

POINT SUR L'ACTIVITE CENTRE D'USINAGE

Au C.E. du mercredi 16 mars 2011, la direction a informé les organisations syndicales sur le centre d'usinage. D'après celle-ci, celui-ci coûte chère pour notre site lorsqu'il y a des réparations à faire quant celui-ci tombe en panne ou que l'on doit l'adapter à d'autres activités. Pour la direction, celui-ci n'aurait pas du être acheté.

Pour F.O, nos responsables n'ont pas su analysé l'achat de ce centre d'usinage ainsi que sa rentabilité. Aujourd'hui on nous explique que celui-ci a coûté très cher à Renault Choisy-le Roi, que nous perdons de l'argent tous les jours et que nous ne pouvons plus continuer dans cette direction.

Aujourd'hui le site de Renault Choisy a besoin de nouvelles activités et de responsables compétents. Comme toujours, F.O. sera là pour que le site de Renault Choisy-le-Roi continu de produire tout en répondant aux demandes de nos clients, ce que nous avons fait par le passé grâce des accords répondant à des changements d'organisations du travail et aux salariés de notre site.

N'oublions pas que F.O. a toujours fait des propositions à la direction dans le but d'intégrer d'autres activités, comme par exemple la rénovation des pompes à injection, le projet d'ACCESS, les turbos ainsi que la mise en place de GAIA sur le site de Renault Choisy-le-Roi etc....

Pour F.O, le site de Renault Choisy ne fermera pas demain matin car la direction générale a confirmé qu'il n'y aura pas de fermetures d'ici la fin de l'année 2013. Monsieur le Directeur invitera les salariés à une information sur l'activité de notre site.

Le mercredi 30 mars 2011 aura lieu un C.E. ordinaire

Voici quelques points de l'ordre du jour

→ Suite à la demande de F.O, une présentation DAV aura lieu : marché de l'échange standard, intervention de M. Philippe GALLAND, Directeur du programme EUM.

→ Information et consultation sur les modalités de la journée de solidarité pour 2011 (Pâques)

→ Information et consultation sur le positionnement de journées non travaillées au mois d'avril. Celle-ci a été demandée par F.O. signataire de l'accord ORTT afin de permettre de faire le point. Suite aux rumeurs comme quoi il y aurait des jours chômés en avril, F.O a posé la question et il n'y aura pas de chômage pour le mois d'avril.

→ Présentation du projet de rénovation turbo. Cela c'est la proposition de F.O.

A SAVOIR

L'espace Emploi et Compétences sera mise en place à Renault Choisy le lundi 4 avril 2011 afin de répondre aux questions des salariés suite a l'accord GPEC.

ANNIVERSAIRE 60 ANS

Le Comité d'Établissement Renault Choisy existe depuis 1951.

A cette occasion, les élus du C.E offriront une surprise aux salariés.

**F.O AVANCE DANS LE BON SENS
AVEC DES FAITS ET NON PAS AVEC DE BELLES PAROLES !**



TEL : 01 76 82 47 78

Usine de RENAULT Choisy-le-Roi

140 AV de Villeneuve St Georges

94600 Choisy-le-Roi

WWW.FO-RENAULT.COM

Fax : 01 76 82 48 14

Le 24/03/2011

BILAN SOCIAL 2010 RENAULT CHOISY AU C.E. DU 16 MARS 2011

1) EMPLOI

L'année 2010 a été le reflet de l'année de 2009, pour ce qui concerne l'activité et le chômage partiel, et cela suite à la prime à la casse qui a affaibli les commandes de nos clients. Cela a modifié l'organisation du travail, la mobilité, les missions sur les autres sites de Renault et le développement de la polyvalence sur notre site.

A SAVOIR

Les élus du C.C.E. dont Monsieur BASSET représentant de Renault Choisy, ont participé à une discussion avec Monsieur CARLOS GHOSN et Monsieur PELATA. Le représentant de Choisy a posé la question suivante : « Monsieur le Président il est actuellement difficile d'avoir de l'activité sur notre site de Choisy-le-Roi et celui-ci est souvent oublié par la Direction Générale. Nous avons besoin de nouvelles activités. » La réponse a été de Monsieur le Président qu'il ne peut pas répondre instantanément à la question mais qu'il étudierait ce cas.

