



FORCE OUVRIERE
http://fo.latecoere.free.fr

*L'efficacité
Réformiste*

LATECOERE
TOULOUSE – GIMONT
CORNEBARRIEU

A Toulouse, le 20 Février 2008

Compte rendu de la réunion des délégués du personnel - Toulouse

Ordre du jour :

EMPLOI
PLAN DE CHARGE
ACCORD R.T.T.
5ème SEMAINE DE CONGES 2007
HEURES SUPPLEMENTAIRES
ARRCO AGIRC
MUTATIONS INTER-SITES
CONGES
DEPLACEMENT
DIF

1. EMPLOI

	<u>Cornebarrieu</u>	<u>Gimont</u>	<u>Périole</u>	
Cadres	14	1	286	} 1186
ETAM	106	34	491	
Ouvriers	57	57	150	
CDD	11	7	65	
Alternance	6	3	19	
Travailleurs temporaires	42	4	79	

Actuellement nous avons des personnels en déplacement :

- o 12 personnes chez AIRBUS
- o 10 au Brésil chez LdB
- o 4 en Tchéquie chez LLV
- o 1 aux Etats-Unis à SEATTLE
- o 1 en Corée du Sud chez KAL

Ces chiffres vont être modifiés à court terme, un plateau va se monter chez AIRBUS sur l'A350, une personne de plus devrait partir pour la Tchéquie et il y a en projet un déplacement au Canada à Montréal chez Bombardier pour travailler sur la porte passager du CSERIES

Concernant l'évolution des effectifs en 2008, le service des ressources humaines a recensé une trentaine de départs, et compte tenu de l'évolution du groupe avec la reprise des sites AIRBUS de Méaulte et ST Nazaire, nous prévoyons d'embaucher une centaine de personnes essentiellement pour les services études, achats et informatique.

2. PLAN DE CHARGE

Récapitulatif du nombre d'heures effectuées au mois de décembre 2007 par secteur d'activité.

Fabrication structure	283 700
BO-traçage	850
Etude structure	34 800
Etude électronique	2 000
Fabrication électronique	750

Evolution des plans de charges

Réponse Direction

«Sur l'A380 : La production reprend et nous allons devoir assurer une montée en cadence tout le long de l'année sur les portes passagers, ainsi que sur la barque avant.

Sur l'A350 : Le contrat sur le tronçon complet du cockpit est en cours de finalisation.

Sur le B777 : La porte cargo N° 1 est au planning la livraison est prévue en mars, mais nous avons des problèmes avec les fournisseurs US sur la livraison des pièces des portes suivantes.

Sur le F7X et le 787 : Nous devons suivre impérativement le calendrier de rattrapage.

Sur Embraer : Nous venons de débiter la mise en place du lean manufacturing sur les portes de cet appareil. Cette organisation commence à produire ses effets. Nous devons impérativement éviter les ruptures d'approvisionnement pour que l'ensemble fonctionne.»

Comment comptez-vous pallier le sous-effectif actuel et quel est l'avenir des chaînes A380 et Embraer à Gimont ?

Réponse Direction

«Un certain nombre de décisions ont été prises en début d'année 2008 pour pallier le besoin d'effectif :
Mise en sous-traitance in situ de l'ensemble de la barque A340, Recours plus important aux heures supplémentaires, Mutation entre sites vers Gimont, Lancement de formation ajusteurs-monteurs, Recrutement externe (intérim)»

Quels personnels seront amenés à travailler sur la chaîne A330 (Intérimaires, sous-traitants, employés gimontois ou mobilité interne) ? Pouvez-vous nous fournir un calendrier prévisionnel sur la mise en place de la chaîne A330 ?

Réponse Direction

«Sous réserve d'un accord financier avec Méaulte, nous devrions commencer le transfert de la barque A330-340 basique vers fin avril avec l'intégration de personnel nouveau et éventuellement de la sous-traitance in situ sur certains postes le temps de former du personnel Latécoère. L'effectif concerné sur ce chantier sera de 13 à 15 personnes sur la 1ère phase de transfert pour monter à environ 22 personnes sur l'ensemble de la chaîne. Le transfert s'effectuera en 2 phases :

Transfert du poste principal et du poste support de fin avril à fin novembre (jusqu'à cadence 8)

Pour le bâti de montage des sous-ensembles la date sera à déterminer au cours du second semestre.»

