



email : tcrcgtrenault@wanadoo.fr	TCR	tél : 01.76.85.12.52
www.infos-cgt-technocentre.com	CTA	tél : 02.32.77.63.21
<h1>Enquête Hay 2014</h1> <h2>les vrais chiffres !</h2>		

Tract n°13 – 23 Juin 2015

Les informations de la direction sur les résultats de l'enquête Hay ont été un grand ouvrage de communication. Comment positiver sur un résultat pourtant très négatif ? Elargir le périmètre. En communiquant sur les résultats « monde » de l'enquête, la direction s'autorise à positiver sur la situation en France.

Pourtant les résultats « France » qui ont été présentés aux organisations centrales représentatives sont largement moins positifs. La CGT du Technocentre vous en fait profiter. Avec 6453 réponses, notre site représente 25% des réponses en France. Vous pourrez voir que ces chiffres sont plus proches du ressenti général

Engagement

Les salariés seraient à 74% enthousiastes et engagés dans la stratégie du groupe mais en France ils ne sont que 66% soit 8 points de moins et juste en dessous des moyennes du Groupe Hay.



Dans le détail vous avez envie d'aller au-delà de ce qui est nécessaire pour le succès de Renault (77%) mais vous êtes 48% à juger que le Groupe ne vous donne pas très envie de le faire, soit 11 points de moins que les résultats présentés et 10 points de moins que les chiffres de l'enquêteur. Les 54% de personnes qui conseilleraient à des amis de venir travailler dans l'entreprise confirment le malaise.

Avis de la CGT :

On voit bien que les salariés sont attachés à l'entreprise Renault, mais la succession des PRV, GPEC, dispenses d'activité et accord de compétitivité en a refroidi plus d'un. Le transfert d'activités à l'étranger ou chez des « partenaires » entame cette volonté des salariés en France à aller plus loin pour l'entreprise.

Ce manque de confiance se retrouve dans les résultats de la question 25 qui sont de 15 points inférieurs à la moyenne rencontrée dans les entreprises du panel du groupe Hay

Conditions de réussite

Enablement (Mise en conditions de réussite) des salariés

Hay Group Insight

	Effectif				Différence % Favorable		
		% Fav	% Neut	% Défav	Résultats 2013	Groupe Renault	Norme Global
Enablement (Mise en conditions de réussite) des salariés	--	57	22	21	+2*	-8*	-10
11 Mon travail me permet de bien utiliser mes aptitudes et mes compétences	25267	61	19	20	+2*	-8*	-12*
12 Mon travail m'offre la possibilité de faire des choses intéressantes et motivantes	25285	63	20	17	+3*	-5*	-10*
19 Mes conditions de travail me permettent d'être aussi efficace que possible	25312	46	26	27	0	-11*	-16*
20 Dans mon équipe, il n'y a pas d'obstacle majeur qui m'empêche de bien faire mon travail	25230	57	23	20	+1*	-8*	-2*

*Indique une différence statistiquement significative

La direction est moins fière mais reste satisfaite. Selon elle, les conditions pour réussir baissent de 1 point tandis que le bon usage de nos compétences serait en baisse de 2 points et le sentiment que les conditions de travail permettent d'être efficace baissent de 3 points.

Les résultats des salariés de France, même s'ils progressent par rapport à 2013, restent bien inférieurs au reste du groupe et de la moyenne recensée par Hay (-10 points environ). Avec 46% de salariés qui estiment que les conditions de travail permettent d'être efficaces, nous nous situons 11 points au-dessous de la communication officielle et 16 points de ce qui est appelée « norme globale ».

Avis de la CGT :

Bien qu'en légère augmentation par rapport à l'enquête 2013, vous jugez que l'organisation du travail ne permet pas d'être efficace et de profiter de vos compétences.

Il est vrai que les réorganisations à répétition désorientent les salariés. Ce n'est pas celle de 2015 qui va améliorer les choses dans certains secteurs qui se retrouvent découpés en petits morceaux avec des rattachements contre nature.

La possibilité de faire des choses intéressantes et motivantes est le chiffre le plus élevé de cette partie avec 63% de salarié satisfait. Heureusement qu'il y a ce point sinon nous perdrons l'envie de venir travailler...

Alliance

Pour l'adhésion à l'Alliance Renault-Nissan la direction est satisfaite des 76% satisfaits des synergies et des 78% de salariés qui souhaitent s'engager encore plus dans l'Alliance mais elle oublie de préciser qu'en France ces chiffres sont nettement inférieurs avec respectivement 67 % et 66 %.

Alliance Renault Nissan				Différence % Favorable			
Hay Group Insight							
	Effectif	% Fav	% Neut	% Défav	Résultats 2013	Groupe Renault	Norme Global
Alliance Renault Nissan	--	67	27	8	--	-10*	--
<u>4</u> Les synergies générées par l'Alliance permettent à mon entreprise de rivaliser avec succès avec des concurrents plus importants	24679	67	24	9	--	-9*	--
<u>23</u> Je souhaite être impliqué(e) davantage dans les activités en lien avec l'Alliance	24110	66	29	6	--	-12*	--

*Indique une différence statistiquement significative

Pour les points à améliorer

Selon la direction une large majorité des salariés favorise un climat d'échange et de coopération mais en France cette « majorité » ne fait que 45%. Nous ne sommes que 41% à comprendre l'évaluation de la performance bien moins que les 57% du communiqué officiel. Pour ce qui est de l'organisation qui permettent un travail de qualité les chiffres passent de 49% à...31% soit un décalage de 18 points et même 35% selon les moyennes du groupe Hay

Mais ces questions étaient 18 et non 3. Par exemple 43% des salariés de France ont un bon degré de confiance dans le CEG ou 45% jugent que les décisions sont prises au bon niveau hiérarchique.

