

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

DELEGUES DU PERSONNEL

Mardi 21 Février 2017 à 14h00 – Salle Versailles

**Etaient présents :**

Pour la Direction : Delphine SPINELLI  
Assistée par Alexandra MOESSNER

<b>DP Titulaires :</b>	<b>DP Suppléants :</b>
Frédérique ROBERT	Cyril NAZET
Delphine TACHEAU	
Pamphile WILSON	

**Etaient absents :**

<b>DP Titulaires :</b>	<b>DP Suppléants :</b>
Christophe DAUBIGNARD	Abdennacer TOUMI
Séverine CERLI	Lydia LASSERRE
Régis GROS (excusé)	Jacques MIREMONT
Souhir SEDIRI	Sylvain BOYER
	Gilles AUDOUIN
	Laurence RENAUDIE

Réponses de l'employeur

**I - 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 1**

Au mois d'octobre 2016 vous aviez indiqué que « Les serveurs de « CORNERSTONE » sont hébergés en Europe et non aux USA comme indiqué par un des membres DP »

**Pourquoi est-il écrit dans les conditions d'utilisation de people portal : « Le service est contrôlé et proposé par CSOD à partir de ses installations aux États-Unis d'Amérique » ?**

**Réponse 1 :** Les termes du paragraphe 16 "Le service est contrôlé et proposé par CSOD à partir de ses installations aux États-Unis d'Amérique" ne traitent pas de la localisation des serveurs. L'article 16 « limitation de responsabilité » porte sur l'obligation de respecter les lois du pays dans lequel le système est utilisé - ex : confidentialité des données stockées, déclaration à la CNIL...)

#### ❖ **Question 2**

**Pourquoi les CHSCT et les CE n'ont-ils pas été consulté avant l'implémentation de people portal qui est un système de collecte d'informations nominatifs et individuelles ?**

**Réponse 2 :** PMP a été présenté par la responsable RH du site en CHSCT le 13 décembre 2011 et en CE le 26 janvier 2012.

Il est convenu avec les membres DP qu'une liste de questions (préparées par les DP) serait adressée à la Direction afin d'obtenir du Groupe des réponses quant à la protection des données des collaborateurs sur People Portal.

## II - 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 - Ethique 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 3

Au mois de janvier 2017

Notre question était : « 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 ?

Votre réponse : « 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.

**Des membres du CHSCT contestent votre affirmation et demandent qu'il ne faille pas faire croire aux salariés que l'instance CHSCT cautionne votre décision d'attribuer les postes sans appel à candidature.**

**Les élus CGT vous demandent, encore une fois de mettre fin à ces pratiques contraire à la convention collective de la métallurgie et au code de conduite SKF.**

**Réponse 3** : Le CHSCT était au courant du sujet et la décision revient à l'employeur.

## III - Droit d'accès à l'intranet de l'entreprise pour les syndicats

### ❖ Question 4

Depuis le 1er janvier 2017, les organisations syndicales peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur l'intranet de l'entreprise.

**Comptez-vous mettre à la disposition des OS cet espace ? Si oui quand comptez-vous le faire ?**

**Réponse 4 :** Un accord de dialogue social est en cours de négociation au sein de SKF en France. Les modalités de communications syndicales ont été discutées, l'accord vous sera remis pour information après sa signature. Concernant l'intranet, ce point est actuellement en réflexion avec la communication afin qu'un espace soit dédié et renvoie vers les communications des OS.

