

Choisir ses représentants

Tous les 4 ans, vous, salarié(e)s de Lectra, avez l'opportunité de choisir vos représentants. Les élus issus de ces élections auront l'honneur et la charge de vous représenter auprès de la Direction. Ils seront informés sur la marche générale de l'entreprise, consultés sur les projets importants. Ils géreront les œuvres sociales qui donnent une autre dimension à la relation de travail. Le résultat des élections nous permettra de négocier les accords d'entreprise qui structurent le droit social à Lectra.

A la Cfdt, nous avons à cœur de privilégier le dialogue pour conjuguer l'intérêt des salariés et celui de l'entreprise. Ce dialogue est d'autant plus nécessaire que les intérêts des uns ou des autres peuvent parfois sembler très éloignés. La question des 2x8 à la Direction Industrielle, débattue durant plusieurs mois, en est une parfaite illustration. Le compromis auquel nous sommes arrivés a constitué un point intermédiaire entre le point de vue de la Direction et celui des salariés.

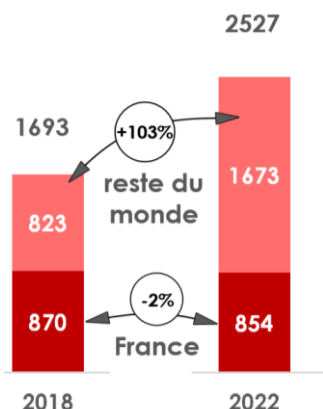
La prochaine mandature, qui prendra fin en 2027, sera importante à plusieurs titres. La politique de croissance externe et la réforme de la convention collective de la métallurgie changent en profondeur le visage de Lectra. Dans ce contexte, le travail des représentants du personnel sera important. Nous devons profiter de notre capacité de dialogue avec Daniel Harari, dont le rôle devrait progressivement changer, pour construire le cadre social qui doit répondre à ces nouveaux défis.

28 candidats, des collègues, des amis, déjà impliqués dans leur travail au quotidien, partagent cette même ambition d'améliorer le cadre de travail de tous à Lectra. Nous avons besoin de vous pour donner du poids à leur engagement. Nous comptons sur votre soutien.



LECTRA 2027...

Élargir le dialogue social



Depuis 2018, Lectra a fait l'acquisition de 7 sociétés, dont Gerber. La structure de la société en a été particulièrement changée. Le chiffre d'affaires et le bénéfice ont presque doublé. L'effectif lui-même est en hausse de 50% mais uniquement porté par un doublement en filiales, l'effectif de la France étant en légère baisse.

Le risque de ce nouvel équilibre serait que le dialogue social s'effiloche au profit d'une approche plus directive et globale à l'ensemble du groupe. Si l'intérêt de tous les salariés du groupe est légitime, **le dialogue social doit être préservé là où il existe, et construit là où il est absent. Une coordination du dialogue doit se faire au niveau du groupe.**

Rénover la politique salariale de Lectra

L'arrivée de la nouvelle convention collective de la métallurgie en 2024 révolutionne la classification des emplois, et avec elle la politique salariale des entreprises de la métallurgie. Par la valorisation de l'expérience (là où Lectra ne considère que le mérite), l'ancienne classification structurait le parcours salarial de près d'un cadre sur deux. La nouvelle classification, par la pesée de l'emploi, n'en considère que la technicité. **Un accord d'entreprise doit venir structurer notre politique salariale et venir corriger l'absence manifeste de toute valorisation de l'expérience dans la nouvelle convention.**

Renforcer le Télétravail

A Lectra comme ailleurs, le confinement sanitaire a permis la mise en place du télétravail. La souplesse de ce nouveau cadre est appréciée de tous. Cependant, nous nous heurtons au refus de la Direction d'augmenter le nombre de jours, aujourd'hui limité à 70 par an. La convergence des points de vue est difficile...

La nouvelle dimension internationale du groupe a mis en évidence différentes façons de travailler et surtout de télétravailler. La politique de réduction de l'empreinte carbone de Lectra (qui prend désormais en compte les déplacements domicile-travail) nous invite à plus de télétravail. Les salariés, les candidats à l'embauche, placent aussi le télétravail comme un critère important de leurs conditions de travail. **Nous comptons sur le dialogue avec la Direction pour continuer à développer ce nouveau mode de travail.**

Développer l'actionnariat salarié

Qualifié "d'excellent dispositif" par Daniel Harari lors de nos discussions sur l'accord d'intéressement 2023-2025, l'abondement en faveur de l'actionnariat salarié est maintenant sur les rails. Complètement pris en charge par Lectra, il invite les salariés à épargner leurs primes d'intéressement et de participation sur le fonds Lectra. En 2022, 542 salariés y ont déjà versé près de 900.000 euros.

Pour atteindre le premier niveau symbolique de 1% du capital d'ici 5 ans, notre accord 2026-2028 devra être renforcé.

Bilan 2023...

Politique salariale

Durant le mandat qui s'achève, nous sommes parvenus à 3 accords, et avons échoué en 2023. Dans un contexte de forte inflation (8.6% sur la période 2019-2022), la politique de sa compensation a été maintenue avec des augmentations générales cumulées de 10.9%. Les hausses minimales, auxquelles nous tenons car elles offrent à certains un gain de pouvoir d'achat, ont représenté en cumulé 1680€ entre 2020 et 2022. En 2023, alors qu'elle aurait été plus utile que jamais, nous avons échoué à l'inscrire dans le projet. Le point d'ancienneté propre à Lectra depuis 2016 a été pérennisé et revalorisé à 6.05€ contre 5.33€ pour sa valeur conventionnelle. La politique d'augmentation individuelle, jamais explicite, a figuré pour la première fois dans l'accord de 2022. A cette occasion, elle a été portée à 2% de la masse salariale et 1.5% en 2023 (contre 1% dans la politique implicite de Lectra).

