



*L'efficacité
Réformiste*

LATECOERE
TOULOUSE

<http://folatecoere.free.fr>

**Compte Rendu Mensuel de la réunion des
délégués du personnel du 17 Février 2011**

I. PARTICIPANTS

Direction : C. PIGNERES- BOUTONNET, M.VAIDIE

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

II. EMPLOI

Évolution de l'emploi sur les sites

Effectif au 31/01/2011	GIMONT	TOULOUSE	} 1002 CDI dont 13 CDD et 24 alternances
Cadres	2	289	
ETAM	49	487	
Ouvriers	57	118	
CDD	0	13	
Alternance	2	22	
Travailleur temporaire	36	59	

III. PLAN DE CHARGE

Récapitulatif du nombre d'heures effectuées en Décembre et Janvier par secteur d'activité

Département	Décembre 2010	Janvier 2011
Fabrication structure	42429	48033
BO-traçage	1557	2022
Etude structure	34655	24883
Etude électronique	1613	1243
Fabrication électronique	710	773

Considération FO

Concernant l'emploi, les représentants FO constatent enfin que l'effectif LATECOERE commence à remonter et se félicitent d'avoir été entendus dans ce domaine. Malgré cela et vu la conjoncture actuelle, les délégués du personnel FO demandent à la Direction d'accroître les embauches de façon plus significative.

IV. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent d'heures supplémentaires a été fixé par accord collectif étendu à 175 heures annuelles. Tout le personnel mensuel a-t-il obéi à cette règle en 2010 ?

Si non, combien de personnes ont dépassé ce quota?

Réponse Direction :

«9 personnes ont dépassé ce quota en 2010. Elles ont signé ou signeront pour les dernières un avenant de travail en temps choisi.»

V. ACCORD R.T.T

Suite à l'article 12.2 de l'accord de RTT, le personnel ingénieur et cadre effectue 218 jours de travail par an maximum. Tous les cadres ont-ils obéi à cette règle ?

Réponse Direction :

«En dehors des cadres disposant d'un forfait sans référence horaire et hors jours de RTT et CP non pris, l'ensemble des cadres est régi par cette règle de 218 jours de travail par an maximum.

Par contre compte tenu des reports de prise de congés ou de jours de RTT, 39 cadres ont travaillé plus de 218 jours en 2010.»

VI. 5EME SEMAINE DE CONGES

Combien de personnes ont travaillé pendant la période de fermeture de fin d'année ?

Réponse Direction :

«En moyenne 85 personnes ont travaillé entre le 24 et le 30 décembre 2010. Seules 43 personnes ont été présentes le 31/12/2010.»

Vu que le restaurant d'entreprise était fermé, avez-vous payé une prime de panier ?

Quel en a été le montant ?

Réponse Direction :

«Une prime de panier sera attribuée à ces personnes en fonction du nombre de jours travaillés pendant cette période. Cette prime figurera sur les bulletins de paie de février 2011.»

Avez-vous mis des personnels en astreinte durant cette période ?

Réponse Direction :

«Pendant cette période de fermeture pour congés, l'astreinte n'est pas applicable. En cas de rappel pour des motifs professionnels, nous gérons cette période comme un rappel pendant les congés, rappel pour lequel les conditions sont prévues dans la convention collective.»

Certains Personnels (jeunes embauchés, apprentis, contrats de professionnalisation, etc.) n'avaient pu capitaliser assez de jours pour poser la 5ème semaine de congés.

Ont-ils eu la possibilité de travailler pendant la fermeture de l'Usine ?

Comment ont-ils été indemnisés ?

Réponse Direction :

«Pour les personnes qui n'avaient pas suffisamment de droits à congés, nous avons utilisé les congés par anticipation, ce qui a permis de ne pas réduire leur salaire.»

VII. BILAN ACCORD SALARIAL 2010

Combien de personnes ont bénéficié des mesures du complément de rémunération pour le passage au coefficient 270 ?

Réponse Direction :

«16 personnes ont bénéficié d'un passage au coefficient 270, parmi ces personnes une seule ne nécessitait pas de mesure de réajustement salarial.»

Considération FO

Lors de cette réunion les délégués du personnel FO se sont particulièrement attachés à suivre et à vérifier la bonne application des accords signés.

VIII. SUBROGATION

Les décrets N° 20106-1305 et 1306 du 29 octobre 2010 fixent les nouvelles règles de calcul à la baisse des indemnités journalières de Sécurité Sociale (Maladie, maternité, paternité, adoption et accident de travail). Ces règles s'appliquent au 1er décembre 2010.

