# Questions des Délégués du Personnel

Secteur SCE/ISO Toulouse

Réunion du 31/01/2013

**Préambule**

Formation des nouveaux élus : une session de formation non prévue au plan de formation 2013 doit être suivie. Comment cela se passe-t-il ?

Réponse : chaque organisation syndicale dispose d’un budget pour financer les formations, les absences sont enregistrées au titre du congé formation économique sociale et syndicale.

**Suivi des questions/réponses précédentes**

1. Modifications de notes de frais et information des salariés concernés : après prise de renseignement auprès des services concernés, quel est le processus normal ?

Réponse : Le service comptable de Brétigny a été questionné. La direction relance ses interlocuteurs pour obtenir des précisions sur le traitement habituel en cas de modification de la note de frais.

1. Mode d’emploi du calendrier Outlook : cela existe-t-il dans le Groupe ? L’interlocuteur pour une éventuelle demande à ce sujet a-t-il été identifié et contacté ?

Réponse : Le guide de la messagerie est disponible sur l’intranet et téléchargeable, avec les liens permettant d’accéder au guide des fonctions de base, ou des fonctions avancées, ainsi qu’à la plateforme e learning.

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/portal2011/univers_group.cfm?act=details&id=65821>

1. Problème d’eau chaude et chauffage dans les toilettes du PTC : quelles sont les réponses du propriétaire ? Quelles actions ont été décidées ?

Réponse : Le chauffage et l’eau chaude sont rétablis dans les toilettes du PTC depuis le 31 janvier dernier.

1. Erreurs de routage du courrier au PTC : suite à la reprise des négociations avec la Poste, quelles sont les avancées ?

Réponse : La Direction a recontacté le responsable commercial de la poste : pas de modification de la proposition : il faut payer pour bénéficier d’un cedex particulier. Notre demande va évoluer avec l’emménagement des équipes au RDC du PTC, une boite postale avec cedex associé sera mise en place pour garantir l’arrivée des courriers et colis sur place. Il faudra mener également une réflexion sur une solution d’expédition.

**Questions nouvelles**

1. Changement d’indice hiérarchique : a-t-il lieu à date anniversaire d’embauche ou au changement d’année civile ?

Réponse :

Seuls les ingénieurs position 2 sont concernés par l ‘évolution du coefficient hiérarchique, tous les 3 ans, de manière automatique. Le premier coefficient est 100, et il change tous les 3 ans, jusqu’au coefficient le plus élevé, 135.

La date d’embauche est la référence pour la date anniversaire de changement de coefficient hiérarchique, tous les 3 ans.

Un autre événement peut être pris en compte pour définir la date anniversaire de changement de coefficient : il s’agit de la date de promotion, dans le cas de la promotion IC position 1 à IC position 2, ou dans le cas du technicien promu cadre, IC position 2.

1. Des régularisations de salaire ont eu lieu en fin d’année pour certains salariés. À quoi correspondent ces régularisations ?

Réponse : il y a eu des changements de coefficient hiérarchique à date anniversaire au cours de l’année 2012. Pour les personnes concernées la comparaison de la rémunération de base 2012 avec le minima + 5% du nouveau coefficient a été effectuée fin 2012, au prorata temporis. Des mesures salariales ont compensé les éventuels écarts observés, fin 2012.

1. La RRH peut-elle rappeler les règles de changement d’indice pour les techniciens ?

Réponse : à chaque niveau et échelon correspond un indice. Le changement a lieu lors de la promotion d’un niveau/échelon à un autre.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NIVEAU | ECHELON | COEFFICIENT |
| V | 3 | 365 |
| V | 2 | 335 |
| V | 1 | 305 |
| IV | 3 | 285 |
| IV | 2 | 270 |
| IV | 1 | 255 |

1. Tutorat : les derniers embauchés ont-il tous un tuteur ? Les tuteurs ont-il eu du temps de dégagé pour cette tâche ?

Réponse : les derniers embauchés n’ont pas tous un tuteur désigné. Cela sera vérifié lors de la réunion prévue lundi 4 février prochain, avec les managers. La direction est vigilante à la mise en œuvre des méthodologies qui favorisent la bonne intégration des nouveaux collaborateurs.

Il n’y a pas eu de temps dégagé pour cette tâche en 2012.

En 2013 un numéro d’OS particulier est défini pour les réunions internes et le tutorat.

1. La dernière revalorisation de la participation forfaitaire au repas date de 2010. Une augmentation du remboursement du repas Cnes est-elle prévue pour 2013 ?

Réponse : Cela n’est pas prévu.

