

Enquête sur la politique RH du site de la Hague

Janvier 2019 - rapport d'enquête



Cette enquête sur la politique RH du site de la Hague est issue d'une volonté de SUD Orano Cycle de développer un syndicalisme participatif, moderne et porteur de solutions.

Objectifs

Cette enquête a pour objectif principal d'étudier la perception que nous avons de la politique RH du site de la Hague et d'en extraire des axes d'amélioration.

Elle s'inscrit ainsi pleinement dans une volonté d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Les résultats de cette enquête sont fournis à l'ensemble des salariés du site.

Une réunion entre les syndicats et la Direction doit être programmée incessamment sous peu afin d'échanger sur les négociations souhaitées en 2019. A cette occasion, SUD ajoutera à ses demandes l'ouverture d'une négociation spécifique à la politique RH et s'appuiera sur les résultats de cette enquête pour porter des propositions constructives

Méthodologie

Le questionnaire a été envoyé à l'ensemble des salariés du site sous la forme d'un lien. Ce lien est resté actif du vendredi 04 janvier 17h30 au lundi 14 janvier 06h30 afin de permettre une période suffisante pour que chaque salarié y réponde.

Le questionnaire comprenait 12 questions, la cartographie et permettait de s'exprimer sur plusieurs points.

Le questionnaire portait plusieurs conditions préalables :

- garantir le plus stricte anonymat,
- n'avoir aucune obligation de répondre à une question (soit la question comportait la mention "sans avis", soit elle pouvait ne pas être complétée),
- n'être à aucun moment orienté.

Si une sous-population* présente une différence significative par rapport aux résultats de la population totale sur une question, cela sera indiqué dans le rapport.

Les graphiques sont exprimés soit en pourcentage, soit en nombre de réponses.

** exemples de sous-population : cadres et ingénieurs, OETAM (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise), postés, etc.*

Retour de réponses/cartographie*

503 salariés

statut	cadres et ingénieurs	16%
	OETAM	84%

ancienneté	< 5 ans	9%
	5 à 10 ans	24%
	11 à 20 ans	26%
	> 20 ans	41%

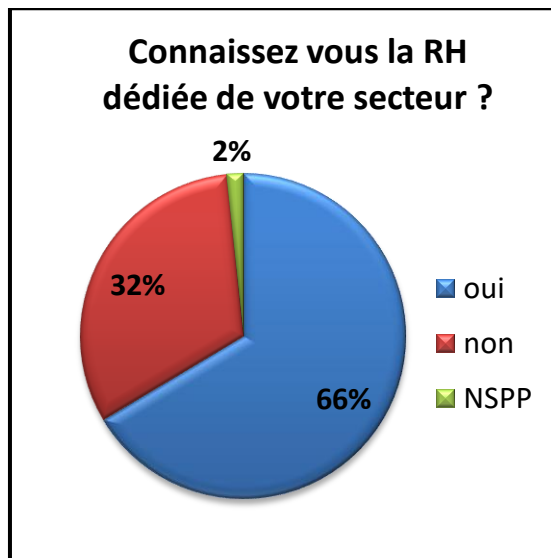
régime de travail	HN	37%
	5*8	50%
	autres régimes postés	13%

sexe	femme	20%
	homme	80%

*estimation réalisée via les questionnaires avec la partie cartographie remplie.

1- RH dédiée et disponibilité

1-1 Le premier aspect à observer est de savoir si vous connaissez la RH dédiée de votre secteur.

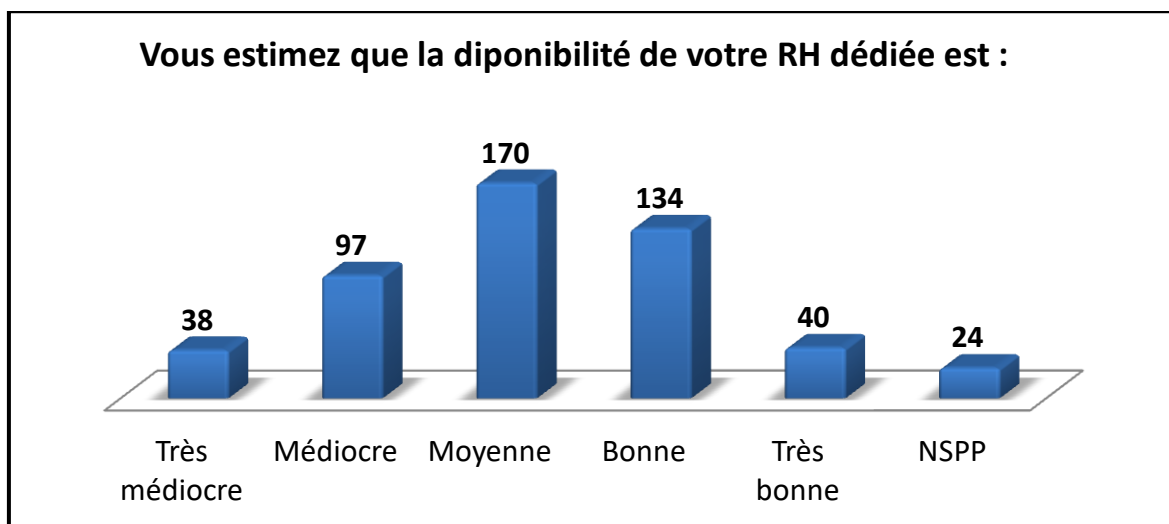


Vous êtes 66% à connaître la RH de votre secteur. Si ce résultat apparaît comme perfectible, il est cependant positif.

