



DEA-MC : nouveau « *pic de charge* » en prévision

Mais qui pour l'assurer et dans quelles conditions ?

07/12/15

Après sa convention du 20 novembre, M. PRIN Directeur de la DEA-MC (Ex DCMAP) est venu en réunion CE.

Nous lui avons posé de nombreuses questions afin de connaître l'avenir de la DEA-MC. L'objectif était de savoir précisément quel travail il va rester à Lardy dans les années qui viennent. C'est cela qui inquiète les salariés de la DEA-MC et on était nombreux à attendre des réponses précises.

C'est aussi une très grande partie des salariés de Lardy qui est concernée. En effet, la DEA-TM reçoit la majorité de sa charge de la DEA-MC. A Lardy la DEA-MC, c'est 430 ETP, la DEA-TM, 429 soit pour ces 2 directions plus de 2 salariés sur 3 de Lardy.

On voit bien les enjeux que l'avenir de la DEA-MC représente pour Lardy. Que peut-on tirer de cette réunion CE ?

Une vision de l'évolution de la DEA-MC ces 3 dernières années

Fin 2013, M. DUPONT Directeur DCMAP était venu en CE. On peut comparer quelques chiffres entre fin 2012 et fin 2015. Cela donne un aperçu de l'évolution de la DEA-MC sur ces 3 années.

Effectifs France DEA-MC

	fin 2012	fin 2015	delta
ETAM	187	161	-26
Cadres	271	256	-15
Total	458	417	-41
Contrat en alternance	41	22	-19

En 3 ans les effectifs sont en baisse d'environ 9 %.

Ça ne paraît pas énorme par rapport au contexte de baisse des effectifs de ces dernières années.

Mais c'est trompeur car il y a eu des réorganisations qui ont fait changer le périmètre de la DEA-MC. Si M. PRIN a indiqué une réorganisation qui rajoute une vingtaine d'effectifs en plus, il y a eu d'autres

mouvements qui ont ajouté du monde à la DCMAP. La baisse à isopérimètre est donc bien plus importante. Elle doit se situer aux environs de 15%. Même les contrats en alternance sont touchés puisqu'ils ont diminué de moitié. Si en 2015, il y a eu 25 embauches, elles n'ont pas compensé les départs. Le % des mobilités est toujours de 28%, ce qui est élevé et ne permet pas forcément d'assurer des passages de relais afin de conserver toutes les compétences.

Charge de travail

En 2012, 2013 et 2014, elle était aux environs de 1000 ETP monde, selon les chiffres de M. DUPONT. Aujourd'hui, M. PRIN annonce 1350 en 2014 et 1500 ETP monde en 2015. Certes le périmètre de la DCMAP s'est élargi mais pas d'autant. La charge a donc bien augmenté de manière importante ces dernières années. On voit la même tendance à travers les chiffres communiqués sur les budgets Monde DEA-MC qui ont augmenté de plus de 30% entre 2012 et 2015. Du travail, ces dernières années il y a donc eu beaucoup...mais qui l'a fait ?

Une explosion du nombre de prestataires

En 2013, M. DUPONT indiquait sur sa présentation un % moyen de sous-traitance monde de 20%. Aujourd'hui, M. PRIN indique 44% !

Au niveau de Lardy quand on regarde les chiffres communiqués en CE, on passe de 32% à 43% de prestation.

	RENAULT	PRESTA	TOTAL
Effectifs janvier 13	444	211	655
% janvier 13	68%	32%	100,0%
Effectifs Nov 15	430	326	756
% Nov 15	57%	43%	100,0%

Ces chiffres ne sont pas un scoop puisque nous avons bien vu au quotidien l'arrivée massive de prestataires. Ils ne font que confirmer l'ampleur de la mise en sous-traitance et en prestation voulue par la direction.



Evolution des RTX

La crainte d'un bon nombre de salariés est de voir partir peu à peu, tout le travail et les projets vers les RTX (en particulier vers la Roumanie). Là, les chiffres sont moins criants.

Fin 2012, l'ensemble des effectifs DEAMC dans les RTX représentaient 40%. Ils en représentent 45% fin 2015.

