



LA FORCE
DE L'INDÉPENDANCE

02/12/10

Quel avenir pour nos emplois

La très forte mobilisation pour les retraites n'a pas infléchi la volonté du gouvernement de mettre en place à tout prix sa réforme. Pour F.O, la position a toujours été claire et précise : le retrait pur et simple du projet afin de permettre de discuter d'une réforme plus adaptée pour les salariés au travers d'une négociation avec les organisations syndicales.

C'est la base de cette réforme qu'il fallait négocier et non ce qu'ont fait certaines organisations syndicales qui se sont précipitées à l'Elysée ou chez Madame Parisot pour tenter de mettre une « virgule » de ci de là dans le texte de cette réforme... Les salariés vont subir les méfaits de cette réforme !!

C'est pourquoi, chez Renault, il est indispensable de négocier et de mettre en place des substituts qui permettront des départs anticipés dans de bonnes conditions. Depuis des mois F.O ne cesse de le répéter tant aux directions locales que centrales :

- Permettre aux anciens qui le désirent d'accéder à une convention type CASA, ce dont nous parlions déjà dans nos derniers tracts, avec l'embauche progressive de jeunes.
- Rapatrier de l'activité en France qui nous permette de faire tourner nos usines.

La stratégie de Renault de vouloir adapter les effectifs aux volumes de fabrication, **n'est pas responsable**. Pour Force Ouvrière il faut adapter les volumes aux effectifs.

NEGOCIATIONS sur le NOUVEL ACCORD I.C.P.

Le lundi 22 novembre 2010 la dernière réunion sur le projet d'accord central concernant les ICP s'est tenue entre les organisations syndicales et la direction générale.

Ce que Force Ouvrière a obtenu :

- Que cet accord central fasse l'objet d'un accord local pour sa mise en œuvre.
- Que la valeur des points sur la grille de cotation pour le niveau 1 soit revue à la hausse (critères à 3 points passent à 5 points et celui à 6 soit relevé à 8).
- Que les ICP à valeurs économiques soient revues à la hausse sans plafonnement en suivant le calcul d'un ratio dégressif. Ces ICP démarreraient avec une prime de 625€ (250€ avec ancien accord) pouvant aller au delà des 12500 €, le plafond ayant été supprimé.

- Que la répartition du fond soit conservée.
- Que le nombre de part donnant droit à la répartition du fond passé d'un maximum de 12 à 7 parts (1 ICP = 1 part).

Il est à noter :

- Qu'une grille de cotation unique pour les ICP locales est instaurée pour les sites industriels et la région parisienne, ainsi que le calcul des primes ICP à valeur économique.
- Que la négociation locale doit permettre la mise en place d'un « comité de litige », des modalités de répartition du fond, du versement des primes, mise en œuvre des challenges, ou encore, des moyens d'informations des salariés sur l'accord...
- Que la cotation des ICP locales ou à valeur économique soit identique partout (région parisienne incluse).

Ce que nous n'avons pas obtenu est la possibilité de négocier en local les critères de recevabilité des primes ICP. Avec cet accord les ICP locales iraient de 5 € jusqu'à 30 €

La question est de savoir si des ICP locales qui étaient refusées par le manager auparavant seraient, avec l'application de cet accord acceptées, permettant aux auteurs de bénéficier de la répartition du fond.

Bon à savoir :

- La signature de l'accord central est fixée le 6 décembre.
- A défaut d'accord local ce serait l'accord central qui s'appliquerait.

Négociation sur un accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Les organisations syndicales ont été réunies par la Direction Générale ce mardi 23 novembre 2010 afin de participer à une nouvelle réunion portant sur un projet d'accord sur la GPEC.

① **Comité stratégique :**

Cette instance doit donner, à moyen et long terme, la vision de la situation de Renault SAS et de ses filiales.

La DG précise que les modalités de fonctionnement de cette instance seront rediscutées lors de la prochaine réunion sur GPEC le 7 décembre.

② **Observatoire des Métiers :** discussions autour du rôle et fonctionnement de l'ODM.

Pour cette instance, la Direction propose de l'intituler l'observatoire des emplois et des compétences. Son but serait d'avoir l'information, les réflexions et les échanges prospectifs sur l'évolution des emplois et des compétences.

③ **Les outils à long et court terme** : ces propositions de la DG seraient des mesures donnant un éventail d'outils pour gérer les effectifs en permettant aux salariés d'accéder à divers dispositifs.

a) **Le programme compétence**, dont les objectifs sont :

- avoir une cartographie des équivalents temps plein par compétence
- connaître le taux de départ (retraites...)
- prévoir les ressources nécessaires des besoins à l'horizon 2013
- identifier les mobilités, les formations, les sorties, les besoins...

b) **Le temps partiel fin de carrière** : mesure permettant la réduction progressive d'activité sur une période de 3 ans avant le départ à la retraite.

