

Procès-verbal N° 8-2023
Réunion du Comité Social et Économique
du 29 novembre 2023 en distanciel

Président de séance :

- M. Styve JOLY

Secrétaire de séance :

- M^{me} Natacha KOLMUS (CFDT)

Membres titulaires présents :

- M. Marc ANSIDEI (CFTC)
- M. Dany GOULOIS (CFDT)
- M. Nicolas KRYSZEWSKI (CFDT)
- M^{me} Vanessa KUREK (CFDT)
- M. Pascal ROHART (CFDT)
- M. Madhi SAHRAOUI (CFDT)

Titulaires absents excusés :

- M. Ludovic KOWALCZYK (CFDT)

La séance est ouverte à 16h00, par M. JOLY Styve, Président.

Ordre du jour de la réunion :

1. *Approbation du PV de réunion de CSE du 24 octobre 2023*
2. *Information relative à la fermeture des établissements de Trignac et Colomiers (hors le personnel de Marignane et Nantes/Saint Nazaire) entre le Mardi 26 décembre 2023 et le 1^{er} janvier 2024.*
3. *Information sur les dispositions issues des NAO 2024*

1. Approbation du PV de la réunion de CSE du 24 octobre 2023

Les élus sont appelés à exprimer la position du Comité Social et Economique sur le PV de la réunion du 24 octobre 2023.

Un vote est réalisé :

- Avis favorable : 7 voix

Le PV du 24 octobre 2023 est approuvé.

2. Information relative à la fermeture des établissements de Trignac et Colomiers (hors le personnel de Marignane et Nantes/Saint Nazaire) entre le Mardi 26 décembre 2023 et le 1er janvier 2024.

Styve JOLY informe que les établissements de Trignac et de Colomiers seront fermés entre le 26 décembre et le 1^{er} janvier 2024. Les Salariés poseront soit des congés payés ou des R.T.T.

3. Information sur des dispositions issues des NAO

Styve JOLY présente les principales dispositions issues des Négociations Annuelles Obligatoires 2024.

Celles-ci comprennent :

- **Prime de vacances** : versement, en juin de chaque année, d'une prime de vacances correspondant à $\frac{1}{4}$ du salaire de base en vigueur à la date de versement. Cela correspond à une enveloppe moyenne de 2,08% d'augmentation du salaire annuel.
L'ancienneté requise pour bénéficier de cette prime est de 6 mois minimum (tous les salariés présents au 1^{er} décembre 2023 pourront y prétendre).
Et il est pris en compte la présence des salariés sur la période de référence du 1^{er} juin N au 31 mai N+1. A titre dérogatoire, la période de référence ira du 1^{er} décembre 2023 au 31 mai 2024.
- **Augmentation annuelle par mesure individuelle** : Applicable au 1^{er} janvier 2024. L'enveloppe à répartir entre les salariés est de 2% en moyenne, toutes catégories confondues incluant promotions et changements de poste.
- **Prime d'ancienneté nationale** : un seul barème de prime d'ancienneté sera applicable au 1^{er} janvier 2024, quel que soit l'établissement de rattachement. Cette prime concernera tous les salariés non cadres (classés A à E), à partir de 3 ans d'ancienneté et plafonné à 15 ans d'ancienneté.
La formule de calcul est celle issue de la convention collective. Et la valeur du point est de 5,29 €.
La prime d'ancienneté est prise en compte pour valoriser les absences et les heures.
Et en cas de changement d'année d'ancienneté à cheval sur 2 mois, c'est le montant le plus favorable qui est versé
- **Complément mensuel brut à la prime d'ancienneté** : si le nouveau montant de la prime d'ancienneté est inférieur à celui en vigueur en décembre 2023, le différentiel sera versé sous forme de complément, jusqu'à ce que le montant de la prime d'ancienneté dépasse celui de décembre 2023.
- **Rémunération annuelle garantie** : Si le salaire minimum hiérarchique (SMH) est inférieur à celui applicable en 2023, c'est ce dernier qui sera garanti tant qu'il n'est pas dépassé par le nouveau SMH.
- **Titre Restaurant** : Passage à 9,5 € par jour travaillé (soit une augmentation de 5,55%), à compter du 1^{er} janvier 2024.
- **Evolution des indemnités de grands déplacements** : au 1^{er} janvier 2024, passage à 86 € par jour pour les 3 premiers mois de déplacement, puis montant dégressif pour la période 3-24 mois et la période plus de 24 mois.

