

Déclaration des élus CFE-CGC du CSE relative au projet d'évolution de l'organisation Ampere Software Technology

Lors de la présentation du projet de réorganisation, les **constats et difficultés** suivants ont été présentés aux élus du CSE par Henry Bzeih :

- « Manque de gestion et de contrôle du projet
- Concentration sur la création d'une plateforme parfaite sans tenir compte du planning du projet
- Prise de trop de risques (tout ou trop faire soi-même vs acheter), application de CarOS, approche complexe sans gestion de risques
- Le cockpit et la fondation (où nous avons pris en charge la majeure partie de la responsabilité de fabrication) sont sur un chemin critique »

De plus, il a été souligné que « le projet SDV a été impacté par des changements récurrents de périmètre, de calendrier, de coût et de budget, se traduisant par un risque de retard de 6 à 18 mois évalué à date (et au moins +200M€ d'investissement supplémentaire). »

Ces constats, dont découle ce projet, peuvent paraître difficiles à entendre, mais nous ne pouvons qu'approuver la **volonté d'améliorer notre fonctionnement afin de respecter nos engagements projets et d'assurer la viabilité de notre entité à long terme.**

Nous regrettons cependant qu'un certain nombre de ces **constats, qui sont connus** et remontés depuis un an par les employés d'AST et la CFE-CGC, aient **mis si longtemps à être pris en compte.**

Ce manque d'attention a non seulement amplifié les retards du projet mais a aussi engendré un climat anxigène qui aurait pu être évité.

Enfin, les principes directeurs de la future organisation : « simplification, réutilisation, transparence et focus sur le SOP 26.2 de Flexevan » nous semblent aller dans le sens attendu pour une **meilleure efficacité et pour remettre le produit au centre du projet.**

La réorganisation qui est soumise à consultation s'appuie donc sur ces constatations et principes directeurs, ce qui se traduit par :

- Le regroupement des équipes de pilotage des projets SWEET/SDV, des équipes métier et des équipes delivery pour chaque périmètre technique. Ceci devrait contribuer à **l'unification des objectifs, à l'amélioration de la prise de décisions et donc à limiter les frictions, sources de stress et de perte d'efficacité.**
- Le regroupement des équipes SWEET400 et SDV pour chaque périmètre devrait contribuer à l'absorption des pics de charges entre les solutions SWEET mais aussi **favoriser la circulation des expériences** et donc améliorer les compétences techniques individuelles et collectives. Cependant, cela ne pourra fonctionner qu'en **définissant clairement les priorités entre SWEET400 et SDV.**
- La mise en place d'une direction « Innovation, technology & framing », qui centralise toutes les activités amont, devrait **renforcer la préparation des projets** et combler un manque dans l'organisation actuelle.
- La création d'une direction "Process, Methods & Tools » dont une partie des activités a longtemps été négligée, en dépit de leur criticité dans l'efficacité de l'organisation. Ceci devrait permettre de **donner plus de poids et de visibilité aux processus et méthodes communs** qui s'appliqueront ainsi à tous, en continuant le déploiement de l'Agilité.

Au global, cette réorganisation, telle qu'elle nous est présentée, a pour but d'apporter une meilleure coordination entre les métiers et les projets en vue d'une meilleure efficacité et d'une simplification dans la prise de décision.

Cependant, une organisation ne pourra pas prouver sa valeur sans la **mise en place d'une stratégie claire** et donc lisible par tous, employés comme partenaires. Or, l'une des raisons des difficultés passées et actuelles est justement liée au manque de lisibilité de la stratégie (choix des fournisseurs, stratégie white/black box, reuse et simplification, solidité des partenariats Google et Qualcomm, futures missions d'Actia, C-EV vs FlexEvan, ...). **Ces points ne sont toujours pas clarifiés et sont particulièrement attendus par les employés.**



Ampere ST

**Renault
Group**

CSE

Enfin, nous rappelons aussi qu'une bonne réorganisation ne pourra se faire sans **l'adhésion de l'ensemble des employés** à ce projet. Une organisation efficace se devra donc d'être à l'écoute de tous.

Au vu des éléments énoncés ci-dessus, les élus CFE-CGC du CSE **émettent les vœux suivants** :

- A compter de juillet, la mise en place d'une **enquête mensuelle** relative à l'état psychologique des employés ainsi qu'à leur engagement par rapport à cette nouvelle organisation
- Un **bilan semestriel**, jusqu'à 26.2, auprès du CSE, des avancées projets ainsi que des effets et des ajustements liés à cette réorganisation
- La mise en place d'**outils et de relais pour une meilleure écoute** et prise en compte des inquiétudes et des remontées des contributeurs techniques (exemple round-tables régulières).
- Une **communication**, dans les plus brefs délais, auprès du CSE et des employés, des **prochaines étapes de la stratégie**.
- Une **amélioration de la parité femmes-hommes** pour les futures évolutions d'organisation ainsi que la mise en place d'une réflexion pour l'évolution de la représentativité des femmes dans la structure managériale
- Au vu des défis qui se présentent, la mise en place de mesures pour **renforcer la motivation des employés**, et avoir un **collectif uni**.

Pour toutes ces raisons et dans l'attente d'un suivi des demandes énoncées, **les élus CFE-CGC du CSE voteront favorablement** sur le projet d'évolution de l'organisation Ampere Software Technology.

Contact CFE-CGC

Tél : 06 84 90 01 11

Mail : contact@cfecgc-ast.com