



D6 K : le maillon faible ?

Chacun le sait, la résistance d'une chaîne ne vaut que par son maillon le plus faible. C'est en termes imagés ce que l'on peut retenir de l'intervention de notre Directeur Général Mr Lépine auprès du comité d'entreprise le 29 novembre.

Le D6K est le modèle le plus couramment monté sur la nouvelle ligne de montage, les 2/3 de la production sont vendus sur le territoire Nord-Américain (2000 machines sur 3000 produites).

Il s'avère, d'après notre Direction, que les coûts de production sur Grenoble sont trop élevés d'environ 17 % par rapport à nos concurrents externes : John Deere et Komatsu. L'écart de prix avec le 700 J de John Deere est de 20 % et de 15 % avec le D51 de Komatsu. Ce sont les deux modèles qui viennent concurrencer le D6K.

Les usines Caterpillar de Peoria (USA) & Piracicaba (Brésil) pourraient aussi devenir des concurrents internes dangereux.

Pour maintenir les parts de marché du D6 K, l'objectif de Caterpillar serait de baisser le coût de production de 17 % pour se situer en termes de prix entre les 2 modèles précités. Notons tout de même que le D6 K est doté d'un moteur plus puissant et d'une meilleure finition ce qui doit nécessairement avoir une incidence sur le coût final du produit.

Caterpillar a fait appel à un cabinet américain de conseils en gestion nommé "BOOZ", pour établir un diagnostic destiné à identifier les raisons de ce déficit compétitif et proposer des solutions. Ce travail effectué en collaboration avec des équipes internes à Cat France devrait se terminer en février. Au stade actuel de l'étude; les efforts devraient se concentrer dans certains domaines : le "process" de transformation du produit, les modifications qui devront être introduites dans le modèle, le changement de source de certains composants (achat dans les pays "low cost") et pour finir, l'ajustement de la structure des effectifs, avec une réduction importante des indirects. Cette "amélioration" du ratio direct/indirect interviendrait pour 1,3 % dans les 17 % de réduction des coûts

recherchés.

Elle permettrait de réduire le prix du tracteur sorti d'usine d'environ 2000 \$. L'échéance pour atteindre cet objectif serait fixée à 2015.

Notre entreprise est conçue pour fabriquer "en vitesse de croisière" 6000 à 7000 machines par an et sur la base de ce volume de production, il y aurait 200 indirects en trop. Partant du principe que Caterpillar n'envisage pas de licenciements secs; car les prévisions font état d'une reprise pour fin 2013 ou début 2014; il n'existe que trois solutions :

- 1. Ne pas remplacer les indirects qui partent naturellement (retraites ou départs volontaires).**
- 2. Mettre en place un plan d'incitation aux départs en ciblant cette catégorie.**
- 3. Transférer des indirects sur des postes directs.**

La Direction nous dit être en phase de réflexion.

La position de FO :

Nous voulons que la Direction nous démontre de façon très précise notre manque de compétitivité sur ce produit, par rapport aux autres usines du groupe et aussi par rapport aux modèles similaires fabriqués par John Deere et Komatsu. S'il était clairement avéré, chiffres à l'appui; nous aurions alors un sérieux problème. En effet, notre entreprise ne peut pas courir le risque de perdre ce modèle, sans conséquences très graves pour son futur. L'absence de réaction conduirait à un effet domino. En effet, perdre le D6K (2000 machines/an), au profit d'autres sites, remettrait en cause l'existence même de la nouvelle ligne de montage des tracteurs qui à terme disparaîtrait, rendant le bâtiment d'Échirolles surdimensionné pour la fabrication des WHEXS qui eux-mêmes ne tarderaient pas à être délocalisés.

Pour éviter ce scénario catastrophe, nous serions contraints, dans ce cas, d'accepter sous une forme ou sous une autre l'objectif de réduction des coûts défini par la corporation. Cependant, accepter cet objectif ne veut pas dire accepter les méthodes proposées par la Direction. Il serait pour nous hors de question que ce réajustement directs, indirects se fasse sans tenir compte des souhaits des salariés. De plus, cette réduction importante des indirects ne pourrait pas se faire sans repenser complètement l'organisation du travail. Pour qu'un tel changement puisse se réaliser dans de bonnes conditions, il faudrait ouvrir de larges concertations avec les organisations syndicales et les salariés impactés.

Pour l'instant, nous n'en sommes pas là, nous sommes dans la phase de compréhension de la situation, et si le besoin s'en fait sentir, nous n'hésiterons pas, nous aussi, à solliciter le recours d'un expert.