

La Direction a officialisé le 10 mars 2022 un chiffre invérifiable, comme il y a 4 ans, lors du précédent scrutin électronique. **Scrutin inscrutable, vous le noterez**, puisque le recomptage du scrutin suppose l'intervention d'un expert de la CNIL. Et encore, ce ne serait même pas votre vérification, mais celle d'un tiers !

Toujours est-il que le résultat apparent est en nette progression, puisque le **SM-TE**, non seulement est déclaré *représentatif* au sens de la loi (comme en 2018), mais pourra aussi défendre vos intérêts par un siège obtenu en **collège Cadres** du CSE, qui lui donne une *voix au chapitre*.

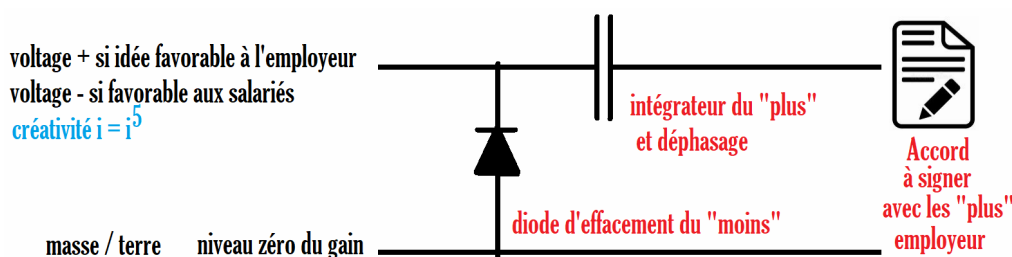
Au niveau formel : **13,8 % de représentativité**, soit 11 voix sur 74 (cadres) et 5 voix sur 42 (ETAM), ce qui **oblige la Direction à faire attention à la rationalité de sa gestion du covid, de l'amiante, de la stratégie, et des outils de digitalisation et d'überisation**.

Dans la réalité, beaucoup plus de gens se sont réjouis qu'il existe au CSE et dans les instances de négociation une façon d'analyser les situations qui se projette au niveau de la société toute entière. Preuve par l'exemple : le SM-TE chez Renault défend les postes des RH qui sont überisés. **Et oui ! Les cordonniers sont-ils les plus mal chaussés ?**

Désormais, le rôle de *Délégué Syndical* sera tenu par notre candidat **collège ETAM**, du CSE qui prendra en charge les divers rounds de négociation et sera présent au CSE en tant que *Représentant Syndical*.

Notre expérience sur 4 ans - non définitive - est que ces négociations fonctionnent trop souvent de la manière suivante : si vous proposez des choses bonnes pour EID (+) : la Direction les intègre en leur donnant un déphasage et un amortissement à retard, **comme un condensateur**. Si vous proposez des choses bonnes pour les salariés (-) : ils les coupent, **comme une diode**.

Si bien qu'on peut modéliser ces réunions par le schéma électrique suivant :



### Comptons sur un changement de ce circuit pour 2022-2026 !