



*L'efficacité
Réformiste*

LATECOERE
TOULOUSE – GIMONT
CORNEBARRIEU

A Toulouse, le 7 Octobre 2008

Compte rendu de la réunion des délégués du personnel - Toulouse

Direction : Calmette JM, M.Vaidié

Force Ouvrière : Amiel C., Clavel G., Da Costa Y., Goutorbe S., Héritier C., Miquel P., Rivière P., Sermeth M.,

Excusés : Bergé M., Mathieu T.

1. EMPLOI

Effectif	<u>Cornebarrieu</u>	<u>Gimont</u>	<u>Périole</u>	
Cadres	16	1	295	} 1155 (dont 54 CDD)
ETAM	104	32	466	
Ouvriers	61	56	124	
Alternance	5	1	15	
Travailleurs Temporaires	46	9	142	

Départs anticipés, une lettre ministérielle du 07 juillet 2008 a été publiée, confirmant l'augmentation de la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite. Le 16 juillet 2008 un accord a été signé sur les retraites complémentaires afin de prolonger l'accord AGIRC ARCCO. Allez-vous fin 2008 continuer les départs Delalande compte tenu de ces dispositions ?

Réponse Direction

«Une négociation en 2003 prévoyait de reculer la date de départ d'une année.

Pour ce qui concerne la dispense d'emploi qui est aujourd'hui à 57 1/2, il y aura un durcissement à partir de l'année prochaine. Aucune décision n'est aujourd'hui prise pour les départs anticipés en 2009, par contre tout sera fait pour que les seniors restent jusqu'à 60 ans. La dispense d'emploi ne tient pas compte de l'accord du 16 juillet.»

Position FO

Concernant l'emploi, les élus FO déplorent que l'effectif ne cesse de diminuer. Moins 50 personnes en un trimestre, les techniciens par des non renouvellements de CDD sont la catégorie la plus touchée. Nous mettons en garde la Direction sur la pratique des renouvellements de CDD par des intérimaires.

Les délégués du personnel FO constatent que peu à peu la durée de travail ne s'allonge pas en heures mais en année. La principale cause étant le durcissement des règles de départ.

Pour FO si l'allongement se confirme, ce que nous allons vérifier, il faudra arriver à un accord qui permette d'aménager les postes de travail, les déroulements de carrière des plus anciens d'entre nous.

2. PLAN DE CHARGE

Récapitulatif du nombre d'heures effectuées au mois de juin et juillet et août par secteur d'activité.

Fabrication structure	317200	435500
BO-traçage	900	2150
Etude structure	46400	68200
Etude électronique	2160	2880
Fabrication électronique	910	1220

Avez-vous répondu à de nouvelles propositions. Où en sommes-nous sur L'A350 ? le SMS ? Boeing ?, Bombardier ?....

Réponse Direction

« Sur l'A350 nous avons actuellement une quarantaine de personnes chez EADS. Sur le Cseries nous avons une montée en puissance et le chantier durera 3ans.

Nous sommes en négociation avec Mitsubishi sur l'avion « MRG ». Si nous sommes retenus une équipe partira au Japon d'ici la fin de l'année

En ce qui concerne le SMS, nous n'avons pas été retenus. Par contre DASSAULT a félicité l'équipe qui a travaillé sur le F7X, nous pourrions donc être appelés à travailler chez eux en Sous Traitance.»

Nous constatons que :

- La chaîne Boeing est arrêtée ?
- Le personnel des M.O. n'a plus de travail ?
- Des heures d'équipes ont été supprimées?
- Le travail du BE part en zone low-cost ?

Allez-vous assurer à court et à long terme le plein emploi au personnel de la société sur les 3 sites ?

Réponse Direction

« Actuellement un fournisseur Américain a un problème de cadence pour fournir des peaux et la grève chez BOEING a des conséquences sur la production chez LATECOERE notamment aux machines-outils, surtout sur la 5 axes. Nous avons toujours besoin d'effectuer des heures d'équipes mais pas de 3x8.

Sur le T15 la chaîne est en cours de modification pour passer de cadence 7 à 9 et sur le meuble électrique de l'A400M le programme glisse de 6 mois supplémentaires.»

Il n'y a pas et il n'y aura pas de problèmes d'emploi pour les salariés LATECOERE.

Position FO

Pour FO la déclaration de notre Directeur des ressources humaines n'engage que lui. Nous constatons le départ massif de production dans des pays à faible coût de main d'œuvre et aucun nouveau chantier n'est à l'horizon.

Nous attendons un engagement fort de la Direction dans le sens du plein emploi industriel sur les trois sites LATECOERE.

3. RECONNAISSANCE

Au bout de combien de temps et à quel niveau sera placé le personnel ayant obtenu le diplôme d'ingénieur grâce à la promotion sociale ?

Réponse Direction

« Il n'y a pas de mesure systématique. On ne peut pas cautionner toutes les formations. Le passage en statut cadre n'est pas obligatoire. A contrario s'il y a eu accord de l'entreprise avec le personnel la reconnaissance s'effectue dans les dix huit mois.»

