

Réponses aux Questions des Délégués du Personnel Secteur SCE/ISO Toulouse

Réunion du 25/04/2013

Introduction :

1. Présentation (par les DP) des résultats de l'enquête menée suite à l'application de la politique salariale 2013.

Thème NAO & salaires :

2. Dans l'enveloppe globale décidée pour la politique salariale, comment est définie l'enveloppe dédiée à la rémunération variable ?

Réponse :

La rémunération variable est définie selon un pourcentage établi par LR et appliqué sur le salaire de base de l'année N. (LR 8 = 8%, LR 9 = 10%,...)

L'évaluation des performances individuelles est laissée à l'appréciation des managers, dans le cadre de la politique du Groupe, qui prévoit une variabilité de 0 à 150%.

Chaque manager recherche l'équilibre dans l'attribution du pourcentage d'atteinte qui détermine la partie individuelle de la rémunération variable.

3. Des salariés s'étonnent d'avoir un indice de performance 2013 inférieur à celui de 2012 alors que la maîtrise du poste 2013 est supérieure à celle de 2012. Est-il possible d'expliquer le processus de notation de l'indice de performance ?

Réponse :

Chaque manager attribue l'indice de performance individuelle à ses collaborateurs en tenant compte de l'atteinte des objectifs fixés au regard du contexte, mais également des autres dimensions de l'évaluation annuelle (le savoir-faire métier, ainsi que le comportement professionnel en ligne avec les valeurs du Groupe). Les propositions managériales sont faites dans le respect de la marge définie entre 0 et 150%. Le pourcentage proposé peut varier chaque année, indépendamment du pourcentage attribué l'année précédente.

4. La RH peut-elle confirmer que la somme perçue par un salarié au titre de la Rémunération Variable est bien calculée au prorata de son temps de présence dans l'entreprise ?

Réponse :

Le calcul est effectué au prorata temporis, selon la date d'entrée du collaborateur, si celui-ci est entré dans la société au cours de l'année de référence. Les personnes rejoignant l'entreprise à partir du 1^{er} octobre de l'année de référence ne sont pas éligibles à la rémunération variable.

5. Comme en 2012, des salariés sont actuellement en-dessous du minimum conventionnel +5%. Et ce, après la campagne salariale de mars. Et d'autres le

seront en cours d'année lors de changement d'indice automatique. Est-il prévu de régulariser la chose ? Si oui, de manière rétroactive ?

Réponse :

Les coefficients évoluent à date anniversaire (date d'entrée ou date promotion). L'éventuel décalage par rapport au nouveau minima est compensé en fin d'année, il est calculé au prorata temporis sur l'année.

6. Des feuilles de promotions indiquant des changements de position rétroactive au 1^{er} janvier ont été données à plusieurs salariés jusqu'à au moins mars 2010. Or cette rétroactivité n'est pas appliquée sur le bulletin de paie. Est-il prévu de régulariser la chose ?

Réponse :

Les situations évoquées dans la question sont d'ordre individuel, et seront examinées à titre individuel.

7. Quelle enveloppe salariale a finalement été allouée au Domaine ISO (3% comme indiqué dans le FLASH NAO) ? Est-il possible d'avoir le détail de son utilisation (X% pour les promotions, Y% pour les remises au minimum +5%, Z% pour le reste) ?

Réponse :

Le bilan de la politique salariale de TCS sera communiqué au mois de juillet prochain.

8. L'enquête salariale réalisée par les DP (cf. présentation en début de réunion) montre que des nouveaux embauchés ont pu bénéficier de plus de 15% d'augmentation lors du passage « automatique NR8 » pour respecter la règle des minima +5%. Cela a pour effet de diminuer de manière importante l'enveloppe salariale prévue pour les AI. Ce problème n'avait-il pas été anticipé lors de leur récente embauche ?

Réponse :

Il est de la responsabilité du manager de réaliser la politique salariale dans le budget alloué pour la reconnaissance des collaborateurs et le respect des obligations conventionnelles.

