

**DELEGUES DU PERSONNEL**  
**Jeudi 18 Mai 2017 à 14h00 – Salle Versailles**

**Etaient présents :**

Pour la Direction : Delphine SPINELLI  
Assistée par Alexandra MOESSNER

<b>DP Titulaires :</b>	<b>DP Suppléants :</b>
Philippe LEMOINE	Pamphile WILSON
Souhir SEDIRI	Barbara DANEV
Frédérique ROBERT	Laurence RENAUDIE
Yannick SELLIER	

**Etaient absents :**

<b>DP Titulaires :</b>	<b>DP Suppléants :</b>
Philippe GACHET (excusé)	Sylvain BOYER
Jocelyne BRIVAL (excusée)	Jean-Charles BOUVET
Delphine TACHEAU	Séverine CERLI
	Hamza GUEDIRI

**Réponses de l'employeur**

**Nous prenons acte que vous avez refusé de répondre à nos questions du mois d'avril et que vous avez accepté de répondre à la question n° 15, posée par le syndicat CGT-FO alors que celle-ci a été posée en séance.**

Vos questions ont été adressées le 18 avril 2017 à 11h02 pour une réunion prévue le 19 avril à 14h00. Nous vous rappelons que les questions doivent être transmises 2 jours ouvrables avant la réunion dont l'agenda est connu depuis plusieurs mois.

Quant à la question posée en séance par un membre, un mail avait été transmis à la Direction le 10 avril, soit plus de 9 jours avant ladite réunion.

**I - People portal**

Le 20 mars dernier vous a été communiqué un courrier dont les termes sont intégralement repris ci-dessous :

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Nous vous avons fait part, à plusieurs reprises, tous les mois, de septembre 2016 à février 2017, des problèmes liés à la mise en place et à l'utilisation de la base de données « People Portal ».

Nous avons constaté que « People Portal » ne respecte pas la loi informatique et libertés qui définit les principes à respecter lors de la collecte, du traitement et de la conservation de données personnelles, des droits pour les personnes.

En effet nous vous avons fait remonter les problèmes suivants :

- Le défaut de déclaration de l'ensemble des fichiers issus de « People Portal » à la CNIL ;
- Le transfert des données vers les USA et vers tous autres pays dans le monde sans l'accord des salariés ;
- La société SKF est déchargée de toute responsabilité alors que les salariés qui sont contraints d'utiliser le système « People Portal », portent l'entière responsabilité de son utilisation ;
- En cas de contestation, le Tribunal compétent est celui de Los Angeles ce qui pose un réel problème pour les salariés pour faire valoir leurs droits. Ainsi ils sont privés de la protection issue de la réglementation européenne et cela les prive de leur contrôle sur les données récoltées ;
- L'absence de référence à la durée de conservation des données et au droit d'oubli lorsque les salariés quittent l'entreprise ;
- Etc...

La liste des problèmes ci-dessus n'est pas exhaustive et nous en avons déjà discuté à plusieurs reprises. Aussi, nous vous demandons de nous faire savoir rapidement les mesures que vous comptez prendre pour y remédier.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

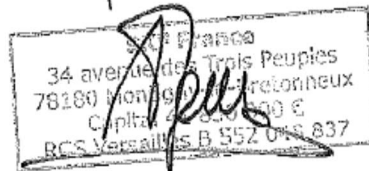
Pour le syndicat CGT SKF



Mme DANEV Barbara  
Déléguée Syndicale

Remis en mains propres  
le 20.03.2017

A. Noesson



Page 1 sur 1

### ❖ Question 1

- a) Comptez-vous répondre à nos demandes contenues dans ledit courrier ? Si oui, quand ?
- b) Devrons-nous saisir le Tribunal pour faire respecter la confidentialité des données personnelles ?

**Réponse 1 :** Nous avons déjà répondu à l'ensemble de ces questions lors des différentes réunions DP, et notamment dans le compte-rendu de la réunion du 12 décembre 2016 – point II.

