

Pouvoir d'achat, épargne salariale et politique séniors étaient au cœur de nos revendications cette année. Eu égard, à la montée en puissance des départs potentiels à la retraite dès 2022, nous attendions sur ce dernier chapitre, à minima des engagements forts. Fortes désillusions....

1) Augmentation générale des salaires 2021

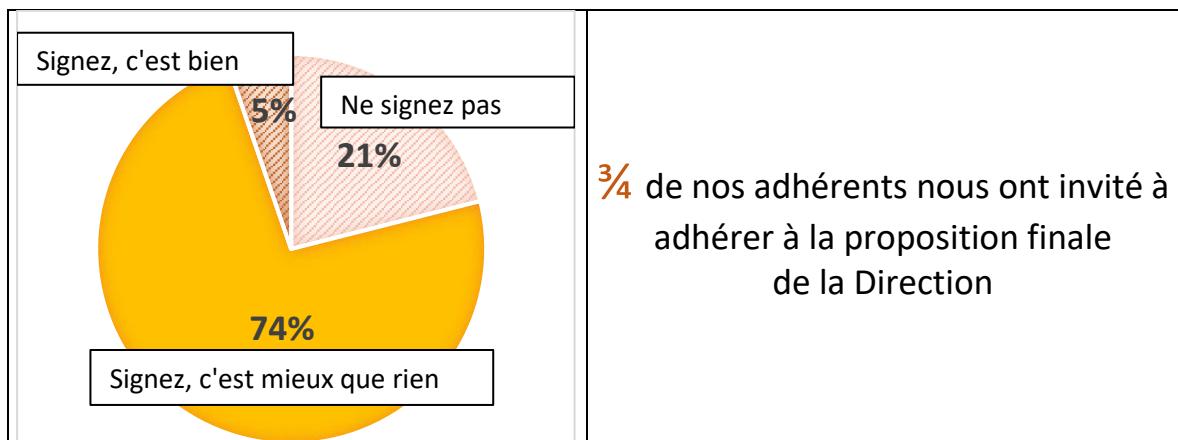
Les propositions du SNA UNSA pour 2021

Afin d'assurer une égalité de traitement entre cadres et ETAM, nos propositions tiennent compte :

- **De la revalorisation négociée par l'IUMM cadres**, qui devra être appliquée obligatoirement (*une fois la disposition étendue par le gouvernement*). **Pour 2021, le taux négocié est de 0,7%**. C'est donc cette augmentation sera appliquée chez LECTRA aux cadres qui sont au minimum conventionnel (c'est-à-dire 25% environ des salariés)
- **D'un effort particulier pour les revenus les plus faibles**,
Si les ordonnances Macron ont permis de négocier chez LECTRA une prime visant à compenser les contraintes de ceux qui travailler à 100% sur le site entre mars et mai 2020 (majoritairement les plus faibles revenus), aucune disposition similaire n'était disponible au moment des NAO¹

Proposition init SNA 20 janv. : 60€/mois	vs	Direction : 0€
Révision proposition SNA 2 fév. : 50€/mois	vs	Direction 12 mars : 30€/mois

Cette revalorisation reste modeste. Toutefois, le montant en valeur absolue (et non en %) assure (accord IUMM) une majoration de 0,7% minimum à tous les salaires inférieurs à 51400 €.



¹ Ce n'est que le 16 mars ou Jean CASTEX va accepter sa reconduction en 2021

Revalorisation du point pour le calcul de la prime d'ancienneté ETAM

Comment se calcule la prime d'ancienneté ?

Prime d'ancienneté = **Coefficient * valeur du point (ou RMH) * A/100 * majoration spécifique** où :

- **Coefficient * valeur du point** ou Revenu Minimum Hiérarchique
- **A** étant le nombre d'années d'ancienneté limité à 15 ans,
- **Majoration spécifique** : 5% pour les ouvriers, 7% agents de maîtrise (accord de 1983)

Exemple : un salarié coefficient 305 avec 10 ancienneté et une valeur de point de 5€ aura une prime d'ancienneté mensuelle de 228,75€. S'il est ouvrier, il percevra 240,19

