



One Voice : une enquête n'abordant jamais les sujets de fond vous impactant !

Nouvelle campagne de l'enquête One Voice :

Une nouvelle fois l'enquête One Voice arrive et la direction vous demande d'y répondre. Pour la **CFDT**, comme les années précédentes, **une enquête encore**

que sur le paraître. Elle n'aborde pas les problèmes de fonds, que vivent les salariés dans leur quotidien, l'organisation du travail, l'intensification, ni la qualité du travail.

Une fois encore l'enquête vise à promouvoir l'image de Schneider !

En analysant les questions posées, nous constatons que celles-ci ne visent qu'à travailler l'image que donne Schneider à l'extérieur. Elles ne sont pas faites pour voir les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité professionnelle au quotidien.

1°) Quand j'en ai l'occasion, je décris le fait de travailler chez Schneider Electric en termes très positifs : Parle-t-on de conditions de travail, d'avantages matériels, sociaux ou d'autre chose ? Les termes ne sont pas du tout de même nature ... Le résultat de l'enquête ne sera pas du le même



2°) Il en faudrait beaucoup pour m'inciter à Quitter Schneider et 6°) je songe rarement à changer d'employeur : Vu la conjoncture actuelle, il est clair que trouver un job à l'extérieur n'est pas aisé aujourd'hui. Et ce n'est pas pour les conditions de

travail, ou pour la qualité du travail, que les salariés restent dans l'entreprise.... De nombreux salariés ne rêvent qu'à partir, dès qu'ils peuvent faire le pont avec leur retraite (quitte à passer un moment par la case pole emploi).

3°) Les outils et ressources à ma disposition me permettent d'être au maximum de ma productivité : de nombreux outils ou supports administratifs en langue anglaise, ne permettent pas à bon nombre de salariés d'être à ce maximum attendu. De nombreux dysfonctionnements, ou de grandes complexités de systèmes informatiques (SAP, Bridge, Talent Link, Spice,) ne facilitent pas du tout le travail quotidien. Même le site Web de l'entreprise reste perfectible (vis-à-vis de l'externe du groupe) de ce qui peut être attendu d'une entreprise comme Schneider Electric prônant la digitalisation.



Schneider Electric me donne : 4°) envie chaque jour de travailler au meilleur de mes capacités, 10°) la motivation pour me dépasser dans mon travail : C'est peut-être vrai pour certains salariés. Mais nous constatons que d'autres, de plus en plus nombreux, ont perdu la motivation, vu ce qui se passe dans l'entreprise. De plus en plus de pressions, de stress, de moins en moins de recrutements, de nombreux travailleurs

précaires (à reformer régulièrement quand ils changent). Il y a un manque de reconnaissance du travail fait, des relations professionnelles de plus en plus délicates, des restructurations régulières et nombreuses, de plus en plus de délocalisation de postes dans les pays à bas coût. Et que dire de la négociation actuelle sur la baisse des RTT, la flexibilité à outrance, et les embauches qui ne compenseront jamais les départs à venir.

5°) **J'ai le sentiment que cette entreprise met l'accent sur la diversité : (ex âge, sexe, langue, formation, idées et attentes) :** Oui Schneider met l'accent dans sa communication ! **Mais quels constats en interne ?** Une **moyenne d'âge très élevée**, peu de recrutement de jeunes, **des écarts salariaux** peinant à se résorber (Pas

d'augmentation de l'enveloppe égalité homme/femme), **la langue anglaise imposée** dans toutes communications, documents et outils informatiques, alors que les salariés n'ont que peu de formations en langue. Sur les "idées", les salariés doivent exécuter ! **Les suggestions ne sont jamais écoutées** ni même entendues

7°) **La coopération entre les équipes et les entités fonctionne bien :** Avec l'individualisation des salaires et des objectifs, chacun regarde son périmètre. De ce fait la priorité "client" est bien souvent loin des

préoccupations des relations inter-services. Ce sont les KPI de chaque service qui sont regardés par les managers concernés Mais bien plus rarement le résultat du collectif, ou vis-à-vis de nos clients.

8°) **Je n'hésiterai pas à recommander Schneider à un ami en recherche d'emploi :** Si c'est pour lui faire faire des missions d'intérim pendant des mois, pour au final

ne pas être embauché, à quoi cela sert-il ? Autant regarder une entreprise où les perspectives de développement et d'embauches en France sont bien réelles .

9°) **Je reçois la reconnaissance appropriée (au-delà de mon salaire et de mes avantages) pour les contributions et mes réalisations** Pourquoi ne pas parler salaire et avantages (RTT, etc....) ? Est-ce que cela nuirait au bon résultat de l'enquête ?



11°) **les opportunités de formation et de développement dont je bénéficie, m'aident à acquérir de solides compétences :** Avec de plus en plus de e-learning, est-ce avec cela que nous améliorerons nos compétences ? Il y a un écart important entre faire 7 heures de e-learning par an et "acquérir de solides compétences". Quid des formations pour la prise de nouveaux postes ? Les budgets (présentés en CE) sont en baisse régulière depuis plusieurs années ...

12°) **Mon manager me fait part de ses retours, ce qui m'aide à progresser :** Permettre aux salariés de se corriger et de progresser tout au long de l'année, ou être jugé une fois l'an lors de l'EAP. Avec les reportings permanent demandés, nos managers n'ont plus de temps pour être auprès de leurs équipes, pour les faire progresser individuellement.

13°) **Mon entreprise cherche activement à promouvoir le bien être de ses salariés :** La direction communique activement sur ce sujet à l'extérieur. Mais que fait-elle concrètement pour améliorer la qualité de votre travail et par conséquent votre bien-être au travail ? Un croissant le matin, un massage détente une fois par an ? Est-ce bien sérieux pour un sujet si important quand nous constatons tous les jours les difficultés grandissantes des salariés.

Encore une enquête qui ne vient pas vous questionner sur vos préoccupations les plus importantes conditions de travail - charge, stress, reconnaissance, ... - la qualité du travail, les difficultés dues à l'organisation, votre devenir au sein de l'entreprise. Que fait réellement la direction pour la **qualité de votre travail** ? Regarde-t-elle réellement ce qui concerne **les charges et les organisations de travail**, les dysfonctionnements entre services, BU et/ou GSC, les outils informatiques ... ? Ces aspects de qualité du travail sont complètement ignorés par la direction, nous le constatons depuis plusieurs années ! Comme de nombreux salariés le font remonter à la **CFDT**, les mesures correctives seront encore loin des problèmes les plus pesants dans votre travail quotidien.

Pour la CFDT "One Voice" n'est jamais suivi de plans de progrès concrets, touchant les salariés dans leur travail. Si vous estimez cette enquête utile, répondez-y, sinon ne perdez pas votre temps !