

# SPW (STELLANTIS PRODUCTION WAY) : NOUVELLE ORGANISATION DE LA LIGNE MANAGERIALE FONCTION « SUPERVISOR »

**RAPPEL :** Le projet actuel n'intègre pas les usines DMB mais des études seront engagées.

Compte rendu de la commission OETAM du 18/1 relative à la fonction Supervisor dans la nouvelle organisation de la ligne managériale de Stellantis appelée SPW (Stellantis Production Way). Il a été abordé uniquement les missions et points de changements pour les RUs qui désormais s'appelleront « Supervisor ».

**Nota :** la CFDT a demandé une réunion complémentaire peu importe l'instance pour traiter l'évolution du métier de RG vers Shift Manager. La direction a répondu favorablement.

**Périmètre concerné :** Les unités terminales pour les UR Montage (y compris CPL kitting/QCP ligne) + quelques zones manuelles du Ferrage et de la Peinture (lignes MEF non automatisées) et zones étanchéités manuelles et finitions en peinture). Mais le démarrage se fera d'abord par le montage en priorité. Le site de Sochaux l'expérimentera dès le 7 février 2022 et le déploiement sera progressif sur les autres UT. Le projet actuel n'intègre pas les usines DMB.

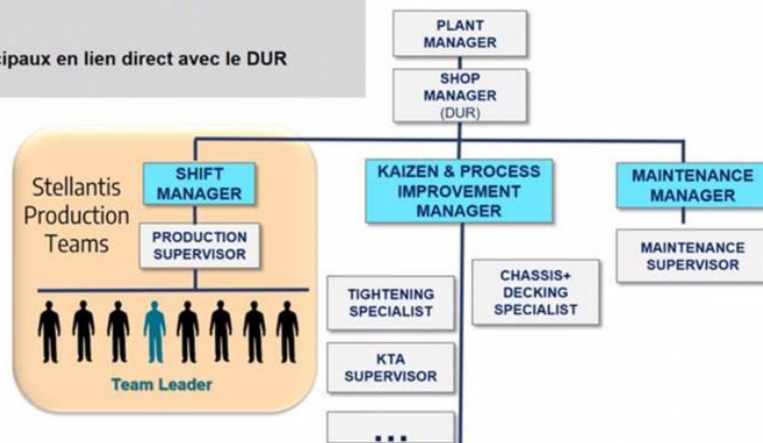
## LE SUPERVISOR (= ancien RU)

Exemple d'organisation pour le Montage

UNE LIGNE MANAGERIALE SIMPLIFIEE RENFORCANT L'AUTONOMIE DES ACTEURS :

- > 3 domaines fonctionnels principaux en lien direct avec le DUR
- > Pas de niveau intermédiaire

Shift Manager = RG+  
Production Supervisor = RU+



## LES MISSIONS QUI NE CHANGENT PAS

- Le supervisor réalise/garantit la production quotidienne en sécurité, qualité, délais, coût et environnement sur son périmètre : en déployant/appliquant les activités du système de production, en pilotant l'amélioration continue, l'avancement des plans d'action et en animant la résolution de problèmes à son niveau (AXJ).
- Il pilote le progrès et mobilise les acteurs à tous les niveaux.
- Il connaît l'ensemble de l'organisation de fabrication et interagit avec les autres équipes et fonctions supports pour développer les synergies, atteindre la performance.
- Il assure le développement des compétences de ses collaborateurs, leur autonomie et maintient un bon climat social.
- Les compétences essentielles pour un bon supervisor comprennent la résolution de problèmes, l'écoute active, la pensée critique, un leadership efficace et les compétences managériales.

## POINTS EN EVOLUTION OU A RENFORCER

- Rééquilibrage des actions vers le progrès grâce à l'accroissement de l'autonomie des Team Leaders
- Coaching des Teams Leaders versus « faire soi-même »
- Elargissement de son périmètre de responsabilité (on peut imaginer à terme 1/50 si TL (1/7) robustes) et de son périmètre géographique

- Le supervisor doit posséder les caractéristiques d'un entrepreneur et démontrer continuellement sa motivation à apprendre, à se développer et à diriger de manière autonome

## NOUVELLES MISSIONS DES SUPERVISORS

- Analyser les causes racines de l'absentéisme en s'appuyant sur les informations transmises par les Teams Leaders et mettre en œuvre les plans d'actions associés, avec le soutien des RH si nécessaire et en partageant les éléments avec les Team-Leaders selon les situations.
- Prévoir les besoins en effectifs en tenant compte des éléments remontés par ses Team-Leaders, du contexte technique, humain, du calendrier annuel et dans le respect des contraintes budgétaires.
- S'assurer, via les Team-Leaders, des conditions de redémarrage (1 op habilité par poste) et en particulier sur les postes critiques.
- Acquérir une connaissance de base de la notion de business pour mieux comprendre l'importance et l'impact du rôle de Supervisor (gestion du budget, effectifs, consommables, rebuts, ...)
- Evaluer et accompagner la bonne application des outils qualités (ex : post-it, PQG, Matrice qualité, ...)
- Conduire les améliorations qualités des postes de travail en s'appuyant sur les Team-Leaders et sur les fondamentaux de la qualité du système de production.
- Etre moteur dans l'animation des fonctions supports, fournisseurs, client, ingénierie de fabrication, service qualité et autres besoins.
- Piloter la construction des nouveaux équilibres avec l'équipe KTA (Kaizen, Training Assistance) et en impliquant les Team-Leaders.

## EVOLUTION DE LA PESEE DE POSTE et REMUNERATION

La plage de fonction actuelle d'un RU est 285 à 365/395. La plage du Supervisor est en réflexion mais pourrait être pesée Cadre.


A la question sur les inquiétudes des RUs sur la prime maîtrise, la PVG, etc. et notamment sur Sochaux qui démarre le SPW en février, réponse Dir : Pas d'impact sur la rémunération actuelle et sur les 6 prochains mois.

## AVIS CFDT

**La CFDT regrette fortement de ne pas avoir été associée plus tôt à cette évolution. L'annonce brutale en CSEC de décembre dernier sur le déploiement du SPW a suscité beaucoup d'inquiétude et de questions qui restent à ce jour encore pour certaines sans réponse notamment sur l'accompagnement des RUs n'ayant pas été retenus pour suivre ce cursus d'évolution.**

**La Direction estime que les outils actuels d'évaluation des compétences (Entretiens individuels) sont suffisants pour identifier les profils à retenir ! Pas d'assessment spécifique.**

**La CFDT veillera que la sélection ne se fasse pas « à la tête du client » !**

**Au regard des responsabilités demandées au Supervisor (Entrepreneur ), le passage CADRE des RUs retenus est un incontournable pour la CFDT. Nous avons également demandé un passage TAM pour les Teams Leaders.**

**Au regard des évolutions de postes Team-Leaders et Supervisors, il est nécessaire que le déploiement du SPW se fasse dans des conditions optimales et stabilisées. Ce n'est pas le cas actuellement sur beaucoup de sites en manque d'effectifs avec des moniteurs en poste à longueur de journée. Il ne faut pas mettre la charrue avant les bœufs !**

**Nota : Le niveau d'anglais exigé au passage cadre pourrait être un frein au passage de RU vers Supervisor. La Direction regarde cette problématique.**

**Une réunion est prévue fin février pour un premier retex de l'expérimentation sochaliennne. N'hésitez pas à interpeller vos élus CFDT pour leur faire part de vos remarques et suggestions sur ce SPW qui remplacera le PES (Psa Excellent System)**