

Réunion du 24 mai 2011.

**Négociation d'un avenant à l'accord d'intéressement financier Groupe du 6 décembre 2010.**

**Rappel**, calcul du montant aux résultats financiers du Groupe :

- Le montant affecté aux entreprises ayant adhéré à l'accord est une fraction d'un montant global, calculée au prorata de ses frais de personnel.

- Le montant global est égal à 5,7 millions d'euros par tranche de 0,1% de Marge Opérationnelle du Groupe.

- Le montant susceptible d'être affecté à chaque entreprise est : (montant global/frais de personnel Groupe) x frais de personnel entreprise.

- Attribution de 80% de ce montant si Free Cash Flow positif.

- Attribution de 100% de ce montant si Free Cash Flow positif est égal à un seuil.

C'est ce seuil qui est défini par avenant chaque année (2011/2012/2013).

**1) La Direction Générale a fixé ce seuil à un Free Cash Flow de 500 millions d'euros.**

**2) Un bonus au bout des 3 années d'exercice qui reste à négocier en 2013 :**

- 100% de ce bonus si :

Le volume de vente est supérieur à 3 millions de véhicules et au moins 2 milliards de Free Cash Flow cumulé entre 2011 et 2013.

- 125% de ce bonus si :

Le volume de vente est supérieur à 3 millions de véhicules et au moins 3 milliards de Free Cash Flow cumulé entre 2011 et 2013.

**Négociation pour l'indemnisation du chômage partiel.**

Le système d'indemnisation du chômage partiel actuel (Contrat Social de Crise) se terminant fin juin, la Direction Générale souhaite négocier un nouvel accord jugeant que ce dernier est devenu trop pervers, car il n'inciterait pas assez la mobilité des salariés.

La direction générale propose comme base de négociation (prochaine réunion le mardi 31 mai) :

1) Dans le cadre législatif, **l'allocation contractuelle d'un montant de 60%** du salaire brut (soit environ 75% du net).

2) **Une allocation complémentaire à 10%**, pour arriver à une indemnisation du chômage d'environ 85%.

Cette allocation complémentaire serait financée par :

a) la mobilisation du reliquat du fonds de crise jusqu'à épuisement de celui-ci.

b) la reconstitution d'un fonds en faisant un appel à contribution de tous les salariés à hauteur de 0,15% du salaire mensuel brut avec un abondement équivalent de RENAULT.

Il est précisé que les périodes de chômage partiel auront un impact sur les acquisitions RTT (CTC et CTI), CEF et congés payés.

La Direction Générale souhaite imposer des sessions de formation obligatoire sur 1 ou plusieurs journées de chômage partielle (donc avec un paiement à 85%.

**F.O. revendique :**

- la prolongation du contrat social de crise ou la possibilité de le négocier en local (comme à Sandouville).

- l'augmentation de l'abondement de Renault.

- d'abandonner le recours aux séances de formation sur des jours de chômage partiel.

- neutraliser l'impact du chômage sur l'acquisition des différents compteurs.

## La faute inexcusable de Renault

**La cour d'appel de Versailles juge que le suicide d'un de ses salariés était exclusivement lié aux conditions de travail dans l'entreprise automobile. Une décision qui ne fait que confirmer les analyses des syndicats, estime FO.**

Les motivations de la Cour d'appel ne surprennent pas les syndicats. «Bien au contraire, «elles confortent nos analyses», explique Laurent Smolnik, délégué syndical central FO à Renault. «Au regard de l'organisation du Technocentre, nous avons considéré objectivement que ce suicide ne pouvait être que le produit de conditions de travail ou de management, et en aucun imputable à un simple drame individuel». Il rappelle que les syndicats n'ont eu de cesse de dénoncer la course au rendement et les pressions psychologiques individuelles qu'elle sous-entendait.

En 2007, après deux autres suicides, Renault avait mis en place quelques mesures pour prévenir les risques psycho-sociaux (réduction des horaires, multiplication de responsables des ressources humaines de proximité, sensibilisation des managers...). Mais pour FO, elles restent très insuffisantes pour traiter le cœur du problème qui est celui d'un management pathogène.