



Négociations Annuelles Obligatoires 2007-2008

SALAIRES

<u>CE QUE DIT LA LOI</u>	page 2 à 3
<u>LA POLITIQUE LECTRA</u>	page 4 à 5
<u>NOS PROPOSITIONS FORMULEES</u>	page 6
<u>REUNION DU 11 DECEMBRE 2007</u>	page 6
<u>REUNION DU 8 JANVIER 2008</u>	page 7
<u>REUNION DU 15 JANVIER 2008</u>	page 8
<u>REUNION DU 22 JANVIER 2008</u>	page 9
<u>EPILOGUE</u>	page 9

I - CE QUE DIT LA LOI

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...). Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts (telle l'indemnité de licenciement), ni les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

Comment est fixé le salaire de base ?

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles. Plusieurs modes de fixation sont possibles :

- ▶ au temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ;
- ▶ au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (guelte, travail aux pièces, prime...) ;
- ▶ au forfait. Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

Dans tous les cas, doivent être respectés :

- ▶ les règles relatives au SMIC ;
- ▶ les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;
- ▶ le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ;
- ▶ la non-discrimination

Rappel des arguments déjà évoqués par le SNA en 2006

Le SNA_Unsa souhaite donner l'éclairage de Philippe WAQUET, doyen honoraire de la Cour de cassation qui s'exprimait ainsi dans un article consacré à l'évaluation des salariés dans la semaine sociale LAMY : « *dans la mesure où tous les salaires sont individualisés dans une entreprise, la négociation prévue par l'article L. 132-27 et qui est pourtant obligatoire, serait lettre morte. On peut se demander si cette solution est durable. Il paraît difficile d'admettre que l'évaluation des salariés, légitime en soi, devienne un moyen de paralyser la négociation obligatoire sur un sujet aussi essentiel que celui des salaires effectifs* » (semaine sociale Lamy 10.6.2003, p.7).

Or,

- Tous les salariés LECTRA sont susceptibles de recevoir une augmentation individuelle, (mais sans qu'ils en connaissent les motifs qui servent de base à la décision)

- le système d'évaluation a été introduit sans respect des obligations légales et jurisprudentielles (voir rapport de l'expert GCL 2005 – budget 2006) A ce titre les EEP (dont le taux de réalisation reste faible) ne sont pas opposables aux salariés.
- Sur la période 2001-2005, il ressort que 9% du personnel n'ont pas bénéficié d'augmentation individuelle sans explication de l'employeur vis-à-vis de ces personnes, vis-à-vis des institutions représentatives.
- L'ordre public général interdit les pratiques discriminatoires et impose certaines règles de police économique Ces textes renforcés par la loi du 16-11-2001 ayant introduit un concept de discrimination indirecte visent expressément salaire et avantages sociaux. Une différence de traitement procède d'une intention fautive lorsque l'employeur n'a aucune explication plausible pour fonder cette différence.

Il est donc logique de prévoir dans un accord une enveloppe globale mais limitée consacrée aux augmentations individuelles et donner aux syndicats l'information sur qui a bénéficié d'une augmentation individuelle et pourquoi.

II – LE CAS LECTRA

Chaque année la Direction laisse croire que l'effort consenti est toujours en faveur des petits salaires. Elle traduit cela dans sa politique en proposant une augmentation collective (1.6% en 2007 avec 360 euros minimum par an).

Dans la réalité, force est de constater que les **catégories ouvriers et techniciens ont été celles en 2007 qui ont été les moins bien loties** :

IX. Evolution salaires de base par catégorie, par année et par tranche de salaire

(hors variable à objectifs atteints / hors primes)

[Effectifs présents/ présents - c'est-à-dire du 01/01/2006 au 31/12/2007]