En 2009, le nombre de salariés était de 405 et de 366 en 2010. Lorsque l'on regarde les effectifs en % par population cela représente 51% de l'effectif total des APR, 35,6% des ETAM et 9,3% des cadres. La seule progression a été faite sur l'effectif des femmes qui passent de 8,6% en 2009 à 9,3% en 2010.

Commentaire F.O.

Fort de ce constat, F.O a toujours fait des propositions à la direction afin de développer d'autres activités comme la rénovation des turbos, démarreurs, transmissions, alternateurs, les pompes à eaux, pompe à vide etc.... Nous avons également demandé depuis des années, la mise en place de la rénovation des moteurs NISSAN sans oublier le projet ACCESS dont une partie a été proposé par F.O. A l'avenir, nous demandons la rénovation des batteries pour les véhicules électriques à Choisy-le-Roi pour la consommation domestique ect...

2) EMBAUCHES

Il y a eu zéro embauche en contrat à durée indéterminée sur l'année suite au gel des embauches par la direction. Cependant il y a eu 6 embauches à durée déterminée, correspondant à 6 apprentis.

Commentaires F.O.

A chaque réunion du C.E, qui se déroule tous les mois entre la direction et les élus de celui-ci, F.O. a toujours interpellé la direction sur la dégradation des effectifs en demandant des embauches comme compensation suite aux départs en retraites, aux licenciements, démissions, mutations etc.... La réponse de la direction a été que c'est la direction générale qui détermine les embauches.

Suite à la réunion du Comité Central d'Entreprise (C.C.E) extraordinaire du 17 et 18 mars 2011, le représentant de RENAULT Choisy-le-Roi Monsieur BASSET Mohammed, a signalé à la direction générale que les effectifs de notre site se dégradent de plus en plus : nous sommes 366 en 2010, 53 salariés ont quitté notre site. Aujourd'hui, je vous demande des embauches pour le site Choisy-le-Roi suite à l'accord GPEC, signé par F.O. La direction générale a répondu que cette demande sera analysée.



3) LA PYRAMIDE DES AGES AU 31 DECEMBRE

La moyenne des âges de l'Usine est de 47 ans pour les APR et les ETAM et de 41 ans pour les cadres

Entre 50 et 60 ans et plus la répartition s'établit comme suit :

De 50 à 54 ans = 60 personnes
De 55 à 59 ans = 94 personnes
De 60 et plus = 14 personnes
Total = 168 personnes

Ce sont les APR qui comptent le plus de salariés ayant entre 55 et 59 ans, suivi par les ETAM.

Commentaires F.O.

Plusieurs fois dans l'année, F.O a interpellé la direction sur la pyramide des âges où la majorité des salariés ont plus de 50 ans, n'améliorant pas les effectifs car ces salariés ont souvent des problèmes de santé et ne peuvent plus travailler comme il y a 20 ans, sans oublier que la réforme de la retraite a aggravé les conditions des départs en retraite.

Depuis des années, F.O a soulevé le problème de la pénibilité afin de répondre à cette population de salariés désirant bénéficier d'un départ anticipé et d'autre part d'embaucher des jeunes. Après des années, des négociations ont enfin eu lieu en 2010 qui ont débouchés sur l'accord GPEC, qui prévoit des embauche et des départs. Celui-ci a été signé par F.O ainsi que les autres organisations syndicales, sauf par la C.G.T.

DEPARTS

Nombre de démissions = 6 personnes dont 4 APR 1 ETAM ET 1 Cadre.

Nombre de Licenciements pour d'autres causes = 7 personnes APR,

Fin CDD = 9 apprentis et 1 ETAM

Nombre P RV hors retraite = 1 personne Cadre.

