

Election du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel

À Lectra, au sein d'une organisation verticale, parfois transverse, mais souvent mouvante, il n'est pas toujours facile de se faire comprendre d'une Direction qui peut sembler diffuse ou lointaine. Les organisations représentant le personnel ont un rôle à jouer. En relation directe avec la Direction, affranchis des barrières hiérarchiques, les Délégués du Personnel, les élus du Comité d'Entreprise comme les membres du CHSCT disposent de nombreux moyens pour accomplir cette tâche. Et pourtant les relations entre ces différentes instances et la Direction sont houleuses, et trop souvent infructueuses.

Ce sont nos pratiques que nous devons réformer. La CFDT réunit au sein d'une liste très large des salariés dont les qualités sont reconnues par leurs collègues et leur hiérarchie. Avec cette équipe nouvelle et sans a priori, nous nous donnons les moyens d'améliorer nos échanges avec la Direction. Nous pensons que celle-ci sera sensible à notre démarche, et nous permettra de construire ensemble le projet de notre entreprise. Vingt trois volontaires, c'est une formidable opportunité de permettre à chacun de jouer pleinement son rôle, sans cumuler les mandats tout en restant pleinement salarié. Vingt trois volontaires, c'est aussi une grande diversité d'expérience, de points de vue à faire valoir et une plus grande capacité d'écoute. La CFDT vous offre aujourd'hui la possibilité d'une nouvelle donne. Nous la souhaitons, et vous êtes nombreux à la souhaiter. C'est dans notre intérêt à tous de saisir cette opportunité.

***Du 3 au
8 juin***

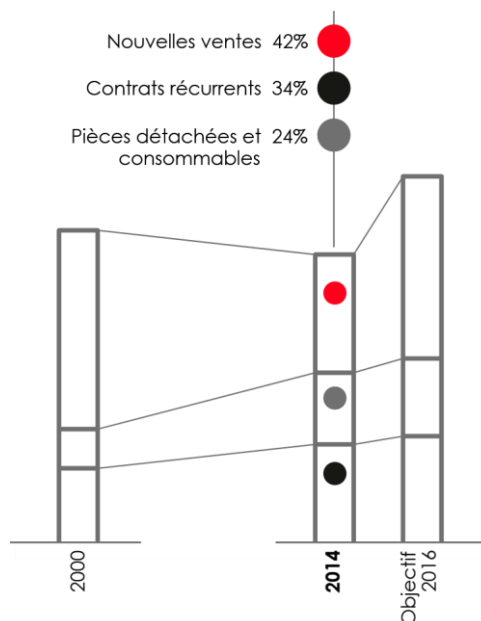
Forts de notre désir commun de faire différemment, nous nous présentons auprès de vous dans l'espoir de répondre à vos attentes. Nous espérons votre soutien pour les élections à venir, et votre collaboration pour toute la durée du mandat.



**Cfdt:
Lectra**

Représentants du Personnel jusqu'en 2019

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES ENTRE LES VENTES DE NOUVEAUX SYSTÈMES ET LES REVENUS RÉCURRENTS



La stratégie Lectra 3.0 fixe notre feuille de route avec un objectif ambitieux de chiffre d'affaires de 270M€ pour 2016. Il oblige à renouer avec la croissance de nos nouvelles ventes, en baisse régulière depuis de nombreuses années. En cas d'insuccès, les marchés pourraient certes nous le reprocher, mais notre rentabilité resterait bonne. Lectra possède un modèle économique solide.

Notre actionariat devrait rester stable. Avec 37% du capital et leur attachement à l'entreprise, Daniel et André devraient conduire l'entreprise jusqu'en 2020 pour André, et plus loin encore pour Daniel.

Mise en place par Nicolas Sarkozy, et confirmée par François Hollande, la réforme du Crédit Impôt Recherche, représentant près de la moitié du bénéfice de Lectra en 2014, soutiendra encore durablement nos efforts de recherche.

Notre horizon est donc suffisamment dégagé pour aborder sereinement les questions qui touchent l'entreprise dans son fonctionnement.

