



FORCE OUVRIERE

http://fo.latecoere.free.fr

*L'efficacité
Réformiste*

LATECOERE
TOULOUSE – GIMONT
CORNEBARRIEU

A Toulouse, le 24 Novembre 2010

Compte rendu de la réunion des délégués du personnel - Toulouse

I. PARTICIPANTS

Direction : C. PIGNERES- BOUTONNET, M.VAIDIE

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

II. EMPLOI

Évolution de l'emploi sur les trois sites.

Effectif au 17/10/10	Cornebarrieu	Gimont	Toulouse	
Cadres	1	3	278	} 1012 CDI dont 12 CDD et 24 alternances
ETAM	17	42	482	
Ouvriers	12	59	118	
CDD	1	0	11	
Alternance	1	1	22	
Travailleur temporaire	9	32	70	

Réponse Direction :

«Concernant le site de CORNEBARRIEU, nous allons rapatrier les précas, dans le milieu du premier trimestre. Nous prévoyons la mutation administrative du personnel restant sur le site de Toulouse à la fin du mois de décembre, et les derniers départs anticipés sont en cours.

Nous avons toujours 4 personnes actuellement en BNL chez AIRBUS, détachées pour LATECIS, leur retour sera examiné avec leur hiérarchie.»

III. PLAN DE CHARGE

Récapitulatif du nombre d'heures effectuées en septembre 2010 par secteur d'activité

Fabrication structure	48235
BO-traçage	1807
Etude structure	39091
Etude électronique	872
Fabrication électronique	764

IV. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent d'heures supplémentaires a été fixé par accord collectif étendu à 175 heures par an. Combien de personnes ont dépassé le quota ?

Réponse Direction :

«Fin septembre, aucune personne sur le site de Périole n'a atteint le contingent annuel d'heures supplémentaires.»

Considération FO

Lors de son analyse économique mensuelle, **FO constate** au niveau International la mise en place de plans de rigueur. Au niveau mondial et sur les marchés des taux de change, l'euro qui était tombé à moins de 1,20 dollar à la mi 2010 s'est aujourd'hui redressé pour atteindre 1,40 dollar.

Les prévisions de croissance au niveau français devraient être de 1,6 %, sachant que depuis le début de l'année elle est de 1,1 % en septembre. Pour l'année 2011, le ministère du Budget prévoit une croissance de 2 %. Toujours dans notre pays, les heures supplémentaires dans l'industrie sont en augmentation et le redémarrage industriel commence à se faire sentir.

Concernant l'emploi, le plan de charge et les heures supplémentaires, **les délégués du personnel FO constatent** une légère croissance de l'activité chez LATECOERE cette fin d'année.

Pour notre syndicat, **l'effectif actuel ne permettra pas de passer la charge** et ce malgré la croissance de l'effectif intérimaire qui a doublé en un an. Lors de cette réunion nous avons demandé à la Direction **de ré ouvrir les portes de l'embauche.**

V. ACCORD SENIORS

Notre organisation a signé un accord sénior en date du 30 octobre 2009, pouvez-vous nous indiquer :

- **Après la campagne de communication effectuée auprès des seniors, combien de personnes souhaitent continuer l'approfondissement et se diriger vers les bilans d'étapes ?**
- **Concernant l'évolution de carrière, où en êtes-vous sur les Rendez-vous individuel de progrès pour ce personnel ?**
- **Avez-vous démarré en collaboration avec le CHSCT, les études de postes intégrant des concepts ergonomiques ?**
- **dans le cadre de la préparation à la retraite, avez-vous reçu du personnel, mis en place le plan, recherché des candidats pour le relais des compétences ?**

Réponse Direction :

«Après la campagne de communication réalisée pendant l'été, 46 seniors se sont inscrits au bilan de positionnement. Ces bilans seront réalisés à partir de septembre 2010 et s'étaleront jusqu' à février 2011. Les premières actions en termes d'ergonomie ont été réalisées d'une part sur le T15 et d'autre part sur le chantier Boeing 787 compte tenu de la mise en place de la chaîne. Dans ces chantiers figurent des seniors qui bénéficieront de ces actions. Par ailleurs, nous avons enclenché deux sessions de formations appelées « Mieux être au travail » avec un kiné. Ces formations ont été dispensées sur le chantier T15 et 3 seniors en ont bénéficiées.»