Pourquoi Lectra négocie-t-elle une valeur de point un peu au-dessus de celle définie chaque année par les conventions territoriales

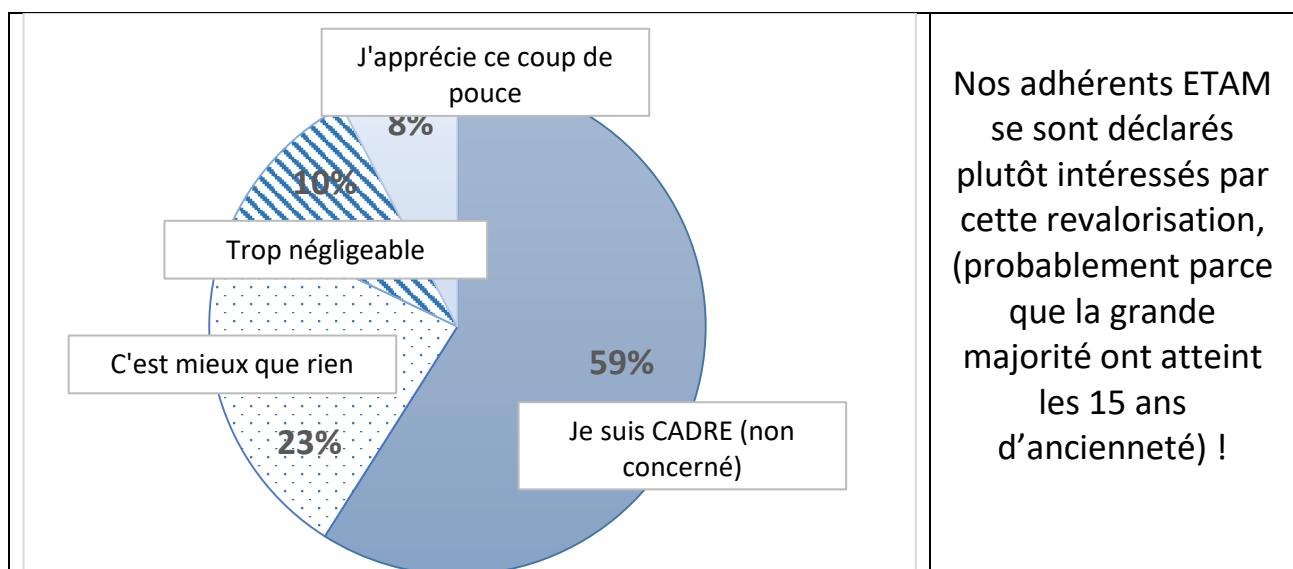
Dans la convention de la métallurgie, les valeurs du point qui servent de base à la prime d'ancienneté sont définies par territoires. Chez LECTRA, les de Cestas, de Lyon, de Cholet, ou de Paris n'auront pas la même prime d'ancienneté à coefficient égal, ancienneté égale.

- ✓ C'est une difficulté de gestion pour l'employeur,
- ✓ C'est un risque de perception d'inégalité pour les salariés concernés.

En 2021, la valeur du point a été fixée * à 5,70 €

C'est l'employeur qui fixe la valeur. Il n'y a pas de négociation sur le montant, ni d'autre alternative visant à booster davantage cette prime visant à contrebalancer le fait que les ETAM n'ait pas d'avancement automatique tous les 3 ans comme les cadres dès lors qu'ils atteignent les coefficients de blocage 240, 285 !

Notre déception : avoir refusé de déplafonner la prime d'ancienneté après 15 ans et/ou d'opter pour un calcul sur le salaire réel et non



2) Complément de salaire proches aidants et présence parentale



De quoi s'agit-il ?

Le congé de proche aidant a remplacé le congé de soutien familial. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La personne accompagnée peut être le conjoint, un ascendant, descendant, collatéral ou une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'aidant réside ou entretient des liens étroits et stables.

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser 3 mois, sauf disposition plus favorable de l'accord de branche ou collectif. Renouvellement possible limité à un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Avec l'accord de l'employeur le congé peut être fractionné (temps partiel) sur la durée de la période. Le congé n'est pas rémunéré, mais ouvre à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA).

