



Usine de RENAULT Choisy-le-Roi

140 AV de Villeneuve St Georges

94600 Choisy-le-Roi

WWW.FO-RENAULT.COM

TEL : 01 76 82 47 78

Fax : 01 76 82 48 14

Le 07/01/2011

BONNE ANNEE 2011 !

Après la fermeture du site durant 2 semaines pour les fêtes de fin d'année, FO Renault Choisy-le-Roi vous souhaite une : **BONNE ET HEUREUSE ANNEE 2011**

*Que cette nouvelle année vous apporte la réussite.
Que les difficultés de cette année nouvelle vous soient épargnées et que le bonheur soit au galop tout au long de l'année dans vos cœurs et dans ceux de vos proches.*

A SAVOIR

L'accord d'indemnisation du chômage partiel a pris fin le 31 décembre 2010. Suite à cela la direction et les organisations syndicales ont négocié un projet d'accord sur celui-ci.

Le lundi 10 janvier 2011, un CCE (Comité Central d'Entreprise extraordinaire) aura lieu et aura pour ordre du jour :

- Information et consultation sur le projet d'accord d'indemnisation du chômage partiel, mis en place à dater du 1^{er} janvier 2011 et jusqu'au 30 juin 2011.

Au C.E. du mois de décembre 2010, la direction a annoncé la rénovation des nouveaux moteurs ainsi que les turbos, ce qui a été revendiqué par F.O

UNE BELLE ANNEE 2010

En 2010 Renault a enregistré des ventes record ; pour F.O la direction doit augmenter les salaires de l'ensemble des salariés car c'est grâce à eux que Renault a atteint ce record. De plus, tout augmente : l'électricité, les assurances, le pétrole, les mutuelles etc.... hormis nos salaires.

LE BLOG DE PATRICK PELATA

Pour Renault, ce sera une année charnière et la première année du plan que nous allons annoncer le 10 février prochain. Quelle est donc la "feuille de route" pour 2011 ?

L'année 2011 devrait voir la concrétisation de nos investissements dans le monde avec environ 45 % de nos ventes prévues hors d'Europe, ce qui nous permettra de contrebalancer la baisse attendue des marchés français (- 10 %) et européen (entre - 1 et - 2 %).



LE BLOG DE PATRICK PELATA

MIEUX GERER L'EMPLOI ET LES COMPETENCES CHEZ RENAULT

AU-DELA DES SOI-DISANT 3000 "PRE-RETRAITES" DONT ON ENTEND PARLER...

La crise nous a conduit, mi-2008, à stopper l'embauche et à nous séparer de plus de 6 000 personnes, en Europe pour l'essentiel. Il fallait alors réduire rapidement les coûts fixes de Renault alors que le chiffre d'affaires plongeait.

Aujourd'hui, la reprise économique n'est pas encore là en Europe, mais nous ne pouvons pas en rester à ces mesures de crise : s'il n'est toujours pas possible d'augmenter nos dépenses de personnel en Europe il faut bien, pourtant, embaucher de nouveaux talents, à la fois pour garder une pyramide des âges normale et pour permettre de combler les déficits de compétences d'un Renault résolument moderne, comme en simulation-calcul ou en mécatronique par exemple.

Les changements technologiques s'accroissent et cela génère plus fréquemment une distorsion entre besoins et ressources. Pour autant, l'entreprise, en aucun cas, ne peut se "laver les mains" des personnes qu'elle a embauchées, formées, spécialisées sur des compétences dont elle a eu besoin et, peu à peu, moins besoin : nous avons la responsabilité d'accompagner nos collaborateurs dans l'évolution de leurs compétences et dans leur parcours professionnel. Pour le salarié, le "contrat" d'emploi à vie devient un "contrat" d'employabilité : l'entreprise ne peut lui garantir un emploi à vie, mais plutôt des compétences successives lui permettant de se réemployer dans ou hors de l'entreprise. Il faut donc innover.

Innover, cela veut dire faire ce que certaines des entreprises que nous avons étudiées (1) font : un état des lieux précis des personnes et des compétences disponibles puis une planification détaillée, métier par métier, des besoins de compétences à 3, 5 ou 10 ans. L'évolution démographique des personnels concernés permet ensuite de voir où vont se situer les difficultés. D'abord les compétences dont on va manquer si rien n'est fait, ensuite les compétences qu'on aura en excès. Pour les premières, il faut embaucher ou former. Pour les dernières, il y a notamment trois solutions :

- certaines personnes resteront dans leur poste, en moindre nombre,
- d'autres pourront être formées à des compétences nouvelles. Les outils d'adaptation internes existent, mais il faut s'assurer qu'ils sont adaptés en permanence : formation, parcours de carrière, gestion des mobilités...
- d'autres partiront et ces départs se feront sur la base d'un double accord : de Renault et du salarié. Les volontaires au départ devront, bien sûr, être aidés par Renault afin de trouver un nouveau travail à leur convenance. Par une formation complémentaire, par une aide au départ et par une garantie de bon retour chez Renault, dans certaines conditions en cas d'insuccès.

C'est donc une véritable "Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences(2)" que nous sommes en train de discuter, en France, avec les organisations représentatives du personnel. Au-delà de la négociation avec les syndicats, cette "GPEC" doit devenir l'affaire de tous. Et d'abord du management en bonne intelligence avec les collaborateurs eux-mêmes.

C'est dans ce cadre que nous avons abordé avec les syndicats français une mesure particulière sur le traitement des conséquences de la pénibilité (3) : la mise à disposition avec cessation d'activité à 58 ans, avec le salaire d'une retraite, pour les personnels ayant soit une incapacité de travail d'au moins 10%, soit un travail en équipes depuis au moins 15 ans. Ces discussions avancent bien, mais il est dommage qu'une organisation syndicale ait cru bon de rompre la confidentialité de cette négociation, mettant ainsi en lumière – et en risque! – une petite partie seulement de ce qui est sur la table.

(1) dont SFR, Thalès, Carrefour, Michelin... Cette étude a été faite par l'équipe transverse n° 5 pilotée par Philippe Brunet.

(2) instaurée en France, en 2005, par la loi de cohésion sociale (dite Loi Borloo). Des accords "GPEC" ont déjà été signés, en France, chez PSA, GDF-Suez, EADS, Areva, Air-France...

(3) Et pourtant, Renault fait des efforts depuis longtemps pour réduire les postes difficiles en ergonomie. De 2006 à 2009, les postes cotés « rouge » sont passés de 4% à 2% dans les usines de mécanique et de 10% à 6% dans les usines de carrosserie-montage.

