



Bilan 2023 et objectifs 2024 :

La direction notée

« contribution insuffisante »

Le 28 mars, les élus CSE de Renault Guyancourt étaient consultés sur la politique sociale, les conditions de travail, l'emploi et la formation (bilan 2023 et perspectives 2024).

Un démantèlement résistant : 2023 a été marquée par la création d'Ampere et la délocalisation et l'externalisation des activités Thermique-Hybride (**Horse**). Les salariés qui travaillent dans ces secteurs en France doivent retrouver un autre poste en l'absence d'un véritable plan de reclassement. **L'échec de la mise en Bourse d'Ampere** devrait inciter la direction à revenir sur ce découpage et à plus de modestie.

Une politique à contre-emploi : La direction annonce un

« made in France » pour l'électrique... sauf pour la Legend. Malgré des recrutements, les effectifs continuent à baisser. Ceux de l'établissement sont passés de 9765 à 7958 en 3 ans (-18 %). Les effectifs du groupe Renault sont passés en France de 48 600 salariés en 2018 à 38 100 en 2023, soit **-21,6 % en 5 ans**.

Un établissement en mode patchwork : Les sites de Guyancourt et d'Aubevoye ont été scindés en trois entités (Renault, Ampere sas et ST). L'an dernier, l'établissement de Guyancourt/Aubevoye a accueilli les salariés qui sont restés Renault des sites de Douai, Lardy et Cléon. Il regroupera cette année les salariés Renault du Siège (Boulogne et Plessis) et de Villiers-Saint-Frédéric. L'établissement comprendra plus de **10 000 salariés répartis sur 8 sites principaux, dont 4 hors Ile-France**. Si on y ajoute le recours massif au télétravail, nous assistons à un éclatement des liens sociaux et des collectifs de travail. La scission Renault/Ampere entraîne petit à petit sur des mêmes sites des droits différents en matière d'Institutions Représentatives du Personnel (CSE, Commissions de Proximité, CSSCT...), d'Activités Sociales et Culturelles ou d'Intéressement.

Des inégalités Femme/Homme persistantes : Dans un communiqué de presse début mars, la direction annonçait que « Renault Group atteint l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, deux ans avant son objectif ». Pourtant les chiffres du bilan social de Renault Guyancourt montrent qu'en 2023 les femmes ETAM ont gagné **4 % de moins et les femmes Cadres 13 % de moins** que leurs collègues hommes. Pour combler ce retard, il faut un budget de rattrapage salarial qui ne soit pas pris sur le budget des NAO.

Le temps partiel reste essentiellement féminin. Il concerne 1,3 % des hommes et 11,3 % des femmes. Il est toujours plus difficile pour un homme auprès de ses collègues et de sa hiérarchie de passer à temps partiel pour des raisons domestiques ou éducatives.

Des risques psychosociaux bien mal traités : La direction conteste systématiquement les déclarations d'accidents psychologiques, ajoutant du stress à des salariés déjà en difficulté. Aux Achats, deux salariés se sont déclarés en maladie professionnelles pour « **syndrome dépressif** ». La direction refuse de communiquer sur ce sujet avec les représentants du personnel. N'hésitez pas à nous contacter.

L'électrique « made in France » ? Une Legend !

Le développement de la nouvelle Twingo électrique, la Legend, sera fait en Chine sous prétexte que là-bas il pourra se faire en 2 ans. Son moteur, sa batterie et les fournisseurs seront aussi chinois.

La direction de Renault dénonce la concurrence chinoise mais délocalise en Chine pour profiter des coûts et d'une main d'œuvre meilleur marché... et ainsi atteindre 10% de Marge Opérationnelle.

Une formation loin des enjeux actuels

Le plan de développement des compétences présenté au CSE du 28 mars n'est pas à la hauteur de la transformation actuelle de l'entreprise. Il y a 2 ans, la direction créait « Re-Know University » (RKU). Mais il ne suffit pas d'un jeu de mot pour créer une véritable « université interne ».