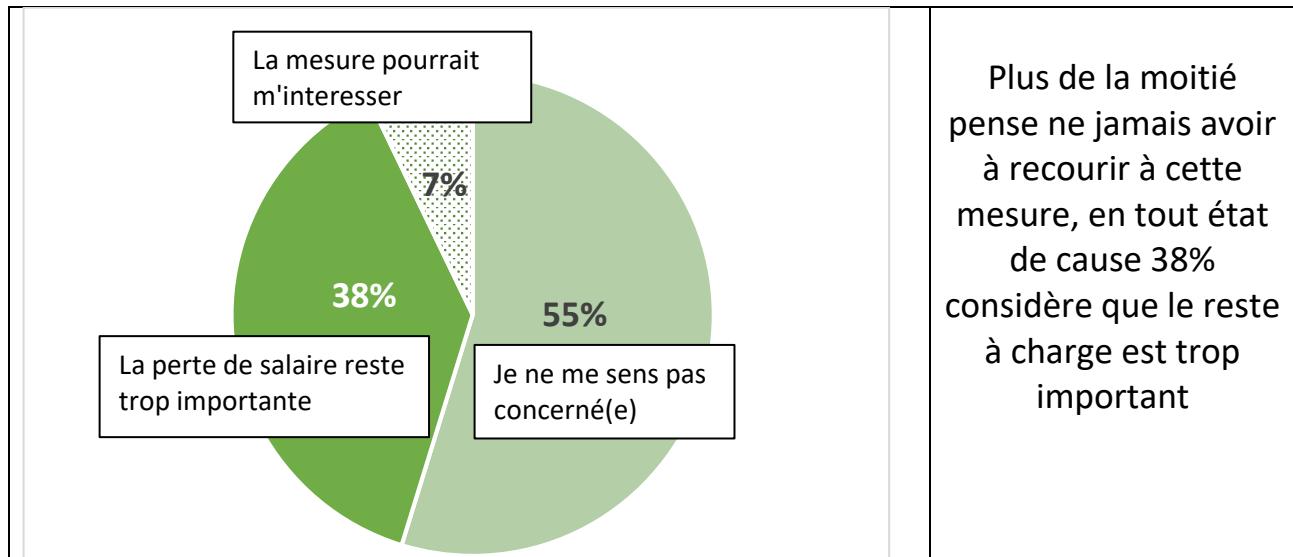
Le congé de présence parentale permet de cesser ou de réduire une activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade.

La durée est fixée à 310 jours ouvrés maximum par période de 36 mois pour un même enfant. À l'issue, le parent peut bénéficier d'un nouveau congé si l'état de santé de votre enfant le nécessite. Le congé n'est pas rémunéré, mais ouvre à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Un complément de 35€ /j dans l'une ou l'autre de ces situations fixées par les NAO

En 2021, l'allocation AJPA ou AJPP est fixée à 52,08 € pour un aidant qui vit seul et à 43,83 € pour une personne vivant en couple. Une indemnisation journalière de 35€ par jour a été accordée dans le cadre des NAO 2021. Ce complément est aussi versé pour le congé présence parentale

Notre déception : L'aide reste confidentielle d'une part et non proportionnelle aux revenus (contrairement au fonds de solidarité LECTRA) d'autre part. Elle est limitée dans sa durée et dans son montant Ce sentiment est partagé par la majorité de nos adhérents (voir ci-dessous)



3) Mesures de fin de carrière

Pourquoi notre syndicat appelle à négocier sur la gestion des fins de carrière ?

1. Pour des raisons légales : Depuis septembre 2017, « le contrat de génération » adopté 5 ans plus tôt par le gouvernement est abandonné. Il avait comme objectif de donner à tous les âges leur place dans l'entreprise (recrutement des jeunes, maintien en emploi des seniors, la transmission des compétences et des savoir-faire). Désormais l'occasion au débat n'est plus.

2. Pour des raisons structurelles : si le turn-over plus fréquent des Cadres a rajeuni cette catégorie avec seulement 15% de plus de 58 ans en 2021, ce sont 45% des techniciens qui dépasseront cet âge cette année

3. Pour des raisons sociologiques : face à la décision de départ à la retraite, les situations deviennent très hétérogène en regard de la « déstandardisation » des parcours de vie (familles recomposées par ex). Ainsi, à un même âge, les personnes sont souvent dans des situations familiales et financières très différentes, avec des aspirations diverses

Pourquoi les salariés et les employeurs n'ont-ils pas les mêmes attentes ?