Comment allez-vous calculer le complément entrepris de maintien de salaire ?

Réponse Direction :

«Le mode de calcul des IJSS a été très légèrement revu. Compte tenu de l'application de la subrogation et du maintien de salaire, il n'y aura pas d'impact pour les salariés.»

IX. DEPLACEMENTS

Le temps de remboursement des frais de déplacements se rallonge.

Des modifications sont effectuées sur les notes de frais, sans que le personnel en soit préalablement informé.

Vu les problèmes de disponibilité des voitures usines, le personnel se déplace avec des voitures de location et doit avancer certains frais (essence, péage).

Les salariés de l'entreprise ne doivent pas payer pour travailler. Ils ne doivent pas faire de crédit pour partir en déplacement.

Nous vous demandons donc de revoir les règles de remboursement, de prendre un engagement sur le délai et de notifier tout ceci dans une note de service.

Réponse Direction :

«Le retard constaté sur le mois de janvier sera absorbé à la fin du mois de février. En effet en janvier, le service en charge de cette activité a donné priorité aux déclarations annuelles. Nous rappelons par ailleurs que les salariés peuvent faire des demandes d'avance dès la création de l'ordre de mission. Ils peuvent ainsi tenir compte du délai de traitement de la note de frais qui est en général d'un mois.»

Considération FO

Les délégués du personnel FO sont une nouvelle fois intervenus auprès de la Direction afin de trouver une solution équitable qui puisse convenir aux deux parties suite aux problèmes récurrents rencontrés par les salariés.

Les priorités évoquées par les Ressources Humaines ne doivent pas desservir la bonne marche de la société. L'allongement du délai de remboursement provoque des dysfonctionnements (refus de déplacement). Les élus se questionnent sur un manque éventuel de ressource.

Nous demandons à ce que le montant de l'avance soit augmenté et ce au plus proche des dépenses réellement envisagées.

Pour FO le personnel ne doit plus être pris en otage en étant obligé de travailler à crédit.

Les délégués FO s'emploieront à surveiller la prise en compte de leur demande.

X. TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Le principe de base qui régit l'accueil des intérimaires est celui de l'égalité de traitement avec les salariés en contrat à durée indéterminée CDI ou CDD. Ce principe est notamment valable concernant la rémunération, la durée du travail et l'accès aux équipements collectifs.

Avez-vous versé la prime de 500,00€ aux salariés intérimaires présents à la fin de l'année 2010.

Réponse Direction :

«Cette prime ne rentre pas dans le cadre de l'égalité de traitement salarial prévu par le code du Travail. Elle est versée à titre exceptionnel pour souligner l'ensemble des efforts faits dans l'année dans un contexte difficile.»

XI. MUTUELLE

Quel sera :

Le pourcentage d'augmentation des cotisations Mutuelles pour 2011 ?

L'impact des mesures gouvernementales récentes (déremboursement et taxes) ?

La part d'augmentation appliquée aux salariés pour la couverture individuelle et familiale ? Et la date d'application ?

Réponse Direction :

«Le Gouvernement a annoncé en fin d'année 2010 la création pour 2011, d'une nouvelle taxe sur les complémentaires santé : la TCA. (Taxe sur la Convention d'Assurance).

Avec un taux de 3,5%, elle doit rapporter plus d'un milliard d'euros à l'Etat, et contribuer ainsi au remboursement de la dette sociale.

En parallèle l'augmentation du forfait hospitalier (de 18 à 20 Euros), le déremboursement des médicaments à vignette bleue (de 35 à 30 %), une prévision d'augmentation des frais de santé de 3% ont justifié une demande de revalorisation du tarif de la mutuelle Latécoère afin que notre compte reste à l'équilibre »

Ci-joint les nouveaux tarifs qui tiennent compte de ce réajustement et de l'évolution de la valeur du plafond mensuel de la Sécurité sociale.»

Actifs	2010			2011		
	cotis totale	part employeur	<u>part salarié</u>	cotis totale	part employeur	<u>part salarié</u>
Isolé	46,73 €	18,75 €	27,98 €	49,49 €	19,74 €	29,75 €
Famille	115,98 €	46,45 €	69,53 €	122,55 €	48,90 €	73,65 €

XII. FONDS DE PARTICIPATION

Les graphiques disponibles sur intranet ne sont plus mis à jour depuis le 03/2010 pour le fonds A et 09/2009 pour le fonds B.

