



# Enquête HAY, Parlez-en !

Sections RENAULT  
du syndicat SM-TE

Syndicat de la  
Métallurgie  
Travaillons  
Ensemble

Nouvelle série N° 22

18 mai 2015

API : FR TCR LOG 0 52 1 avenue du Golf 78084 GUYANCOURT tél : 06.98.05.13.80 sm-te.guyancourt@renault.com  
Consultez notre site : www.travaillonsensemble.org fax : 01.76.86.90.90

syndicat libre et indépendant car non confédéré et financé uniquement par les adhérents

L'enquête HAY conduite en novembre 2014 a été délivrée le 20 avril dernier, sous forme d'un communiqué de Direction accessible dans *Déclic* :

<http://intranet.renault.com/declic-com/post/71769/2015/04/enquete-2014-aupres-des-salaries-du-groupe-renault/>

SM-TE vous apporte son analyse des éléments communiqués et ses propositions pour passer à l'action.

Le communiqué de la Direction	L'analyse du syndicat SM-TE
<p><b>DES SALARIÉS ENCORE PLUS ENGAGÉS</b></p> <p>Le niveau d'engagement des salariés du Groupe – c'est-à-dire la capacité de l'entreprise à stimuler l'enthousiasme de ses salariés, à leur donner envie de venir travailler et à donner le meilleur d'eux-mêmes – s'accroît et se situe un point au-dessus des entreprises hautement performantes (74 %).</p> <p>Les facteurs d'engagement demeurent solides. La fierté de travailler pour le Groupe (82 %, soit 4 points de plus que la norme globale) et la motivation pour aller au-delà du travail demandé pour contribuer au succès de Renault (82 %, soit 13 points de plus que la norme globale) restent des points forts du Groupe. Plus qu'en 2013, Renault donne envie aux salariés d'aller au-delà de ce qui est requis pour leur poste (+4 points par rapport à 2013).</p>	<p>Ceci constitue une excellente nouvelle pour la Direction. <b>Malgré les réductions d'effectifs, le blocage des salaires entérinés par l'accord de compétitivité</b>, les salariés seraient fiers et engagés dans leur travail. L'indicateur est même en amélioration. <i>Quel serait le moteur de cette amélioration ?</i></p> <p>Surtout s'ils sont nettement supérieurs à la « norme globale » édictée par l'officine ésotérique « Hay group ».</p> <p><b>Alors, pourquoi les salariés sont-ils oubliés quand la même officine se permet d'établir les barèmes de nos rémunérations ?</b></p>
<p><b>LES CONDITIONS POUR RÉUSSIR (ENABLEMENT)</b></p> <p>Le second indicateur, <i>l'enablement</i>, correspond à la capacité de Renault à créer les conditions permettant au salarié d'assurer au mieux ses missions.</p> <p>Bien que 68 % des salariés trouvent que leur travail leur offre la possibilité de faire des choses intéressantes et motivantes (+1 point), l'index <i>enablement</i> (conditions pour réussir) décroît légèrement (-1 point). Les salariés ont le sentiment que leurs compétences ne sont pas suffisamment utilisées (-2 points vs 2013) et que leurs conditions de travail ne leur permettent pas d'être aussi efficaces que possible (-3 points vs 2013).</p>	<p>L'index <i>Enablement</i> décroît.</p> <p>Cela signifie que les moyens mis en œuvre pour réaliser la mission ne sont plus suffisants. C'est très préoccupant : le travail est rendu plus difficile plus complexe, et faute de moyens techniques et humains, il devient moins efficace.</p> <p>Ainsi, les réductions d'investissements de productivité au nom du « Free Cash Flow », la réduction des effectifs et la fuite des compétences, la paupérisation des fonctions supports au nom de la « compétitivité » pèsent désormais sur la « productivité », c'est-à-dire la valeur ajoutée du travail. L'optimisation locale a désormais des effets délétères sur la performance globale. La situation est grave, les indicateurs en sont le signe.</p> <p><b>La cote d'alerte est maintenant dépassée.</b></p>
<p><b>L'ALLIANCE</b></p> <p>Les résultats montrent une forte adhésion des salariés : 76 % des salariés expriment leur confiance dans les synergies pour rivaliser avec nos concurrents et 78 % souhaitent être impliqués davantage dans les activités avec l'Alliance.</p>	<p>Là aussi, un indicateur apparemment favorable.</p> <p>78% des salariés souhaitent être impliqués davantage dans des activités avec l'Alliance. Pourquoi ? Besoin de changer d'air ? de visibilité dans l'avenir, de foi dans la croissance permise par l'Alliance ? (1+1 vaut plus que 2).</p> <p>Là n'est pas l'objectif poursuivi : l'objectif c'est le développement des synergies. Mais c'est quoi <b>une synergie ? C'est vous-même, le salarié dont le travail est pris par un autre (1+1 = -1)</b>. La compétitivité semble y gagner pour un temps, la finance aussi. Mais le potentiel de progrès et de croissance est perdu.</p>