Position FO

Concernant l'emploi, les délégués du personnel FO constatent que **l'objectif de la Direction est en forte croissance** pour des secteurs d'emplois bien précis. Ces embauches s'accompagnent également de fortes externalisations de charges dans les métiers de base comme la tôlerie ou les machines-outils.

Ces décisions ne nous laisseront-elles pas dans **l'incapacité de maîtriser** aujourd'hui nos **développements et nos productions** ? Ne nous empêcheront-elles pas, dans l'avenir, **de réagir face aux aléas** que connaît toute activité industrielle ?

Les délégués du personnel FO ne peuvent que se féliciter de la croissance de l'effectif, de l'acquisition et de renforcement de nouvelles compétences sur les matériaux composites.

Mais faut-il pour autant oublier et **laisser sur le côté les compétences** et le savoir-faire qui ont fait la renommée de notre société ?

Les pièces en matériaux composites sont réalisées en **Tchéquie pour la part Boeing** et demain à **Méaulte pour la part AIRBUS**. Que vont donc devenir les emplois industriels sur les sites de Midi-Pyrénées ?

Pour ce qui est de l'emploi sur Gimont, les délégués du personnel FO revendiquent une reprise des embauches. En effet nous ne pouvons que constater le tassement des effectifs sur ce site. Certes il y a eu des embauches mais aussi beaucoup de mutations inter sites ainsi que des démissions.

A quand un plan d'embauche d'envergure sur ce site ?

3. ACCORD R.T.T.

L'article 12.2 de l'accord de RTT que nous avons signé prévoit que le personnel ingénieur et cadre doit effectuer 218 jours de travail par an maximum. Tous les cadres ont-ils obéi à cette règle en 2007 ?

Réponse Direction

«Non, cinquante personnels ingénieurs et cadres ont dépassé le maximum de 218 jours. La plupart de ces personnels pour un ou deux jours.»

Position FO

Pour ce qui est de ce point les délégués du personnel FO ont à nouveau demandé que le personnel cadre **puisse bénéficier du paiement des jours travaillés au-delà de 218 jours**, notre accord ne prévoit pas de possibilité de paiement pour le personnel qui le souhaite (il faut en effet passer ces jours sur le CET pour les monétiser, mais dans ce cas on perd la majoration).

FO **attend toujours une réunion de la commission paritaire de l'accord RTT** afin de modifier par avenant et d'intégrer le paiement majoré de ces journées pour le personnel qui le souhaite.

Le gouvernement va certainement légiférer sur ce point, **nous attendons les décrets d'application** et nous demandons **une dérogation** sur le délai pour ces jours qui doivent être versés avant le 31 janvier sur le CET.

4. 5EME SEMAINE DE CONGES 2007

Combien de personnels ont travaillé pendant la période de fermeture de fin d'année ?

Réponse Direction

«Très peu de personnels ont travaillé pendant la semaine entière. Environ quatre-vingt dix personnes ont travaillé de un à trois jours pendant cette semaine, pour la plupart il s'agissait des 26, 27 et 28 décembre.»

Comment va s'effectuer la régularisation des congés pour le personnel à qui la maîtrise a demandé de travailler uniquement le 26,27 et 28 décembre 2007 ?

Réponse Direction

«Pour ces personnels nous allons rétrocéder sur le bulletin de salaire le même nombre de jour de congés payés.»

Le restaurant d'entreprise étant fermé, comment rémunérez-vous le repas pendant cette période ?

Réponse Direction

«Nous allons verser pour chaque jour travaillé une prime de panier, pour mémoire celle-ci s'élève à 3,60€.»

Avez-vous mis des personnels en astreinte durant cette période ? Quelle à été leur rémunération ?

Réponse Direction

«Oui, nous avons fait appel au volontariat, en dérogation avec l'accord et pour tenir compte de la période des fêtes le montant de la prime a été fixé à la prime normalement versée un samedi, soit 31,74€ par jour d'astreinte.»