Position FO

Des accords entreprise/salariés existent, les délégués du personnel FO demandent que soit effectuée la revalorisation salariale dans les dix-huit mois, et ce, malgré le blocage des négociations salariales.

4. LOI TEPA

La loi dite « TEPA » (Travail, Emploi et Pouvoir d'Achat) a été validée par le conseil constitutionnel le 16 août et complétée par un décret (n°2007-1380) en date du 24 septembre 2007. Nous avons constaté un problème dans l'application chez Latécoère : en effet les personnels non cadres en équipe qui effectuent des heures supplémentaires ne bénéficient pas des exonérations ?

Nous vous demandons de corriger rapidement. De plus les états remis par Latécoère au service des impôts pour 2007 ne portent pas non plus les exonérations, nous vous demandons d'apporter les rectificatifs nécessaires afin que les personnels concernés puissent faire les réclamations s'ils le souhaitent.

Réponse Direction

«Pour les personnels qui font des heures supplémentaires en équipe, nous allons étudier les textes dans le sens de votre demande et les appliquerons s'il y a lieu.»

Position FO

FO est intervenu sur ce point à la demande de nombreux salariés. La Loi TEPA fait partie intégrale du Code du Travail et doit s'appliquer à tous de la même façon. Nous demandons la rétroactivité sur ce point de façon urgente !!!!!

5. TEMPS DE TRAVAIL

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail prévoit de nouvelles dispositions concernant notamment les heures supplémentaires et les conventions de forfait en jours.

Quel sera l'impact pour les salariés non cadres de la société Latécoère sur :

- Le contingent d'heures supplémentaires
- Les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent
- Le repos compensateur (contrepartie obligatoire en repos)
-

Et pour le personnel cadre sur :

- La convention de forfait en jours sur l'année

Réponse Direction

«Pour les personnels non cadre le nombre d'heures supplémentaires maximum est de 175 heures par an, le nouveau contexte juridique permet d'augmenter ce quota par accord individuel avec les salariés. Ceci va impacter la notion de repos compensateur légal. Pour les personnels cadres le maximum reste à 218 jours comme signé dans la convention de forfait avec les organisations syndicales.»

Position FO

Pour les délégués du personnel FORCE OUVRIERE cette loi va aussi dans le sens de l'allongement du temps de travail choisi. Les salariés non-cadres auront donc le choix de travailler plus avec contrepartie salariale et majoration des heures.

Pour ce qui est des personnels cadres 218 jours est une limite haute, pour ceux qui font le choix du paiement il faut là aussi une compensation salariale à la hauteur des efforts consentis.

6. ACCORD SALARIAL

Vous avez pratiqué unilatéralement une Augmentation Générale pour le personnel non cadre le 1er juillet 2008 avec un talon à 35€. Toute modification de la base doit s'accompagner d'une note de service. Quand allez-vous l'éditer ?

Réponse Direction

«Les négociations salariales vont continuer, une réunion est prévue le 1er octobre. La note qui fixe la valeur des points et le salaire mini sera faite très prochainement.»

Position FO

Concernant l'accord salarial 2008 les délégués du personnel FO n'ont qu'une demande c'est la même depuis plus de 30 ans

Alignement politique salariale Airbus

7. HARCELEMENT

Depuis quelques temps dans certains services, la hiérarchie impose au personnel cadre de travailler le vendredi après-midi quels que soient les horaires qui ont été effectués pendant la semaine. La réglementation de la durée du travail dans la société LATECOERE découle d'un accord signé par FORCE OUVRIERE. Dans celui-ci, il n'a jamais été question de travail le vendredi après-midi mais plutôt d'une convention de forfait où le personnel cadre s'organise pour effectuer 218 jours par an. Nous vous demandons de donner consigne à la hiérarchie pour arrêter les pressions.

Réponse Direction

«Nous demandons simplement aux cadres de respecter les 218 jours. Il n'a jamais été question que les cadres ne travaillent pas le vendredi après-midi. S'ils ne restent pas, ils ne font pas leur quota d'heures, nous leurs demandons donc d'être présents.»

Position FO

Pour FO le personnel cadre en position I, II, III A et III B, fait partie des cadres autonomes. C'est-à-dire qu'ils ont signé une convention individuelle de forfait annualisé en jours.

L'accord signé par FO prévoit qu'ils effectuent 218 jours de travail par an dans le respect des limites légales.

Limite quotidienne du travail :

La durée quotidienne maximale de présence est fixée à 10 heures

La durée quotidienne minimale de présence ne saurait être inférieure à 4 heures

Assortie d'un temps de repos entre deux journées de travail qui ne peut être inférieur à 13 heures

A ce titre ils sont autonomes et n'ont aucune obligation de rester le vendredi après-midi dans la mesure où ils ont rempli leur mission.

A contrario, les cadres dirigeants (en position III Bex et IIIC) n'ont pas de référence horaire dans leur contrat mais pour compenser bénéficient d'avantages tels que la voiture de fonction, etc...

Alors messieurs de la Direction ne confondez pas cadres autonomes et cadres dirigeants ou si c'est la même chose alignez les rémunérations et les avantages vers le haut !!!!!