Le communiqué de la Direction	L'analyse du syndicat SM-TE
<p><b>LES POINTS À AMÉLIORER EN 2015</b></p> <p>Une large majorité des salariés estiment que Renault favorise un climat de coopération et d'échange d'idées à travers le Groupe. Néanmoins, l'amélioration de l'organisation du travail reste une priorité dans l'ensemble du Groupe : seuls 49 % des salariés pensent que l'organisation du travail permet un travail de qualité.</p>	<p><b>Donc, 51% des salariés pensent que l'organisation ne permet pas un travail de Qualité !</b></p> <p>Ici on ne parle même pas d'efficacité ou de productivité, seulement de qualité, c'est-à-dire le minimum requis ! On voit ici le grand écart entre les objectifs Qualité et la réduction des moyens opérationnels et organisationnels.</p> <p>Cet indicateur recoupe très clairement la rubrique « enablement ».</p>
<p>Le management de la performance demeure un point d'attention : 57 % des salariés déclarent comprendre la façon dont leur performance est évaluée.</p>	<p><b>Il en résulte que 43% ne comprennent pas la façon dont leur performance est évaluée.</b> Mais c'était avant l'Assemblée générale des actionnaires ... L'évolution comparée de la rémunération des salariés et des dirigeants va certainement arranger les choses...</p>
<p>Enfin, des efforts doivent encore être fournis pour modifier la perception des salariés concernant l'environnement de travail.</p>	<p>Extraordinaire exercice de communication : il ne s'agit pas de traiter les problèmes au poste de travail, mais seulement d'en modifier la perception ! <b>Messieurs les communicants, le progrès de l'Entreprise serait entre vos mains !</b> On croit rêver. On ne rêve pas.</p>
<p><b>Ces opportunités de progrès doivent retenir toute l'attention du management de l'entreprise et les managers déploieront les résultats et plans d'action de leur direction auprès de leurs équipes avant fin mai 2015.</b></p>	<p>Les managers de terrain sont donc mis à contribution pour déployer sans délai. Déjà mis à rude épreuve pour la communication des « stagnations salariales » (ne parlons plus d'augmentations), les managers devront de surcroît faire le tour de magie d'améliorer la perception des équipes, et mobiliser leur enthousiasme. Ça risque de ne pas être facile !</p>

Ces constats témoignent que notre engagement personnel et notre efficacité collective se trouvent dévalués par l'organisation, et pire, qu'ils portent massivement atteinte à la qualité de nos réalisations. Ce faisant, ils mettent en péril notre travail, notre santé, et au-delà, l'avenir de notre Entreprise.

La situation que vous décrivez est alarmante. La posture de la Direction dans ce communiqué l'est encore plus : elle a recueilli votre message, et son projet consiste à l'atténuer par de la communication !

### Et maintenant que pouvons-nous faire ?

Nous, SM-TE, agissons par ce tract que nous diffusons pour qu'il soit lu largement et au plus haut niveau.

Vous aussi vous constatez que vous n'avez pas les moyens de travailler efficacement et de fournir un travail de qualité ?

Les faits sont là, évidents devant vous, vous êtes 51% à l'avoir déclaré dans l'enquête. Choisissez un exemple, objectivisez-le, dites-le. **Au cours des « Bilats », dans vos réunions d'UET ou de Services, Groupes de travail, toutes ces instances auxquelles vous participez, prenez la parole, exposez le problème, demandez sa prise en compte, soyez attentif à l'exécution.** Votre manager n'agit-il pas de la sorte avec vous ? **En libérant votre parole vous libérerez aussi celle de vos collègues.** Vous ne vous en rendez pas encore compte, mais ce que vous ferez à ce moment-là servira l'Entreprise toute entière.

Messieurs les Directeurs, il est plus que temps de regarder la réalité en face et d'accepter cette vérité : ces résultats sont les vôtres, ils sont les fruits soit de votre politique, soit de votre résignation. Ecoutez vos équipes. Demandez, obtenez les moyens qui leur manquent. Elles vous le rendront au centuple. L'avenir de votre PPG en dépend. Messieurs les Directeurs, il est temps d'être audacieux.

### Donnez-vous les moyens d'agir : rejoignez le syndicat SM-TE

**Pour engager des actions, vous représenter et défendre vos droits, le syndicat SM-TE invite les salariés à le rejoindre en devenant membre.** Tant les « Renault » que les « prestataires » (salariés les plus fragiles).

**Selon ses statuts (ART. 4 : Le syndicat affirme le principe de l'indépendance syndicale et prohibe tout financement d'origine patronale ou politique) et la volonté de ses dirigeants, le syndicat SM-TE est libre et indépendant parce que financé uniquement par les adhérents, libre et indépendant parce que non confédéré.**

Bulletin d'adhésion : [http://www.travaillonsensemble.org/d90-adhesion/images/Fiche\\_adhesion\\_SM-TE.pdf](http://www.travaillonsensemble.org/d90-adhesion/images/Fiche_adhesion_SM-TE.pdf)