Vous trouverez ci-dessous la copie de la déclaration CNIL qui a été faite le 19 septembre 2011 :

Déclaration normale N° 1532906 v 0 enregistrée le 19-09-2011

Finalité du traitement : MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE, DES COMPETENCES INDIVIDUELLES ET DES PLANS DE DEVELOPPEMENT INDIVIDUELS

Responsable de traitement : N° SIREN : 552048837  
SKF FRANCE SA  
DRH  
34 AVENUE DES TROIS PEUPLES  
78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX

Chargé du droit d'accès : N° SIREN : 552048837  
SKF FRANCE SA  
DRH  
34 AVENUE DES TROIS PEUPLES  
78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX

Catégories de données enregistrées : Formulaire version 2009

Catégories de données	Destinataires
A - Etat civil	salariés
C - Vie professionnelle	Le salarié lui-même, sa ligne hiérarchique, les responsables RH en charge de la gestion de son développement professionnel et de carrière (France et international)
C - Situation économique et financière	Le salarié lui-même, sa ligne hiérarchique, les responsables RH en charge de la gestion de son développement professionnel et de carrière (France et international)

Concernant les données, celles-ci sont stockées sur un serveur en Grande Bretagne, c'est-à-dire au sein de l'Union Européenne. En raison du Br-exit, le Groupe prévoit de changer de localisation vers un autre pays de l'UE mais à ce jour, ce lieu n'est pas encore défini.

Sur le transfert des données au sein de l'Union Européenne, il existe des règles Européennes et le Groupe s'y conforme. Il n'y a pas de transfert automatique de données vers un serveur situé aux USA.

La compétence du Tribunal de Los Angeles ne concerne que les éventuels litiges qui pourraient survenir entre SKF et Cornerstone dans le cadre de leur relation commerciale (client/fournisseur). En cas de contestation d'un salarié quant au traitement de données dans People Portal, deux voies de recours sont possibles : un recours administratif auprès de l'autorité administrative compétente, la CNIL et/ou un recours juridictionnel qui s'exerce obligatoirement sur le territoire national où se trouve le demandeur.

Les données personnelles collectées sont conservées pendant toute la durée de vie du contrat entre le collaborateur et SKF. Les données collectées sont supprimées 2 semaines après la date de fin du contrat, à l'exception des données liées à la paie (logiciel de paie) qui sont conservées sans limitation de durée.

## II - Participation & Intéressement

A la suite des éléments qui nous ont été communiqués le 17 mars, nous vous demandons d'organiser une réunion avec le Directeur financier afin de nous entretenir avec lui. Nous souhaitons notamment connaître :

❖ **Question 2**

- a) Tous les éléments et modalités de calcul qui aboutissent aux montants des participations de chaque salarié (car nous avons noté des écarts entre nos simulations et les montants réellement perçus pour les exercices 2013 à 2015)
- b) Les éléments et modalités de calcul du montant global de la participation recalculée (après l'annulation de l'effet des prix de transfert) pour les exercices 2012 à 2015 ?
- c) Les raisons pour lesquelles la participation de l'exercice 2012 aurait dû être nulle ?
- d) Pouvez-vous nous communiquer tous les éléments financiers pour la participation 2016 ?

❖ **Question 3**

La politique des prix de transfert aurait-elle également des impacts sur le calcul de l'intéressement ?

**Réponse 2&3 :** Le Directeur Financier se tient à votre disposition pour répondre à l'ensemble de ces questions. Merci de prendre rendez-vous avec lui directement.

### III - Transfert des taches des techniciens VSM en Inde

Au mois de mars, notre question était : « Où en est le recrutement de la personne supplémentaire dans ce service ? »

Votre réponse : « L'équipe a rencontré récemment Mia Bokmark, la N+2 du service et ce point a été abordé avec elle. L'embauche en CDI est suspendue. Une priorisation des tâches est mise en place. Une ressource en intérim va venir renforcer l'équipe temporairement. »

Cela fait plusieurs mois que les conditions de travail des salariés travaillant dans ce service sont dégradés suite au transfert d'une partie de leurs tâches en Inde sans information ni consultation des IRP. Ce sujet a déjà été évoqué à maintes reprises mais aucuns des engagements pris par la Direction n'ont été respectées, ni sur la reconnaissance des nouvelles compétences, ni sur l'apport de ressource supplémentaire alors qu'il leur est demandé d'apporter leur soutien aux Indiens ; certains d'entre eux ont dû se rendre en Inde à cet effet.

