



Actu, CSE juin 2026



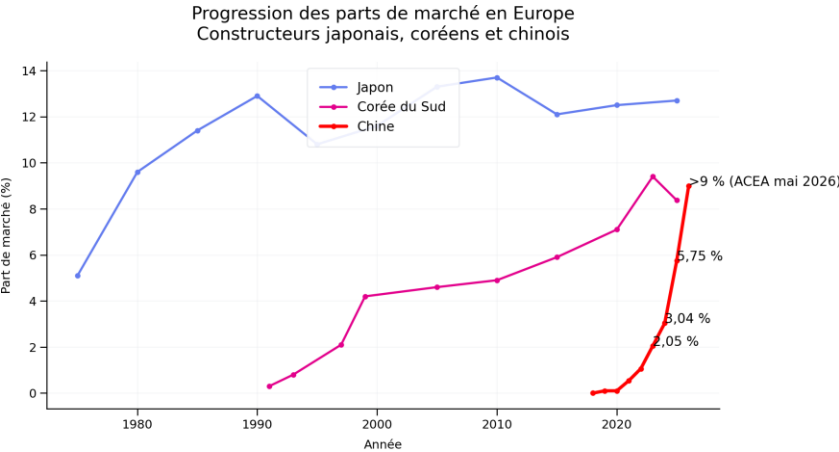
CSE 25 juin 2026 Simplification Ingénierie

Effectif : Les départs sont peu ou pas renouvelés : La réduction d’effectif ingénierie 2029 approche les -2%.

Chronologie :	décembre 2025	janvier 2026	février 2026	Mars 2026	Avril 2026	Mai 2026
Effectif AST :	1932	1929	1918	1915	1911	1900

ODM Ingénierie : simplifier, oui — sacrifier les salariés, non !

Le constat que nous retenons : L’offensive chinoise n’est plus une menace lointaine : elle est déjà là.
Les constructeurs japonais ont mis plus de 10 ans à franchir les 2 % de parts de marché en Europe ; les coréens ont mis 6 ans pour franchir les 2 %, 8 ans pour les 3 % et 14 ans pour les 5 % ; les **constructeurs chinois**, eux, ont passé les 2 % en 3 ans, les 3 % en 4 ans et les 5 % en 5 ans **et sont à plus de 9 % en mai 2026 selon ACEA.**



Nous avons compris pourquoi il faut changer. Nous ne savons toujours pas précisément vers quoi."

Face à cette accélération, Renault doit réagir. La CFDT ne nie pas la **nécessité de simplifier** : l’ingénierie est devenue trop lourde, trop morcelée, trop consommatrice de réunions, de validations et de livrables à fournir. La présentation en Observatoire Des Métiers (ODM) pointe une complexité accumulée : empilement de processus, multiplication des interfaces, perte de sens et équipes techniques submergées par les activités de pilotage.

Chez RGE-AMS, la simplification doit être concrète : moins de specs, moins de couches, moins de coordination inutile. L’enjeu est clair : passer d’organisations avec seulement 3 à 4 « doers/contributeurs » par pilote ou chef à des équipes avec 8 à 9 « doers/contributeurs », au plus près de la valeur ajoutée. La direction souhaite : « remettre celles et ceux qui font au centre du jeu. »

Le ODM affiche aussi des objectifs de réduction très significatifs : -19 % d’exigences systèmes, -66 % d’exigences software, -60 % sur la durée des revues convergence Systèmes/SW, et un principe de livrables internes ramenés à 3 au lieu de 9. Sur le POC (Proof Of Concept) ADAS RGE-AMS, il est indiqué -10 % de simplification des livrables, -10 % sur la co-construction de spécification et -10 à -15 % sur la validation.

Simplifier ne doit pas devenir un prétexte pour externaliser les savoir-faire stratégiques, une vision partagée par la CFDT.

Selon la direction : SDV, le logiciel en général, la data, l’IA, l’architecture systèmes et les briques différenciantes doivent rester dans le make chaque fois qu’ils portent la souveraineté technologique et la valeur de Renault, ce qui est . Les briques stratégiques et différenciantes doivent rester maîtrisées, tandis que le Make or Buy doit être raisonné, fondé sur la valeur et la différenciation.



