

Travailler chez Lectra en 2019

Entre 2015 et 2019, Lectra a profondément changé, et ambitionne de devenir un acteur majeur de l'industrie 4.0. Ce virage stratégique a eu des conséquences concrètes dans l'organisation de l'entreprise, tous services confondus. En choisissant la Cfdt il y a 4 ans, les 900 salariés de Lectra ont choisi d'accompagner ces évolutions sans renier leurs intérêts. Face aux défis qui attendent l'entreprise, c'est avec une volonté de dialogue et avec une ambition intacte que notre nouvelle équipe se mobilise pour vous représenter. Cette mobilisation s'inscrit dans le cadre du nouveau Conseil Social et Economique qui fusionne le CE, le CHSCT et les DP. Malgré le risque que représente cette nouvelle organisation, nous souhaitons saisir l'opportunité de travailler au sein d'une instance unique, plus resserrée, mieux focalisée. Nous souhaitons ainsi créer une impulsion pour que l'entreprise progresse en particulier sur le télétravail, la transmission des compétences des futurs retraités, l'intéressement et les salaires ou encore la responsabilité environnementale.

Par ailleurs, le Conseil Social et Economique gère également les activités sociales et culturelles dont bénéficient les salariés. Depuis 2015, nous avons adapté les activités et services proposés aux attentes de salariés : multiplication des voyages organisés sur des weekends, simplification de toutes les procédures, développement des activités sportives, proposition d'activités pour les salariés hors Cestas.

Forts des premiers progrès accomplis, nous comptons sur votre soutien pour les élections à venir, afin de poursuivre cette œuvre de dialogue et de réformes.





Vos représentants négocient avec l'entreprise

Retraite : Avez-vous remarqué que les pots de départ à la retraite se multiplient ? Plus de 170 salariés arrivés durant les années 80, dans une entreprise en pleine croissance, travaillent encore chez Lectra. Il y a 4 ans, nous avons souhaité améliorer notre Contrat de Génération afin de nous préparer à ces nombreux départs. Rien n'a été possible. Aussi, c'est un peu au pied du mur que l'entreprise va devoir composer avec les départs, les recrutements et les transferts de compétences. Dans ce cadre, il nous semble nécessaire d'aborder la transition progressive vers la retraite, profitable aux générations actuelles et futures, tout comme à l'entreprise.



Télétravail : La généralisation des technologies de l'information rend le télétravail possible. La durée des transports et la pollution qu'ils engendrent, tout comme l'aspiration à mieux articuler sa vie personnelle avec son travail, le rendent nécessaire. Le télétravail est même devenu, en quelques années, un marqueur important d'une entreprise sur le marché de l'emploi. Par une large enquête menée en janvier 2018, nous avons noté votre goût pour le télétravail. Nous savons que notre Direction travaille sur ce sujet depuis de longs mois. Nous avons partagé notre vision d'un système simple et efficace. Nous espérons pouvoir rentrer bientôt en phase de négociation.



Intéressement : Entre la Cfdt et notre direction, la vision sur l'intéressement aux résultats de l'entreprise a du mal à converger. Les années passées ont pourtant illustré l'écart grandissant entre résultats en croissance et primes en stagnation. L'année 2019 pourrait de nouveau être une petite année pour l'intéressement, dans une entreprise pourtant en pleine forme. Pour son efficacité, l'intéressement doit être inclusif, soucieux du sentiment d'équité entre salariés et actionnaires. Cette équité peut aussi s'envisager par une politique d'abondement dans le cadre du fonds Lectra.



2x8 : Début 2018, l'entreprise envisageait une croissance de 50% de la vente de Vector sur les 3 prochaines années. Pour répondre à cette attente, elle envisageait le passage au 2x8 pour 80 salariés de l'atelier et du magasin. Nous avons constamment fait la promotion d'une autre solution, accessible et réaliste, jugeant par ailleurs que le tort fait à ces salariés et à leurs familles était anormal et excessif. Aucun accord ne fut donc trouvé. La direction afficha sa volonté d'une démarche unilatérale. Depuis lors, le contexte commercial s'est tendu, et le niveau de production a baissé, repoussant pour un temps la perspective des 2x8. Cependant, une accélération de la dynamique commerciale n'est pas à exclure d'ici quelques trimestres. La Cfdt sera là pour faire valoir une solution soucieuse du bien-être des salariés et compatible avec les besoins de l'entreprise.



Salaires : En 4 ans, nous avons noué plusieurs accords avec l'entreprise. Les plus petits salaires ont progressé plus vite que l'inflation, de l'ordre de 4.5% pour le salaire moyen des non-cadres. Ceci a été rendu possible par la bonne écoute que nous avons eue de la part de la Direction. Les cadres au minimum de leur coefficient ont aussi bénéficié de la hausse des minima négociés au niveau national, notamment par la Cfdt très présente. Cela n'empêche pas de faire le constat que vous êtes nombreux à déplorer le manque de dynamisme de la politique de rémunération, qui justement dans certains services se limite à « coller » aux minima. La difficulté croissante à recruter puis à conserver les personnes en atteste. Par ailleurs, le nouveau gouvernement semblant moins actif dans l'extension des accords de branche, nous allons être amenés à devenir plus attentifs à leur situation. En cela, nous serons aidés par un marché de l'emploi très porteur pour cette population.



