



# Négociations annuelles obligatoires 2008



## Un dialogue social en trompe l'œil !

---

### **RYTHME EFFRENE - REFUS DE TRANSPARENCE – MANQUE DE CONVICTION**

C'est sur 6 thèmes que se sont ouvertes les négociations cette année.

Des négociations qui ont débuté sous tension puisque nos demandes d'informations nécessaires à l'élaboration de propositions concrètes n'ont pas été satisfaites:

- refus de dévoiler des données transverses sur les réévaluations salariales sur 5 ans-notamment pour, un état comparé des stocks options entre les hommes et les femmes,
- explications nébuleuses quand il s'est agit de comprendre les raisons de vouloir négocier les horaires fixes à la fabrication,
- Propos obscurs sur les possibilités de rachat des jours de RTT: pour quelle catégorie de personnel (forfait jours, 35 heures) ? quel périmètre (R&D seulement) ? à quel moment de l'année le rachat se fait-il ? ...

Se voulant malgré tout professionnel, notre syndicat a présenté pour chacun des sujets des propositions dans la limite des données qu'il avait en sa possession. Mais force est de constater, qu'à l'exclusion de l'accord salarial, il n'y a pas eu de véritables négociations, cela tenant à la fois aux délais impartis, à l'absence d'une véritable envie de négocier et au choix des interlocuteurs.

**Ainsi les sujets handicapés, égalité hommes-femmes, épargne retraites et formation se solderont donc par des constats de désaccords et le temps de travail par un désaccord partiel**

**Tous nos dossiers argumentés, propositions et conclusions :**  
**[www. snalectra.fr](http://www.snalectra.fr)**

---

### **SALAIRES : 60 € COLLECTIF...**

Si l'entreprise est un collectif, les augmentations, elles, ont chez Lectra une grande proportion d'individuelle.

En privilégiant les augmentations individualisées, l'entreprise a trouvé ainsi le moyen de remettre en cause l'obligation annuelle de négocier (qui n'oblige pas, rappelons-le à conclure). La politique d'individualisation installée depuis plusieurs années a anéanti la négociation collective.

Ces pratiques développent des craintes – justifiées – quant au maintien du pouvoir d'achat. Lorsqu'une entreprise n'accorde que des augmentations individualisées, l'ensemble des salariés n'est pas forcément concerné : la garantie du pouvoir d'achat n'est pas assurée.

Pour autant, notre syndicat n'est pas opposé aux augmentations individuelles, mais celles-ci :

- Ne devraient pouvoir s'ajouter qu'aux augmentations générales : ces dernières garantissant une évolution du pouvoir d'achat des salariés conforme à celle de la croissance,

- Ne doivent pas conduire à une précarisation d'une catégorie de salariés, encore moins quand il s'agit de celles définies à l'article L122-45 du code du travail (article sur la discrimination)
- Pour que le système ait un sens, une crédibilité, il faut que les critères d'évaluation soient négociés et acceptés par les salariés de manière à ce que l'évaluation de chacun soit suffisamment objective pour ne pas être contestable (une de nos propositions 2005 refusée de la Direction)

## ... UN ACCORD MOINS MAUVAIS QUE LES PROJETS PRECEDENTS

### Les avantages de la proposition

- **Prime fixe qui profite enfin en priorité à ceux qui sont le plus touchés par la baisse du pouvoir d'achat**
- **Le montant fixe évite de creuser davantage les écarts entre petits et gros salaires**
- **Elle marque un coup d'arrêt sur une politique non comprise par les salariés**

### Les inconvénients de la proposition

- **L'enveloppe de ces augmentations collectives est évaluée à 430 KE environ contre 700 KE dédiée à l'ensemble des augmentations l'année dernière.**
- **Pas de transparence sur les accessoires de salaires ou éventuelle enveloppe individuelle 2008**

## MAIS ... HALT(D) E <sup>(1)</sup> AU POUVOIR D'ACHAT POUR CERTAINS

### Comment chacun peut-il se situer dans le traitement des augmentations salariales ?

C'est une "lecture du film" sur plusieurs années et agrégée qui permet d'analyser la situation. Ainsi :



**4 femmes sur 30** en congé maternité ou en congé parental ont bénéficié d'une augmentation individuelle en 2007 : Interrogeant les femmes qui ont été absentes pour grossesse ces 3 dernières années, la moitié d'entre elles affirment que cette absence a été préjudiciable à leur augmentation



**3 handicapés sur 8** ont eu une augmentation individuelle sur 3 ans : une proportion bien moindre que la moyenne de l'entreprise. Une analyse sur 5 ans aurait permis de confirmer ou non cette tendance, mais refus de communiquer !



**Les élus également solidaires des personnes précarisées !** : Entre 2000 et 2005, aucune augmentation individuelle n'a été attribuée aux plus impliqués d'entre eux.

### Et les salariés âgés dans tout ça, sont ils mieux lotis ?

Certains cadres avec beaucoup d'ancienneté sont exclus des passages au forfait jours !



Parce que moins autonomes que les juniors ? bien évidemment non, simplement qu'un passage de 35 heures à 218 jours coûterait trop cher à l'entreprise (coefficient hiérarchique trop élevé du fait de leur ancienneté) Un paradoxe tout de même !

**Alors, il n'y a plus qu'à attendre la retraite...**

Détrompez-vous : en refusant d'abonder des versements dans un PERCO, la Direction témoigne de son détachement vis-à-vis d'une politique volontariste en matière de retraites supplémentaires.

