

Sud

Solidaires, unitaires, démocratiques

RENAULT

GUYANCOURT - AUBEVOYE

1 AVENUE DU GOLF 78084 GUYANCOURT CEDEX
API : FR TCR LOG 0 23

TCR : ☎ 01 76 83 22 93 📠 06 82 55 83 16 📠 01 76 89 12 36
CTA : ☎ 01 76 87 63 09 📠 06 04 18 63 89 📠 01 76 89 02 85

sud.guyancourt@renault.com

sud.aubevoye@renault.com

www.sudrenault.org

Union
syndicale
Solidaires
industrie

Tract N°16 Décembre 2014

MOTIVATION DES ÉQUIPES : RETOUR DE L'ENQUÊTE SALARIÉS GROUPE RENAULT !

Aussi rituelle que l'arrivée des chalets de Noël dans le hall de la Ruche, voici l'enquête annuelle « *Salariés du Groupe* » ! La direction remet le couvert le temps d'un questionnaire et pffitt... !! Plus d'écho !

A quoi ça sert ? Beaucoup d'entre nous n'ont même pas eu les résultats 2013, mais nous avons tous une réelle perception de la dégradation de nos conditions de travail et de salaires.

Cette enquête planétaire est menée par l'incontournable cabinet HayGroup. Le même qui nous agace tous les ans avec son Job-Grading pour nous dire que nous sommes trop payés.

Combien ça coûte ? La question posée en CE n'a pas eu de réponse.

Il faut sans doute chercher du côté du conseil d'administration qui chez RENAULT collabore avec ce lucratif lobbying, et lui confie des missions qui sont pourtant le boulot de nos RH internes...



L'objectif est de *renforcer notre motivation et d'évaluer le degré de confiance en notre hiérarchie.*

Peut-on sérieusement comparer nos réponses avec celles des salariés de NISSAN, vu le fossé culturel existant sur ce sujet ?

Parmi toutes les questions, pas une seule sur les sujets qui fâchent : salaires, conditions de travail... et bien sûr rien sur la charge de travail !

La motivation ? La confiance ?
Même avec les bonnes questions posées, pensez-vous que la volonté d'y répondre serait au rdv ? Imaginons 5 minutes l'intrépide Carlos GHOSN, élu meilleur manager de l'année, se saisir du sujet :

Tiens donc ? La reconnaissance passe par de

vraies augmentations de salaire ? 1 treizième mois, des AGS pour tous ?

C'est vrai pour moi, mais pas pour tout le monde !

Les promotions gratifiées avec +6 ou 8%, l'ascenseur social récompensant des effectifs avec la culture automobile, c'était avant ! Place à l'international !

J'ai fermé VILVOORDE et j'ai supprimé 9 150 d'emplois depuis mon retour chez RENAULT, laissant TOYOTA devenir le N°1 du made in France. Mais regardez, j'ai toujours l'adhésion des partenaires sociaux !

Ce n'est pas parce que je ne me suis pas excusé publiquement auprès des 3 cadres accusés injustement d'espionnage, qu'il faut que cette question de confiance revienne sans arrêt sur la table !

Un conseil à notre PDG : Relire le rapport TECHNOLOGIA, seule vraie enquête qui avait tellement bien diagnostiqué tous les maux d'une ingénierie malade en 2008. Un rapport de malheureusement enterré depuis... Pas nécessaire de parcourir les 273 pages, juste la conclusion.

**L'ENQUÊTE SALARIÉS GROUPE NE NOUS APPORTE RIEN !
SUD APPELLE A SON BOYCOTT !**

SATISFACTION AU TRAVAIL : LA DEA-S INTERROGE SES TROUPES ? NOUS LUI REPONDONS !

« Les sujets d'insatisfactions sont nombreux, il est temps d'agir ! » nous annonce la DEA-S, en demandant à chaque UET de réfléchir sur une partie des thèmes ci-dessous.

Si la direction semble perdue pour comprendre ce qui se passe, SUD lui propose dès aujourd'hui, quelques commentaires, issus pour beaucoup de déclarations ou documents officiels :

Adéquation charge / ressources / compétences, planification du travail, équilibre vie personnelle / vie professionnelle	Un bouquin ne suffirait pas pour décrire ces sujets. La direction ne s'y trompe pas en les regroupant. C'est le meilleur moyen de noyer le poisson et ne pas aborder les sujets qui fâchent !
Gestion des situations de tensions Peur de l'échec / droit à l'erreur	« N'écrire aucun courriel en période de stress (fin de journée et fin de semaine). Etre prudent, ne pas communiquer inutilement avec la hiérarchie. Etre fort, paraître fort. Ne rien dire d'important au téléphone. Ne pas demander d'évolution. Etre transparent. Ne jamais parler avec des N+2 » <i>Antonio De Barros – décédé dans la ruche le 20/10/2006</i>
Complexité du travail	Proportionnelle au nombre de processus. Seuls leurs auteurs les comprennent et les connaissent.
Autonomie dans la prise de décision	Plus c'est complexe, plus chacun se sent isolé !
Utilisation et développement des compétences	« Au travers de Talent@renault, Renault a entrepris la refonte de son système d'évaluation et de reconnaissance pour le rendre plus global, équitable et compétitif. » « Principes Clés : Booster la performance au travers d'une forte pratique du management par objectif » Présentation Talent@renault et lettre de transparence Cadres
Reconnaissance des efforts et des résultats	Positionnement moyenne des ETAM par rapport aux équivalents dans l'industrie : +19 %, et 69 % des cadres sont 10 % au-dessus de la médiane du marché. La messe est dite. <i>Lettres de transparences ETAM et Cadres,</i>
Qualité du travail réalisé	Il ne faut pas sortir des mines pour imaginer les effets de V3P + DA + New PDM + une sous traitance massive.
Utilité et sens du travail	« Quand on commence à truquer un audit dans une entreprise, ça va loin. C'est une honte. » <i>P. Pelata à propos de l'audit sur l'affaire d'espionnage.</i>
Clarté des rôles	Renault, « c'est la cour du Roi-Soleil » ! <i>Joe Pete ancien Directeur financier de Nissan</i>
Gestion et accompagnement des personnes dans le changement	M. Balthazard, M. Tenenbaum, B. Rochette, et P. Clogenson et divers cadres de Belgique, Luxembourg et Russie, n'ont pas eu le droit à la GPEC ! Ce ne sont pas les seuls...

Les sujets d'insatisfaction ne datent pas d'aujourd'hui. Notre organisation du travail est dans le rouge parce que nos dirigeants nous poussent à faire plus avec moins, dans des délais fous. Au nom d'une performance économique, ils nous confisquent le sens du travail et la maîtrise de notre activité en émiettant notre job.

Pour rémunérer les dirigeants et actionnaires, il y a 4 solutions :

Faire payer le client, pressuriser les fournisseurs, dégrader le service et la sécurité, exploiter les salariés. Et on veut nous faire croire que c'est à eux de trouver un remède quotidien ?

La direction est davantage préoccupée par le taux de participation à ses enquêtes, que d'apporter les réponses à nos préoccupations.

NE RESTEZ PAS ISOLÉS, REJOIGNEZ NOUS !