Considération FO

Le contexte démographique, l'allongement de la durée de vie et la situation des caisses de retraite ont amené le législateur à prendre un certain nombre d'initiatives (certaines malheureuses) concernant **l'allongement de la durée de l'activité professionnelle.**

Conscient de ce contexte, **FO a négocié cet accord** qui vise au développement de **la deuxième partie de carrière des seniors.** Le bilan des premières actions qui découlent de cet accord **vont dans le sens de l'amélioration de la qualité de vie** des seniors dans l'entreprise. Comme à chaque signature d'un accord, **FO demandera à vérifier sa bonne application dans le temps et effectuera un suivi** de l'ensemble des points sur lesquels la Direction s'est engagée avec nous.

VI. AVENANT ACCORD

La fédération FO Métaux a signé le 21 juin les avenants de transposition de la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Deux accords sont signés :

Un avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

Un avenant à la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

Ces accords portent sur :

Les périodes d'essai.

Les indemnités de licenciement.

La rupture conventionnelle.

Le départ volontaire et mise à la retraite.

Nous vous demandons l'application de ces textes, et en ce qui concerne l'indemnité de licenciement, d'appliquer un rétroactif de paiement.

Réponse Direction :

«Nous appliquons ces accords depuis leurs mises en application. Il n'y aura donc pas de rétroactivité car nous avons tout payé en temps et en heure.»

Comme à chaque signature ou modification de notre convention collective les Délégués du Personnel **FO interviennent** (c'est un de leur rôle) pour s'assurer de **la bonne application des textes en interne.**

Nous venons de vivre avec le sujet « des retraites » un grand dé tricotage de mesures sociales. Nous sommes contre tout simplement parce que **d'autres solutions existent** pour financer notre régime de retraite par répartition, en particulier au travers de la fiscalité. Apparemment, cette solution déplaît à certains de nos politiques. **Pour notre organisation FO**, il n'y a pas eu de réelle négociation. C'est dommage, car le texte actuel a certes été voté, **mais il ne réglera en rien ce dossier.**

La négociation vue par **FO** permet de mettre les problèmes sur la table et de débattre pour trouver des solutions. Dans la branche une fois de plus par la négociation nous venons d'obtenir des dispositions à **caractère impératif qui apportent de réelles garanties** aux salariés de toutes les catégories.

Pour les mensuels **des montants supérieurs au montant légal du code du travail**, et d'application directe (même si la convention territoriale est moins favorable) ainsi que la **préservation du calcul** de l'indemnité conventionnelle pour les ingénieurs et cadres.