82% de la sous-population "cadres et ingénieurs" connaît sa DRH dédiée.

Information sur l'intranet plus facile à trouver, communication à faire lors des réunions de service et à décliner, ou tout simplement un courriel de la RH dédiée à tout son secteur sont autant de solutions permettant d'accroître le nombre de salariés connaissant sa RH dédiée.

2-2 Se pose ensuite la question de la disponibilité de la RH dédiée.

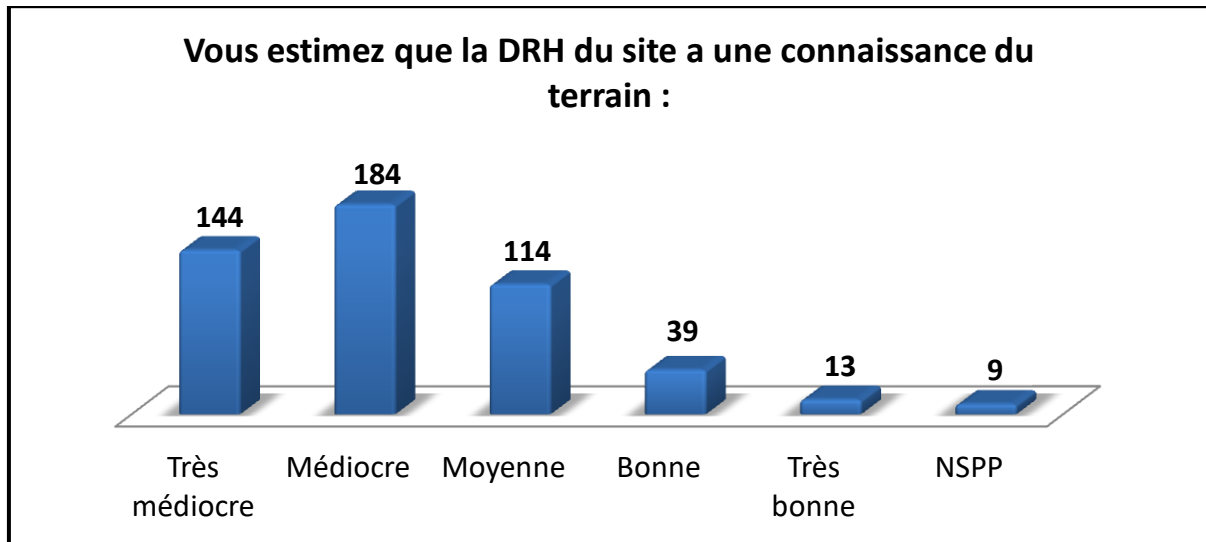


Vous êtes 26% à estimer la disponibilité de votre RH dédiée médiocre ou très médiocre, 34% à la trouver moyenne et 35% à l'estimer bonne ou très bonne.

La disponibilité est globalement appréciée.

2- Connaissance du terrain

Enjeu capital pour toute politique RH, nous vous demandions comment vous jugez la connaissance du terrain de la DRH.



Vous êtes seulement 10% à estimer que la DRH du site a une connaissance du terrain bonne ou très bonne et 23% à l'estimer moyenne.

A contrario, vous estimez très majoritairement (65%) que la DRH a une connaissance du terrain médiocre (36%) ou très médiocre (29%).

