



01/06/2021

RENAULT RETAIL GROUP

Réseau Commercial

Courriel : cgterenault@gmail.com

Réagir, Revendiquer, Gagner !



Compte-rendu Observatoire GPEC du 27 mai 2021

Pour rappel l'observatoire GPEC permet d'anticiper l'évolution des métiers, de les analyser et d'échanger sur les changements importants de nos métiers et ainsi établir des perspectives en termes de formations. Le GPEC permet donc de pérenniser les métiers de l'entreprise en tenant compte des indicateurs comme la pyramide des âges et les besoins en compétences.

Pour cette réunion nous avons appris qu'une nouvelle organisation des ateliers allait être mise en place avec un nouveau poste commercial de e-commerce.

Malheureusement nous n'aurons pas plus d'informations car ce projet dépend de la commission métiers et la CGT n'est pas signataire ! Nous devons donc attendre le prochain CSE-C du 9 juin.

La CGT a été étonnée par la présentation RH. En effet, cette présentation nous montre un rééquilibrage en statistique de la pyramide des âges, avec une véritable inversion de tendance et à en croire la direction une véritable régénération des effectifs !

Pourtant après analyse, et constatations sur le terrain, la CGT remarque surtout un turn-over important marqué par les départs de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté !!!

La CGT par des exemples concrets a tenté de démontrer à la direction que ses chiffres étaient mal interprétés. Les petits salaires à qui on fait miroiter des primes, et la pression managériale ont eu raison de ces salariés. Cette situation délétère effraye même le personnel intérimaire qui peine à accepter des missions RRG !!!

La direction une fois de plus pratique la politique de l'autruche en nous disant qu'elle favorise les heures supplémentaires, au lieu de prendre des intérimaires.

Pourtant un réseau parallèle d'intérimaires s'est créé et leurs permet de pouvoir choisir l'entreprise la plus attractive, et RRG ne ressort jamais !

Pour ce qui est de l'emploi Hommes / Femmes :

Il reste encore un gros travail à faire sur la féminisation de nos métiers. Le taux de départ des femmes reste élevé en comparaison à celui des hommes.

Il semblerait que les embauches sur cooptation permette des embauches de salariés qualifiés et participeraient à réduire le turn-over. Cependant la prime de cooptation (à peine 10%) ne motive pas les salariés à rechercher ces personnels.



Pour ce qui est de la formation :

La CGT rappelle que le déploiement de la digitalisation ne doit pas être la norme et doit rester limitée.

Même si la direction partage notre intervention la CGT restera vigilante en commission GPEC et formation.

La CGT a fait remarquer que la formation à distance a malgré tout bien avancé depuis le début de la pandémie. Cependant elle reste encore en carence de moyens pour certains stagiaires qui n'ont pas forcément le matériel adéquat pour suivre la formation dans son entièreté.

La direction confirme qu'il y a eu des problèmes lors du déploiement et des outils nécessaires pour le bon déroulement de ces formations. Elle se dit avoir été réactive et avoir réglé ce souci dès qu'il était signalé. La direction confirme la commande de casques qui seront mis à disposition des stagiaires dans les établissements.

La CGT a relancé la demande d'accès aux offres d'emplois proposées chez Renault SA.

La direction confirme l'ouverture d'un accès digital avant la fin d'année. A suivre !

Suite à divers échanges et à l'inquiétude sur certains départs la CGT et FO ont demandé que soit mis en place un questionnaire type à remettre aux salariés démissionnaires pour connaître les réelles raisons de leur départ. Le but étant d'outrepasser le lien hiérarchique dans les établissements et permettre enfin de détecter les problèmes managériaux que nous remontons depuis plusieurs mois.

La direction après ces échanges confirme réfléchir à cette proposition pour analyser les réponses.

L'étude de ce support sera mise en lien les organisations syndicales. Ensuite une phase test de ce questionnaire sera déployée.