	CADRES		MAITRISES		TECHNICIENS		EMPLOYES		OUVRIERS		TOTAL	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
< 1 500 €							2,1%		3,7%		3,4%	
1 500 à 1 850 €					3,1%	1,7%	2,9%	2,7%	2,3%	2,6%	2,8%	2,6%
1 850 à 2 150 €	8,0%				2,3%	2,4%	2,8%	4,3%	2,3%	2,6%	2,5%	3,1%
2 150 à 2 450 €	8,8%	3,6%	2,2%	1,6%	3,8%	2,5%	2,7%	2,5%	2,3%	2,4%	4,0%	2,5%
2 450 à 2 750 €	6,1%	4,6%	2,5%	2,9%	6,0%	2,7%		1,6%			5,8%	3,5%
2 750 à 3 050 €	4,8%	4,6%	9,7%	2,4%	12,3%	2,1%					5,3%	4,3%
3 050 à 3 800 €	4,4%	4,2%		4,6%							4,4%	4,2%
3 800 à 4 600 €	3,4%	3,7%									3,4%	3,7%
4 600 à 5 500 €	2,5%	4,3%									2,5%	4,3%
5 500 € et plus	4,6%	2,7%									4,6%	2,7%
TOTAUX	4,3%	4,0%	4,2%	2,9%	4,2%	2,5%	2,8%	3,3%	2,5%	2,5%	4,1%	3,6%

(présents - présents, hors contrats en alternance, hors expatriés et hors équipe de direction)

Que si l'on intègre la partie variable du salaire, les disparités des augmentations sont encore plus criantes, quand la rémunération augmente :

XI. Evolution des salaires de base par catégorie, par année et par tranche de salaire

(variable à objectifs atteints inclus / hors primes)

	CADRES		MAITRISES		TECHNICIENS		EMPLOYES		OUVRIERS		TOTAL	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
< 1 500 €							2,1%		3,7%		3,4%	
1 500 à 1 850 €					3,1%	1,7%	2,9%	2,7%	2,3%	2,6%	2,8%	2,6%
1 850 à 2 150 €	8,0%				2,3%	2,4%	2,8%	4,3%	2,3%	2,6%	2,5%	3,1%
2 150 à 2 450 €	8,8%	3,6%	2,2%	1,6%	3,8%	2,5%	2,7%	2,5%	2,3%	2,4%	4,0%	2,5%
2 450 à 2 750 €	6,2%	4,7%	2,5%	2,9%	6,0%	2,7%		1,6%			5,9%	3,6%
2 750 à 3 050 €	4,8%	4,8%	9,7%	2,4%	12,3%	2,1%					5,3%	4,4%
3 050 à 3 800 €	3,9%	4,4%		4,6%							3,9%	4,4%
3 800 à 4 600 €	3,7%	4,0%									3,7%	4,0%
4 600 à 5 500 €	2,2%	4,7%									2,2%	4,7%
5 500 € et plus	8,3%	4,0%									8,3%	4,0%
TOTAUX	4,7%	4,3%	4,2%	2,9%	4,2%	2,5%	2,8%	3,3%	2,5%	2,6%	4,3%	3,9%

(présents - présents, hors contrats en alternance, hors expatriés et hors équipe de direction)

Que sans raison objective, des services comme la DRH et la Direction générale/communication/marketing ont été particulièrement gâtés !!!

VII. Evolution des salaires de base entre 2006 et 2007 par services, par tranche de salaire (hors variables à objectifs atteints)
[Effectifs présents - c'est-à-dire au 01/01/2006 et 01/01/2007]

	Effectif des services		Direction Commerciale		DQSI-DRH		Direction Administrative et Financière		Direction Services Commerciaux, Marketing		Direction Industrielle		R&D Hardware		R&D Software		Division France		TOTAL	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
< 1 000 €											5,4%									3,4%
1 000 à 1 300 €	4,5%	3,0%			1,7%	1,8%	2,9%	3,2%	1,7%		2,0%	2,8%	1,8%	1,8%	3,9%				2,8%	2,6%
1 300 à 1 500 €	3,0%	4,4%			3,2%	3,0%	2,0%	3,4%	1,4%	0,0%	2,0%	2,7%	2,0%	3,7%		4,0%		3,6%	2,5%	3,1%
1 500 à 2 400 €	3,4%		1,6%		0,6%	3,0%	1,4%	1,4%	1,4%	2,0%	2,0%	2,8%	2,4%	3,0%	14,0%		1,6%	1,0%	4,0%	2,0%
2 400 à 2 700 €	5,2%	2,0%	1,4%		4,2%	9,7%	3,1%	1,4%	1,4%	1,4%	1,7%	3,3%	5,0%	2,9%	31,4%	3,3%	1,5%	2,0%	6,0%	3,5%
2 700 à 3 600 €	3,9%	4,0%	4,4%		4,1%	7,0%	7,0%	5,4%	3,1%	4,9%	6,1%	2,9%	4,0%	4,0%	6,1%	3,3%	4,4%	4,0%	5,3%	4,1%
3 600 à 4 300 €	4,3%	4,4%	3,8%	5,2%	3,7%	4,2%	3,8%	7,3%	1,7%	2,7%	2,9%	2,4%	3,0%	3,4%	5,0%	4,5%	2,8%	3,2%	4,4%	4,2%
4 300 à 4 600 €	3,7%	2,4%	0,8%	0,3%	2,3%	0,8%	11,4%	5,4%	2,4%	4,3%	3,1%	3,3%	2,5%	3,0%	4,3%	3,0%	0,0%	1,9%	3,4%	2,7%
4 600 à 5 000 €		4,4%	1,0%	2,3%	3,3%	6,9%	7,1%	3,8%	0,8%	5,0%			3,0%	3,0%	4,9%	2,1%	1,0%		1,5%	4,3%
5 000 € et plus	8,0%		3,4%	0,4%		4,0%	3,3%	1,3%		7,0%	10,0%		6,0%		7,8%	1,9%	3,8%		4,6%	3,7%
	4,3%	3,9%	2,0%	2,4%	3,4%	6,0%	3,8%	3,0%	1,0%	6,1%	3,6%	3,7%	3,1%	3,4%	4,2%	3,9%	4,9%	3,7%	4,1%	3,4%