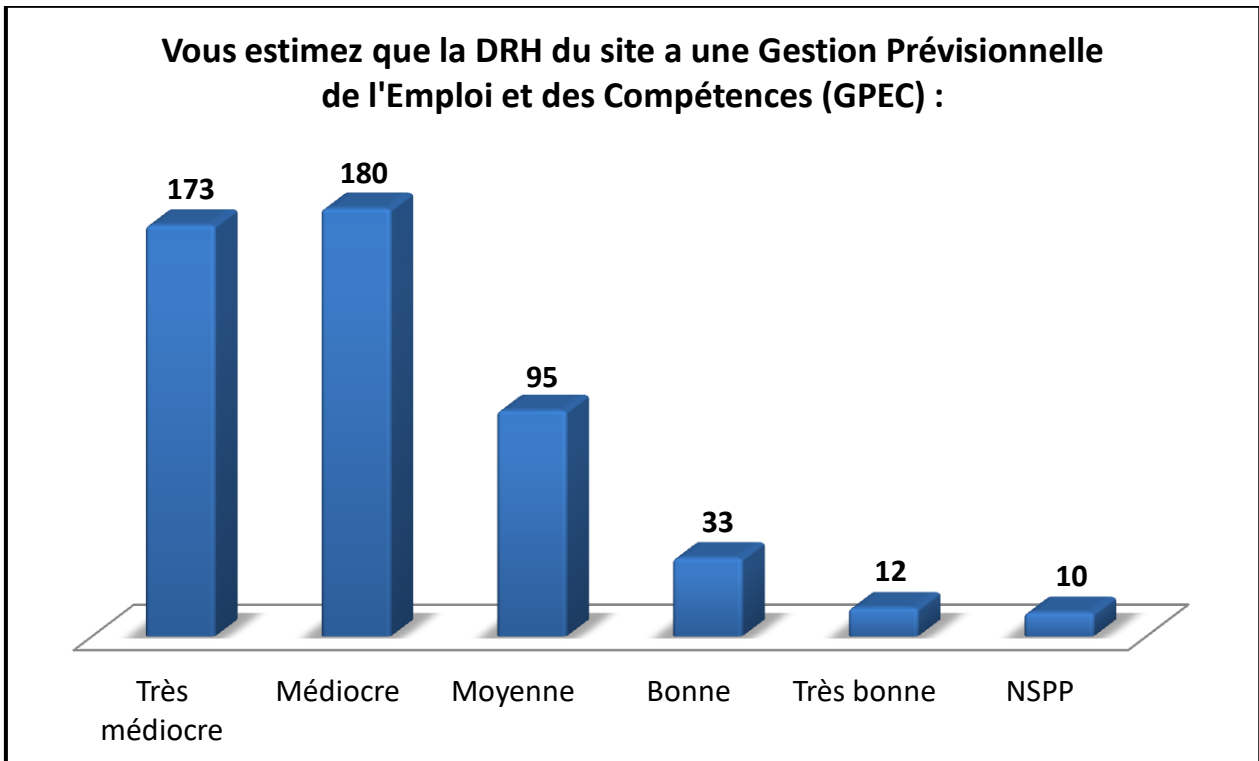
Ce score nous apparaît comme alarmant et problématique. Il est essentiel d'avoir une bonne connaissance du terrain pour être légitime.

Pour que la DRH obtienne des bases solides de dialogue social et un climat social empreint de coopération et de cohésion, elle doit clairement se repositionner sur le terrain.

Cet axe d'amélioration par la DRH doit être un tournant, et même un préalable, au projet social et industriel du site qu'elle entend porter. S'enquérir du terrain pour gagner en crédibilité.

3- Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

Ce sujet essentiel est au centre de discussions récurrentes depuis plusieurs années ainsi qu'au centre des enjeux sociaux, économiques et de performance. Nous avons donc demandé votre avis sur la GPEC.



Vous êtes 9% à estimer que la DRH du site a une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences bonne ou très bonne et 19% à l'estimer moyenne.

Vous estimez très majoritairement (70%) que la DRH a une GPEC médiocre ou très médiocre.

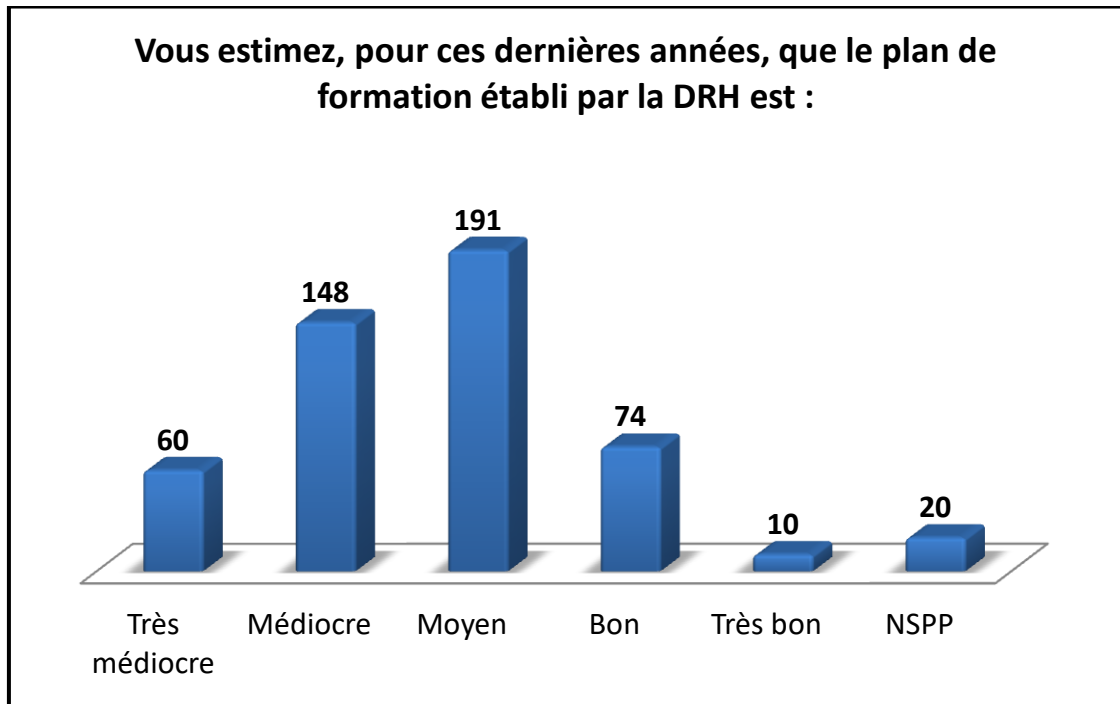
51% des cadres et ingénieurs font ce même constat.