Pour le salarié, la décision de partir de continuer ou de lever le pied est le fruit d'un arbitrage entre les aspirations personnelles, les contraintes, l'impact sur les pensions et l'attitude de l'entreprise. La situation de l'éventuel conjoint est également cruciale « on raisonne couple ». L'état de santé, la façon dont le travail est vécu et avoir ou non des projets clairs pour sa retraite, sont également centraux dans la décision.

Pour l'employeur, le départ à la retraite peut bousculer l'organisation de l'entreprise et impacter sa trésorerie. Les seniors coutent chers à l'entreprise. Mais pas seulement, la digitalisation croissante des organisations implique des coûts de formation jugés trop importants pour les ressources humaines qui préfèrent se diriger vers des profils plus jeunes et déjà opérationnels. En parallèle, l'employeur n'a « pas la main » sur la date de départ car le salarié peut rester s'il le souhaite dans l'entreprise jusqu'à ces 70 ans !

L'accord NAO pour la première fois va inclure une disposition « fin de carrière »

En substance, le salarié fait une demande 2 ans avant sa date souhaitée de départ à la retraite pour transformer sa prime de fin de retraite en jours de congés. Il va pouvoir utiliser ses jours, avec accord de son manager via un avenant à son contrat de travail, au fil des mois ou en fin de carrière ou selon un mixte des deux.

Cette disposition peut donc être jugée intéressante pour celui qui, tout en ayant accumulé le nombre de trimestres nécessaires, choisi de réduire sa vie professionnelle de quelques mois. Au préalable, ce salarié devra définir de manière exacte sa date de départ car il n'y aura pas de retour en arrière possible. Les jours qui n'auraient pas été consommés seront payés lors du solde de tout compte.

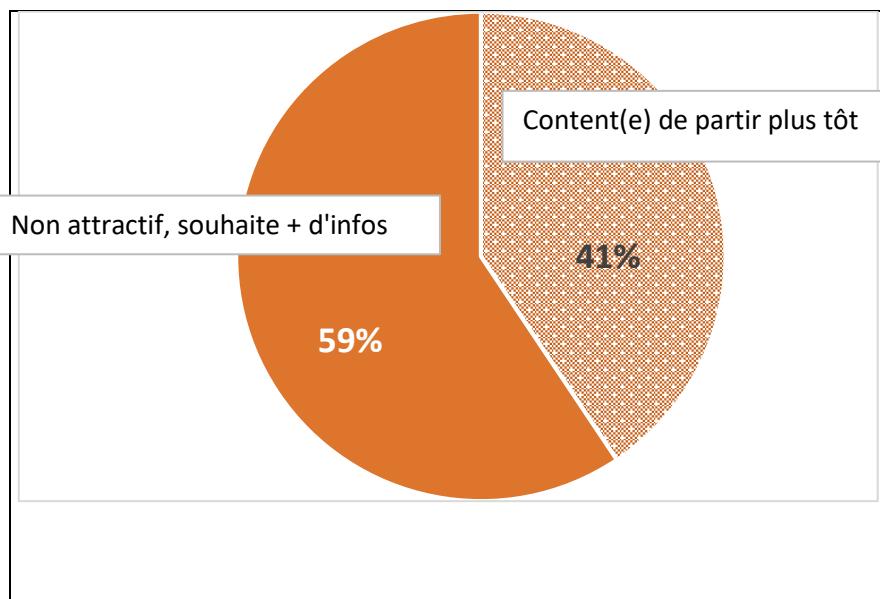
Lors des discussions, il a été fait mention d'entreprises qui proposent également de transformer la prime de fin de carrière en jours de congés. OUI MAIS !

En acceptant de divulguer deux ans à l'avance sa date de départ à la retraite, sans renoncement possible, le salarié permet à l'employeur d'organiser le transfert des compétences, d'économiser l'équivalent de la prime retraite du salarié (provisionnée).

