

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2008**

**Constat de partiel de désaccord**

(8 pages)

**Rédaction :**

- Emmanuelle CLAERBOUT – pour le SNA\_Unsa                      signature :

**Remis contre décharge :**

- Myriam LEVEQUE – pour la DRH                                      signature :

- Patrick MARS – pour la CGT    signature :

**Envoyé en courrier recommandé :**

- Jean MORABITO (en suspension de contrat le jour de la remise contre décharge)

Conformément à l'article L.132-29, alinéa 2, du code du travail : « si aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. » « Ce procès-verbal doit donner lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les conditions prévues à l'article 10 ».

Les parties se sont réunies et ont abordé les sujets suivants :

- Le 11 décembre 2007 : calendrier des réunions - statistiques
- Le 8 janvier 2008 : salaires - handicapés
- Le 15 janvier 2008 : salaires – temps de travail
- Le 22 janvier 2008 : salaires – formation professionnelle
- Le 29 janvier 2008 : salaires – égalité professionnelle et épargne retraite
- Le 5 février 2008 : salaires – épargne retraite

Un accord est intervenu sur les salaires effectifs et partiellement sur le temps de travail. Les autres sujets ont débouché sur un constat de désaccord.

## Constat de désaccord sur les handicapés

Le SNA\_Unsa a, lors des réunions du 11 décembre 2007, 8 et 15 janvier 2008, exprimé des propositions tant sur la conclusion que sur l'exécution du contrat de travail du personnel handicapé.

1. **S'agissant du recrutement**, et en l'absence de données sur les évolutions d'emplois annuelles ou pluriannuelles / GEPC, notre syndicat a simplement pris acte que la Direction ne voulait pas s'engager de manière quantitative sur le taux de recrutement des handicapés.

Nous avons donc proposé pour 2008, face à une soi-disant pénurie de postes à pourvoir :

- *L'accueil de stagiaires handicapés* en rappelant que pour que ce stage soit pris en compte, il doit être d'une durée **supérieure à 150 heures et que** le nombre de stagiaires handicapés ne peut pas dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.
- *La sous-traitance de certains travaux au secteur protégé en identifiant avec les partenaires sociaux les travaux ou services dont l'entreprise fait appel aujourd'hui et/ou entend faire appel demain* Cette mesure permet à l'entreprise de s'exonérer de leur obligation d'emploi, **dans la limite de 50 %**.

2. **S'agissant du maintien des salariés handicapés dans l'emploi**, le SNA\_Unsa a demandé de :

- davantage sensibiliser l'entourage et former des tuteurs spécialement pour accompagner les personnes handicapés dans l'entreprise,
- veiller à ce que les handicapés aient bien accès à la formation professionnelle,
- Consulter le médecin du travail pour anticiper les risques d'inaptitude et proposer des aménagements de postes de manière à garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- De vérifier que les personnes handicapées chez Lectra font bien l'objet d'une égalité de traitement dans l'exécution du contrat de travail (accès à la formation, aux augmentations individuelles...). Pour ce faire notre syndicat a demandé à la Direction de communiquer des indicateurs sur les 5 dernières années afin d'éclairer la dessus, et de proposer, le cas échéant une commission chargée du suivi des handicapés.

*Or, compte tenu :*

1. De l'absence totale de précisions sur les mesures que la Direction entend poursuivre (à titre d'exemple : pas d'identification des associations pour aider les handicapés dans les recrutements, pas d'échanges sur les relations avec le médecin du travail, pas d'engagements sur le nombre de stagiaires...)
2. Des constats étonnants partant des premières analyses sur les handicapés (nombre faible d'accès aux augmentations individuelles)
3. Du refus de la Direction de communiquer les mêmes indicateurs mais sur 5 ans pour confirmer ou non une tendance de mise à l'écart et nous plaçant ainsi dans l'incapacité de vérifier la légitimité d'une commission de suivi.

