



Tract N°200

Le SM-TE, un syndicat créé par des salariés pour les salariés

Section RENAULT

N° 200 8 mars 2022

La publication du tract N°200 du SM-TE chez Renault est une bonne nouvelle pour les salariés de notre entreprise. Il y a tant de mauvaises nouvelles en ce moment, ne boudons pas notre plaisir.

Le SM-TE est apparu chez Renault par la déclaration d'une section syndicale en mars 2014. Le tract N°1 date du 24 mars 2014.

Lors des élections professionnelles de novembre 2018 mettant en place le *Comité Social et Economique* de Guyancourt, le SM-TE a obtenu la représentativité avec 10,10% des suffrages exprimés. Il s'est placé 4^{ème} sur les 6 organisations syndicales ayant présenté des listes à Guyancourt.

En novembre 2020 (comme en 2016), le SM-TE était en soutien de listes de salariés pour les élections des administrateurs représentant les salariés au *Conseil d'Administration* « CA » de Renault SA, et au *Conseil de surveillance* du FCPE. Au CA, les listes soutenues par le SM-TE sont arrivées en 3^{ème} position sur 5 listes en présence.

Ces résultats ont été possibles par l'action du SM-TE et par ses statuts fondateurs, qui le placent sous le seul financement des salariés en proscrivant tout financement d'origine patronale ou politique. Cette disposition voulue dès l'origine visait à prévenir les risques de conflits d'intérêts connus à l'époque : ces fondateurs étaient visionnaires...

Pas de subventions du patronat, ni du paritarisme [1], ni des collectivités territoriales, de l'Etat, ni de la Communauté Européenne. Cela assure une capacité d'action dans une totale indépendance face à notre employeur et vis-à-vis des institutions.

CR SM-TE du CSE de Guyancourt convoqué le 24 février 2022

Information et consultation du CSE de Guyancourt sur le projet de déroulement global du Programme Re-TCR et sur le projet de référentiel d'implantation

Déclaration du SM-TE portée par Olivier Debesse :

<< Alors que pour d'autres sujets présentés en CSE, la Direction de l'Etablissement évite trop souvent de séparer en deux réunions distinctes *l'information* et la *consultation*, nous constatons que pour le *Projet de déroulement global du Programme Re-TCR* et le *projet de référentiel d'implantation*, la Direction a organisé une première réunion d'information le 27

[1] On entend par *paritarisme* les instances de protections sociales (Sécurité sociale, Pôle emploi, ...) gérées paritairement par les organisations syndicales patronales et de salariés. Depuis le 1^{er} janvier 2015, un prélèvement sur les feuilles de paie, dite « contribution au dialogue social », est caché dans « Autres cotisations payées dues par l'employeur ». Elle est égale à 0,016 % de la rémunération et finance aussi bien les organisations patronales (MEDEF) que les confédérations de salariés représentatives au plan national (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC).

janvier 2022, et nous sommes réunis ce jour pour une deuxième information du CSE qui sera suivie de la consultation. Ce n'est pas habituel. C'est dire, pour la Direction de Renault, la gravité du sujet.

D'ailleurs, quatre médecins étaient présents à la CSSCT du 15 février 2022 sur ce même sujet, alors qu'habituellement, il n'y en a qu'un.

Le SM-TE prend acte de ce que la Direction met les formes pour l'acceptation d'un projet par la représentation du personnel. Cela sous-tend les impacts pressentis et redoutés sur les salariés, en termes notamment de conditions de travail et de santé. La Direction se montre consciente des risques et se protège si un drame survenait.

J'ai moi-même évoqué les risques psychosociaux et de suicides lors de la réunion du CSE du 27 janvier 2022. J'ai demandé en CSSCT le 15 février 2022 un travail de prévention de la souffrance au travail et du mal-être générés par les orientations décidées par Renault.

*Le référentiel d'implantation présenté généralise les bureaux partagés et dimensionne les emplacements à hauteur d'un poste de travail pour **deux** salariés. Retrouvez notre analyse du référentiel d'implantation dans notre tract n° 194 du 1^{er} février 2022.*

Les risques que j'évoque sont aggravés par la situation de l'entreprise et de la Nation, avec toutes les mesures prises de distanciation sociale qui détruisent les solidarités qui subsistaient encore, dans le pays comme dans l'entreprise. Je pense particulièrement aux jeunes professionnels : comment peuvent-ils s'intégrer dans une Equipe, un Service, l'Entreprise ?

Nous ne savons pas toutes les conséquences que tout cela peut entraîner. Enfin si, nous commençons à le pressentir.

Lorsque des besoins élémentaires et naturels de la personne ne sont pas satisfaits, lorsqu'il semble que leur réalisation semble impossible, les comportements qui en résultent peuvent :

- Si la personne se *résigne*,
 - l'inciter à **changer d'espace**, comme prendre la fuite, recourir à la RCC, démissionner,
 - l'inciter à **changer de temps** par la suractivité via le télétravail le WE par exemple,
 - ou l'inciter à **changer de temps** par l'immobilisme et l'inactivité. Je pense que cela est assez rare chez Renault.
- Si au lieu de se résigner la personne se *révolte*,
 - Soit cette révolte est *extériorisée*, et peut produire une résistance jusqu'au sacrifice suprême façon « *Camerone* [2] »,
 - Soit cette révolte est *intériorisée*, et peut conduire au suicide.

Les institutions du personnel ont été créées pour alerter les dirigeants des entreprises au nom des salariés qu'ils représentent. C'est pourquoi, le SM-TE demande aux dirigeants de ne pas refaire l'expérience de *Milgram* [3].

[2] Au cours de la bataille de *Camerone* le 30 avril 1863 lors de l'Expédition du Mexique, 65 soldats de la Légion résistèrent plus d'une journée à l'assaut de 2000 soldats mexicains.

