

Diffusion : Cahier de DP &amp; Pers.Org Montigny

DELEGUES DU PERSONNEL

Mercredi 25 Janvier 2017 à 14h00 – Salle Rambouillet

**Etaient présents :**

Pour la Direction : Delphine SPINELLI

Assistée par Alexandra MOESSNER

| <b>DP Titulaires :</b> | <b>DP Suppléants :</b> |
|------------------------|------------------------|
| Séverine CERLI         | Cyril NAZET            |
| Régis GROS             |                        |
| Frédérique ROBERT      |                        |
| Souhir SEDIRI          |                        |
| Delphine TACHEAU       |                        |

**Etaient absents :**

| <b>DP Titulaires :</b> | <b>DP Suppléants :</b> |
|------------------------|------------------------|
| Christophe DAUBIGNARD  | Abdennacer TOUMI       |
| Pamphile WILSON        | Lydia LASSERRE         |
|                        | Jacques MIREMONT       |
|                        | Sylvain BOYER          |
|                        | Gilles AUDOUIN         |
|                        | Laurence RENAUDIE      |
|                        |                        |

## Réponses de l'employeur

**I - Problèmes liés au système d'évaluation PMP-CMP****(Intervention du N+2 après l'évaluation)**Au mois de mars

Notre question était : Après validation du N+2, des salariés ont découvert des appréciations, reproches ou remarques dont ils n'avaient pas discuté avec leur supérieur hiérarchique direct. Cette situation n'est pas normale. Est-ce possible de permettre aux salariés de donner leur avis sur leur évaluation, après avoir pris connaissance de celui du N+2 ?

Votre réponse : Le collaborateur peut faire des commentaires bien que sa revue annuelle ait été validée par sa ligne managériale et ce jusqu'au 31 janvier.

Au mois de novembre

Notre question était : Quelle est la réponse du groupe ?

Votre réponse : Nous sommes en contact avec le Groupe.

Au mois de décembre

Notre question était : Quelle est la réponse du groupe ? Nous demandons que le salarié puisse aussi donner son avis après avoir pris connaissance de la décision du N+2 ou alors lui permettre d'obtenir sa notation dès la fin de l'entretien.

Votre réponse : Le Groupe ne modifiera pas le processus avec le N+2. Voir nos réponses précédentes quant au rôle du N+2 dans le processus d'évaluation. Le salarié peut toujours écrire à sa ligne managériale.

❖ **Question 1 :**

Nous demandons, comme déjà demandé à maintes reprises, que le salarié ait sa note ou appréciation à la fin de l'entretien et sans attendre l'avis du N+2.

**Réponse 1 :** Le Groupe ne modifiera pas le processus tel que définit aujourd'hui. A l'issue de l'entretien, le manager indique, à son collaborateur, l'appréciation globale qu'il soumettra au N+2.

## II - People Portal

### Au mois de septembre

Notre question était : « Le « People Portal » du groupe contient des informations personnelles des salariés. Or, il est indiqué dans la partie confidentialité du portail que toutes les données personnelles des salariés appartiennent à « Cornerstone », une entreprise américaine qui peut à tout moment les transférer à d'autres sociétés. De plus, il est indiqué qu'en cas de problème que le salarié doit s'adresser de Los Angeles. »

« Les IRP ont-ils été consultés avant l'instauration du système « People Portal » ? Si non, pourquoi ? »  
 « Le système « People Portal » a-t-il été déclaré à la CNIL ? »  
 « Comment les salariés peuvent-ils faire valoir leur droit d'opposition et de rectification ? »

Votre réponse : « La déclaration faite à la CNIL en 2011 intègre les données sur le management de la performance individuelle, les compétences individuelles et les plans de développement individuel. »

### Au mois d'octobre

Notre question était : « Juridiquement, « People Portal » est un système de collecte de données à caractères personnelles qui aurait dû faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL ainsi qu'une consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP). Cela n'a rien à voir avec le système d'évaluation PMP. Veuillez répondre aux 3 questions suivantes : - Les Instances Représentatives du Personnel ont-ils été consultés avant l'instauration du système « People Portal » ? si non, pourquoi ? - Le système « People Portal » a-t-il été déclaré à la CNIL ? - Comment les salariés peuvent-ils faire valoir leur droit d'opposition et de rectification ? »

