

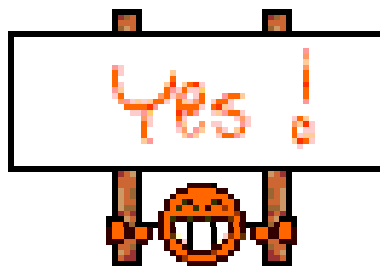


15 février 2007

Négociations Annuelles Obligatoires 2007

C'est terminé !

6 propositions formulées par notre syndicat



3 accords signés !

Sur nos propositions suivantes :

- ✚ **Proposition 2** : augmentation de la prime de contrainte horaires **pour tous les salariés ne disposant pas d'horaires individualisés et ayant des contraintes journalières**
- ✚ **Proposition 4** : capitaliser des heures de travail au-delà de la durée hebdomadaire dans l'année pour une récupération sous forme de demi-journées/ journées **pour les salariés à 35 h.**
- ✚ **Proposition 5** : proposition de négocier un nouveau Compte Epargne Temps afin de prévoir une adaptation des dispositions conventionnelles à la situation particulière de Lectra pour les salariés à 35 heures ou à 218 jours.

La **négociation** est la recherche d'un accord, centrée sur des intérêts matériels ou des enjeux quantifiables entre deux ou plusieurs interlocuteurs dans un temps limité. Cette recherche d'accord implique la confrontation d'intérêts incompatibles sur divers points que chaque interlocuteur va tenter de rendre compatibles par un jeu de concessions mutuelles. **La question des conséquences de l'échec de négociations est un élément essentiel que chaque syndicat doit avoir à l'esprit pour savoir jusqu'ou aller dans ses revendications, se déterminer**

3 des 6 propositions formulées dans notre tract du 21 décembre 2006 ont trouvé un compromis favorable. Il est important de rappeler qu'à défaut d'accord sur ces sujets, les salariés auraient été lésés par une mise en place de l'employeur beaucoup moins favorable.



Nouveau compte Epargne temps

- ✚ **A l'initiative du projet : SNA_Unsa**
- ✚ **Accord signé par : SNA_Unsa**
- ✚ **Conséquences d'un désaccord : décision unilatérale de l'employeur**

Pourquoi la signature du nouvel accord CET ?

1) pour empêcher une nouvelle atteinte à la liberté individuelle via l'article L212-15-3 III !

Le saviez vous ? Parmi les nouveaux textes touchant au temps de travail, l'employeur peut proposer individuellement aux **salariés 218 jours de renoncer à une partie des jours de RTT (jusqu'à 9)** via un avenant écrit au contrat du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

Des la 1ère réunion, la Direction a annoncé son intention de mettre en œuvre cette disposition. Notre syndicat s'est bien entendu immédiatement opposé à cette mesure, la considérant comme **une nouvelle atteinte à la liberté individuelle**, après celle des passages au forfait jours, qui selon nous, est abusive.

Par ailleurs, cette disposition venait « entraver » notre projet de refonte du Compte Epargne Temps, qui offrait au salarié la possibilité d'arbitrer en argent et temps ou les deux.

2) Pour toiletter l'actuel CET avec les nouvelles possibilités offertes par la convention

Le Compte Epargne Temps Lectra en vigueur est issu de l'avenant à l'accord Robien de mars 2000 signé par le SNA et la CFDT. Celui-ci n'avait à l'époque qu'un seul objectif, celui de « pluri annualiser » la réduction du temps de travail. C'est pourquoi, les partenaires sociaux avaient choisi notamment d'instaurer une date butoir d'épargne au 31 octobre.

A ce jour, 52 personnes ont épargnés 600 jours dans le CET. Mais de plus en plus fréquemment, les salariés dérogent à la date du 31 octobre pour épargner; nombreux regrettent de ne pouvoir utiliser ces jours à leur libre convenance (temps, argent...).

Or, une disposition conventionnelle de mars 2006 prévoit un **assouplissement important du dispositif CET à condition qu'un accord soit trouvé entre les parties**. A défaut, l'employeur pourra unilatéralement une nouvelle fois décider du dispositif tant sur le plan de l'épargne que sur le plan de l'utilisation.

Après d'ardentes discussions, la Direction a fini par :

- Accepter que le salarié à sa seule initiative, **puisse verser du temps comme de l'argent** (*pour davantage de temps libre*), **puisse utiliser les jours épargnés à sa libre convenance** (abandon de l'exigence d'un projet), **puisse également monnayer ses jours lorsqu'il le souhaite** (il n'est plus nécessaire d'attendre la rupture du contrat de travail,
- **S'engager à ne pas appliquer les dispositions de l'article L212-15-3 III** pendant au moins deux ans, et ce afin d'avoir le recul nécessaire pour étudier les impacts de l'utilisation du dispositif du CET par les salariés LECTRA

Compte tenu des concessions significatives de la Direction le SNA a ratifié l'accord qui sera mis en application au 1^{er} mars 2007. Nous contacter pour plus d'informations.

Salariés sous contraintes horaires

- ✚ Négociations initiales avec CGT – CFDT et SNA_Unsa
- ✚ Accord signé par : SNA_Unsa
- ✚ Conséquences d'un désaccord : organisation appliquée unilatéralement par l'employeur

Pourquoi la signature d'un accord ?