Les entreprises qui proposent donc de telles dispositions proposent dans leurs accords des contreparties comme :

- l'abondement (Thales prévoit 40%),
- l'utilisation de ces jours plus tôt dans la vie professionnelle (parfois plusieurs années avant) afin que les conditions de travail des séniors soient améliorées avec des jours supplémentaires (utiles quand le conjoint est déjà à la retraite),
- la prime transformée crée des jours dans un Compte Epargne Temps spécifique afin que les jours non pris puissent être versés au PERCO (moindre fiscalisation).

Notre déception : La négociation sur la fin des carrières doit donc prendre en considération toutes les composantes protection sociale, amélioration de la pension retraite, plus de temps libre en fin de carrière ... pour le salarié, et visibilité de la date de départ et tutorat pour assurer son remplacement le cas échéant pour l'employeur. **En proposant aux séniors dans l'accord NAO de transformer la prime retraite en jours de congés 2 ans avant, sans abondement ni versement possible sur le CET / PERCO, les avantages sont globalement, au seul avantage de l'entreprise**



Majoritairement, cette disposition est jugée peu équilibrée.
En tout état de cause, l'absence de contreparties interroge sur la reconnaissance de l'entreprise envers ces salariés qui ont passé plusieurs années à son service

En conclusion, compte tenu du retour de nos adhérents, **le SNA UNSA signe l'accord NAO 2021 mais fait mention de réserves de révision des accords CET et PERCO sur la disposition des « fins de carrière »** pour de meilleures contreparties pour le salarié.

L'accord NAO contient également une extension de la prise en charge du congé paternité désormais allongé à 25 jours au 1^{er} juillet 2021

ACCORD SALARIAL 2021

ENTRE

La Société Lectra France représentée par Monsieur Régis Bévillon,
agissant en qualité de Directeur des ressources humaines France,

d'une part,

Et

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES suivantes :

CFDT, représentée par Monsieur Yves Monnier, délégué syndical,

SNA - affilié UNSA, représentée par Madame Emmanuelle Claerbout, déléguée syndicale,

d'autre part,

PREAMBULE :

Lors de la négociation annuelle obligatoire 2021, engagée dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, 4 réunions ont été organisées les 8, 20 janvier, 3 février et 1^{er} mars 2021.

Au terme de ces réunions, le présent accord a été proposé à la signature des parties.

Les parties signataires du présent accord sont donc convenues des dispositions suivantes pour l'année 2021.

ARTICLE 1 : MESURES SALARIALES POUR 2021**1.1 Champ d'application de l'accord**

Les collaborateurs LECTRA S.A concernés par les mesures d'augmentations collectives doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée, disposer d'une ancienneté de 6 mois minimum au 31 décembre 2020, et être présents au jour de la signature du présent accord.

Par ailleurs, leur rémunération annuelle [(salaire fixe mensuel x 12) + (variable à objectif atteint)] doit être strictement inférieure à 65.000 € bruts par an.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant dans l'entreprise LECTRA SA et affectés aux établissements de :

- Lectra – 23, chemin de Marticot – 33 610 CESTAS,
- Lectra – 16 et 18, rue Chalgrin – 75 016 PARIS,
- Lectra – 10 rue Pergolèse – 75 016 PARIS
- Lectra – Espace Performance – 2, place Michel Ange, bâtiment C – 49 300 CHOLET,
- Lectra – 40 avenue Georges Pompidou – 69 003 LYON,

sous réserve des conditions et modalités définies ci-dessus.

1.2 Augmentation collective

Les salaires fixes bruts annuels effectifs, équivalents temps plein, observés au 31 décembre 2020, seront augmentés de 360 € à effet du 1er janvier 2021.

1.3 Prime d'ancienneté

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté des collaborateurs non cadre est portée à 5,70 €.

ARTICLE 2 : MESURES RELATIVES AUX ABSENCES

2.1 Extension du maintien de la couverture santé pendant les périodes de suspension du contrat non rémunérées

L'article 9.1 de notre accord d'entreprise du 18 décembre 2014 sur le régime de protection sociale complémentaire prévoit la faculté pour un collaborateur en suspension de contrat non rémunéré de bénéficier du maintien de la couverture santé. Cet accord mentionne les types d'absence ou congé permettant de prétendre à cet avantage.