Vos représentants gèrent les Activités Sociales et Culturelles

Ce qui a bougé durant ces 4 années

Pour une grande majorité d'entre vous, le CE (et maintenant le CSE), ce sont avant tout les Activités Sociales et Culturelles (ASC) : séjours et weekends organisés pour les salariés et leurs familles, subventions vacances et loisirs, médiathèque et locations diverses... Autant d'aides financières et de services pour mener une politique sociale selon des principes qui nous tiennent à cœur :

- Permettre au plus grand nombre de pouvoir s'offrir des vacances en famille et s'inscrire à des activités de loisir,
- Etablir des règles de gestion et de distribution en faveur d'une meilleure équité,
- Créer du lien entre les salariés.

Au terme de ces 4 années, le moment est venu de dresser un bilan.

Assouplissement des règles de gestion : la société évolue, la structure familiale également. Les situations de séparation puis de recomposition familiale sont devenues courantes depuis de nombreuses années et les règles d'accès et de calcul concernant les subventions n'y étaient plus adaptées. Nous avons choisi de simplifier la notion d'ayant-droit : les enfants du salarié et de son conjoint sont tous pris en compte également, et ce quels que soient les modes de garde. De même, la déclaration du conjoint est devenue possible indépendamment du lieu de résidence.

Visibilité du CE et accessibilité aux subventions : le principal outil de ce chantier a été la mise en place du nouveau site internet du Comité d'Entreprise. Celui-ci reste évidemment perfectible mais a d'ores et déjà constitué un bond en avant dans la relation avec les salariés :

- Réservations en ligne (séjours et locations),
- Une offre actualisée toute au long de l'année,
- Demandes de subventions en ligne,
- Module de paiement par carte bancaire,
- Dématérialisation des justificatifs,
- Versement des subventions sur facture et non plus uniquement sur devis,
- Possibilité de virement sur le compte en banque du salarié.

Une offre élargie : si le traditionnel catalogue papier a définitivement cédé la place au site internet, nous avons voulu adapter l'offre à vos envies tout au long de ce mandat :

- Mise en place de séjours courts (week-ends étendus),
- Billetteries sportives et culturelles,
- Ouverture du choix des colonies de vacances à l'ensemble de l'offre de notre prestataire,
- Institutionnalisation des soirées pétanque et jeux de société, moments privilégiés de convivialité,
- Augmentation du nombre de sections sportives au sein de l'AS Lectra,
- Création de la section de location Réception.

Gestion et fonctionnement des ASC :

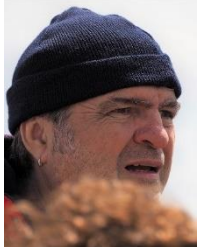
- Achat d'un nouveau logiciel de gestion qui offre à l'ensemble des élus une totale transparence sur les données de gestion,
- Meilleure gestion des dépenses, qui compense l'augmentation des subventions versées,





- Établissement et mise à disposition de tous d'un rapport analytique annuel complet, permettant une meilleure compréhension du fonctionnement des ASC,
- Bilan comptable sain et réserve financière conforme à notre objectif de début de mandat.

Et pour l'avenir ?



Au regard du bilan dressé, il y a des réalisations dont nous sommes fiers. Nous pensons aussi que beaucoup de choses sont perfectibles. Nous souhaitons améliorer la présence du CE auprès des salariés parisiens, et pour cela nous avons tenté de leur accorder une place plus importante dans le catalogue des activités. Force est de constater que cela n'a pas toujours eu le succès escompté. L'éloignement géographique, des attentes et des besoins différents des salariés de Cestas, l'absence d'élus sur place... autant de problématiques que ne sommes pas parvenus à surmonter. Nous aurons à cœur de mieux y répondre lors du prochain mandat.



De plus en plus de salariés ont recours aux subventions car conformément à notre objectif de début de mandat, nous avons utilisé les réserves financières excédentaires. C'est pour nous un constat très positif, et aujourd'hui il nous faut réfléchir à la meilleure façon d'assurer la stabilité des comptes. Nous avons commencé à faire évoluer les règles de gestion pour mieux les adapter à nos modes de vie actuels, mais nous pensons qu'il y a encore des choses à améliorer pour tendre vers une meilleure équité. Le calcul du montant des aides versées, en fonction du QF, mériterait d'être dépoussiéré afin de mieux correspondre au véritable « niveau de vie » des salariés. De même, la fusion des enveloppes de subvention pourrait apporter plus de souplesse et de simplicité aux procédures. Ce sont des chantiers complexes, que nous souhaitons mener.



Il s'agira également de repenser l'usage qui est fait du local CE, où des sections en perte de dynamisme pourraient céder leur place à de nouvelles initiatives : création d'un espace de jeux de société, de jeux vidéo, d'une section de partage (habits, jouets, objets du quotidien...), achat d'un baby-foot... ou autres !



***Du 7 au 11 octobre, votez
Cfdt***

