

A Toulouse, le 27 Juillet 2009

REDEPLOIEMENT INDUSTRIEL

FO reste vigilant

Lors du dernier **Comité d'Entreprise du 17 juillet 2009** l'expert nommé a conclu son travail par l'analyse suivante :

*« Dans une stratégie de compétitivité et de compétence, gages incontestables de la pérennité du groupe
Passant par une indispensable restauration de la rentabilité et des équilibres financiers.*

*Il convient en premier lieu, d'optimiser les coûts industriels tant au niveau des achats qu'à celui de l'ensemble du process de fabrication. A cet égard le plan de redéploiement est dans la logique de cette démarche et
en conséquence parait à notre sens un préalable incontournable. »*

C'est donc dans ce cadre **que le président de la commission de suivi a déclenché** la réunion qui s'est tenue le 22 juillet 2009. Les points évoqués on été les suivants :

En ce qui concerne les **dispositions et l'application du projet d'accompagnement social**, le représentant de la Direction M .Vaidie a précisé que le projet avait été acté par le Comité d'Entreprise et que son **application rentrait maintenant dans sa phase active.**

L'accord d'accompagnement à la mobilité a également été présenté pour examen au Comité d'Entreprise, il est d'ores et déjà proposé en signature aux représentants syndicaux. Le budget prévisionnel engagé par la Société sur ce point est de 210 000 Euros.

Pour ce qui est de la distribution du crédit spécifique de 0,1 % il prend effet au 23 mars 2009 et sera intégré sur paye à la date de la mutation ou par effet rétroactif.

Le service des ressources humaines a affecté un rôle à son équipe pour accompagner ce redéploiement.

Mobilité production	V. Gouzi
Mobilité hors production	A. Pernin
Harmonisation horaires	C. Pignères
Formation et restauration	M Raufast
CHSCT	B.De Marignan
Outils de suivi	G. Daman

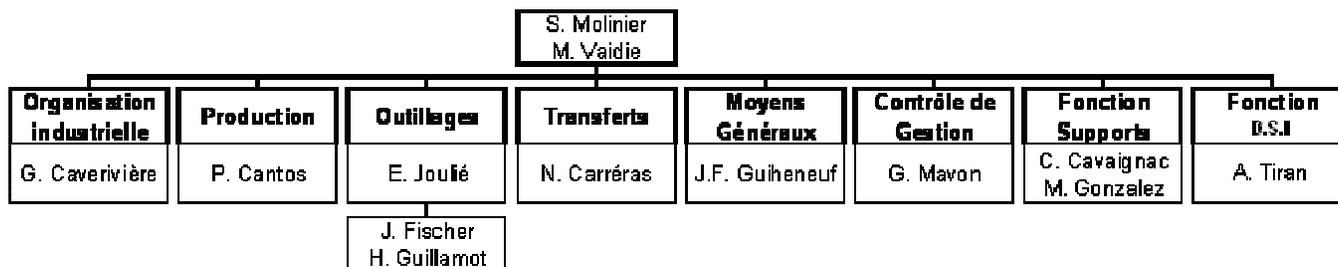
Le second point discuté lors de cette réunion a porté sur l'implication de l'assistante sociale dans l'accompagnement social du projet.

L'assistante sociale pourrait rencontrer les salariés qui le désirent avec leur famille pour répondre à des interrogations d'ordre familial, social, administratif, social ou financier.

Pour ce qui est de la demande des recensements des points juridiques la Direction n'a pas souhaité que le Comité d'Entreprise nomme un expert juridique. Elle a renvoyé chaque organisation syndicale vers leur propre support juridique.

Concernant le départ des personnels nés dans les années 1952 et 1953 : A ce jour le représentant de la direction s'est rapproché du pôle emploi (remplaçant de l'ASSEDIC) et de l'UIMM (Syndicat de la métallurgie employeur) pour la finalisation de certains points particuliers.

Le point sur la présentation détaillée du projet de réorganisation par fonctions délais et chantier a été présenté par S. Molinier. L'organigramme de redéploiement se présente comme suit :



Pour ce qui est des délais des lieux de déménagement des chantiers il a été présenté un état qui n'est encore qu'un projet :

Chantier	Site actuel	Nouveau site	Date de fin
CF3	Gimont	LdB	09/2009
Structure 7X	Périole	Gimont	01/2010
Finition 7X	Cornebarrieu	Dassault	07/2009
Structure F900	Périole	Gimont	12/2009
Finition F900	Cornebarrieu	Gimont	12/2009
Portes 777	Cornebarrieu	Gimont	09/2010
Volet	Cornebarrieu	Dassault	07/2009
Rafale	Cornebarrieu	Gimont	01/2010
Portes A380	Cornebarrieu	Périole	11/2009
Finition Portes A320	Cornebarrieu	Périole	12/2009
Portes ERJ	Périole	Letov	12/2009
PRECA	Cornebarrieu	??	12/2010

Le dernier point de l'ordre du jour a porté sur le suivi entretiens RH des personnels concernés par le redéploiement.

Soixante douze personnes ont répondu positivement à la possibilité d'avoir un entretien complémentaire, dans le questionnaire qui leur a été soumis. L'équipe des ressources humaines en recevra cinquante et une d'ici la fin de la semaine trente et le solde la semaine suivante.