[3] L'expérience de psychologie de *Stanley Milgram*, publiée en 1963, évalue le degré d'obéissance devant une autorité jugée légitime et permet d'analyser le processus de soumission à l'autorité malgré les problèmes de conscience du sujet soumis à cette autorité.

C'est la raison pour laquelle, **les élus du SM-TE et le syndicat SM-TE lui-même, demandent de surseoir immédiatement aux projets que vous présentez**, et ceci, quand bien même Renault a investi dans ceux-ci. Nos vies de salariés valent plus que vos calculs financiers. S'il arrivait un malheur, vous ne pourrez pas dire que personne ne vous aura alerté.

C'est pourquoi, les élus du SM-TE voteront CONTRE les projets présentés de déroulement global du Programme Re-TCR et du référentiel d'implantation >>.

Résultat du vote des élus :

32 CONTRE [Unanimité des élus présents au moment du vote]
--

Information et consultation du CSE de Guyancourt sur le projet de modifications du Règlement Intérieur de l'établissement de Guyancourt

Déclaration du SM-TE :

<< Le projet de modifications du Règlement Intérieur de l'Etablissement de Guyancourt, qui entrera en vigueur le 31 mars 2022, fait référence à plusieurs documents :

- La (nouvelle) Charte d'utilisation des moyens informatiques et des outils numériques de Groupe RENAULT,
- Le Règlement intérieur (spécifique) à l'organisme de formation RENAULT,
- Le Code de conduite anticorruption Groupe RENAULT.

Le SM-TE recommande aux salariés de lire ces documents afin de ne pas s'exposer inutilement à des sanctions, et d'éviter, même avec une mention « personnel ou privé », de stocker des données ou fichiers personnels sur les moyens informatiques de l'Entreprise.

Il appartient à l'employeur d'appliquer la législation en vigueur, d'édicter des règlements et d'informer les salariés qui y sont assujettis.

Pour autant, il est utile de rappeler qu'au-delà des lois et règlements, il y a la loi morale dans le cœur de chaque personne et que l'on nomme la conscience. La multiplicité des lois et règlements a le défaut de considérer que chaque personne est supposée paresseuse, vénale, sensible à la corruption. Or trop souvent, on oublie que la corruption n'est possible que si l'on a des pouvoirs ou responsabilités et que si sa conscience n'a pas été éduquée.

Comme nous l'avons déjà dit lors de la dernière modification du Règlement intérieur de l'Etablissement de Guyancourt lors de la séance du CSE du 30 septembre 2021, les lois et les règlements, en tant que salariés, nous les subissons et nous les appliquons.

Et comme les textes et règlements sont trop souvent utilisés à l'encontre des salariés, traduisant ainsi le déséquilibre du contrat de travail, les élus du SM-TE voteront CONTRE le projet de modifications du Règlement Intérieur de l'Etablissement de Guyancourt >>.

Résultat du vote des élus :

3 CONTRE [3 SM-TE] 10 POUR [9 CFDT, 1 FO] 20 Abstentions [14 CFE-CGC, 4 SUD, 1 CGT, +1]
--

❑ Bilan 2021 de la référente lutte contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes [élue du CSE]

Intervention du SM-TE :

<< Merci pour ta présentation. En parlant de conflit d'intérêt, tu pointes très justement que le mandat de *Référent du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* (LHS) créé en application de la loi du 5 septembre 2018 est un mandat schizophrène dans la mesure où le salarié élu au CSE qui est investi de ce mandat peut être mis en situation d'agir en faveur d'un salarié contre un autre salarié et de se retrouver : « assistant et conseiller de l'employeur ». Ce qui est contradictoire avec ton mandat de représentante du salarié face à l'employeur.

N'oublions pas que, si un salarié déclare être victime de discrimination ou de harcèlement, en l'absence de décision du juge, l'auteur présumé est réputé innocent.

Finalement, on voit que la loi du 5 septembre 2018 créant ce référent, est un cadeau empoisonné aux Institutions Représentatives du Personnel, ce qui est dans la ligne de la destruction du code du travail entrepris depuis la loi El Khomri et aggravé par les ordonnances Macron >>.

Prime d'intéressement aux résultats

Exprimons notre choix avant le 16 mars minuit !

Depuis 2016 et la loi Macron du 6 août 2015, dite : « Pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » (privilégiant de fait les organismes financiers), **la prime d'intéressement est intégralement investie par défaut dans le Plan d'Épargne Groupe mis en place par Renault : (PEG MULTIPAR MONETAIRE SOC RESP C), et ceci pour cinq ans.**

Pour pouvoir disposer avec sa paie de mars de sa prime d'intéressement aux résultats (sans attendre cinq ans), nous devons indiquer notre choix jusqu'au 16 mars 2022 avant minuit (heure de Paris), sur l'appli mobile PERSONEO ou par le site internet de BNP PARIBAS dédié à l'affectation de l'intéressement 2020, sans oublier de « Valider » son choix en bas de page web :

<http://www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com>

BNP PARIBAS nous a envoyé un courrier postal à notre domicile édité le 25 février 2022 et un courriel le 1^{er} mars 2022

*Pour toute difficulté, joindre la plate-forme téléphonique **Allo Contacts Epargnants** au : 0.969.320.429*

Rappel PERECO : Pour pouvoir bénéficier de l'abondement maximum de 300 euros, il faut effectuer un versement volontaire (indépendant de l'intéressement) d'au moins 500 euros.

Vous appréciez le travail du syndicat SM-TE ? Rejoignez-le par votre adhésion pour lui donner du poids

L'adhésion à un syndicat professionnel fait partie du devoir d'état de tout salarié

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

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

Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33 à 55 €/an