



Rallonges et promotions

Sections RENAULT

N° 71

Avril 2017

Le dessous des cartes

Selon l'enquête Hay 2016, à peine plus de 40% répondent favorablement à « Je comprends la façon dont ma performance est évaluée ».

A l'heure où sont annoncées les (éventuelles) rallonges et promotions, sachez qu'elles sont l'aboutissement d'un long processus.

Des managers révèlent

1. Novembre : La « People Review »

Derrière ce terme mystérieux se cache une instance de la plus haute importance. Nous, Hiérarchiques, chefs de services, avec nos collatéraux, devons témoigner de la perception que nous avons de nos collaborateurs. Normal, direz-vous. Les RH participent aussi à la réunion. Ils ne sont pas venus avec la perception qu'ils ont de nos collaborateurs. D'ailleurs ils ne les connaissent pas, ou très peu. Non, ils sont venus avec des cases à remplir, selon les consignes fixées par la Direction des Ressources Humaines. Nous sommes donc priés de distribuer nos équipes selon 4 catégories. (En dessous des attendus du poste, Au niveau des attendus du poste, Au-dessus des attendus du poste, Exceptionnel). Normal direz-vous. Mais là où le bât blesse, c'est que la distribution dans les catégories doit être distribuée selon les *quota* officiels prédéfinis par la DRH !

Qu'importe que nous ayons fédéré notre équipe pour mettre les talents de chacun au service du progrès de l'Entreprise et des KPIs fixés, que nous ayons, par notre talent de manager, organisé le fonctionnement collectif, qu'importe que l'équipe, à l'image de Renault, ait dépassé ses objectifs. Rien n'y fait : la répartition en pourcentage est là, imposée, implacable. Avec de surcroît le carcan du *Job grading*, nous, les managers, sommes mis en situation dans cette instance « People Review », de discriminer nos équipiers. Alors qu'un des axes du « Renault Management Way » est de promouvoir le travail collectif et transversal.

2. Décembre – Janvier : L'entretien de bilan annuel

Gare aux managers qui ne respecteraient pas les évaluations des *People Review* : ce qui a été dit en novembre devra se retrouver dans les résultats du bilan de fin janvier ! L'évaluation officielle de la maîtrise du poste ne résulte pas de l'échange à l'occasion du Bilan de fin d'année, mais du niveau prédéfini en *People Review* !

3. Janvier : les NAO

L'année 2016 est exemplaire. La politique salariale, signée par les représentants syndicaux nommés par les confédérations syndicales nationales à l'occasion de l'Accord CAP 2020 : « *Evoluer d'une politique de modération salariale à une politique salariale cohérente avec le marché en France et la situation économique de l'Entreprise* », s'applique en vraie grandeur : le budget des AI est fixé à 2% pour les APR et ETAM.

Nota : De 2015 à 2016, le montant global des dix rémunérations annuelles brutes les plus élevées est passé de 9144 Milliers d'euros à 9621 Milliers d'euros, soit une augmentation de + 5,22 % Source : *Bilan social Renault SAS 2016, indicateur 221*

4. Février : Restitution de l'enquête Hay

Nous relatons les résultats de l'enquête Hay à nos équipes. Les présentations préparées par d'autres sont mises à notre disposition. Cette année, un résultat est à l'honneur : l'engagement des salariés pour atteindre les objectifs a atteint des niveaux exceptionnels : « *Afin d'assurer le succès de mon entreprise je vais au-delà du travail qui m'est demandé* » (>75%), bien au-delà de la *Référence Hay* !

5. Mars : La fixation des évolutions de rémunérations

Comment partager équitablement des augmentations injustement faibles ?

Encore un exercice d'équilibriste, entre la faiblesse du budget et les cases imposées par les RH.

Avons-nous donc 2% à distribuer tel que « négocié » dans le cadre des NAO ? Même pas : nous aurons à distribuer 1,7%. Où sont passés les 0,3% restants ? Ils sont consignés, gérés sans nous les managers, à la discrétion des RH et du management supérieur.

Entre les résultats obtenus, les niveaux d'engagements collectifs, les contraintes de distribution et le faible niveau à distribuer, nous sommes placés dans une situation de grand écart, qui va nous contraindre à agir contre notre jugement et notre conviction.

Nous devons maintenant nous préparer à annoncer les « bonnes » et les mauvaises nouvelles. Justes ou injustes, nous sommes les managers, il nous revient de réaliser ces annonces. On comprend mieux certains stress et nuits d'insomnies.

6. Avril : L'annonce au salarié

La réussite de nos équipes, grâce au fonctionnement collectif, n'y fera rien : Le *Renault Management Way* (Leader, Coach, Eclairer) que nous prenons soin de déployer au quotidien ne nous sera d'aucune aide : certains salariés seront favorisés, d'autres vivront ce moment avec un grand sentiment d'injustice.

Les Propositions du SM-TE :

- Revoir fortement l'instance *People Review* : le manager direct doit être le véritable pivot de l'évolution salariale, en lien avec l'évaluation de la performance lors du Bilan. **C'est son rôle de Leader.**
- Repositionner l'instance *People Review* après l'entretien de Bilan, de sorte que l'évaluation de la maîtrise du poste résulte véritablement de l'échange entre le collaborateur et le manager. **C'est son rôle de Coach.**
- Reconcevoir l'instance *People Review* en une instance de *Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences*, visant à anticiper l'évolution des activités, et à préparer les évolutions des ressources, des moyens techniques et des formations, à 3 et 5 ans. **C'est son rôle d'Eclairer.**
- Enfin, nous renouvelons cette proposition du SM-TE que vous connaissez bien, et retrouvez régulièrement dans nos tracts : **Indexer l'évolution des salaires sur celle de la productivité horaire du travail.**

Travaillons ensemble

Vous adhérez à notre action ? Soutenez-la et devenez membre SM-TE

Pour permettre au plus grand nombre de se réapproprier le syndicalisme, le syndicat SM-TE s'oblige dans ses statuts à être financé uniquement par ses adhérents pour garantir d'être sous leur contrôle et au service de leur représentation, et s'interdit tout financement d'origine patronale ou politique.

Bulletin d'adhésion et de soutien : www.travaillonsensemble.org cotisation annuelle : 30 à 50 €

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Contact : 06.98.05.13.80 API : FR TCR LOG 0 52 sm-te@travaillonsensemble.org www.travaillonsensemble.org