- **Evolution des indemnités de déplacements « Ile de France »** : au 1^{er} janvier 2024 pour les départements 75, 92, 93 et 94, passage à 92 € les 3 premiers mois, puis montant dégressif pour la période 3-24 mois et la période plus de 24 mois.
- **Indemnité kilométrique** : portée à 0,40 cts du km, au 1^{er} janvier 2024, soit 5,26% d'augmentation.
- **Plan d'Epargne Entreprise** : abondement à hauteur de 50% des versements volontaires, dans la limite de 400 € bruts par an
- **Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif 2024** : abondement à hauteur de 50% des versements, dans la limite de 300 € bruts par an. L'abondement maximum a été augmenté de 100 €.
- Journée de solidarité fixée au 20 mai 2024
- Accord d'entreprise pour le travail en équipes de suppléance

Styve JOLY rappelle par ailleurs le changement des organismes de Mutuelle et de Prévoyance.

Pour rappel, les différents accords sont affichés dans les établissements de la Société.

La séance est levée

La Secrétaire du C.S.E.
Natacha KOLMUS



Le Président du C.S.E.
Styve JOLY



Annexe – Réclamations
REUNION COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE – Maser Engineering
29 novembre 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. Avec la nouvelle convention et les nouvelles fiches de postes, si un collaborateur reçoit sa nouvelle fiche de fonction ; et que cette dernière change son statut, pourra-t-il prétendre à une augmentation de son salaire en fonction de sa nouvelle position hiérarchique (sans parler du minimum conventionnel) ? Exemple : une personne actuellement en poste avec un titre défini sur sa fiche de paie. Il reçoit sa nouvelle fiche de fonction avec un nouvel intitulé de poste qui correspond clairement à un niveau hiérarchique et/ou de responsabilité supérieur à celui qu'il occupe actuellement. Si son salaire est déjà au-dessus du minimum conventionnel de son nouveau poste, se verra-t-il octroyé une augmentation suite à cette évolution ? Chose qui se ferait normalement si nous ne changions pas de convention (changement de poste = changement de rémunération).

Réponse : Sauf à ce que le salarié ait une promotion ou un changement de poste, l'intitulé de poste et son statut associé ne sont pas liés à de nouvelles missions mais à l'harmonisation des intitulés de poste aux missions réellement effectuées et à l'application de la cotation du poste. Il n'y aura donc pas d'augmentation automatique sur ce critère. Mais, comme pour tout salarié, il pourra bénéficier d'une augmentation de son salaire dans le cadre des règles fixées par le protocole NAO.

2. Nous avons eu des retours, sur le fait que certains de nos collaborateurs n'avaient pas d'adresse mail. Comment ont-ils reçu les chèques cultures des 50 ans Maser ?

Réponse : A la connaissance de la Société, seul un salarié ne disposait pas d'adresse mail au moment de la distribution des chèques culture. Il les a donc reçu par courrier. Et pour les salariés qui auraient changé d'adresse mail sans en avertir la Société, une demande de régularisation a été faite au prestataire. A ce sujet, la Société rappelle que l'adresse mail, comme le numéro de téléphone ou l'adresse postale font partie des éléments que le salarié doit obligatoirement transmettre et mettre à jour auprès de la Société.

3. Quand seront envoyées les nouvelles fiches de postes ?

Réponse : Les fiches de postes sont en cours de distribution auprès des salariés avec la notification du nouveau coefficient associé.

