



FORCE OUVRIERE

http://fo.latecoere.free.fr

*L'efficacité
Réformiste*

LATECOERE
TOULOUSE – GIMONT
CORNEBARRIEU

A Toulouse, le 11 Février 2010

Compte rendu de la réunion des délégués du personnel - Toulouse

I. PARTICIPANTS

Direction : C. PIGNERES- BOUTONNET, M.VAIDIE

Délégués FO : C.AMIEL, P.RIVIERE, T.MATHIEU, G.CLAVEL, C.HERITIER

II. EMPLOI

Evolution de l'emploi sur les trois sites.

Personnel LATECOERE (Cadres, ETAM, Mensuels)

Contrats à durée déterminée

Contrats d'alternance (professionnalisation et apprentis.)

Personnel travailleur temporaire (par secteur d'activité)

Détachement à but non lucratif.

Effectif au 31/01/2010	Cornebarrieu	Gimont	Toulouse	
Cadres	2	1	283	} 1042 CDI dont 12 CDD
ETAM	54	35	469	
Ouvriers	41	55	102	
CDD	4	0	8	
Alternance	1	2	14	
Travailleur temporaire	14	7	52	

Réponse Direction :

«Nous avons actuellement 6 personnes en BNL (but non lucratif) :

- 4 chez LATECIS (qui travaillent pour AIRBUS) et

- 2 chez THALES (qui devraient rentrer en mars mais des prolongations sont en pour parler).»

Considération FO

Concernant l'emploi, les représentants FO constatent que l'effectif reste globalement stable. Le volume des travailleurs intérimaires reste équivalent. Avec 73 travailleurs temporaires dans nos murs, nous demandons à la direction de rouvrir les portes de l'embauche en CDI en transformant les 12 CDD en emploi fixe.

III. PLAN DE CHARGE

Récapitulatif du nombre d'heures effectuées en JANVIER par secteur d'activité

Fabrication structure	Non communiqué
BO-traçage	
Etude structure	
Etude électronique	
Fabrication électronique	

Evolution des plans de charges

Réponse Direction :

AIRBUS

A340T15 (A340-600) : Nous avons quelques défauts sur le tronçon qui sont en partie résolus.

A350 : Nous avons retenu la société américaine DUCOMMUN, sur les deux fournisseurs (DUCOMMUN et AEROLIA) qui constituaient la short-List pour nous faire les panneaux.

A350-1000 : LATECIS vient de signer un marché représentant 45 personnes pendant 2 ans (du personnel LATECOERE ira renforcer l'équipe en place).

A380 : Nous réaliserons 7 avions de moins en 2010 et 8 de moins en 2011.

BOEING

B787, Boeing a donné son accord pour payer 75 Millions de dollars en avance mais avec quand même quelques conditions. (Livraisons de portes, remboursement...). Le cash advance devrait être sur notre compte très rapidement. Ils nous ont par contre envoyé un courrier pour nous exprimer leur mécontentement à propos d'une dérive sur le planning.

B787 : Un peu de retard à la livraison de l'avion 13.

AEROLIA

Nous avons quelques tensions sur le NOSE FAIRING (changement matière, S/T exclusif), nous avons été obligé de revoir le prix à la hausse.

Nous travaillons en R&T pour un fuselage du futur.

LLV

Nous l'autorisons à avoir des démarches commerciales personnelles.

LLV vient d'obtenir un marché de chaudronnerie pour le MITSUBISHI Régional jet.

Où en êtes-vous des transferts de charges ? Sur la mutation de personnels inter-sites ?

Réponse Direction :

«Une commission de suivi va se réunir le 17/02/2010. A ce jour 70 personnes ont été mutées sur 150 et nous sommes conformes au planning.»

IV. TRANSPORTS

Comment se fait-il que le personnel soit obligé d'aller régulièrement à la RH avec des justificatifs ?

Nous vous demandons d'établir des règles et de les diffuser.

Réponse Direction :

«Les personnes rappelées sont les seules à ne pas avoir toutes leurs papiers en règle. A aujourd'hui nous ne pouvons pas rembourser sur l'honneur mais uniquement sur justificatifs dûment remplis.»

