

A Toulouse, le 12 Juin 2008

POLITIQUE SALARIALE (Acte1)

Propositions inacceptables

La Direction a réuni les organisations syndicales le 12 juin pour aborder la Négociation Annuelle Obligatoire. La délégation FO était composée **d'un délégué syndical par site** représentant les personnels non-cadres et cadres.

Dans ce contexte particulier, pour la première fois lors de réunion de ce type la Direction était représentée par MM. Beugnet, Burello, Calmette et Vaidié.

En préambule ont été présentés le contexte et les enjeux:

- la fin de Zéphyr
- pas d'augmentation de capital
- un endettement critique
- une exposition au dollar élevée

- l'urgence consiste à rétablir notre trésorerie
- et ensuite redresser durablement notre rentabilité

En conclusion la direction a affirmé que **les mois à venir seront décisifs**. Au cours de cette réunion les propositions écrites de la direction ont été les suivantes :

Politique salariale en 2 étapes :

Une première pour prendre en compte les efforts faits par le personnel avec :

- une AG pouvant aller jusqu'à 1,5% pour les non cadres versée avant les congés.
- une AI du même pourcentage pour les cadres.

Une seconde étape étant conditionnée à l'amélioration de notre trésorerie consistant en :

- une AI pour les non cadres.
- pour les cadres, un complément d'AI. La mesure globale (1^{ère} + 2^{ème} étape) pour les cadres aurait lieu en une seule fois.
- Le pourcentage AG + AI des non cadres serait égal au pourcentage AI des cadres

Temps de travail

Pour réduire nos frais de personnel, négociation de toutes les solutions légales permettant d'augmenter le temps de travail, l'efficacité, la productivité.

Première constatation de FO : lors de cette réunion **aucun des documents obligatoires ne nous a été remis :**

*Moyenne des salaires par catégories et par sexe,
Dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie (rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés les mieux payés et la moyenne des 10% des plus bas salaires*

*Information relative à la durée et à l'organisation du temps de travail, notamment sur le nombre et la répartition des heures supplémentaires par catégories de salariés
Répartition dans l'entreprise des horaires de travail dans le cadre de la semaine, du mois, etc. ; Application éventuelle de différentes formules de répartition du temps de travail (modulation, etc.), la mise en place du temps partiel à la demande des salariés ;*

*Rapport sur l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 432-3-1 du Code du travail
Evolution de l'emploi dans l'entreprise, notamment le nombre de contrats à durée déterminée et des missions temporaires, le nombre de journées de travail effectuées par les titulaires de ces contrats, les motifs de recours à ces contrats, les prévisions annuelles et pluriannuelles d'emploi dans l'entreprise.*

Comment dès lors se forger **une idée objective de la situation ?**

Après analyse et avec le peu de documents en notre possession, **FO reste sur sa position** : l'alignement sur AIRBUS.

N'oublions jamais, quand AIRBUS était en difficulté nous avons toujours appliqué l'alignement même si LATECOERE ne rencontrait pas les mêmes problèmes.

Messieurs de la Direction, pour FO, c'est l'alignement sur AIRBUS qui a été et qui est **un des principaux éléments de la paix sociale** chez LATECOERE.

Pour cette première réunion nos DRH avancent des pistes de réflexion sur : Alignement salarial avec AIRBUS non remis en cause, mais un souhait de différer son entière application dans le temps. **Ces propositions semblent inacceptables au bureau FO LATECOERE.**

FO Latécoère appelle l'ensemble de ses adhérents à participer aux assemblées générales (dates à définir) qui seront organisées sur les trois sites **pour fixer la ligne de conduite et la réponse à notre Direction.....**