Vous souhaitez en savoir plus sur les accords d’entreprise ?
[Actualités sites – CFDT Renault](#)



Sur le volet social, la CFDT pose ses lignes rouges:

Le communiqué CFDT rappelle les chiffres Ingénierie de la négociation : **400 (395 en Négó) départs en RCC, uniquement sur la base du strict volontariat, 400 dispenses d'activité, et plus de 200 recrutements.** Nous exigeons une totale transparence sur la charge de travail restante, un plan massif de reconversion, un suivi en commission et refusons tout report de charge sur les équipes qui restent.

Pour RGE-AMS, une RCC envisagée d'environ 225 postes au sein d'Ampere Software Technology en France, sur tous les sites (TCR, Sophia et Toulouse principalement).

La CFDT sera donc intraitable : volontariat réel, pas de pression managériale, pas de départ contraint déguisé, pas d'affaiblissement des compétences internes.

Ce que nous entendons « sur le terrain »

La nécessité de transformer l'ingénierie est aujourd'hui globalement comprise par les salariés.

Personne ne nie l'accélération de la concurrence chinoise ni le besoin de simplifier une organisation devenue trop complexe. Les équipes reconnaissent elles-mêmes que l'accumulation de processus, de validations, de spécifications et d'interfaces nuit à l'efficacité opérationnelle. **Mais la transformation suscite également de nombreuses interrogations et inquiétudes.**

Au TCR, à Toulouse et à Sophia, les salariés attendent avant tout une vision plus claire de ce qui restera dans le Make et de ce qui basculera dans le Buy. Le principe d'un Make or Buy raisonné est affiché par la Direction, avec la volonté de conserver les briques stratégiques et différenciantes en interne. Pourtant, sur le terrain, beaucoup peinent encore à identifier les frontières concrètes de cette stratégie : entre autres, la matrice « 9-box Make or Buy » reste à clarifier.

À Sophia notamment, où se concentre une forte communauté d'ingénieurs spécialisée dans l'Autonomous Driving, de nombreuses questions subsistent autour de l'avenir de certaines activités ADAS et AD L2+.

Au-delà des sujets d'organisation, une inquiétude revient fréquemment et particulièrement au TCR : comment réussir simultanément la transformation, la formation et la tenue des engagements projets ?

Beaucoup de salariés AST, tout particulièrement au TCR qui sont plus fortement concernés par les changements de métiers, notamment dans les équipes Systèmes, les DA (Dispense d'Activité) ou les RCC (Rupture conventionnelle Collective), ont le sentiment de devoir :

- Assurer leur activité actuelle et en même temps se former à de nouveaux domaines.
- Participer à des actions de transformation tout en ne disposant pas encore d'une vision totalement stabilisée des métiers de demain.

Les questions qui remontent désormais du terrain sont concrètes :

Quels métiers vont disparaître ou diminuer ?

Quels nouveaux métiers vont émerger ?

Quelles formations seront réellement proposées ?

Quels parcours de reconversion seront accessibles ?

Quels projets ou quelles activités seront externalisés ?

Quelles compétences stratégiques Renault s'engage-t-il à conserver en interne ?

Conclusion et position

Pour la CFDT, ces interrogations sont légitimes. L'adhésion à la transformation ne pourra se construire qu'avec davantage de transparence sur les trajectoires métiers, les parcours de formation, les choix de Make or Buy et les conséquences réelles pour les équipes. C'est à cette condition que la simplification sera vécue comme une opportunité de développement des compétences et non comme une source supplémentaire d'incertitude.

Notre ligne est simple :

Oui à la simplification qui redonne du sens au travail.

Oui à l'upskilling et au reskilling massif.

Oui au maintien des compétences stratégiques en France.

Non à une transformation qui ferait des salariés la variable d'ajustement.

Simplifier l'ingénierie, ce n'est pas vider les équipes.

C'est faire confiance à celles et ceux qui conçoivent, développent, valident et font vivre les véhicules de demain.

Contact CFDT AST :

cfdt.rswl@gmail.com

Ou Telegram :



Pour recevoir les informations CFDT Renault

https://fr.surveymonkey.com/r/infos_CFDT