(présents - présents, hors absence hors espérance et hors départ de l'activité)

Que s'agissant de l'évolution des coefficients non cadres, 29% de cette catégorie est au même coefficient depuis plus de 5 ans. Ce sont la Direction Industrielle et la Division France qui pâtissent le plus de cette non reconnaissance :

Même coefficient depuis 5 ans

Département	F	M	Total
Direction Administrative et Financière	4	1	5
DQSI-DRH	3	1	4
Direction des Services	1	3	4
Division France	5	9	14
Marketing / Communication	3	1	4
R&D Hardware	2	8	10
R&D Software	1	1	2
Direction Industrielle	5	23	28
Total	24	47	71

III – Pistes de solutions préconisées par le SNA

Pour élaborer ses revendications, le SNA tient compte des éléments suivants :

- Une part majoritaire de l'enveloppe dédiée aux augmentations individuelles
- Décalage entre le discours (petits salaires privilégiés) et la réalité
- **Une fois encore** que les augmentations individuelles ne reposent sur aucun critère, sont typiquement arbitraires mettant en évidence une discrimination apparente
- Effort important demandé au personnel pour faire face aux débordements liés au lancement de l'ERP en 2007, au surcroît d'activité lié à la NGV, ...

IV – Réunion du 11 décembre 2007

La Direction engage le débat. Pour soutenir ses propositions, elle s'aligne sur une parité euro/dollar défavorable, ce qui est selon elle, l'élément majeur justifiant un résultat opérationnel 2007 dégradé.

La Direction indique que pas d'augmentation serait logique en théorie. Toutefois, « grand seigneur », elle propose 0.7% avec un minimum de 300 euros pour favoriser les bas salaires.

Le SNA ne l'entend pas comme cela. Pour notre organisation syndicale, si l'effet parité nous est défavorable, il y a selon nous, des décisions de gestion prises en 2007 « à la zorro » qui ont fortement contribué à dégrader le résultat. Il en va :

- 1) Du choix de lancer l'ERP coûte que coûte, en même temps que la nouvelle gamme de produits, et ce, sans avoir procédé à une année de « tests à blanc ».
- 2) Une mauvaise appréhension des temps de tests des nouveaux découpeurs
Ces deux éléments sont donc générateurs de recours important en frais d'intérim sur 2007 et de perte de productivité, de retards de livraison, donc d'insatisfaction clients
- 3) Du retard important de Retour sur Investissement du PLM (60 personnes recrutées sur 18 mois) et un chiffre d'affaires très éloigné du budget
- 4) Des erreurs de procédures de licenciements pour le personnel Induyco qui a généré au minimum la réintégration de 8 d'entre eux. Des probables onéreuses transactions...