## IV - Participation & Intéressement

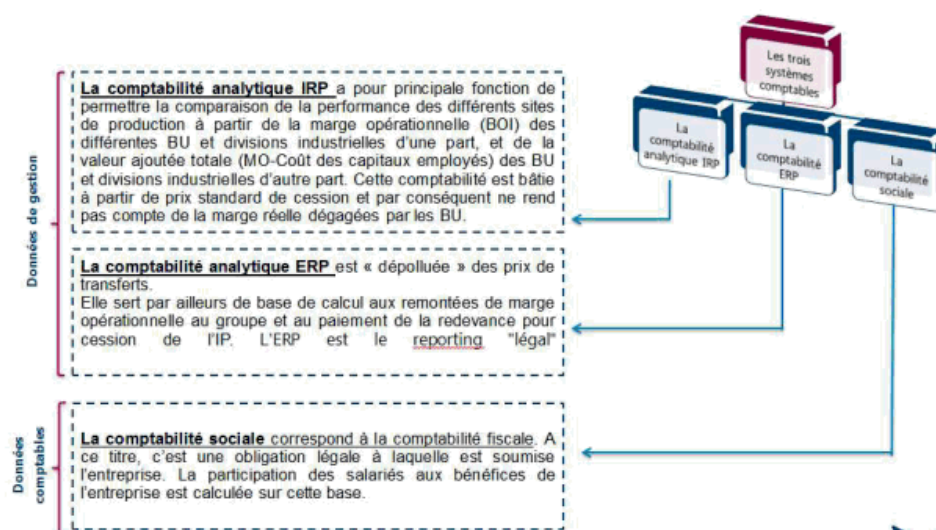
Au cours du CCE de juillet 2014, les élus ont été informés de certaines modifications concernant les règles comptables et la fiscalité.

### ❖ Question 5 - Remplacement l'ERP par l'IRP en 2013

- Qu'est-ce que l'ERP par l'IRP ?
- Pourquoi avoir changé les règles comptables ?
- Quels sont les impacts de ce changement sur le calcul de la participation les années 2013, 2014, 2015, 2016 ?
- Quels sont les impacts de ce changement sur le calcul de l'intéressement pour les années 2013, 2014, 2015, 2016 ?

**Réponses 5 :** Ci-dessous le schéma explicatif. Les règles comptables n'ont pas changé et n'impactent ni la participation, ni l'intéressement. Les DP peuvent se rapporter au PV de CCE de juillet 2016.

### 2.1. SKF France utilise trois systèmes comptables : IRP, ERP et la comptabilité sociale



### ❖ Question 6- Mise en place d'un nouveau système de prix transfert

- Qu'est-ce que l'ERP le prix transfert ?
- Pourquoi avoir changé le système de prix transfert ?
- Quel est l'impact de ce changement sur le résultat de l'entreprise pour les années 2013, 2014, 2015, 2016 ?
- Quels sont les impacts de ce changement sur le calcul de la participation les années 2013, 2014, 2015, 2016 ?
- Quels sont les impacts de ce changement sur le calcul de l'intéressement pour les années 2013, 2014, 2015, 2016 ?

**Réponses 6 :** La présentation est faite en séance sur la base de l'extrait du rapport Syndex présenté en CCE en juin 2013 (copie en annexe). Les impacts de ce changement ont fait l'objet d'une note pers.org le 21 février dernier. Une négociation est en cours avec les délégués syndicaux de SKF France qui travaillent avec la Direction sur les

estimations de l'impact de l'application de la nouvelle politique de prix de transfert du Groupe. Le membres DP et le personnel seront informés à l'issue de cette négociation.

❖ **Question 7 - Enveloppe de la participation à 4.7 millions d'euros au lieu de 5.8 millions d'euros.**

- Comment expliquer la baisse de la participation de 5.8 millions à 4.8 millions ?

**Réponses 7 :** Nous ne comprenons pas le lien entre les chiffres remis lors de la négociation avec les délégués syndicaux et les données auxquelles vous faites référence ci-dessus.

❖ **Question 8 - Diminution prévisible de la participation liée à la redevance IP (Propriété Intellectuelle) nulle en 2019.**

- Comment fonctionne la redevance IP
- Comment expliquer vous la diminution de la participation en lien avec la redevance IP pour les années à venir ?

**Réponses 8 :** La présentation est faite en séance sur la base de l'extrait du rapport Syndex présenté en CCE en juin 2013 (copie en annexe).