Pour information la nouvelle grille de calcul est la suivante :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4 mois
≥ 2 < 3 ans	0,6 mois
≥ 3 < 4 ans	0,8 mois
≥ 4 < 5 ans	1 mois
≥ 5 < 6 ans	1,2 mois
≥ 6 < 7 ans	1,4 mois
≥ 7 < 8 ans	1,6 mois
≥ 8 < 9 ans	1,8 mois
≥ 9 < 10 ans	2 mois
≥ 10 < 11 ans	2,2 mois
≥ 11 < 12 ans	2,7 mois
≥ 12 < 13 ans	3 mois
≥ 13 < 14 ans	3,4 mois
≥ 14 < 15 ans	3,7 mois
≥ 15 < 16 ans	4 mois
≥ 16 < 17 ans	4,4 mois
≥ 17 < 18 ans	4,7 mois
≥ 18 < 19 ans	5 mois
≥ 19 < 20 ans	5,4 mois
≥ 20 < 21 ans	5,7 mois
≥ 21 < 22 ans	6 mois
≥ 22 < 23 ans	6,4 mois
≥ 23 < 24 ans	6,7 mois
≥ 24 < 25 ans	7 mois
≥ 25 < 26 ans	7 mois
≥ 26 < 27 ans	7,7 mois
≥ 27 < 28 ans	8 mois
≥ 28 < 29 ans	8,4 mois
≥ 29 < 30 ans	8,7 mois
≥ 30 < 31 ans	9 mois
≥ 31 < 32 ans	9,4 mois
≥ 32 < 33 ans	9,7 mois
≥ 33 < 34 ans	10 mois
≥ 34 < 35 ans	10,4 mois
≥ 35 < 36 ans	10,7 mois
≥ 36 < 37 ans	11 mois
≥ 37 < 38 ans	11,4 mois
≥ 38 < 39 ans	11,7 mois
≥ 39 < 40 ans	12 mois
≥ 40 < 41 ans	12,4 mois
≥ 41 < 42 ans	12,7 mois
≥ 42 < 43 ans	13 mois
≥ 43 < 44 ans	13,4 mois
≥ 44 < 45 ans	13,7 mois
≥ 45 < 46 ans	14 mois
≥ 46 < 47 ans	14,4 mois
≥ 47 < 48 ans	14,7 mois
≥ 48 < 49 ans	15 mois
≥ 49 < 50 ans	15,4 mois
≥ 50 < 51 ans	15,7 mois
≥ 51 < 52 ans	16 mois
≥ 52 < 53 ans	16,4 mois
≥ 53 < 54 ans	16,7 mois
≥ 54 < 55 ans	17 mois

VII. SCHEMA DIRECTEUR DES OPERATIONS

- **Voici un an que nous avons signé un accord sur les mesures d'accompagnement, avez-vous fait un bilan sur le déroulement depuis ?**
- **Avec du recul, le personnel affecté a-t-il été satisfait ?**
- **Des personnes ont-elles refusé, si oui, quelle en est la raison ?**
- **Combien de personnes ont bénéficié des primes de mobilité ? Et quels en ont été les montants moyens ?**

Réponse Direction :

«Depuis le début du schéma directeur des opérations, nous avons réalisé plus d'une centaine de mutations. A l'issue d'une période d'intégration que nous estimons de 3 mois, nous invitons les personnes qui le souhaitent à venir s'exprimer et évaluer leur arrivée sur les nouveaux sites. A ce jour les personnes mutées attribuent en moyenne la note de 7,8/10. Seules 10 personnes ont refusées leur mutation vers un nouveau site.

Le montant moyen de la prime de mobilité est de 1436€

Le montant moyen de l'augmentation de salaire est de 27,55€.»

Considération FO

Lorsque **FO a négocié** les mesures d'accompagnement au schéma directeur, nous avons comme objectif de mettre sur la table **l'accompagnement et le financement** pour les personnels impactés par la mobilité.

Pour FO les mesures d'accompagnement sont **satisfaisantes**, (les 10 personnes ayant refusé leur mutation ont quitté l'entreprise avec des mesures d'âge).

Concernant le financement, c'est principalement **la solidarité intersites qui a joué** puisqu'une grande partie du financement des augmentations de salaire lié à cet accord vient de l'accord salarial 2009. La fermeture d'un site n'est jamais simple pour les salariés qui se sont investis tout au long de leur carrière, qui ont organisé leur vie autour de ce lieu de travail, la prime de mobilité est **venue compenser cette perte** qui restera, nous le savons, pour certains **une vraie déchirure**.

Pour FO à chaque problème des solutions négociées. Le dialogue reste la meilleure voie pour engager des réformes solides et utiles.

VIII. LOCAUX LOUES

Les prestations faites par le personnel LATECOERE, dans les locaux loués par LATECIS sont-elles facturées ?

