

GPEC



# Départs anticipés

## Des départs pour pénibilité, pourquoi pas ? Un constat de sureffectif, sûrement pas !

Cette année, la négociation annuelle sur la GPEC, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, est dominée par un projet de la direction générale: un plan de départs anticipés.

### L'éternel discours du pseudo sureffectif

Dès les premières réunions, la direction a donné le ton : à partir de prévisions d'activité, faites par elle seule d'ailleurs, elle réitère son leitmotiv « ... il y aura un sureffectif, dès 2011 ».

C'est évidemment un prétexte. FO a déjà largement démontré que RENAULT s'acharne à détruire l'emploi en France,

quitte à y produire moins de voitures qu'elle n'en vend !

### La direction générale commence, enfin, à reconnaître la pénibilité

FO a continué, au cours de ces premières réunions, à poser le vrai problème : les conditions de travail découlant de la course à la productivité (bruit, stress, travail posté, horaires décalés) fragilisent les salariés et affectent leur espérance de vie.

Après 7 ans d'âpres négociations, tant au niveau central qu'au niveau fédéral, **FO se félicite de ce premier grand pas!**

**Si la pénibilité du travail posté justifie des départs anticipés dans certaines conditions, nous ne laisserons pas la direction transformer la GPEC en outil de destruction de l'emploi!**

**Priorité à l'emploi, pour FO les départs vont de pair avec des embauches !**

Découvrez le projet au verso



## FO le Syndicat libre et indépendant !

---

# Départs anticipés, le projet

## Dans quel contexte se situe le projet ?

Dans celui de la GPEC, prévoyant la gestion **anticipative et préventive** des ressources humaines de l'entreprise, en fonction de ses choix stratégiques et du contexte. Elle implique une **obligation de négocier** tous les trois ans pour « ... *Poursuivre le développement d'une politique proactive de l'emploi s'appuyant sur les évolutions prévisibles des activités et veiller au maintien de l'employabilité des salariés ... Anticiper les grandes tendances qui structurent l'évolution des besoins des différentes entités du Groupe ...* »

**Dans son discours préalable aux réunions de négociations, la direction insistait sur l'aspect quantitatif (effectifs) et beaucoup moins sur l'aspect qualitatif, incluant la pénibilité.**

## Qui serait concerné ? APR et ETAM!

- avoir **58 ans** à l'entrée dans le dispositif triennal (**1/07/11 au 31/12/13**);
- avoir effectué un **travail posté** pendant au moins **15 ans**...
- ... ou avoir une **invalidité supérieure ou égale à 10%**.

Près de **3000 personnes sur trois ans, en France** (Renault SAS et filiales industrielles)  
Durée de la dispense d'activité: **36 mois maxi** avant départ en retraite..

## Quelles seraient les conditions financières ?

La rémunération serait de **75% du salaire brut** (moyenne des 12 derniers mois) soumis à cotisations sociales et impôt sur le revenu.

Maintien du calcul de l'indemnité de départ en retraite sur la base d'un salaire à plein temps, versée au moment de la liquidation. Le salarié resterait inscrit aux effectifs de Renault jusqu'à liquidation de ses droits à la retraite.

## La négociation sur la GPEC continue !

**La GPEC n'est pas qu'un plan de départs anticipés. Pensons à ceux qui restent et à ceux qui vont arriver, car des embauches seront impératives et c'est ce que FO défendra au cours de ces négociations !**

**FO met l'action syndicale au service de l'avenir et de l'emploi !**