1) pour accompagner la décision de l'employeur de modifier les horaires des flux physiques

Octobre 2006, la Direction annonce au CE son intention de modifier les horaires de travail des salariés du service des flux physiques (env. 20 personnes). Les élus dénoncent un défaut de procédure, rappelant que s'agissant de modifications des conditions de travail, le CHSCT doit être préalablement consulté. Bras de fer au bout duquel la Direction finit par admettre l'implication du comité d'hygiène et sécurité. Ce dernier, après avoir posé des questions précises visant à étudier la légitimité d'une telle modification, écrira (extrait de l'avis rendu le 6 décembre 2006 : « *Le CHSCT estime que l'organisation actuelle des flux physiques est insuffisante pour répondre au besoin de l'entreprise et que des modifications sont nécessaires. Cependant, il considère que la modification des horaires est précipitée et n'a pas fait l'objet d'une analyse suffisamment poussée de la situation actuelle et des différents paramètres impactant les flux physiques et la sécurité du travail (.../...). Le CHSCT demande une période de test de 3 mois* »

Etant donné que les avis du CE et du CHSCT ne sont que consultatifs, la Direction a donc exprimé son intention de maintenir son projet. Pour nous, partenaires sociaux, il était essentiel que la période de test soit effectuée avec compensation financière pour vérifier si la solution était ou non pertinente et ainsi pouvoir, le cas échéant, faire machine arrière à l'issue de cette période. **Les NAO 2007 tombaient à pic pour échanger sur ce sujet**

2) pour assurer l'équité de traitement entre salariés ayant des contraintes horaires quotidiennes.

D'autres salariés de l'entreprise sous soumis à des contraintes horaires quotidiennes dans l'entreprise. Si la Direction finissait par accepter une revalorisation de la prime, il fallait que ce le soit pour tous

Ce qui a été obtenu par la négociation :

- La Direction a accepté de se ranger à l'avis du CHSCT puis du CE sur la mise en place d'une période de test d'environ 6 mois, **et d'entendre leurs représentants à son issue avant de prendre une décision finale sur la pérennisation de ce mode de fonctionnement,**
- que la Direction a accepté d'indemniser cette période de test à hauteur de ce qui devrait être versé si l'organisation était mise en place
- que la prime sera réévaluée à 4% du salaire de base avec un plancher de 4% du PMSS ce qui revient à verser jusqu'à 7% du salaire de base et ce définitivement si le projet est maintenu
- que si la prime est accordée définitivement en juillet au service des flux physiques, elle le sera également à l'ensemble des équipes du Call Center et du Central Order Desk soumis aux mêmes contraintes,

Pas de signature ? => la Direction mettait en œuvre son projet de modification de l'organisation des flux physiques sans aucune contrepartie supplémentaire.

Demi-journées supplémentaires pour les "35 heures"

- ✚ **A l'initiative du projet : SNA_Unsa**
- ✚ **Accord signé par : SNA_Unsa**
- ✚ **Conséquences d'un désaccord : pas de demi-journées pour les 35 heures**

Pourquoi la signature d'un accord ?

Avril 2004, fin de l'avenant à l'accord Robien. La Direction et les partenaires sociaux ouvrent de nouvelles négociations mais n'arriveront pas à conclure un nouvel accord sur la réduction du temps de travail. Conséquences : les salariés perdent 13 jours de RTT !

Lors des NAO 2005 et NAO 2006 : le SNA_Unsa va soutenir l'idée de redonner davantage de flexibilité au personnel à 35 heures pour leur octroyer quelques demi-journées par an par capitalisation de leur temps de travail. Le compromis sera trouvé autour de 6 demi-journées (dont 2 pouvant former une journée entière en 2006)

Rebelote en 2007 en tentant d'aller un peu plus loin dans la capitalisation. Notre proposition n°4 consistait à proposer de capitaliser pour obtenir jusqu'à une demi-journée par mois (l'époque de nos 39 heures !!). La Direction refuse.

Conclusion *le refus d'aller au-delà de ce qui avait été accordé en 2005 et 2006 nous a conduits à interroger nos adhérents. Fallait-il accepter ou non de reconduire ce qui avait été accordé les années précédentes ? Conscients des conséquences d'un non accord, ils ont répondu oui unanimement*

Procédure pour poser une demi-journée ou une journée sans impacter son compteur de congés payés ou RTT

Le salarié peut utiliser son crédit d'heures éventuel et prendre à concurrence de 6 demi-journées par an (appelées « arrivées tardives » ou « sorties anticipées »). Il pourra même, s'il le souhaite, en cumuler 2 pour prendre une journée (pont par exemple) à condition de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Le salarié devra **donc utiliser un bon d'absence** et indiquer dans la case commentaires :
-« arrivée tardive » : s'il choisi de poser sa demi-journée en matinée (arrivée possible 14 heures)
-« sortie anticipée » s'il choisi de poser sa demi-journée après midi (sortie possible 11 heures 30)

Le salarié **ne devra donc pas indiquer des heures de travail relatif à la demi-journée posée sur son relevé hebdomadaire**. Ainsi son crédit d'heures sera diminué du temps passé hors de l'entreprise.