

BILAN SOCIAL 2009 DE RENAULT

Comme tous les ans, nous sommes réunis pour examiner, ensemble, le Projet de Bilan Social de RENAULT élaboré par la Direction et soumis à nos avis.

L'année écoulée fut marquée par une destruction d'emplois très importante en descendant en dessous de la barre symbolique des 40000 salariés.

Nous exprimerons le regret de ne pas avoir pu disposer d'un plus long délai entre la communication de ce bilan par la Direction et son examen en C.C.E. Les informations fournies méritent, en effet, une analyse approfondie plus intense.

1. EFFECTIFS DE RENAULT (hors Apprentis)

Au 31.12.2009, l'effectif « ACTIFS » de RENAULT est de 37.434 personnes, en diminution de 3.399 éléments par rapport à fin 2008 et de 6.508 personnes par rapport à fin 2004.

L'effectif inscrit en C.A.S.A est quant à lui de 839 personnes, en diminution de 827 éléments par rapport à fin 2008 et 4.538 par rapport à fin 2004.

Par catégorie :

A fin 2009, les A.P.R représentent 34,76% de l'effectif, contre 38,07% à fin 2004.

Cette catégorie est celle qui a le plus diminué depuis fin 2004.

Concernant la catégorie ETAM, malgré une diminution brutale (PRV) de 2.997 personnes, son poids est, à fin 2009, de 37,22% de l'effectif de RENAULT.

La diminution constatée est surtout manifeste au niveau « hommes », avec 2.575 personnes des effectifs ETAM en moins.

Concernant la catégorie « Ingénieurs & Cadres » malgré une diminution sensible (PRV) de 765 personnes. Désormais cette catégorie représente 28,01% de l'effectif de RENAULT contre 23,38% à fin 2004.

1.a EVOLUTION PAR TRANCHE D'AGE

Toutes catégories confondues :

Les moins de 30 ans ne représentent plus que 12,2% de l'effectif de RENAULT contre 17,1% à fin 2004.

Les plus de 55 ans sont quant à eux en nette augmentation représentant 16,9% de l'effectif contre 12,3% en 2004. De ce fait, l'âge moyen à fin 2009, est similaire à celui constaté à fin 2004, à savoir 43,0 ans.

Les phénomènes inquiétants quant au devenir de RENAULT sont dus avant tout au ralentissement des embauches et au PRV.

1.b EVOLUTION PAR ANCIENNETE

L'arrêt de la politique d'embauche et le PRV produit les mêmes effets qu'au niveau de l'ancienneté.

Avec 4.797 personnes à fin 2009, 12,8% de l'effectif à une ancienneté inférieure à 5 ans contre 23,8% à fin 2004.

La tranche d'ancienneté supérieure à 35 ans est en augmentation sensible avec un ratio de 10,2% à fin 2009 contre 7,8% à fin 2004.

L'ancienneté moyenne du personnel RENAULT est de 18,4 ans à fin 2009 contre 18,9 ans au 31.12.2004.

Il est à noter que contrairement aux APR et ETAM, les « ingénieurs et cadres » ayant une ancienneté supérieure à 35 ans est en baisse à fin 2009 comparée à fin 2004.

Ce résultat s'explique parfaitement par la politique d'emploi de RENAULT sur les cinq dernières années envers cette catégorie.

2. MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

2.a EMBAUCHES

Les embauches effectuées depuis maintenant trois ans présentent les caractéristiques suivantes : Restriction drastique des C.D.I Externes avec le point le plus bas recensé en 2009 à seulement 216 entrées soit 0,6% de l'effectif de RENAULT.

Rappelons qu' en 2004, 2454 contrats C.D.I avaient été émis par RENAULT.

Alors qu'en 2004, seulement 22,8% des embauches étaient des femmes, ce ratio est monté à 33,4% en 2009.

Les arrivées en provenance de filiales sont constituées de cadres et de techniciens dont les arrivées « femmes » ne représentent que de 15% à 20% de ces mutations.

