

Négociations en vue en 2012

Les enjeux sociaux qui nous attendent : ce que vous devez savoir exactement

Ca y est c'est parti pour les NAO, mais pas seulement : les législations ont mis l'employeur au pied du mur pour dialoguer sur des thèmes nouveaux ou révisés. Pas moins de **HUIT** sujets devront être impérativement abordés en 2012. Parmi ceux-ci :

TROIS SUJETS pour mise en conformité des textes, à la demande par les parties.

1. **GPEC** (article L2242-15 du C. Trav.) : abordée en 2007 et rapidement refermée par la Direction, cette négociation triennale a du mal à repartir (aurait du être ré ouverte en 2010). Ce thème aborde :

- Les **modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise** sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires.
- La **mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, sur lequel le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Négociation probable : courant 2T2012

2. **SENIORS** (ANI du 13 octobre 2005) : négocié en 2009 avec la nouvelle Direction des Ressources Humaines, ce sujet n'a pas trouvé de compromis entre les parties et conformément aux textes en vigueur, devra être ré-ouvert en 2012. Pour rappel, nos principaux désaccords portaient sur la date de l'entretien de mi-carrière, la possibilité de passage à temps partiel avec aide financière de l'entreprise ou encore la priorité donnée aux séniors pour la formation professionnelle (**voir notre dossier de mars 2010, sur notre site**)

Négociation probable : courant 2S2012

3. **CET** (accord d'entreprise – cf **LECTRA inet**) : à la demande de la Direction, un débat va s'engager sur le CET dont nous sommes seuls signataires. Nous ne sommes pas opposés à un « toilettage » car force est de constater que depuis 2007, la Direction a tenté de mettre un frein à l'épargne des salariés, et ce malgré les dispositions contraires contenues dans l'accord. Par ailleurs, réclamant depuis près de 4 ans l'ouverture d'un PERCO avec abondement, une nouvelle disposition du CET pourrait prévoir des transferts CET/PERCO.

Nous attirons l'attention des salariés sur le fait que les compromis seront soumis au vote de nos adhérents.

IMPORTANT A NOTER : le tract de la CFDT du 10 janvier dernier donne une information erronée.

Contrairement à ce qu'il est affirmé, cet accord n'a pas été dénoncé. Cela est important à souligner car la portée d'une dénonciation est très différente de la renégociation (délai de survie de 15 mois du contrat, poids des acteurs dans la négociation...).

De plus, ce syndicat indique ne pas connaître les motifs exposés par l'employeur. Pourtant ceux-ci ont été clairement exposés aux élus du CE lors de la réunion de novembre 2011.

Enfin, la CFDT rappelle ne pas avoir été signataire de l'accord, mais elle se garde bien d'en rappeler les raisons. Ils ont par exemple insisté à plusieurs reprises sur le fait que la monétisation des jours épargnés n'était pas une disposition qu'ils considéraient convenable pour les salariés.

Négociation probable : courant 2T2012

DEUX SUJETS conditionnés par des éléments internes à l'entreprise.

1. PENIBILITE (L. 4121-3-1 du C. Trav.) : sont concernées par un accord les entreprises de plus de 300 salariés qui emploient au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité énumérés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

IMPORTANT A NOTER : le tract de la CFDT du 10 janvier dernier sous-entend l'obligation pour Lectra de négocier (ou encore de convoquer les partenaires sociaux). Or, le CHSCT, a été saisi du dossier et a acté, au vu des éléments mis à sa disposition, que les facteurs de risques tels que mentionnés à l'article du code du travail n'étaient pas mis en évidence dans l'organisation actuelle de Lectra, à savoir : les manutentions manuelles de charges définies à l'article R 4541-2, ou encore la présence d'agents chimiques listés à R 4412-3 et R4412-60, les températures extrêmes, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif....)

Le CHSCT a toutefois demandé que le document unique d'évaluation des risques professionnels soit agrégé par poste de travail afin d'identifier les postes sur lesquels doivent porter un plan d'action.

2. INTERESSEMENT 2011-2013 (accord d'entreprise– cf LECTRA Inet) : un avenant devra être envisagé si et seulement si les critères ou les objectifs qui servent de base au calcul du variable des dirigeants viennent à être modifiés.

Décisions si renégociation : avril 2012

CINQ SUJETS discutés obligatoirement en Négociations Annuelles Obligatoires

1. HANDICAPES : (L 5212-8 du C. Trav - accord d'entreprise – voir Lectra inet) : conclu en juin 2009 cet accord viendra à échéance à l'été 2012. Selon nous, il devra voir de nouveaux axes d'amélioration en regard des résultats très mitigés obtenus en termes de taux de handicapés chez Lectra (effort général et plan d'action supplémentaire pour le bureau parisien).

Négociation probable : courant 2T2012

2. TEMPS DE TRAVAIL : ARRIVÉES TARDIVES/DÉPARTS ANTICIPÉS

(accord d'entreprise – voir Lectra inet) : idée impulsée par le SNA à la sortie de l'accord Robien, cet accord vise à accorder au personnel à 35 heures, jusqu'à 6 journées à temps réduit par an (ou 4 journées à temps réduit et 1 journée entière d'absence). A ce jour, ce sont près de 450 demandes qui ont été accordées soit environ 2 par salarié éligible.

Sujet en cours : consultation du CE sur la reconduction de l'accord en janvier 2012 pour une mise en application dès le 1^{er} février 2012.

IMPORTANT A NOTER : La CFDT a toujours refusé de signer cet accord au motif qu'il n'était pas à durée indéterminée (voir son tract du 10 janvier 2012).

