



METAUX

*L'efficacité
Réformiste*

**COMITE DE
COORDINATION
DES SYNDICATS
FORCE OUVRIERE**



C.C.E. DU MERCREDI 26 MARS 2008

**INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'ÉVOLUTION DE
L'ORGANISATION AU SEIN DES INGÉNIERIES V.P. ET V.U. (1^{er} vote) ET
INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE CRÉATION D'UN
ÉTABLISSEMENT DE RENAULT S.A.S. (2^{ème} vote)**

Monsieur RICAUD – Directeur Général Adjoint – Ingénierie et qualité.

RÉSULTAT SOFRES :

Renault mieux positionné sur le marché en 5^{ème} position (PJ : dossiers projetés en séance).

D.I.V.D. ? Les chiffres présentés sont hors D.I.V.D. France, Espagne, Slovénie.

Est-ce une volonté pour l'image qu'il n'y ait pas de X 91 société ?

VOTES :

	C.G.T. (2)	C.F.D.T. (5)	C.F.E./C.G.C. (7)	F.O. (6)	Avis C.F.T.C.
1^{er} VOTE	PAS D'AVIS	ABSTENTION	POUR	ABSTENTION	FAVORABLE
2^{ème} VOTE	PAS D'AVIS	FAVORABLE	POUR	ABSTENTION	FAVORABLE

- Où se situent les véhicules « société » ?
- Combien de D.I.V.D. ?
- D.I.V.D. traités courant 2008.
- Impact sur les D.I.V.D. ?

COMMENTAIRE F.O. :

C'est un projet important pour l'avenir de l'ingénierie de Renault et je pense qu'il serait souhaitable de faire un point d'avancement dans un prochain C.C.E., par vous Monsieur RICAUD, par exemple au mois d'octobre.

LES D.I.V.D. :

F.O. a demandé d'avoir un point sur ce dossier en octobre lors du passage de Monsieur RICAUD.

POLITIQUE DE RECHERCHE ET D'INGÉNIERIE AVANCÉE DE RENAULT.

Monsieur VIMONT – Directeur de la recherche.

SOMMAIRE :

- La DREAM
- Le plan recherche
- La R et A.E. dans l'alliance
- Conclusion
- Questions réponses

Monsieur VIMONT insiste sur le sens de la confidentialité.

PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION MATRICIELLE ABOUTIE :

D.P.S.T. : J. HEBRARD

D.V.C.T. : K. SIPEK

SECRETAIRE GENERAL DE LA RECHERCHE : J.P. MIRAILLE

POLITIQUE ET VALORISATION I.P. : K. LANSFORD

D.I.S.A. : Y. DUBREIL

CONTRÔLE DE GESTION : R. STASIA

PROJET AVANCES :

D.P.A. SÉCURITÉ : J.Y. LE COZ

D.P.A. VIE A BORD : Y. DUBREIL

Une internationalisation grandissante : Roumanie, Espagne, Corée, Brésil, Inde. Il faut s'adapter aux caractéristiques de chaque pays.

Budget de fonctionnement DREAM : brut 2008 : 13,8 M€

BREVETS 2007 : Engagement : 182

Résultat : 203

BREVETS 2008 : Engagement : 154 en cours de validation.

AXES STRATÉGIQUES :

CO² environnement (essence, diesel, hybride et transmission, etc...)

Sécurité (prévenir, corriger, protéger)

Vie à bord (habitabilité, bien être, praticité, interactivité)

Performance dynamique (performance de conduite, stabilité véhicule)

Expertise

BILAN 2007 :

12 projets appliqués.

Co innovation : processus de mise en série rapide d'innovations proposées soit par Renault, soit par les fournisseurs et développées conjointement.

PERSPECTIVES 2008 :

Construire un plan R et A.E. ambitieux tourné vers la gamme produit d'après Renault Contrat 2009.

Préparer les structures en termes d'énergie/environnement et d'innovations prestations/services.

Réaliser des partenariats forts.

