

Déclaration FO au CCE du 9 septembre 2008

Déclaration FO au CCE du 9 septembre 2008

En guise de préambule, deux affirmations pour être bien clair :

1. FO n'acceptera pas de plans low-cost
2. Les salariés ne veulent pas de compétitivité sans solidarité !

Mr LECLERCQ, Vous nous consultez aujourd'hui sur les plans dits « A » et « B », placés sous le signe du volontariat. A la lecture de la note d'information remise en préparation de ce CCE, FO a pour le moins des remarques et des questions :

Concernant le plan A. 3 000 personnes sur Renault SAS en moins dans les effectifs de structure, principalement le tertiaire et l'ingénierie : *pouvez-vous nous expliquer comment vous comptez vous passer de leurs compétences quasiment du jour au lendemain ?*

Pour le plan B. 1000 salariés en moins sur Sandouville, *des salariés qui font les frais de votre échec de design et de marketing !* Nous ne comptons plus le nombre de nos avertissements sur le danger qu'il y avait à garder le nom de Laguna. « Cela coûterait trop cher, plusieurs millions d'€ ! » répondaient Messieurs De Virville, Pelata, Gornet ... et un échec commercial de plus, et 1000 salariés de moins, ce n'est pas trop cher ?

Vous auriez dû nous faire confiance, nous écouter, nous sommes des professionnels et aussi des clients !

Le Contrat 2009, soutenu jusqu'ici par FO, semble terriblement compromis.

Notons que les salariés, eux, ont rempli leur part du contrat, en assurant en production la qualité exigée !

FO ne tournera pas autour du pot : **ce que nous ne pouvons accepter, c'est que la direction fasse payer aux seuls salariés et au prix fort ses propres erreurs !**

- **Erreurs de management** : montée générale de la charge de travail et donc, du stress et des frustrations que des diminutions d'effectifs supplémentaires ne peuvent qu'encore aggraver
- **Erreurs d'investissement** : rachat à prix d'or, des centaines de millions d'€, de réseaux commerciaux inefficaces, construction d'une usine en Iran (que pouvez-vous nous dire de sa « compétitivité » ?!) ...
- **Erreurs de stratégie** :
 - l'externalisation de services : prestataires, créations de G.I.E
 - les délocalisations: produits – Twingo, Mégane...- et Ingénierie, et la cannibalisation des gammes fabriquées en France par les produits low cost (Logan, Sandero dévoreuse de Clio...), avec pour première conséquence un taux d'utilisation de seulement 40% à 50% des capacités de fabrication de certains de nos sites
 - et bientôt Tanger
 - la montée en puissance de l'ultra low cost , principalement développé en Inde, alors que l'on court après la marge...

- plus de 400 millions d'€ de véhicules en stock alors que Renault reste encore le 1^{er} annonceur pluri-média en France avec un budget de 330 Millions d'€ en publicité
- des projets abandonnés en phase finale (au moins 100 millions d'€ rien que pour le nouvel Espace qui était prévu à DOUAI). Des 26 nouveaux modèles annoncés le 9 Février 2006, il n'en reste déjà plus que 24, le compte n'y est plus !
Et cette suppression massive des effectifs de structure laisse supposer que d'autres abandons de projets vont bientôt suivre.

Cela en fait des erreurs !!! Monsieur LECLERCQ.....beaucoup trop d'erreurs !

Une direction responsable devrait changer d'attitude et le reconnaître !

Pour FO, le contrat 2009, en l'état, ne peut donc plus être le projet d'avenir du Groupe !

Les exigences de FO :

1. D'emblée, nous exigeons des mesures d'accompagnement « concrètes et palpables » qui s'imposent comme un dû,
2. Pour la suite de nos discussions, nous exigeons un dialogue social digne de ce nom...
pas de questions sans réponses et pas de réponses « langue de bois » ; l'heure est grave, c'est aujourd'hui une question de respect des salariés !

Les mesures d'accompagnement présentées dans le dossier de ce CCE sont bien loin de nos exigences et ne peuvent être considérées que comme des **pistes exploratoires**. Elles doivent faire l'objet de la création immédiate d'une commission de discussions pour obtenir **les mesures d'accompagnement incontournables suivantes, le VOLONTARIAT restant le maître-mot :**

- . Mise en place du principe du double volontariat sur l'ensemble des sites en France, filiales incluses, voire même sur l'ensemble du Groupe. Un salarié d'un site NON concerné par les plans A ou B pourra décider volontairement de bénéficier des mesures d'accompagnement et d'aide au départ. Le poste vacant devra alors être proposé et attribué EN PRIORITE à l'un des salariés des sites touchés par les plans.
- . Indemnités et compensations financières substantielles
- . Rachat par Renault des trimestres manquant pour les départs volontaires en retraite
- . Aide au départ volontaire en retraite du personnel à aptitudes réduites
- . Application des mêmes modalités de départ de type « CASA »
- . Conditions de départ identiques pour tous
- . Assistance à la mobilité
- . Mise en application de la charte nationale de soutien aux entreprises du secteur automobile signée en juillet dernier par Renault et FO
- . Création de cellules Emploi-Mobilité au niveau local et régional pour tous les sites, avec une centrale de coordination et de suivi
- . Mise en place d'une structure d'aide au reclassement, à la reconversion
- . Assistance à la création d'entreprise, aux projets personnels
- . Favoriser le temps partiel indemnisé
- . Aide aux congés longue durée

. Aide au retour au pays

. Prise en compte du « Plan Embauches 2008 ». Les besoins définis alors, sont en majorité, restés les mêmes. Les salariés touchés devront EN PRIORITE bénéficier de ces opportunités

. Dans le cas d'un nouveau plan d'embauches, la priorité doit être donnée aux salariés qui auraient échoué lors d'une création d'entreprise ou d'un projet personnel.

