



Nouvelles attaques sur l'ingénierie

Villiers-Saint-Frédéric : mobilisation des salariés

Depuis le 28 mai, jour de la première annonce officielle du projet de fermeture du site de Villiers-Saint-Frédéric, environ 200 salariés se sont mobilisés spontanément contre le projet et, à défaut d'annulation, de meilleures indemnités de mutation vers les sites de Guyancourt, Aubevoye et Lardy. Ils souhaitent que l'ensemble des syndicats portent leur revendication :

- Réalisation d'une expertise dans le cadre du CSE
- Une prime pour tous de 20 000 euros correspondant aux économies annuelles d'exploitation partagées entre tous les salariés.
- Doublement des indemnités de mobilité inscrites dans les procédures Renault
- Possibilité de conserver 3 ou 4 jours de télétravail afin de réorganiser un équilibre vie perso / vie professionnelle.

Seuls les syndicats CGT et SUD ont été à l'écoute de ce collectif et ont apporté un soutien notamment en organisant leur venue le 18 juin à Boulogne alors que se tenait la négociation sur l'accompagnement et l'indemnisation des salariés transférés. Nous avons assisté et participé à de nombreuses AG. Les transferts sur Aubevoye sont limités à quelques salariés travaillant déjà sur ce site.

Contrairement au transfert du Plessis-Robinson vers Guyancourt et Boulogne ou d'Alpine des Ulis vers Guyancourt, la mobilisation des salariés a permis l'ouverture d'une négociation sur les conditions de transfert. La désunion syndicale et l'abandon par certaines organisations de toute volonté de lutte dès les premiers jours n'ont permis de gagner que quelques miettes.

Par ailleurs, la prime mobilité basée sur le temps supplémentaire pour se rendre sur le nouveau site a été revalorisée de 20% et sensiblement plus pour les quelques salariés qui iront à Lardy.

Indemnités mensuelles pour 33 mois	Indemnité de base Pour 3 jours de travail sur site	Augmentation obtenues
2 à 10 km	33 €	+ 7 €
10,1 à 20 km	74 €	+ 16 €
A 20,1 km	133 €	+27 €

Les salariés recevront sur 3 ans entre 231 et 891 € de plus.

	Base	Augmentation	Augmentation pour Lardy
+ 10 à 20 mn	1000 €	+ 200 €	+ 500 €
+21 à 30 mn	1200 €	+ 240 €	+ 800 €
+31 mn et plus	1400 €	+ 280 €	+ 1100 €

Au final la direction mettra environ 200.000 euros de plus sur la table. Pas de quoi satisfaire les salariés mobilisés.

Par ailleurs pour ce projet qui devait se faire à iso-effectif, la direction prolonge la possibilité de DA sur toute l'année 2027 et met en place un plan de RCC pour le départ de 153 salariés au maximum. **Tous ces départs ne seront pas remplacés. Belle hypocrisie de la direction.**

Du fait de la mobilisation des salariés, la négociation, initialement prévue le matin du 18 juin, s'est prolongée jusqu'au 19. La mobilisation ne faiblissant pas, la direction et ses supplétifs zélés ont cru bon poursuivre les négociations sans y convier la délégation CGT. Ceci pour rajouter quelques miettes et justifier leurs signatures.

La CGT n'a pas signé cet accord qui ne fait gagner que des miettes aux salariés qui vont devoir subir d'importants changements dans leur vie familiale et des surcoûts de déplacements.

Tout ceci démontre que seule la mobilisation des salariés, avec l'action des syndicats revendicatifs, permet d'obtenir des avancées face à la direction.



Ingénierie : simplification ou réduction

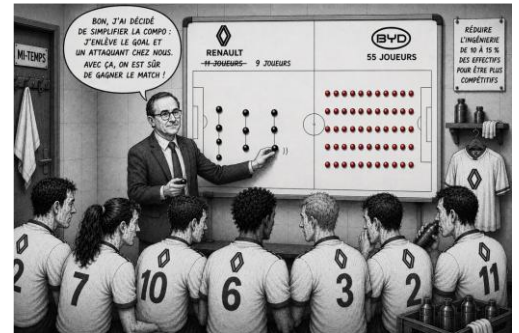
En cette fin de mois de juin la direction a enchaîné à grande vitesse, observatoire des métiers de l'ingénierie, information des CSE, All Staff meeting, négociation d'un accord de transformation des emplois et des compétences de l'ingénierie. Que ce soit la transformation des compétences ou le plan de départ de 10 à 15 % des salariés, environ 800, tout ceci provoque l'incompréhension sur le terrain.

Pour la direction la multiplication des pilotes, des contrôleurs et autres emplois administratifs a tendance à scléroser l'ingénierie. Mais depuis plus de 6 mois, son analyse est erronée. Pour elle, si les processus sont complexes, si la diversité explose c'est à cause de ceux qui conçoivent les véhicules. La réalité est tout autre. C'est le morcellement des missions dans le planning d'un projet, le choix de la dispersion des acteurs dans différents pays, la non-embauche pour remplacer les départs de l'entreprise (retraites et démissions), le manque de vision stratégique produit et technique. Tous les jours nous subissons les hésitations, les remises en cause de nos dirigeants.