Le présent accord vient compléter cette mesure existante en l'ouvrant de façon plus longue aux absences pour congé de présence parentale et pour congé de proche aidant. A l'occasion de ce type de congé le collaborateur aura la faculté de maintenir son adhésion au contrat frais de santé et Lectra prendra en charge 50% du coût au cours des 12 premiers mois. Ces évolutions feront l'objet d'un avenant à l'accord du 18 décembre 2014 pour assurer une bonne application de ces mesures dans le futur.

2.2 Mise en place d'un complément de salaire pour les congés de proche aidant

Les congés de proche aidant sont désormais indemnisés par la caisse d'allocation familiale sous certaines conditions. Par le présent accord Lectra s'engage à compléter l'allocation journalière du proche aidant (APJA) lorsque le collaborateur y est éligible, à hauteur de 35€ brut par jour d'absence dans la limite des 66 jours indemnisés par la caisse d'allocation familiale.

Le cumul des indemnités perçues au titre de l'APJA et du complément versé par Lectra, ne peut conduire le collaborateur à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

2.3 Mise en place d'un complément de salaire pour les congés de présence parentale

Les congés de présence parentale sont indemnisés par la caisse d'allocation familiale sous certaines conditions. Par le présent accord Lectra s'engage à compléter l'allocation journalière du présence parentale (AJPP) lorsque le collaborateur y est éligible, à hauteur de 35€ brut par jour d'absence dans la limite d'un an.

Le cumul des indemnités perçues au titre de l'AJPP et du complément versé par Lectra, ne peut conduire le collaborateur à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

2.4 Adaptation du complément de salaire existant pour le congé paternité

Au sein de Lectra et depuis le 1^{er} avril 2020, un complément de salaire est versé aux collaborateurs durant leur congé paternité sous réserve du versement des indemnités journalières de sécurité sociale afin de maintenir leur rémunération à 100%.

La durée du congé paternité est amenée à évoluer suite à l'adoption de la loi de financement de la sécurité sociale 2021. A compter du 1^{er} juillet 2021, les absences pour congé paternité atteindront 25 jours (et 32 jours pour les naissances multiples), elles feront l'objet, dans le respect de la répartition de ces absences conformément à la législation, d'un complément de salaire permettant le maintien de la rémunération dans la limite des 25 jours (ou 32 le cas échéant).

ARTICLE 3 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE PAR L'UTILISATION ANTICIPEE EN TEMPS DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Le nombre croissant de collaborateurs éligibles à la retraite dans les prochaines années a conduit les parties au présent accord à s'interroger sur les mesures nécessaires à l'anticipation des départs qui en résulteront.

Le dispositif suivant renforce les possibilités d'aménagement des fins de carrière, tout en améliorant la visibilité de Lectra sur les dates de départ des collaborateurs. Il autorise ainsi une meilleure anticipation des mesures à mettre en œuvre le cas échéant (transfert de compétences, plan de succession, etc...), pour préparer le transfert de leurs responsabilités avant leur départ à la retraite.

Les mesures prévues concourent à une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

3.1 Eligibilité à l'aménagement de fin de carrière

Le dispositif est accessible, au plus tôt, 24 mois avant le départ en retraite du collaborateur dont l'ancienneté est alors à minima de deux ans révolus, et, au plus tard, 12 mois avant son départ physique de l'entreprise.

Le collaborateur peut alors demander à ce que son indemnité de départ à la retraite lui soit accessible, par avance, sous forme de temps. Il renonce ainsi au paiement de tout ou partie de cette indemnité au moment de son départ à la retraite afin de bénéficier, en contrepartie, d'un crédit de jours d'absence rémunérée.

La demande d'accès à cet aménagement est conditionnée à la fourniture d'un relevé de carrière ou d'une copie d'écran de son dossier sur le site de la caisse nationale d'assurance vieillesse et d'un engagement du collaborateur sur sa date de départ à la retraite.

