

Déclaration FO CCE 23/24 2009**BILAN SOCIAL / EVOLUTION EMPLOI QUALIFICATION**

Le bilan social 2008 s'inscrit tristement dans la continuité de la baisse d'effectif depuis plusieurs années. 1000 emplois de moins en une année (2007 : 41833 salariés, 2008 : 40833 salariés). Le plan RENAULT VOLONTARIAT mis en place par la direction générale aggrave ce constat.

La poursuite du PRV nous amènera inéluctablement à un effectif à la fin de l'année 2009 qui sera encore moindre.

Sur un autre plan, l'analyse des bilans sociaux sur 5 ans montre clairement que Renault est une entreprise qui vieillit.

Ce sont là des phénomènes inquiétant quant au devenir de notre entreprise.

FORCE OUVRIERE DONNERA UN AVIS DEFAVORABLE**SITUATION COMPAREE FEMME/HOMME**

La féminisation de l'effectif de RENAULT se poursuit pour en représenter 15,7% à fin 2008 contre seulement 14,1% en 2004. Cette légère augmentation constatée est similaire dans toutes les catégories.

L'égalité professionnelle c'est bien, l'égalité professionnelle et salariale c'est mieux, FORCE OUVRIERE constate de nombreux écarts de rémunération et ce depuis bien longtemps, trop longtemps... ces écarts de rémunération que la direction générale continue obstinément à nier !

Dont acte ! Ils ne nous restent plus que la procédure juridique !

Pour toutes ces raisons FORCE OUVRIERE demande un rattrapage salarial ainsi que des perspectives de carrière en adéquation avec les postes occupés.

FORCE OUVRIERE DONNERA UN AVIS DEFAVORABLE.**POLITIQUE JEUNES / CONTRATS ET PERIODE DE PREPROFESSIONNALISATION**

Le nombre d'apprentis est en hausse 758 personnes en 2008 soit une centaine de plus qu'en 2007, c'est malheureusement le seul point positif que nous relevons. Les contrats de professionnalisation sont en baisses constantes 210 personnes en 2008, soit une centaine de moins qu'en 2007.

FORCE OUVRIERE n'ose pas croire que l'entreprise se désintéresse des jeunes à moins que ce ne soit qu'un critère économique de plus visant à faire des économies...

FORCE OUVRIERE S'ABSTIENDRA.**POLITIQUE EMPLOI 2009**

En 2007, 589 embauches, nous ne pensions pas avoir un score plus petit en 2008... Malheureusement le chiffre de cette année est encore plus faible avec seulement 515 recrutements externes ...quelle ambition pour une entreprise se disant « mondialisée » ! Par contre chiffre impressionnant pour les départs avec 4761 personnes qui ont quitté l'entreprise...un chiffre record qui se passe de tous commentaires.

La relation réduction des embauches et maintien à taux élevé des départs entraîne une chute importante de l'effectif de RENAULT depuis près de 3 ans.

Il serait bon que la direction nous indique quels objectifs elle poursuit pour les années futures tant au niveau de sa politique d'embauche que de l'effectif en découlant.

Il nous apparaît donc nécessaire que la direction de RENAULT, à intervalles plus réguliers qu'actuellement, tienne informé ou consulte le CCE sur ces mouvements de personnel et ses objectifs à moyen terme.

FORCE OUVRIERE DONNERA UN AVIS DEFAVORABLE.

BILAN FORMATION

Pour Force Ouvrière, la formation professionnelle a toujours été l'une de nos préoccupations premières. La crise que subit l'industrie automobile actuellement nous a obligé à en faire une priorité, plus particulièrement dans les sites de fabrication en manque d'activité.

Pour les sites en difficulté, Force Ouvrière a fait le forcing pour obtenir des plans de formation renforcés dans toutes les instances possible. En CCF, nous avons proposé que le budget formation soit affecté aux usines soumises au chômage technique. Nous avons itéré cette demande en commission de formation locale. La fédération FO métaux est intervenue lors de discussions avec les représentants du gouvernement. Cela a abouti à des plans de formation conséquents et variés pour atténuer au maximum les pertes de salaires notamment à Sandouville.

Sur ce site nous tenons à remercier et à souligner le professionnalisme du service formation qui a su s'adapter, en un temps record, aux mesures d'un plan renforcé tout en ne sacrifiant rien à la qualité ou au contenu des formations dispensées. Le retour des salariés formés est très positif. Le résultat des évaluations le prouve.

Toutefois si nous examinons le poste formation sur la période 2004 – 2008, nous constatons que l'entreprise semble avoir adopté une attitude, pour ne pas envenimer les débats, de rigueur.

Nous constatons aussi que la dotation du Droit Individuel à la Formation excède le nombre d'heures de formation proposé par Renault. De ce fait l'entreprise doit entre guillemet provisionner ce delta d'heure. Une approche alternative offensive consisterait à tout faire pour que le DIF des salariés soit consommé dans de vraies formations élevant leur qualification donc leur employabilité. Nous demandons que la CCF et les commissions locales formation se penchent sérieusement sur le sujet.

Sur le bilan nous avons la remarque suivante : il y règne des flous que nous souhaitons voir dissipés. Par exemple, la formation aux nouveaux logiciels relève de formations non débitables au DIF. Comment être sûr que les formations à SCOPE à la direction des achats n'ont pas été débitées ? Seule une approche identifiant clairement à quelle catégorie au sens du

code du travail appartient chaque formation permettrait de déterminer si elle est ou non éligible DIF. Nous formulons cette demande depuis des mois mais rien n'y fait !

Nous demandons que la direction prenne toutes les mesures et ce, très rapidement, pour ne pas continuer dans la voie destructrice du toujours moins sur la formation.

FORCE OUVRIERE SE PRONONCERA CONTRE.