



ÉLECTION DU CSE NOS OBJECTIFS

> DONNER UNE DIMENSION DURABLE AUX ŒUVRES SOCIALES

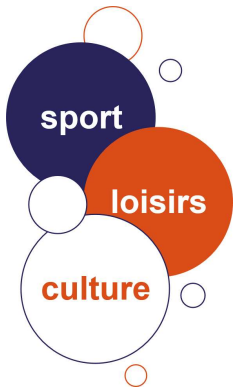


Offre lointaine > S'il est un sujet sur lequel notre équipe est partagée, c'est sur la dimension durable de nos propositions. Les voyages en avion sont en même temps appréciés pour les destinations proposées et le lien social créé dans les groupes, mais vilipendés pour leur impact carbone. Nous ne souhaitons pas créer de fracture en notre sein, ni au sein des salariés (qui nous ressemblent). Nous devons donc avancer ensemble sur le chemin de la décarbonation. Si le moyen d'arriver à cet objectif n'est pas encore partagé, l'objectif nous est commun. La méthode, commune aussi, est en cours de construction. Nous avons fait le choix de nous faire accompagner par represente.org spécialisé dans la transition écologique des CSE. Les élus ont été sensibilisés avec une fresque du climat, et un sondage vous a été adressé en juin dernier. Une formation est déjà programmée pour les nouveaux élus du CSE.

Semi-proximité > Les offres de semi-proximité existent et fonctionnent bien week-end ski, Puy du Fou, Disney, etc. Le voyage, effectué en bus, possède un bon bilan carbone comparé à la voiture ou à l'avion. Ces propositions méritent d'être développées.

Près de chez vous > La dimension locale de nos activités (les sections sportives, culturelles et locatives) est déjà largement développée. L'offre est séduisante et appréciée. Sur le chemin de la décarbonation, nous devons continuer à la développer. Pour cela il nous faut saisir les initiatives des salariés pour créer de nouvelles sections, de nouveaux événements locaux. Cette réussite passera notamment par la rénovation du local du CSE. L'implication de la Direction (Lectra est propriétaire des murs) sera essentielle.

> **Un cheminement doit nous amener à renforcer les actions de proximité et réduire les actions les plus lointaines.**

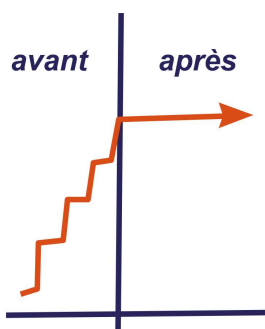


> ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

L'arrivée de la nouvelle convention collective de la métallurgie en 2024 révolutionne la politique salariale des entreprises.

Dans l'ancienne convention des cadres de la métallurgie, l'évolution du coefficient est automatique, et avec lui la rémunération minimale. Les cadres concernés par les minima, entre 30% et 50% à Lectra, bénéficient par là d'une augmentation de leur rémunération autrement que par une hausse basée sur le mérite ou la promotion. En résumé, **l'ancienne convention valorise l'expérience pour les emplois cadres les moins valorisés de l'entreprise.**

La nouvelle classification, par la pesée de l'emploi, n'en considère plus que la technicité. En l'absence de changement d'emploi, le coefficient et la rémunération minimale d'un salarié restent identiques tout au long de sa carrière. **Avec la nouvelle convention, seuls les mécanismes propres à l'entreprise permettront l'évolution salariale.**





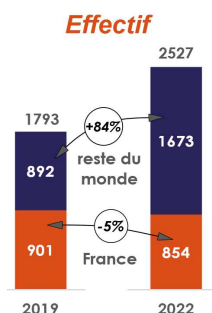
retrouvez notre
analyse sur
cfdt-lectra.fr

A Lectra, la politique salariale est peu structurée par des accords d'entreprise, sinon par les accords annuels dits NAO. Nous avons pourtant des principes assez bien ancrés depuis des années : augmentations générales pour compenser l'inflation, augmentations individuelles pour récompenser le mérite et talons pour assurer un gain de pouvoir d'achat plus important pour les plus bas salaires. **Notre ADN ne valorise pas l'expérience.**

Nous savons cependant que cette valorisation est essentielle : on ne rémunère pas de la même manière un contrôleur de gestion de 50 ans ou de 25 ans. Si cette expérience n'est pas valorisée au sein de l'entreprise, c'est sur le marché du travail, par des démissions, que la valorisation aura lieu. **C'est une très mauvaise perspective pour une entreprise fondée sur le développement du savoir et des technicités de pointe.**

> Pour venir compenser une lacune de la nouvelle convention, nous utiliserons notre capacité de dialogue avec la Direction pour élaborer une politique salariale propre à valoriser l'expérience, dans l'intérêt de Lectra et de tous ses salariés.

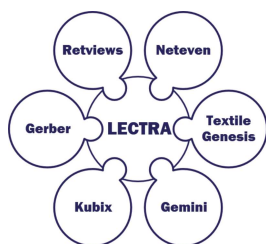
> DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DU GROUPE



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. En France, le dialogue social est très structuré par le code du travail. En tant que représentants du personnel, nous savons que ce droit est bénéfique aux salariés, mais aussi à l'entreprise. Il crée le cadre d'un dialogue pour ce qui concerne les projets importants de l'entreprise, les attentes des salariés, et même une autonomie dans la gestion des œuvres sociales. **Nous pensons que l'intérêt de l'entreprise pour ce sujet est renforcé par l'arrivée de la Responsabilité Sociétale des Entreprises au sein de la stratégie de Lectra..**



Ce cadre doit être inspirant pour les filiales, maintenant plus nombreuses et importantes, pour ouvrir à ces salariés le droit de dialogue, de revendication et de gestion dont nous-mêmes bénéficions. Et en premier lieu, car la culture du dialogue n'est pas forcément innée, définir les règles de ce dialogue. Notre aspiration, à la Cfdt, est que nous puissions échanger avec les représentants des filiales sur les différents thèmes qui regardent la place du salarié dans l'entreprise, dans le cadre d'une instance reconnue par la Direction.

> Cet enjeu peut être jugé peu prioritaire par les salariés. Nous pensons au contraire qu'il est fondamental pour assurer la qualité du dialogue social de demain.

du 9 au 11 octobre

votez **CFDT**