



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

*L'efficacité  
Réformiste*

**LATECOERE**  
**TOULOUSE – GIMONT**  
**CORNEBARRIEU**

A Toulouse, le 22 Janvier 2009

## Compte rendu de la réunion des délégués du personnel - Toulouse

### I. PARTICIPANTS

Direction : C. PIGNERES-BOUTONNET, M.VAIDIE

Délégués FO : C.AMIEL, Y.DA COSTA, S.GOUTORBE, C.HERITIER, T.MATHIEU, P.RIVIERE

### II. EMPLOI

Evolution de l'emploi sur les trois sites

|                        | Cornebarrieu | Gimont | Périole |                           |
|------------------------|--------------|--------|---------|---------------------------|
| Cadres                 | 14           | 1      | 294     | } <b>1136 dont 56 CDD</b> |
| ETAM                   | 102          | 29     | 464     |                           |
| Ouvriers               | 58           | 57     | 117     |                           |
| CDD                    | 10           | 3      | 56      |                           |
| Alternance             | 6            | 2      | 24      |                           |
| Travailleur temporaire | 49           | 11     | 130     |                           |

### III. PLAN DE CHARGE

Pensez-vous organiser des mouvements de personnel entre sites ?

*Réponse de la Direction :*

*«Devant les baisses de charge annoncées par nos clients, nous devons procéder à des mouvements de personnel entre sites, cela continuera tant que la charge de Gimont sera aussi basse. En revanche, le personnel concerné percevra des indemnités kilométriques et sera considéré en déplacement. Il est à prévoir également une diminution du travail en équipe. Les diverses préparations techniques subiront des restructurations.»*

#### Considération FO

Les mouvements de personnel intersites vont bon train ; tant que se sont des déplacements de courte durée, dans le cadre d'un horaire journalier, cela ne pose pas ou peu de problèmes.

Qu'en sera-t-il, lorsque ces salariés seront en équipe et que la pénibilité et la fatigue se feront sentir ?

La Direction a-t-elle pesé les risques d'accident que cela risque d'engendrer ?

FO demande que les personnes touchées par ces mesures, soient informées dans les plus brefs délais. Nous vous demandons d'informer le CE ainsi que les délégués du personnel de l'avancée de vos investigations.

#### **IV. SENIORS**

**Avez-vous effectué une analyse relative au nouveau projet de loi sur l'emploi des séniors ? Nous vous rappelons notre demande de négociation d'un accord sur la pénibilité au niveau de Latécoère.**

*Réponse de la Direction :*

*«Il est exact que nous avons obligation d'un accord d'entreprise d'ici le 31 Décembre 2009. Nous analysons actuellement la législation, je vous propose de faire un point lors d'une prochaine réunion.»*

**Dans le cadre de la rupture conventionnelle, comptez-vous mettre en application la LOI n° 2008-758 du 1er août 2008 Art 4 pour les personnels nés en 1951. Les textes qui viennent d'être publiés dispensent encore de recherche d'emploi les personnels nés en 51. Avez-vous établi une liste de personnes qui pourraient être concernées en 2009 ?**

*Réponse de la Direction :*

*«Le Service des Ressources Humaines a établi une liste pour les personnes nées en 1951. Concernant le personnel né en 1952, le dispositif ne s'applique plus, mais nous recherchons une solution.»*

#### **Considération FO**

Lors de notre réunion des Délégués du personnel de **FO**, nous avons déploré une baisse des effectifs de cinquante personnes. Le chiffre global de Janvier décroît encore de vingt.

A une époque pas si lointaine, on nous expliquait que dans le cadre d'un marché mondial, il fallait fabriquer dans des pays Low Cost et que cela n'aurait que des conséquences positives sur l'emploi en France. **FO** n'arrête pas de le rappeler, nous sommes dans un marché où la concurrence est rude.

Aujourd'hui force est de constater que les choix industriels déclinés dans les plans Objectif 2009 et défi 2011 font que l'emploi des trois sites Latécoère est souvent la première victime.

En ce qui concerne les séniors, **FO** a analysé les textes et l'accord AGFF. Au cours de la réunion, les délégués du personnel ont demandé à la direction de convoquer au plus tôt les salariés nés en 1951 qui sont concernés par cette mesure.

Pour ceux nés en 1952, la loi ne les dispensera plus de recherche d'emploi pendant la période de chômage, la durée du temps du travail va inévitablement s'allonger, c'est à ce titre que **FO** Latécoère revendique l'ouverture d'une négociation sur la pénibilité.

De plus, toujours sur ce sujet, la confédération **FO** a décidé de ne pas signer l'accord UNEDIC. Les motifs de cette non-signature tiennent à l'insuffisance de la prise en compte des précaires, au non-respect par le patronat de ses engagements (mise en place d'une prime forfaitaire pour les moins de 25 ans), à la réduction de la durée d'indemnisation pour des dizaines de milliers de chômeurs et à la mise en place quasi automatique d'une baisse des cotisations. Le tout dans un contexte de crise aiguë conduisant à une augmentation importante du chômage et de la durée au chômage.

#### **V. AUDIT**

**Vous débutez un audit dans le service DSI de Latécoère. Quel en est le but ?**

*Réponse de la Direction :*

*«Cet audit a pour but de faire un point précis sur l'utilisation du service et de l'outil informatique par les utilisateurs. L'externalisation n'est pas le but à ce jour chez LATECOERE.»*

## VI. ACCORD R.T.T.

Suite à l'article 12.2 de l'accord de RTT, le personnel ingénieur et cadre effectue 218 jours de travail par an maximum. Tous les cadres ont-ils obéi à cette règle ?