VOTES :

C.G.T. (2)	C.F.D.T. (5)	C.F.E./C.G.C. (7)	F.O. (6)	Avis C.F.T.C.
ABSTENTION	POUR	POUR	POUR	POUR

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Monsieur LECLERCQ

Avoir une fonction R.H. performante.

Mettre en place une gestion des R.H. cohérente et transversale au niveau monde.

Porter l'efficacité des R.H. au niveau World Class.

Être vecteurs d'un management de l'excellence.

FONDAMENTAUX :

- 1 – Engagement du personnel
- 2 – Stratégie sociale
- 3 – Performance

1 – ENGAGEMENT DU PERSONNEL :

Par le renforcement de la proximité R.H., d'un management de qualité et d'un système de reconnaissance de la performance clair et efficace.

2 – STRATÉGIE SOCIALE :

- Renforcer la qualité du management
- Mesurer objectivement la performance individuelle
- Rendre plus cohérent le lien entre résultats obtenus et système de reconnaissance
- Développer une politique de reconnaissance dynamique.

3 – PERFORMANCE :

CONTRIBUER A LA PERFORMANCE DU GROUPE en préparant les compétences de demain.

- Identifier et développer les compétences stratégiques de l'entreprise
- Accompagner la croissance internationale
- Anticiper et accompagner les transformations du groupe
- Contribuer à l'évolution du système éducatif
- Diversifier les parcours professionnels
- Assurer l'accès à la formation pour chaque collaborateur dans le monde
- Développer la flexibilité des organisations et mieux, utiliser l'outil de travail

- Accompagner l'alliance avec Nissan
- Promouvoir la diversité
- Assurer l'égalité des chances
- Promouvoir un dialogue social de qualité, permanent et responsable à tous niveaux de l'entreprise
- Préserver la santé du personnel et proposer des conditions de travail motivantes.

Les attendus de la nouvelle organisation R.H. :

Assurer une présence forte de la fonction R.H. sur le terrain auprès de chaque collaborateur et manager.

Mise en place de R.R.H. (Responsables R.H. de proximité).

Gérer nos compétences avec une vision globale et internationale.

Mise en place de C.D.C.C. (Conseillers en Développement Carrières et Compétences).

RÔLE DU R.H. DE PROXIMITÉ : Établissement

- Il est le référent R.H. de proximité : il assume la présence d'un professionnel R.H. pour tous les collaborateurs
- Il accompagne les managers dans leur mission R.H. auprès de leurs équipes
- Il garantit le déploiement...

RÔLE DU TECHNICIEN DE GESTION R.H. MÉTIER :

- Il assure la préparation des données individuelles associées au comité de carrière
- Il est le garant de la fiabilisation de la gestion administrative des transferts internationaux.

DONNÉES GLOBALES DE L'ENQUÊTE « ENGAGEMENT 2007 »

107 000 réponses : un taux de participation très élevé et en hausse (88 %).

L'enquête 2007 confirme notre positionnement par rapport à la norme HP avec 2 catégories en progrès qui concernent la catégorie vision client.

EN 2008 : reconfiguration du processus mobilité.

INTERVENTIONS F.O. :

1 – ENTRETIENS INDIVIDUELS :

QUESTIONS :

- Qu'en est-il une fois réalisé ?
- Quel est son parcours et surtout sa prise en compte ?
- Quelles consignes donnez-vous afin qu'ils soient crédibles pour répondre aux besoins des salariés ?

RÉPONSE :

L'entretien individuel est un moment privilégié entre le salarié et son responsable pour se fixer des objectifs, les besoins, etc...

POUR F.O. : *Pas de réponses concrètes, chacun d'entre nous en a l'expérience, c'est écrit, mais pas forcément suivi.*

2 – CLIMAT SOCIAL : N'apparaît pas dans la présentation et pourtant cela existe.

QUESTIONS :

- Quelle est la définition et quel est l'objectif ?
- Parcours hiérarchique et restitution.

RÉPONSE : Aucune...

