

Annexe – Réclamations
REUNION COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE – Maser Engineering
24 octobre 2023

Les questions ci-dessous ont été transmises par les membres du CSE à la Direction et présentées lors de la réunion du Comité Social et Economique précitée. La Direction y apporte les réponses suivantes.

Questions CFDT

1. Quels sont les conséquences encourues par un collaborateur qui ne signerait pas sa fiche d'entretien professionnel ou d'entretien de management ?

Réponse : Il n'y a aucune raison que le salarié refuse de signer ses supports d'entretien qui expriment tout autant son opinion que celle de son responsable, sauf à ce qu'il ait quelque chose à se reprocher. Dans tous les cas, chaque situation doit être analysée au cas par cas et à ce jour cette éventuelle situation n'a pas été remontée à la Direction.

2. Est-il envisagé de régulariser la situation du télétravail sur les sites ?

- Le télétravail est une réalité sur plusieurs sites (et/ou pour certains salariés) mais pas officiellement.
- Il est aussi un facteur d'embauche pour certains profils et nous fait défaut actuellement car non validé !
- Quand l'entreprise envisagera-t-elle d'évoluer et de se mettre à jour sur ce point ?

Réponse : La Direction a indiqué à de multiples reprises que cette modalité habituelle d'organisation du travail n'était actuellement pas envisagée. Les activités de la Société impliquant de travailler en prestation chez les clients – et cette modalité ne pouvant être mise en place pour tous les salariés – il est nécessaire d'être présent au maximum sur le site client afin de rendre visible nos prestations.

3. Quel est le risque pour les employés qui ont été autorisés verbalement à télétravailler ; alors que ce dernier n'est pas officialisé ?

Réponse : Seule la Direction des Ressources Humaines peut étudier une demande provisoire de télétravail. Un salarié qui télétravaillerait de manière habituelle sans autorisation expresse de la Direction RH s'exposerait à des sanctions.

4. Comment cela se fait-il que certains salariés ne soient pas en possession de leur fiche de poste ? La fiche de poste n'est-elle pas obligatoire qu'elle que soit la convention ?

Réponse : Les fiches de poste n'ont pas encore été diffusées.

5. Comment seront gérés les problèmes de cohérence entre les fiches qui seront transmises en Novembre et la réalité terrain ? (Puisqu'il n'y a eu aucune implication des salariés dans la démarche, ce que certaines entreprises beaucoup plus grosses que MASER ont su mettre en place dès Janvier 2023 ?)

Réponse : Il est pris en compte la réalité du terrain dans la rédaction des descriptifs de poste qui doivent prendre en compte les variations liées aux prestations à réaliser dans des environnements changeants. Une fiche de poste n'est jamais figée dans le temps et nécessitera au cours de sa vie de multiples adaptations et mises à jour. Il en sera de même pour celles de Maser Engineering.

6. Comment peut-on savoir si la cotation des fiches de poste est valable ? Et comment le vérifier ?

Réponse : La Société traitera les demandes individuelles des salariés lorsque ceux-ci recevront la cotation de leur poste c'est-à-dire de la fonction occupée. Il est par ailleurs rappelé que c'est le poste qui est coté et non la manière dont le salarié occupe ce poste.

7. Avec toutes les démissions des Dirigeants dans le NAVAL et l'INDUSTRIE, quelle est la politique mise en place pour diriger/piloter ces activités ? Quand arrivent les prochains appels d'offres et comment allez-vous y répondre ?

Réponse : La Direction précise tout d'abord qu'il n'y a pas la démission de plusieurs dirigeants mais d'un Responsable Business Line basé à Trignac. Les mouvements de personnel, surtout après plusieurs années de service, font partie de la vie de toute entreprise et un recrutement a été engagé. Quoi qu'il en soit, les activités en question ont à leur tête des managers qui continueront d'assurer leurs responsabilités avec le soutien des différentes directions fonctionnelles.

8. Nous souhaiterions avoir un tableau comparatif entre les primes d'ancienneté actuelles et les nouvelles primes de la convention collective. Le but est d'avoir un tableau des salariés Maser avec leur prime d'ancienneté actuellement et les primes qu'ils auront avec leur nouvelle position dans la grille de classification.

Réponse : Les règles de calcul de la prime d'ancienneté sont fixées par la Nouvelle Convention Collective.

Cette prime est déterminée en multipliant la valeur du point par la base de calcul ci-dessous par 100 et par le nombre d'années d'ancienneté entre 3 et 15 ans.

Base de calcul fonction de la classe d'emploi

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %

A ce jour, la Société ne dispose pas de tableau comparatif.

9. Nous souhaiterions avoir un listing des personnes dont le statut change avec les nouvelles conventions (cadre -> non cadre et inversement) avec ce que cela implique en termes de changements.

Réponse : La Direction rappelle qu'aucune donnée nominative ne peut être transmise aux membres du CSE. Concernant l'incidence des changements, la Direction invite les membres du CSE à se reporter au point spécifique abordé lors de la réunion de CSE du 24 septembre 2023.

10. Nous souhaiterions avoir un état des lieux des primes actuellement pratiquées (cadre et non cadre) et des futures primes de la convention.

Réponse : Sauf erreur de la Société, la future Convention Collective Nationale ne prévoit pas le versement de primes spécifiques. En conséquence, les primes actuellement versées, sauf accord d'entreprise spécifique ou modification d'usage, continueront à être versées.

11. Comme la cotation est faite par la Direction, pourquoi avoir décidé de déclasser certains postes en non-cadre ? La cotation étant assez subjective, ne pouvait-elle permettre de rester en statut cadre ?

Réponse : La Direction n'a pas choisi de déclasser certains postes en non cadre ou surclasser certains postes en cadre. Contrairement à ce qui est soutenu, la méthode de cotation mise en place par la Nouvelle Convention Collective est objective et repose sur des critères objectifs liés la seule cotation d'un poste et non en lien avec le salarié qui occupe ce poste. Comme expliqué lors de la réunion de CSE du 24 septembre, cette méthodologie s'impose à la Société et elle n'a pas d'autre choix que de l'appliquer. Mais à ce jour, la cotation n'est pas encore finalisée.