**Partant de ce constat, le SNA\_Unsa déplore un constat de désaccord sur le thème des handicapés.**

## Constat de désaccord sur l'égalité entre hommes et femmes

Notre syndicat a lors de la réunion du 29 janvier 2008 et 5 février 2008, à la lumière des informations qu'il avait en sa possession, formulé les revendications suivantes :

1. **S'agissant du congé paternité** : demandé que l'employeur compense la rémunération versée pendant le congé paternité de 11 jours.
2. **S'agissant de l'évolution de la rémunération des femmes en congé maternité**, le SNA\_Unsa a demandé que les femmes concernées bénéficient des augmentations individuelles et collectives sur la période de la grossesse en précisant que « dans la mesure où la période d'absence liée à l'état de grossesse s'étend sur deux exercices annuels, l'évolution de la rémunération calquée sur le principe *moyenne des augmentations collectives+individuelles* sera adoptée sur ces deux exercices ». Nous avons demandé également de préciser que « *l'employeur ne pourra pas invoquer l'absence liée à la grossesse pour supprimer ou modifier le calcul des primes ou tout autre avantage en nature* ».
3. **S'agissant de la carrière**, le SNA\_Unsa a demandé que toute absence pour congé parental de plus d'un an débouche sur une formation (au plan de formation), une priorité au DIF.
4. **L'acceptation des temps partiels systématique** pour permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

*Or, la Direction a refusé de rédiger un accord en l'état préférant que la commission Egalité Hommes Femmes étudie plus attentivement la situation à travers des indicateurs qu'elle pourrait demander*

Notre syndicat a dénoncé le renvoi de ce sujet aux « calendes grecques », d'autant que la Direction est très réticente sur la communication d'indicateurs (à titre d'exemple son refus de communiquer en NAO sur les 5 dernières années des indicateurs sur les augmentations individuelles – cf notre courrier du 22 janvier 2008)

**Partant de ce constat, le SNA\_Unsa déplore un constat de désaccord sur le thème « égalité hommes femmes »**

## Constat de désaccord sur l'épargne retraite

Notre syndicat a, comme l'année dernière, interrogé la Direction sur ces intentions en termes de politique volontariste pour les futurs retraités, ou autrement dit, était elle encline à mettre en place un PERCO (système d'épargne retraite) avec un abondement (notre proposition 500 KE pour 2008), en soulignant (ce que reconnaissent les assureurs) **qu'un dispositif "PERCO n'a d'intérêt que si l'employeur abonde** puisque :

- Une pléthore de dispositifs d'épargne retraites sont disponibles sur le marché, certains étant bien positionnés,
- Pour se déterminer entre PEE et PERCO, le salarié doit avoir une incitation plus importante sur le PERCO, le deuxième étant plus contraignant que le premier (épargne bloquée dans la durée, 5 cas de débloqués pour le PERCO contre 9 pour le PEE)

La Direction a fait savoir qu'elle était disposée à négocier un PERCO mais sans aucun abondement (sauf prise en charge des frais).

Notre syndicat a été forcé de conclure que la Direction se réfugiait encore derrière une nécessité de prudence dans les dépenses. Pourtant l'année 2007 a été, selon nous, un exercice où l'entreprise n'a pas hésité à prendre des risques et dépenser. Nous sommes consternés de conclure que le facteur humain -nos séniors d'aujourd'hui et de demain (les jeunes devant d'ores et déjà se pencher sur la question !)-ne font pas partie des éléments retenus par notre Direction pour redorer son blason social.

**Partant de ce constat, le SNA\_Unsa déplore un constat de désaccord sur le thème de l'épargne retraite.**

## Constat de désaccord sur le temps de travail

### 1. Introduction des horaires collectifs à l'usine (heures d'arrivée et de départ fixes et communes à l'ensemble de ce département)

La Direction a formulé son souhait de supprimer la modulation et la prime subséquente de 2% pour introduire à la fabrication et au SQF les horaires collectifs moyennant une compensation de 4%.

