

Clarté sur une actualité sociale contrastée

Bonjour à tous et à toutes,

Notre mandat est presque achevé et durant quatre ans, nous avons choisi de rester discrets pour préférer observer, se laisser dérouler des actions, mener des décisions. **Nous ne sommes pas restés inactifs pour autant, mais avec les ordonnances Macron**, notre position devenue minoritaire (38%), nous ne pesons plus dans les négociations comme avant en faisant naître certes des frustrations eu égard à une vigilance sociale et juridique souvent oubliée.

On nous a bien fait comprendre que nous n'avions plus le stylo qui permettait, avec une seule signature, d'emporter un accord et de le rendre opposable aux salariés, au point même que la Direction n'a pas jugé encore nécessaire de mettre au point un dispositif de référendum, consultation rendue possible pour les syndicats ayant au moins 30% de suffrage comme le nôtre. Référendum qui pourrait pourtant être mobilisable pour l'avenant intéressement 2019.

Les élections professionnelles arrivant, il est temps pour nous de formuler « ce que l'on ne s'est pas dit », les bonnes choses, comme les moins bonnes, sans tabou, sans détour.

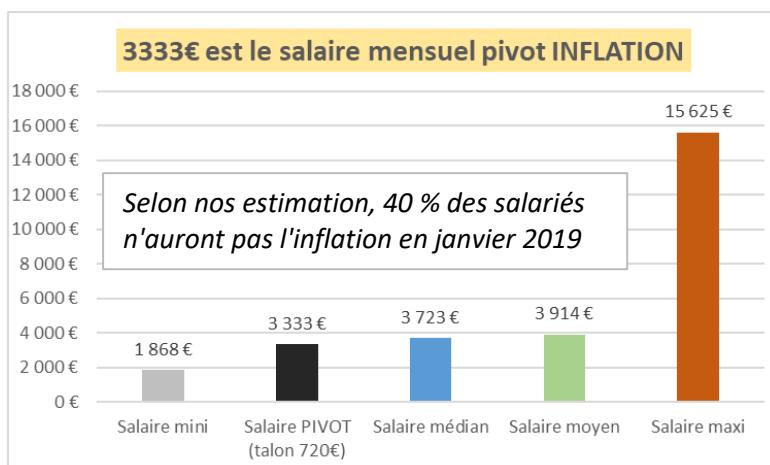
L'accord salarial 2019 : PERTE DE POUVOIR d'ACHAT et INIQUITE

Parmi les trois dispositions de l'accord NAO 2019, celle de la revalorisation du salaire n'est pas conforme au principe défendu jusqu'alors par les partenaires sociaux

- Revalorisation du forfait repas itinérant non cadres (suite à demande DP Paris SNA_UNSA) → 😊
- Revalorisation du point d'ancienneté non cadres à 5.59€ → 😊
- Revalorisation de **1.5%** plancher de **60 euros** → 😞

Si le taux et le talon peuvent paraître corrects par rapport aux années antérieures, il faut replacer cette revalorisation dans le contexte d'une inflation à **1.8%** et un accord IUMM à **2.1%** !

Cette règle de gestion signée ne place donc pas pour la première fois et depuis longtemps tous les salariés sur un même pied d'égalité : l'inflation 2019 ne sera pas garantie pour TOUS.



Ce que nous avions proposé
2.1% + talon 980€
(talon négociable si prime Macron)

S'aligner sur l'IUMM ou verser une prime Macron était dans l'ordre du possible. Surtout que les entreprises vont bénéficier du doublement du CICE, ainsi que d'une baisse de l'impôt sur les sociétés, de sorte que "les allègements de charges devraient avoisiner pas moins de 7% de la masse salariale en 2019 !"'

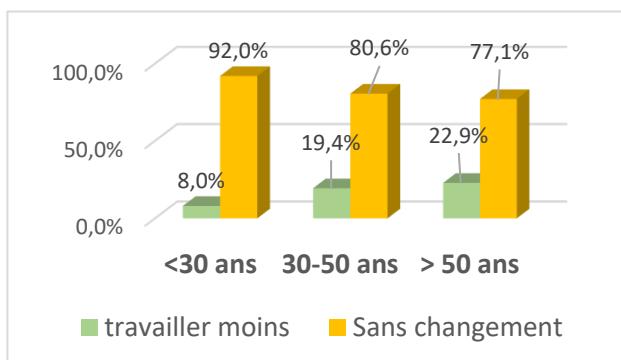
De l'espoir pour plus de temps libre pour les cadres forfait via le CET

Dans le cadre de notre accord favori et plébiscité par les salariés, il est celui du compte épargne temps. Impulsé en 2006 par notre syndicat, ce CET disposait en mai dernier de **313 comptes actifs**

