



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

*L'efficacité  
Réformiste*

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

**A Toulouse, le 28 Mai 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, P.VESSELA, C.HERITIER, T.MATHIEU, P.RIVIERE, P.MIQUEL

### II. EMPLOI

Evolution de l'emploi sur les trois sites.

Personnel LATECOERE (Cadres, ETAM, Mensuels)

Contrats à durée déterminée

Départs anticipés.

Contrats d'alternance (professionnalisation et apprentis.)

Personnel travailleur temporaire (par secteur d'activité)

Embauche contrats de professionnalisation.

Evolution de l'emploi sur les trois sites.

Effectif au 30/04/2009	Cornebarrieu	Gimont	Toulouse	
Cadres	9	1	286	} 1121 CDI dont 55 CDD
ETAM	99	29	460	
Ouvriers	59	54	124	
CDD	10	2	43	
Alternance	5	2	17	
Travailleur temporaire	33	7	94	

Réponse Direction :

«Suite à notre demande faite aux différentes sociétés aéronautiques de nous aider à mieux passer la crise en nous permettant d'envoyer du personnel en déplacement chez eux, nous avons été contactés par THALES chez qui nous pourrions placer cinq personnes dont déjà 4 ont été convoquées, par la société GOODRICH pour 2 personnes et nous sommes en pourparler avec AIRBUS.

Pour les détachements à but non lucratif, nous avons actuellement une personne à AIRBUS MEAULT

En ce qui concerne les départs anticipés

Pour le personnel né en 1951 et plus, le calendrier est arrêté. Nous avons rencontrés les 24 personnes concernées et fait le point avec les 14 personnes qui doivent nous quitter et dont les premiers départs sont prévus fin mai.

Pour le personnel né en 1952, nous devons rencontrer 19 personnes d'ici la fin du mois pour faire le point sur leur départ. Nous ne ferons partir que les volontaires. Nous analysons aussi l'année 53.»

### III. PLAN DE CHARGE

Récapitulatif du nombre d'heures effectuées en mars par secteur d'activité.

Fabrication structure	214130
BO-traçage	2478
Etude structure	50646
Etude électronique	1800
Fabrication électronique	565

#### Considération FO

Concernant la gestion de l'emploi dans la société les délégués du personnel FO constatent que les mesures prises dans un premier temps pour passer la crise prennent tous leurs effets. L'entreprise a commencé à se séparer des intérimaires et des CDD.

Que seront les prochaines mesures ? Il y en a bien sur l'organisation du temps de travail avec le blocage des congés que nous avons évoqué au cours de cette réunion

Face à la situation économique, les prochaines décisions ne porteront-elles pas sur la mise en place du chômage partiel, voire des plans de sauvegarde de l'emploi ?

FO reste persuadé, quitte à se répéter, que seule la pratique contractuelle et le dialogue social peuvent permettre de trouver les solutions pour passer ce mauvais cap.

L'objectif principal pour FO est la sauvegarde de l'emploi CDI, nous avons commencé à élaborer des propositions dans ce sens, dont certaines sont en cours :

- Blocage des transferts de charge.
- Budget formation supplémentaire alloué spécifiquement aux reconversions métier.
- Accélération des mesures de Détachements à But Non Lucratif et des départs anticipés.

FO revendique davantage de justice sociale afin d'apporter les garanties nécessaires aux salariés qui ne sont en rien responsables de cette crise.

### IV. CONGES ANNUELS

Les personnels travaillant pendant la semaine 21 devront-ils poser l'équivalent en jours de congés à un autre moment ? si oui avant quelle date allez-vous accepter des dérogations ?

Les personnels LATECOERE travaillant en déplacement vont-ils eux aussi répondre à cette règle, si oui de quelle façon ?

Réponse Direction :

*«Le personnel des chantiers B787, portes A380 et le T15 ayant travaillé semaine 21 devra prendre les trois jours de congés avant la fin du mois d'octobre. Pour toutes les autres personnes étant dans les services connexes, les jours devront être pris avant la fin juin. Dans ce cas exceptionnel, l'entreprise, autorisera la prise de 3 jours de congés payés (et non de 5 jours obligatoires non dissociables).»*

Pouvez-vous nous communiquer le nombre de demandes de dérogations que vous avez traitées à ce jour; celles-ci sont, apparemment sur ordre de la direction, bloquées au niveau de la hiérarchie.

Vous deviez donner réponses fin avril ? Ou en est-on ?

Réponse Direction :

*«Toutes les demandes de dérogations (signées, répondues ou pas.....) sont caduques et à refaire avec le nouvel imprimé envoyé avec la note de service.*

*Dans tous les cas il y a obligation de poser les quatre semaines d'ici le 31 octobre 2009.*

*Il ne sera rempli qu'une seule demande par personne. Cette fameuse feuille de dérogation devra être dans les mains des RH avant la fin du mois de mai. La direction donnera la réponse au plus tard le 12 juin. )»*

Avez-vous fait un point pour connaître les chantiers qui devront fonctionner pendant la période de fermeture ? Le personnel a-t-il été prévenu ?

