



*Négociation Annuelle  
Obligatoire 2007*

*Constat de désaccord*

Conformément à l'article L. 132-29, alinéa 2, du code du travail : « si, au terme de la négociation, 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. »

Les parties se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle les :

- le 24 novembre 2006 (réunion préparatoire)
- le 21 décembre 2006
- le 5 janvier 2007
- le 12 janvier 2007
- le 19 janvier 2007
- le 24 janvier 2007
- le 26 janvier 2007

- A la suite de ces réunions, et sous réserve de la consultation préalable du Comité d'Entreprise, des accords ont été trouvés sur les thèmes suivants :

- le Compte Epargne Temps

- l'aménagement à l'organisation du temps de travail

- l'organisation des flux physiques et la valorisation de la prime de contrainte horaire

et feront l'objet d'une signature dans le cadre d'accords distincts.

- Concernant le thème relatif à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la Direction s'est engagée à poursuivre ses efforts en matière de recrutement et d'amélioration de leurs conditions de travail.

- Concernant le thème relatif aux conditions de travail des seniors, il est convenu avec les délégations syndicales qu'une étude soit menée en lien avec le CHSCT sur l'ergonomie, le profil des postes occupés, ainsi que l'accès à la formation professionnelle.

- Concernant les objectifs d'égalité professionnelle ainsi que la définition et la programmation de mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, il est convenu que la Direction remette aux délégations syndicales les documents statistiques demandés afin que les délégations syndicales puissent dresser un état des éventuels écarts existants et proposer des mesures de corrections adaptées.

- Concernant les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite, la Direction a confirmé qu'elle n'était pas favorable à mettre en place un système d'abondement, que ce soit dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale (PEE) ou de retraite (PERCO).

- Concernant les négociations portant sur les salaires, il est établi le présent constat de désaccord, qui fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code.

# 1. DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES CONCERNANT LES SALAIRES

## 1.1 Les organisations syndicales

### 1.1.1 Délégation syndicale CFDT

"La CFDT a présenté un document à la DRH d'une douzaine de page, démontrant les incohérences de salaire pour les différentes populations Lectrasienne avec 9 propositions en matière de politique salariale. Ce document a été balayé d'un revers de main sans aucune explication concrète de la part de la DRH.

Nous n'avons jamais obtenu les explications aux propositions salariales de la DRH à savoir :

- D'avoir le point et les objectifs en matière de politique salariale de la Direction Générale.
- Les raisons et le pourquoi des 3 propositions salariales de la DG qu'on été les 1.4% 1,6% et 2%.
- Pourquoi, l'enveloppe globale des augmentations salariales proposées par la DG est la même que celle de l'année dernière alors que la masse salariale a augmentée par les embauches, et que les résultats sont aussi bon si non plus que l'année dernière ?
- Ni les critères permettant de définir une augmentation individuelle équitable entre par exemples plusieurs services.

Nous avons in fine rejoint le sens de la proposition initiale de la DG en proposant même une enveloppe plus faible au total, ce qui a semble t il choqué la DRH.

En effet nous avons proposé au final :

- 2% d'augmentation collective. (Ce qui colle avec votre dernière proposition)
- Et 2 % d'augmentation individuelle

Ceci afin de reconnaître le travail collectif fourni par l'ensemble des équipes concernant les 3 projets stratégiques menés de front et déterminants pour l'avenir de la société que sont Elios, la NGV et le PLM.

Nous avons été dans votre sens, mais nous ne pouvons aller plus loin dans nos convictions. Dommage, c'était l'année ou jamais. C'est donc pour la quatrième fois que la CFDT est au regret de répondre par la négative à un projet d'accord dans le cadre de la NAO."

### 1.1.2 Délégation syndicale CGT

Lors de la réunion du 26 Janvier 2006, la dernière proposition de la délégation syndicale CGT était d'appliquer une augmentation collective de 2%, avec un minimum de 600 euros, sous réserve d'un engagement d'étude pour quelques retouches d'incohérences salariales dans les grilles de salaires.

### 1.1.3 Délégation syndicale SNA-UNSA

"Le SNA\_Unsa a progressivement transformé sa proposition initiale de 3.5% pour tous les salariés (écartant toute augmentation individuelle compte tenu de l'opacité dans leurs attributions) pour arriver progressivement à accepter une enveloppe de 500 KE sur les 700 KE env. distribuable dans l'objectif de limiter les augmentations individuelles aux seules actions de promotions au sens large (quelques

*promotions au passage cadre forfait jours, promotions aux sens de changement de fonction, prises de responsabilités) et ainsi réduire le risque de discrimination apparent puisque les successives mises à l'écart d'augmentations individuelles restent inexpliquées.*

*Aussi, le SNA considère que les avancées de la Direction sont insuffisantes :*

*- en matière répartition collectif / individuelle en regard des raisons exposées ci-dessus et des efforts fournis par la collectivité de travail, reconnus par l'ensemble des parties, sur les projets phare (Elios, PLM et NGV)*

*- en matière de la déclinaison de cette enveloppe sur le taux applicable (taux de 2% inférieur à celui négocié par la convention de la métallurgie cadres notamment)*

*-en matière de créativité : aucune mesure connexe telles que par exemple des primes spécifiques au travail répété le WE des salariés 218 jours (proposition SNA\_Unsa), extension de la prime d'ancienneté non cadres à 20 ans (principe proposé par la CFDT et repris par notre syndicat) n'a été acceptée*

*Enfin, la garantie minimale de revalorisation annuelle de 400 euros proposée par la Direction devient désormais sans fondement puisque, à la lumière des statistiques remis aux partenaires sociaux pour les NAO 2007, aucun salarié ne serait concerné par sa mise en œuvre."*

## 1.2 La Direction

Les dernières propositions de la Direction, en date du 26 janvier 2006, ont été les suivantes :

Dans le cadre de la signature d'un accord sur les salaires, application d'une augmentation collective de 2% pour les rémunérations inférieures ou égales à € 60.000,00 à objectifs atteints, avec un minimum de 400 euros.

La Direction maintient également sa volonté d'appliquer une politique salariale permettant de valoriser la performance individuelle, par application d'augmentations individuelles et/ou de promotions définies selon appréciation du management et validation du Comité de Direction.

## 2. MESURES UNILATERALES

Par décision unilatérale et suite au constat de désaccord sur les salaires, la direction a annoncé le 26 janvier 2007 qu'elle entendait appliquer les mesures suivantes :

- les salaires bruts mensuels, équivalent temps plein, sont augmentés de 1,6% à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2007, avec un minimum de 360 euros bruts par an.
- L'augmentation minimum garantie reste indépendante des mesures d'évolutions individuelles et de promotions prévues pour l'année 2007.

Les bénéficiaires de cette augmentation collective sont les salariés :

- Qui n'ont pas déjà bénéficié d'une augmentation entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 2006
- Dont la date d'entrée à Lectra SA est antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2006

- Dont la rémunération annuelle (fixe + variable à objectif atteint) est inférieure ou égale à € 60.000,00 par an : la rémunération annuelle se définissant à partir du salaire de base brut à temps plein de décembre 2006 multiplié par 12 et majoré de la rémunération variable à objectifs atteints définie pour 2006.

Fait à Cestas, le 9 février 2007.

Signature

Véronique ZOCCOLETTO

Directeur Ressources Humaines Groupe

Signatures

Emmanuelle CLAERBOUT (SNA – affilié UNSA)

Patrick MARS (CGT)

Jean MORABITO (CFDT)