Considération FO

Le paiement de la moitié de la prime de transport est un nouveau droit que viennent d'acquérir les salariés.

FO demande que la direction établisse une note de service précise indiquant quels sont les justificatifs à fournir et quels seront les délais de remboursement.

V. DASSAULT AVIATION

La perte du F900 annoncée par la Direction va-t-elle impacter les salariés « détachés temporairement » ?

Vont-ils réintégrer les Ateliers à l'issue de leur mission (Fin Juin pour certains) ?

Le remplacement des personnels du F900 pourra-t-il permettre la conservation de leur fonction actuelle ?

Sont-ils informés de la poursuite ou de l'arrêt de « leur mission » ?

Avez-vous des réponses concrètes concernant le F7X ?

Qu'envisagez-vous et quels seront les impacts sociaux sur les sites Midi-Pyrénées ?

Où en êtes-vous sur les négociations ?

Réponse Direction :

« Nous sommes encore en discussion avec DASSAULT. Nous envisageons différents scénarii avec le F7X et le F900. La solution la plus crédible serait de continuer sans le 900. Cette semaine nous les recevons pour discuter planning et transfert.

Pour le personnel d'atelier détaché, ce n'est pas le problème DASSAULT qui va influencer ; il était prévu que d'ici fin 2010 ces personnes reviennent, elles sont en mission et non mutées. Le personnel concerné est au courant, par contre il n'est pas au courant de la date de fin. Ils le sauront au moins 3 mois à l'avance et probablement au 2^o semestre. »

Considération FO

Aujourd'hui l'absence de réponse sur les heures du plan de charge, ainsi que le flou qui entoure les chantiers DASSAULT, nous donne raison sur la position prise en Assemblée Générale de déclencher le droit d'alerte.

Les délégués du personnel FO continuent et continueront à demander le plan de charge détaillé chaque mois afin d'examiner au plus près la situation de l'entreprise et de défendre nos emplois.

VI. LEAN BOEING

Envisagez-vous une rotation du personnel sur le chantier des portes 787 afin d'éviter la lassitude créée par la répétitivité des tâches et les traumatismes musculaires associés ?

L'ergothérapeute est-elle passée sur la ligne ?

Réponse Direction :

« Nous avons réuni le personnel afin de lui expliquer le principe et la marche à suivre. Le Lean représente 5 postes et ce n'est pas « les temps modernes ». Les personnes seront formées à un poste et quand elles seront opérationnelles, passeront sur un autre poste.

Il est prévu qu'un ergonome vienne sur les postes afin d'en améliorer les conditions. Cette personne est déjà passée sur le T15 et un formateur extérieur viendra briffer le personnel sur les « gestes et postures. »

Considération FO

Pour ce qui est des postes LEAN sur le chantier 787, FO constate que l'étude de poste validée par le CHSCT n'a pas été réalisée comme présenté (par exemple, absence d'aspiration).

De plus les représentants FO constatent que les temps impartis et le découpage industriel laissent peu ou pas de place au savoir faire et vont à terme avoir pour conséquence la perte du métier d'ajusteur.

FO a pour objectif l'amélioration des conditions de travail tout en préservant et permettant les évolutions de carrières.

Les salariés ne sont pas des robots. Nous pensons que cette organisation est trop rigide.

VII. CONGES

Positionnement des congés par Intranet :

De quelle façon doit se faire le positionnement des congés pour les salariés n'ayant plus assez de jours ? Le crédit de jours étant théoriquement alloué au 01 juin 2010, certaines personnes ne pourront pas faire de réponse avant le 26 Février comme demandé dans la note de service (Impossibilité logicielle).

Réponse Direction :

«Informatiquement, il n'y a pas de problème pour poser les jours.»

Que doit faire le personnel qui veut ou doit décaler ses congés. Sous quelle forme doit-il le faire ?

Réponse Direction :

«Le personnel se verra les semaines 31-32-33 imposées informatiquement mais pourra les déplacer si son cas le nécessite.

Quant aux dérogations nous allons regarder dans les jours à venir sous quelle forme le personnel pourra les demander. A savoir que le code du travail prévoit que l'employeur doit une réponse au moins un mois avant la date de prise des congés.»