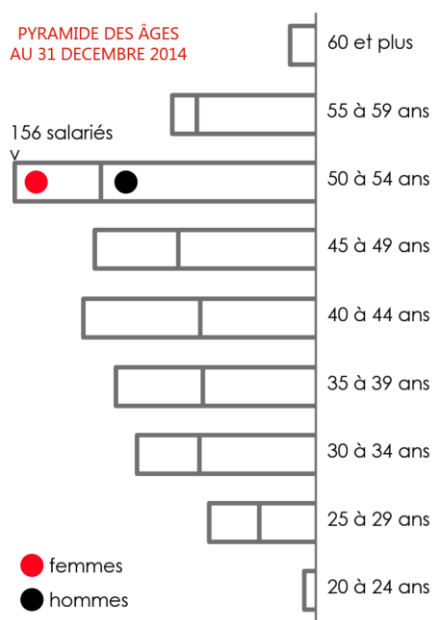
Certaines questions ont déjà trouvé leur réponse dans la modification importante du site de Cestas, par les travaux effectués, et par ceux à venir, telle la rénovation de la R&D améliorant les **conditions de travail** de 400 salariés. Une entreprise sans dette permet indéniablement des investissements industriels d'envergure, capacité que nous avons perdue par le rachat d'Investronica puis par l'OPRA.

D'autres questions demeurent. Pour les salariés, et particulièrement pour les représentants du personnel, la mère de toutes les questions est notre difficulté à dialoguer avec notre Direction. **Par ces nouvelles élections, vous avez l'occasion de renouveler une grande part de vos représentants pour donner un premier gage de notre volonté de dialogue.**

En janvier dernier, les **négociations salariales** ont buté sur 36k€ d'augmentation. Notre analyse : un manque de dialogue. A l'avenir, nous solliciterons un rendez-vous auprès de notre Direction générale lors de chaque NAO. Nous y ferons la promotion des augmentations générales, moteur d'une réduction des écarts salariaux, et d'un éclaircissement de la politique des augmentations individuelles, génératrice d'incompréhensions.

À partir de janvier prochain, une couverture **mutuelle** sera obligatoire dans chaque entreprise. Cette généralisation, par des impacts collatéraux, est venue bousculer la cotisation de 47 salariés à Lectra, passés obligatoirement en cotisation famille. Nous avons produit auprès de notre Direction tous les éléments permettant de revenir à une cotisation isolée pour ces salariés. Nous attendons une régularisation durant l'été.

PYRAMIDE DES ÂGES AU 31 DECEMBRE 2014



Notre accord d'**intéressement**, conditionné par des objectifs ambitieux, pourrait donner dès cette année une prime en baisse malgré des bénéfices en hausse. Pour l'accord triennal 2016-2018, nous ferons de nouveau la promotion d'un accord aux trois tiers (Investissement, salariés, actionnaires), avec un abondement pour favoriser l'actionariat salarié.

La prise de **congés d'été** est améliorable. Pour prendre en compte les nouveaux calendriers scolaires et la multiplication des familles recomposées, nous souhaitons engager des négociations sur l'allègement de la contrainte des 4 semaines d'été.

Pour la première fois, en 2014, le salaire moyen des femmes à Lectra est supérieur à celui des hommes. S'il n'est pas pour autant possible d'en conclure que l'égalité de traitement est atteinte, ces chiffres témoignent d'une volonté générale de ne pas encourager la différence. Nous continuerons à être vigilants sur les cas particuliers, en essayant d'obtenir, dans le cadre de l'accord sur l'**égalité Homme/Femmes**, des focus pertinents sur certaines situations.

Notre accord sur le **Travail Handicapé** devrait être la meilleure illustration du Vivre Ensemble. Nous attendons un engagement sans faille de notre Direction sur l'accord qu'elle a signé.

Il va falloir améliorer notre **Contrat de Génération**. L'enjeu est plus important qu'il n'y paraît. A partir de 2020, de 20 à 30 personnes partiront en retraite chaque année. Dès notre accord 2017-2020 nous devons expérimenter les mesures propres à accompagner le futur **retraité**, et celui qui le remplacera : **jeune salarié** ou salarié Lectra dans une **évolution de carrière**.

Marqué par une stabilité économique, ce mandat doit être celui de la préparation aux grands changements de la prochaine décennie.

Les Activités Sociales et Culturelles :

notre philosophie

Le Comité d'Entreprise a pour vocation de proposer un panel d'activités et de services au bénéfice des salariés ou de leur famille. Une présentation détaillée de nos projets concernant les Activités Sociales et Culturelles vous a déjà été communiquée par ailleurs. Mais il nous semble utile de préciser les quelques fondamentaux qui présideront à notre action:

- L'élaboration des programmes d'activités ne saurait être pertinente que si elle se fait à partir des attentes et des envies des salariés.
- Tous les salariés doivent se sentir concernés et considérés par le CE.
- Les décisions prises par le CE doivent être motivées par la volonté d'être aussi favorable aux salariés que possible.
- Le CE doit avoir pour but de simplifier la vie des salariés, pas de la complexifier.
- Les activités du CE doivent être un facteur d'intégration et de convivialité, et non pas d'exclusion ou d'affrontement.
- Le CE doit faire preuve de transparence et améliorer sa communication à l'égard des salariés.