Quand seront-ils mis à jour et comment sera assuré le suivi ?

Réponse Direction :

«Nous avons demandé au président de la commission économique et financière du CE de mettre à jour les valeurs.»

XIII. MINI CADRES

Pourquoi les mini cadres jusqu'au coefficient 135 correspondent à ceux de l'UIMM nationale, alors qu'aux coefficients supérieurs 180 (IIIB) et 240 (IIIC), ils sont 17% plus élevés ?

Réponse Direction :

«Le décalage que vous remarquez s'explique par le type de forfait appliqué à ces catégories de cadres (forfait jour & forfait sans référence horaire). Par ailleurs je vous rappelle que nous suivons les minimas d'Airbus dans ce domaine.»

XIV. ORGANISATION DE TRAVAIL

Comment prévoyez-vous de gérer l'augmentation de cadence sur le T15.

Quelle organisation comptez-vous mettre en place ?

Réponse Direction :

«C'est une question relative à l'organisation du temps de travail qui devra être abordée en Comité d'Entreprise.»

XV. PEINTURE ATELIER

Malgré l'interdiction de peindre dans les ateliers en présence des compagnons, cela se pratique toujours.

Nous vous demandons de rappeler les règles et d'écrire une note afin que cela s'arrête.

Réponse Direction :

«Nous demanderons au responsable de la production et à l'ingénieur sécurité de rappeler la règle au chef d'atelier et si nécessaire d'accompagner cette communication par un document écrit.»

XVI. COMITE DE MANAGEMENT

Il a été annoncé une revue des cadres le 24 et 25 Février 2011, quelle organisation avez-vous prévu pour cette revue ?

Est-ce que tous les cadres auront eu un entretien individuel préalable à la revue ?

Réponse Direction :

«Ce point ne relève pas de l'instance des Délégués du Personnel.»

Considération FO

Les délégués FO considèrent être pleinement dans les limites de l'article L422-1-1 du code du travail, à notre connaissance, aucune instance représentative n'a été informée ou consultée.

Les élus FO vérifieront que cet outil présenté comme un outil de gestion de carrière ne génère pas de discrimination, de stress...

Les élus FO surveilleront que les discussions aboutissent bien à des actes logiques de développement de carrière, que les critères utilisés soient homogènes et pertinents et qu'il en soit tenu compte dans les reclassements.

XVII. CONDITIONS DE TRAVAIL

Pouvez-vous regarder le problème de climatisation sur le plateau Boeing ?

Depuis que le plateau BE Boeing a été transféré au 1er étage du Bât Moine, la télécommande pour gérer les modules de climatisation a été subtilisée.

Malgré plusieurs demandes aux moyens généraux pour en avoir une, la température étant souvent excessive, la réponse est négative.

La climatisation a été enfin réglée, mais vu la configuration de la salle (le fait qu'il n'y ait des fenêtres que d'un côté), ce mode de réglage ne convient pas.

Malgré l'envoi de mails, rien ne change.

La température est déjà montée à 27°, malgré les fenêtres ouvertes!!!!

Cette situation a créé des conflits.

Nous vous demandons d'intervenir auprès des moyens généraux afin que le problème soit réglé ?

Réponse Direction :

«Nous demanderons aux Services Généraux de regarder ce point.»

XVIII. RESTAURANT D'ENTREPRISE

Les temps d'attentes augmentent depuis la reprise, surtout pour les plages à partir de 11h45. Nous vous demandons de revoir l'organisation des vagues ?

Réponse Direction :

«Nous sommes en train de regarder ce point. Malgré tout l'étude récente faite par AVENANCE montre qu'entre 11h30 et 13h, soit 60% de la plage d'ouverture du restaurant passe 60% du personnel. Nous refferons une sensibilisation à l'ensemble des services pour le respect des plages horaires comme nous l'avons fait avec les personnes de LATECIS.»

XIX. REFECTOIRE

La capacité d'accueil du réfectoire est maintenant trop petite. Sachant que nous ne pouvons pas l'agrandir à cause des vestiaires, ne serait-il pas envisageable de trouver un autre local qui serait plus adapté ?

Réponse Direction :

«Nous ne voyons pas d'autres solutions à ce jour. Par contre nous regarderons pour doter de manière supplémentaire en tables et chaises ce local.»