Concernant la politique embauche pour les jeunes de moins de 26 ans, il est à noter que : durant les dernières années près de 81,0% des contrats « APR + ETAM » sont réalisés en C.D.D et seulement 19,0% en C.D.I alors que pour la catégorie « Ingénieurs & Cadres » la tendance est totalement inversée avec 75,0% de contrats C.D.I et seulement 25,0 % en C.D.D.

2.b DEPARTS

Si les embauches ont subi une réduction importante, il n'en est pas de même pour les départs. En effet, ceux-ci sont de l'ordre de plus de 4.000 départs annuels depuis 2007 avec une année 2009 record frôlant les 5.000 personnes.

Les mutations vers les filiales s'établissant à une centaine de personnes par an.

L'année 2009 nous interpelle, avec 2302 départs dans le cadre du PRV, avec des effets en termes de perte de compétences.

La relation réduction des embauches et le maintien à un taux élevé des départs entraîne une chute importante de l'effectif de RENAULT depuis maintenant près de trois ans. Cette politique pénalise fortement les subventions allouées aux Comités d'Etablissement . Résultat, malgré la suppression d'activités programmées, certains C.E. se retrouvent avec des bilans comptables négatifs pouvant aller jusqu'à un dépôt de bilan. Il serait bon que la Direction nous indique quels objectifs elle poursuit pour les années futures au niveau de sa politique d'embauche.

Il nous apparaît nécessaire que la Direction de RENAULT, à intervalles plus réguliers qu'actuellement, tienne informé ou consulte le C.C.E sur ces mouvements de personnel et sa stratégie emploi dans le cadre de la stratégie globale de l'entreprise à moyen terme.

3. POLITIQUE JEUNES

Le nombre d'apprentis est en baisse significative, 602 en 2009 contre 758 en 2008.

Les contrats de professionnalisations s'effondrent, seulement 58 en 2009 contre 210 en 2008.

Force Ouvrière n'ose pas croire que l'entreprise se désintéresse des jeunes, à moins que ce ne soit un critère de plus visant à faire des économies.

4. REMUNERATIONS

La rémunération moyenne annuelle brute de RENAULT, toutes catégories confondues, est en diminution de plus de 11% par rapport à celui de 2008 due à l'effondrement de l'intéressement financier. Par rapport à 2004, l'augmentation globale n'est que de 2,9%.

Par catégorie, nous observons :

A.P.R : L'augmentation moyenne de 2004 à 2009 est de 2%.

ETAM : L'augmentation moyenne de 2004 à 2009 est de 6,7%.

CADRES : De 2004 à 2009, l'augmentation moyenne est de 7,5%.

Pour 2009, 0% d'AGS et un intéressement financier en chute libre, difficile de faire pire, les salariés faisant les frais de la crise.

5. FORMATION

L'année 2009 se caractérise par :

- une augmentation de 15,8% des heures « Formation » par rapport à 2008 et une diminution de 28,3% par rapport à 2004.
- une augmentation du nombre d'heures formation par stagiaire de 3,1% par rapport à 2008 et une diminution de 9,3% par rapport à 2004.

Ceci conduisant financièrement et fiscalement à :

- une diminution du ratio « formation / masse salariale » à 3,50% de celle-ci contre 4,51% en 2007 et surtout 5,90% en 2004.
- une diminution des dépenses « formation » de 19,8% par rapport à 2008
- une diminution du coût horaire « formation » de près de 30,8% à 63,2 euros/heure contre 71,0 euros/heure en 2004.

En ce qui concerne les dépenses totales, les mêmes conclusions sont à formuler.

Le bilan 2009 fait état d'un taux de réalisation du plan de formation de 112%, avec un taux d'accès de 86,8%.

Si nous pouvons nous satisfaire de ces chiffres, il faut cependant regretter que ces résultats aient été boostés par la crise et les exigences du contrat entre l'Etat et Renault, pour l'indemnisation du chômage partiel, et en particulier avec la mise en place de formations sur des jours chômés.