- **Aide-toi, RKU t'aidera** : Où sont les efforts nécessaires aux reconversions et à la transformation des emplois et des compétences ? Pas dans la multiplication des formations « flash » de 3,4 h en moyenne !
- **Des sous !** Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation est stable par rapport à 2022.
- **Moins de temps de formation** : La durée moyenne passée en formation baisse à nouveau (17,8 heures en 2023, 19,6 h en 2022) comme le nombre total d'heures réalisées. Ce dernier rejoint à peine le niveau 2020, année du COVID (101 000 h en 2023, 109 000 h en 2020).
- **Gare au bourrage de crâne** : La direction affiche un taux d'accès à la formation de 98.6%. Mais ce taux est atteint par la multiplication des e-learning obligatoires (L'éthique au sein de Renault, RGPD, Gestion des conflits d'intérêt, L'anti-corruption, Règles antitrust...). De nombreuses équipes de l'Ingénierie ont dû en ingurgiter 10h/personne.
- **Assez de promesses !** Chaque année, le réalisé est loin des prévisions. En 2023, il y a eu 18 heures en moyenne par salarié formé pour 27 h prévues. Le plan de développement des compétences pour 2024 risque de subir le même sort s'il n'y a pas de véritable effort pour inverser la tendance.

Résultat des votes sur le bilan et les objectifs Emploi, Conditions de Travail-Formation

Pour : CFDT - **Contre** : CGT, SM-TE, SUD

Abstention : CFE-CGC

Aux urnes, salariés !

Election CSE saison 3 : Après les élections à Ampere en novembre 2023, des élections CSE sont prévues du 13 au 20 juin 2024 pour les salariés Renault de l'établissement qui avaient déjà voté en novembre 2022.

Après le découpage, le collage. Ces nouvelles élections sont provoquées par le regroupement des salariés Renault du Siège et de Villiers-Saint-Frédéric avec Guyancourt/Aubevoys. Notre établissement avait déjà accueilli les salariés Renault de Lardy, Cléon, Douai et Maubeuge qui n'ont pas été transférés chez Ampere.

Le tout fera 10 000 électeurs, dont **72 % de Cadres, 27 % de Techniciens et 1% d'Ouvriers.**

Dialogue social low-cost : Ces grandes manœuvres sont la conséquence d'un accord dit de « dialogue social » signé par la CFDT, la CFE-CGC et par FO. On en voit mal l'avantage pour les salariés.

Par contre, regrouper tout le monde dans un seul établissement permet à la direction de réduire le nombre d'instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT, Commissions...) et de représentants du personnel.

A moins d'avoir le don d'ubiquité, les représentants du personnel seront moins sur le terrain vu le nombre de sites qui composeront l'établissement (8 principaux plus les sites annexes),

Qui veut gagner des millions ? Les deux syndicats gestionnaires du CSE (CFE-CGC et CFDT) prévoient cette année un **déficit de 3,7 millions d'euros** sur le budget des Activités Sociales et Culturelles du CSE. Cette somme sera affectée à des « opérations exceptionnelles »... juste avant les élections.

Un déficit de 4,5 millions d'euros en 2022 avait déjà financé des « opérations exceptionnelles » avant les élections CSE précédentes. Cela devient une habitude. Les réserves du CSE sont utilisées massivement les années électorales. Ce clientélisme est contraire aux règles éthiques et aux missions du CSE.

Le rôle économique du CSE : Le Comité Social et Economique a d'autres rôles au moins aussi importants que les activités sociales et culturelles, en commençant par la **défense des droits et des intérêts des salariés.** En ce domaine, les « opérations exceptionnelles » de la CFE-CGC et CFDT ne peuvent faire oublier que ces syndicats signent pratiquement **tous les accords et votent** régulièrement en CSE ou en CCSE **pour** le bilan et les projets de la direction... souvent tout en les critiquant en même temps.

Redonner du pluralisme : SUD n'a pas ces moyens financiers, d'autant plus que nous avons perdu notre représentativité aux élections de 2022 en passant sous les 10%.

Ces élections doivent permettre de **redonner des moyens à SUD** et de contester l'hégémonie de la CFE-CGC et la CFDT. Que vous partagiez ou pas nos actions, voter SUD permettra plus de diversité et de pluralisme syndical.

Syndiquez-vous !

