



RENAULT - AMPERE  
ALPINE  
PRESTATAIRES  
INTERIMAIRES  
TOUS UNIS  
INGENIERIES ET  
TERTIAIRE

Tract n°7 – mardi 18 mai 2026

# Réorganisation Ingénierie Télétravail

Depuis la fin de l'année dernière, beaucoup réfléchissent à la réorganisation de l'ingénierie. Au vu de ce que vivent les salariés de l'ingénierie, et plus particulièrement dans l'ingénierie véhicule, on est en droit de se demander si la direction sait réellement où elle va.

## Ca s'en va et ça revient !

En novembre 2025, il est annoncé brutalement le transfert de certaines fonctions métiers au Maroc à compter du 1er avril 2026. Les salariés concernés ont vécu cette décision comme une trahison de la part de la direction. Malgré tout, ils ont assuré la formation et la montée en compétences des nouvelles équipes marocaines. Grâce à l'engagement de chacun, tout s'est bien déroulé. En parallèle, les anciens pilotes métiers se sont mis en mobilité et ont trouvé de nouveaux postes.

Mais c'était sans compter sur la réorganisation mondiale de l'ingénierie, annoncée mi-avril, qui distingue désormais les « RTx caremakers » des autres. Le Maroc n'ayant pas obtenu ce statut, les équipes locales ne peuvent finalement pas assurer les fonctions de pilotage métier. Les activités concernées reviennent donc au Technocentre. Les anciens pilotes ayant déjà rejoint d'autres fonctions, ce sont désormais des prestataires qui assurent ces missions.

Cette fois, c'est au tour de nos collègues marocains de vivre cette décision comme une trahison du top management. Plusieurs salariés ont d'ailleurs décidé de quitter l'entreprise après plus d'une décennie dans le groupe.

## GFE : regroupement dans la division

Au nom de la « simplification », la direction avait décidé de regrouper les GF et les équipes associées. Le GF62 Habillages Intérieurs (plastiques, tissus, moquettes) a ainsi été éclaté entre la superstructure, le soubassement et les ouvrants.

Mais à peine cette réorganisation lancée, il est déjà demandé de réfléchir à la création d'un nouveau GF Habillages d'ouvrants, car l'ensemble fusionné est jugé trop vaste et ingérable.

Autrement dit : on détruit des organisations qui fonctionnent pour reconstruire quelques mois plus tard ce qu'on vient tout juste de supprimer.

## Leap100 : travailler plus vite, mais...

Toutes les présentations Leap100 nous expliquaient qu'un projet réalisé en 100 semaines nécessitait :

- Un « gel de concept » robuste.
  - Un design faisable.
  - Des fournisseurs nommés suffisamment tôt.
  - Et des orientations stables sur lesquelles on ne revient pas.
- Mais le premier projet appliquant cette méthode fait exactement l'inverse.

Le gel de concept est repoussé à répétition. Les fournisseurs clés ne sont toujours pas désignés. Le projet semble hésiter sur le véhicule

lui-même. Le design de la face arrière est remis en cause, entraînant de nouveaux problèmes de faisabilité. Et dans le même temps, les budgets sont revus à la baisse, au point de remettre en question certains concepts techniques.

Comme toujours, ce sont les équipes de conception qui paient les conséquences des décisions prises en amont. On leur demande de compenser les retards, de refaire les numérisations CAO dans l'urgence et d'absorber une charge de travail toujours plus importante.

**Le plus inquiétant reste peut-être l'écart grandissant entre les discours du top management et la réalité vécue sur le terrain.**

**Innovons, innovons, qu'ils disent...**

Dernière idée en date : considérer que « le métier » et ses pilotes seraient un frein à l'innovation. La direction décide donc de supprimer les pilotes métiers et de répartir leurs missions sur les référents métiers.

Cette vision est non seulement dangereuse, mais profondément méprisante pour des années d'expérience accumulées.

Les règles métier, les sections de finition standard et les différents outils d'aide à la conception n'ont pas été créés pour empêcher l'innovation. Ils existent parce qu'ils permettent d'éviter de reproduire les erreurs du passé, d'éviter la perte du temps à la recherche d'un concept ou à la démonstration d'une faisabilité.

Le véritable frein à l'innovation, ce ne sont pas les métiers, ce sont les objectifs contraignants d'application de ces règles et standards. Supprimer ces repères conduira probablement à refaire les erreurs du passé ou à perdre davantage de temps. Nous le constatons déjà avec l'oubli de règles de base, comme la mise en position de pièces.

La qualité de nos produits va-t-elle régresser de dix ou quinze ans ?

Reprenons la maxime un ancien pilote métier et innovateur :

**« Dans l'industrie automobile, une innovation est une solution suffisamment ancienne pour qu'on ait oublié qu'elle a déjà existé. »**

## Fuite des compétences

**M. Provost affirme s'inquiéter de la fuite des compétences au sein du groupe.** Pourtant, dans le même temps, la direction annonce une réduction des effectifs mondiaux de l'ingénierie de 15 à 20 %.

La vérité est sans doute plus simple : la direction ne semble réellement préoccupée que par la fuite des compétences du top management.

