



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

*L'efficacité  
Réformiste*

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

**A Toulouse, le 12 Novembre 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, M.BERGE, 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

Congés sabbatique et parental

Contrats d'alternance (professionnalisation et apprentis.)

Personnel travailleur temporaire (par secteur d'activité)

Personnel prestataire de service

Détachement à but non lucratif (BNL)

Embauche contrats de professionnalisation

Evolution de l'emploi sur les trois sites

Effectif au 30/10/2009	Cornebarrieu	Gimont	Toulouse	
Cadres	4	1	280	} 1058 CDI dont 14 CDD
ETAM	77	29	452	
Ouvriers	51	53	111	
CDD	3	0	11	
Alternance	1	2	22	
Travailleur temporaire	11	0	29	

**Personnels détachés**

Réponse Direction :

*AIRBUS : 35*

*BRESIL : 6*

*TCHEQUIE : 4*

*USA : 2*

*CANADA : 6*

*POLOGNE : 16*

*«Nous avons rencontré 45 personnes sur les 68 qui seraient concernées par les départs anticipés.*

*Pour le personnel né en 1952 et volontaire, les dates sont planifiées.*

*Par contre pour ceux nés en 53, toutes les dates n'ont pas encore été fixées. Il est prévu 20 départs en 2010 dont 11 personnes nées en 1953*

*Le nombre de personnes en congés sabbatique ou parental s'élève à 15 personnes.»*

### III. PLAN DE CHARGE

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

Evolution des plans de charges :

- Avez-vous répondu à de nouvelles propositions ?
- Où en êtes-vous des transferts de charges ?

Fabrication structure	177928
BO-traçage	2303
Etude structure	29177
Etude électronique	2245
Fabrication électronique	782

*Réponse Direction :*

#### DASSAULT

*Pas d'évolution dans les négociations.*

*Compte tenu des négociations en cours, le transfert de la structure du F7X est repoussé au début de l'année 2010. Quelques soucis sur les manches à air avec notre sous-traitant, mais tout semble rentrer dans l'ordre.*

#### AIRBUS

*Airbus nous consulte actuellement pour des portes de l'A350 (portes métalliques). De fortes probabilités pour que nous conservions les portes A320 pour les 5 ans à venir.*

#### D.E.S

*Nous enregistrons une commande de caméras de la part de la LUFTHANSA et d'une compagnie NIGERIANNE.»*

**Où en êtes-vous sur les mutations de personnel intersites ?**

*Réponse Direction :*

*«Actuellement 170 Personnes sont impactées par les transferts intersites (20 à Périole et 150 à Cornebarrieu). Tout le personnel de Cornebarrieu connaît sa date de mutation et son site. Il demeure toutefois un souci pour 31 personnes assurant des trainings ou affectés sur des chantiers tardivement transférés, pour lesquels une affectation ultérieure sera faite. Au 01 octobre 2009 il y a eu environ 13 mutations et 10 de plus sont prévus avant le 01 décembre 2009.»*

### **Considération FO**

**Les pays membres du G20 se sont réunis il y a quelques semaines à Pittsburgh. Ils ont pris acte des premiers signes de reprise de l'économie mondiale.**

**Concernant les différents éléments économiques, nous notons que l'euro tutoie le seuil de 1,50 dollar, cela risque de peser lourdement sur la reprise européenne et plus particulièrement sur les comptes de la société LATECOERE.**

**En termes de reprise et de croissance, une cassure semble se dessiner entre d'une part, l'Allemagne et la France où la production amorce un redressement depuis le mois de mai et d'autre part, l'Italie et l'Espagne où l'activité est seulement stabilisée. Concernant plus particulièrement l'industrie, la Fédération FO de la métallurgie continue ses actions envers les différents secteurs. Le ministère de l'Industrie a lancé les « états généraux de l'industrie », ils sont prévus pour durer jusqu'au mois de février 2010. Ces états généraux seront organisés autour de plusieurs groupes et ateliers de travail, en régions, à partir du mois de novembre.**

**Vos représentants FO vont donc continuer leurs actions au travers de leurs propositions, de leurs revendications et de la politique contractuelle et conventionnelle pour essayer de préserver une industrie forte et en particulier pour l'emploi dans notre pays.**