4. Certains Salariés sont assez choqués de la manière opportuniste que la société adopte, lorsqu'il s'agit de la gestion du handicap, au sein de la structure. Pour un salarié, touché de près ou de loin par le handicap, il ne s'agit pas de promouvoir à grand coup de « concours », une semaine par an l'intégration du handicap. Quelle est la politique les 51 autres semaines ? Après recoupement auprès des Responsables d'affaires, aucune politique, démarche n'a été effectuée jusqu'alors (relation avec des pôles emplois ou milieux associatifs spécialisés...). A-t-on au moins profité de la création des fiches de postes pour identifier les postes intégrables par une personne handicapée ? Nous rappelons que certaines décisions vont à l'encontre de l'inclusion du handicap dans notre entreprise :

- Absence de télétravail
- Nouveaux locaux de Colomiers sans ascenseur

Réponse : La Direction rappelle que cette question ne relève pas du domaine de compétence du CSE. Ceci étant, la Direction est pour le moins surprise par de pareilles accusation injustes et infondées. Pour cela, elle invite les membres du CSE à se reporter aux informations communiquées sur le handicap depuis des années qui démontrent une augmentation significative de la part des salariés en situation de handicap au sein de la Société.

Concernant l'identification des « postes intégrables » par une personne handicapée dans les fiches de poste, agir de la sorte serait nier le fait que chaque handicap est propre à chaque personne et que ce qu'une personne peut faire une autre pourrait ne pas le faire. De plus, cela impliquerait d'exclure tout un pan de la population sur l'accès à certains postes sur des seuls critères subjectifs et non validés par le médecin du travail. Cela irait ainsi à l'encontre de la politique d'inclusion déployée par Maser Engineering depuis de nombreuses années. Quant au fait de ne pas agir pour l'inclusion au motif de l'absence de télétravail ou d'ascenseur dans les nouveaux locaux de Colomiers, il paraît nécessaire de rappeler que l'inclusion est précisément d'intégrer une personne dans une communauté de travail et non de la laisser chez elle coupée de relations sociales autres que virtuelles. De plus, les nouveaux locaux de Colomiers ont précisément été retenus car il est possible de créer, en cas de besoin, des espaces de travail en rez de chaussée, ce que ne permettait pas d'autres locaux visités.

Nos collaborateurs souhaitent des informations complémentaires sur les dernières questions posées lors de la réunion précédente :

5. Comment peut-on savoir si la cotation des fiches de postes 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.

Demande complémentaire : Ce ne sont pas clairement les salariés qui décident de la manière dont ils occupent un poste mais bel et bien en fonction des demandes de sa hiérarchie et dans certains cas son client. Comment MASER prendra en compte les compétences spécifiques apportées sur les fiches de postes et demandées par leur hiérarchie ? D'autant plus quand la société profite de compétences complémentaires au poste (aspect commercial, de développement...).

Réponse : La cotation n'est pas liée à des compétences spécifiques mais à des critères fixés par la nouvelle convention collective qui permettent de coter le poste comme la Société l'a déjà expliqué lors de la réunion de CSE du 28 septembre 2023. Quant aux fiches de poste, la Direction rappelle qu'elles ont toutes été validées par les responsables des différentes activités et services.

6. 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.

Demande complémentaire : Nous ne pouvons recevoir cette réponse en l'état. En effet, dans les activités de Colomiers, une grosse partie de nos activités se font à distance pour un réseau national de clients. C'est précisément pour ces métiers qu'il est important de travailler sur cette condition. D'ailleurs pourquoi ne pas profiter des fiches de poste pour analyser la possibilité ou non de réaliser du télétravail sur certains postes ?

Réponse : La Direction invite à se reporter à la réponse indiquée lors de la réunion du 24 octobre 2023.

7. 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.

Demande complémentaire : Nous parlons ici des fiches de postes d'avant la réforme de la convention. Afin qu'un comparatif puisse être établi par les salariés. Nous réitérons donc notre question en ce sens : Est-il normal que certains salariés ne soient pas en possession de leur fiche de poste depuis leur embauche ? La fiche de poste n'était-elle pas déjà obligatoire avec nos conventions actuelles ? Sur quelles bases ces salariés peuvent-ils faire un comparatif lorsqu'ils recevront leur nouvelle fiche de poste ?

Réponse : La Direction rappelle que la question n'est pas de savoir ce qui a changé ou pas entre une ancienne et une nouvelle fiche de poste mais de décrire les postes identifiés pour l'entrée en vigueur de la convention collective au 1^{er} janvier 2024.