Il sera donné confirmation par la hiérarchie du site d'accueil, à l'ensemble du personnel, d'ici la fin du mois de juillet.

Considération FO

Ces considérations sont l'occasion pour FO d'affirmer ou de rappeler ses positions syndicales, en fonction des sujets qui ont été inscrits à l'ordre du jour des diverses réunions qui ont concerné le redéploiement.

Situation générale

Les conclusions de l'expert indiquent clairement que le redéploiement n'est qu'un **premier acte, un préalable** à l'adaptation de la société pour atteindre l'objectif fixé par le conseil de surveillance « restauration de la rentabilité et des équilibres financiers ».

Ceci alors qu'en France et **particulièrement dans le secteur aéronautique** la situation économique et sociale s'est encore dégradée depuis 2008. Si de timides signes de reprise de la production industrielle semblent se faire jour dans notre pays, rien n'indique **qu'ils anticipent une reprise durable** de l'activité économique globale. Aucun signe tangible ne vient non plus du reste de l'économie mondiale.

Comme pour le redéploiement **FO** restera vigilante avec un objectif prioritaire : **la préservation de notre plein emploi et de nos compétences**, ceci afin que la société LATECOERE reste une société industrielle de pointe, compétitive.

Accord d'accompagnement à la mobilité

Dans cette période de restructuration ou des salariés LATECOERE vont être dans l'obligation de quitter leur lieu de travail, nous avons voulu **nous montrer solidaires**.

Montrer que Latécoère c'est avant tout une grande famille

L'accord salarial va dans ce sens, **FO** a obtenu qu'une même communauté (l'ensemble des salariés de Latécoère) participe **par un geste fort** à la solidarité. C'est pour cela qu'une partie des augmentations est équitablement distribuée, cette année, aux personnels impactés par la restructuration.

Nous signerons bien sûr l'accord d'accompagnement à la mobilité, (il nous reste deux petits points juridiques à vérifier) puisque **l'essentiel de nos revendications** se retrouve à l'intérieur de ce texte.

Dans cette période FO comme elle en avait pris l'engagement auprès des salariés a effectivement **assuré la continuité de la pratique conventionnelle** ceci pour accompagner et apporter les meilleures garanties, **malgré la crise qui nous frappe nous avons obtenu l'alignement en 2009**.

Airbus :	+3,5%
EADS Défense & Sécurité :	+3,5%
EADS France :	+3,4%
Aérolicia :	+3,5%
EADS Astrium :	+3,5%
Eurocopter :	+3,5%
Latécoère	+3,5%

Formation

Lors du dernier CE notre organisation a également été consultée sur la formation. Avant de donner son avis, **FO** a insisté sur la nécessité de prendre en compte ces deux principales revendications :

Utilisation des dispositifs de formations externes, planifiées avec les organismes percevant nos cotisations obligatoires (0,9% de la masse salariale), des actions de formation d'adaptation

Augmentation du budget formation pour sauvegarder l'emploi et permettre à tous de participer à la compétitivité de l'entreprise.

Force est de constater que malgré notre insistance **aucun des deux points n'est pris en compte** par notre Direction, nous avons donc décidé **de maintenir notre avis défavorable** et de surveiller avec la plus grande attention comment va être utilisé le budget formation, entre autre **l'équilibre entre les budgets** des populations cadre, technicien et ouvrier.

Harmonisation horaires

Le service des ressources humaines a désigné une responsable pour traiter de ce sujet, **ce n'est pas un thème que notre organisation prends à la légère**, nous l'avons déjà écrit nous sommes prêt à négocier sur ce sujet, notre cahier de revendications est bien rempli. **Nous seront particulièrement attentifs sur ce point, car ne souhaitons pas être mis devant le fait accompli.**

Présentation détaillée du projet de réorganisation

Concernant le CHS CT notre **demande a été entendue** : Notre Direction a pris acte de la nécessité d'assurer un suivi rigoureux au travers d'une **implication accrue** des membres du **Comité Hygiène Sécurité et Condition de travail**. Cette collaboration au projet devrait être l'occasion d'éviter les écarts survenus lors des implantations passées.

L'analyse réalisée par **FO** sur les nouvelles implantations projetées pour les sites de GIMONT et PERIOLE laisse entrevoir **quelques zones d'incertitude** (Surfaces de « réserve » en cas d'augmentation de cadence, Prise en compte réelle des flux de Production, par exemple..).

Cette réunion a aussi été l'occasion de nous présenter un nouvel organigramme opérationnel et un projet de redéploiement industriel.

Les représentants FO ne sont qu'une émulation des salariés, nous ne pouvons nous contenter d'intentions. Nous sommes rentrés dans une phase active, les salariés ont besoin **de savoir le plus rapidement possible : leur affectation certaine ainsi que la date de leur mutation**. Nous demandons donc **avec force un planning clair et précis** pour la prochaine réunion.

EN CETTE PERIODE ESTIVALE OU LES SALARIES VONT PRENDRE DES CONGES BIEN MERITES, FO SOUHAITE A L'ENSEMBLE DES DU PERSONNEL DE TRES BONNES VACANCES