



*L'efficacité  
Réformiste*

**LATECOERE**  
**TOULOUSE – GIMONT**

A Toulouse, le 29 Mars 2012

<http://folatecoere.free.fr>

## **Ensemble, construisons l'avenir de LATECOERE**

L'environnement de notre société en perpétuelle évolution impose une remise en question permanente.

Nous voulons, grâce à notre organisation syndicale **FO LATECOERE**, **peser sur notre avenir** sans subir et attendre la fatalité du «trop tard » !

Les attentes de tous aujourd'hui sont un **vrai travail**, un **salaire décent**, des **perspectives de carrière**, une **reconnaissance**, une amélioration de la **qualité de la vie**, une **protection sociale robuste**.

**Revendication, Négociation, Contractualisation** sont les valeurs de **FO**. Plus que jamais, elles permettent de défendre efficacement les salariés de toutes les catégories socioprofessionnelles par un **syndicalisme libre et indépendant**.

Avec votre soutien, l'action de notre **syndicat FO LATECOERE** se poursuivra pour **préserver et développer** nos acquis, nos statuts et, **négocier** dans le but d'améliorer nos conditions de travail.

Yves Da Costa  
Secrétaire FO LATECOERE

### **LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE**

Le 5 avril 2012 vous allez élire vos représentants au Comité d'Entreprise et vos Délégués du Personnel pour quatre ans. Ces élections sont un moment important de démocratie. Elles permettent à chaque salarié de s'exprimer, et plus particulièrement cette année.

En effet, la loi du 20 août 2008 modifie les règles de la représentativité syndicale.

Dorénavant, pour être représentative, une organisation syndicale doit obtenir au moins 10% des suffrages.

Pour qu'un accord soit applicable, les nouveaux textes imposent qu'il soit signé par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentant au moins 30% des suffrages recueillis.

Un syndicat ne pourra pas **dénoncer un accord** s'il n'a pas recueilli au moins **50%** des suffrages.

Cette nouvelle donne oblige **chaque Syndicat à compter ses voix** et ne permet plus de présenter une liste d'entente comme lors des élections précédentes.

Cela n'empêchera aucunement, après les élections, aux élus de gérer en bonne intelligence le Comité d'Entreprise.

Par contre, s'il est trop tôt pour appréhender l'impact réel de cette loi, tout laisse à penser qu'il **pèsera lourd sur notre quotidien dans les années à venir**.

L'enjeu de ces élections est différent, sans commune mesure avec ce que nous avons connu lors des précédentes élections.

**De votre choix dépendra le paysage social de la  
société pour les 4 ans à venir**

## NOTRE BILAN

Quatre années au cours desquelles nous avons œuvré pour répondre à toutes vos attentes dans un contexte rendu particulièrement difficile par la situation financière de la société.

Notre travail et notre persévérance dans la résolution de vos problèmes individuels ou collectifs ont payé.

Notre combat syndical depuis 2008 a été principalement centré sur trois thèmes majeurs.

### **L'EMPLOI**

#### **OUI POUR FO, LA PRIORITE, C'EST L'EMPLOI**

En 2009/2010, les actions de **FO** par le **dialogue social** ont permis :

- ✓ **D'éviter** le recours au chômage partiel suite aux fortes baisses de cadence sur tous nos programmes.
- ✓ **De créer** une commission spécifique au sein du Comité d'Entreprise pour traiter les problèmes liés au redéploiement industriel.
- ✓ **De signer** un accord sur les conditions de mobilité.
- ✓ **De mandater le Comité d'Entreprise pour déclencher** la procédure de droit d'alerte avec mission à un cabinet d'expertise recommandé par la fédération FO métallurgie
- ✓ **De stopper** le projet de cession de la D.E.S. avec pour résultat le maintien de ce département au sein de la société LATECOERE.

