



Le 20 octobre 2021

Retour sur les réunions Observatoire des Métiers (ODM)



Les effectifs de la fabrication ne seront pas abordés dans ces Observatoires des Métiers. La gestion d'ajustement des effectifs se fait et se fera par des mesures au volontariat confirme la direction.

La politique de mobilité n'est pas à l'objectif escompté, particulièrement dans l'ingénierie produit mais le nombre de formations est largement au-dessus de l'objectif (400 parcours de reconversion prévus par l'accord, 1192 sont engagés).

L'objectif de 2500 suppressions de postes est en passe d'être dépassé pour la fin de l'année 2021. C'est dû en parti au recours à la Dispense d'Activité. La contrepartie de 250 embauches est aussi dépassée avec plus de 300 embauches réalisées depuis le début du plan d'économie.

• Rupture Conventiennelle Collective

Les départs directs représentent 45% des départs en RCC. La moyenne d'âge des postulants au départ est de 48,3 ans avec une ancienneté de 22 ans, la moyenne d'âge de l'entreprise est de 44 ans avec une ancienneté de 17,2 ans. Ce sont donc les « vieux » qui partent. **C'est une perte inestimable des compétences. Ranimer l'entreprise ne sera pas aisé car on ne détruit pas que l'emploi en licenciant les salariés !**

Pour la direction, la RCC est un dispositif viable, elle envisage de la reconduire pour les futurs départs.

• Informatique

Après une présentation très technique où a été abordée la stratégie de cette direction et la transformation des compétences, les représentants de cette direction sont beaucoup moins loquaces sur les moyens attribués à cette transformation.

A deux mois de la signature d'un nouvel accord de compétitivité pluriannuel, le budget formation n'est pas établi. Ils cachent à peine le fait que l'entreprise n'a plus les moyens financiers pour la formation.

Les actions prioritaires sont axées sur :

- ✓ un transfert des activités vers l'Inde et la Roumanie
- ✓ le recrutement des spécialistes et des débutants
- ✓ recentrer l'activité de l'informatique sur des activités à forte valeur technologique
- ✓ accessoirement former les salariés en poste et améliorer la mobilité interne



Ce qui est sûr c'est que la direction sera encore amputée de 70 personnes à plus ou moins courte échéance.

- **Finance**

La digitalisation et ou l'externalisation de certaines activités sont les grands objectifs pour les années à venir.

Les actions prioritaires sont de renforcer, de fidéliser et de développer les équipes de la finance afin d'assurer la continuité de l'activité et l'atteinte des objectifs de performance exigés. Cette direction souffre du manque de vocation.

Comme pour la direction de l'informatique, la direction de la finance est incapable de fournir une enveloppe financière attribuée à la formation.

Le constat est simple. Avec la chute des effectifs, la situation est très tendue. Cette direction n'est plus en capacité de faire correctement son travail et un retour à la normale n'est envisagé que sur le long terme.



- **Ressources Humaines**

Un seul chiffre à retenir : - 50 postes ! La direction veut se concentrer sur des activités à forte valeur ajoutée, accompagner le plan « Renaultion » et pour atteindre ses ambitieux objectifs, elle se sépare de 50 salariés supplémentaires.

- **Services Généraux**

16 suppressions de postes sont programmées dans cette direction à fin 2021 sur le périmètre Renault SAS. A l'horizon 2024, il faudra décompter 24 postes supplémentaires des effectifs de cette direction.

Les actions prioritaires pour les prochaines années sont de recruter, réduire les coûts tout en accentuant la prestation de services.

La réduction de l'empreinte immobilière induit une baisse d'activité donc moins de personnes.

- **Achats**

Les achats aborderont le nouvel accord de compétitivité avec un effectif de 640 personnes. A la fin de l'accord en 2024 cette direction ne comptera plus que 570 salariés.

Aux achats, ce sont les managers de premier et deuxième niveau qui vont subir de plein fouet la réduction d'effectif. La RCC n'était pas ouverte à la fonction d'acheteur projet. Néanmoins, c'est l'hémorragie.

- **Autres**



La logistique souffre d'un nombre trop important de départs dû au plan d'économie. Il n'est pas prévu d'autres suppressions de postes. Pour compenser ce manque de personnel, la direction recourt à la sous-traitance. Pour les secteurs du design, du produit, du véhicule utilitaire, du juridique et de l'audit, du management du risque, l'urgence est de stabiliser les effectifs. Pour certains d'entre eux, des embauches externes sont envisagés.

Bilan de la première journée

La formation est la grande absente de la journée. Toutes les directions ont des discours d'intention mais sans vraiment apporter de réelle proposition. Il est flagrant que toutes les directions ne sont pas logées à la même enseigne. Le « span of control », par exemple, s'applique partout sauf dans les directions en lien avec le comité de direction ou pour les achats.

- **Commerce & marketing**

Cette direction a vu ses effectifs fondre, passant de 1113 à 864 personnes. A la fin de l'accord c'est encore 50 postes qui seront supprimés.

- **Après vente**

L'effectif sera de 400 personnes en fin d'année. La direction prévoit une nouvelle réduction de 10% de l'effectif à horizon fin 2024. Elle accentue son empreinte dans les pays à bas coûts sociaux et environnementaux. Les recrutements comblent les trous laissés par le nombre trop important de départs suite au plan d'économie

- **Qualité**

La RCC a fait grimper la moyenne d'âge et l'ancienneté. La direction compte fin 2021, 661 personnes. Comme en après-vente, elle envisage une nouvelle réduction de 10%. L'amélioration de la qualité de nos voitures justifie cette nouvelle purge.