**Par ces différentes situations, nous voyons bien que les directions méprisent les salariés et leur compétences développées au cours des années et des projets. Ce n'est pas ainsi qu'elles les motiveront pour relever de nouveaux défis.**

API: TCR LOG 0 58 [Internet: www.infos-cgt-technocentre.com](http://www.infos-cgt-technocentre.com) [Email: contact@infos-cgt-technocentre.com](mailto:contact@infos-cgt-technocentre.com)

**Abonnez-vous à notre lettre d'info sur notre site pour recevoir nos tracts en version numérique et d'autres informations**



## **Télétravail : Quand je veux, comme je veux...pour la Direction !**

De manière unilatérale, la direction a décidé de fermer les sites de Toulouse et de Sophia le vendredi 15 mai (alors que partout ailleurs les sites restent ouverts). Elle impose aux personnes n'étant pas en congé ou en télétravail habituellement de poser un jour de télétravail en utilisant leur Pocket.

Par contre, quand elle a besoin de monde, elle nous refuse qu'on puisse télétravailler. C'est en effet ce qu'elle vient de faire pour les salariés qui travaillent sur Flexivan et SDV. Un certain nombre d'entre eux vont être interdit de télétravail avec une suspension temporaire de leur télétravail pendant 3 semaines renouvelables.

**Quand la direction a besoin de nous sur site, le télétravail est interdit mais quand elle n'a plus besoin de nous, il nous est imposé.**

Tout cela est facilité pour la direction, car inscrit dans l'accord Contrat Social France signé par la CFDT, la CFE-CGC et FO ! Ne va-t-elle pas être tenté d'employer les mêmes méthodes pour les projets LEAP 100 ?

## **Congés d'été : encore une attaque sur notre équilibre vie pro / vie perso !**

Après le travail des samedis, les journées de télétravail imposées, voilà que la direction revient à la charge pour nos congés d'été. Lors de la dernière réunion du CSE AMPERE S/T, la CGT a demandé à la direction si elle comptait faire comme l'année dernière. A savoir que pour cause de retard sur le projet SDV, la direction avait empêché certains salariés de poser plus de 2 semaines de congés pendant la période d'été.

La direction confirme que oui puisque l'accord spécifique AMPERE S/T signé par CFE-CGC et CFDT le permet ! Son objectif étant « d'assurer des moments de présence nous permettant d'assurer le suivi de projets sur toute la période estivale »

Le directeur programme de SDV est venu à ce CSE présenter l'avancement du projet. Il affiche clairement une volonté de mettre en place un « plan de continuité » sur la période d'été 2026 avec pour but de favoriser les congés en août pour les métiers hardware. Et au contraire d'organiser les équipes validations en août. Pour cela il propose seulement 2 à 3 semaines maximum de congés en juillet et août.

Les salariés sont pleinement conscients des contraintes projets et sont souvent les premiers à trouver des solutions entre eux afin d'assurer les continuités. Cependant, il n'est pas acceptable que la direction impose les congés et que certains salariés ne puissent pas bénéficier de leurs vacances comme ils le souhaitent. Après des périodes intenses de travail, pouvoir se ressourcer, en famille, entre amis, voyager est essentiel à notre équilibre.

Nous invitons les salariés à déposer leurs congés tels qu'ils le souhaitent. Ce sera alors aux managers et aux RH à les refuser officiellement ce qui permettra aussi de lancer une phase de discussion. N'hésitez pas à nous remonter les cas de pression que la direction va vouloir imposer.

Une fois de plus, les salaires AST n'ont pas les mêmes règles que les salaires RENAULT. Ça devient décidément une fâcheuse habitude de la part de la direction d'AMPERE S/T. !

## **Attaques internationales... Réponse internationale !**

Tous les sites dans le monde sont concernés par ces attaques de la direction.

En Roumanie, les collègues du Software ont appris que leur nombre allait être réduit de 70%, et l'usine de Pitesti n'a aucune visibilité sur son avenir.

De même, en Espagne, les camarades de Valladolid et Palencia sont sous la menace directe de la direction qui veut leur faire baisser la tête. Des discussions sont en cours pour un nouvel accord de compétitivité. Les syndicats espagnols ont refusé la signature de la proposition d'accord. La direction menace de leur retirer la production des remplaçants de Mégane et Scénic s'ils n'acceptaient pas ses propositions.

**Nous n'avons aucune idée des attaques que la direction mène sur les autres sites à travers le monde, mais nul doute, qu'elle cherche à nous écraser tous en s'attaquant à nos conditions de vie et de travail. Ce sera tous ensemble qu'il faudra lui répondre quel que soit le pays où on travaille.**

### **Enquête salaires/promotions 2026**

Les syndicats CGT des sites des ingénieries et du tertiaire renouvellent leur enquête sur les salaires et le plan de promotion 2026. 5 bonnes raisons de répondre à cette enquête :

- Pouvoir positionner son salaire dans une base de données représentative
- Faire la lumière sur les critères opaques des RH
- Pister l'accroissement des inégalités salariales
- Relever des discriminations
- Lever le tabou de l'individualisation des salaires et construire des revendications collectives



**Cette enquête Ingénieries/Tertiaire concerne TOUS les sites Renault/Ampere/ Alpine/ Mobilize/etc...**