3 – R.H. DE PROXIMITÉ :

Intervention en faisant remarquer que les R.H. de proximité n'avaient pas le temps de voir chaque salarié. Leur emploi du temps et charges de travail ne leur donnent pas l'occasion de faire leur vrai travail de proximité.

4 – VISIBILITÉ ÉVOLUTION DE CARRIÈRE :

Intervention de F.O. faisant remarquer que les différents accords permettant de prétendre à une évolution de carrière ne sont pas suffisamment appliqués. Pour F.O., il faut que les commissions de suivi se remettent en place. La technicité des véhicules est de plus en plus complexe et l'évolution de carrière ne progresse pas en conséquence.

**IL FAUT ABSOLUMENT
QUE LA LAGUNA III
DONNE UNE
CONTRIBUTION POSITIVE
AUX RÉSULTATS 2008.**

COMPTES ANNUELS

Monsieur DUZAN

ÉVOLUTION M.O.P. :

2006 : M.O.P. réelle	1 063 (2,6 %)
Parité	- 154
Volumes	+ 210
Prix/Mixage/Enrichissement	+ 236
Moyens commerciaux	- 477
Fabrication et logistique	+ 137
Performance POE	+ 390
Garantie	- 152
2007 : M.O.P. réelle	1 354 (3,3 %)

Nissan est plus rentable que Renault.

BILAN FORMATION 2007 ET PERSPECTIVES 2008-04-16

Madame GREFFIER – Chef du service formation France
Madame DOIGNON – Responsable politique jeunes

POLITIQUE JEUNES :

Les engagements de Renault :

- Accord d'insertion avec le ministère de l'emploi
- Charte de diversité en entreprise
- Déclaration relative aux droits fondamentaux

BILAN QUANTITATIF :

934 alternants

ATTIRER :

- 60 à 80 forums étudiants
- Création d'une brochure sur le processus alternance de Renault
- Animation de réseaux (environ 400 personnes) correspondants relations écoles, maîtres de stages, etc...

FORMER :

- Accompagner les jeunes pour l'acquisition de leurs diplômes
- Apprentissage, stages, rénovation de diplômes avec le Ministère de l'éducation nationale, validation de 3 licences, signatures de partenariats.

SENSIBILISER :

Séances d'information/formation des C.O.P. et professeurs référents des classes 3^{ème}, 4^{ème}.

BILAN 2007 ET PERSPECTIVES 2008 :

Renforcer les actions en faveur de l'égalité des chances.

	2007	2008
Course en cours, grand prix des collèges et lycées	X	X
Dispositif d'insertion pour jeunes faiblement qualifiés + acquisition d'un diplôme	X	X
Plan jeunes des quartiers		X
Partenariat lycée Henri IV	X	X
Opération Phénix	X	X
École de la 2 ^{ème} chance Yvelines		X

VOTE SUR 2 THÈMES DE TRAVAIL EN C.C.F. :

- Le management
- Corrélation formation/évolution métier

BILAN SOCIAL 2007, POLITIQUE EMPLOI 2008

Monsieur CHASSAT et Monsieur CLAUDE

15 727 embauches de C.D.I. depuis la signature de l'accord du 16 avril 1999 sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail.

5 596 cadres – 4 043 ETAM – 6 088 A.P.R

L'âge moyen hommes femmes en légère augmentation : 42 ans en 2006 et 42,4 en 2007.

INTERVENTION F.O. : « *Les femmes à 55 % sont au coefficient 185 et de cause à effet seulement 15 % sont au coefficient 195 et dans l'ensemble, les A.P.R. n'évoluent toujours pas ou peu au même rythme que la complexité technologique automobile. L'accord filière 100 doit être mieux regardé.* »

En 2007, les prévisions d'embauches n'ont pas été réalisées. Sur 2008, les 770 le seront-elles ?

TECHNICIENS (11 557) : répartition par coefficient

225 : 1,2 %

240 : 2,8 %

260 : 7,6 %

285 : 30,7 %

305 : 22,3 %

335 : 20,8 %

365 : 10,4 %

400 : 4,3 %

POLITIQUE SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Docteur LATSCHA et Monsieur FERCHAL

NOTRE ORGANISATION/NOS MISSIONS :

- Harmonisation des pratiques
- Pluridisciplinarité
- Indicateur de santé
- International

ANIMATION :

Communication sur les indicateurs de santé.