Position FO

Au sujet de la fermeture en fin d'année les délégués du personnel FO constatent qu'un nombre important de personnels était présent dans l'entreprise.

Depuis 1982, date de la création de cette 5^{ème} semaine **nous sommes en désaccord avec la Direction de l'entreprise** et nous ne signons pas l'annexe qui fixe la date de cette semaine de congés.

Notre revendication n'a pas changé d'un iota, nous souhaitons obtenir **une libération** de cette semaine afin que chacun (comme chez AIRBUS) puisse **poser sa semaine librement**.

5. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent d'heures supplémentaires a été fixé par accord collectif national étendu. Le personnel de la société a-t-il obéi à cette règle en 2007 ?

Réponse Direction

« Environ trente personnes ont dépassé le quota fixé par cet accord, en application des derniers textes sur les heures supplémentaires nous avons signé des avenants individuels avec ces personnels. »

Position FO

Jusqu'à présent, le droit du travail ne comprenait que les heures supplémentaires. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi n° 2005-296 du 31 mars 2005, il est désormais possible, avec l'accord du salarié et de l'employeur, **d'effectuer des heures supplémentaires choisies.**

La convention collective nationale de branche a été modifiée par avenant du 3 mars 2006 **signé par FO**, elle prévoit un paiement de ces heures avec un taux de majoration **minimale de 25% et de 50% dès la 8^{ème} heure supplémentaire.**

Les délégués du personnel FO ont demandé l'ouverture d'une négociation sur ce point **pour traiter par accord d'entreprise des contreparties**, notamment en termes de **repos compensateur.**

6. ARRCO AGIRC

Nous avons reçu avec les bulletins de salaire 2007, un relevé des points de retraite ARRCO AGIRC. Ce relevé ne comporte pas de versement de points pour l'année 2006. Avez-vous cotisé et si oui, nous demandons un relevé de points mis à jour.

Réponse Direction

« Oui, nous avons cotisé à ces deux caisses, compte tenu de cette erreur nous allons envoyer un courrier aux organismes afin de résoudre au plus vite ce problème. »

Position FO

Ce point a déjà été évoqué deux fois par les délégués du personnel. Pour FO, **il s'agit de salaire différé** puisque ces points vont permettre de calculer la valeur de la pension complémentaire à la Sécurité Sociale lors de la prise de retraite.

Parce que cotiser est obligatoire, le versement de votre retraite est garanti

Mais il faut avant tout que le relevé de point soit juste, après vérification (c'est aussi ça le rôle des délégués du personnel), **aujourd'hui il ne l'est pas** et c'est le sens de la demande de FO auprès de la Direction. **Nous suivons ce dossier avec la plus grande attention.**

7. MUTATIONS INTER-SITES

Certains travaux changent de sites, vous demandez au personnel de production de suivre leur chantier. Quelle compensation allez-vous leur attribuer ?

Réponse Direction

« Nous avons mis en place sous la responsabilité des ressources humaines une cellule sur cette problématique. Dans un premier temps il a été décidé de :

Donner une prime d'incitation qui pourrait être pour une mutation entre Toulouse et Cornebarrieu de 500€.

Pour le personnel qui opte pour une mutation et qui souhaite déménager, l'entreprise assurera par l'intermédiaire du CIL-Interlogement une aide à la mobilité et au déménagement. »

Position FO

Concernant ces mutations pour les délégués du personnel FO **la priorité reste le volontariat**. Se posent également d'autres questions :

Comment sera traitée la compensation **des frais** engendrés par le **différentiel kilométrique ?**

Quelle sera l'adaptation des horaires entre tous les sites Latécoère ?

En tout état de cause il nous semble que la valeur de la prime d'incitation est bien basse et que son montant **devra être revu à la hausse** pour vraiment inciter les salariés aux changements de sites.

8. CONGES

Vous avez annoncé lors du Comité d'entreprise de la fin d'année une modification de la règle de la prise des congés d'été annuels qui a été fixée par accord. Cet accord devient donc caduque nous vous demandons de respecter la règle fixée par le code du travail et de dénoncer l'accord comme il se doit.

Réponse Direction

«Effectivement un accord a été signé, mais pas par FO. La Direction de la Société a constaté une désorganisation l'an dernier lors de la prise des congés principaux.