	Non cadres 35 H		Non cadres forfait heures		Cadres 35 H		Cadres forfait jours		Cadres forfait tous horaires		TOTAL	
	nbre pers	nbre de jours	nbre pers	nbre de jours	nbre pers	nbre de jours	nbre pers	nbre de jours	nbre pers	nbre de jours	nbre pers	nbre de jours
31 mai année N-1	85	1095,4	4	80,34	8	169,01	236	2763,42	8	176,5	341	4284,67
Ouverture de CET	12	46,5	1	8	1	5	46	148	1	1	61	208,5
Crédit en temps	56	238	4	14	8	31	189	717	5	20	262	1020
Crédit en argent	12	71,27	0	0	3	27	13	90,04	0	0	28	188,31
Débit en Temps	30	93,5	1	0,5	3	16,5	103	268,5	2	6	139	385
Débit en argent	11	88,5	1	53,34	1	10	22	204	0	0	35	355,84
Débit vers le PERCO	0	0	0	0	0	0	4	33	0	0	4	33
Clôture de CET	26	126,34	0	0	1	3	61	190,5	1	3	89	322,84
31 mai année N	71	1222,67	5	40,5	8	200,51	221	3064,96	8	190,5	313	4719,14

Tableau CET mai 2018

Ce tableau montre également qu'entre juin 2017 et mai 2018, 28 salariés ont « **crédit en argent** » pour **transformer en jours** (ils ont été jusqu'à 88 en 2016). Cette disposition originale est toutefois bridée par les textes légaux et conventionnels qui n'autorisent pas un salarié à percevoir annuellement une rémunération en dessous de son minimum conventionnel annuel. Ainsi, seules les primes d'ancienneté, primes de contraintes, autres primes ou les excédents du minima peuvent être épargnés.



Dans le cadre de notre enquête sociale de 2017, des salariés aspirent à travailler moins (et gagner moins), et cela est d'autant plus vrai avec l'âge avançant (23% des plus de 50 ans)

C'est donc une mesure astucieuse pour les fins de carrière, mais pas que....

Car les cadres au minima et les autres salariés ne sont pas logés à la même enseigne pour « s'offrir » un peu plus de temps libre. D'où l'idée de proposer de modifier l'accord CET pour que ces cadres, proches des minimas puissent y verser intéressement et participation et aménager ainsi leurs fins de carrières.

La proposition a fait son chemin lors des NAO 2019. Nous n'avons pas reçu de refus de principe, au contraire. Toutefois trois obstacles se dressent :

- Il faut vérifier quelques points de gestion puisque **salaire et intéressement ne supportent pas les mêmes charges sociales**,
- Nous sommes les seuls signataires de l'accord** (la CFDT n'ayant pas voulu signer par crainte que les salariés soient tentés de transformer du temps en argent pénalisant ainsi le droit à repos)
- Nous ne souhaiterions pas limiter cette possibilité aux cadres au forfait** : l'idée d'utiliser ce réceptacle lors des discussions pour les 2*8 nous a fait toucher du doigt que des dérogations de déplafonnement des 22 jours (limite d'épargne annuelle) devraient être envisagées, par ex pour les salariés qui, de par leur activité, peuvent avoir beaucoup de récupérations (supports, Professionnel services, équipe OBS...) ou tout simplement pour les séniors qui aimeraient travailler à temps partiel en fin de carrière sans perte de rémunération.

Un chantier que nous espérons pouvoir aborder à nouveau courant 2019.

La représentation de LECTRA pour le télétravail pourrait-elle évoluer avec la demande du marché ?

Dans notre sondage de janvier 2018 : il venait à la question » *la loi nouvelle sur le télétravail va-t-elle vous inciter à y réfléchir ?* » que **53% des salariés LECTRA interrogés répondent par l'affirmative et ce taux grimpe à 92% pour nos collègues parisiens, très pénalisés par les transports.**

LECTRA a les moyens techniques pour pouvoir tester des situations de travail à domicile. En effet, pour pouvoir mettre en place avec succès ce mode de fonctionnement, il faut posséder un système informatique adapté, et des gages de sûreté en termes de confidentialité des informations. Et LECTRA est déjà doté d'accès sécurisés aux données de l'entreprise.

La rupture de l'unité de lieu et l'éloignement des collaborateurs questionnent sur la structure du travail et la mise en œuvre éventuelle de la supervision.

Côté entreprises, les résistances viennent essentiellement du cadrage ou recadrage des objectifs et monitoring du temps de travail. En effet, comment exiger un contrôle électronique à des cadres au forfait parce qu'ils sont éloignés de leur bureau ? L'évaluation de leur performance ne va-t-elle pas se complexifier ?