ACTIONS EN MILIEU DU TRAVAIL :

P.A.R. : comité sécurité ergonomie.

Mission ergonomie : ensemble de la fabrication + incitation à la logistique.

Mission handicap : animations, formations.

NUTRITION : tous les sites

- Campagne équilibre
- Poursuite de l'action Régal
- Information sur le diabète avec A.F.D. et C.P.A.M.

TABAC : tous les sites

Service médical : prise en charge, suivi.

L'INDICE DE MASSE CORPORELLE :

ATTENTION ! L'obésité est importante sur les sites de fabrication.

Anxiété, dépression et sur stress (des dimensions mesurées).

- Il faut augmenter la pertinence de la fiche signalétique pour une meilleure exploitation des résultats.
- Un questionnaire complémentaire autour du management d'entreprise.

LES ÉQUIPES MÉDICALES :

Médecins : Hommes : 15

Femmes : 15

DES FORMATIONS :

En 2007 :

- Animations ateliers relaxation
- Nutrition
- Sevrage tabac
- Urgences – SAMU
- Monitorat formations secouristes

EN 2008 :

- Intervention brève en alcoologie
- Prévention stress post traumatique

AVENIR DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL :

Des évolutions concernant :

- Les missions des services de santé
- Le métier de médecin du travail
- Le financement et la gouvernance du système
- La maîtrise de la contrainte démographique, sans porter préjudice à la qualité du service rendu.

Monsieur FERCHAL :

Le système de management de la santé, de la sécurité, de l'ergonomie et des conditions de travail.

Évolution des résultats : G 1 : 0,13 à 0,14

Comparaison P.S.A. : G 1 P.S.A. : 0,33
G 1 RENAULT : 0,14

ACCIDENTABILITÉ TRAVAIL :

- Tête : 2,8 %
- Yeux : 0
- Tronc : 24,4 %
- Membres supérieurs : 13,9 %
- Mains : 18,9 %
- Membres inférieurs : 22,2 %
- Pieds : 10 %
- Autres : 7,8 %

MALADIES PROFESSIONNELLES :

En augmentation : 250 maladies professionnelles déclarées au lieu de 232.

DÉPENSES : 35,804 M€

- Les conditions de vie au travail
- L'organisation du travail
- Personnel handicapé

Prochaine commission de suivi au mois de mai.

DOSSIER 2008 :

Projet REACH : Registration, Évaluation,...

Développement d'un nouvel outil sur les produits chimiques.

VOTES

	C.G.T. (2)	C.F.D.T. (4)	C.F.E./C.G.C. (7)	F.O. (6)	Avis C.F.T.C.
BILAN FORMATION 2007	CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE
CONTRATS PROFESSIONNALISATION	ABST.	POUR	ABST.	ABST.	FAVORABLE
BILAN SOCIAL 2007	CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE	ABST.
HOMMES ET FEMMES	CONTRE	ABST	POUR	CONTRE	FAVORABLE
ÉVOLUTION EMPLOI/QUALIF.	CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE
POLITIQUE JEUNES 1008	ABST.	ABST.	POUR	ABST.	FAVORABLE
POLITIQUE EMPLOI 2008	CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE



METAUX

*L'efficacité
Réformiste*

**COMITE DE
COORDINATION
DES SYNDICATS
FORCE OUVRIERE**



Projet d'évolution des ingénieries VP et VU et Projet de création d'un établissement de Renault sas

Le nombre de projet VU va s'intensifier dans les deux ans à venir. Des marchés porteurs à l'international sont à saisir et c'est la raison pour laquelle vous nous consulter pour rapprocher les ingénieries VP et VU.

Ce projet devrait mettre en commun les ressources de chaque métier et d'avoir des systèmes d'information plus fiables.