Nous allons donc éditer une note de service que le personnel recevra avec le bulletin de salaire dans laquelle nous faisons une recommandation de prise de congés. Prise de deux semaines de congés consécutive entre le 14 juillet et le 22 août et plus particulièrement entre le 1er et le 22 août.»

Position FO

Pour les délégués du personnel FO la non application d'un accord doit entraîner **obligatoirement sa dénonciation**.

Il ne peut y avoir de demi-mesure

La note de service **n'obéit pas aux règles de l'accord**, elle doit être dénoncée dans les conditions prévues à l'article **L132-8 du Code du Travail**.

9. DIF

Des personnels ont effectué des formations dans le cadre du DIF en 2007. Aucune rémunération n'a été versée à ce titre sur le bulletin de salaire. Nous vous demandons de faire le rectificatif.

Réponse Direction

«Le rectificatif des rémunérations sera effectué dans la paie du moi de janvier 2008.»

Comment allez-vous calculer le taux horaire de l'allocation de formation du DIF pour toutes les catégories de personnels Cadres Forfaités et Mensuels.

Réponse Direction

«Le taux horaire de l'allocation de formation du DIF est calculé comme suit :

Non cadre	$\frac{50\% \text{ de la rémunération nette des 12 derniers mois } \times \text{ heures de DIF}}{\text{Heures travaillées dans l'année}}$
Cadre	$\frac{50\% \text{ de la rémunération nette des 12 derniers mois } \times \text{ heures de DIF}}{163,13 \times 12 \times \frac{218}{217}}$

Position FO

FO est signataire de l'accord interprofessionnel sur le DIF, nous sommes maintenant dans l'application de cet accord au niveau de l'entreprise. Ce nouveau droit permet avec l'accord de son employeur, de développer, compléter, renouveler sa qualification, ses compétences et ses aptitudes professionnelles dans le cadre d'une formation.

Lors de toutes les discussions sur la mise en place, la Direction est restée ferme **pas de DIF pendant les heures de travail.**

Les délégués du personnels FO reviennent donc aux fondamentaux (le petit chiffre en bas à droite de la feuille de paie).

DIF hors temps de travail égale allocation de formation.

A la première lecture les deux formules peuvent paraître complexes, mais après vérification par les délégués du personnel FO elles donnent le résultat escompté par nos accords

10. DEPLACEMENT

Un groupe de travail a été constitué au sein de la Direction depuis au moins six mois pour examiner les différents points sur les déplacements. Peut-on avoir un état d'avancement de ce groupe de travail ?

Réponse Direction

«Un groupe de travail a été constitué au sein de la Direction, un document est en cours de rédaction mais il n'est pas tout à fait verrouillé, il faut encore effectuer relecture de ce texte avant son application.»

Certains personnels LATECOERE vont aller travailler sur les sites AIRBUS Toulouse, avez-vous prévu quelques adaptations pour qu'ils puissent bénéficier des restaurants d'entreprise AIRBUS et si oui à quel taux ?

Réponse Direction

«A votre demande, nous sommes en train de prendre contact avec le gérant des restaurants chez AIRBUS, afin que le personnel LATECOERE puisse bénéficier de leur restaurant d'entreprise.»

Position FO

Pour les délégués du personnel FO la question des conditions de déplacement pose problème **depuis maintenant pas mal de temps** Un grand nombre de protestations émanent actuellement de salariés qui sont injustement pénalisés, alors qu'ils contribuent pourtant à l'effort demandé par la Direction.

Est-il normal que des salariés perdent du pouvoir d'achat lorsqu'ils sont en déplacement ?

Pour FO la réponse est : NON

De plus, après vérification de nos accords les délégués du personnel constatent également que **les forfaits de déplacement en métropole** ont évolué chez AIRBUS et que chez Latécoère c'est le calme plat, aucune évolution.....

FO revendique encore une fois l'alignement sur AIRBUS

Pour mémoire le forfait province était de **73,30 €** et passe à **76,30 €** et celui de Paris et de sa région était de **86,80 €** il doit passer à **91,50 €**.

A quand une note de service sur ce point particulier ?

A quand le rétroactif ?