Mais l'important n'est il pas le résultat pour le salarié ? N'est il pas de faire en sorte de lui accorder une disposition, laquelle, selon un sondage de nos adhérents, est la troisième au hit parade des attentes du personnel à 35 heures, après le salaire et l'intéressement ?

Nous avons le plaisir de vous confirmer que vous pourrez à nouveau profiter de cette disposition en 2012.

3. PERCO : OU ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIVE.

La loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006 prévoit l'obligation de négocier au moins un produit d'épargne retraite dans toute entreprise disposant d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis au moins 5 ans. C'est pour ces raisons que depuis 2007, nous nous sommes donnés les moyens de bien maîtriser le sujet et faire des propositions.

(Voir sur le site du SNA_Unsa , le dossier PERCO défendu dès les NAO 2008)

IMPORTANT A NOTER : *les conditions de succès d'un tel produit auprès des salariés dépend étroitement des niveaux d'abondement de l'employeur, et ce, compte tenu des restrictions de débloques anticipés par rapport au PEE. La loi récente sur les revenus du travail ayant instauré la possibilité de transfert CET via PERCO, il y a ici, pour l'employeur comme pour l'employé, une recherche de compromis possible.*

Négociation probable : courant 2T2012 (en toute logique avec le CET)

4. EGALITE PROFESSIONNELLE OU EGALITE HOMME/FEMME

Dans des conditions fixées, pour l'essentiel, par les articles R. 2242-2 à R. 2242-8 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises fin 2012 à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne seront pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail.

(La délégation du SNA_Unsa prépare un dossier complet en vue des prochaines négociations. Ce dossier sera mis à votre disposition sur notre site).

Négociation probable : courant 1S2012

5. SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRE

Cette négociation est actuellement en cours. Ci-dessous nos revendications.

Salaires et accessoires de salaires :

Augmentation générale de salaire : en 2011, le SNA a œuvré pour rattraper le pouvoir d'achat de tous ceux qui avaient subi un gel de salaires pendant 2 ans en acceptant pour cela le compromis d'écarter de l'accord, ceux qui avaient eu des indexations automatiques du fait de l'application des conventions collectives (minima des conventions). En effet, tout autre application visant à corriger le mauvais positionnement du salaire des personnes au minima relevant de considérations différentes (cf jurisprudence travail égal, salaire égal).

Cette année, dans ce même souci d'équité collective, et afin de ne plus avoir à être confronté à la même situation que l'année dernière, nous conserverons la posture qui **visera à maintenir le pouvoir d'achat de tous**, à garantir **le même traitement entre toutes les catégories de personnel**.

*Nous dénonçons toute autre action non objectivée consistant, comme tel fut le cas entre 1997 et 2007, à **privilégier** l'enveloppe des augmentations individuelles (pas de définition des promotions, pas d'objectivation de performances...)*

Pouvoir d'achat itinérants France : nous déplorons la baisse significative des conditions de travail du personnel France (baisse de catégorie de voitures de fonction, pas ou rarissimes augmentations individuelles, et récemment suppression du forfait repas).

Nous demandons à la Direction de revoir de manière significative la valeur faciale des tickets repas, voire le taux de prise en charge (qui peut aller jusqu'à 60%).

Augmentation et élargissement du périmètre pour l'octroi de la prime de mission : datant de 20 ans, et assise sur un montant de salaire de 2146 euros, nous pensons qu'il serait temps de re toiletter cette disposition : asseoir sur le PMSS et lister plus précisément les bénéficiaires compte tenu des différentes organisations intervenues depuis cette mise en vigueur, et ce, toujours dans un souci d'équité et de bon sens.

Prime pour le personnel amené à se déplacer urgemment en clientèle : population concernée (forfaits jours). Critère : délai de prévenance < délai jurisprudentiel (7 jours). Cette prime appliquée ce jour unilatéralement aux supports du département Call Center, doit être élargie à tout forfait jours ayant les mêmes contraintes d'emploi du temps.

Prime de contraintes horaires : par souci d'équité, nous souhaitons balayer à nouveaux les postes qui auraient des contraintes horaires non officiellement exprimées mais effectives compte tenu de la nature des fonctions (ex : Call Center DSI, logistique), ou jamais reconnues (standard).

A classer : salaires et AS / Séniors

Cotisations retraites non cadres : Une fois l'ancienneté maxi atteinte, passage pour les non cadres à la cotisation retraite des cadres, sans perte de salaire afin de compenser cette ancienneté bloquée à 15 ans.

IMPORTANT A NOTER : *parmi ces propositions, quelques unes visent à rétablir une équité entre des personnes placées dans une situation identique, avec, selon nous, des contraintes identiques. Il arrive également que la disposition en question, soit issue d'un « accord atypique » ancien au point de devoir, selon nous, revoir les contreparties ou les conditions à réunir pour le déclenchement de l'avantage salarié (ex : prime de mission)*

Les réunions s'inscrivant dans un calendrier soutenu (une réunion par semaine), nous avons pris le parti depuis des années, d'informer l'ensemble des salariés de nos intentions de départ, mais de privilégier nos adhérents sur les avancées obtenues, puisque ce sont eux qui sont amenés à se prononcer, in fine, dans le cadre d'un possible accord.

Le prochain tract concernera les aboutissements salariaux.

Nous vous rappelons toutefois que vous pouvez aller sur notre site, pour lire ou relire nos publications, nos dossiers.

www.snalectra.fr