

Questions Délégués du Personnel

Septembre 2018

Evaluation du potentiel des salariés

Le processus « *People Review* » est remplacé par « *Performance Development* » pour évaluer dans My-Pulse l'adéquation des compétences d'un salarié avec son poste ainsi que son potentiel d'évolution.

La CFE-CGC regrette le manque d'information préalable des salariés et des managers à ce sujet :

- Pourquoi passer de 7 à 3 catégories ?
- Leur définition est-elle sans ambiguïté ?
- Quelle utilité pour ces données « simplifiées » ?
- Quelles sont les populations concernées ?

Process mobilité

Des salariés échouent à changer de poste, bien qu'ayant postulé à plusieurs RFP : la frustration est légitime pour les « éternels seconds » du processus suivi actuellement. Quelles solutions sont proposées par la Direction pour garantir une évolution à chacun ?

Transmission des savoirs

Alors que de nombreuses mobilités ont lieu dans l'usine, la CFE-CGC s'interroge sur le manque de stratégie globale : bien souvent, c'est quand un salarié apprend qu'il a été retenu pour un nouveau poste qu'il est possible de publier la RFP pour le remplacer. Compte tenu des cycles nécessaires pour les mobilités, les périodes de recouvrement s'amenuisent voire disparaissent, mettant à mal les compétences individuelles et collectives. Là encore, quels dispositifs la Direction compte-t-elle mettre en place pour assurer de véritables transitions ?

Bornes de recharge des véhicules électriques

Si la CFE-CGC se félicite de la présence d'une borne de recharge sur le site, cependant les informations tarifaires affichées sur la borne diffèrent de celles du site internet : quelles sont les conditions appliquées ?

Quel retour d'expérience plusieurs mois après sa mise en place ? Quel est le nombre d'utilisateurs ?