Côté salariés, on est conscient aussi des effets potentiellement négatifs du télétravail (risque de solitude ou bien risque d'*un allongement de la durée du travail, entraînant une intensification du travail*") Car une personne en télétravail peut se sentir coupable d'être chez elle et travaillera ainsi plus, notamment le soir et le week-end, ce qui pourra nuire à sa vie personnelle.

Mais lors des NAO 2019, la DRH a reconnu être de plus en plus confrontée à des demandes de candidats pour ce mode de travail.

Et à l'entreprise de rester attentive à ces demandes notamment pour les emplois sous-tension, les talents difficiles à attirer ou à conserver.

Pour la première fois, nous avons ressenti une ouverture à une forme d'expérimentation pour des salariés dont la fonction est essentiellement utilisatrice de nouvelles technologies informatiques et réseaux. Mais il est peu probable qu'un accord d'entreprise ne puisse débuter avant 2020.

TRESORERIE DU CE EN BERNE : serrage de ceinture pour TOUS !



.... **CINQ euros** : C'est le prix que devront payer les salariés « invités » au repas d'ancienneté du CE cette année !

En décembre 2018, suite à une procédure d'alerte du bureau du CE pour les comptes du comité d'entreprise, des élus ont pris la décision de réduire les subventions des salariés LECTRA via une baisse des plafonds Vacances, Loisirs, CESU ..., allant jusqu'à remettre en question les services offerts aux salariés.

L'explication du bureau du CE est la suivante : « *le site internet est un tel succès que tout le monde profite des aides, et les dotations du CE augmentent moins que les dépenses* »

L'arbitrage des économies visant à réduire la voilure de l'ensemble de la collectivité de travail ne nous a pas convaincu, nous avons donc voté CONTRE ces prises de décisions.

Participation 2018 : 770 € en moyenne

Le mois prochain, chaque salarié sera informé par la DRH de la somme qui lui revient au titre de la Réserve Spéciale de Participation (RSP). La moyenne de la prime est évaluée à 770 euros.

Pour être versée sur son compte bancaire, le salarié devra le faire savoir expressément. Son silence vaudra versement à 50% sur le PERCO et 50% dans le PEE sur les fonds monétaires respectifs.

QUI A INTERET AUJOURD'HUI A VERSER DANS LE PERCO ?

Le **PEE (Plan d'Epargne Entreprise)** et le **PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif)** sont deux systèmes d'épargne salarial mis en place chez LECTRA. **Mais ni l'un, ni l'autre ne prévoit de l'abondement** pour inciter les salariés à épargner que ce soit dans le fonds LECTRA (PEE) ou dans le PERCO (pour la retraite) ?



Cela crée donc un préjudice au PERCO vis-à-vis du PEE : le deuxième ayant l'avantage d'être bloqué 5 ans (9 clauses de déblocage) contre le premier qui est bloqué jusqu'à la retraite (limité à 5 clauses de déblocage).

Faut-il y placer intérressement et participation ? => NON

Le PEE étant l'outil à privilégier pour les raisons évoquées précédemment ?

Le mois prochain, attention donc à la participation. Si le salarié ne se manifeste pas, 50% de la somme sera bloquée sur le PERCO

Faut-il y placer des jours de CET => OUI mais à condition d'être à moins de 5 ans de la retraite

A noter que le PERCO peut aussi recevoir le versement de 10 jours de CET par an, mais toujours sans abondement alors que l'entreprise économise une partie des charges. Ce versement CET vers PERCO intéresse donc ceux proches de la retraite, comme le confirme le tableau ci-dessous :

AGE	Cadre	Ouvrier	Technicien	TOTAUX	% LECTRA
30-40 ans	5	-	-	5	2,1%
40-50 ans	1	-	-	1	0,4%
50-60 ans	2	4	-	6	2,2%
> 60 ans	8	1	1	10	71,4%

Ceux qui veulent épargner pour la retraite et défiscaliser via le PERCO => C'est POUR BIENTÔT !

Une NOUVEAUTE 2019 venant de la loi PACTE qui pourrait venir encourager le PERCO

Nouvelle baisse du forfait social du PERCO à 10% est en discussion (16% à ce jour) sous condition (gestion pilotée par ex ce qui est le cas pour le PERCO LECTRA).

Défiscalisation des versements volontaires dans le PERCO de l'épargne salariale en s'alignant sur les autres produits d'épargne (Madelin, PERP...). Officialisation prévue : printemps 2019

Pour plus de renseignements contacter le SNA_Unsa :
snalectra@gmail.com ou vos élus du SNA