Si on s'intéresse à l'évaluation de nos performances seuls 41% la juge bonne, de même pour l'aspect équitable des promotions et mobilités qui n'est jugé bonne que par 20% des salariés soit 17 points de moins que l'ensemble du groupe et 15 points de moins que l'ensemble des entreprises enquêtées par le groupe Hay.

Avis de la CGT

Pour l'alliance, l'abandon de la marque Renault au profit de Nissan ou Dacia, que ce soit dans le développement d'une gamme cohérente ou de l'innovation technologique porte un coup dans la confiance de chacun dans l'alliance entre Renault et Nissan

Comme pour l'alliance, la confiance dans la direction du groupe est particulièrement faible en France. La réduction des budgets d'augmentation de salaire et l'abandon des AGS au profit de l'individualisme des AI est la raison des scores particulièrement faible des questions relatives à la performance et aux promotions. La mise en concurrence des salariés du groupe entre eux ou avec les salariés d'entreprises extérieures est également source de malaise.

La CGT relève que pour l'ensemble des questions, les réponses des salariés en France sont systématiquement plus négatives. Les évolutions de l'entreprise sont particulièrement mal ressenties et mal vécu par les salariés. La communication de l'entreprise sur des résultats globaux et non locaux démontre que notre direction est en difficulté avec cette situation. A moins qu'elle ne souhaite pas comprendre la situation.

Pour la CGT l'absence d'augmentation générale de salaires (AGS) pour toutes les catégories de l'APR au cadre, et la faiblesse des enveloppes de promotion est à la base de l'incompréhension des salariés sur l'évaluation de sa performance et de la reconnaissance des efforts réalisés.

Les réorganisations à répétition et l'externalisation de nombreux métiers est la source principale de la démotivation. De plus en plus de salariés ne réalisent plus que du pilotage et du reporting et ne réalisent plus de travail technique de conception, d'innovation ou de recherche.

Le manque d'innovations techniques dans les produits Renault tandis que l'on sait que l'entreprise a eu des projets à la pointe technologique (start & stop, hydrogène, fonctionnalités...) font douter les salariés sur la volonté de notre direction générale de développer notre marque

Rappel des revendications de la CGT :

- Des AGS pour toutes les catégories
- Une grille de salaires unique de l'ouvrier aux ingénieurs et cadres permettant le doublement du salaire dans la carrière.
- Un 13^{ème} mois
- ...

historique.

Quand la mobilisation de tous permet de gagner

BURSA : Les salariés font reculer Renault !

Durant 13 jours, à partir du 13 mai, les salariés de Renault Bursa, en Turquie, ont fait grève et occupé l'usine jour et nuit. Ils revendiquaient des hausses de salaire et la liberté de choisir leur syndicat. Cette grève a entraîné d'autres grèves dans de nombreuses entreprises, en particulier dans l'industrie automobile, certaines avec occupation d'usine, à Bursa même, ainsi que dans d'autres villes comme Istanbul et Ankara.

Les raisons de la grève :

Le patronat de la métallurgie (dont Renault fait partie) et le syndicat patronal et progouvernemental Türk Metal-is ont signé un accord pour 3 ans (de 2014 à 2017) avec des hausses de salaires d'environ 3% alors que l'inflation dépasse les 20% par an en Turquie. Le mardi 26 mai 2015, la direction a proposé un protocole d'accord que les grévistes ont accepté. Renault propose :

- Aucun licenciement suite à la grève.
- Reconnaissance officielle des délégués élus pendant la grève comme interlocuteurs.
- Le choix pour les travailleurs d'adhérer au syndicat de leur choix.
- Deux primes immédiates : l'une de 360 euros, l'autre de 170 euros.
- Une prime, qui, elle sera versée tous les ans, de 215 euros minimum.
- Une augmentation de salaire dont le montant sera annoncé dans un délai maximum d'un mois.
- Aucune poursuite pour les faits durant la grève.

MPR Cergy-Pontoise

À l'appel de la CGT, deux rassemblements ont eu lieu le 11 juin rassemblant **98% du personnel** des équipes du matin et normale pendant 1 heure et **250 salariés** pour l'après midi. La réduction de l'intéressement à 500 euros est le déclencheur de la mobilisation.

Fort de ce rapport de force, la CGT réussit à imposer 1100 euros !

Pourquoi la CGT a pris sa place *au* bureau du CE ?

La CGT a un siège de secrétaire adjoint depuis les élections. Elle n'a pas occupé ce siège pour ne pas être incluse dans la cogestion.

Les faits :

- Les élus CFDT ont démissionné de leur fonction au bureau du CE.
- Le processus financier du CE exige la signature des chèques par 2 élus de syndicats différents.

La conséquence de cette démission bloque toute émission de chèque pour payer les vacances, activités culturelles et sportives, des salariés.

Devant ce blocage la CGT a revu sa position dans l'intérêt de tous les salariés.

Cependant une déclaration a été faite en CE stipulant que la CGT ne rentre pas dans la Cogestion.