Effectifs Renault DEAMC	Fin 2012	Fin 2015	Delta
CORPORATE France	458	416	-42
RTR Roumanie	138	155	17
RTK Corée	36	52	16
RNTBCI Inde	59	59	0
RTA Brésil	32	39	7
RTS Espagne	36	33	-3
Total	759	754	-5

Si ces chiffres sont ceux des effectifs Renault, M. PRIN indique que la politique de prestation a aussi été appliquée dans ces RTX où le taux moyen de sous-traitance est aussi de 45%.

En terme de travail effectué, M. PRIN indique que sur l'ensemble de la charge de travail, il y a 50% de la charge DEA-MC monde qui est faite à Lardy.

Pour l'avenir, quelle charge de travail va rester à Lardy ?

Si nous avons une vision de ce qui s'est passé ces 3 dernières années, ce qui inquiète fortement les salariés, c'est de savoir de quoi sera fait notre avenir à Lardy. C'est la préoccupation principale des salariés. C'est pourquoi, nous avons posé des questions très précises à M. PRIN pour avoir une vision détaillée, non pas sur de simples déclarations, mais sur des chiffres.

Que ce soit à travers les effectifs, les budgets ou les lignes programmes, nous avons demandé à la direction de donner tous les éléments pour savoir demain « qui fera quoi et où »

- Par qui sera développé et mis au point chaque programme (Nissan, Samsung, Mercedes, Renault).
- Si c'est par Renault : sera-t-il sous-traité en Turn-key, développé par un prestataire ou fait en interne Renault ?
- Si il est fait en interne dans quel centre sera-t-il affecté et selon quels critères (Lardy, Roumanie, Espagne...)

De ces questions essentielles, on n'aura quasiment eu aucune réponse détaillée. On s'est même demandé si M. PRIN avait eu nos questions ? En effet, la présentation en CE a été une simple redite de la présentation de la convention DEA-MC.

M. PRIN s'est réfugié derrière le fait qu'il était en train de travailler sur l'adaptation charge-ressources et qu'il n'avait pas une vision très claire pour le moment. La seule chose que nous avons obtenue, c'est qu'il revienne en CE fin du 1^{er} trimestre. En espérant cette fois, qu'il soit beaucoup plus transparent et qu'il réponde à nos questions !

Or cette situation inquiète fortement les salariés. Voir aujourd'hui une direction dans le flou, apprendre que des programmes doivent commencer, puis qu'ils sont annulés, reportés, transformés a de quoi inquiéter. D'autant plus lorsqu'une partie des salariés n'a pas forcément de travail ni de projet en cours...

Mais aussi, rien de rassurant de voir autant de temps de perdu en tergiversation et réflexion de la part de nos directeurs quand on sait la charge de travail qui nous attend avec les futures normes EU6D ! Surtout que ce sera encore à nous de rattraper le temps perdu !

Si nous n'avons pas de chiffres précis, reste ce qu'a dit M. PRIN. Pour lui, si 2016 serait inférieur à 2015 en charge, avec l'arrivée des nouvelles normes

EU6D c'est un très haut niveau de charge qui va arriver en 2017.

A tel point que pour le moment, il ne sait pas comment passer la charge. Pour trouver des solutions à ce problème, il indique qu'il travaille dans plusieurs directions :

- Performance accrue de la Sous-traitance : Stratégie Work-Package : partenariats 3 ans et externalisation en MAP «TurnKey»
- gagner en productivité en améliorant les méthodes et outils de travail (COCA, Codage automatique PLEX GLOBAL DIESEL / ASCMO...), pour rester sur même nombre d'heures de bancs.
- supprimer des lignes programmes, avoir moins de diversité, répartir les lignes programmes dans le temps

Mais tout en indiquant qu'il souhaite rester au niveau de ressources actuel (même s'il y aura des embauches... elles ne compenseront probablement pas les départs).



Commentaires CGT

Performance de la Sous-traitance, externalisation en MAP «TurnKey»

On atteint des niveaux records avec 40 à 45 % de sous-traitance ce qui engendre des problèmes au quotidien pour bon nombre d'entre nous.

