

CE social du 17 septembre 2008

- **Embauches :** Lors du CE de mercredi 17 septembre, Force Ouvrière s'est interrogé sur la nécessité d'avoir embauché 5 cadres.
La direction a semblé embarrasser pour nous répondre, puisque nous n'avons pas eu d'explication.
Peut-être, sera-t-elle en mesure de porter à la connaissance des élus de plus amples précisions lors du prochain CE ?
- **Intérimaires :** Le nombre d'intérimaires serait de 133 dont 56 en insertion.
- **Prêt de personnel :** La direction affirme qu'aucunes réglementations n'exigent de limiter la durée des prêts, Force Ouvrière lui rappelle que cette même Direction a formalisé une procédure que doit respecter l'ensemble de la ligne hiérarchique et notamment :
 - de limiter les prêts à 4 mois maximum
 - d'éviter les prêts successifs
 - d'interdire aux secteurs emprunteurs de prêter une seconde fois la personne concernée
 - de privilégier l'horaire initiale
 - de respecter un délai de prévenance d'une semaine minimum sans changement d'équipe et de 10 jours minimum pour un changement d'horaire
 - du respect des congés posés
 - de ne pas prêter des personnes proches de la retraite
 - de ne pas envoyer en prêt les personnes qui doivent valider leurs blocs
 - de respecter les formations prévues
 - d'une présentation du poste de travail en amont du prêt
 - d'un entretien individuel avant et après le prêt, avec date de départ et de retour
 - d'un accompagnement tout au long du prêt par la hiérarchie (CUET)
- **FDN :** la Direction nous réaffirme que tout détachement est proposé aux **salariés volontaires** (si vous rencontrez des pressions, faites le nous savoir). La durée de ces détachements est prévue sur **6 à 9 mois**, après cette période le salarié qui le désire pourra réintégrer son atelier ou faire une demande de mobilité.

Afin de formaliser le détachement, les salariés doivent signer une lettre de mission, dans laquelle, le poste et la durée y sont mentionnés.

Le salaires du personnel Renault en détachement serait maintenu (FO a demandé à obtenir plus d'éléments sur cette question).

En ce qui concerne l'acquisition des JCC et des JCI, la Direction a esquivé les interrogations des élus... Pour Force Ouvrière, les salariés ne doivent pas être lésés sur le sujet.

Ce qu'il faut savoir, c'est qu'avec l'accord ORTT de notre établissement, un ouvrier cotise jusqu'à 27 JCC/an et 4 JCI/an ; à la fonderie c'est 5 JCC/an et 13 JCI/an.

Les détachements vers FDN ne doivent pas se faire au détriment des salariés de notre usine, c'est pourquoi, FO interpellera la Direction, d'autant plus qu'avec la situation actuelle, les compteurs temps fondent comme neige au soleil.

CONDITIONS DE DEPART ANTICIPE A LA RETRAITE POUR CARRIERES LONGUES

CIRCULAIRE MINISTERIELLE DU 7 JUILLET 2008

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a mis en place un dispositif de retraite anticipée avant 60 ans pour les assurés ayant commencé à travailler entre 14 et 17 ans et ayant accompli des carrières longues.

Pour bénéficier de ce dispositif, l'assuré doit vérifier qu'à l'âge auquel il souhaite prendre sa retraite anticipée, il remplit cumulativement les trois conditions suivantes :

- avoir commencé son activité professionnelle avant un âge déterminé (16 ou 17 ans) ;
- totaliser une durée d'assurance donnée correspondant à 168 trimestres (soit, 42 ans) validée par la caisse d'assurance vieillesse ;
- pouvoir justifier, sur ce nombre total de trimestres validés, d'un nombre minimal de trimestres cotisés ;

Jusqu'au 31 décembre 2008, la durée totale d'assurance est fixée à 168 trimestres validés (soit, 42 ans) et sur ce nombre total de trimestres validés, le nombre de trimestres cotisés varie selon l'âge de début d'activité et l'âge de départ à la retraite, comme le montre le tableau suivant :

Âge de départ à la retraite	Âge de début de carrière	Durée d'assurance validée en trimestres (T) (1)	Dont durée cotisée en trimestres (T)
56 ans	avant 16 ans	168 T	168 T
57 ans	avant 16 ans	168 T	168 T
58 ans	avant 16 ans	168 T	164 T
59 ans	avant 17 ans	168 T	160 T

Entre 2009 et 2012, les conditions susvisées restent inchangées, mais les durées d'assurance requises évoluent : en effet, la loi du 21 août 2003 susvisée a prévu de majorer de façon progressive la durée totale d'assurance et la durée d'assurance cotisée. Dans une circulaire du 7 juillet 2008, le ministère précise les conditions de mise en œuvre de ces majorations. Ainsi, le nombre de trimestres requis pour obtenir une retraite anticipée longue carrière dépendra de l'âge de début d'activité, de l'âge de départ à la retraite et désormais de l'année de naissance de l'assuré, comme le montre le tableau suivant :

Âge de départ à la retraite	Âge de début de carrière	Durée d'assurance validée en trimestres (T) (selon l'année de naissance)				Dont durée cotisée en trimestres (T) (selon l'année de naissance)			
		<i>assuré né en 1950</i>	<i>assuré né en 1951</i>	<i>assuré né en 1952</i>	<i>assuré né en 1953 (2)</i>	<i>assuré né en 1950</i>	<i>assuré né en 1951</i>	<i>assuré né en 1952</i>	<i>assuré né en 1953 (2)</i>
56 ans	avant 16 ans	(1)	(1)	(1)	172 T	(1)	(1)	(1)	172 T
57 ans	avant 16 ans	(1)	(1)	172 T	172 T	(1)	(1)	172 T	172 T
58 ans	avant 16 ans	(1)	171 T	172 T	172 T	(1)	167 T	168 T	168 T
59 ans	avant 17 ans	170 T	171 T	172 T	172 T	162 T	163 T	164 T	164 T

(1) Ces hypothèses sont visées par la réglementation en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008. Elles figurent dans le tableau ci-dessus.(2) Dans l'attente de la publication d'un décret, la durée d'assurance applicable est celle de la génération 1952.