Ce que nous voulons ce ne sont pas de nouveaux départs mais des moyens pour travailler correctement et des embauches supplémentaires.

En guise d'introduction à l'observatoire des métiers du 24 juin, le directeur de l'ingénierie Ph. Brunet s'est livré à un éloge de la planification économique chinoise en l'opposant à l'esprit européen de la concurrence libre et non faussée et du jeu individualiste des constructeurs européens. Nous n'admirerons pas le système chinois, mais nous constatons qu'il a une vision à plus long terme et ne va pas dans la recherche effrénée de profits immédiat, le versement de dividendes toujours plus élevés, de la baisse des effectifs, des changements d'orientation en fonction de la rentabilité immédiate.

Ce que nous présente la direction aujourd'hui, c'est de continuer dans la logique actuelle. Aucune remise en cause des objectifs financiers qui visent toujours des marges opérationnelles supérieures à 5%, des sommes énormes versées aux actionnaires (700 millions d'euros en dividendes et rachats d'actions tous les ans depuis 2024), des objectifs de baisse des effectifs, de l'indicateur fixé par les « marchés financiers » de 8% maximum du chiffre d'affaires alloué à la R&D et aux investissements. Nous sommes passés de 12 000 salariés dans l'ingénierie en France en 2007 à 6 800 en 2017 et on passerait à 5 000 fin 2027 ? Où s'arrêteront-ils dans l'hémorragie ?



Assez des mots trompeurs et des dissimulations !

Les mots choisis pour présenter les choses ont irrité de nombreux salariés. On ne parle plus de suppressions d'emplois mais de « redéploiements externes » ! On nous parle de stratégie « Make or Buy raisonné » pour justifier une forte baisse des effectifs chez Ampere Software Technology (avec un objectif de départs par RCC de -15% au Technocentre chez Ampere ST auxquels il faudra ajouter les DA et les autres départs non remplacés). Mais dans le même temps, Renault vient d'inaugurer le 15 juin 2026 un nouveau centre de R&D en Chine à Hangzhou, justement sur les domaines qu'Ampere ST devait travailler mais qu'elle va acheter à l'extérieur : « le développement de logiciels, l'intelligence artificielle et les technologies d'expérience utilisateur ». A aucun moment des différentes réunions qui se sont succédé depuis le 24 juin, la direction n'a communiqué sur cette inauguration.

Transformation des compétences

Alors que chaque année depuis plus d'un quart de siècle, nous faisons remarquer à la direction que le non-remplacement des salariés techniciens partants, la multiplication des pilotes et le développement du « faire-faire » au lieu du « faire » était une erreur. Pendant tout ce temps, vouloir faire de la CAO était mal vu pour sa carrière. Aujourd'hui, Ph. Brunet nous explique que 100% d'une équipe projet chinoise sait faire de la conception. Pour lui et ceux qui nous ont expliqué leur plan de reconversion, il suffit de se former à Catia pour devenir concepteur. C'est omettre qu'il faut plusieurs années pour maîtriser les technologies, la vision 3D, les solutions techniques pertinentes.

Côté embauche, la direction nous annonce 150 à 200 recrutements en 2026-2027 mais elle omet de préciser que le plan 2025-2026 a été interrompu avec seulement 200 embauches sur les 350 annoncées. En réalité elle ne fait que reprendre ce plan.

Défendons l'avenir de nos sites, de nos emplois et de l'environnement

Nous devons nous mobiliser tous ensemble pour défendre :

- **Nos sites** : en laissant encore les effectifs baisser, nous risquons de voir la direction justifier la fermeture d'un nouveau site après VSF en disant qu'il est « surcapacitaire »
- **Nos emplois** : il faut de l'argent pour embaucher, pas pour nous faire partir ! Des centaines de salariés sous-traitants pourraient nous rejoindre sur des contrats moins précaires que ceux qu'ils ont actuellement
- **L'environnement** : il faut orienter notre activité pour réduire l'impact écologique de l'automobile, la dernière semaine de canicule nous montre que la situation se dégrade à une vitesse inimaginable.

Discutons dans les bureaux et les ateliers, levons la tête du guidon et agissons avant d'être le dos au mur !

Ci-dessous les projets des départs envisagés par la direction. Quoiqu'elle en dise les directions les plus touchées en proportion sont les directions de conception des véhicules (VSF, RGE-V, RGE-A) et de l'informatique embarquée dans nos véhicules RGE-AMS. RGE-AME n'est pas épargnée non plus.

	Effectif	Éligibles	Objectif		Effectif	Éligibles	Objectif
VSF (RGE)	307	262 (85.3%)	81 (-23.3%)	RGE-D	208	85 (40.8%)	10 (-4.8%)
RGE-V	740	311 (42%)	40 (-5.4%)	RGE-O	133	66 (49.6%)	10 (-7.5%)
RGE-A	897	412 (45.9%)	50 (-5.6%)	RGE-AME	1188	579 (48.7%)	50 (-4.2%)
RGE-P	181	103 (56.9%)	5 (2.7%)	50	1701	883 (51.9%)	225 (-13.2%)
RGE-I	89	51 (57.3%)	5 (-5.6%)				