Notre syndicat a considéré cette proposition comme maladroite et prématurée compte tenu du projet d'organisation de la Division Industrielle présenté au CE le 13 décembre 2007, projet pour lequel le CE a fait appel à un expert. Cette proposition venait donc « couper les ailes » aux institutions CHSCT et CE d'une part, mais aussi, la Direction a été en NAO dans l'incapacité à d'expliquer de manière rationnelle la logique et le caractère impératif de sa proposition.

**Face a ses rétractations successives et l'absence de plus amples explications, le SNA\_Unsa a convenu ainsi que la Direction et les autres organisations syndicales de reporter ce sujet une fois les institutions CE et CHSCT consultées.**

### 2. Majoration de 25% du rachat des jours de RTT

La Direction a indiqué qu'elle était favorable a racheter des jours de RTT à des salariés au forfait jours, des salariés à 35 heures et de faire jouer les heures supplémentaires, et ce, en majorant pour chacun des cas, de 25% le prix journée.

Face aux nouvelles dispositions légales appliquées et à venir sur « le pouvoir d'achat » autorisant l'employeur a racheté des jours de RTT, la Direction qui opte pour « faire travailler davantage les équipes » a proposé le rachat des JRTT au même taux que les heures supplémentaires soit 25%.

Le SNA\_Unsa a exprimé pour sa part son souhait de laisser à chacun la possibilité de se déterminer entre temps et argent, car selon lui, ceux qui veulent travailler plus pour gagner plus se trouvent principalement en bas de l'échelle des rémunérations. En effet, les salariés souhaitent aussi conserver du temps libre et ce, dans la mesure où leur train de vie est à un niveau qu'il considère suffisant.

**Nous avons donc indiqué que nous étions favorables à ces rachats si et seulement si :**

- Primo : Aucune pression ne doit être mise au salarié pour qu'il travaille plus (il faut rappeler qu'en théorie dans l'esprit, c'est celui qui veut travailler plus...et non celui qui y est contraint). Ainsi, il revient à la Direction de préciser les modalités d'application ou procédure qui permet au salarié de se déterminer librement.
- Secundo : afin de rétablir l'équilibre économique c'est à dire que le salarié puisse vraiment choisir entre temps et argent, le SNA\_Unsa a posé également la condition d'un abondement du CET actuel à 21.6% (c'est-à-dire à hauteur des charges sociales dont est désormais exonéré le salarié)

**La Direction étant en l'état dans l'incapacité de préciser les modalités d'application de ces propositions, et refusant catégoriquement l'abondement du CET, le SNA\_Unsa a refusé un quelconque compromis sur les dispositions proposées.**

## Constat de désaccord sur la formation

Après avoir établi un état des lieux des pratiques et outils existants et lacunes en termes de formation professionnelle dans l'entreprise, notre syndicat a remis par écrit pour la réunion du 29 janvier 2008 les sujets sur lesquels il souhaiterait échanger. Texte remis :

### GENERALITES

- Rappel des obligations légales de l'ANI de décembre 2003 (entretiens professionnels, passeport de formation ...)
- Modalités d'information des dispositifs auprès des salariés
- Modalités d'accompagnement personnalisé et individualisé.
- Fonctionnement et prérogatives de la commission formation, échanges avec la Direction
- Définition des publics prioritaires (seniors, emplois sensibles...)
- Réponses motivées aux salariés sur les motifs du refus d'une formation par la Direction quelle qu'en soit la nature (DIF, formation d'adaptation, ....)

### LE PLAN DE FORMATION

- Rappel des obligations de l'ANI de décembre 2003
- Distinction, réflexion sur le retour aux 3 catégories légales
- Modalités de collecte des attentes et besoins des salariés (soit établir un vrai droit d'expression des salariés sur leurs aspirations et besoins en formation)
- Modalités du suivi des formations : quels documents, quelle fréquence, quelles actions
- Meilleure identification des besoins individuels en définissant des entretiens spécifiques tout au long de la carrière professionnelle. (entretiens individuels, bilan professionnel d'étape ou de carrière, entretien de formation...).