Nombre Rupture conventionnelle = 1 personne APR

Nombre de Mutation dans d'autres établissements = 11 personnes dont 1 APR, 6 ETAM et 4 Cadres.

Nombre des départs en retraite = 14 personnes dont 11 APR et 3 ETAM.

Nombre de départs en retraite dans le cadre du PRV = 3 personnes dont 1 APR, 1 ETAM et 1 Cadre.

TOTAL = 53

ENTREES

Nombres d'entrées = 14 personnes dont 8 femmes et 6 hommes + 12 contrats d'apprentissage + contrat de professionnalisation, 1 mutation filiale Cadre et 1 mutation inter-établissement ETAM.

POLITIQUE JEUNES

Au cours de l'année 2010, notre site a accueilli 37 jeunes dont 15 en alternance et 19 stagiaires ainsi que 3 stages découverte 3ème.

Commentaires F.O : Nous avons voté pour la politique jeune car celle-ci à une relation avec le système éducatif et permet d'offrir de l'expérience tout en obtenant des diplômes etc.... Cependant, nous regrettons que l'apprentissage ne débouche pas sur des embauches.

HANDICAPÉS

Nombres de personnes handicapées = 37 personnes dont 27 APR et 10 ETAM.

REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

SALAIRES = en 2010, l'augmentation générale des salaires a été de 0,7%

PROMOTIONS = 30 personnes au TOTAL dont 13 APR, 11 ETAM, 2 statut Cadre et 4 IC

VALIDATION DES BLOCS DE COMPETENCES = 26 personnes APR

COMPLEMENT DE CARRIERE = 132 APR

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ETAM = 50% de révision

Commentaires F.O : Concernant la rémunération, nous avons voté contre suite au maintien de certains salariés dans les mêmes coefficients depuis des années. Cependant, c'est grâce à nos accords et interventions tout au long de l'année auprès de la direction, que certains salariés bénéficient de promotions, de blocs de compétences et de compléments de carrière.

Cela en partie grâce à la signature d'accords comme sur l'intéressement de RENAULT, la performance de Choisy-le Roi, les allocations de fin d'année, les vacances sans oublier les ICP. La C.G.T n'a pas signé ces accords.

FORMATION

En 2010, FO s'est abstenu concernant le plan de formation suite à l'organisation de celui-ci qui ne répond pas aux besoins des salariés, et lorsque ces salariés rentrent dans la salle de formation, ils ne trouvent même pas d'ordinateur sur lequel travaillé. Sans oublier que F.O. demande depuis des années la mise en place d'une salle de formation métier pratique, afin d'apprendre le fonctionnement de nos organes mécanique et permettre aux salariés d'évoluer au sein de leurs carrières etc....

La réalisation du plan de formation se situe à 101% (environ 28 heures par personnes), ce qui place Renault Choisy 2ème site de Renault en ce qui concerne sa réalisation.

Le contrat social de crise a été appliqué dès le 2ème trimestre 2009 et s'est poursuivi en 2010 à hauteur total de 2000 heures sur l'année. Cela a évité certains jours de chômage tout en permettant à chaque salarié de préserver son Compte Epargne Formation.

POUR EN SAVOIR PLUS

L'objectif de l'entretien individuel: Chaque année, il est l'occasion de favoriser les échanges et le dialogue entre un salarié et son chef hiérarchique direct. Cet entretien permet de faire un bilan de l'année écoulée et de définir les nouveaux objectifs. Le salarié a la possibilité de s'exprimer sur son activité, ses difficultés, ses besoins et ses souhaits concernant son projet professionnel. Il permet également de formaliser les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les actions de formation à programmer.

Commentaires F.O

F.O a toujours demandé à la direction le respect de l'accord sur l'entretien individuel, c'est-à-dire l'application de celui-ci, que le salarié puisse avoir un exemplaire de son entretien signé par lui-même et sa hiérarchie, le respect de la date anniversaire de chaque salarié et que l'on tienne en compte les souhaits du salarié concerné suivi par des réponses appropriées. Un plan de formation doit être préparé suite à celui-ci.