

Diffusion : Cahier de DP & Pers.Org Montigny

DELEGUES DU PERSONNEL Mercredi 19 avril 2017 à 14h00 – Salle Versailles
--

Etaient présents :

Pour la Direction : Delphine SPINELLI
Assistée par Alexandra MOESSNER

DP Titulaires :	DP Suppléants :
Philippe GACHET	Pamphile WILSON
Philippe LEMOINE	
Frédérique ROBERT	
Souhir SEDIRI	
Delphine TACHEAU	

Etaient absents :

DP Titulaires :	DP Suppléants :
Jocelyne BRIVAL (excusée)	Sylvain BOYER
Yannick SELLIER	Jean-Charles BOUVET
	Séverine CERLI
	Barbara DANEV
	Hamza GUEDIRI
	Laurence RENAUDIE

Réponses de l'employeur

TELETRAVAIL - Restauration

Question 1 : Dès la période test du télétravail, pouvez-vous, SVP, accorder des tickets restaurants aux salariés en télétravail afin qu'ils bénéficient au même titre que les autres salariés de la participation SKF aux déjeuners ?

Réponse 1 : Dans l'expérimentation actuelle, il n'y a pas de tickets restaurant pour les télétravailleurs.

Question 2 : Dans l'accord définitif sur le télétravail, pouvez-vous, svp, inclure la participation SKF aux frais de déjeuner sous forme de ticket restaurant ?

Réponse 2 : Le groupe de négociation (Direction et DS) se réunira sur les différentes modalités d'accompagnement à la fin de l'expérimentation.

FORFAIT JOURS

Question 3 : veuillez mettre en place un décompte et un suivi des heures travaillées pour les salariés en forfait jour comme l'impose la réglementation »

Réponse 3 : Les personnes en forfait jour n'ont pas de suivi horaire. Le suivi des jours est effectué dans le système E-temptation. Nous travaillons actuellement sur un projet de fiche récapitulative mensuelle.

Question 4 : Comment s'effectue le décompte des heures de délégation pour un salarié élu en forfait jour, qui n'a pas de référence horaire par définition puisqu'il est en nombre de jours ?

Réponse 4 : Le décompte des heures de délégation s'effectue au temps passé en délégation (nombre d'heures passé en délégation) que l'on soit en forfait jour ou en suivi horaire.

ENTRETIEN EVALUATION

A/ PMP modifications 2016 et 2017.

Les instances n'ont pas été informées/consultées sur les récents changements dans PMP-CMP. Nous vous rappelons que la non information/consultation des instances est constitutive d'un délit d'entrave.

Question 5 : quand allez-vous consulter les instances sur ces changements ?

Réponse 5 : Il n'y a pas de changements dans PMP-CMP.

B/ Modifications rapportées par les salariés :

Réduction des niveaux d'évaluation : disparition de « partiellement atteint » et « non atteint ». Il reste uniquement « complètement atteint » et « - - - » (voir tableau ci-dessous).

Task Status	Rating
Incomplete	--
Complete	Full achievement
Complete	Full achievement
Complete	--
Incomplete	--

Question 6 : Que signifient en terme d'évaluation ces 3 petits tirets ?

Réponse 6 : La copie d'écran ci-dessous est un récapitulatif individuel des entretiens des années précédentes et en cours. Il n'y a pas de réduction des niveaux d'évaluation. Le statut « incomplet » indique que le processus de revue annuelle n'a pas été achevé, il n'y aura donc pas de note de performance. Concernant le statut « complet », le processus a abouti, la note de performance sera affichée d'ici quelques semaines.

Pour la revue 2016, l'évaluation finale apparaîtra dans cet état récapitulatif en date du 1^{er} mai prochain.

C/ Disparition des indicateurs et leurs fourchettes respectives de réalisation des objectifs lors de la saisie des objectifs par les salariés.

Avant

Ex : nombre de visites client dans l'année

Non atteint si	Atteint si	Partiellement atteint si
Visites comprises entre 0 et 9	Visites comprises entre 18 et 25	Visites comprises entre 10 et 17

Maintenant : il n'existe qu'une seule case/option « atteint » à cocher. Il n'y a plus les autres niveaux (non atteint / partiellement atteint) et il n'y a plus les indicateurs et leurs fourchettes respectives.

