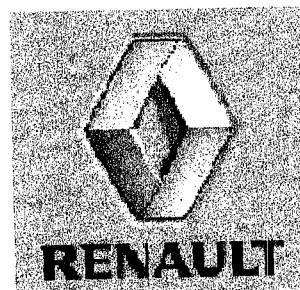


LE MANS

*L'efficacité
Réformiste.*



Tel : 01 76 86 47 58
E-mail : fo.lemans@renault.com

Octobre 2009, T17

FORCE OUVRIERE ECRIT AU PDG

Monsieur Carlos GHOSN

Monsieur Le Président,

Je voudrais ici vous interpeller sur l'urgence qu'il y a aujourd'hui à ouvrir au plus vite des négociations dans un certain nombre de domaines tels que le pouvoir d'achat, sauvegarde des emplois, gestion des compétences...entre autres.

Vous-même reconnaissez que les salariés de Renault SAS ont consenti les énormes efforts qu'une fois de plus, vous aviez très solennellement exigé d'eux, d'abord pour réussir le contrat 2009 puis pour sauver l'entreprise face à la crise.

Ce sont maintenant les salariés de Renault qui attendent de leur Direction Générale un geste fort, pour que cette reconnaissance se traduise enfin par une politique salariale juste et motivante.

L'érosion des implications les plus fortes est un risque que vous ne pouvez pas et ne devez pas prendre.

Une politique sociale plus juste et motivante, cela passe par :

- **Le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat pour 2009 (gel des salaires et chute vertigineuse de l'intéressement) comme le prévoit l'article 10 de l'accord social de crise du 27 mars 2009.**
- **La négociation de la politique salariale pour 2010.**

- La négociation d'un nouveau contrat social de crise pour 2010, qui devra aussi être l'occasion de repenser en profondeur l'équilibre des niveaux de production entre la France et les autres pays du groupe.
- La gestion des compétences : du fait du PRV, l'entreprise se voit privée d'un grand nombre de compétences avec pour conséquence directe d'inquiétantes détériorations de conditions de travail. De plus, les évolutions technologiques et l'apparition de nouveaux métiers, dues à l'avènement du véhicule électrique par exemple, impliquent une véritable réflexion de fond pour anticiper au mieux les besoins de l'entreprise. La négociation d'une GPEC doit être une opportunité d'évaluer et de valoriser les compétences par la mise en place de CQPM (Certification Qualification Professionnelle de la Métallurgie) et de permettre des évolutions de carrière par des formations qualifiantes.
- La négociation sur l'emploi des séniors (prise en compte de la notion de pénibilité, le développement du tutorat, l'aménagement des fins de carrières,...).

Comme vous l'aurez compris, l'attente est forte, l'urgence l'est d'autant plus.

Dans l'attente de votre réponse afin d'établir un calendrier précis et entamer dans les délais les meilleurs l'ensemble de ces négociations, veuillez croire, Monsieur Le Président, en l'assurance de mes salutations respectueuses.

CQPM : Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie.

→ **Chez Renault on ne semble pas connaître !!!**

Il n'y a en effet aucun système de reconnaissance pour certains métiers.

Prenons l'exemple des CI, des OPS, des CUET..., non seulement ils ne sont pas pour quelques uns reconnus par l'entreprise mais en plus si ils décident de quitter l'entreprise pour une raison ou pour une autre, ils se retrouveraient les poches vides : pas de diplôme attestant de leur métier.

FORCE OUVRIERE demande que des discussions aient lieu chez Renault sur ce sujet et que des systèmes de reconnaissance des compétences et des métiers soient mis en place pour d'une part faciliter les évolutions de carrière et d'autre par aboutir sur la création de vrais métiers reconnus de tous dans le monde du travail.

FORCE OUVRIERE
LA COMPETENCE A VOTRE SERVICE