

Tract N° 2 Janvier 2012

BILAN ANNUEL DE LA DIRECTION

Tous les ans notre hiérarchie nous fait passer un entretien individuel afin de faire notre bilan de l'année écoulée. Bien que la direction nous présente cet entretien comme obligatoire il n'en est rien : la non-participation du salarié n'empêche pas la hiérarchie de faire son évaluation.

De plus, contrairement à ce que la direction essaie de faire croire, cet entretien n'est pas équitable puisque le salarié est mis en minorité. Il a face à lui l'avis de deux hiérarchiques (N+1 et N+2) qui se mettent d'accord à l'avance. Mais la duperie ne s'arrête pas là. En effet, ce serait en fonction de ce bilan que la direction déciderait si elle donne ou non une augmentation individuelle. Pour y arriver, il suffirait, selon elle, de fournir un travail supérieur à celui demandé dans les objectifs. Force est de constater que c'est aujourd'hui loin d'être le cas, d'ailleurs si tout le monde dépassait les objectifs la direction n'aurait pas l'intention de nous augmenter tous individuellement.

Les quotas d'augmentations individuelles sont fixés à l'avance puisque celles-ci sont négociées en même temps que les AGS, lors des réunions de Négociations Annuelles Obligatoires.

Le bilan pour 2011 est éloquent

Ö 54% des APR et ETAM n'ont pas eu d'augmentation individuelle.

Ö 31% des APR et ETAM n'ont eu qu'entre 1,3% et 2,3% d'augmentation individuelle.

Ö 55% des cadres ont eu entre 0 et 3 % d'augmentation (20% des cadres sont en dessous des AGS).

Par contre de son côté la direction s'octroie elle-même des largesses salariales

Ö Les cadres dirigeants ont touché la PPG en 2009, 2010 et 2011. Cette prime, dont la direction nous cache le montant, leur sera encore versée en 2012.

Ö C. Ghosn a vu son salaire augmenter de 10% en combien de temps ?

Ö 86 millions d'euros ont été distribués aux actionnaires

Au vu de ces chiffres, on est en droit de se demander si la direction mérite vraiment ces augmentations. La seule solution, c'est de faire son bilan annuel en partant de son propre formulaire (légèrement modifié). Ce bilan annuel nous permettra de constater, selon les critères vraiment importants pour les salariés, si la direction assure vraiment les missions qu'elle prétend remplir.

Nom : Direction	Prénom : Carlos (1&2), Odile, Patrick.....	Matricule : triple A bientôt AA
Statut : Plein au as	Position/coefficient : Maxi	Direction : DG
		Service : de ceux qui touchent la PPG

1. Identification du poste

Intitulé du poste : **Renault SAS**

Le cas échéant, évolution des missions :

Depuis : 2000

Société Renault Frères (1898)

Régie Nationale des Usines Renault (1945)

Renault SA (1990)