. Dispositifs d'aide de l'état, toujours actionnaire du groupe à hauteur de 15%

Quant au dialogue social en général, et dans le cadre des négociations actuelles en particulier, est-ce à nous de rappeler que nous sommes bientôt en 2009, dans un Groupe international qui déclare miser sur les hommes ?

Nous sommes les représentants des salariés et fiers de l'être ! Vous nous devez, ainsi qu'à l'expert chargé de la mission d'expertise dite « annuelle », un dialogue social fondé sur l'information et la considération.

Cela commence par des réponses (enfin) précises aux questions que nous nous posons tous :

- 3 000, 1 000, etc... des chiffres énormes ! **Quelles sont les directions visées et dans quelles proportions ?**
- On nous fait espérer, pour demain, des productions « à venir, qui seraient rentables en France » : véhicules électriques, Véhicules Utilitaires... **Mais où et quand ?**
- Mais on prévoit aujourd'hui de supprimer des équipes, au nom de la même rentabilité. **Comment est définie et calculée cette rentabilité qui décide, ou plutôt sert de prétexte pour décider, du sort de milliers de salariés ?**
- Passage à une équipe à Sandouville (et à Flins en 2009). **Quels horaires ? Prime d'équipe ? Transport ? Pauses ? Prime de réactivité ? Garantie accessoire ? U.P.A. ? Prime casse-croûte ? Les équipes (SD, nuit,...) ?...**
- **Plus généralement, que devient le Contrat 2009 ? Quelle vision stratégique pour le Groupe ? Quelle vision pour Renault France ?**

Vous l'aurez compris Mr le Directeur des Ressources Humaines du Groupe, cette liste de questions n'est évidemment pas exhaustive !

Ces interrogations essentielles en amèneront d'autres qui viendront se poser tout au long des commissions de discussions et de suivi centrales et locales ainsi qu'au cours de la mission d'expertise.

Et aucune d'elle ne devra rester sans réponse claire, nette et précise ! Sur ce point au moins, j'espère que nous serons d'accord dès aujourd'hui.

En conclusion de notre déclaration, FO vous dit simplement et sereinement que demain comme hier, les plans de la direction n'aboutiront pas sans l'adhésion des salariés !

FO votera contre le plan d'ajustement des effectifs

FO votera contre les mesures d'accompagnement

Les mesures d'accompagnement présentées au CCE doivent être considérées comme des « pistes exploratoires »