Sans être exhaustif, les situations de sous-effectif, de manque de compétences, d'absence de recouvrement et de processus d'embauche sont liées à un problème majeur de GPEC.

Il faut clairement une GPEC plus ambitieuse et plus réactive.

4- Plan de formation

Le plan de formation est un élément important de la stratégie en entreprise.

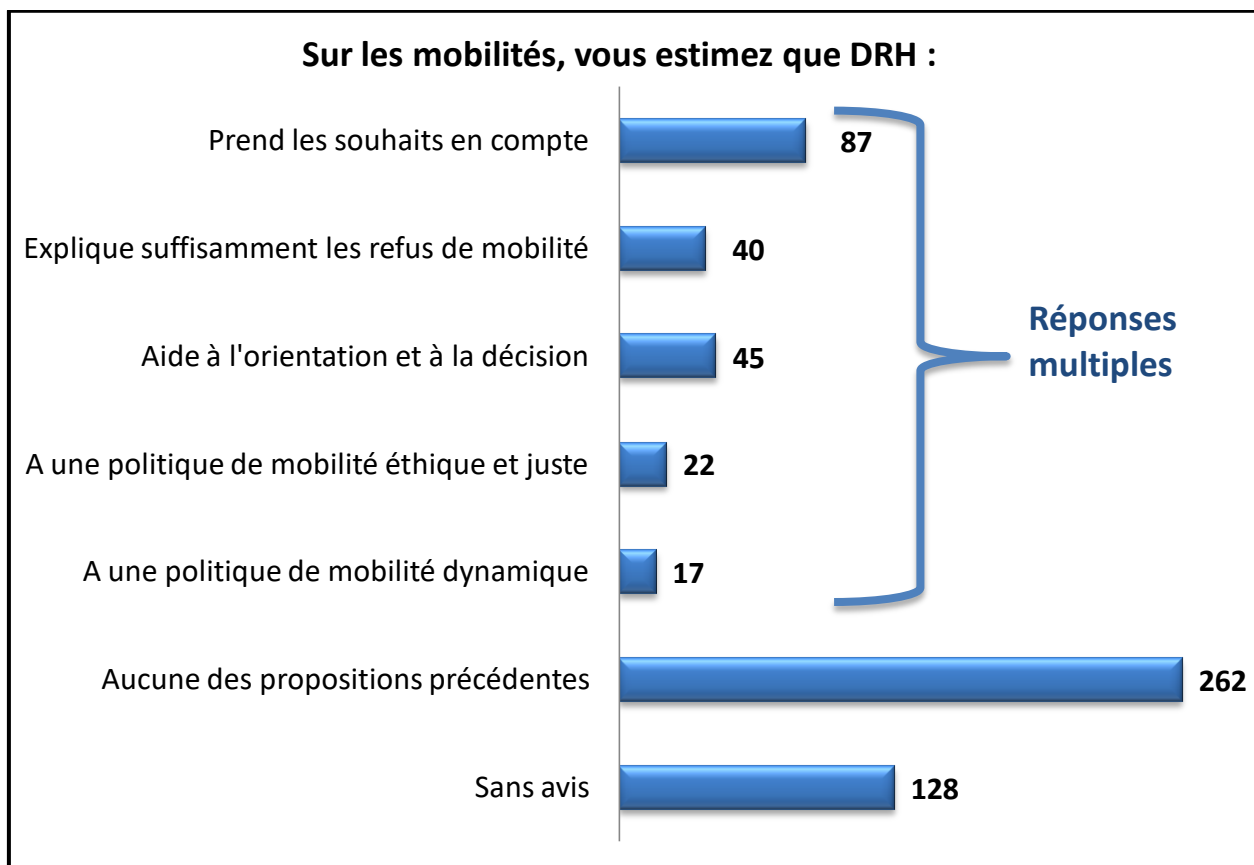


Vous êtes **41%** à estimer le plan de formation médiocre (29%) ou très médiocre (12%), **38%** à le trouver moyen et **17%** à l'estimer bon (15%) ou très bon (2%). **Un avis assez mitigé.**

La sous-population ayant l'avis le plus critique sur le plan de formation est celle **des postés** (tous régimes de postes confondus) **avec 46% à estimer médiocre ou très médiocre le plan de formation.**

5- Mobilité

Facteur parmi les plus importants pour la productivité et le bien-être, la mobilité ! Nous vous avons interrogés afin d'avoir votre vision de la DRH sur ce sujet.