❖ **Question 4**

- a) **Quand est-ce que la ressource supplémentaire, promis depuis plusieurs mois, va arriver ?**
- b) **Où en est la reconnaissance des nouvelles compétences ?**

**Réponse 4 :** Nous avons rencontré le manager de l'Equipe cette semaine, les conditions de travail de ces salariés ne sont pas dégradées, l'organisation est modifiée. La charge de travail est soutenue mais sans dépassement des durées légales de travail. Les salariés de ce service et le manager continuent de travailler sur la priorisation des tâches et l'organisation du quotidien. De ce fait, la ressource complémentaire n'est pas validée par la direction de leur entité.

La cotation des postes va être validée ces prochains jours ce qui permettra des actions de reconnaissance.

## IV - Système d'évaluation PMP-CMP

### ❖ Question 5

Suite à la neutralisation des critères comportementaux lors des évaluations annuelles.

**a) Comment sont attribuées les appréciations et les notes ?**

Dans vos réponses du mois d'avril, vous indiquez : « *Pour la revue 2016, l'évaluation finale apparaîtra dans cet état récapitulatif en date du 1er mai prochain.* »

**b) Si l'évaluation finale de 2016 apparaît le 1<sup>er</sup> mai 2017, qu'en est-il des autres années ?**

**c) Comment expliquez-vous que certains salariés n'ont toujours pas leurs appréciations pour les années 2013, 2014 et 2015 ?**

**Réponse 5 :** Les notes de performances sont attribuées sur l'atteinte des objectifs, les critères comportementaux ayant été neutralisés. Chaque année, l'évaluation finale est accessible par le collaborateur au 1<sup>er</sup> mai. Les appréciations, dont le processus n'a pas abouti, ne donnent pas lieu à note de performance.

Si des personnes du site ont des problèmes avec leur évaluation annuelle, qu'elles se fassent connaître auprès du Service RH qui les recevra en entretien.

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

Au mois de février, notre question était : « *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 ?* »

Votre réponse : « *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.* »

Issu de la loi travail du 8 août 2016, l'article L. 2142-6 du Code du travail dans sa nouvelle version prévoit que "à défaut d'accord, les organisations syndicales (...) peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe".

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'accès à l'intranet n'est plus soumis à l'autorisation de l'employeur ou à un quelconque accord.

### ❖ Question 6

**a) Quand comptez-vous autoriser l'accès à l'intranet de par les syndicats ?**

**Réponse 6 :** Le 19 avril dernier, les organisations syndicales ont reçu une proposition par mail répondant à cette demande. A ce jour, aucune réponse n'a été faite par les différentes OS du site. Nous attendons toujours les adresses HTML pour la mise en place sur l'intranet.

## Article L2142-6

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 58 (V)

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

## VI - Modification des tâches et fonctions des assistants commerciaux du « Customer Service Auto »

De nouveaux descriptifs de poste ont été remis aux salariés du « Customer Service Auto » accompagnés de nouvelles classifications.

### ❖ Question 7

- a) Pourquoi le CHSCT et le CE n'ont-ils pas été consultés ?

**Question 7 :** Les postes ont été cotés suivant CRC, les collaborateurs se sont vus remettre la fiche ayant permis la cotation de leur poste accompagné du synoptique (grille d'évaluation). Le CE a bien été informé à la suite de la cotation. Le CHSCT et le CE n'ont pas à être consulté sur la cotation des postes.

## VII - Rapport sur la situation comparée H/F

### ❖ Question 8

- a) Quand allez-vous présenter le rapport sur la situation comparée H/F de l'année 2016 ?

**Réponse 8 :** Le rapport sera présenté lors du Comité d'Entreprise du 29 mai prochain.

## VIII - Bilan social de l'entreprise SKF France SAS

### ❖ Question 9

- a) Quand comptez-vous présenter le bilan social de l'entreprise SKF France ?

**Réponse 9 :** Le bilan social était à l'ordre du jour du CE d'avril et a été reporté par le CE à la réunion du mois de mai 2017.