Question 7 : Comment les salariés peuvent-ils se situer dans leur niveau de performance sans indicateurs de mesure complets ?

Réponse 7 : Le suivi de la réalisation d'objectif est toujours actif. C'est au manager et collaborateur de définir les niveaux d'atteintes suivant les objectifs.

D/ Mauvaise utilisation N+1 du système d'évaluation PMP.

- Les objectifs doivent être rentrés par le salarié, ceci n'est pas respecté : des managers imposent et rédigent les objectifs en amont.
- La discussion sur les objectifs entre le manager et le salarié n'a pas toujours lieu comme le prévoit pourtant le processus PMP.
- Des managers ignorent le nombre maximum d'objectifs possibles à rentrer dans PMP.

Question 8 : Quelles actions correctives allez-vous mettre en place pour que tous les managers utilisent PMP de façon identique et respectent les règles afin de ne pas créer des inégalités entre salariés dans leurs évaluations ?

Réponse 8 : Cette question a déjà été traité dans les réponses DP des mois précédents. Nous n'avons pas constaté, après étude des entretiens annuels, d'un nombre d'objectifs supérieur à 8. Nous n'avons pas de difficultés remontées sur la fixation des objectifs. Le processus et les consignes sont rappelées chaque année.

Questions 9 : Les formations peuvent-elles être considérées comme des objectifs dans PMP ?

Réponse 9 : Oui, cela peut arriver.

E/ Résultat final de PMP : Pour être au global « complètement totalement atteint »

Question 10 : Faut-il que chaque objectif soit validé comme atteint ? oui-non ? si « non » quelle proportion d'objectif doit être atteinte pour prétendre à une évaluation globale « complètement atteint »

Réponse 10 : L'évaluation globale est à l'appréciation du manager en fonction des objectifs, des priorités, etc...

F/ L'évaluation finale et écrite dans le système PMP (après validation du N+2) n'est ni accessible, ni transmise aux salariés.

Question 11 : Veuillez transmettre à tous les salariés leur évaluation finale pour l'année 2016.

Réponse 11 : L'évaluation annuelle complétée et signée par le N+2 est accessible dans People Portal quelques semaines après la clôture du processus. Pour 2016, le Groupe les mettra à disposition début mai. Cependant, vous pouvez demander à votre manager de vous remettre une copie papier avant cette date.

G/ Désaccord salarié avec son évaluation

Question 12 : si un salarié est en désaccord avec l'évaluation faite par son manager, quelle est la démarche officielle à effectuer pour que son désaccord soit notifié et pris en compte dans le processus d'évaluation PMP ?

Réponse 12 : Comme évoqué de nombreuses fois dans les réponses DP précédentes, collaborateur et manager doivent échanger et si désaccord il y a, cette mention peut être notifiée dans le système au niveau du commentaire global. La RH du site est également disponible pour faciliter l'échange.

H/ Utilisations de PMP comme motif de licenciement :

Question 13 : Avez-vous utilisé les évaluations annuelles pour licencier un salarié ? oui - non

Réponse 13 : Les entretiens annuels ne sont pas menés pour licencier des gens. Les recadrages disciplinaires ou non, n'attendent pas la revue annuelle. Néanmoins, il est nécessaire de s'appuyer sur les évaluations annuelles dans des cas, par exemple, de licenciements liés à l'insuffisance de résultats ou à l'insuffisance professionnelle.

AGISSEMENTS SEXISTES

Un NOUVEAU DISPOSITIF de la loi Rebsamen sur **l'interdiction d'agissements ou propos sexistes** qui vient compléter l'interdiction de harcèlement sexuel (L.1146-1 du code du travail loi 2012)

L'article L.1142-2-1 du Code du travail précise que :« *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Question 14 : Nous vous demandons de mettre à jour le règlement intérieur et de communiquer sur cette nouvelle interdiction afin de la faire respecter et appliquer par tous les salariés et d'éliminer ce risque.

Réponse 14 : Nous allons procéder à la mise à jour du règlement intérieur et vous proposerons ce dernier modifié.

INGENIEURS D'APPLICATION

Question 15 : Ingénieurs d'application : parcours et développement de carrière ?

Réponse 15 : La Direction a bien pris note des attentes formulées sur la reconnaissance de ces parcours.