Vous êtes **5%** à avoir coché au moins 3 qualités sur les 5 que nous proposons et **25%** d'entre vous sont sans avis sur ce sujet.

En zoomant sur les 5 propositions, on constate que vous êtes **17%** à trouver que la DRH prend les souhaits en compte.

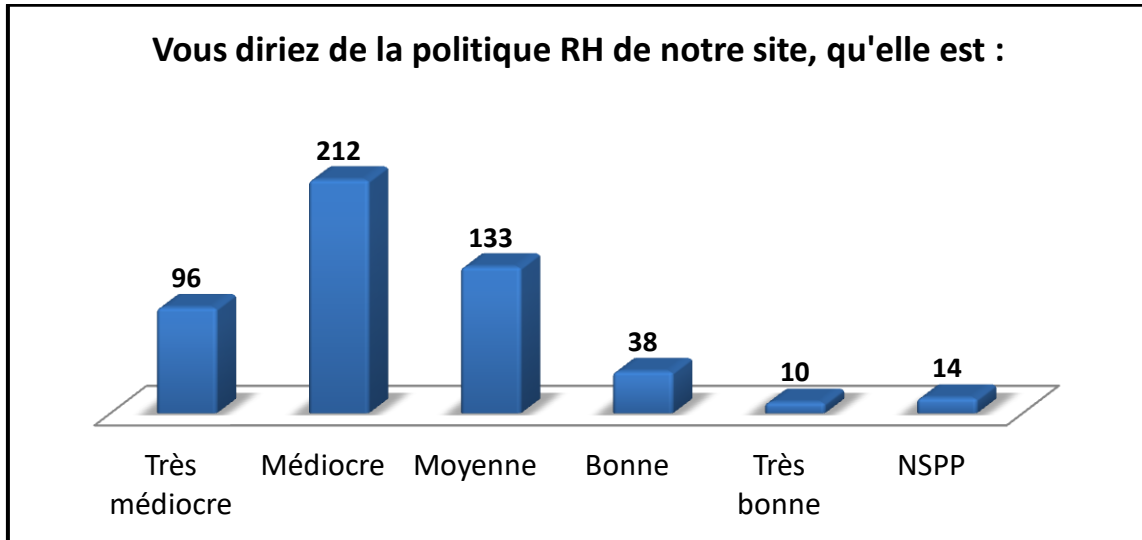
Les propositions les moins retenues sont "**DRH a une politique de mobilité dynamique**" avec seulement **3%** des réponses et "**DRH a une politique de mobilité éthique et juste**" avec **4%** des réponses.

A contrario, vous êtes 52% à estimer que DRH ne remplit aucune des 5 propositions.

Tout doit être mis en œuvre pour améliorer le processus de mobilité dans son ensemble. SUD demandera un point spécifique sur ce sujet.