## **IX - Dispositifs d'alerte professionnelle (whistleblowing)**

Nous constatons que le système d'alerte professionnelle « whistleblowing » a été mis en place sans information ni consultation des IRP ; de plus il aurait dû faire l'objet d'une déclaration à la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL) ce qui n'est pas le cas.

### ❖ **Question 10**

- a) **Comptez-vous déclarer le dispositif « whistleblowing » à la CNIL ?**
- b) **Comptez-vous consulter CHSCT et le Comité d'établissement ?**

**Réponse 10 :** Le dispositif a été déclaré auprès de la CNIL le 2 août 2016. Le décret d'application concernant la mise en application de la loi Sapin du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la lutte contre la corruption est parue le 20 avril 2017. Ce décret prévoit la mise en œuvre des procédures à respecter par les entreprises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **X - Nouvelle enquête sur le climat de travail « WCP » (ancien WCA)**

Nous avons été informés qu'une nouvelle enquête sur le climat de travail allait être mise en place au cours de l'année 2017.

### ❖ **Question 11**

- a) **Comptez-vous consulter CHSCT et le Comité d'établissement ?**
- b) **Nous demandons que cette enquête ne soit pas utilisée comme grief pour sanctionner les managers.**
- c) **Nous demandons que l'enquête soit faite en français.**
- d) **La participation au débriefing serait-elle obligatoire ?**
- e) **Pouvez-vous nous adresser les questions qui seront posées ?**

**Réponse 11 :** Le CHSCT et le CE n'ont pas à être consulté. Cette nouvelle enquête intitulée désormais me@skf est toujours sur la base du volontariat. Les réponses à vos questions sont les mêmes que pour le WCP. Nous ne connaissons pas à l'avance les questions de cette enquête.

La Direction accompagnera le démarrage du processus par une note de service rappelant le volontariat sur les réponses à l'enquête et l'obligation d'aller en réunion de service sur le débriefing et les plans d'actions. A cette réunion, les managers ne pourront demander aux collaborateurs d'exprimer leurs réponses à l'enquête ou justifier leurs non réponses. Il s'agit bien d'une réunion permettant de définir un plan d'actions dans l'équipe et non de recueillir les réponses aux questionnaires.

## **XI - Panneau d'affichage – Syndicat CFTC**

Depuis plusieurs mois, y compris au cours du processus électoral, il y a un panneau d'affichage pour le syndicat CFTC dans le couloir de la cantine.

### ❖ **Question 12**

- a) **Pourquoi y a-t-il un panneau d'affichage pour le syndicat CFTC ?**
- b) **Qui est la personne qui a mis l'affichage dans ledit panneau ?**

**Réponse 12** : Il n'y a pas de panneau d'affichage pour le syndicat CFTC. Cependant dans le cadre des élections professionnelles et notamment lors de la propagande électorale, les OS représentatives au niveau national sont invitées à négocier le protocole et peuvent demander l'affichage de leur propagande. Tout l'affichage électoral a été retiré des panneaux.

## XII - Transfert du « Product Développement DGBB » en Chine

Il a été annoncé sur le site de ST CYR que le « Product Développement DGBB » serait délocalisé en Chine.

### ❖ **Question 13**

- a) **Sur le site de Montigny, combien de salarié sont concerné par cette décision ?**

**Réponse 13** : Il n'y a pas de personnes impactées sur le site de Montigny.

## XIII - Restaurant d'entreprise : Accueil de salariés extérieurs

Vous avez annoncé en réunion CE et CHSCT envisagé d'accueillir des salariés extérieurs à SKF à la cantine.

### ❖ **Question 14**

- a) **En moyenne, combien de personnes extérieures viendraient au restaurant chaque jour ?**  
b) **Quels seront les impacts organisationnels, sécuritaires et financiers pour les salariés ?**

**Réponse 14** : Une quarantaine de personnes à partir du mois de septembre ou octobre 2017. Au niveau organisationnel rien ne change pour les collaborateurs d'SKF (les collaborateurs de Emitech auront une plage horaire d'accès de 12 h 30 à 13 h 45).