La qualité souhaite se renforcer sur des métiers autour des nouvelles technologies. Elle poursuit la réduction des frais fixes en redimensionnant les équipes, en réduisant le nombre de managers tout en renforçant les activités préventives.

- **La communication**

Elle souhaite réduire ses effectifs de +10% dans le temps de l'accord.

- **Ingénierie de production**

L'ingénierie de production, à l'image des autres directions de l'entreprise, subit des coupes drastiques dans ses effectifs. Fin 2018, les effectifs étaient de 2509 personnes, ils ne seront plus que 1800 fin 2021.

Le prochain plan prévoit des départs à hauteur de 244 salariés.

La cible pour la direction est d'être au niveau de PSA (avant fusion avec Fiat), c'est-à-dire 75 salariés pour 2 millions de chiffre d'affaires. Fin 2019 nous étions à 113. Fin 2021 l'entreprise aurait atteint la cible pour un CA identique à 2019.

Pour obtenir les nouvelles suppressions d'emploi, la direction compte sur l'usine 4.0, plus de digitalisation et de virtuel, faire plus de pilotage en interne et développer la sous-traitance « low cost » pour les usines à l'étranger.

Les métiers traditionnels d'un constructeur automobile sont en souffrance, emboutissage, peinture, injection matière plastique, matériaux, utilité et énergies (gestion des fluides).

Une fois de plus, on découvre une gestion à la petite semaine des femmes et des hommes qui font l'entreprise.

Bilan de la deuxième journée

Le « span of control », la réduction du nombre de managers, et l'intelligence artificielle sont présentées par toutes les directions comme les solutions miracles pour l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise. Elles sont aussi le prétexte de la baisse des effectifs.

Le fil rouge de cette journée est la baisse de 10% des effectifs et des promesses, non chiffrées, d'embauches. La formation reste toujours le parent pauvre des présentations.

La moyenne d'âge et d'ancienneté dans l'entreprise est en hausse. Les jeunes sont aussi partis !!!!

- **Ingénierie produit**

Ce n'est plus un départ c'est un exode ! Les effectifs sont passés de 7 057 fin 2018 à 5 900 fin 2021. Ce dernier chiffre intègre les 400 personnes de Renault Software Lab.

Plusieurs leviers ont été mis à l'œuvre : RCC et DA bien sûr mais aussi des démissions et des mobilités. Le management est sévèrement touché par la politique du « span of control », 250 managers sont retournés à la « planche à dessin ».

L'ingénierie ambitionne le développement de produits attractifs et fiables. Pour cela elle souhaite des personnes motivées, dessiner des produits astucieux, innovants et surtout compétitif et un CAPEX à 8% de chiffre d'affaires. Sur ce dernier point, la direction de l'ingénierie prévoit un plus grand et plus clair partage des activités entre l'ingénierie française et les RTX. Leur part dans le développement des projets majeurs sera relevée de 40% à 50% avec beaucoup de flexibilité. Le taux de sous-traitance tendra vers les 40% dans les RTX. Le nouveau ratio CAPEX chiffre d'affaires passera par une augmentation de productivité et par de nouvelles économies sur les frais généraux ce qui comprend la masse salariale.

En somme, rien de très nouveau par rapport aux précédentes présentations.

Les effectifs cumulés des RTX tournent autour de 7 500 personnes. Cette donnée est à prendre avec une certaine méfiance car les RH ne sont pas en mesure ou ne souhaitent pas être plus précises. Il est à mettre en perspective avec les 5 300 personnes en ingénierie française.

L'activité « vie série » est transférée à la fabrication et est traitée en « work package ». L'activité « moteur thermique » sera prise en charge par certains RTX.

En résumé, l'ingénierie France est au centre de l'activité mondiale mais avec les dépenses R&D limitées à 2,3 milliards d'euros/an, un coût des ETP de 70 000 euros/an et une limitation de la sous-traitance. Cette politique se traduit par un objectif de 5 300 CDI, une promesse de 400 embauches et 2 000 formations.

La représentante RH de l'ingénierie se veut rassurante. La boîte de 9 s'affine. Elle intègre maintenant le domaine technologique et le profil d'employabilité. C'est à la DEAT (les essais) et la DEAV que les profils sont les moins susceptibles d'accompagner la stratégie de l'entreprise. 3 grands métiers, les moteurs thermiques, la validation physique et la carrosserie sont identifiés comme ne répondant plus au besoin de transformation de l'entreprise. Reste le sujet formation qui est en suspens. Les parcours de formations sont réalisés mais personne ne les connaît.

La direction révisé le nombre de suppressions de postes à 1 030. Cette annonce est un vrai enfumage. C'est parce qu'il y a plus de départs en RCC sur le dernier mois que prévu que la direction revoit son calcul, mais l'objectif reste le même.

La direction voit dans ce rush de fin une prise de conscience et une opportunité de changer de vie. Jamais elle ne parle de la perte de confiance dans l'avenir de l'entreprise et du sens du travail.



Bilan de ces journées

Comme lors du précédent observatoire des métiers, les trois séances se sont centrées sur l'explication du comment les différentes directions vont mettre en œuvre la transformation de l'entreprise.

La seule certitude que l'on a à la sortie de cette séquence ce sont de nouvelles suppressions de postes dans le tertiaire et les ingénieries, quelle que soit l'issue de la négociation. Ce ne sont pas les promesses d'embauche et de formation qui changeront quoi que ce soit.

Cette nouvelle purge de 1693 postes est au seul service du profit. C'est effectivement moins qu'initialement annoncé. Ce n'est pas le fait du prince mais celui du nombre inattendu de départs en RCC et DA. L'objectif reste de 14 007 salariés au terme de l'accord d'avenir de Renault. Nous étions 17 700 au début du plan d'économie.