2. Niveau de réalisation des objectifs

Rappel des objectifs et des indicateurs pour 2011 (Engagement et Cible)	Niveau de réalisation (indicateurs / résultats obtenus)
Augmentation des salaires	Avec seulement 1,7 % d'AGS ce programme a été fortement retardé, la direction privilégie principalement les actionnaires et le salaires des dirigeants. => Inférieur à l'attente des salariés
Embauches	Les effectifs sont toujours en baisse. Pour la suppression de 3500 postes la direction s'est même permis de demander une subvention de 24,5 millions d'euros au parlement Européen (qui lui a d'ailleurs été accordée). Lorsque la direction claronne des embauches massives en Janvier, elle les gèle discrètement en Septembre pour préserver son cash-flow ! => Inférieur à l'attente des salariés
Conditions de travail	L'annonce de l'arrêt du PRL n'a que momentanément soulagé les salariés de Rueil puisque la direction continue de faire baisser les effectifs sur ce site afin de le fermer tôt ou tard. Au Technocentre, la direction cherche toujours à grapiller des m ² sur nos surfaces de travail en nous entassant pour diminuer ses charges foncières. Elle conteste aussi systématiquement les accidents de travail auprès de la sécurité sociale. => Inférieur à l'attente des salariés
Formation	Nous sommes très déçus par la qualité de ce travail. Le simple fait d'imposer des formations obligatoires ne permet pas de vider les compteurs CEF des salariés. Le tribunal de grande instance de Nanterre a d'ailleurs condamné cette pratique le 24/11/2011. Il est demandé à la direction de ne plus transmettre de fausses informations à la hiérarchie sur ce sujet afin d'éviter d'aggraver les risques psychosociaux dans l'entreprise. => Inférieur à l'attente des salariés
Confidentialité	La prise en main a été réalisée dans la période, malheureusement la "source" des espions Chinois à 250 000 euros la lettre de dénonciation, s'est tarie et la direction s'est trouvée dans une situation embarrassante. Utiliser la stratégie d'investigation commissaire Moulin 2011 - Drive the questioning et enregistrer les entretiens avec les hauts cadres ne s'est pas révélé efficace. Les droits des salariés ne sont pas respectés puisqu'il a suffit d'une simple carte vitale pour que la direction accorde l'accès dans le centre à un briseur de grève de la TFN. => Inférieur à l'attente des salariés
Congés	L'initiative de demander aux salariés de poser un jour de RTT le 22/12 pour toucher la PPG en atteignant les objectifs de la MOP et en consolidant le Free Cash Flow n'est plus à renouveler sous cette forme ou sous une autre. Ne plus demander aux salariés de jouer leur RTT en bourse dans le cadre d'un PERCO alors que la filiale bancaire NATIXIS avait plongé de 95% en 2009, rongée par 2 milliards de pertes et plombée de 50 milliards d'actifs toxiques. => Inférieur à l'attente des salariés
Innovation technique	La mise en place du nouveau centre de production des batteries des véhicules électriques Renault n'a pas été réalisé dans les temps. Piste en cours d'élaboration mais pour un hypothétique déploiement prévu en 2015. => Inférieur à l'attente des salariés

3. Constat de l'atteinte des résultats

Cible atteinte ou dépassée Au dessus de l'engagement Au niveau de l'engagement Inférieur à l'engagement(*) ☒

(*) Le diagnostic des causes est obligatoire – cf. « Guide Entretien Individuel : Plan de Progrès Individuel »

Mise en place d'un Plan de Progrès Individuel : Oui ☒ Non

4. Remarques sur le contexte et/ou les circonstances ayant eu une influence sur l'atteinte des résultats

Bénéfices de 3,42 milliards d'euros en 2010. Renault prévoit une hausse de 15% de son bénéfice pour 2011

860 millions d'euros distribués aux actionnaires (300 € net par mois pour 120 000 salariés du groupe = 864 millions d'euros).

Salaire annuel du PDG 9,6 millions d'euros

Nouveau record des ventes pour la marque Renault en 2011 avec 2,7 millions de véhicules (+4,6%), et 8,03 millions de véhicules vendus pour le groupe Renault-Nissan (+10,3%).

5. Appréciation de la façon dont les résultats ont été obtenus :

5.1 : Appréciation des compétences métier

La direction ne veut faire que du low-cost.

Ne devrait pas s'investir dans l'activité du renseignement qui n'est pas son cœur de métier.

5.2 : Appréciation des attitudes professionnelles (Cf. « Guide Entretien Individuel »)

Mauvais état d'esprit, dénigre le travail des salariés en annonçant sans cesse que l'avenir de Renault sera morose alors que la marque bat records sur records.

5.3 : Appréciation des compétences managériales (Cf. « Guide Entretien Individuel »)

Non concerné(e)

Un vocabulaire limité à : Renault 2016 – drive the change, V3P, DIM day, GPEC, Renault way, change up !, ne permet pas de faire des phrases cohérentes et compréhensibles par les salariés.

