



# **APPEL À CANDIDATURES**

**A l'approche des élections du Comité Social et Economique de l'établissement de Renault Guyancourt/Aubevoye, SUD lance un appel à candidatures.**

Les 21, 22 et 23 novembre 2022, les salariés Renault, ainsi que les apprentis et quelques prestataires de l'établissement de Guyancourt/Aubevoye/Vélizy vont élire leurs représentants au Comité Social et Economique (CSE), et indirectement aux Commissions de Proximité et au Comité Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT).

***SUD lance un appel à se porter candidat sur ses listes, et particulièrement en direction des Ingénieurs et Cadres :***

- ⇒ Vous avez des convictions,
- ⇒ Vous souhaitez défendre la solidarité et la justice,
- ⇒ Vous pensez collectif d'abord,
- ⇒ Vous souhaitez jouer un rôle dans la vie de l'établissement,
- ⇒ Vous êtes scandalisé par les réorganisations dévastatrices,
- ⇒ Vous en avez assez de l'Agile et des plannings compressés,
- ⇒ Vous constatez avec effroi la disparition progressive des compétences,
- ⇒ Vous ne voulez plus subir les galères du quotidien sans rien dire : C'est le moment de faire le pas !

***Si vous souhaitez participer à l'activité et aux débats du CSE ou tout simplement nous soutenir, vous pouvez vous porter candidat sur les listes SUD, que ce soit en position éligible ou non éligible.***

Activités sociales et culturelles du CSE :

- ⇒ Vous pensez qu'il faut une répartition plus juste des subventions,
- ⇒ Qu'il faudrait consulter les salariés sur l'utilisation du budget,
- ⇒ Et le recentrer sur le cœur de ses missions sociales et culturelles ?

**Cet appel à candidatures vous intéresse ? Contactez-nous !**

## **SUD, c'est aussi pour les Cadres**

En 2017, SUD a saisi la justice pour mettre fin à l'exclusion des Cadres des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) qui portent sur les salaires.

Cette action a obligé la direction à intégrer davantage les Cadres lors des NAO suivantes.

Mais la répartition et le montant des primes et augmentations individuelles ne sont pas négociées et manquent de transparence. Cette politique salariale individualisée à outrance est une usine à inégalités avec d'un côté une élite soignée à coups de primes de performance et d'actions gratuites, et de l'autre la plèbe dont le salaire de base évolue peu, donnant envie d'aller voir ailleurs où les salaires sont meilleurs.

## **Une alternative à la « grande démission » et au « quiet quitting »**

Comme dans d'autres grandes entreprises, un grand nombre de salariés de Renault vivent une perte de sens de leur travail et un manque de considération. Cela entraîne plusieurs réactions :

- ⇒ **Une « Grande Démission »** : départs en Dispense d'Activité pour les plus anciens, dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective pour les plus jeunes ou par démission pour les salariés non éligibles à la RCC.
- ⇒ **Une démission silencieuse ou « quiet quitting »** pour ceux qui restent, c'est-à-dire une manière de quitter mentalement son travail en assurant le minimum.

Sur les réseaux sociaux, le hashtag #quietquitting prolifère, signe du désengagement progressif de certains salariés qui préfèrent se mettre en retrait pour rééquilibrer leurs vies professionnelles et personnelles, éviter un épuisement professionnel et préserver leur santé mentale.

Une démission discrète qui prend plusieurs formes :

respecter scrupuleusement les horaires et refuser toute heure supplémentaire, s'en tenir strictement à son cahier des charges, ne plus répondre aux e-mails en dehors des heures de travail, ne plus "dépanner" un collègue en travaillant en plus pour aider, ne plus accepter des responsabilités ou des tâches qui ne sont pas sur ses fiches de poste...

A Renault, les décisions prises en haut lieu, les nouveaux modes de management et les changements permanents de structures et d'organisation du travail entraînent démotivation et mal-être.

**Adhérer à un syndicat, voire prendre des responsabilités ou tâches d'animation, permet de redonner du sens à sa vie professionnelle.** C'est aussi une bouffée d'oxygène.

**Les élections CSE de novembre 2022 sont l'occasion de faire le pas. Pourquoi pas vous ?**

## **Importance d'une élection**

Le CSE est composé actuellement de 35 représentants du personnel titulaires et de leurs 35 suppléants, dont le mandat de 4 ans vient à terme cette année.

**Les élus CSE disposent d'un droit de regard sur la gestion de l'entreprise**, même si celui-ci n'est hélas que consultatif. Ils doivent être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Les réunions du CSE ou des Commissions de Proximité sont l'occasion de porter la voix des salariés auprès de la direction dans cette période de grands bouleversements de l'entreprise.

**Les élus CSE présentent aussi les réclamations individuelles ou collectives** des salariés. Ils ont un rôle dans l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

**Le CSE assure enfin la gestion des activités sociales et culturelles** de l'établissement au bénéfice des salariés ou de leur famille.

## **Effectifs en baisse, proportion plus importante de Cadres**

Entre les précédentes élections CSE de 2018 et celles de 2022 :

- ⇒ **Le nombre d'électeurs a diminué de 15 %** passant de 10 664 à 9 007 salariés,
- ⇒ Les effectifs ont diminué de 22,07 %, notamment à cause de la **baisse relative plus importante du nombre de prestataires** présents sur site qui passent de 1 955 en 2018 à 868 en 2022,
- ⇒ La proportion d'électeurs **ETAM (2<sup>ème</sup> collège) baisse de 5,9 %** (passant de 34,8 % à 28,9 %) tandis que celle des **Cadres (3<sup>ème</sup> collège) augmente de 5,8 %** (passant de 64,8 % à 70,6 % des électeurs),
- ⇒ En conséquence, le CSE passe de 35 à 34 sièges : le 2<sup>ème</sup> collège perd 2 sièges (passant de 11 à 9), celui des Cadres en gagne 1 (passant de 23 à 24) et le 1<sup>er</sup> collège des APR/ATP est stable (à 1, avec 33 électeurs).

## **SUD a besoin de vous**

- ⇒ Avec le départ de l'entreprise d'une génération de salariés ayant de **plus fortes traditions syndicales**,
- ⇒ Avec l'augmentation du taux de **Cadres traditionnellement moins acquis** au vote SUD,
- ⇒ Avec un score de 11,5% des voix aux élections CSE de 2018, juste au-dessus du seuil légal de représentativité de 10% qui donne plus de moyens d'action,
- ⇒ **Le maintien de la représentativité de SUD est loin d'être acquis** lors des élections CSE de 2022

Le syndicat SUD porte une voix singulière dans le paysage syndical. Il tient à vous qu'il continue à la porter.