<p>Aide à la mise en œuvre de projets professionnels personnels <i>(concerne les salariés volontaires de moins de 60 ans au 31 décembre 09)</i></p>	<p align="center">Autres mesures</p>				
<p>A la demande du salarié dispense totale ou partielle du préavis</p> <table border="1" data-bbox="44 571 802 1021"> <thead> <tr> <th>MESURES</th> <th>MONTANTS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> - assistance technique pour montage du dossier et la création d'entreprise - Initiation à la gestion et à la comptabilité - sur justificatif prise en charge des frais pour création d'entreprise et stage d'initiation plafonné à 200h - prise en charge des intérêts d'emprunt plafonné à 1500€ - indemnité de création d'entreprise de 12000€ - aide à la recherche de financements - déblocage ou transfert du plan d'épargne entreprise </td> <td> <p>Indemnité comprenant les éléments de solde du contrat de travail (<i> salaire, compteurs CTC-CTI-CEF</i>) + Indemnité conventionnelle de licenciement, + Indemnité complémentaire dégressive en fonction de la date de prise de décision :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 mois de salaire si déclaré avant le 31/12/2008 ▪ 4 mois de salaire si déclaré avant le 28/02/2009 ▪ 3 mois de salaire si déclaré avant le 30/04/2009 <p>Attention : le cumul des 2 indemnités ne devra pas dépasser 24 mois ni être inférieur à 3 mois.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	MESURES	MONTANTS	<ul style="list-style-type: none"> - assistance technique pour montage du dossier et la création d'entreprise - Initiation à la gestion et à la comptabilité - sur justificatif prise en charge des frais pour création d'entreprise et stage d'initiation plafonné à 200h - prise en charge des intérêts d'emprunt plafonné à 1500€ - indemnité de création d'entreprise de 12000€ - aide à la recherche de financements - déblocage ou transfert du plan d'épargne entreprise 	<p>Indemnité comprenant les éléments de solde du contrat de travail (<i> salaire, compteurs CTC-CTI-CEF</i>) + Indemnité conventionnelle de licenciement, + Indemnité complémentaire dégressive en fonction de la date de prise de décision :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 mois de salaire si déclaré avant le 31/12/2008 ▪ 4 mois de salaire si déclaré avant le 28/02/2009 ▪ 3 mois de salaire si déclaré avant le 30/04/2009 <p>Attention : le cumul des 2 indemnités ne devra pas dépasser 24 mois ni être inférieur à 3 mois.</p>	<p align="center">Départ volontaire en retraite</p> <ul style="list-style-type: none"> - réunir les conditions pour pouvoir bénéficier de sa retraite - indemnité conventionnelle de départ en retraite non soumise aux charges fiscales et sociales majorée de 3 mois de salaire - déblocage ou transfert du plan d'épargne entreprise <p align="center">Mesures d'aide à la mobilité interne</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur la base du dispositif habituel en faveur de la mobilité - avec assistance de l'Espace Emploi pour l'installation et le suivi des personnes en déménagement - accès à JOB ACCESS <p align="center">Aide au retour au pays</p> <ul style="list-style-type: none"> - aide au diagnostic personnel - possibilité de formation limitée à 200h et bilan d'orientation - assistance administrative au départ, - le montant total des indemnités de licenciement sera compris entre 15 et 24 mois de salaires - une rente pourra être constituée pour les salariés de plus de 45 ans.
MESURES	MONTANTS				
<ul style="list-style-type: none"> - assistance technique pour montage du dossier et la création d'entreprise - Initiation à la gestion et à la comptabilité - sur justificatif prise en charge des frais pour création d'entreprise et stage d'initiation plafonné à 200h - prise en charge des intérêts d'emprunt plafonné à 1500€ - indemnité de création d'entreprise de 12000€ - aide à la recherche de financements - déblocage ou transfert du plan d'épargne entreprise 	<p>Indemnité comprenant les éléments de solde du contrat de travail (<i> salaire, compteurs CTC-CTI-CEF</i>) + Indemnité conventionnelle de licenciement, + Indemnité complémentaire dégressive en fonction de la date de prise de décision :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 mois de salaire si déclaré avant le 31/12/2008 ▪ 4 mois de salaire si déclaré avant le 28/02/2009 ▪ 3 mois de salaire si déclaré avant le 30/04/2009 <p>Attention : le cumul des 2 indemnités ne devra pas dépasser 24 mois ni être inférieur à 3 mois.</p>				

<p align="center">Passage à temps partiel en fin de carrière</p>	<p align="center">Aide aux congés longue durée <i>(sabbatique, parental d'éducation, création d'entreprise, solidarité internationale)</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - dans les 3 ans précédant la liquidation de la retraite - avoir plus de 57 ans ou pouvoir bénéficier du dispositif carrières longues - contrat de travail plein temps dans les 12 mois précédant le passage à temps partiel - possibilité de temps partiel égal à 66% ou 50% en moyenne sur 3 ans, - l'entreprise cotisera à l'ensemble des régimes de retraite sur la base du salaire à taux plein - indemnité de départ en retraite reconstituées sur la base de 12 mois d'activité à temps plein soumise à l'impôt et aux cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> - suspension du contrat de travail sur 2 ou 3 ans avec maintien de l'ancienneté et des avantages liés à celle-ci - retour dans l'entreprise sur l'emploi précédant ou un emploi similaire, avec rémunération équivalente - indemnisation d'incitation (<i>soumise aux cotisations légales</i>) lors du départ en congé : 2 mois de salaires pour 2 ans et 3 mois pour 3 ans - possibilité de solder avant le départ les compteurs CTC, CTI et CEF

<p align="center">Congé de reclassement <i>(concerne les salariés volontaires de moins de 60 ans au 31 décembre 09)</i></p>	
<p align="center">MESURES</p> <ul style="list-style-type: none"> - congé non travaillé d'une durée totale ne pouvant excéder 9 mois et indemnisé à 100% pendant la durée légale du préavis et à 65% au-delà - dispense de préavis pendant la durée du congé avec rupture du contrat à la fin du congé de reclassement - possibilité de suivre une formation plafonnée à hauteur de 200h - déblocage ou transfert du plan d'épargne entreprise - après reclassement (<i>CDI, CDD, ou travail temporaire 6 mois au plus</i>) établissement d'une convention d'allocation temporaire dégressive fixée à 200€/mois au maximum dans la limite de 2 ans - l'allocation temporaire dégressive est imposable mais exonérée de cotisations sociales hormis CSG&RDS 	<p align="center">MONTANTS</p> <ul style="list-style-type: none"> - indemnité comprenant les éléments de solde du contrat (<i>salaire, compteurs CTC-CTI-CEF</i>) + Indemnité conventionnelle de licenciement, + Indemnité complémentaire dégressive en fonction de la date de prise de décision : ▪ 3 mois de salaire si déclaré avant le 31/12/2008 ▪ 2 mois de salaire si déclaré avant le 28/02/2009 ▪ 1 mois de salaire si déclaré avant le 30/04/2009

Prochain CCE Extraordinaire le MERCREDI 1^{er} OCTOBRE 2008