**Pour ce qui est plus précisément de l'aéronautique la reprise ne se fait pas encore sentir sur le secteur. Les effectifs de la société LATECOERE sont toujours en décroissance et FO attend le compte rendu du conseil de surveillance pour analyser les données financières de cette fin d'année.**

#### **IV. ORGANIGRAMME**

Dans intranet, pouvez-vous nous rappeler à quel niveau les salariés peuvent trouver les renseignements relatifs aux organigrammes opérationnels et fonctionnels et ce, afin que les salariés puissent reconnaître aisément les interlocuteurs privilégiés.

Existe-t-il un trombinoscope ?

*Réponse Direction :*

*«Avant que les organigrammes définitifs ne soient publiés et diffusés, ils doivent être présentés en Comité d'Entreprise car ils reflètent des changements d'organisations. Chaque département a en charge de les mettre à disposition sur intranet. Nous sommes encore en attente des derniers mouvements. Dès que possible nous en assurerons une large diffusion.»*

#### **Considération FO**

**Pour les délégués du personnel FO cette information est maintenant prioritaire pour le bon fonctionnement de l'Entreprise. Les défis qui doivent être relevés par cette nouvelle réorganisation industrielle sont nombreux. Chacun doit connaître sa hiérarchie et son rôle. Il en va de la pérennité de nos emplois.**

#### **V. DEPLACEMENT**

Nous avons constaté suite à plusieurs doléances que les frais de remboursement ne correspondent toujours pas à la note de service du 14 octobre 2009.

Serait-il possible de régulariser au plus tôt les personnes pénalisées ?

*Réponse Direction :*

*«Nous allons régulariser les frais d'ici la fin de la semaine 46 et les salariés concernés seront rapidement indemnisés avec effet rétroactif.*

*Nous vous demandons d'appliquer la note de service.*

*Nous rappelons que pour être remboursé rapidement, les notes de frais et tous les justificatifs doivent parvenir aux ressources humaines (y compris les ordres de mission).*

*Nous recommandons que chaque hiérarchie qui demande un nouveau déplacement se rapproche des Ressources Humaines pour en connaître les règles de remboursement.»*

Envisagez-vous de rédiger un avenant pour les salariés en déplacement ?

*Réponse Direction :*

*«Les avenants sont en cours de rédaction et seront communiqués rapidement aux salariés.»*

#### **Considération FO**

**Les délégués FO sont à nouveau intervenus sur le sujet des remboursements de frais déplacement.**

**FO demande à la DIRECTION de régulariser au plus tôt le personnel concerné et de rédiger une bonne fois pour toutes les règles et les conditions de remboursement ceci en ne dérogeant pas à celles édictées par la Convention Collective que notre organisation syndicale a signée.**

#### **VI. NON PERFORMANCE**

Vous nous avez annoncé lors de la dernière assemblée générale un plan d'actions en matière de gestion individuelle de non performances.

Quels vont être les critères retenus pour le mener à bien ?

*Réponse Direction :*

*«Nous avons simplement annoncé lors de l'AG que nous allons formaliser tout constat de non accomplissement d'une fonction telle qu'elle devrait normalement être tenue. Ce formalisme couvrira l'ensemble des situations insatisfaisantes rencontrées par l'encadrement.*

*Il est en effet primordial que pour la performance globale de l'entreprise chaque collaborateur ou manager remplisse les missions de sa fonction. Ce dispositif sera présenté à l'encadrement afin qu'il puisse accompagner et guider les personnes de son équipe qui nécessitent ce suivi personnalisé.»*

## Considération FO

Pour FO les critères d'insatisfaction et de non performance doivent être étudiés avec soin.

FO s'est battue en son temps pour obtenir la suppression du paiement au boni. Nous avons toujours défendu dans nos accords le déroulement de carrière.

Définir les tâches dédiées à une fonction et ses objectifs est du rôle de l'entreprise, mais les délégués du personnel FO resteront attentifs afin qu'ils soient réalisables et ne génèrent pas d'allongement du temps de travail.

