

INFO – INGENIERIE RENAULT GROUP TRANSFORMATION : SIMPLIFICATION, SOFTWARE

La direction a présenté le 2 juillet 2026 sa copie finale de l'accord de transformation de l'Ingénierie (périmètres Renault s.a.s. IDF, Ampere Energy et Ampere Software Technology). Face à l'offensive des constructeurs chinois et à l'accélération technologique, la direction veut aller vite : -30% de livrables, réduction drastique du nombre de pilotes transverses, et recours massif à l'Intelligence Artificielle.

Pour la CFDT, si l'adaptation au marché est une réalité, la transformation ne doit pas se faire au détriment de la santé des salariés restants ni brader les compétences clés de notre ingénierie !



1. Réduction des effectifs : Le plan de la Direction

Pour atteindre ses objectifs à horizon fin 2027, la direction affiche une trajectoire :

- 395 départs maximum via une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) (120 pour l'IDF, 50 pour Ampere Energy, 225 pour Ampere Software Technology).
- 400 Dispenses d'Activité (DA) : se termine le 1er janvier 2027
- Ouverture de la RCC : Du 7 septembre 2026 au 31 mai 2027.

Les mesures d'accompagnement proposées (au volontariat) :

- **Départ pour projet professionnel immédiat :** indemnité de départ ajoutée à une prime complémentaire fonction de l'ancienneté (jusqu'à 16 mois de salaire). Indemnité de différentiel de salaire d'un maximum de 400 € sur 12 mois.

- **Départ avec Congé de Mobilité (jusqu'à 12 mois) :** Indemnisation à 100% du salaire de référence les 3 premiers mois, puis dégressive (75% puis 65%). Prime complémentaire de départ de 1 à 8 mois de salaire. Aide aux projets : Jusqu'à 9 000 € de budget de formation pour reconversion, ou 12 000 € pour création d'entreprise.
- **Mesures Retraite :** Prime complémentaire de 6 mois pour les salariés liquidant leur retraite à taux plein pendant la RCC.

Pour la CFDT :

Le volontariat doit rester strictement réel et serein. Si la CFDT a obtenu que les périmètres d'éligibilité soient précisément définis, **nous alertons fermement sur le risque de perte de compétences.**

2. Formation & IA : Révolution numérique ou surcharge ?

La direction annonce 200 000 heures de formation et veut faire basculer 2 500 collaborateurs dans des parcours de reconversion/montée en compétences (notamment via le plan Skillshift AME et l'IA chez AMS).

Pour la CFDT :

Former massivement est une obligation face aux mutations technologiques. Mais la CFDT s'interroge sur la faisabilité réelle : quand les salariés vont-ils se former ? Avec 395 départs et une baisse de -30% des livrables qui reste théorique, la charge de travail quotidienne ne va pas s'évaporer. Le mirage du « 100% développeurs et managers augmentés par l'IA » ne doit pas servir de prétexte pour surcharger les équipes.

3. Charge de travail et RPS : Le point de vigilance MAJEUR de la CFDT

La direction met en avant un dispositif de suivi de la Qualité de Vie au Travail (QVT) basé sur 4 leviers (diagnostiquer, prévenir, accompagner, ajuster) et l'utilisation de baromètres ou de l'observatoire médical du stress.

Pour la CFDT :

C'est là que le bât blesse. Passer d'un ratio de 1 pilote transverse pour 3 à 4 'doers' à un ratio de 1 pour 9 ou 10 est un séisme organisationnel ! Les salariés restants vont absorber des périmètres élargis. Les baromètres ne suffisent pas à prévenir l'épuisement. La CFDT exige des garanties fermes et mesurables sur la charge de travail réelle dans la Commission Application Métier (CAM).

4. Emploi : quels engagements pour l'avenir ?

Il est prévu de recruter entre 150 à 200 nouveaux ingénieurs en CDI d'ici fin 2027, principalement dans les domaines du logiciel, de l'intelligence artificielle, de l'électrification et des technologies de demain.

Pour la CFDT :

Ces recrutements constituent un signal positif, mais ils ne peuvent masquer des départs programmés. La question de l'emploi ne se résume pas à un simple solde entre départs et arrivées. Elle concerne également la préservation des savoir-faire, la transmission des compétences et la capacité de l'entreprise à maintenir un niveau d'expertise suffisant pour relever les défis technologiques à venir.

5. Calendrier

- **3 juillet 2026** : Envoi du projet d'accord final pour signature.
- **8 juillet 2026** : Date limite de signature par les organisations syndicales.
- **1 septembre 2026** : Entrée en vigueur envisagée du dispositif (sous réserve de validation par la DRIEETS).

Ce projet d'accord est le résultat d'une recherche de consensus autour de la transformation de l'Ingénierie. Dans ce cadre, la CFDT se positionne désormais dans une démarche de vigilance constructive.

Nous serons particulièrement attentifs au déploiement des mesures lors des futures CAM afin de veiller au suivi des organisations et des situations de travail. Nous reviendrons vers vous très rapidement pour vous présenter le résultat de notre consultation interne.



Focus Chine : Ouverture du bureau R&D à Hangzhou

À la suite d'informations parues dans les médias, la CFDT a interpellé la direction afin d'obtenir des clarifications sur l'évolution de la situation en Chine.

Voici les éléments d'information et la communication apportés par la direction à cette occasion :

Raison d'être : L'ouverture de ce bureau R&D à Hangzhou est principalement dédiée aux activités Software (SW) d'ACDC, afin de s'appuyer sur l'écosystème technologique particulièrement développé dans cette région.

- **Rôle d'ACDC** : S'inscrire dans une démarche « act local for global » en proposant des processus en rupture. L'objectif affiché est de soutenir la compétitivité globale (notamment sur la vitesse de développement) dans un contexte automobile européen complexe.
- **Synergies** : Les équipes SW d'ACDC travaillent déjà en support et en collaboration étroite avec les équipes AMS.
- **Effectifs (à titre informatif)** : Le centre de compétences sera finalisé par le transfert de 24 collaborateurs de Shanghai vers Hangzhou, complété par 20 embauches locales.