Compte tenu de l'analyse par notre syndicat exposée ci-dessus, le SNA propose:

- De limiter au strict minimum les augmentations individuelles aux seules véritables promotions,
- Une augmentation de 3% avec un minimum de 60 euros par mois (pour concrètement privilégier les petits salaires)
- Une rallonge supplémentaire de 2% pour les salariés privés d'augmentation individuelle pendant les 3 dernières années, rallonge portée à 3.5% pour ceux qui ont été privés de ce type d'augmentation durant les 5 dernières années.
- Une meilleure reconnaissance de l'expérience des non cadres (car contrairement aux cadres, car réévaluation automatique du coefficient limitée) en portant le plafond la prime d'ancienneté pour ceux qui ont plus de 15 ans (environ 140 personnes) à 20%

V – Réunion du 8 janvier 2008

En préambule, le SNA_Unsa demande à la Direction de corriger son compte rendu. Notre syndicat a (contrairement à ce qui est dit dans le compte rendu n°2) une position constante depuis plusieurs années : notre syndicat n'a jamais été opposé aux augmentations individuelles pour autant qu'elles soient expliquées (critères) et qu'elles respectent à la lettre l'article L 122-45 du code du travail (*c'est ce qu'il faut comprendre dans la correction apportée dans le compte rendu n°3 par « respect des discriminations salariales et sexuelles » !*)

Face à l'insatisfaction générale des organisations syndicales, de la mise en évidence d'une inflation de 2.4% et non de 1.9% (comme le prétend la Direction), la Direction consent l'effort suivant :

- 1.4% d'augmentation collective pour les salaires < 60 KE et application d'un plancher minimum de 360 euros
- Limitation des augmentations individuelles

Le SNA_Unsa demande une fois encore que la Direction communique, comme elle l'a fait sur le passé, sur l'état des personnes qui n'ont pas eu d'augmentation sur les 5 dernières années. Sans ces éléments, il ne peut reconsidérer sa position de rattraper les populations qui ont été écartées d'augmentations individuelles.

Aux arguments développés par la CFDT de revaloriser davantage les cadres au minimum du coefficient hiérarchique, notre syndicat s'est déclaré ne pas y être opposé. Pour autant, ce principe n'est pas applicable en l'état au non cadres étant donné la stagnation de ceux-ci pendant des années au même coefficient.

C'est pourquoi sur la partie des augmentations collectives, il pourrait être envisagé de distinguer ces deux populations compte tenu des différences de revalorisation de coefficient hiérarchique.

Ainsi, le SNA_Unsa reformule une de ces anciennes propositions : une analyse systématique des responsabilités confiées au non cadre, après cinq ans au même coefficient, et en regard des définitions conventionnelles, la possible révision de celui-ci. La revalorisation de la prime d'ancienneté au-delà de 15 ans étant également une des mesures de reconnaissance pour les salariés qui ont de l'expérience (ex : à la Direction Industrielle, les anciens n'ont-ils pas servis de tuteurs aux intérimaires, au CDD ?). Quelle reconnaissance pour ces responsabilités, missions confiées ?)

VI – Réunion du 15 janvier 2008

Le SNA_Unsa a redemandé pour poursuivre les négociations :

- Nombre de salariés (ventilation hommes / femmes) qui n'ont pas eu d'augmentation sur les 5 dernières années.
- Enveloppe globale que la Direction entend consacrer pour les augmentations individuelles (critères d'attributions de ces augmentations)
- Enveloppe globale consacrée aux augmentations « conventionnelles » (changement automatique du coefficient entraînant une augmentation supérieure à l'augmentation collective) et le nombre de personnes concernées par cette « revalorisation automatique »
- Enveloppe globale consacrée à des éventuels passages forfaits jours
- Enveloppe globale consacrée aux augmentations collectives

Aucune de ces informations n'a été communiquée. La Direction a simplement indiqué qu'elle limiterait les augmentations individuelles au minimum, sans dire combien, sur quels critères, ...

Pour ne pas bloquer les négociations, notre organisation syndicale a formulé ses dernières meilleures propositions :

- Une augmentation collective « au taquet » de l'inflation (soit 2.4% annoncés sur les 12 derniers mois glissants) avec un minimum de 60 E/mois
- Une enveloppe des augmentations individuelles chiffrée, utilisée enfin sur la base de critères justifiables et mesurables (max. 20% de l'enveloppe totale)
- Une revalorisation de la prime d'ancienneté à 20 ans (au lieu des 15 % conventionnels) pour reconnaître l'expérience des non cadres, lesquels ont été amenés (comme à la fabrication) à faire du tutorat pour les salariés inexpérimentés, en contrats précaires (mesure estimée à 100 KE env.)
- Une analyse attentive des personnes non cadres dont le coefficient n'a pas évolué depuis 5 ans, afin de mesurer si les responsabilités confiées ne s'inscrivent pas davantage dans le coefficient supérieur.

