



Cette année, et plus que jamais, la Direction Générale doit pratiquer une politique salariale juste et comprise de tous.



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 8/02/2011

FORCE OUVRIERE appelle les salariés de toutes catégories confondues et les syndicats de l'ensemble des sites Renault SAS à débrayer massivement 1h minimum le mercredi 9 février 2011.

PLUS NOMBREUX -PLUS FORTS -PLUS EFFICACES

CCE EXTRAORDINAIRE DU 3 FEVRIER 2011

Présentation et vote sur le projet d'accord GPEC

Déclaration des élus FORCE OUVRIERE

Commission de suivi intéressement financier le jeudi 10 février.

Nous ne connaissons pas à ce jour l'exactitude des résultats de l'année 2010 mais il semblerait que la Marge Opérationnelle qui est l'élément de base de calcul de la prime serait d'environ 2,8%.

Si les montants des primes ainsi calculés ne sont pas à la hauteur de l'attente des salariés au regard des bénéficiaires qui seront connus, les élus **FORCE OUVRIERE** ont d'ores et déjà prévenu la Direction Générale qu'il faudra y intégrer la notion de bonus supplémentaire.

Il ne s'agissait pas, pour nous, de partir de zéro : l'application de nombreux accords négociés a sans doute permis d'améliorer les parcours professionnels des salariés de Renault en termes de formation, de professionnalisation par les compétences, et du développement des filières Métiers.

Il nous fallait donc faire le point de ce qui existe, améliorer les outils déjà en place, les renforcer et anticiper afin de mieux les mettre en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

La GPEC doit être un outil de synthèse des différents dispositifs qui sont d'ores et déjà actifs mais de façon trop souvent dispersée.

La GPEC doit avoir une double finalité :

- Une finalité anticipative et une finalité préventive face à d'éventuelles difficultés en termes d'emplois et de compétences.

Elle doit avoir une double dimension :

- Collective et individuelle

Ce doit être un outil de gestion orienté vers l'avenir de l'entreprise débouchant sur des plans d'action concrets pour servir les enjeux collectifs ainsi que pour l'accompagnement de projets individuels.

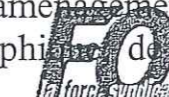
L'objectif de la GPEC n'étant pas de partir du constat d'un éventuel sureffectif mais bien d'optimiser l'effectif en place, le maître mot étant « ANTICIPER » pour parvenir à concilier intérêt collectif et intérêt individuel pour élaborer un accord complet et opérationnel. D'ailleurs, à ce titre, remplacer le terme « compétences » par « qualifications » aurait été une garantie supplémentaire de reconnaissance de « professionnalisation ».

Plusieurs niveaux de concertation étaient souhaités et sont désormais possibles : nationaux, locaux, au niveau des filiales et voire inter-entreprises.

Elle se devait d'aborder les thèmes d'aménagements de fins de carrières, de mobilités interne et externe, professionnelle et géographique, de formation, de VAE (Il reste à obtenir la

Ensemble avec

Revendiquer-Négocier  Construire-Agir



reconnaissance systématique de ces titres (en termes de carrière et de rémunération), de tutorat, d'un état des lieux des métiers sensibles qu'ils soient émergents ou qu'ils soient appelés à évoluer ou à disparaître.

C'est pourquoi nous sommes satisfaits de voir la direction accéder à notre demande de mise en place de deux instances paritaires de dialogue sur la stratégie de l'entreprise et l'évolution des métiers et des compétences, auxquelles **FORCE OUVRIERE** participera activement.

Cet accord le permet, c'est encourageant !

La mise en place de cet accord GPEC est une opportunité et officialise une logique d'anticipation mais, nous vous le rappelons, elle ne pourra être efficace que si elle est associée à une gestion sociale saine de l'entreprise.

3 axes prioritaires pour **FORCE OUVRIERE** :

① Un plan de recrutement de 4700 personnes avec un engagement de la Direction Générale de poursuivre cette tendance de recrutement dès 2014, en particulier dans le manufacturing pour :

- Le 15/40 à Douai,
- le VU à Sandouville sans parler du parc fournisseurs,
- le VE et la clio4 à Flins sans compter sur l'usine de batteries,
- Cléon pour les moteur VE et VU,
- Maubeuge, entre autres...

② Des mesures de dispense d'activité en fin de carrière dans le cadre de la pénibilité.

La direction générale commence, enfin, à reconnaître la pénibilité et ce sont 3000 salariés qui pourraient en bénéficier.

Tant au niveau central qu'au niveau fédéral, **FORCE OUVRIERE** se félicite de ce premier grand pas, qui, sachez le, pour **FORCE OUVRIERE** laissera une empreinte indélébile pour l'avenir.

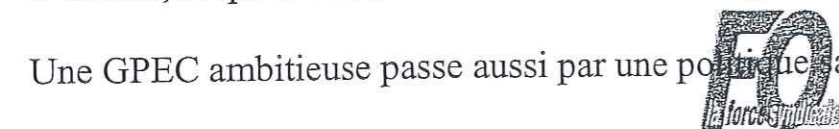
Nous continuerons à poser le vrai problème de la pénibilité : les conditions de travail découlant de la course à la productivité fragilisent les salariés et affectent leur espérance de vie.

③ Des mesures financières pour accompagner toutes les formes de mobilité.

Sur ce point, nous resterons particulièrement vigilants pour que ces mesures profitent effectivement à l'employabilité des salariés et ne fassent pas l'objet d'incitations « abusives »!

3 bonnes raisons pour que **FORCE OUVRIERE donne un avis favorable à ce projet d'accord, et que **FORCE OUVRIERE** ne manquera pas de signer dès demain !!!**

Une GPEC ambitieuse passe aussi par une politique salariale à la hauteur.



La direction doit se donner les moyens de ces ambitions !
Vous ne pouvez pas faire l'impasse, rendez vous donc le 11 février prochain.

RESULTAT DU VOTE

FO :	Pour
CFDT :	Pour
CGT :	Contre
CFE/CGC :	Pour
CFTC :	Avis favorable (pas d'élu)

Pour autant, la GPEC ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt.

L'ACTION REVEVENDICATIVE CONTINUE

Concernant **FORCE OUVRIERE** à l'approche de la négociation sur les salaires qui se tiendra le 11 février et l'annonce des résultats financiers qui sera faite le 10 février au cours du Conseil d'Administration, les responsables des syndicats **FORCE OUVRIERE Renault France** se sont réunis pour étudier et décider la meilleure façon de faire infléchir la Direction Générale sur la politique salariale 2011.

→ TOUT D'ABORD Rappeler à la Direction :

- Une Augmentation Générale de 3,5%
- Un effort particulier pour les bas salaires avec un talon minimum de 56€
- Une enveloppe pour les Augmentations Individuelles de 2,5% permettant :
 - Des changements de coefficients plus nombreux pour les APR et les ETAM
 - Davantage de blocs de compétence pour les APR
 - L'augmentation des compléments de carrière
 - Le déblocage des plafonds des compléments de carrière
 - La reconnaissance des Bacs +2 et Bac +5 qui apportent une valeur ajoutée aux compétences professionnelles des salariés
 - La revalorisation des primes d'astreinte, de douche, de nuisances et des médailles du travail (et cela dès 20 ans d'ancienneté)
- La distribution d'actions gratuites pour tous les salariés
- L'augmentation des primes de transport
- Le versement d'un 13^{ème} mois et la réinstauration des primes trimestrielles de mars à septembre

