



Direction du Design

Rapprochement de la DEA-MM et DEA-ME ¹

Section RENAULT

N° 158 6 novembre 2020

CR de la réunion du CSE du 29 octobre 2020

Fidèles à leurs engagements, les élus du SM-TE au CSE de Guyancourt rendent compte aux salariés de leur positions et actions. Voici les principaux thèmes abordés lors de la réunion du CSE du 29 octobre que nous avons préparés en section syndicale et pour lesquels nous avons définis nos positions en fonction des éléments que nous avons entre nos mains.

Sommaire

- 1) Evolution d'organisation de la Direction du Design
- 2) Rapprochement de la DEA-MM et DEA-ME pour former la DEA-MU
- 3) Déclaration du SM-TE portant sur les réorganisations en général
- 4) Redémarrage des sections d'activités du CSE
- 5) Négociation en cours sur la transformation des compétences et le plan de rupture conventionnelle collective (RCC)

1) Evolution d'organisation de la Direction du Design

La réorganisation proposée consiste à revenir à une organisation du Design par marque (RENAULT, DACIA, ALPINE, NOUVELLES MOBILITÉS), de telles sortes, que les marques **tirent** l'entreprise et que les fonctions transversales (STRATÉGIE, EXPÉRIENCE, OPÉRATIONS) **poussent** l'entreprise.

Les élus SM-TE ont fait observer qu'un retour à une organisation par marque avait du sens et ont demandé ce qu'il en est des autres marques (LADA et SAMSUNG) et ce qu'il en est du regroupement des OPÉRATIONS.

Les réponses aux questions des élus SM-TE :

- LADA est une entreprise autonome et ne peut figurer comme tel dans la présentation. Elle a sa propre entité de design. Dans l'organisation proposée, le design LADA est intégré à l'organisation pour DACIA.
- SAMSUNG ne fait pas un volume suffisant pour justifier une identité de marque et des modèles spécifiques. Son design est intégré à l'organisation Renault.
- Le regroupement des Opérations n'est pas une prémisses à l'externalisation de ces fonctions parce que nous sommes dans des opérations courtes, et les fonctions de modelage et autres, sont des fonctions très stratégiques.

Résultat de la consultation **POUR** : SM-TE, CGT, CFDT, CFE-CGC **Abstention** : SUD, FO

¹ MM : Conception GMP électriques et hybrides – ME : Conception Mécanique & Electrique

2) Rapprochement de la DEA-MM et DEA-ME pour former la DEA-MU

Question générale du SM-TE (insérées en rouge, les réponses à nos questions)

1. L'organe moteur est cœur de la « Mobilité » présente et à venir, au même titre que les nouvelles technologies. Un schéma cible des choix de motorisation qu'on développe n'apparaît pas très clairement comme un argument à la présentation et aux choix d'organisation.

Dans un cadre socialement et environnementalement responsable, cher à Renault, des perspectives sont-elles faites pour projeter l'avenir pour cet organe et positionner l'entreprise RENAULT comme Industriel majeur **de l'ensemble des « mobilités de demain »** à court, à moyen et à long termes ?

Cette démarche prospective à court, moyen et long terme a-t-elle été réalisée pour préserver, voir développer des savoirs, des employés (*notamment diésélistes, spécialistes en combustion...*), et mettre en place une organisation qui permettra d'élargir le temps venu son périmètre d'études et de fabrication ?

2. Qui dit mobilité, Energie, dit matières premières, ressources naturelles. Le marché de la mobilité de demain sera toujours fondé sur les matières premières / ressources naturelles.

Si parmi les matières premières, le pétrole est toujours à considérer (*même pour partie moindre*) comme ressource naturelle pour les mobilités de demain, alors son utilisation devrait amener notre entreprise avec *Nouvelles mobilités*, à réfléchir à l'utilisation équilibrée de toutes ses composantes issues du raffinage... (*Gaz essence, diesel, fioul lourd, etc.*) pour en décliner des moteurs performants ... à l'échelle de tous les types de transports.

Comment notre entreprise Eco responsable, peut-elle mobiliser ses compétences pour garder une longueur d'avance sur ces sujets de l'énergie des mobilités ?

Aussi, les élus du SM-TE demandent une réflexion sur un plan gamme moteur « actuels et futurs » et l'organisation idoine permettant de conserver les compétences.

Réponse : C'est l'objet de cette réorganisation que de disposer de l'ensemble des compétences.

Déclaration du SM-TE

Cette organisation de rapprochement de la DEA-MM et DEA-ME, les équipes en ont besoin, et elle était attendue. Cependant, des regrets et points d'attention s'expriment :

1. Dans la nouvelle organisation, il n'y a plus de BE dédié à l'amont et aux avant-projets. (Disparition de DEA-MMA). N'y a-t-il pas un risque que les projets en développement captent toutes les ressources au détriment des avant-projets et des innovations potentielles ?

Réponse : L'UET amont va rester dédiée. C'est un point pris en compte.

2. La séparation du contrôle et du software, sur les composants d'électronique de puissance nous semble risquée sur le plan qualité et délai.

Le contrôle et le soft intégrés aux composants de puissance (onduleurs, chargeurs, batteries) quittent les services métiers composants pour tous rejoindre la DEA-MW.

Certes, on comprend l'intérêt de regrouper tous les développements logiciels à MW pour mieux partager les outils, les standards qualité, les méthodes de validation, etc ...

Mais les contrôles au sein de ses composants sont pointus et le software est très imbriqué avec le hardware : utilisation de FPGA, tâches temps réel synchrones. Cela nécessite une collaboration très rapprochée entre métiers du hardware et du software.