Les programmes Turn-Key, ne le sont que rarement....Combien de fois, des salariés Renault ont-ils été obligés d'intervenir en toute urgence sur ces programmes ou bien résoudre des problèmes une fois ces programmes soi-disant terminés !

Et la direction annonce qu'elle veut continuer dans cette voie, voire aller encore plus loin !

Ce serait parce qu'elle passerait des contrats à plus long terme que ça irait mieux ? Ce ne sont pas les entreprises prestataires qui font le travail, mais nos collègues salariés. Et quand on voit dans quelles conditions de travail et de salaire ils travaillent, ils ont bien raison de partir dès qu'ils ont une opportunité plus intéressante.

Depuis des années la direction prend prétexte des pics de charge pour ne pas embaucher et pour sous-traiter ou mettre en Turn-key.

Sauf que de pics de charge en pics de charge, on s'aperçoit qu'un volume de charge est TOUJOURS présent depuis des années et des années. Et qu'il est occupé par des prestataires.

Ces dernières années sur Lardy, jamais les chiffres prestataires travaillant sur l'automobile ne sont passés en dessous des 200. Et pour les années à venir la charge va encore augmenter. Alors il est plus que temps de les embaucher. Ce n'est pas 25 embauches à la DEA-MC qu'il faut, ni 50... C'est minimum 150 pour inverser cette logique de prestation et de sous-traitance.

Gains de productivité

La direction nous vend du rêve...C'est un peu ce qu'on a ressenti suite à cette présentation.

Le travail qui va arriver avec les nouvelles normes EU6D va être extrêmement compliqué, va engendrer des évolutions technologiques importantes et la charge de travail va exploser.

Une grande partie de la réponse de M. PRIN se trouve dans l'amélioration de la productivité par nos outils et méthodes de travail. Mais est-ce véritablement réalisable ? Est-ce que les salariés qui travaillent sur le terrain ont été convaincus ? Qui peut croire que l'on va passer les nouvelles normes avec le même nombre d'heure de bancs alors que la zone à travailler est 3 à 4 fois plus importante ?

Pour notre part, nous sommes très sceptiques à la vue des expériences passées. Certes, les nouveaux outils et nouveaux moyens de travailler font progresser. Pour autant ça n'est jamais comme dans les livres. Dans le réel, les gains sont souvent inférieurs à ce qui avait été prévu. Alors au final, c'est nous, en bout de chaîne, qui devons récupérer dans l'urgence les délais qui ne tiennent plus. Les galères, les coups de bourre lorsque ça ne marche pas, c'est nous qui devons les donner.... Une fois de plus !

Sans parler de la qualité des softs et des réglages qui se dégradent avec parfois des 3, 4, 5 relances de réglages après la mise en série...Est-ce normal de terminer nos mises au point une fois que les VH sont dans la rue ? A ce jour, Renault a toujours échappé à une campagne de rappel, mais jusqu'à quand avec ce type de fonctionnement ?

Alors, on ne trouve vraiment pas raisonnable de miser autant sur ces « gains sur papier » tant le risque est grand d'une crise majeure avec les nouveaux enjeux des normes à venir.

Suppression de programmes, baisse des diversités, étalage dans le temps...

Qu'est-ce que cette orientation va produire sur les produits que Renault proposera aux clients ? C'est bien la question qu'on peut se poser ? N'y-a-t-il pas le risque de perdre des ventes parce que les clients ne trouveront plus de véhicules correspondant à leurs choix, au moment où ils le souhaitent.

A trop réduire, à décaler les sorties, Renault risque de se retrouver avec une offre en décalage avec la demande. Après, la direction viendra se plaindre qu'on ne vend pas assez de véhicules ?



Pour la CGT, il y a nécessité de changer d'orientation. A continuer à tirer sur la corde et à refuser de mettre les moyens nécessaires pour développer et mettre au point les futurs moteurs, la direction prend le risque de mettre tout le monde en difficulté.

Pour rester à tout prix dans le cadre budgétaire imposé par l'entreprise, nos directeurs font des paris terriblement risqués.