9. Nouveaux embauchés :

- Embauchés au forfait heures, indice 76. Lors de la demande de passage au forfait jour (6 mois plus tard, minimum), comment l'indice est-il géré (il n'existe pas d'indice 76 pour le forfait jour) ?
- Quelle date est utilisée pour le passage en P2 : la date anniversaire d'embauche ou la date de passage au forfait jour ?

Réponse :

Le passage de forfait horaire annuel à forfait jour est sans impact sur l'indice lui-même, l'indice 76 existe.

La date du passage de forfait horaire annuel à forfait jour est sans lien avec la date de la promotion IC 1 à IC 2. La promotion en position 2 est faite avec la politique salariale, dans les 12 à 18 mois qui suivent l'entrée dans la société.

Thème « Gérer les compétences » :

10. Suite à de nombreuses incompréhensions lors de la restitution de la politique salariale 2013, la RH peut-elle rappeler le fonctionnement du mécanisme de promotion (pour qui ? quand ? pourquoi ? comment ?).

Réponse :

La proposition de promotion d'un collaborateur est un acte de reconnaissance managériale. Ce qui est pris en compte pour valider la proposition de promotion : les résultats probants du collaborateur, son expérience, ses perspectives d'évolution professionnelle, ainsi que les caractéristiques du poste occupé par le collaborateur. La validation des propositions de promotion est collégiale, au niveau Domaine ITS ou Société, ou Groupe.

11. Les passages NR8 « automatiques » sont-ils comptabilisés comme des promotions ?

Réponse : Les passages LR8 ne sont pas automatiques. Il s'agit bien d'une promotion.

12. Même si les principaux métiers d'ISO ont désormais leur fiche de poste, il est nécessaire de rédiger et publier les fiches de postes de tous les métiers recensés dans ISO. Quand l'ensemble des fiches de postes sera disponible ?

Réponse :

4 fiches de postes ont été diffusées récemment à l'ensemble des collaborateurs : Evalueur, Evalueur Senior, Chargé de Mission, Chargé de Mission Senior. Les 4 fiches ont été établies suite aux préconisations de l'audit COFRAQ de 2011.

Par ailleurs : le référentiel métier du Groupe permet de rattacher l'ensemble des postes à une famille professionnelle. Au-delà de ce référentiel, les missions permanentes du poste sont à décrire dans les Objectifs annuels, dans la partie « description des missions permanentes du poste », par le manager et le collaborateur.

13. Les fiches de postes déclinent des gammes de NR larges (ex : CM de NR7 à NR9). Pour un même intitulé de poste, comment sont décidés que tel salarié est sur tel positionnement marché ou segment, que tel salarié vaut tel NR, que tel salarié doit changer de NR ?

Réponse :

Comme indiqué précédemment, les postes sont rattachés à une famille professionnelle, décrite de manière générique dans le référentiel RH du Groupe. Dans chaque famille professionnelle, on trouve, par métier, plusieurs postes. Le LR permet de caractériser le poste, et les responsabilités associées au poste. Par ailleurs, le positionnement marché résulte d'une « photographie », par famille professionnelle et par LR, des rémunérations pratiquées par un ensemble d'entreprises dont Thales. Toutes les entreprises participant à cette étude ont une activité et des métiers comparables à l'activité et aux métiers de Thales.

14. Quelles sont les règles utilisées pour définir le nombre de promotions accordées lors de la politique salariale ?

Réponse : Il n'y a pas de règle en ce qui concerne le nombre de promotions.

15. Existe-t-il une branche « Agents de Maîtrise » dans TCS ?

Réponse : la fonction agent de maîtrise existe dans les sites de production.

16. Bilan de compétences : quand peut-il être effectué ? Qui cela concerne-t-il ?
Quelles sont les formalités ?

Réponse :

Le Groupe Thales propose deux formules :

Point Orientation : pour les collaborateurs ayant plus de 5 ans d'expérience professionnelle.