Réponse : Il s'agit de monter en compétences les équipes MW au hardware.

A la DEA-MW, les métiers sont experts de softs de type supervision, sans contraintes de temps réel aussi fortes. Il n'est pas évident que les mêmes processus et standards de développement soient directement applicables. Certains se souviennent que, sur les LGE (lois de gestion d'énergie hybride), le passage aux processus MW avait coûté cher en délai.

Il semble que l'expertise n'a pas été consultée pour gérer le compromis. Nous voyons là un risque important d'impacts sur les plannings de développement et sur la qualité.

3. L'organisation des activités de MAP (DEA-MI) ne semble pas très explicite : DEA-MIM et MIA semblerait être centrées sur des activités métier de mise au point, élaboration de calibrations. DEA-MIH seraient des activités de pilotage projets softs calibrés (ASM mécatronique, Li-MAP etc.). Cela donne une impression de plus de cloisonnement des ressources.

4. En marge de cette réorganisation, il y a des inquiétudes relatives aux activités essais de la DEA-T à Lardy. L'augmentation du taux d'externalisation en workpackages génère une baisse continue de compétences et de ressources sur site interne. Cela conduit l'ingénierie à recourir à de la sous-traitance type « turn-key » chez des fournisseurs spécialistes ou experts.

Réponse : Nous avons l'objectif de réduire les « turn-key » et reprendre les développements en interne.

A la clé, un risque majeur de perte de savoirs faire internes, perte de compétitivité, au péril de la pérennité du métier. Nous regrettons que ce volet ne soit pas abordé, alors précisément que l'ingénierie mécanique est le principal donneur d'ordre du métier de la validation à Lardy.

Les élus du SM-TE demandent au pilote de la réorganisation et au management de la Direction de prendre en compte ces risques, et d'y apporter les réponses attendues dans un prochain CSE.

Résultat de la consultation	POUR : SM-TE, CGT, CFDT, CFE-CGC	Abstention : SUD, FO
-----------------------------	---	-----------------------------

3) Déclaration du SM-TE portant sur les réorganisations en général

Une organisation n'est efficace que si elle est **accessible, à jour et compréhensible à tous**, pas seulement en CSE lorsqu'on projette de la modifier.

Afin de pouvoir comprendre qui traite quel sujet, **un seul outil est mis à la disposition des salariés : People@Renault.**

Cet outil ne facilite pas la compréhension des organisations, notamment pour trois raisons :

1. Les **sigles** des noms des services tels que cités dans le projet de réorganisation de la Mécanique : ME, MM, MK, MI ; etc, sont complètement absents de People@Renault.
2. Les **fonctions des personnes** dans People@Renault sont peu claires et non homogènes. Exemple : tout le monde est « chef de projet » sans qu'on sache de quoi.
3. Les **fiches de missions**, qui furent un temps obligatoire, ont complètement disparu depuis People@Renault.

Les élus du SM-TE demandent un vrai outil performant de présentation des organisations, dûment tenu à jour, parce qu'à l'évidence People@Renault ne répond pas à ces besoins.

Monsieur Cazadamont, Secrétaire du CSE, a pris la parole pour abonder Madame Tavier, Présidente du CSE, a pris en compte notre demande

4) Redémarrage des sections d'activités du CSE

Les élus du SM-TE ont demandé de présenter l'état d'ouverture et de fonctionnement des sections d'activités :

- Lesquelles sont ouvertes aux inscriptions et fonctionnent normalement ?
- Lesquelles sont ouvertes aux inscriptions et ont un état de fonctionnement dégradé ?
- Lesquelles ne sont pas ouvertes aux inscriptions ?

Réponse du Secrétaire : Le redémarrage des sections est très compliqué. Nous travaillons avec les équipes, qui sont inondées par les demandes. Tout reprise est reportée à une date ultérieure, au vu de ce qui effectivement faisable. La distribution des jouets de Noël est reportée, pas de date à ce moment.

5) Négociation en cours sur la transformation des compétences et le plan de rupture conventionnelle collective (RCC)

A une question posée par un élu SUD, sur l'organisation d'accompagnement des personnes, la Direction a répondu que cet accompagnement va être confié à un cabinet extérieur. Les ressources RH internes n'étant pas dimensionnées pour accompagner autant de personnes (les DA + les 1900 RCC).

Commentaires du SM-TE :

- 1) Qu'est-ce qui permet à la Direction de penser qu'il y aura 1900 salariés VOLONTAIRES pour quitter l'entreprise par la RCC ? Et que se passera-t-il si nous ne sommes pas volontaires ?
- 2) C'est un cabinet extérieur (dont le nom n'est pas cité et dont le budget n'est pas communiqué) qui va donc recevoir les salariés un par un pour les convaincre d'avoir un projet crédible à l'extérieur de l'Entreprise.

Sans aucun doute, ce cabinet extérieur le fera avec détermination et sans arrière-pensées pour atteindre les objectifs du contrat de sous-traitance mettant en œuvre le plan d'économie.

Par conséquent, la charge risque d'être terrible pour les équipes, compte tenu du plan de charge des projets promus par M. de Meo et la réduction en parallèle des effectifs de sous-traitance.

**Pour créer du lien entre salariés en cette période de confinement,
adhérez au syndicat vers qui va votre cœur**



Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33 à 55 €/an

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Contact : 06.98.05.13.80 / API : FR TCR LOG 0 52 / sm-te@travaillonsensemble.org / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)