

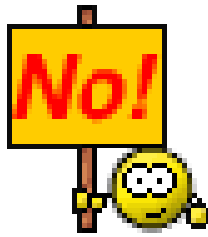


15 février 2007

Négociations Annuelles Obligatoires 2007

C'est terminé !

6 propositions formulées par notre syndicat



3 constats de désaccord !

Echec à nos propositions suivantes :

- ✚ **Proposition 1** : revalorisation du salaire de base de 3.5% **pour tous les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 60 000 euros.**
- ✚ **Proposition 3** : afin de limiter le recours au travail le WE pour les 218 jours et harmoniser leur traitement avec les salariés 35 heures, proposition de verser des primes compensatoires **les samedis/dimanches travaillés ou voyagés.**
- ✚ **Proposition 6** : dynamiser l'épargne salariale par un abondement de l'employeur et sensibiliser le personnel à l'épargne retraite par la mise en place d'un système collectif attractif

Les revenus sont le plus souvent source d'insatisfaction. Les gens comparent leur salaire à ceux de leurs collègues et amis et chacun estime qu'il ne gagne pas assez. La perception de justice salariale en milieu de travail est une question fort importante et cela a des répercussions sur les attitudes et les comportements des salariés (engagement, départ volontaire, coopération du travail en mode projet...)

Pourtant Lectra calque depuis plusieurs années sa politique salariale sur le mode américain qui se traduit par une **individualisation à outrance des salaires** (35% collectif, 65% individuel). La Direction croit ainsi que la compétition générée par cette méthode est saine pour la bonne marche de l'entreprise. Au contraire. Elle inhibe l'implication du salarié dans son travail, est crée d'autant plus un sentiment de frustration que le système est opaque.

Si les partenaires sociaux n'ont pas contesté l'enveloppe de 710 KE distribuable, ils ont défendu sa répartition revendiquant une priorité aux augmentations collectives (70% de l'enveloppe soit plus de 3% d'augmentation de salaire pour chacun) Mais la Direction a refusé de prendre en compte les arguments développés en continuant à s'enfermer dans une logique de « division » entre les bons et les moins bons !

PRATIQUES SALARIALES LECTRA

toujours aussi opaques

Pourquoi il n'y a pas eu de consensus trouvé entre les parties

1) La Direction refuse jouer massivement la carte de l'augmentation collective.

La politique individuelle des salaires est pratiquée depuis plusieurs années. Et chaque année, les partenaires posent la question de connaître les critères objectifs qui servent de base à cette rétribution personnelle. En vain. Ainsi, tous les salariés Lectra sont susceptibles de recevoir une augmentation individuelle, sans que le montant de cette augmentation soit explicable et expliqué.

Savez vous qu'en 2006, 235 salariés ont eu une augmentation individuelle dont la moyenne s'établit à 4,3%, que c'est la tranche « > 5500 € mensuel » qui a le record avec une moyenne de 8.3%. Pourquoi ? On ne sait pas.

Sur le plan juridique : la Direction a tort

L'ordre public général interdit les pratiques discriminatoires et impose certaines règles de police économique. Ces textes renforcés par la loi du 16 novembre 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.

Pourtant, l'employeur continue de jouer la carte de la distribution dite « coup de cœur » sans fournir d'explication rationnelle à sa politique de rémunération individuelle, ni aux partenaires sociaux (défaut de procédure), ni même aux salariés. **Et si je reçois 5%, pourquoi n'ai-je pas droit moi aussi à 8.3% ?**

Alors que l'on vous ait octroyé la seule augmentation collective (1.6%) ou même 5%, le salarié est libre de demander la légitimité du taux de la revalorisation de sa rémunération. Peut-être s'entendra-t-il rétorquer qu'il est trop payé pour les responsabilités confiées ? Il devra alors interroger son manager sur l'ensemble des éléments qui permettent de mesurer son emploi.

Sur le plan ressources humaines : cela fait des dégâts

Ce qui permet à l'entreprise de réussir sur le long terme est la réalisation du potentiel des salariés et l'amélioration de l'efficacité collective. **Pourtant Lectra a connu un turn over extrêmement important en 2006 : 63 départs dont 22 démissions.** Rarement vu dans un contexte économique et un marché de l'emploi comme ceux d'aujourd'hui !

Ne faut-il pas alors être plus attentif aux plaintes sur d'irritants concrets : augmentations au mérite mal expliquées, possibilités d'évolution opaques, absence de réponse aux suggestions, entretiens d'évaluation mal conduits, demandes de formations refusées sans motif, déficiences dans l'accueil des nouveaux...

