

CSE du 30 mars 2023 : Déclaration sur le Bilan Social 2022

Lors de la présentation du bilan social 2022, vos élus CFE-CGC ont interpellé la direction sur plusieurs points :

- 1) **EFFECTIFS** : La baisse des effectifs de l'établissement de Guyancourt s'est encore accentuée en 2022 :
 - 10550 collaborateurs à fin 2020
 - 9644 collaborateurs à fin 2021
 - 8659 collaborateurs à fin 2022.⇒ Soit **une diminution d'environ 18% en deux ans**.

Cet effectif intègre de surcroît 759 personnes en hors activité, décomposé en 492 DA et 66 RCC congé mobilité.

Certes un plan RCC a été réalisé en 2022 mais celui-ci n'est pas le seul responsable de la baisse des effectifs. Le nombre des démissions est en forte hausse (241 en 2022, **+81% par rapport à 2021**).

Cette baisse des effectifs vaut tout particulièrement dans les tranches d'âge de moins de 40 ans, avec un nombre important de démissions pour les moins de 30 ans.

Le constat est sans appel : **les jeunes embauchés ne restent pas dans l'entreprise** ce qui engendre un vieillissement de la pyramide des âges, phénomène très inquiétant.

Cette tendance, continue depuis plusieurs années, n'est pas favorable au renouvellement des compétences et à la transmission du savoir-faire, elle représente une préoccupation pour le devenir de l'entreprise.

- 2) **Egalité Professionnelle** : Contrairement à l'ensemble du groupe où le taux de féminisation de nos Métiers progresse, certes légèrement mais progresse, ce taux reste stable sur les trois dernières années sur l'établissement de Guyancourt avec un taux de l'ordre de 23% et ce quelles que soient les catégories socio-professionnelles. Il reste de la marge de progression pour atteindre l'ambition affichée de devenir un employeur de référence pour les femmes et notamment d'atteindre un taux de 30 % de femmes en position de management en 2030. Ceci doit passer aussi par **une gestion équilibrée par grande filière métier**.

Un point d'attention est également à porter à l'effectif des personnes en situation de handicap en forte diminution, de 323 en 2020 à 191 en 2022, soit une baisse de 38%. **La CFE-CGC demande que la direction analyse les raisons de cette baisse**. Cette trajectoire doit être infléchie. Plusieurs remontées de terrain nous font part de problèmes concernant **le développement du parcours professionnel pour cette catégorie de salariés**.

- 3) **Rémunération** : La CFE-CGC déplore que les niveaux de rémunération n'apparaissent pas de manière explicite dans les indicateurs présentés.

L'absence de décomposition entre fixe, primes, et soldes de tous comptes rend les comparaisons d'une année sur l'autre impossible. De plus, ces éléments permettraient aux salariés de se comparer en interne comme en externe palliant l'absence du Bilan Social Individuel, **outil dont la CFE-CGC réclame le retour depuis plusieurs années**.

Contact

CFE-CGC GUYANCOURT
API : FR TCR LOG 0 56
Mail : cfecgtechno@gmail.com

4) **ETAM** : Concernant la Politique Emploi, les élus CFE-CGC constatent une année de plus que **les embauches d'ETAM n'ont pas été à la hauteur**. Nous sommes loin des intentions annoncées par le Directeur de l'ingénierie sur l'importance des ETAM et du maintien des compétences en interne, intentions auxquelles la CFE-CGC avait apporté tout son soutien. Nous espérons que les engagements pris dans l'accord Re-Nouveau France 2025 seront tenus et permettront de lever les interrogations sur la volonté de l'entreprise à promouvoir ces profils.

5) **Bilan Santé Sécurité Prévention et le PPRP** : Ce bilan détaillé présenté en CSSCT a fait l'objet d'un tract de notre part le 21/03/2023 et que vous pouvez retrouver via le lien ci-dessous :



Ou à l'adresse suivante : <https://www.technocentre-cfecgc.com/2023/04/04/cssct-du-21-mars-2023>

Pour conclure, nous retenons de cette année 2022 :

- ⇒ **L'atteinte des objectifs de la RCC 2022 dès la première année ce qui stoppe la phase de la réduction des effectifs.**
- ⇒ **Le signal alarmant des démissions en hausse.** Nous ne pouvons qu'être préoccupés par la non-attractivité du Groupe pour les jeunes.
- ⇒ **Le climat social en dégradation,** avec en plus une charge de travail importante pour les salariés restants face aux nombreux départs.
- ⇒ **Même si de nombreux efforts ont été réalisés, ce bilan 2022 n'est pas à la hauteur de RENAULT** selon la CFE-CGC.

La CFE-CGC tient également à insister sur la grogne de plus en plus importante d'une partie de la population ETAM et plus particulièrement de la population Cadres suite à certaines mesures liées à leur rémunération, dont l'intéressement et les NAO. Ces populations ont démontré quand la situation de l'entreprise était difficile qu'ils étaient solidaires pour le collectif, notamment pour maintenir la rémunération à 100% de tous.

La CFE-CGC, seule organisation syndicale catégorielle, défend et continuera à défendre les Techniciens et les Cadres qu'elle représente.

En conclusion et vu l'ensemble des éléments ci-dessus, vos élus de la CFE-CGC n'ont pas voté favorablement à la consultation relative à la politique sociale et de formation, les conditions de travail et l'emploi de Renault pour l'année 2022.



RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT
www.cfecgc-intercentre-renault.fr