5.4 : Synthèse globale de l'appréciation : évaluation

A § Rattrape la perte de notre pouvoir d'achat en ayant une approche réaliste avec une augmentation uniforme de 300 € pour tous. § Embauche pour compenser l'augmentation de la charge de travail des salariés. § A une hauteur de vue sur les conditions de travail lui permettant de reconnaître sa responsabilité dans les maladies professionnelles des salariés (amiante...).	C § Assure l'ensemble de sa mission de maintien du pouvoir d'achat des salariés. § Bon niveau d'autonomie et d'initiative. Anticipe la charge de travail en tenant compte des difficultés des salariés. § Sait adapter les conditions de travail des salariés dans un contexte de changement ou de complexité.	E * § Le maintien du revenu des salariés et de l'emploi n'est plus que partiellement assuré. § Autonomie limitée dans l'exercice régulier de la sécurité au travail des salariés. § N'accorde pas d'embauches pour compenser les départs.
B § Atteint des niveaux d'AGS allant au-delà de l'inflation. § Est une référence de par le nombre d'embauches réalisées et ses qualités personnelles ou managériales. § Très autonome, pour assurer notre sécurité au travail, sait anticiper des situations de changement ou de forte complexité.	D § Accorde tout juste de quoi compenser l'inflation. § Autonome dans le maintien de l'emploi et des conditions de travail sans complexité sociale particulière. § Accorde des embauches au compte-goutte et au cas par cas. Ordonne de vastes transferts d'activités industrielles et ingénieries vers les RTX.	F ☒ * § Missions de maintien du pouvoir d'achat non assurées. § Les compétences en matière de conditions de travail sont insuffisantes, le comportement n'est pas en ligne avec le respect fondamental des salariés. § S'acharne à faire baisser les effectifs

Mise en place d'un Plan de Progrès Individuel : Oui ☒ Non

(*) Cf. « Guide Entretien Individuel : Plan de Progrès Individuel »

5.5. Synthèse globale de l'appréciation : commentaires

La direction n'accorde des augmentations qu'à elle-même et aux actionnaires alors que dans le même temps elle continue à demander toujours plus d'efforts aux salariés. Les AGS 2011 ne sont pas au niveau attendu, les augmentations individuelles étaient à la ramasse, les embauches n'ont jamais compensé les départs et les conditions de travail se dégradent.

5.6. Point(s) d'amélioration (au moins 1 obligatoirement)

Bilan sur le(s) point(s) identifié(s) l'année précédente :

Nous sommes depuis des années, et nous le répétons à chaque fois, en attente de réelles augmentations générales des salaires : **Change up ! Vite, 300 € pour tous !**

Point(s) identifié(s) pour l'année 2011 (à reporter dans le volet « Objectifs 2012 »)

6. Orientations envisagées

Date de mobilité en cas d'AGS insuffisantes :	1 ^{er} Trimestre 2012	☒ 2 ^{ème} Trimestre 2012	3 ^{ème} Trimestre 2012	4 ^{ème} Trimestre 2012
	1 ^{er} Trimestre 2013	2 ^{ème} Trimestre 2013	3 ^{ème} Trimestre 2013	4 ^{ème} Trimestre 2013
	☐ Un entretien RH d'orientation doit être planifié dans le semestre qui précède la mobilité prévisionnelle 2014 autre date, préciser :			
Mobilité géographique souhaitée	Aucune mobilité ☒ Régionale ☒ Nationale ☒ Internationale (préciser la date si différente de la date de			
	Restrictions éventuelles : S'inscrit dans le cadre : AGS Renault 2012 - Change the driver			

Parcours professionnel

	Orientations exprimées par la direction	Conseils et avis des salariés
Court terme : prochain poste	Veut rester en poste.	<i>La direction devra concéder des efforts salariaux conséquents pour passer une année sereine.</i>

7. Commentaires et avis :

Commentaires de SUD :

Les performances en termes de salaire, emploi et conditions de travail sont insuffisantes au vu des attentes des salariés. Une forte mobilisation des salariés lors des prochaines NAO devrait permettre au plan de progrès de nos salaires d'aboutir. En 2012 il faut un mouvement fort des Renault pour faire pencher la balance en notre faveur.

SUD réclame que la direction de RENAULT donne enfin un vrai pouvoir d'achat à ses salariés.

Pour SUD une seule solution : **13^{ème} mois et augmentation générale de 300 € !**

Nos congés quand on veut !



Adhérez au syndicat SUD en nous contactant :
sud.guyancourt@renault.com