1. Des nouveaux embauchés vont arriver, ainsi que des stagiaires. De nouvelles surfaces de locaux devraient être louées d’ici mars (information issue de la plénière de janvier). Ces locaux supplémentaires seront-ils suffisants ? La Direction peut-elle présenter la ventilation prévisionnelle des salariés sur l’ensemble des locaux ?

Réponse : l’exercice de positionnement des collaborateurs entre l’étage actuel et le rez de chaussée n’a pas été réalisé avec précision. Le principe est que les collaborateurs SECURELAB resteront au 1er étage. Les collaborateurs n’appartenant pas au SECURELAB s’installeront au rez de chaussée.

1. La carte Amex n’étant pas acceptée partout, quelles sont les conditions pour bénéficier d’une avance de frais ? Comment procéder ?

Précisions apportées à la question : concerne les collaborateurs ne souhaitant pas engager la dépense lorsqu’elles sont en mission de longue durée.

Réponse :

La règle générale Groupe est d’utiliser la carte AMEX Corporate avec débit différé au cours de la mission. La note de frais établie à la suite de la mission sera ensuite traitée rapidement. Il est possible de retirer du liquide avec la carte AMEX, avec débit différé, pour régler les différentes dépenses lors de missions de courte durée. Il suffit de contacter AMEX pour faire activer l’option.

La demande d’avance de frais est à effectuer sous Marco Polo. Elle est soumise à validation de la hiérarchie. Elle doit être régularisée dans les 15 jours qui suivent la mission.

1. La RRH peut-elle rappeler les règles de calcul de l’intéressement/participation pour techniciens ?

Réponse :

Il n’y a pas de règles de calcul de l’intéressement et de la participation par catégorie professionnelle.

L’un des principes de l’intéressement et de la participation est leur caractère collectif.

Participation, intéressement et plan d’épargne entreprise sont les principales composantes de l’épargne salariale.

La participation des salariés aux résultats de l’entreprise est le principal système légal. Ce système est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Cette obligation apparaît lorsque les résultats financiers de l’exercice font apparaître un bénéfice permettant la constitution de la Reserve Spéciale de Participation. Dans ce cas, les modalités du mécanisme de participation sont fixées par un accord entre l’employeur et les représentants des salariés.

L’intéressement est un accord facultatif, que l’entreprise peut conclure si elle le souhaite avec les représentants des salariés, de façon à associer les salariés aux performances économiques et financières de l’entreprise.

Les plans d’épargne salariale (PEE, PERCO) sont des systèmes facultatifs, permettant aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec des avantages fiscaux incitatifs.

Les salariés titulaires d’un contrat de travail, sous condition d’ancienneté minimale de 3 mois, sont bénéficiaires des deux dispositifs.

Les salariés peuvent choisir entre :

Percevoir immédiatement l’intéressement, qui entre alors dans l’assiette de leur impôt sur le revenu

Affecter les sommes issues de l’intéressement au plan d’épargne entreprise, pour bénéficier d’une exonération fiscale. La contrepartie est le blocage de ces sommes pendant 5 ans, ou jusqu’à la retraite si les sommes ont été placées sur le PERCO.

Il en est de même pour la participation.

Cas de déblocage anticipé du plan épargne Groupe :

Mariage ou PACS

Naissance ou arrivée du 3ème enfant au foyer

Divorce ou dissolution du PACS

Invalidité

Décès

Cessation du contrat de travail

Création d’entreprise

Acquisition ou agrandissement de la résidence principale

Surendettement

1. Quel est l’impact pour les salariés de la mise en œuvre de la nouvelle loi de financement de la sécurité sociale (modification de la taxe sur la participation, l’intéressement et l’abondement) ?

Réponse : La réponse à cette question sera apportée lors de la prochaine réunion de délégués du personnel.

1. Comment sont calculées les Augmentations Individuelles vis-à-vis des niveaux de maîtrise de poste ?

Réponse : plusieurs éléments sont à prendre en compte par le manager :

La maîtrise du poste (savoir-faire dans le poste, contribution aux résultats, travail en équipe)

La contribution dans l’organisation

Le parcours et les perspectives d’évolution du collaborateur

L’importance du poste dans l’organisation

Ainsi que le positionnement marché.

1. Les fiches de postes décrivant les métiers de Chargé de Mission et Chargé de Mission Senior devaient être inclues dans e-hr-together pour l’EAA 2013. La campagne est commencée, mais ces fiches de poste n’apparaissent pas. Ont-elles réellement été formalisées ?

Réponse : Les fiches CM et CMS doivent être écrites. Les fiches évaluateur et évaluateur senior doivent être mises à jour. Ces actions sont reprises par la responsable qualité et sécurité pour ISO.

1. Point économique domaine ISO.