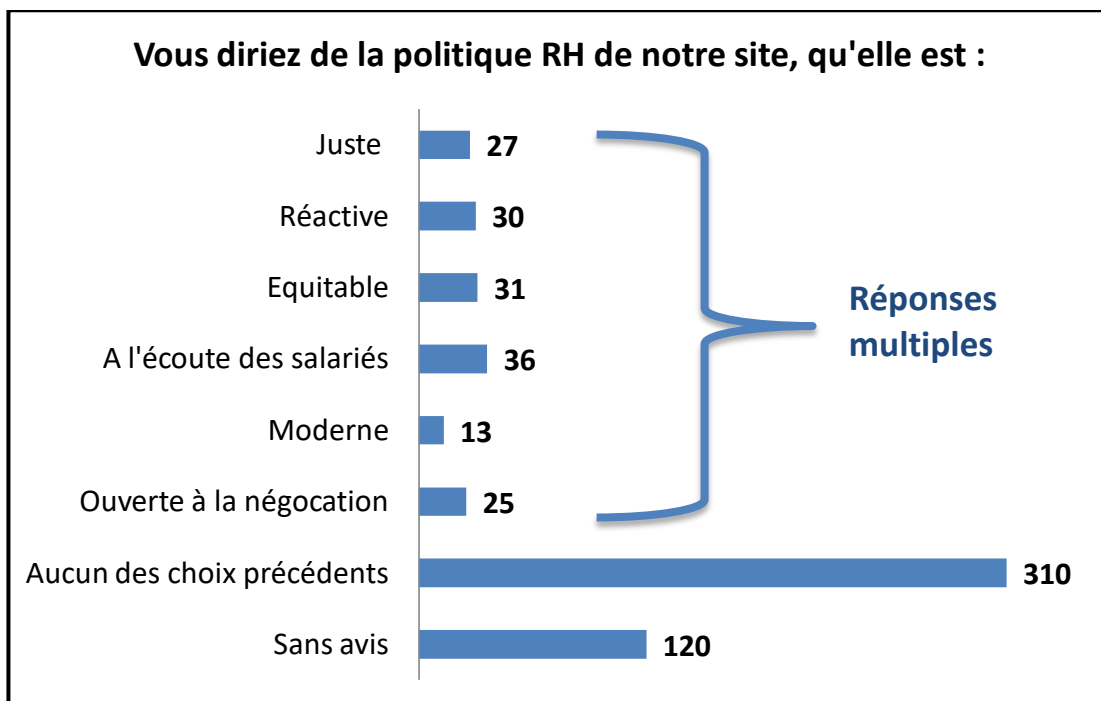
6- Politique RH

6-1 Nous vous avons demandé votre avis général sur la politique RH :



Vous êtes **61%** à estimer la politique RH médiocre ou très médiocre, **26%** à la trouver moyenne et **10%** à l'estimer bonne ou très bonne.

6-2 Nous vous avons ensuite demandé quels qualificatifs vous associez à la politique RH :



Vous êtes **4%** à avoir coché au moins 3 qualités sur les 6 que nous proposons et **24%** d'entre vous sont sans avis sur ce sujet. Certains ont exprimé clairement dans leurs commentaires ne pas la connaître ou ne pas la comprendre.

Vous êtes **0,8%** à estimer que la politique RH est toute à la fois juste, réactive, équitable, à l'écoute des salariés, moderne et ouverte à la négociation.

La qualité revenant avec la meilleure occurrence est "*à l'écoute des salariés*" (7% des réponses) et celle revenant le moins est "*moderne*" (2,6% des réponses).

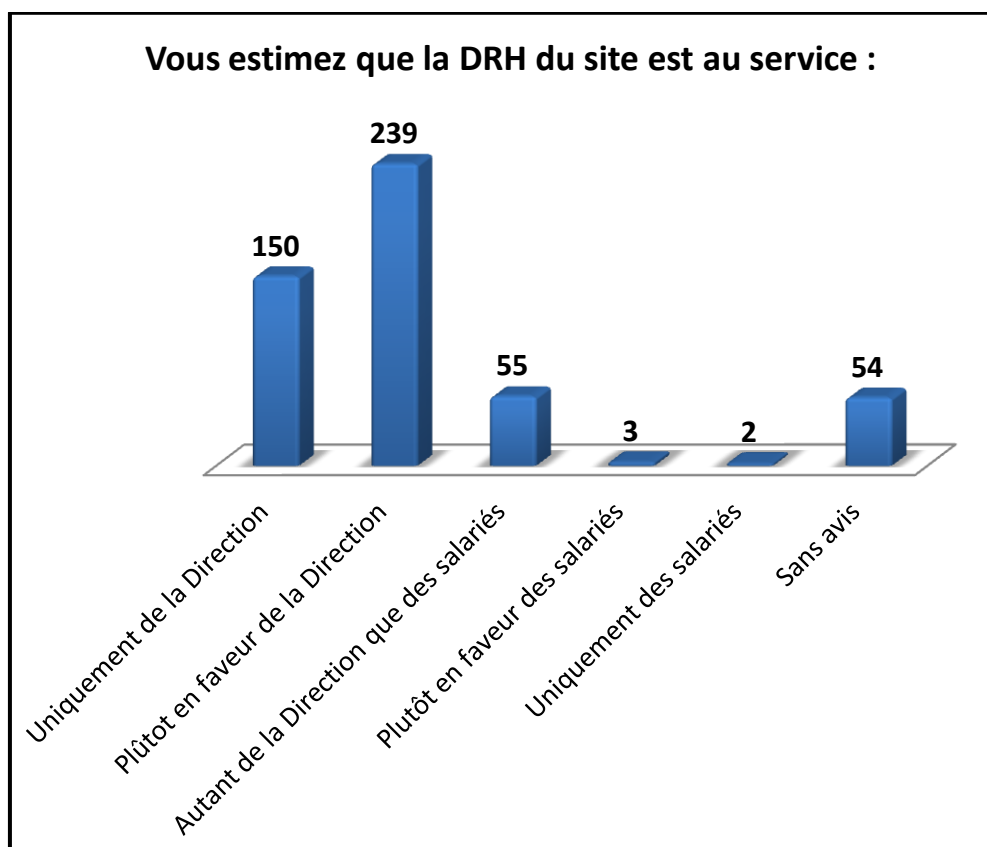
Fait marquant,
vous êtes 62% à estimer qu'aucun des 6 qualificatifs proposés ne correspond à la politique RH de notre site.

Ces 62% ont été invités à inscrire les qualificatifs qui leur semblaient le mieux adaptés à la politique RH de notre site afin d'expliquer ce choix. Une grande majorité a tenu à proposer un ou des qualificatifs plus adaptés à leur ressenti.

