-TE

Les numéros de pages mentionnées sont celles du document de présentation remis aux élus avant la réunion du CSE

1.L'organisation comme potentiel de progrès

Suivant l'enquête Hay 2018, 42% des salariés français pensent que l'organisation du travail permet un travail de qualité, et 45% considèrent que les décisions sont prises dans des délais appropriés.

Il y a donc clairement matière à progresser en matière d'organisation du travail, et les changements de méthodes sont des opportunités à saisir. Si FAST répond à cette demande, alors il s'agira d'un projet important. Mais « PESONS-LE », car il y a derrière toujours une histoire d'hommes et de femmes ...

2.L'Engagement des collaborateurs : ne sommes-nous pas déjà en zone Rouge ?

L'enquête Hay publiée fin 2018 annonçait que :

- *Le niveau d'engagement des collaborateurs, restait établi à un niveau élevé, et qu'il se situe à un niveau bien supérieur à la norme Hay France (+12 points).*
- *81 % des salariés de Renault en France déclarent qu'au sein de leur équipe les personnes se mobilisent pour fournir des produits et des services de qualité.*

L'engagement des équipes est donc déjà à un niveau qui ne laisse pas de marge à un accroissement sans prise de risque.

- *56% estiment disposer des ressources nécessaires pour bien faire leur travail.*

Or nous ne voyons rien dans votre projet qui traite de ce grand écart entre l'engagement des équipes et les ressources mises à leur disposition.

Couper le lien hiérarchique, par la constitution d'équipes en position d'autonomie, avec une illusion de liberté, pour une contrepartie de responsabilisation, et une possibilité d'exigences accrues (*horaires totalement débridés, impossibilité de « déconnexion »*), nous remet en mémoire des périodes sombres que nous préférerions ne pas revivre.

Les managers doivent retenir notre attention : Nous ne voyons pas leur accompagnement dans cette transformation qui va complexifier les processus de décisions, et leurs missions de management, comme le développement des compétences, l'application des standards, la régulation de la charge, la fixation des objectifs et l'évaluation des équipiers.

3.Nous aimerions avoir confiance dans le projet que vous nous présentez

Votre présentation est claire, idéale, de bon sens … réaliste à une certaine échelle.

Pour bon nombre de points, individuellement, les pages du document sont de bonnes idées, des principes acceptables et même séduisants, qui collent au « mode Projet » déjà appliqué dans d'autres domaines professionnels depuis des décennies … et qui certes « dynamisent » les équipes.

Lorsqu'on connait le contexte actuel et Renault, l'approche n'est certainement pas tout à fait la même.

P8 : « **Augmenter notre vitesse de réaction**… ». Avec toutes les suppressions de postes subies et les départs en DA non compensés ? N'est-ce pas plutôt une question humaine ? Question de managers qui ne prennent pas de décision ?

P19 & P29 : « **Approche itérative**… ». C'est au cœur de la démarche et pourtant c'est une composante qui prend du temps ...

« **Penser client** ». OUI. C'est normalement déjà le cas des bons chefs de projet qui ne pensent pas d'abord à leur carrière.

P25 à 28 : Les propositions qui traitent des Métiers paraissent aujourd'hui difficiles dans bon nombre de secteurs compte tenu de la maigreur des effectifs.

Le dispositif de formation et Coaching, évoqué en pages 57 et 58 est *light*. Aucun volume horaire n'est valorisé.

On comprend qu'on fait tout, partout, tout de suite à 100%. Néanmoins un planning, une *road-map* de montée en puissance, un budget sont nécessaires. De même il manque le dispositif d'expérimentation, d'itération, d'évaluation transversale, pourtant au cœur de la méthode « Agile ».

Vous apportez lors de cette séance des éclaircissements, qui peuvent rassurer sur :

- ❑ Les ressources Coaching/formation pour réussir cette transformation, sans oblitérer les ressources Projets et Métiers, nécessaires pour faire marcher l'Ingénierie dans ses missions de base (*pérenniser les savoirs faire, réussir les projets, préparer l'innovation*) ;
- ❑ Le dispositif de prévention et de levée des risques que le projet fait peser sur les équipes via la création d'une cellule ;
- ❑ Le dispositif de pilotage du projet et de conduite du changement pour réunir les conditions du succès pour l'ingénierie, et par extension, pour toute l'entreprise.

Mais quel est votre dimensionnement ? L'iso-effectif pour un programme d'une telle ampleur nous semble inapproprié.

C'est pourquoi les élus du SM-TE émettront un avis défavorable, dans l'attente d'une *road-map* (*Coût et délais*), d'effectifs supplémentaires et d'un retour d'expériences.

Résultat de la consultation :

Ont voté CONTRE : les 8 élus SM-TE, SUD et CGT

S'est abstenue : l'élue FO

Ont voté POUR : les 23 élus CFE-CGC et CFDT

Soyons tous attentifs avec ce grand bouleversement de l'entreprise

Nous tenons à votre disposition la présentation du projet : Ecrire à **sm-te@travaillonsensemble.org**