M. PRIN a évoqué qu'il y avait eu des risques de rupture dans l'offre au moment des passages des EU6B. Il est impensable d'arriver à une telle situation pour les EU6D. Sauf que le projet présenté par la direction ne nous semble absolument pas suffisant pour faire face à tous les enjeux des années à venir.

Renault ne doit pas réduire son offre au risque de perdre des clients. Il faut au contraire que l'entreprise donne des moyens pour développer de nouveaux moteurs adaptés aux normes du futur afin de présenter une offre qui couvre une large gamme.

Aujourd'hui, après une année de résultats exceptionnels, Renault a les moyens d'investir dans l'avenir pour le développement et la mise au point de nouveaux moteurs, de nouvelles technologies...

Ce n'est pas le moment de rabioter sur les projets surtout que de l'argent il y en a... sauf si la direction continue d'arroser copieusement ses actionnaires et son PDG, M Ghosn !

Il faut aussi donner les moyens de travailler correctement en mettant à disposition des équipes, le matériel dont ils ont besoin, les mulets nécessaires aux mises au point ou les bancs moteurs ou à rouleaux pour faire les essais. Et le besoin est important... par exemple, qui peut croire qu'il faudrait le même nombre de mulets alors qu'on devra faire des essais PEMS sur véhicules... et qu'aujourd'hui des mulets prévus pour des bancs sont déjà utilisés pour des missions tant il en manque !

Les nouvelles normes EU6D vont apporter aussi des sauts technologiques très importants. L'électronique, les softs et les stratégies vont encore se complexifier. Cela demande de l'expérience et des compétences importantes. Elles ne s'acquièrent pas du jour au lendemain.

Alors, si les enjeux sont pour 2017 et 2018, c'est dès maintenant qu'il faut embaucher. Cela permettrait de former et d'intégrer ces nouveaux salariés dès 2016, afin qu'ils soient au bon niveau de compétence et de formation au moment où vont arriver les programmes EU6D.

Ce qu'il faut pour l'avenir de Lardy, ce sont des projets à développer, des moyens d'essais et des hommes et femmes formés, reconnus pour leurs compétences et leur investissement, pour réaliser l'ensemble de ce travail. C'est ce que nous continuerons à demander et à exiger à la direction avec vous.

Renault doit inverser la tendance sur la sous-traitance et la prestation. Nous avons été plus de 480 à signer la pétition demandant des embauches. C'est plus d'un salarié sur 3 à Lardy qui a exprimé à la direction qu'il faut embaucher. Jeudi nous étions une quarantaine pour aller porter cette pétition à la direction. Du jamais vu sur le sujet de l'emploi à Lardy. C'est énorme et même la direction a dû le reconnaître.

Alors la direction doit changer de cap et lancer un véritable plan d'embauches ambitieux pour 2016. C'est possible et elle en a les moyens. Il faut des emplois pérennes et mettre fin à la précarité de nos collègues prestataires.

**Prestation, sous-traitance, ça suffit
Il faut embaucher !**

Le projet de la DEA-MC nous paraît très risqué

Face à la charge de travail, à la complexité, penser que l'on a pouvoir faire avec les mêmes moyens qu'aujourd'hui nous semble illusoire.

Si des moyens ne sont pas dégagés, le risque c'est d'aller au clash et à la rupture :

- A la rupture de l'offre de nos moteurs sur le marché avec des conséquences graves sur les ventes
- Mais aussi, à la rupture avec les salariés.

Les conséquences de l'EU6b se font sentir. Pour bon nombre d'entre eux, ça a été « à l'arrache » à coup de task-forces et avec un investissement et une énergie importants. Tout le monde a joué le jeu.

Mais en vaut-il la chandelle ? C'est ce que bon nombre de salariés se posent comme question quand ils voient le peu de reconnaissance qu'ils ont eue. Quelques félicitations et tapes dans le dos pour leur dire qu'ils avaient bien travaillé. Mais en termes de salaire, d'évolution de carrière... des miettes ! Nombreux sont ceux qui ne veulent absolument pas refaire les programmes EU6D dans les mêmes conditions que le EU6B.

Dans ces conditions, le risque que les salariés « décrochent » est important et la direction ne pourra pas compter une nouvelle fois sur la motivation pour passer cette charge ou gérer les crises