Par ailleurs, en parallèle des démarches de la Direction Générale dans la recherche d'un partenaire industriel, **vos délégués FO LATECOERE** se sont **rapprochés** de leurs homologues des sociétés **AéroliA, Sogerma, Daher Socata et Airbus**. Nous avons intégré un groupe de réflexion constitué par la Fédération qui travaille activement en faveur d'une **Aérostructure franco française** comme en témoigne le « plaidoyer pour une consolidation Française de l'industrie des Aérostructures » paru en mars 2011.

**FO LATECOERE** reste **proche** de ces partenaires de manière à **préparer** un éventuel rapprochement dans les années à venir (2 à 3 ans).

**Notre objectif**, avec le soutien de la fédération FO de la métallurgie et FO Airbus en particulier, est d'avoir la possibilité à terme **d'intégrer LATECOERE au groupe EADS**.

### **LA DEFENSE DES DROITS DES SALARIES**

Tout au long de leur mandat, **vos délégués du personnel** ont travaillé **pour présenter** à la Direction **toutes vos réclamations**. Ils ont également **veillé** à la bonne application des modifications du code du travail, de nos deux conventions collectives, cadre et non cadre et **défendu** l'ensemble de nos accords entreprise.

**Tous les mois, FO interpelle** la Direction au travers des questions des Délégués du Personnel. En 2011, **vos délégués de Toulouse** ont posé à la Direction Générale en **10 réunions officielles** plus de **200 questions** « collectives », et plus de **150 questions** à « titre individuel ».

**Pour le site de Gimont**, en **7 réunions officielles**, ce sont plus de **150 questions** « collectives » qui ont été présentées à la Direction, et **plus de 80** à titre « individuel ».

Fidèles à leur engagement, **vos délégués ont communiqué** les réponses de la Direction, les ouvertures de négociation **engagées et les prises de position** de vos délégués, **par tracts** et **via le site internet** afin que l'ensemble du personnel en soit **informé**.

**La réunion mensuelle** des Délégués du personnel est la **partie visible de l'iceberg**. Le reste de leur activité est menée, **tous les jours, à vos cotés sur le terrain, ou encore dans l'analyse des textes**.

**Les interventions** de vos délégués du personnel ont permis **l'ouverture des négociations** pour de **nouveaux accords** tels que le Schéma Directeur Industriel, le Maintien dans l'emploi des Séniors, les avenants au plan épargne entreprise, l'égalité professionnelle (H/F), les accords salariaux et **l'obtention** de la mise à jour de nombreuses **notes de services** (astreintes, frais de déplacement, valeur du point société)

**Les représentants FO** au sein du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail ont, par leur présence à toutes les visites et réunions, permis de faire **aboutir** bon nombre de projets d'amélioration **des conditions de travail**.

Pendant cette période, quotidiennement sur le terrain, **les représentants FO** ont fait **appliquer** les règles de sécurité.

Tout au long de ce mandat, **FO** a toujours été **proche de vous** et a **assumé** pleinement son rôle de première **organisation syndicale chez LATECOERE**.

Vos élu(e)s DP, CHSCT, CE **travaillent en concertation**, pour vous !

## **LA DEFENSE DU POUVOIR D'ACHAT**

Pour **FO**, économie et social doivent aller de pair. Pour ce faire, la **politique contractuelle** est un élément incontournable qui, au travers **d'accords négociés**, doit garantir le quotidien des salariés dans le contexte sans cesse évolutif de notre entreprise.

Parmi les accords conclus par **FO**, l'accord salarial est certainement le plus marquant, car la rémunération des salariés est la reconnaissance du travail effectué.

La situation de la société **LATECOERE** depuis 2008 (Arrêt de ZEPHIR, endettement élevé) a pesé lourdement tout au long des négociations relatives à la politique salariale. Il n'était pas possible d'ignorer totalement le **contexte financier** de la société, et il aura fallu tout le **poids de notre syndicat** pour faire **avancer** les négociations et **obtenir** le maximum des **mesures envisageables**.