c) **Congé mobilité** : période pendant laquelle le contrat du salarié est suspendue, l'autorisant à travailler pour une autre entreprise. La durée maximum de ce congé n'a pas encore été définie, mais la Direction Générale ne l'envisagerait pas trop importante (2 ans), car à l'issue de ce congé le salarié aurait le choix de revenir au sein de son établissement ou de quitter l'entreprise Renault en faveur de son nouvel employeur (dans cette dernière hypothèse une prime de 3 mois de salaire serait octroyée au salarié). FO a réclamé la possibilité d'un retour anticipé, la DG réfléchi sur les modalités (retour avec un préavis ?).

d) **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** : dispositif permettant au salarié de faire reconnaître son expérience par l'attribution d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification sur l'expérience acquise, démarche individuelle que nous souhaitons soutenue par l'Entreprise.

e) **Prêt de main d'œuvre par convention** : accomplir une expérience de mobilité dans une autre entreprise. Pour ce dispositif, il s'agit d'une convention passée entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise d'accueil. F.O a émis des réserves quant à l'aspect décisionnel dans lequel, la notion de volontariat est toute relative.

f) **Mutation concertée** : c'est le transfert entre Renault et une société d'accueil par commun accord. Lors de son transfert, ce dispositif permet au salarié de conserver tous ses droits afférents à son ancienneté. Une incitation de 3 mois de salaire viendrait en complément.

g) **Aide à la création ou à la reprise d'entreprise** : la Direction mettrait à disposition des experts ou des moyens pour aider le salarié dans ses démarches.

h) **Dispense d'activité en fin de carrière spécifique** (voir tract F.O départs anticipés) :

Dispositif qui serait mis en place du 1^{er} juillet 2011 au 31 décembre 2013. La dispense d'activité est de 36 mois maximum avant le départ en retraite.

Les salariés concernés :

- ETAM et APR Renault SAS et filiales.
- Avoir 58 ans à l'entrée dans le dispositif.
- Avoir au minimum 15 ans de travail posté (horaire atypique : exemple équipe 2x8) à l'intérieur ou à l'extérieur de Renault ou avoir une incapacité permanente partielle d'au moins 10 % ou avoir des restrictions d'aptitudes (non définies par la Direction Générale à ce jour).
- Justifier de la liquidation de ses droits à la retraite, à taux plein, à la sortie du dispositif.
- Etre volontaire.

Indemnisation du salarié pendant la période de dispense d'activité : une indemnisation à hauteur de 75% du salaire brut imposable, calculée sur le moyen mensuel des 12 derniers mois avant la dispense d'activité. La prime d'intéressement financier continuerait également d'être versée (mais pas celle concernant le local).

Indemnité de départ en retraite versée au moment du départ en retraite, et, serait calculée sur la base du salaire taux plein.

Reconstitution du salaire taux plein pour le calcul de la pension retraite.

Pour les salariés possédant des congés CTI et CA, la DG n'envisagerait pas un paiement de ces jours mais une prise par le salarié avant de rentrer dans le dispositif (mais la Direction n'a pas voulu s'étaler sur ce sujet).

La Direction nous a fait part du potentiel de salariés pouvant rentrer dans ce dispositif :

- 2247 APR dont 2212 en fabrication
- 712 ETAM dont 605 en fabrication

F.O. a fait part de sa volonté de voir se réaliser des embauches en contrepartie de ces départs, la DG se dit ouverte à la discussion sur ce volet emploi.

j) Evolution des règles d'indemnisation des prêts intersites et des mobilités (mutations), le but étant d'équilibrer les effectifs entre les établissements de façon ponctuelle ou définitive.

➤ Pour les mutations bassins éloignés (grand déplacement), une incitation complémentaire de 3 mois de salaire serait proposée ; prime ramené à 2 mois pour des mutations dans le même bassin.

➤ Pour les détachements intra bassin (petits déplacements), une prime complémentaire, d'1/2 mois de salaire pour 6 mois de mission serait versée en fin de mission au prorata ; pour les grands déplacements cette prime serait de 1 mois de salaire.

En cas de mutation à l'issue d'un prêt cette prime serait déduite à l'indemnité incitative de mutation (3 mois de salaire).

➤ Pour les prêts intersites dans le cas de grand déplacement, la Direction a exposé sa volonté de lisser les indemnités dans le but de mieux valoriser les missions dans la durée du prêt, et en ce qui concerne les petits déplacements l'orientation de la Direction serait de mettre en place des lignes de car et de majorer la prime de 150 € à 500 € brut mensuel pour les salariés optant pour ce mode de transport.

k) Insourcing : il s'agit d'un projet qui viendrait en support pour la fabrication avec l'internalisation d'activité en pratiquant le carry over et autre activité de non production :

- Création ou récupération d'outillage
- Maintenance ou réparation...

Pour ainsi diminuer les investissements, les frais indirects de production ou encore coordonner l'équilibre besoin / ressource.

DERNIERE MINUTE, INFO PEINTURE :

**Lors du CHSCT du jeudi 25 novembre, nous avons informé la direction des problèmes de chauffage. Cela ne s'est pas fait attendre.
Nos camarades des mastics au sol se sont mis en grève pour demander du chauffage et des vestes chaudes.**