Citons, de façon non exhaustive, les qualificatifs revenant le plus souvent : "*inéquitable*", "*non ouverte au dialogue*", "*vision exclusivement économique*", "*méprisante*", "*archaïque*", "*non à l'écoute*", ...

Le qualificatif revenant, très largement, avec le plus d'occurrence est : "déconnectée du terrain".

L'orientation de la DRH.



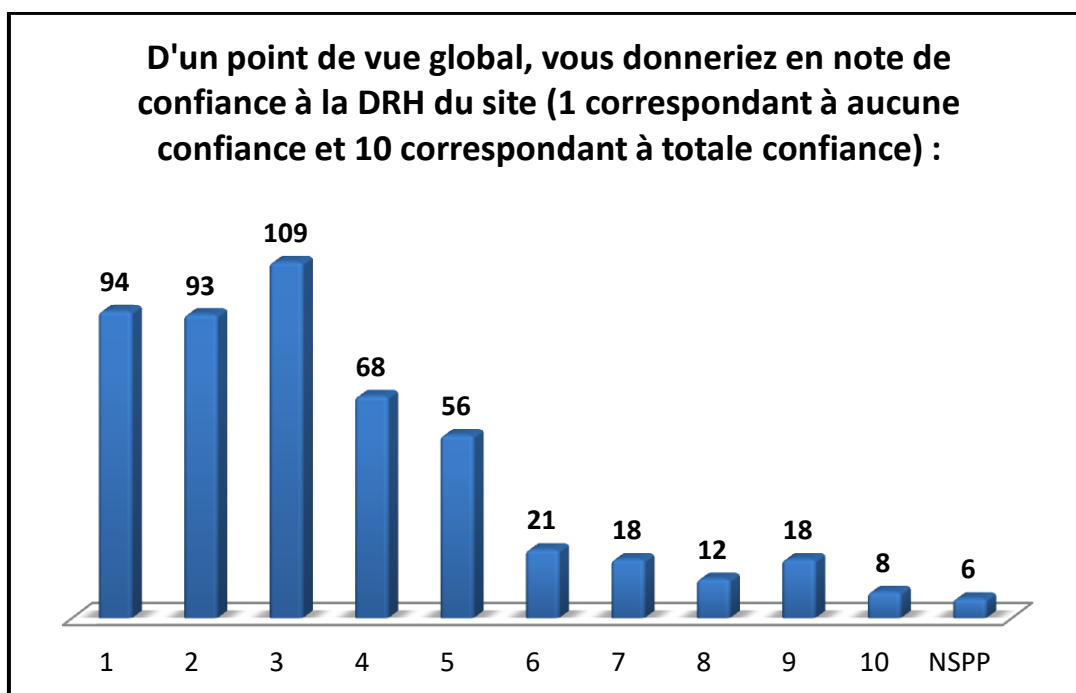
Vous êtes **30%** à estimer que la DRH est uniquement au service de la Direction contre **1%** à la juger plutôt en faveur des salariés ou uniquement en faveur des salariés.

La moitié d'entre vous (**47%**) estiment que la DRH est plutôt en faveur de la Direction.

De nombreux commentaires estiment qu'il faut une inflexion de la DRH, dont ils mentionnent l'absence de visibilité du H, afin qu'elle soit plus bienveillante à l'égard des salariés.

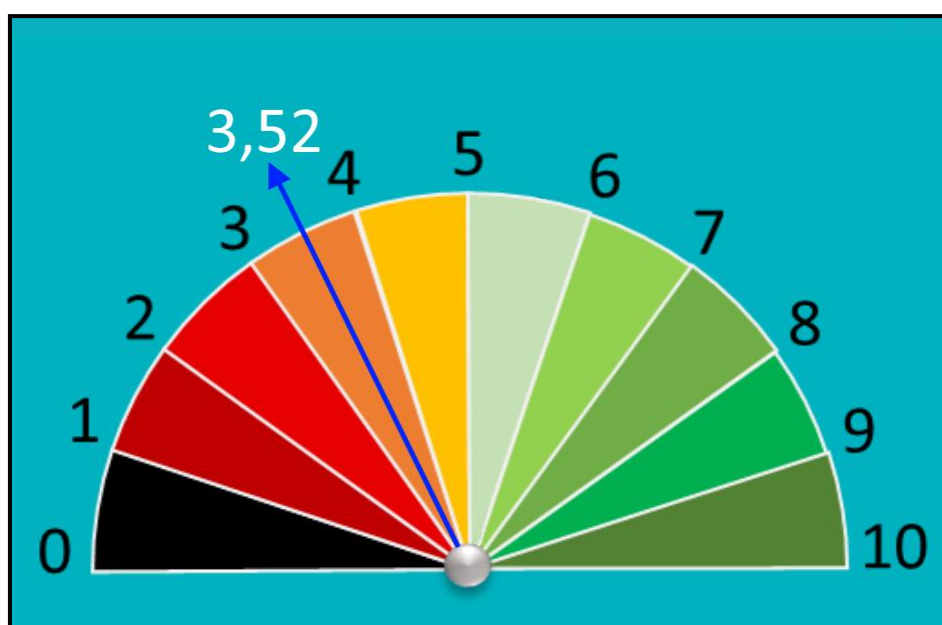
7- Confiance

Autre enjeu essentiel pour être légitime à piloter un projet/une politique : avoir la confiance des salariés.
Nous avons donc tenu à connaître, sur une échelle de 1 à 10, la note de confiance que vous donniez à la DRH.



