

NAO 2021, Cfdt Lectra

Continuité de prise en charge par l'employeur de la mutuelle en cas de Congé de Présence Parentale

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu. En conséquence, la prise en charge par l'employeur de 50% de la complémentaire maladie est elle aussi suspendue.

Nous demandons à ce que Lectra maintienne sa participation de 50% de la complémentaire santé durant cette période.

Prise en charge par l'employeur du Congé de Proche Aidant

Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant). Toutefois, le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA), dont le montant est de 52.08€ pour une personne seule, 43.83€ pour une personne vivant en couple, plafonnée à 22 jours dans le mois, soit des montants mensuels respectifs de 1146€ et 964€ par mois.

Nous demandons à ce que Lectra majore de 50% le montant de l'AJPA, dans la limite de la rémunération du salarié.

Prise en charge par Lectra du complément du congés paternité

Lors de l'adoption du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021 le 30 novembre 2020, le congé paternité a été allongé de 11 à 25 jours calendaires (32 pour une naissance multiple), avec une période obligatoire de 7 jours. Cette disposition entrera en vigueur le 1er juillet 2021.

En 2020, Lectra avait signé un accord pour permettre la prise en charge du complément d'indemnisation du congé paternité, comme cela se faisait pour le congé maternité.

Nous demandons à ce que Lectra poursuive son action dans l'égalité du traitement entre les femmes et les hommes et prenne en charge le complément de rémunération pour la nouvelle durée du congé paternité.

Prise en charge par Lectra de tenues vestimentaires pour le personnel de la fabrication et du magasin

Le personnel de la fabrication reçoit régulièrement une dotation pour des chaussures de sécurité. La dotation en polo n'est pas aussi bien structurée.

Nous aimerions que le personnel reçoive une dotation de 6 polos (3 à manches courtes, 3 à manches longues), de trois pantalons, et de 15 paires de chaussettes tous les trois ans.

Prise en charge par Lectra des frais d'admission au restaurant d'entreprise

Lorsqu'un salarié Lectra utilise le service de restauration de Cestas, il lui est facturé des frais d'admission de 0,62€. Pour un salarié qui utilise ce service quotidiennement, cela représente un montant annuel 135€. Sans tenir compte de l'année 2020 qui a été exceptionnellement faible en termes de fréquentation du service de restauration, 125.000 repas sont en moyenne servis chaque année. Le montant de cette mesure se monterait donc à environ 77.500€ annuellement.

Avec la mise en place prochaine du télétravail, ce montant serait néanmoins amené à baisser en fonction du nombre de jours de télétravail accordés pour les années à venir.

Versement anticipé sur le CET de l'indemnité de départ à la retraite

Durant les prochaines années, entre 25 et 30 salariés de Lectra partiront à la retraite chaque année. Une indemnité de départ à la retraite, dépendant de l'ancienneté du salarié et plafonnée à 6 mois, leur est due et est provisionnée dans les comptes de Lectra. Certains salariés aimeraient anticiper leur départ à la retraite, d'autres aimeraient lisser leur fin de carrière à temps partiel.

Sur le modèle de ce qui existe dans la société Thales, et à la demande du salarié, nous aimerions que Lectra puisse verser de manière anticipée le montant de l'indemnité légale de départ à la retraite sur le compte CET du salarié. Ces jours pourraient être mobilisés par le salarié pour anticiper son départ à la retraite, ou lisser son activité dans les derniers mois, par exemple en effectuant l'équivalent d'un mi-temps sur la dernière année d'exercice.

Accord relatif au coefficient d'embauche des cadres

Depuis quelques années, les cadres recrutés par Lectra bénéficient d'une valorisation de leur ancienneté acquise dans les sociétés autres que celles rattachées à la métallurgie. Leur ancienneté est alors appréciée comme si elle avait été acquise au sein de la métallurgie, et le coefficient d'embauche est ajusté en conséquence.

Nous aimerions que cette règle d'entreprise fasse l'objet d'un accord d'entreprise.

Frais de mise en œuvre du télétravail

Afin de permettre que chaque salarié puisse effectuer son télétravail dans le meilleur cadre possible, nous souhaiterions que Lectra participe à l'achat de matériel adapté.

Ainsi, le salarié pourra présenter des factures d'achat de matériel de bureau (lampe, fauteuil, bureau...) et d'informatique (écran, souris, imprimante...) durant la période d'adaptation au télétravail et se les faire rembourser à hauteur de 200€.

Congés d'ancienneté du personnel non cadre

Nous aimerions que le personnel non cadre bénéficie d'une quatrième journée de congé d'ancienneté à partir de 25 ans d'expérience dans l'entreprise, et d'une cinquième à partir de 30 ans. Sans distinction d'ancienneté, nous aimerions que les congés d'ancienneté soient portés à 5 jours pour les salariés âgés de 60 ans et plus.

Prime 'Covid' pour les intérimaires

Nous aimerions que le personnel intérimaire, présent aujourd'hui dans l'entreprise et présent durant le premier confinement mais n'ayant pas pu bénéficier de la prime PEPA accordée au mois de juillet, puisse bénéficier d'un rattrapage de cette prime.

Hausse salariale

Durant les 5 derniers exercices, nous avons régulièrement augmenté les plus petits salaires de Lectra au-delà de l'inflation, conduisant à une hausse de pouvoir d'achat de 5% environ pour la plus petite rémunération. Nous désirons poursuivre cette politique en accordant une hausse générale de 50€ mensuels à tous les salariés de Lectra. Nous estimons le coût de cette mesure à 500k€.

Rémunération du travail le samedi

En 2016, nous avons revalorisé la rémunération du travail le samedi. Nous aimerions réactualiser le plancher et le plafond (180€ et 220€), et indexer cette actualisation sur celle du PMSS.

Extension de la prime d'ancienneté

Nous demandons à ce que la prime d'ancienneté (actuellement 15% pour 15 ans d'ancienneté) soit étendue jusqu'à 20 ans (20 %) et commence dès la première année d'ancienneté (1%).

Revalorisation du point d'ancienneté

Nous aimerions revaloriser la valeur du point d'ancienneté à 5.65€, contre 5.58€ depuis l'accord NAO 2019.

Prise en charge de 50% de la mutuelle des retraités

Nous aimerions que Lectra prenne en charge 50% de la mutuelle des retraités. Nous estimons le coût de cette mesure à 37k€ aujourd'hui, et entre 200k€ et à 250k€ à terme.

Jours enfants malades :

Nous aimerions que le nombre de jours "enfant malade" soit majoré de 2 jours par enfant à partir du 3ème. En conséquence: 1 enfant: 5 jours, 2 enfant: 5 jours, 3 enfant: 7 jours, etc.

59 salariés ont 3 enfants à charge / 8 salariés en ont 4 / 5 salariés en ont 5

⇒ Coût de la mesure : 180j enfants malade supplémentaires au maximum.