Concernant la sécurité et la responsabilité, un protocole entre SKF et Emitech élaboré par le service Juridique de SKF France a été transmis à la Sté Emitech et nous sommes en attente de leur retour. Il n'y aura aucun impact financier pour les collaborateurs SKF, le contrat de restauration sera établi directement entre Score et Emitech.

Le CE a été informé et consulté sur ce sujet en avril dernier et a rendu un avis favorable à l'unanimité. Un CHSCT exceptionnel sera organisé dès le retour de la Sté Emitech sur notre proposition de protocole, ce dernier sera présenté en CHSCT.

## XIV - Services Généraux

Vous avez annoncé 2 départs en retraite au sein des service généraux. A ce jour, un seul remplacement a été effectué.

### ❖ **Question 15**

- a) **Comptez-vous procéder au remplacement du second poste ? Allez-vous le faire par Job posting ?**



- b) Si ce n'est pas le cas, quelles en sont les raisons ?
- c) Quels seront les impacts sur les salariés liés à la surcharge de travail occasionnée par le non remplacement du second poste ?

**Réponse 15** : Il n'y aura pas de remplacement du second poste. En effet, le départ de la solution Factory et la fermeture définitive du bâtiment 30/32 ont engendré une baisse des activités des services généraux notamment dans le domaine de l'EHS, dont 50 à 60 % occupés par un poste.

De ce fait, les activités vont être réparties de manière différente entre la responsable du Service et le reste de son équipe, ces derniers pourront absorber la charge sans problème. Un collaborateur a pris des responsabilités supplémentaires dans l'exercice de sa fonction. Comme aujourd'hui, en cas de nécessité, lors d'un surcroît ponctuel lié à un projet spécifique (ex : réaménagement de bureau), le service aura recours au contrat en intérim.

## XV - Talent management

### ❖ **Question 16**

Vous avez annoncé la mise en place dans People Portal d'un système de management des talents. Or, ce système est similaire à la GPEC.

- a) Comment comptez-vous relier ce système à la GPEC ?
- b) Qu'advient-il des salariés qui ne rentreraient pas dans ce processus de « Talent management » ?
- c) Quels sont les emplois dits stratégiques chez SKF France, SKF en France et dans le groupe SKF ?

**Réponse 16** : Une information-Consultation auprès des instances CE et CHSCT est en cours (22 mai pour le CHSCT et 29 mai le CE).

Une note d'information a été adressée aux collaborateurs le 16 mai dernier pour la partie CV en ligne.

## XVI - FORFAIT JOURS

Le mois dernier, à la question « *veuillez mettre en place un décompte et un suivi des heures travaillées pour les salariés en forfait jour comme l'impose la réglementation* », vous avez répondu : « *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.* »

Nous vous rappelons que « la loi oblige l'employeur à organiser le décompte et le suivi des jours travaillés et les conserver au moins pendant 3 ans. Sans dispositif et suivi le salarié ne peut pas être soumis à un forfait jour. Code du travail art L 3121- 44 »

❖ **Question 17** : E-temptation permet uniquement d'enregistrer les jours d'absences pour congés, maladie ou conventionnels. **Comment comptabilisez-vous les jours effectifs de travail et de présence sur site en l'absence de pointage ?**

**Réponse 17** : Une nouvelle version d'E-temptation est prévue sur le dernier trimestre 2017 qui nous espérons, éviterait des traitements manuels chronophages.

- ❖ **Question 18** : veuillez nous communiquer le nombre de jours travaillés en dépassement du forfait jour (213 jours/an) pour les salariés du site de Montigny.

**Réponse 18** : Cette statistique sera communiquée au CE dans le cadre du suivi des forfaits jours.

## XVII - PMP

### A/ Disparition des Indicateurs

En avril 2017, nous avons évoqué la 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

<i>Non atteint si</i>	<i>Atteint si</i>	<i>Partiellement atteint si</i>
<i>Visites comprises entre 0 et 9</i>	<i>Visites comprises entre 18 et 25</i>	<i>Visites comprises entre 10 et 17</i>

Maintenant : il n'existe que deux cases /option « atteint » et « non atteint » à cocher. Il n'y a plus les 3 niveaux habituels « non atteint », « partiellement atteint » et « atteint ».