Vous n'êtes que 26% à donner 5 ou + en note de confiance.

Note moyenne obtenue :



La note moyenne de confiance ressort à seulement 3,52 !

L'étude des sous-populations montre une note moyenne de 4,74 chez les cadres et ingénieurs et de seulement 3,25 pour les OETAM !

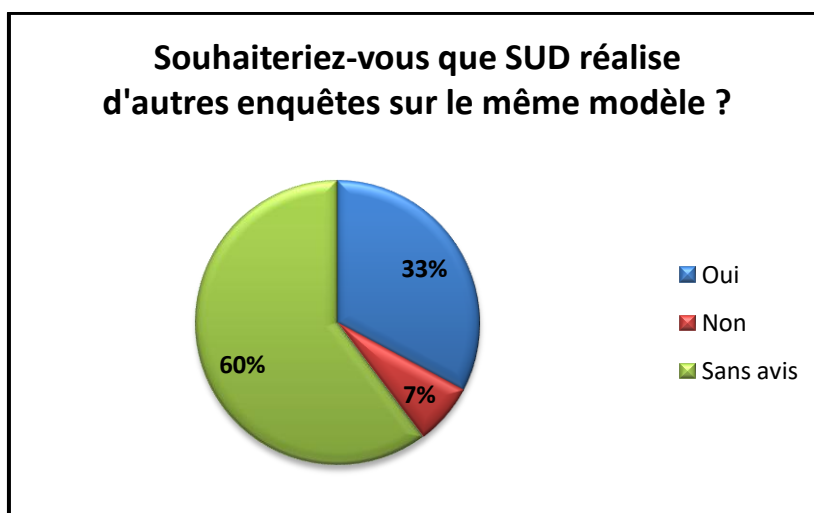
A noter chez les OETAM que la note moyenne est exactement la même que ce soit pour les salariés travaillant dans un régime posté ou pour les salariés travaillant en HN.

Une crise de confiance qui ne peut se résoudre que par une politique plus axée sur l'humain, plus moderne et connectée au terrain !

SUD souhaite des négociations rapidement et apportera, aux côtés des autres syndicats représentatifs du site, des propositions visant à améliorer l'ensemble de la politique RH et ainsi la Qualité de Vie au Travail.

8- Modèle d'enquête - REX

Pour terminer, nous demandions si vous souhaitiez d'autres enquêtes, sur le même modèle et sur quel(s) sujet(s).



Vous êtes majoritairement sans avis (**60%**) et certains nous ont écrit pour dire qu'ils n'avaient pas d'idée de sujet au moment de répondre à l'enquête (cocher oui impliquait de devoir dire sur quel(s) sujet(s)).

33% d'entre vous nous ont exprimé le souhait de voir d'autres enquêtes sur le même modèle (courte et participative) et de très nombreux sujets ont été proposés.

CLASSEMENT par occurrence des demandes de sujet d'enquête

- 1 QVT , conditions de travail et reconnaissance
- 2 Salaires - Primes - Avancements
- 3 Etat des installations - Maintenance - Sûreté
- 4 Effectifs - Compétences - Formation
- 5 Postés 5*8 (quotidien - discrimination vis-à-vis des autres régimes)
- 6 Utilité des syndicats - Entente syndicale - Confiance dans les syndicats
- 7 Egalité homme/femme
- 8 Temps de travail - Horaires variables
- 9 Parentalité
- 10 Pénibilité - TMS
- 11 Projection conventionnelle
- 12 Hiérarchie/Encadrement
- 13 Harcèlement
- 14 Parking
- 15 Restauration

Retour d'expérience (REX)

90% des réponses ont été données dans les 5 premiers jours, SUD réduira le délai de réponse afin de pouvoir rendre le rapport le plus rapidement possible. **Le même modèle d'enquête sera conservé.**

Un gain de temps important sera également réalisé sur le dépouillement (REX + amélioration de la méthodologie). **Ces délais plus courts permettront si besoin de lancer une enquête nécessitant une grande réactivité (accords, conflits, etc.).**

En vous remerciant toutes et tous de votre participation, soyez assurés de notre volonté de faire avancer chaque sujet aussi sensible soit-il.

Bonne journée/bon poste,

L'équipe SUD Orano Cycle La Hague