A notre connaissance aucune société étant aussi proche du **dépôt de bilan** n'a préservé l'emploi sans prendre de mesures restrictives à l'encontre de ses salariés (baisse de rémunération ou augmentation d'horaire).

Dans le contexte difficile de 2010, **le syndicat FO LATECOERE** a pris ses responsabilités, et a tout fait pour éviter la **rupture du dialogue** pour ne pas faire perdre de l'argent aux salariés.

Cette ligne de conduite, nous a permis pour 2010 de **sauvegarder** les minis de **l'alignement d'AIRBUS** (campagne de promotions, revalorisation du point société, du salaire plancher, des minimas société), d'obtenir l'engagement du Président du Directoire d'octroyer une **prime de 500€** et **d'anticiper la négociation de la politique salariale 2011** pour assurer votre pouvoir d'achat.

**Pour FO**, notre priorité est la **négociation**.

La politique salariale 2011 résulte de notre détermination à **sauvegarder le pouvoir d'achat** des salariés. Grâce aux actions de FO, la Direction a finalement accepté une **évolution du budget** d'un pourcentage de 2,5% à 2,8 %, l'attribution d'un montant fixe de **40€ d'augmentation générale** au lieu d'un pourcentage, des **dates d'application** dès le début d'année 2011.

Nous avons également **obtenu** des **garanties collectives pour tous les salariés** (revalorisation du point société, du salaire plancher, des minimas société, changement de la méthode de calcul de la prime d'ancienneté cadre, financement hors crédit AI des mesures liées au déroulement de carrière).

# AXES DE REVENDICATION DU SYNDICAT FO

A partir du bilan des 4 dernières années, et de l'analyse du contexte économique, financier et social de la société LATECOERE, **vos délégués FO** ont défini **une ligne de conduite** en accord avec les valeurs de notre syndicat

## Anticiper la restructuration

Il n'y a pas de fumée sans feu. Si l'échéance semble être reportée depuis la dernière négociation entre la Direction et les banques, elle reste d'actualité.

Forts de leur expérience vos délégués FO restent en contact permanent avec leurs homologues FO, syndicats majoritaires chez Airbus, AéroliA et Sogerma.

Une future consolidation nécessite :

- ✚ De créer un accord d'entreprise pour préserver nos accords sociaux actuels (politique salariale, grille des salaires minima cadres et non-cadres, congés spéciaux, primes d'équipes....)
- ✚ D'être très vigilant sur les stratégies industrielles qui se dessinent, afin d'assurer la préservation des emplois de nos sites de Périole et Gimont. Les salariés LATECOERE ne doivent pas faire les frais d'une probable redistribution des charges.

## Finaliser les points ouverts en 2011

➔ **Indemnité « d'Habillage/Déshabillage »** pour le personnel soumis au port de la tenue de travail.

➔ **Heures supplémentaires** (Souplesse sur les créneaux horaires utilisés)

## Faire évoluer les accords

➔ **Accord C.E.T (Compte Epargne temps)**

FO veut faire évoluer les conditions d'alimentation et le plafonnement du CET :

- ✚ Augmentation des plafonds « Autres Droits » et « Capitalisation Congés Payés »
- ✚ Possibilité de pouvoir transformer tout type de primes en jours C.E.T afin de préserver au mieux l'équilibre vie professionnelle / vie privée
- ✚ Nécessité d'améliorer les conditions de sortie du compte « fin de carrière »
- ✚ Possibilité de pouvoir acheter à n'importe quel moment de l'année des jours de C.E.T à partir de sa rémunération brute

➔ **Accord collectif entreprise (Mutuelle et petits risques)**

FO veut renégocier notre contrat pour obtenir :

- ✚ De meilleures garanties à cotisation identique, ou par une diminution des cotisations pour une prestation égale.
- ✚ 4 types de couvertures « isolé déjà couvert par son conjoint, isolé, couple, famille ».
- ✚ L'augmentation du pourcentage de la part de l'employeur.