En envisageant les ASC de cette façon, nous ne doutons pas de pouvoir faire un CE qui vous ressemble et qui vous rassemble.

notre feuille de route

Si nous remportons les élections, nos candidats auront d'abord à faire face à un challenge important : gérer au quotidien les œuvres sociales. Les changements que nous souhaitons mettre en place ne peuvent raisonnablement s'envisager à court terme. **Il nous faudra d'abord mettre en place les conditions de ces changements.** Voici les grandes étapes que nous entendons suivre :

Automne 2015 A la fin de l'automne, nous voulons avoir réformé nos modes de fonctionnement : réactivation des réunions internes entre élus, création de deux commissions « activités sociales et culturelles » pour Cestas et les Agences, instauration de présence régulière d'élus dans les locaux du CE pour permettre un dialogue permanent, accessibilité de l'information de notre système de gestion à tous les élus et définition de nouvelles adresses mail distinctes pour les élus et pour les assistantes.

Début 2016, nous devons être en mesure de finaliser d'autres sujets, comme la révision et la clarification du règlement des ASC. Des améliorations concernant les procédures de demandes de participation, les modes de remboursement ou la prise en compte de situations familiales particulières sont nécessaires afin que ce règlement ne donne plus lieu à interprétation et que les démarches soient simplifiées.

En 2016, un chantier global devra être mené sur notre notion de Quotient Familial. Nous estimons que l'actuelle grille est inutilement complexe et donne lieu à un fort effet de seuils. Des alternatives existent, que nous devons étudier attentivement avant de mettre en œuvre la mieux adaptée. Le nouveau fonctionnement concernera tout un champ des prestations du CE : **une participation juste, en fonction des revenus et de la structure du foyer.**

Pour une autre part, plus faible, nous pensons juste d'accorder des participations à certaines activités sans conditions de ressource. Cela devrait ranimer chez certains le sentiment d'appartenance à la même entreprise. Actuellement, pour des raisons de complexité administrative ou d'aides trop anecdotiques, de nombreux salariés ne sollicitent plus le Comité d'Entreprise. Pourtant, celui-ci est doit s'adresser à tous. Les modalités et le montant de ces aides seront discutés avec les deux commissions « activités sociales et culturelles » : **une participation simple pour chaque salarié.**

Le programme des activités 2016 devrait aussi être marqué par des changements concernant les activités au catalogue. Des destinations moins lointaines, plus courtes, et ne comportant que le voyage et l'hébergement viendront par exemple enrichir notre offre et compléter les habituels voyages organisés.

Si tout cela se passe sans accroc, **l'année 2017** devrait être l'année de la mise en œuvre de nos grandes réformes. Celles-ci auront évidemment le souci du pragmatisme, notre budget n'étant pas extensible. Nous devrions aussi pouvoir lancer le chantier d'un nouveau site internet.

La mise en place d'un dialogue constant entre salariés et élus permettra d'enrichir le Comité d'Entreprise de vos propositions. Lors de notre mandat, notre engagement principal sera d'être à votre écoute. Votre implication et vos propositions seront les bienvenues. Nous espérons vous donner envie de participer avec nous à l'amélioration du lien social dans notre entreprise. Les bénévoles qui gèrent actuellement les sections sont la meilleure illustration de ce que les salariés peuvent faire pour faire partager leur passion au plus grand nombre. Ces sections, toujours créées à l'initiative des salariés, sont peu coûteuses au regard des services qu'elles rendent à un grand nombre de salariés. Elles pourront largement être multipliées.



Yves Monnier



Arnaud Crépin



Anissa Colas



Thomas Gilbert



Marie-Claire Bavoix



Sylvain Chagnaud



Sylvain Guilbert



David Voillemin



Nazha Bouchia



Nicolas Sonnier



Christian Hornn



Laurent Rebeyrotte



Nathalie Auberger



Hugues Pareau



Bastien Laborde



Bruno Valeze



Nathalie Bardiaux



Pierre Huber



Emmanuel Verove



Philippe Richard



Leslie Arquey



Loïg Le Gad



Sandrine Lainez

Vos Candidats