Le contingent annuel d'heures supplémentaires a été fixé par accord collectif étendu à 175 heures.

Combien de personnes ont dépassé ce quota ?

*Réponse de la Direction :*

*«La majorité des personnels cadres ont un compte positif de un à trois jours. En règle générale la récupération des soldes positifs se fera pendant l'année 2009. Une dizaine de personnes se sont fait payer le reliquat des RTT 2007. Concernant le personnel non cadre et non forfaité, 61 personnes ont dépassé le quota de 175 heures.»*

### **Considération FO**

Les règles qui régissent les heures supplémentaires ont constamment évolué ces trois dernières années, les derniers textes en vigueur vont vers un plus grand assouplissement.

Malgré cela, **FO** constate que chez Latécoère, les bornes fixées par la loi sont dépassées dans certains services.

Au cours de cette réunion **FO** a rappelé sa position, qui est avant tout de privilégier le volontariat et les règles édictées par le code du travail : **48h par semaine maxi et 42h en moyenne sur les douze dernières semaines.** **FO** constate le caractère non occasionnel des sollicitations pour les heures supplémentaires.

Nous sommes dans une activité cyclique, avec ses hauts et ses bas, mais dans certains cas, les forfaits sont carrément explosés, sans aucune contrepartie pour les salariés. Modification écrite du contrat de travail, organisation des horaires, planification des vagues de repas, règles de majoration et compensations éventuelles, sont des points que **FO** souhaite contractualiser au travers d'un accord

## VII. DEPLACEMENT

Vous appliquez sur les avances de frais de remboursement la note de service Réf. : FR/06/2005 pour tous les types de déplacement France et Etranger.

Dans le cas des missions à l'étranger des sommes importantes sont avancées par les salariés, nous vous demandons de modifier la note pour allouer au personnel en mission des montants plus proche de 70% (au lieu des 50% actuels)

Un groupe de travail a été constitué au sein de la Direction depuis maintenant plus d'un an pour examiner les différents points.

Pourquoi sommes-nous encore sans réponse officielle à ce sujet ?

*Réponse de la Direction :*

*«Une note est actuellement en cours de signature, elle sortira prochainement. Un acompte de 300€ est actuellement accordé sur demande.*

*Tout salarié peut demander une avance de 75% de ses frais de déplacements (plafonnés à 2000€). Le personnel doit remettre à la comptabilité dès son retour de mission les notes de frais afin que les avances soient remboursées au plus vite.»*

### **Considération FO**

Les multiples requêtes des Délégués du Personnel force ouvrière ont enfin été entendues. La surveillance du respect des accords étant un axe principal dans nos revendications. **FO** n'aura de cesse de les faire respecter. Notre ténacité a porté ses fruits.

## VIII. FERMETURE USINE

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

*Réponse de la Direction :*

*«Durant cette période, 241 personnes ont travaillé au moins 1 jour durant la période de fermeture.»*

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

*Réponse de la Direction :*

*«Comme les années précédentes le personnel ouvrier et forfaité recevra sur la feuille de paie de janvier une prime de panier.»*

**Avez-vous mis des personnels en astreinte durant cette période ?**

*Réponse de la Direction :*

*«Oui 6 personnes ont été d'astreinte durant cette période.»*

**Certains Personnels (jeunes embauchés, apprentis, contrats de professionnalisation, etc.) n'avaient pu capitaliser assez de jours pour poser la 5ème semaine de congés. Ont-ils eu la possibilité de travailler pendant la fermeture de l'Usine ?**

**Avez-vous inscrit ces personnels à l'ASSEDIC ?**

*Réponse de la Direction :*

*«Les salariés ont eu la possibilité de prendre des jours de congés par anticipation, ce qui est la solution la plus intéressante financièrement (Calcul de la prime, intéressement...). L'inscription aux ASSEDIC a disparu car l'usine n'a pas de fermeture officielle durant cette période.»*

### **Considération FO**

Au sujet des astreintes, les délégués du personnel FORCE OUVRIERE rappellent que celles-ci sont interdites pendant la période de congés. FO demande à la Direction de donner des directives dans ce sens.

Le syndicat FO remémore à la Direction que la cinquième semaine est désignée sur le compte rendu du Comité d'Entreprise comme étant une semaine de fermeture officielle.

## IX. TRANSPORT

**Nous vous demandons de négocier une prime de transport conformément aux dispositions prévues aux articles L3261-1 à L3261-5 du code de travail.**

*Réponse de la Direction :*

*«Nous ne pouvons que suivre les textes de lois et décrets. Le personnel intéressé remplira un document mis prochainement à sa disposition par le service paye: 50% du titre de transport sera remboursé par la société sur présentation des justificatifs. Cette disposition devrait prendre effet en février.»*

### **Considération FO**

Les délégués du personnel notent que la Direction s'évertue à n'appliquer qu'une partie des textes de lois. FO demande son élargissement à la prise en charge du carburant ainsi que son application aux salariés à temps partiel....

A ce titre, FO demande l'ouverture de négociations sur l'ensemble de ces points.

**Le syndicat FO Latécoère remercie les salariés qui ont répondu à l'appel de la manifestation du 29 Janvier 2009. La présence de chacun a favorisé la réussite de cette Journée.**