ÉLECTIONS DES ADMINISTRATEURS représentant les Salariés au Conseil d'Administration du GROUPE RENAULT

Des représentants du personnel au Conseil d'Administration de RENAULT, quel intérêt, quel apport ?

Un peu d'histoire...

Les conseils d'administration (CA) furent créés pour garantir aux actionnaires qui plaçaient leur capital dans une entreprise que celle-ci serait accompagnée avec vigilance dans sa gestion financière et ses orientations stratégiques ; en bref, qu'elle était bien « administrée »...

Il s'agissait donc aux administrateurs, pour l'essentiel, de veiller au développement de la société, dans une optique permanente d'accroissement du capital investi et de rentabilité financière.

Si cette approche initiale s'est sophistiquée au fil des siècles, intégrant des notions toujours plus complexes (normes comptables, maîtrise des risques, transparence, gouvernance, éthique...), il n'en demeure pas moins que le comptable et le financier continuent de prédominer dans la tête des administrateurs de société.

Et Renault, dans tout ça ?

Pour RENAULT et ses filiales, trois administrateurs seront élus, deux pour le collège « Autres Salariés » qui regroupe les ouvriers et les ETAM, et un pour le Collège « Ingénieurs et Cadres ». Ainsi, le conseil d'administration de RENAULT peut bénéficier d'autres angles de vue que ceux des experts financiers, juristes, banquiers et chefs d'entreprise qui le composent pour l'essentiel (le conseil de Renault est composé de 18 membres).

Pourquoi vous pouvez compter sur les administrateurs salariés ?

D'abord parce qu'ils sont eux-mêmes des salariés. Et aussi parce que nos candidats à l'élection 2008 sont soutenus par une large liste d'union syndicale (CFE-CGC, FO, CFTC et CFDT) : ils seront donc évidemment porteurs de valeurs communes (par ex. primauté du social face à des

approches strictement comptables) et s'attacheront à exprimer la richesse et la diversité des sensibilités du personnel en regard des propositions faite par la Direction Générale.

Choix stratégiques et dimension sociale

Un demi-point de marge opérationnelle vaut-il quelques milliers d'emplois ?

Nul doute que la réponse des administrateurs salariés a été et sera toujours différente de celle de représentants purs et durs des actionnaires.

Bien sûr, le rôle de vos élus sera de participer, au sein du Conseil d'Administration, à l'examen et à la validation des orientations stratégiques de développement pour le Groupe, telles que proposées par la Direction générale. Ils devront et sauront tenir compte des réalités économiques d'un monde où la concurrence est rude et où il est parfois primordial de « survivre ».

Mais leur responsabilité envers tous les salariés de Renault, leur engagement solennel, sera de faire valoir la prise en compte du capital humain lors de ces choix qui engagent durablement notre entreprise.

Vos représentants au CA de RENAULT s'engagent

Leur devoir, devenant vos représentants au Conseil d'Administration durant 4 ans, est d'y faire valoir sans relâche vos préoccupations, sensibilités et ambitions pour Renault.

Pour cela, ils veilleront avec rigueur et permanence :

- à ce que Renault face des choix financiers, industriels et commerciaux favorables à la pérennité de l'emploi, au développement des compétences, au juste équilibre des charges de travail et au respect durable des valeurs sociales.

C'est ainsi qu'ils veulent, avec votre soutien, contribuer à ce que Renault continue d'affirmer sa volonté d'associer dimension sociale et performance économique.

Les candidats parrainés par la liste commune *CFE-CGC, FO, CFTC et CFDT* sont : - pour le collège « Autres Salariés » :

Patrick BIAU
Guyancourt-Aubevoye

Chantal HAUPTMANN
Mulhouse

Jean-Luc LEFRANCOIS
Sandouville

Isabelle PASCO
Cléon

- et pour le collège « Ingénieurs et Cadres » :

Alain CHAMPIGNEUX
Guyancourt-Aubevoye

Véronique BARRAU
Rueil-Lardy

Le vote s'effectuera du jeudi 02 au mardi 07 octobre inclus via Intranet ou Internet, avec votre code personnel reçu par courrier à domicile.

Dès le 2 octobre, dans vos collèges respectifs,
votez TOUTES et TOUS pour les candidats soutenus par la liste d'union
CFE-CGC, FO, CFTC, et CFDT
Ils comptent sur vos suffrages et feront en sorte d'en être dignes

**Syndiquez-vous à Force Ouvrière,
ensemble nous serons plus fort**

Téléphones: Cyril GILLES: 68504, Delphine EL HACHEMI: 61505, David Bellanger: 68863,
Philippe LEBRET: 68362, J. N. GAMER: 68540,
Olivier FLEURY: 61691, Cédric GAMER : 67194

E-mail: fo.cleon@renault.com

Site Internet: www.fo-renault.com