La Direction réserve sa position.

VI – Réunion du 22 janvier 2008

Avant d'aborder le thème sur les salaires, notre organisation syndicale rappelle qu'il s'était dit ouvert pour un accord avec une augmentation de salaire « au taquet de l'inflation ». Or, comme l'a indiqué la CGT, les dernières tendances s'établissent davantage autour de 2.6%. C'est donc cette valeur qu'il faut désormais retenir dans la proposition du SNA.

La Direction exprime sa position :

- Refus de prendre en compte l'ancienneté au dessus des 15 ans,
- Propose 55 euros d'augmentation pour l'ensemble des salariés dont le salaire (fixe + variable) est inférieur à 60KE annuel

Le SNA_Unsa salue cette revalorisation qui est de nature à accorder les 2.6% demandées pour environ 120 non cadres. Il regrette toutefois que la prise en compte de l'expérience n'ait pas été retenue ni dans sa composante salariale, ni dans sa composante coefficient pour les non cadres.

Le chiffrage de la mesure est estimé à 350 KE environ contre 691 KE distribués l'année dernière. Il pose la question de l'enveloppe des augmentations individuelles afin de s'affranchir une fois encore d'une mesure « favorable aux petits salaires » en trompe l'œil ou de nouvelles distributions « coup de cœur ».

La Direction répond qu'elle est dans l'incapacité de répondre sur l'enveloppe qui sera dédiée aux augmentations individuelles. En revanche, elle aborde les nouvelles dispositions légales qui lui permettent de racheter des jours de RTT aux salariés qui souhaiteraient travailler plus pour gagner plus. Elle propose de racheter ses jours moyennant une majoration de 25%.

Le SNA_Unsa aborde à nouveau le problème de la liberté individuelle. Notre organisation syndicale considère que ces nouvelles dispositions gouvernementales sont loin des aspirations des français. Tous les français veulent-ils vraiment travailler davantage pour gagner plus ? Il y a en effet, selon nous différents cas de figure :

- La catégorie des gens en difficultés (un seul salaire insuffisant pour faire vivre la famille) et qui n'ont pas le choix de devoir travailler davantage pour survivre
- La catégorie des familles (deux salaires, âge > 40/45) qui aspirent aussi à du temps libre.
- Entre les deux, des conditions disparates et variables selon les valeurs et les situations de chaque individu.

C'est pourquoi, le SNA_Unsa craint que la demande émane réellement du salarié. De plus, ce n'est pas forcément les personnes qui en ont besoin qui verront leur demande honorée. Car les deux parties doivent être d'accord.

La Direction reconnaît que ces demandes seront principalement accordées à la R&D ou à l'usine.

Notre syndicat considère que ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés à 35 heures. Nous avons également abondé dans le sens de la CGT qui a déclaré que les heures supplémentaires étaient

plus avantageuses. En effet, ces dernières s'imputent sur un contingent et peuvent déboucher également sur du repos compensateur.

Pour les forfaits jours, le SNA_Unsa reformule sa proposition : l'abondement du CET à 21.6% permettrait de rétablir un équilibre entre ceux qui se verront leur demandes accordées et ceux qui souhaiteraient travailler plus pour gagner plus, mais qui ne le pourront pas.

La Direction répond qu'elle n'est pas favorable à cette idée. Ce n'est pas dans sa philosophie que le salarié diffère ses jours de repos.

Le SNA_Unsa a bien reconnu là la philosophie du DG, proche de celle du MEDEF. Et pourtant, l'efficacité et la performance de l'entreprise sont elles nécessairement liées au temps de travail passé dans l'entreprise ? Un regard vers le passé tendrait pourtant à nous démontrer le contraire !

VII – EPILOGUE

Nos adhérents, ont à la majorité (> 80%) considéré que le compromis trouvé était acceptable, mais qu'il fallait toutefois que notre syndicat exprime certaines réserves (pour 65%). Seuls 9% était opposé à la signature de l'accord.

Le SNA_Unsa a donc signé l'accord proposé garantissant 60 euros aux salariés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 60 k€