Le mois dernier la question était : « *Comment les salariés peuvent-ils se situer dans leur niveau de performance sans indicateurs de mesure complets ?* » La réponse apportée : « *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.* »

- ❖ **Question 19** : vous ne répondez pas à notre question qui porte sur ce changement de 3 niveaux à 2 niveaux de performance et qui doit faire l'objet d'une consultation. Quand allez-vous consulter les instances sur ce changement ?

**Réponse 19** : Il n'y a pas de changements.

### B/ Fixation des objectifs

Nous vous rappelons que certains managers imposent les objectifs à leurs salariés sans concertation/discussion préalable avec ces derniers. Le processus PMP indique pourtant clairement que les objectifs doivent être dans un premier temps rentré par le salarié puis soumission au manager. Vous affirmez ne pas avoir connaissance de ces pratiques, pourtant des salariés nous ont bien remonté cette information. Les rappels du processus ne semblent pas régler le problème posé.

- ❖ **Question 20** : Nous vous demandons de faire un rappel e-mail à tous les salariés et managers sur ce point afin de s'assurer d'une utilisation uniforme de PMP et éviter ainsi de générer des différences de traitement entre salariés.

**Réponse 20** : Nous réitérons la même réponse qu'à la question 5. Les consignes sont déjà rappelées à chaque déploiement de processus et figurent sur plusieurs supports, de plus un rappel en dehors du cycle des entretiens ne servira à rien.

Si des personnes du site ont des problèmes avec les objectifs, qu'elles se fassent connaître auprès du Service RH qui les recevra en entretien.

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

Le mois précédent, à la question : « *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 atteinte* », vous avez répondu « *L'évaluation globale est à l'appréciation du manager en fonction des objectifs, des priorités, etc....* »

- ❖ **Question 21** : Votre réponse nous indique qu'il n'y a pas de règle donc que l'appréciation finale est subjective et aléatoire d'un manager à l'autre. Les salariés demandent qu'une règle unique soit établie et appliquée à tout le monde pour éviter les inégalités entre salariés.

**Réponse 21** : Même réponse que le mois précédent.

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

Le mois dernier, nous vous avons demandé de transmettre à tous les salariés leur évaluation finale pour l'année 2016. Votre réponse : « *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.* »

- ❖ **Question 22** : veuillez nous indiquer par copie écran où trouver la validation du N+2

**Réponse 22** : La signature du N+2 se trouve en dernière page de l'entretien



Approbation du grandparent

X

Self

Date

X daniel mazzoleni  
Validation

01/02/2017  
Date

## XVIII - AGISSEMENTS SEXISTES

Le mois dernier nous vous demandions 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. Vous nous avez répondu que vous alliez procéder à la mise à jour du règlement intérieur et vous proposerons ce dernier modifié.

❖ **Question 23 : Pouvez-vous, svp, fixer et communiquer une date ?**

**Réponse 23 :** La mise à jour du règlement intérieur est soumise à une information-consultation auprès du CE.

## XIX - TELETRAVAIL

L'accord sur le télétravail sera-t-il applicable aussi aux commerciaux qui travaillent déjà de chez eux (2 jours par semaine) ? Oui – Non

Si oui, Sud demande que l'accord télétravail établi sur la période test soit aussi appliqué aux commerciaux.

Oui – non

**Pour les télétravailleurs actuels :**

Concernant les frais occasionnés sur la période test (électricité, forfait internet, etc...) :

- Comment seront-ils calculés ?
- Quand seront-ils remboursés aux télétravailleurs-testeurs ?

**Réponse 24 :** Merci de vous rapprocher du Groupe de travail qui est en charge de l'expérimentation télétravail.

## XX - BONUS

Les salariés, afin de savoir concrètement quel objectif doit être atteint en 2017, demandent à ce que soit précisé le montant du CA 2016 et le CA à atteindre en 2017. En effet ces informations sont absentes du document actuel ce qui rend le calcul impossible.

Oui - non et quand ?

**Réponse 25 :** Les salariés doivent se rapprocher de leur manager si la lettre de bonus n'est pas compréhensible.

Fin de séance à 16h45