Réponse Direction :

*«Nous ne pouvons pas vous donner de réponse pour l'instant.»*

Le restaurant d'entreprise sera-t-il ouvert pendant la période de fermeture semaine 21 et semaine 31 à 35.

*Réponse Direction :*

*«Le restaurant d'entreprise sera ouvert pendant les congés d'été.»*

Pendant les 3 jours de la semaine 21, certains chaudronniers font une formation ajusteurs monteurs cellules. Ces personnels n'ont reçu aucune consigne officielle pour leur prise de congés.

1. prise juste après la semaine
2. Au gré de la future maîtrise
3. Au 14 juillet
4. ....

Nous vous demandons un état de la situation afin de pouvoir en informer les personnes concernées.

*Réponse Direction :*

*«Actuellement, 8 chaudronniers suivent une formation d'ajusteur. Début juin, au retour de leur formation et en fonction de leur chantier, ils poseront eux aussi leurs 3 jours de congés payés.»*

### **Considération FO**

**Vu le flou et l'obligation de poser des congés, les délégués du personnel FO ont encore une fois demandé des précisions afin que les salariés puissent prendre enfin leurs dispositions.**

**FO a rappelé à la direction que conformément à l'article L3141-13 du code du travail, les délégués du personnel devaient être consultés au même titre que le Comité d'entreprise.**

**En ce qui concerne, l'accord de modulation et de réduction du temps de travail :**

**le quota d'heures annuelles (1607h) ne saurait être atteint du fait des mesures imposées dans les trois notes de services R0220 NS/MV/PB, R0218 NS/MV/PB et R 0294 NS/MR/PB relatives au positionnement des périodes congés.**

#### **L'accord stipulant en page 5, chapitre F, Rémunération :**

**« En fin de période de modulation, le compte d'heures du salarié est arrêté: s'il apparaît qu'il a effectué, du fait de l'employeur, moins d'heures qu'il n'aurait dû, ces heures lui sont acquises »**

**Pour FO une partie du rôle des délégués du personnel, est dédiée à la surveillance des accords en vigueur.**

**A ce titre, les élus ont demandé à la Direction Ressources HUMAINES de prendre les dispositions nécessaires afin que les personnes n'ayant pas assez de droit à congés, aient la possibilité de travailler durant les périodes où elles seraient amenées à avoir une baisse de rémunération.**

## **V. NEGOCIATION ANNUELLE**

**Pouvez-vous nous communiquer la date d'ouverture des négociations salariales 2009 ?**

*Réponse Direction :*

*«Nous devrions convoquer les délégués syndicaux à compter de la semaine 22.»*

### **Considération FO**

**FO insiste sur l'importance du retour aux deux augmentations individuelles annuelles comme dans le passé. Les délégués du personnel FO ont rappelé à la direction générale le délai de réponse imposé par la loi : 15 jours. A ce titre ils ont redemandé une date officielle d'ouverture des négociations.**

## **VI. REMBOURSEMENT**

**Nous vous avons signalé à plusieurs reprises des difficultés de règlement concernant le DIF.**

*Réponse Direction :*

*«Le remboursement sur la feuille de paye s'effectue avec un mois de décalage par rapport à la réception de l'attestation de fin de formation. Si des problèmes subsistent, le personnel peut se rendre au service paye pour régularisation.»*

## **VII. MOBILITE**

**Pouvez-vous nous communiquer si les personnes qui se sont positionnées sur des mobilités ont reçu une réponse officielle ? Combien de personnes sont dans ce cas ?**

*Réponse Direction :*

*«Pour qu'une demande de mobilité soit prise en compte, elle doit s'effectuer auprès des ressources humaines. Même si une décision est négative, les ressources humaines en informeront la personne.*

*Depuis le 1er janvier 2009, 56 personnes ont eu une réponse positive.»*

**Les « primes de mutation » d'un site vers l'autre sont-elles toujours d'actualité ?**

**Quel montant allez-vous distribuer ?**

*Réponse Direction :*

*«Les primes de mutation sont toujours effectives. A ce jour deux personnes de Cornnebarrieu impactées par le schéma directeur ayant accepté de venir occuper des postes sur Périole en ont bénéficié.»*

### **Considération FO**

**Pour ce qui est de la mobilité interne les délégués du personnel FO se félicitent que la Direction mette enfin plus de moyens humains sur le sujet.**

**La mise en place des fiches de postes est une revendication FO. Pour notre organisation elle à toujours eu deux objectifs en permettant :**

**A la Direction de gérer au mieux les compétences internes**

**A chaque salarié d'évoluer dans la société dans le cadre du volontariat**

**Pour ce qui est des « primes de mutation » inter site FO constate que les montants sont toujours aussi peu incitatifs. Ceci induit que très peu de personnel demande une mutation.**

**Quand la Direction prendra-t-elle en compte les frais supplémentaires engagés par ces salariés ?**