L'engagement de date de départ pris par le collaborateur ne peut être modifié que par des circonstances sociales particulières et imprévisibles (exemples : décès du conjoint, diminution importante des ressources du ménage...). La demande de modification de la date de départ impose alors une réévaluation de la situation par la Direction des ressources humaines et un accord écrit de Lectra.

La demande d'aménagement de fin de carrière formulée par un collaborateur fait l'objet d'une analyse par la direction de son service d'appartenance afin de mesurer la possibilité d'organiser les missions, de répartir les tâches, de gérer opérationnellement le transfert des compétences et d'organiser l'éventuel remplacement.

Toute demande de cumul de l'ensemble des jours non travaillés résultant de l'utilisation de ce dispositif, en ce sens qu'elle permet un départ anticipé (sans autre aménagement) sera acceptée.

Une réponse positive se matérialise par la conclusion d'un avenant contractuel formalisant l'aménagement de fin de carrière accepté.

Les collaborateurs bénéficiant d'un contrat à temps partiel ou d'une pré-retraite progressive sont également éligibles à cette mesure. Cependant, comme pour tout autre collaborateur, l'adhésion à ce dispositif ne doit pas avoir pour effet, sauf pour le départ anticipé (cumul de l'intégralité des jours en fin de carrière pour partir plus tôt), de porter le temps de travail à moins de 60%.

3.2 Formalisation de l'aménagement de fin de carrière

L'aménagement de fin carrière est à l'initiative du collaborateur qui peut en faire la demande auprès de la Direction des ressources humaines qui dispose alors de deux mois pour y répondre.

Dès lors qu'elle est acceptée, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise la date de départ à la retraite de l'intéressé et les modalités d'utilisation choisies de l'indemnité de départ à la retraite, à savoir :

- La quotité de l'indemnité de départ à la retraite à transformer en temps ;
- La répartition générale de l'utilisation des jours d'absence rémunérée :
 - En planifiant régulièrement les absences au cours des mois restants avant le départ ; sans que cette planification ne réduise le temps de travail effectif à moins de 60 % ;
 - En regroupant ces absences sur les semaines précédant le départ à la retraite (dans ce cas, la demande du collaborateur pour bénéficier de cet aménagement doit intervenir au plus tard 12 mois avant le dernier jour travaillé) ;
 - En mixant ces deux premières options.

3.3 Calcul anticipé des indemnités de départ à la retraite

Lorsqu'un collaborateur transmet sa demande d'aménagement de fin de carrière, il précise sa date de départ à la retraite. Les indemnités de départ à la retraite sont donc calculées en tenant compte de l'ancienneté atteinte à la date projetée du départ en retraite. Cette dernière permet de déterminer le nombre de mois auquel le collaborateur peut prétendre.

La conversion du nombre de mois en nombre de jour est réalisée sur la base mensuelle de 21,66 jours.

Le calcul des indemnités de départ à la retraite est réalisé au moment de la demande d'aménagement de carrière sur la base des douze derniers mois de salaire et de l'exercice ou non du contrat de travail à temps partiel au cours de la carrière.

La prise en compte de ces éléments peut aboutir à une augmentation ou une diminution du nombre de jours d'absence rémunérée disponible selon les modalités légales et conventionnelles appliquées pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

A titre d'exemples :

- *Au moment de mon départ en retraite, j'aurai travaillé 40 ans pour Lectra, ce qui me permet de prétendre à une indemnité de départ à la retraite de 6 mois. N'ayant, durant ma carrière au sein de l'entreprise, jamais travaillé à temps partiel, ni connu de variation de ma rémunération au cours des douze derniers mois je pourrai, avec le présent dispositif, bénéficier de 130 jours d'absence*

rémunérée à planifier. Lorsque j'utiliserais ces jours d'absence, ils me seront payés sur la base du salaire actuel qui peut être amené à évoluer avant la retraite.