Tout cela explique l'absentéisme, le départ des meilleurs et une baisse d'efficacité collective qui engendrent une multiplication des erreurs, des incidents, ou une incapacité à gérer l'imprévu... Autant de dysfonctionnements qui conduisent à détériorer la qualité de service et, au final, l'image de l'entreprise.

Or, cela peut lui coûter très cher, même si les coûts sociaux n'apparaissent pas comme tels. Ces coûts cachés, l'entreprise doit apprendre à en tenir compte.

2) La DRH manque de créativité, ne sait pas définir le mot « équité »

L'étude sur les salaires réalisées par la CFDT met en évidence les conséquences de cette politique anarchique pratiquée sur du long terme. Ainsi, va-t-on retrouver des salariés avec des salaires au delà du minima conventionnel du coefficient de l'indice hiérarchique supérieur. Ce qui est effectivement anormal.

Même si nous ne partageons pas totalement les conclusions de la CFDT se traduisant par une baisse des salaires dans l'entreprise (*ils sont simplement tirés vers le bas en licenciant les salariés les plus rémunérés et en embauchant au prix du marché, donc pas cher*), ce travail a eu le mérite de mettre en évidence toutes ces incohérences salariales nées d'une absence politique de ressources humaines (définition de fonctions, rationalisation des passages à 218 jours...).

Ainsi, tout au long des négociations, avons-nous maintenu le cap de revendiquer des mesures pour des populations homogènes, défendant plus que jamais l'équité.

Mais à l'exception de la revalorisation de la prime de contraintes horaires (dont nous avons obtenu à l'arraché qu'elle puisse s'appliquer aux salariés du Call Center et du Central Order Desk soumis aux mêmes contraintes qu'aux flux physiques), aucune autre de nos deux propositions sur les salaires et accessoires n'a été acceptée.

✚ Proposition n°1 du 21 décembre révisée : **La Direction dit NON** à notre dernière proposition de partager 500 K€ au titre de l'augmentation collective (pas opposé au montant mais simplement au caractère collectif) et à une extension de la prime d'ancienneté à 20 ans (au lieu de 15 ans)

✚ Proposition n°3 du 21 décembre : **La Direction dit NON** à octroyer aux 218 jours des compensations financières en cas de recours au travail ou voyages le Week end (alors que les salariés à 35 heures bénéficient de mesures compensatoires). **Comment alors faire croire que « travailler plus » se traduit pas « gagner plus »** quand on passe à 218 jours avec 3% d'augmentation de salaire mais en abandonnant des contreparties non négligeables et en ne comptant plus ses heures de travail.

Pour les raisons ci-dessus exposées, le SNA_Unsa déplore un constat de désaccord sur le thème des salaires.

ABONDEMENT ?

Il n'y en aura pas non plus...

Pourquoi il n'y a pas eu de consensus trouvé entre les parties

Définition de l'abondement : aide financière de l'entreprise à un dispositif d'épargne salarial collectif (PEE, PERCO) complétant les versements volontaires du salarié et donc l'objectif de rendre le dispositif attractif.

Notre sixième proposition avait deux objectifs pédagogiques :

- 1) souligner la dégradation des retraites et les possibilités qui s'offrent à l'entreprise pour permettre aux salariés de se constituer une épargne via un outil comme le PERCO (très intéressant si et seulement si l'employeur accepte de verser de l'abondement)
- 2) rappeler que rares sont les entreprises qui n'abondent pas significativement quand des outils comme un plan d'épargne d'entreprise existent dans l'entreprise. Pourtant Lectra fait partie de celles qui n'abondent dans aucun des fonds du PEE Lectra, d'où un manque d'intérêt à épargner.

Ainsi aux questions suivantes posées à la Direction :

- ✚ Quelle est la politique de la Direction en matière d'épargne salariale en général ? Pour le Fonds Lectra ? Pour les autres fonds ?
- ✚ La Direction souhaite t-elle avoir une politique volontariste en matière de retraite supplémentaire ?
- ✚ En d'autres termes, quelle enveloppe financière la Direction est-elle prête à mettre sur la table pour affirmer son souhait de développer l'épargne salariale ?
- ✚ Y a-t-il un dispositif qu'elle souhaiterait étudier avec les partenaires sociaux en matière d'épargne supplémentaire ? PERCO ? Article 83 ? Les deux ?

La réponse a été Non. Il n'y aura pas d'abondement en 2007. Il n'y a donc pas non plus pas de politique volontariste en matière de retraites.

Par conséquent le SNA_Unsa déplore un constat de désaccord sur le thème de la révision de l'épargne salariale.