Point Carrière : pour les collaborateurs ayant plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

Les deux formules font partie de l'offre formation de Thales Université. Le Point Carrière est une formation clé. Le souhait du salarié ou la proposition du manager sont discutés lors de l'EDP. La proposition de formation est ensuite soumise à l'arbitrage du manager N+1 au moment de l'élaboration du plan de formation.

17. Des promotions hors politique salariale de mars sont-elles possibles ? Si oui, lesquelles et comment sont-elles réalisées ?

Réponse :

Toutes les promotions sont effectuées lors de la politique salariale.

18. Il existerait un système de primes pour les personnes notées en Excellence. Pouvez-vous confirmer ?

Réponse :

Il n'existe pas de système de prime pour les collaborateurs évalués Excellence.

19. Jusqu'à quelle taille d'équipe un manager NR8 peut-il gérer ? Un NR9 ? Peut-on être manager en NR8 ?

Réponse :

Un collaborateur LR 8 peut manager une équipe. Selon les postes, les effectifs sont très variables.

Thème Divers :

20. Le mode de fonctionnement de la prise de congés par les apprentis peut-il être rappelé ?

Réponse :

Les apprentis utilisent les jours de congés acquis pendant les périodes où ils ne sont pas en formation universitaire. Ils n'ont pas l'obligation de solder les congés acquis avant le 31 mai de l'année en cours.

21. Des bugs de paiement de NF sont apparus pour certains nouveaux embauchés ou stagiaires (RIB à renvoyer), ce qui a pour effet de retarder le paiement. Comment est-il possible d'éviter ce genre de désagrément ?

Réponse :

En cas de problème de remboursement de la note de frais, le salarié concerné s'adresse à Hélène NEY.

22. La Direction peut-elle rappeler le principe de remboursement du repas CNES à 5,50€ (nécessité de fournir un ticket, possibilité de fournir un ticket hors CNES...) ?

Réponse :

Le remboursement des 5,50 € est effectué sur la base du ticket présenté, le montant de 5,50€ est forfaitaire.

23. Une communication Thales Group a été effectuée par mail le 20/03/2012 annonçant une nouvelle organisation à compter du 01/04/2013. Est-il possible d'avoir des détails et de connaître l'impact sur nos activités ?

Réponse :

L'organisation du Groupe a évolué, tel qu'indiqué sous intranet, et par mail du 22 mars dernier. Il n'y a pas d'impact sur ISO lié à l'évolution de cette organisation.

24. Des campagnes d'irradiation de composants vont être effectuées, des primes de risques existent-elles ? Sont-elles prévues pour les collaborateurs participant à ces essais ?

Réponse : Il n'y a pas de prime de risque.

25. La convention Welcome to TCS remplace-t-elle la convention Welcome to Thales ? Les jeunes embauchés participent-ils à l'une ou l'autre ou les deux ?

Réponse :

TCS a mis en place une session d'accueil Société, qui ne remplace pas la session d'accueil Groupe. Les collaborateurs entrants sont invités aux deux sessions.

26. Estelle Mercier n'est plus notre référent paie, Edwige Houssard serait le nouveau référent paie. Est-ce confirmé ? Peut-on s'adresser directement à cette personne ?

Réponse : La gestionnaire paie pour ISO est désormais Estelle Carole-Atifate.

27. Une partie de l'activité se développe vers le « low-cost ». Qu'est-ce que le « low-cost » ? Quel est son modèle économique ? Quel est l'impact sur les équipes techniques et opérationnelles ?

Réponse :

Une activité low cost est une activité qui coûte peu, à faible valeur ajoutée, avec des prix de vente en général peu élevés, du fait des facteurs cités précédemment et d'un environnement en général très concurrentiel.

L'activité de test de composants pour TGS correspond à ce type d'activité, néanmoins, elle offre des perspectives de développement de nos activités cœur de métier, par un élargissement de nos relations clients.

Autres points :

28. Point économique domaine ISO.