## **VII. FEUILLE DE PAIE**

Avez-vous étudié l'envoi des feuilles de paie par email pour le personnel qui serait intéressé comme le prévoit le code du travail « pour info Article L3243-2 » ?

*Réponse Direction :*

*«Les problèmes inhérents à l'intégrité des documents informatiques (Confidentialité des correspondances, CNIL...) nous obligent à être très prudents dans ce domaine, ce n'est pas à l'ordre du jour.»*

## **VIII. CALENDRIER**

Nous vous demandons d'ouvrir la discussion sur le calendrier prévisionnel 2010

*Réponse Direction :*

*«A votre demande, nous allons ouvrir les discussions avec les délégués syndicaux avant la fin du mois.»*

## Considération FO

FO est signataire de l'accord sur la réduction du temps de travail, nous avons étudié le calendrier 2010 et nos propositions sont prêtes et nous les défendrons lors de cette réunion.

## **IX. RESTAURANT D'ENTREPRISE**

Où en êtes-vous de la réflexion sur le nouveau restaurant d'entreprise ?

*Réponse Direction :*

*«Nous avons eu la visite fin octobre du service vétérinaire (DDSV) qui nous demande de remettre aux normes certaines installations. Nous devons remettre nos différents plans d'actions avant la fin du mois de novembre après présentation initiale au CHSCT.*

*L'attribution de tickets repas, la modification de la plage horaire du repas ainsi que sa conséquence sur le travail du vendredi après-midi, ne sont pas à l'ordre du jour.»*

## Considération FO

FO par l'intermédiaire du CHS CT est intervenu à de multiples reprises sur ce sujet. Nous regrettons à force de reports et d'indécision d'en être arrivés à ce stade.

Sur ce sujet FO n'a qu'un seul objectif, maintenir les prestations dans l'entreprise en qualité et tarif, ceci afin que les salariés ne pâtissent pas de ces problèmes.

## **X. DATES**

Pouvez-vous nous donner, les dates de la prime de fin d'année, de la médaille du travail, du repas de fin d'année et de la promotion sociale du travail.

*Réponse Direction :*

*«La prime de fin d'année sera versée le 23 décembre. Nous remettrons les médailles de travail le 10 décembre. La date du repas de Noël a été fixée au 17 décembre. La promotion sociale du travail se tiendra le 02 décembre.»*

## **XI. FERMETURE USINE**

**Prévoyez-vous de rédiger une note de service pour mentionner la date et les modalités de prise de congés de fin d'année ? Quelles seront les solutions pour les personnes n'ayant pas ou plus assez de congés ?**

*Réponse Direction :*

*«L'entreprise sera fermée du 24/12 au 03/01 inclus. Cette semaine de congés sera posée en Congés Payés par défaut sur intranet. Toutefois chacun pourra modifier cette donne en fonction de ses avoirs.»*

**Certains personnels travailleront pendant cette période, ils seront tenu informés avant la fin de ce mois de novembre bien sur.**

**Comment seront rémunérés les personnels « forfaités » présents lors de la journée du 11 Novembre ?**

*Réponse Direction :*

*«Le personnel au forfait ayant travaillé le 11 novembre bénéficiera comme d'habitude d'un jour de récupération, il n'est pas envisagé de majoration à ce jour.»*

### **Considération FO**

**Pour ce qui est de la période de fermeture usine de fin d'année les délégués du personnel FO revendiquent le paiement des heures pour les salariés n'ayant pas les jours nécessaires comme le prévoit l'accord de réduction de travail dans son article « F Rémunération ».**

**Concernant le travail pendant la période de fermeture usine les délégués du personnel FO demandent à la direction de respecter le délai de prévenance de quinze jours minimum pour les personnels qui sont susceptible de travailler.**

**Au sujet de la rémunération des personnels « forfaités » présents lors de la journée du 11 Novembre, le syndicat FO précise que le code du travail stipule que les salariés ont le choix entre le paiement et la rémunération, c'est-à-dire le paiement en heures supplémentaires majorées et que la seconde majoration pour jour férié est prévue par la convention collective et qu'à ce titre s'agissant de personnel non-cadre elle s'applique également.**