Télétravail

A l'issue des confinements sanitaires, un premier accord a posé les bases du télétravail à Lectra, équivalent à 1 jour par semaine. En 2022, un second accord proposa 1.5 jours là où nous souhaitions 2 jours. Face à ce manque d'ambition, nous avons choisi de ne pas signer cet accord, mais plutôt d'impliquer les salariés en usant de la disposition du droit du travail concernant les accords "minoritaires". De fait, un référendum a été organisé au sein de Lectra afin que chaque salarié puisse se positionner en conscience.

Crèche d'entreprise

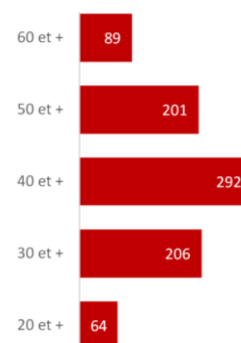
Face à la difficulté de nombreux parents pour trouver des lieux d'accueil pour leur enfant en bas âge, en 2022 un premier accord ouvrait 25 places dans des crèches privées. En 2023, un nouvel accord vient porter le nombre de places à 35 en 2023, 45 en 2024 et 53 en 2025.

Accord 2x8

En 2018, malgré des mois de discussions, aucun accord n'avait pu aboutir. Le sujet a de nouveau été porté par la Direction en 2022. En basant sa nouvelle proposition sur le volontariat des salariés concernés, un accord a pu être trouvé. Les salariés en place peuvent conserver leurs horaires et leur poste. Pour les salariés ayant choisi les "2x8", la prime est indexée sur le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) et évolue naturellement chaque année.

Fin de carrière

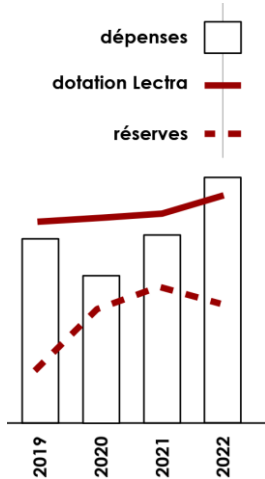
Aujourd'hui, 89 personnes ont 60 ans ou plus à Lectra. Ces prochaines années, entre 20 et 30 salariés devraient prendre chaque année leur retraite. En 2021, un accord a ouvert l'aménagement de fin de carrière en transformant l'indemnité de départ en temps (jusqu'à 6 mois pour une ancienneté de 40 ans). Ce dispositif est utilisable à temps partiel, et permet par exemple d'adopter un mi-temps sur sa dernière année sans perte de revenu.



Equilibre vie professionnelle / vie privée

En 2020, un accord est venu compenser intégralement les congés paternité. En 2021, il a été adapté pour prendre en compte sa nouvelle durée de 25 jours. La même année, des aides multiples ont été développées pour accompagner les situations singulières que peuvent vivre certains salariés : extension du maintien de la couverture santé, complément de salaire pour les congés de proche aidant et les congés de présence parentale. La compensation salariale pour les 5 jours "enfant malade", bien connue des salariés, a été étendue en 2020 à celle de "parent malade". Encore peu utilisée, cette mesure mérite d'être mieux connue des salariés.

Œuvres sociales



Les œuvres sociales sont un pilier fondamental de l'activité du Comité Social et Économique. Durant notre dernier mandat, nous avons été impactés par la crise sanitaire, notamment avec l'impossibilité de voyager, générant des excédents budgétaires et des réserves en hausse. Pour autant, l'essentiel des contributions du CSE a été maintenu (subventions aux salariés et bons d'achat). Entre 2019 et 2022, trois versements exceptionnels de bons d'achat ont été décidés.

A partir de 2022, la situation est revenue à la normale, avec un dynamisme nouveau aux niveaux des sections : musique, couture et Kung Fu Wushu sont proposés aux salariés de Cestas. Une section dédiée aux retraités est en cours de réflexion. A Chalgrin ou Cholet, sortie Cinéma, déjeuner entre collègues et afterwork commencent à s'instituer. C'est l'investissement des salariés bénévoles qui rend tout cela possible. Aujourd'hui, grâce à eux, des dizaines de sections de toute nature existent, élargissant les relations entre salariés au-delà du cadre du travail. Apprécié des salariés, le CSE est même promu par LECTRA au sein de ses offres d'emploi.

Autonome dans sa gestion, le CSE de LECTRA a commencé à structurer ses réflexions autour du développement durable avec une fresque du climat à destination des élus, et un sondage auprès des salariés. La réflexion va se prolonger dès le début de la nouvelle mandature, une action de formation étant déjà programmée autour des impacts écologiques des offres du CSE. Notre future action, qui visera sûrement à renforcer les actions de proximité, devra aussi prendre en compte le télétravail et les 2x8 à la Direction Industrielle, qui rendent plus difficile l'accès à nos services. Cette nouvelle réalité nous invite à renforcer et repenser nos prestations. Dans ce cadre, le local du CSE, le dernier bâtiment du site de Cestas à n'avoir pas été rénové, doit être repensé pour développer une nouvelle offre, et améliorer la performance énergétique du bâtiment. Pour cette rénovation, la Direction de LECTRA devra nous accompagner, le CSE n'étant pas propriétaire des murs.

Les élus de la Cfdt sont à votre écoute. Venez à leur contact pour leur proposer des idées. Inscrivez-vous dans une démarche participative en devenant bénévole. Montez une nouvelle section pour partager votre passion. Rejoignez notre équipe en devenant adhérent. Et surtout...

du 9 au 11 octobre, votez