Votre réponse : « Dans l'information-consultation aux instances en Décembre 2012, il a bien été précisé que SKF instaurait un outil informatique pour PMP / CMP et les plans de développement. Aucune question ni commentaire n'ont alors été faits par les instances CE et CHSCT qui ont rendu leur avis. Les serveurs de « Cornerstone » sont hébergés en Europe et non aux USA comme indiqué par un des membres DP. La déclaration de la CNIL est donc conforme. Concernant votre question sur le droit d'opposition et de rectification, vous trouverez ci-dessous la réponse faite par la CNIL par courrier du 20 septembre 2016 :

« Les salariés peuvent demander à leur employeur la rectification de toute donnée faisant l'objet d'un traitement qui serait inexacte, incomplète, équivoque ou périmée. Il appartient au responsable du traitement concerné de répondre à cette demande dans un délai de deux mois. S'agissant du droit d'opposition, celui-ci est soumis à l'existence de motifs légitimes que le salarié doit invoquer à l'appui de sa demande. Or il existe un lien de subordination des salariés envers leur employeur en application du code du travail. Dès lors, il est en pratique très difficile pour un salarié d'invoquer des motifs légitimes pour s'opposer au traitement des données le concernant par son employeur. Ce cas peut notamment se présenter lorsque l'employeur met en place un traitement de données qui serait illégal. » »

### Au mois de novembre

Notre question était : Pourquoi est-il indiqué qu'il faut saisir le tribunal de Los Angeles ?

Votre réponse : En cas de demande sur les données personnelles dans Cornerstone, il convient de s'adresser au responsable du système au sein de SKF. Nous nous renseignons auprès du Groupe.

### Au mois de décembre

Notre question était : Pouvez-vous nous communiquer la réponse du Groupe ?

Votre réponse : La Directive Européenne 95/46/ce du 24 octobre 1995 précise dans son Article 22 :

Article 22

Recours

Sans préjudice du recours administratif qui peut être organisé, notamment devant l'autorité de contrôle visée à l'article 28, antérieurement à la saisine de l'autorité judiciaire, les États membres prévoient que toute personne dispose d'un recours juridictionnel en cas de violation des droits qui lui sont garantis par les dispositions nationales applicables au traitement en question.

Également, le règlement général européen du 27 avril 2016 précise :

## Article 79

**Droit à un recours juridictionnel effectif contre un responsable du traitement ou un sous-traitant**

1. Sans préjudice de tout recours administratif ou extrajudiciaire qui lui est ouvert, y compris le droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle au titre de l'article 77, chaque personne concernée a droit à un recours juridictionnel effectif si elle considère que les droits que lui confère le présent règlement ont été violés du fait d'un traitement de ses données à caractère personnel effectué en violation du présent règlement.

2. Toute action contre un responsable du traitement ou un sous-traitant est intentée devant les juridictions de l'État membre dans lequel le responsable du traitement ou le sous-traitant dispose d'un établissement. Une telle action peut aussi être intentée devant les juridictions de l'État membre dans lequel la personne concernée a sa résidence habituelle, sauf si le responsable du traitement ou le sous-traitant est une autorité publique d'un État membre agissant dans l'exercice de ses prérogatives de puissance publique.

*La référence au tribunal de Los Angeles ne concerne que le contentieux qui pourrait exister entre Cornerstone et son client à savoir SKF.*

❖ **Question 2 :**

**Nous demandons qu'aucunes données concernant les salariés ne soient partagées ou transmises dans d'autres états ou pays sans l'accord expresse des salariés.**

**Réponse 2 :** Nous réitérons notre réponse précédente : la référence au tribunal de Los Angeles ne concerne que le contentieux qui pourrait exister entre Cornerstone et SKF.