Concernant l'avancement du plan de formation 2010 à fin janvier, nous notons un retard du plan comparativement à fin janvier 2009.

Nous pouvons en retenir qu'avec une activité normale il est plus difficile de favoriser la formation par manque d'effectif et d'ambition de la Direction sur le thème de la formation.

Il nous semble bon de veiller, au travers de la Commission Centrale Formation, de la qualité « intrinsèque » de la formation dispensée, de l'organisation et de l'utilisation « légale » de celle-ci.

Il nous semble bon de rappeler que la formation est la clef du développement futur de RENAULT et que cette situation ne peut continuer à perdurer.

En conclusion, tout en soulignant le travail réalisé par le personnel du service de formation qui a su faire preuve de réactivité, en central comme en local, nous nous interrogeons sur l'atteinte des objectifs du plan 2009 si la crise n'avait pas contraint RENAULT à prendre des mesures adaptées.

Pour F.O. la formation ne doit pas dépendre du taux de chômage dans les établissements, mais bel et bien d'une véritable politique volontariste de la Direction Générale et d'un outil d'anticipation dans le cadre de la GPEC

6. Situation comparée hommes/femmes

La féminisation de l'effectif de RENAULT se poursuit pour représenter 15,9% à fin 2009 contre seulement 14,1% au 31.12.2004.

Cette augmentation constatée étant similaire dans toutes les catégories.

Ce résultat s'explique, en partie, par la baisse des effectifs, conséquence directe des départs PRV dont la population masculine a majoritairement impactée.

Lors de l'observatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes il a été mis en évidence par les représentants de la Direction que les femmes ne subiraient plus de différence de salaire à ancienneté et poste égal.

Par contre, les femmes sont toujours défavorisées pour la promotion à des postes à hautes responsabilités et en 2009, elles ont eu moins accès à la formation que les hommes.

La Direction mène différentes actions avec les écoles, lors des forums emploi ou encore pour sensibiliser les ressources humaines sur les conditions de travail des femmes afin d'attirer plus de femmes vers les métiers de l'automobile, en particulier pour la branche commerciale.

Pour F.O., la féminisation des usines de fabrication est possible en améliorant l'ergonomie des postes de travail... l'égalité professionnelle femmes/hommes ne doit pas se limiter à proposer des postes dans les métiers du tertiaire aux femmes.

De plus, il est important d'améliorer l'équilibre vie privé/vie professionnelle en réexaminant les journées enfants malades dans l'accord à vivre, notamment que le nombre de jours enfants malades soit attribué en fonction de la composition familiale, ce qui n'est pas le cas actuellement.

En conclusion, des efforts restent à faire pour féminiser tous les secteurs de notre Entreprise et donner les mêmes chances aux femmes par rapport aux hommes pour accéder à des postes à hautes responsabilités.

7. LA POLITIQUE DE RECHERCHE ET D'INGENIERIE AVANCEE

Le projet de la DREAM a pour objet l'innovation au travers de concepts et de technologies pour de futurs services et produits.

Il doit permettre de rendre RENAULT plus compétitif.

Le niveau du budget 2010 ne peut que nous rassurer sur la volonté de RENAULT concernant la DREAM.

Malgré tout, F.O. restera vigilant sur la stratégie de RENAULT concernant les transferts d'activités sur les projets ainsi que sur la réduction des tickets d'entrée d'ingénierie (TEI) et des coûts prototypes.

Force Ouvrière ne peut que rappeler que la recherche des études avancées doit avant tout servir à maintenir et développer l'emploi en France

C'est à ce titre que les élus Force Ouvrière voteront favorablement.

	FAVORABLE	DEFAVORABLE	ABSTENTION	PAS DE VOTE
Bilan social 2009		X		
Situation H/F			X	
Prévisions 2010		X		
Jeunes 2010		X		
Professionalisation		X		
Recherche et ingénierie	X			
Formation			X	
Emploi 2010		X		