Réponse Direction :

«Nous avons signé un bail avec Latécis pour l'utilisation des bureaux qu'ils occupent.»

Vu les problèmes permanents liés au parking, comment cela se passera-t-il pour ce personnel ? Aura-t-il un accès au site ?

Réponse Direction :

«Le personnel LATECIS aura accès au site avec leur véhicule dans la mesure des places disponibles. Ils ne bénéficieront pas de place réservée.»

Comment allez-vous organiser son passage au restaurant d'entreprise ?

Réponse Direction :

«Pour ce qui est du passage à la rampe, il mange actuellement à 12h45 et tout ce passe convenablement, aucun problème n'a été rencontré à ce jour.»

IX. VESTIAIRE

Nous vous demandons d'améliorer l'éclairage de l'accès au vestiaire du personnel féminin.

Réponse Direction :

«Nous prenons votre demande en compte et nous allons demander aux services généraux de régler ce point.»

X. REFLEXION

Où en êtes-vous sur la réflexion et la mise en place d'une réglementation pour le port des tenues de travail et aussi des baladeurs ?

Réponse Direction :

«Concernant les baladeurs, nous rappelons que l'obligation de l'employeur est de soustraire les salariés aux risques du milieu professionnel. Le port des baladeurs engendre des risques, il a donc été rappelé aux chefs d'atelier que leur utilisation était interdite dans les ateliers.

Par ailleurs, nous avons consulté en septembre des entreprises prestataires pour un devis concernant le nettoyage des tenues de travail, et nous attendons leurs réponses.»

Considération FO

Sur le sujet des baladeurs les réflexions **sont devenues des actes** et la Direction vient d'interdire de façon unilatérale leur utilisation dans l'atelier. C'est oublier un peu vite qu'il existe des Lois et des règles.

Pour FO l'évaluation à priori des risques professionnels consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des **actions de prévention pertinentes**. Elle constitue l'étape initiale d'une politique de santé et de sécurité au travail. L'EVRP est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un "**document unique**". Ce document existe chez Latécoère, il est mis à la disposition du CHSCT, du médecin du travail et, sur demande, de l'inspecteur du travail et des contrôleurs CRAM.

Les délégués du Personnels ont donc consulté ce document : **jamais le port des baladeurs n'est cité comme risque professionnel.**

De même, **aucun accident lié au port du baladeur n'est répertorié** dans le bilan social ni dans le bilan du service médical.

Pour les délégués du personnel **FO** la réponse de notre Direction n'est donc pas satisfaisante et ne s'appuie **sur aucune donnée pertinente de santé au travail.**

Nous demandons donc aux représentants de la Direction de revoir leur position, **FO interviendra** sur ce point lors du prochain CHS CT.

XI. PARKING

Pouvez-vous installer un parking deux roues vers le bâtiment 40-41

Réponse Direction :

«Nous allons demander aux Moyens Généraux d'en analyser la faisabilité.»

Où en êtes-vous sur la réflexion du réaménagement du parking ?

Réponse Direction :

«Plusieurs possibilités sont encore à l'étude pour la gestion et le réaménagement des parkings. Nous devons en effet tenir compte de la mise en place des badges pour les voitures autorisées à stationner, des barrières automatiques et des besoins futurs de circulation des camions en lien avec l'augmentation de cadence du T15 et l'arrivée des machines PRECA.»

Considération FO

C'est une **ancienne revendication des Délégués du Personnel FO** qui revient à l'ordre du jour. Le badge de voiture est presque « **l'Arlésienne** » chez LATECOERE.

Pourquoi ne pas aller plus loin, Messieurs de la Direction, avec notre seconde revendication :

UN BADGE = UNE PLACE DE PARKING ATTRIBUEE

FO un syndicat qui reste un syndicat

Retrouvez toute l'information syndicale sur [http:// folatecoere.free.fr](http://folatecoere.free.fr)