**III - Inégalité de traitement de la complémentaire santé pour des salariés exerçant les mêmes métiers**Au mois de décembre

Notre question était : *Après la réunion du 7 novembre 2016, une décision a-t-elle été prise pour réduire l'inégalité de la complémentaire santé ?*

Votre réponse : *La réunion du 07 novembre a prévu les suites à donner à ce sujet. Merci de vous référer au compte-rendu joint aux réponses DP de ce mois-ci.*

❖ **Question 3 :**

**Nous demandons que ce compte rendu soit diffusé à l'ensemble des salariés avec les réponses du mois de janvier.**

**Réponse 3 :** Nous ne diffuserons pas le compte-rendu avec les réponses du mois de Janvier par respect pour les participants de cette réunion qui n'ont pas été informés en amont d'une diffusion de ce document au-delà de personnes présentes.

**IV - Création de poste en CDI à la RH et aux services Généraux**Au mois d'octobre

Notre question était : *« Y a-t-il eu une embauche en CDI au service RH ? Si oui, pourquoi n'y a-t-il pas eu d'appel à candidature interne ? »*

Votre réponse : *« Lors d'un départ au sein du département, nous avons pu faire un recouvrement des connaissances avec une jeune en fin d'alternance, titulaire d'un master RH et de l'expérience nécessaire. Naturellement, nous avons confirmé cette embauche, qui par ailleurs répond au focus sur l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et répond à nos actions en matière de gestion de nos pyramides des âges. »*

Au mois de novembre

Notre question était : *En ces temps de réorganisation et de restructuration incessantes, vous ne pouvez pas nous faire croire qu'aucun salarié ne pouvait exercer cette fonction, étant précisé que votre prédécesseur avait débuté en tant qu'assistante commerciale.*

*La convention collective de la métallurgie indique à l'article 6 :*

« En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste, éventuellement après un stage de formation approprié. » Comptez-vous, sur ce point, respecter les termes de la convention collective ?

Votre réponse : Comme vous y faites référence, l'employeur « fait appel de préférence au personnel employé dans l'entreprise », il n'en résulte donc aucune obligation en terme de choix de profil dans ses recrutements.

Au mois de décembre

Notre question était : La Charte éthique du groupe SKF mentionne dans la partie ; **Responsabilité envers les collaborateurs - Éthique professionnelle** : « SKF donnera à tous ses collaborateurs une chance équitable de postuler aux postes à pourvoir. Sauf si cela contrevient à la réglementation nationale, seules les capacités et les compétences concernées seront les facteurs déterminants du choix d'une personne pour un poste donné. Cette charte est-elle applicable sur le site de Montigny ? Si oui, comment respectez-vous ce point précis ?

Votre réponse : Cette charte est applicable sur Montigny. Nous avons déjà répondu à cette question à de multiples reprises en DP. Merci de vous y référer.

#### ❖ Question 4 :

Par email, en date du 4 janvier, toute la société a été averti du futur départ en retraite de la Responsable des Service Généraux ainsi que du nom de son remplaçant.

**Pourquoi n'y a-t-il pas eu de Job posting pour le poste de Responsable Service généraux ?  
Comment appliquez-vous la charte SKF alors que les postes sont attribués sans appel à candidature en interne ?**

Réponse 4 : En effet, il n'y a pas eu de job posting pour le poste de Responsable des Services Généraux. Le CHSCT a été informé en amont de l'attribution du poste pour des raisons expliquées en séance.

## V - Droit à la déconnexion

#### ❖ Question 5 :

**Quels moyens avez-vous mis en place ?**

Réponse 5 : Nous souhaitons avancer rapidement sur le sujet notamment en lien avec l'expérimentation télétravail. Nous vous tiendrons informés.

## VI - Télétravail

#### ❖ Question 6 :

**Où en sommes-nous du déploiement ?**

**Y-a-t-il un chef ou responsable projet ?**

**A qui les salariés doivent il s'adresser pour se renseigner ou en cas de problème ?**

Réponse 6 : L'expérimentation télétravail a démarré pour les premières personnes le 16 janvier 2017. Le déploiement suit son cours et les avenants sont signés par les collaborateurs avant leur démarrage. La personne référente sur le site est Amélie Bertèche, elle se tient à disposition des collaborateurs pour toutes questions éventuelles sur le télétravail.