### LE DIF

- Améliorer les dispositions en cas de rupture du contrat de travail
- Possibilité d'accéder au DIF sur le temps de travail (ex : pour les formations dont les compétences sont mobilisables à court terme dans l'entreprise, les publics prioritaires...)
- Abondement du DIF selon les publics prioritaires ou des formations de développement des compétences dans des domaines touchant l'entreprise.
- Implication des partenaires sociaux dans l'amélioration du projet de catalogue

### LE BILAN DE COMPETENCES

- « Démystification » de ce dispositif par une information appropriée
- Réflexion sur la réalisation préalable d'un bilan de compétences avant tout projet de période de professionnalisation
- Mise e place d'un bilan de compétences dans le cadre d'un entretien de deuxième partie de carrière (par ex à partir de 20 ans de carrière professionnelle ou à partir de 45 ans). Modalités d'imputabilité de ce bilan ;

### LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

- Modalités d'information sur ce dispositif afin de toucher en particulier les publics prioritaires
- Définition de parcours personnalisé, alterné et certifiant.
- Procédure définie pour donner accès dans la mesure du possible, à un poste équivalent au titre acquis.

- Mise en place autant que possible d'actions de maintien des connaissances si pas de poste dans un délai d'un an.
- Modalités pour garantir l'équité et les priorités données aux demandes de périodes de professionnalisation

#### LE CIF

- Communication sur les modalités de ce dispositif.

#### LA VAE

- Démarche individuelle au titre du CIF, DIF ou plan de formation
- Accompagnement dans la démarche
- Définition des modalités de formation si obtention partielle du diplôme.
- Imputabilité de la VAE selon le type de public (prioritaire ou non)

#### LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- Disposition légale.
- Développement de ce dispositif

#### LE PASSEPORT FORMATION

- Mise en place conjointe entreprise – salarié d'un passeport formation
- Accompagnement des salariés dans sa mise en œuvre.

#### CONGES POUR EXAMEN

- Rappel et améliorations des dispositions légales.

**Réponse de la Direction** : La Direction s'est dit intéressée pour définir en concertation avec les partenaires sociaux les modalités de recueil des souhaits de formation des salariés, revoir les dispositions légales/conventionnelles du DIF en cas de départ dans l'entreprise. Elle a accepté de communiquer aux salariés concernant les formations réalisées au cours de leur carrière dans leur entreprise afin qu'il puisse établir un « passeport formation ».

**Le SNA\_Unsa** a relevé le fait qu'il ne négocierait que sur la base de dispositions qui viendraient combler «les vides» des lois et conventions et à condition que certaines modalités soient plus favorables.

Nous avons exprimé par exemple notre désaccord sur le catalogue DIF. En effet, selon nous, les formations proposées rentrent pour une très grande majorité dans le cadre de formations d'adaptation ou de maintien dans l'emploi (et sont donc en marge des formations dites « diffables »).

Aussi, nous avons insisté pour ne pas abandonner le critère exclusif « d'émanation de la demande par le salarié » pour qualifier de diffable une formation, en proposant de s'attacher davantage à la notion de compétences mobilisables à court ou moyen terme. Notre syndicat a donc revendiqué que puissent être réalisées sur le temps de travail les formations dont les compétences sont mobilisables à court terme.

**La Direction** a communiqué en annexe du compte rendu de la réunion du 29 janvier 2008 un accord THOMPSON contenant les modalités sur lesquelles elles souhaiteraient échanger.

Les NAO étant clôturés, aucun partenaire n'a donné son avis sur cet accord.

Les parties ont convenu de revenir ultérieurement sur ce thème.