

Sud

Solidaires, unitaires, démocratiques

SYNDICAT SUD
RENAULT LARDY
1 ALLEE CORNUEL 91 510 LARDY
CTL L71 005

sudrenaultlardy@free.fr



Union Syndicale Sud du Groupe Renault

Septembre 2015

Hay, même pas mal ?

Qui est le groupe Hay ? C'est une entreprise Américaine « spécialisée » dans le benchmarking de l'engagement du personnel envers leur entreprise. « Engager le cœur et les esprits » est le principal slogan marketing de cette société. Tout un programme...

Une enquête Hay, pourquoi ? L'objectif n'est pas de s'assurer de la juste rémunération des salariés ou d'un partage des profits équitables. La direction préfère dépenser de l'argent pour travailler plus en dépensant moins. En un mot, elle cherche à nous essorer un peu plus.

Quelles sont les techniques Hay ? 5 thèmes regroupent les techniques de management mise en place dans l'entreprise : Transparence, Flexibilité, Collaboration, Innovation et Productivité. Extrait d'objectifs du groupe Hay pour trois thèmes. Toute ressemblance avec votre quotidien est purement fortuite :

Flexibilité :

« Il vous faudra instaurer une culture d'entreprise « **le client d'abord** », par laquelle vos employés seront déterminés à **mettre le paquet pour répondre aux exigences des clients.** »

Innovation :

« il faudra donc inciter vos employé à se montrer inventifs. Pour promouvoir cette culture de l'innovation, vous devrez élargir leur horizon. Au lieu de ne penser qu'à accomplir leur tâche, **ils devront assumer leur part de responsabilité dans la réussite durable de la société.** »

Productivité :

« Maintenir l'engagement constitue un défi lorsque vos employés jonglent avec les demandes contradictoires qui leur sont faites. **Ce double défi de l'innovation et de l'exécution leur mettra la pression, en augmentant le nombre d'heures travaillées, en modifiant leurs objectifs et en les obligeant à en faire plus avec moins. Soutenir les employés lorsque l'équilibre entre travail et vies privée est menacé, c'est les aider à travailler à la fois plus intelligemment et plus dur.** »

Source : Document client HayGroup « *Engager_coeurs_esprits_FR_2015* ».

Répondre à une enquête ne remplacera jamais la mobilisation. Nous pouvons comprendre que certains d'entre nous souhaitent exprimer leur mécontentement par voix de sondage, d'enquête et de « climat social ». Mais le problème réside dans l'objectif que la direction assigne à ses enquêtes. **Le journal « les échos », dans son édition du 2 mars 2015, indique que l'enquête Hay contribue au calcul des Bonus de nos dirigeants.** Répondre, c'est finalement contribuer à gonfler le salaire des cadres dirigeants. L'enquête Hay c'est aussi l'accompagnement du déploiement d'une culture d'entreprise américaine où **la flexibilité se cache derrière « le client d'abord », où l'innovation vise uniquement à nous « responsabiliser » et nous mettre la pression pour faire plus avec moins.**



La direction en plein accord de compétitivité a-t-elle pour objectif de créer des conditions favorables pour les salariés ou au contraire de dégrader les conditions de travail dans l'entreprise pour favoriser la réussite du plan de départ?

Le plan d'action « toilette » élude les problèmes de moyens, de conditions de travail et de rémunération. En répondant à l'enquête, nous envoyons le signal que la politique managériale répond parfaitement aux objectifs de la direction de créer des conditions de travail pesante pour inciter aux départs.

Il est temps de ne plus participer à cette mascarade organisée avec la complicité de syndicalistes prêt à nous expliquer que « nous n'avons pas trop à nous plaindre de la situation ». Répondre à une enquête pour alimenter leur Bonus, c'est non !

**BOYCOTTONS MASSIVEMENT
CES ENQUETES BIDONS !**

La Direction se repose, l'espace café se décompose.

Sud Lardy attire l'attention de la direction sur l'état déplorable de l'espace café du L16. Que compte faire la direction pour remédier à cette situation dans les plus brefs délais ?

Réponse de la direction : Les travaux de rénovation de l'espace café L16 seront réalisés mi-octobre.

Commentaire SUD : Depuis le changement de prestataire qui date de mai, la direction annonce enfin un délai pour la réfection du local café du L16 pour la mi-octobre. Ce local est délabré avec des dalles au sol en décomposition et des fourmis ayant élu domicile dans les machines à café. Dans vos projets, n'hésitez pas à faire comme la direction, prenez le temps de la réflexion : 5 mois.

Eau fraîche ?

De nombreuses fontaines de l'espace restauration sont actuellement hors d'usage. Quelle action la direction a-t-elle engagé pour solutionner le problème ? Quel est le délai de mise en conformité des fontaines d'eau ?

Réponse de la direction : en cours de résolution.

Commentaire SUD : Attente de devis pour une fontaine et commande d'une neuve pour la seconde. La direction semble prendre en compte ce sujet. Espérons qu'il ne faudra pas 5 mois pour que cette situation cesse.

Taux d'exploitation des jeunes.

Sud Lardy souhaite connaître le taux de jeunes apprentis qui bénéficient d'un CDI en fin de contrat d'apprentissage à Lardy.

Réponse de la direction : 0% de recrutement.

Commentaire de SUD : Beau score, peut mieux faire. Le MEDEF et le gouvernement poussent au développement de l'apprentissage en l'assimilant à de la main d'œuvre gratuite. Celle-ci est amenée à remplacer, dans des situations sans filet, de plus en plus de Renault.

Piéton en danger, la direction fait le guet.

Le plan de circulation du parking forestier laisse de nombreux points dangereux pour les utilisateurs. En fin de voie piétonne, les salariés n'ont pas d'autres choix que de traverser les voies principales sur des passages non balisés. Que compte faire la direction pour pallier ce danger ?

Réponse de la direction : En cours de réflexion, danger pris en compte.

Commentaire SUD : La direction semble débordée, gageons qu'elle intervienne avant l'hiver.

PIM, syndrome du Costa Concordia ?

De nombreuses informations circulent sur le départ réel ou supposé d'une part importante de la ligne hiérarchique de ce bâtiment à brève échéance. Avec un taux proche de 50 % de l'effectif en sous-traitance sur le site de Lardy, la direction prévoit-elle de sous-traiter une nouvelle aile du PIM ? Faut-il y voir les prémices d'un abandon du PIM ?

Réponse de la direction : Depuis le 1^{er} septembre, deux UET sont regroupées sous Mr Alain Bodrero suite au départ d'un manager.

Commentaire SUD : La direction refuse clairement de répondre à notre question estimant que nous n'avons pas mis les formes. Il est vrai que la direction, par l'intermédiaire de ses représentants, met les formes. Elle fait du chantage à la sous-traitance pour le changement d'horaire de certains secteurs. Il n'est pas question d'accepter ce chantage. En regardant la ligne hiérarchique, se placer dans un processus de mobilité interne ou externe, les salariés de ce secteur se posent de légitimes questions face au : « *Ne vous inquiétez pas, nous on se barre !* ». La direction botte en touche pour ne pas répondre à notre question.