Une nouvelle DAPP VU va être créé, son activité sera semblable à la DAPP VP. Par conséquent, une Direction Ingénierie Véhicule va être créé et ce sera le 12^{ème} établissement administratif de Renault sas.

Du côté social, 1062 salariés sont concernés par ce changement, vous avez prévu la mobilité de 50 salariés. Leurs points de chute ne sont pas encore connus soit de Villiers St Frédéric vers le TCR ou du TCR vers Villiers St Frédéric. Pour ces 50 salariés, Force Ouvrière insiste que les mutations soient effectuées dans le cadre des règles Renault en vigueur comme citées dans le compte-rendu de la Commission Economique du CCE du 20 mars 2008.

Sans avoir eu connaissance du contenu des différents contrats de transfert administratif et des mobilités du personnel de l'i-DVU et un temps d'étude trop court du dossier, FO s'abstiendra sur ces projets.

Boulogne-Billancourt, le 26 mars 2008



METAUX

*L'efficacité
Réformiste*

**COMITE DE
COORDINATION
DES SYNDICATS
FORCE OUVRIERE**



BILAN FORMATION 2007

Le bilan de formation 2007 n'est pas à la hauteur de l'ambition du Plan Renault Contrat 2009, loin de nous de remettre en cause l'aspect qualitatif mais sur le quantitatif, nous constatons une baisse significative depuis 2005.

84,2 % de réalisation soit un déficit de 210 272 heures par rapport au projet.

Le nombre d'heures par effectif moyen mensuel en activité est en chute 25,8 en 2007, 36 en 2006 et 41,4 en 2005.

Le nombre d'heures par formés 35,1 contre 40,9 en 2006.

Le taux d'accès à la formation 77,5 % contre 87,9 % en 2006.

L'évolution des dépenses continue de baisser avec 5,9 % de la masse salariale soit 101,1 millions d'€ contre 6,5 % et 110,5 millions d'€ en 2006.

Baisse très nette du nombre de personnes et d'heures pour les contrats et les périodes de professionnalisation et d'insertion de jeunes sans qualification.

Le bilan 2007 est en baisse dans tous les domaines : en pourcentage de la masse salariale, en nombre d'heures, en durée moyenne, par salarié et en taux de réalisation.

Dans ces conditions, le rôle du service formations est plus que difficile. Nous les félicitons d'avoir néanmoins rempli leur mission malgré les moyens en nette diminution.

Force Ouvrière vote contre le bilan chiffré du Plan de Formation 2007.

Boulogne-Billancourt, le 27 mars 2008



*L'efficacité
Réformiste*

**COMITE DE
COORDINATION
DES SYNDICATS
FORCE OUVRIERE**



Avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation

Le nombre de contrats et le volume d'heures ont fortement diminué ayant une conséquence directe sur le nombre de personnes divisé par 2.

855 en 2006, 419 en 2007 dans le cadre de la professionnalisation.

Nous n'osons pas croire que Renault se désintéresse des jeunes, mais dans ce cas précis, serait-ce une fois de plus dans un but économique.

Pour FO, il ne faut pas négliger les périodes de qualifications, d'adaptations et de professionnalisations.

Ce bilan nous amène à émettre un avis défavorable non pas sur le contenu mais sur l'inquiétante diminution du nombre de stagiaires.

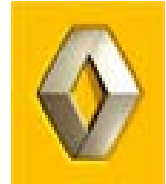
Boulogne-Billancourt, le 27 mars 2008



METAUX

*L'efficacité
Réformiste*

**COMITE DE
COORDINATION
DES SYNDICATS
FORCE OUVRIERE**



BILAN SOCIAL 2007

Le bilan 2007 suit et ressemble à celui de 2006 avec une nouvelle baisse des effectifs avec 41 833 c'est 2,5 % de moins qu'en 2006, déjà en baisse par rapport à 2005 :

- 4,4 % pour les APR, - 2,4 % pour les ETAM, stabilité pour les ingénieurs et cadres.