- *Au moment de mon départ en retraite, j'aurai travaillé 10 ans pour Lectra, ce qui me permet de prétendre à une indemnité de départ à la retraite de 2 mois. Durant mon parcours professionnel j'ai bénéficié d'un temps partiel à 50% durant 5 ans sans avoir connu de variation de ma rémunération au cours des douze derniers mois, je pourrai, avec le présent dispositif, bénéficier de 32,5 jours d'absence rémunérée à planifier (soit 43.32 jours x 75%).*

Ce calcul anticipé, conforme aux dispositions applicables aux indemnités de départ à la retraite ne fera l'objet d'aucune réévaluation au moment du départ puisque le collaborateur aura renoncé au versement de ces indemnités. Par exception, si toutefois la date de départ à la retraite venait à être modifiée pour les raisons exceptionnelles mentionnées à l'article 3.1, une vérification de l'ancienneté réellement acquise au départ sera réalisée.

3.4 Remboursement des sommes avancées en cas de départ avant la retraite

L'aménagement de fin carrière constitue une avance sur des indemnités auxquelles le collaborateur ne peut normalement prétendre qu'à son départ à la retraite.

En cas de départ de Lectra avant la retraite (excepté pour cause de décès du bénéficiaire), une déduction de la valeur des jours posés au titre de ce dispositif sera opérée sur le solde de tout compte.

Le collaborateur concerné, remboursera ainsi l'utilisation de jours d'absences anticipés sur le versement d'une prime de départ à la retraite à laquelle il ne peut plus prétendre du fait de son départ. Les jours non consommés résultant de ce dispositif seront quant à eux annulés.

3.5 Utilisation du crédit de jours d'absence rémunérée

L'avenant au contrat de travail ouvrant droit à l'aménagement de fin de carrière précise la quotité de l'indemnité de départ à la retraite prise en temps. Il exprime, à ce titre, un nombre de jours d'absence rémunérée mis à la disposition du collaborateur via la création d'un compteur spécifique dans l'application de gestion des absences.

L'avenant au contrat de travail fixe également la répartition souhaitée de ces absences, notamment lorsqu'elles sont cumulées à la fin de la carrière pour anticiper le dernier jour travaillé.

Dans le cas où les absences sont réparties aux cours des mois qui suivent et jusqu'au départ réel ; leur répartition habituelle doit être convenue avec le responsable du collaborateur. La répartition reste libre et à l'appréciation des deux parties au cours de la période du contrat de travail couverte par cet avenant. Elle peut se traduire par exemple par la planification d'une journée d'absence hebdomadaire, ou d'une semaine par mois. Les planifications de ces absences restent soumises à validation du responsable.

Lorsque les absences ne sont pas cumulées en fin de carrière, la réduction du temps de travail effectif doit être répartie sur la durée restante à travailler pour ne pas être supérieure à 40%.

3.6 Crédit de jours d'absence rémunérée

Malgré la planification anticipée du crédit de jours d'absence rémunérée, la persistance d'un reliquat au jour du départ à la retraite pourrait exister ; dans ce cas ce reliquat fera l'objet d'un paiement sur le solde de tout compte tout comme les reliquats de congés ou RTT.

3.7 Impact sur les RTT acquis

L'utilisation de l'indemnité de départ à la retraite en temps n'ouvre pas droit à l'acquisition de jour de RTT mais n'impacte pas le calcul des jours de congés payés.

3.8 Entrée en vigueur du dispositif d'aménagement de fin de carrière

Le dispositif d'aménagement de fin de carrière sera disponible pour les collaborateurs prévoyant leur départ à la retraite dans les deux années à venir à compter du 1^{er} mai 2021.

ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter 1^{er} janvier 2021.

ARTICLE 5 : REVISION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires.

Il pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

ARTICLE 6 : DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

ARTICLE 7 : FORMALITES DE DEPÔT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de Lectra et déposé par la Direction des ressources humaines.

Un exemplaire sera également remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux et un exemplaire sera transmis à l'Inspection du Travail.

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Cestas, le 12/03/2021 en quatre exemplaires originaux.

Signature

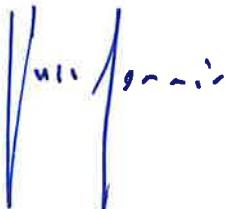
Régis Bévilhon

Directeur des ressources humaines France



Signatures

Yves Monnier (CFDT)



Emmanuelle Claerbout (SNA UNSA)



sous réserve d'un toilettage
des accords CCT & PERCO
(cf accord Thalès par ex).
Toute l'article 3