EMBAUCHES

589 embauches en 2007, c'est le plus faible depuis de nombreuses années. C'est la conséquence des objectifs du contrat Renault 2009 et l'arrêt des départs anticipés FNE et CASA cela détériore la pyramide des âges.

Renault doit financer des départs anticipés des personnes âgées et usées.

POLITIQUE JEUNES

Le nombre d'apprentis est en hausse contrairement à l'an dernier.

Les contrats de professionnalisation continuent de baisser, seulement 307 en 2007.

Le dispositif d'insertion de jeunes sans qualification continue lui aussi de diminuer, seulement 170 en 2007.

Pour FORCE OUVRIERE, l'objectif de la marge opérationnelle pénalise les embauches alors que les sites de fabrication Flins, Sandouville et Douai peinent pour faire fonctionner leurs UET.

Cette politique d'emploi dégradée a des répercussions négatives sur le climat social dans tout Renault, que ce soit dans les ateliers ou les services tertiaires.

De son côté, la maîtrise est confrontée à de gros problèmes de management qui s'ajoutent au stress généré par les pressions sur les objectifs et la charge de travail supplémentaire.

Fermer le robinet des embauches n'est pas un signe de dynamisme d'une grande entreprise comme Renault. On ne peut empêcher le personnel de se poser des questions sur son avenir à moyen terme.

On développe à l'international, on réduit les capacités des usines françaises. Flins, 1 ligne et 2 équipes, Sandouville, bientôt identique. Douai suppression d'une équipe sans compter le nombre important de Journées Non Travaillées. Où sont les taux de charges des usines à 80 % notamment en France.

SITUATION COMPAREE FEMMES/HOMMES

L'effectif féminin est en légère augmentation : 15,5 % contre 15,2 % en 2006 déjà meilleur que 2005 ainsi que leur recrutement passant de 23 % à 27,5 %.

Mais ce pourcentage est un « trompe l'œil » car l'effectif masculin a davantage diminué par rapport à celui des femmes.

L'égalité professionnelle c'est bien, l'égalité professionnelle et salariale c'est mieux. Il existe encore trop d'écart de rémunération.

La Direction Générale doit tenir compte de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes ayant pour objectif de supprimer les écarts de salaire pour un même poste avant le 31 décembre 2010.

Pour FO, cette discrimination salariale vécue par les femmes tout au long de leur carrière est injuste, répercussion inévitable sur le montant de leur retraite.

CONDITIONS D'HYGIENE ET SECURITE

Le taux de fréquence F2 et le taux de gravité G sont en hausse par rapport à 2006.

Le nombre de maladies professionnelles déclarées continue de progresser : 209 en 2005, 232 en 2006, 250 en 2007.

L'absentéisme est en hausse dans toutes les catégories APR, ETAM et Ingénieurs et Cadres reflétant le climat social.

Pour conclure, l'analyse de tous ces bilans n'est pas de nature à transporter d'enthousiasme les salariés car ils contiennent trop de points négatifs.

Force Ouvrière donnera un avis défavorable à toutes les consultations.

Boulogne-Billancourt, le 27 mars 2008



*L'efficacité
Réformiste*

COMITE DE COORDINATION DES SYNDICATS FORCE OUVRIERE



POLITIQUE EMPLOI

Pour 2008, avec une perspective de recrutement qui serait, sous réserve de 770 personnes et le départ estimé de 1500 salariés à fin 2008 montre bien la nouvelle politique d'emplois négative liée au Contrat Renault 2009.

Cette politique aura des conséquences négatives à moyen terme :

- Sur la pyramide des âges,
- Sur l'augmentation de la charge de travail,
- Sur les conditions de travail,
- Sur l'absentéisme,
- Sur le moral des salariés,
- Sur l'ambiance dans l'entreprise,
- sur la qualité, les coûts, les délais.

C'est pourquoi, Force Ouvrière revendique un plan de départs anticipés de salariés âgés et usés qui seul permettra l'embauche de jeunes et évitera les conséquences négatives citées ci-dessus.

FO votera contre la politique d'emploi de la Direction de Renault.

Boulogne-Billancourt, le 27 mars 2008