➔ **Accord horaire variable**

FO veut faire évoluer les conditions actuelles et obtenir :

- ✚ Une plage variable unique avec évolution du mode de pointage
- ✚ L'augmentation du pot d'heures variables et le plafond de report d'un mois à l'autre
- ✚ La possibilité aux salariés d'utiliser ces heures de manière fractionnée

## Assurer la reconnaissance aux salariés

Dans cette période difficile, la motivation des salariés est mise à rude épreuve. Toutes les catégories de salariés, de l'ouvrier à l'ingénieur, souffrent d'un manque de reconnaissance vis-à-vis de l'implication, du travail fourni et du savoir faire acquis.

### → Dynamiser la politique d'embauche

Nous formons en permanence des apprentis, des contrats pro, des intérimaires, des CDD. Malgré les compétences et le savoir faire de ces personnes, la politique actuelle d'embauche de LATECOERE les maintient en contrats précaires trop longtemps. Pour **FO** cette période de précarité doit être **révisée** en proposant des **contrats en CDI au plus tôt**. La conjoncture le permet.

### → Reconnaître et utiliser les compétences

Nous constatons aujourd'hui que, plus les années passent, plus les **perspectives d'évolution** du **personnel non cadre** s'amenuisent. **FO** estime que notre société a le devoir de reconnaître **les compétences acquises**.

De leur permettre un réel **déroulement de carrière**, en accord avec la confiance qui leur est accordée.

**Pour FO**, il est temps **de démarrer** une négociation spécifique pour mettre en place un **accord valorisant** les acquis professionnels.

Pour cela, il est important **de reconnaître** la formation continue, le statut de tuteur, la Validation des Acquis de l'Expérience, et les formations diplômantes engagées à titre individuel.

### → Valoriser la catégorie forfaitée

Aujourd'hui, il est dommage que le passage au forfait pour **un salarié LATECOERE** ne soit plus vécu comme une réelle promotion, étant donné le statut intermédiaire inconfortable de cette catégorie.

C'est pourquoi **FO** revendique une évolution de l'accord non cadre en créant **deux types de Forfaits** :

- ✚ Forfait heures avec paiement ou récupération des heures supplémentaires (dépassement du forfait hebdomadaire, en cas de déplacement, de surcharge de travail...) et prise en compte du paiement des heures en équipes.
- ✚ Forfait jours impliquant une revalorisation de la base forfaitaire et l'attribution de jours de RTT

Il est bien entendu que dans ce cadre, **le choix** sur le type de forfait doit être **donné au salarié**.

### → Améliorer les conditions de travail des cadres

**L'amélioration des conditions de travail** des cadres nécessite une approche globale en termes de charge, de rythme et d'organisation. Le travail ne doit pas être synonyme de stress permanent, de souffrance professionnelle ou encore de déséquilibre **entre la vie privée et la vie professionnelle**, quelle que soit la catégorie de salarié.

**Les cadres** sont aujourd'hui dans une position de « donnant-donnant », **prêts à s'investir** plus fortement dans l'entreprise si, et seulement si, la société accorde **une plus grande importance à leur équilibre de vie**.

Pour **FO**, le salaire doit être **la juste contrepartie** du travail réalisé, des responsabilités exercées, des qualifications et de l'engagement professionnel du cadre. Or aujourd'hui, la relation **contribution/rétribution** est de plus en plus **déséquilibrée**.

**FO** s'engage à défendre vos intérêts individuels et agit pour **faire progresser vos droits**.

Les changements profonds dans la nature et le contenu du travail font évoluer les fonctions dévolues aux cadres. Cela nous conduit à défendre **de nouveaux droits adaptés aux conditions particulières du travail des cadres**.

### → Obtenir une Politique salariale 2012 motivante

La politique salariale 2012 promet d'être très musclée. Le business plan très « serré » validé avec les banques nous le confirme.

**FO** sera attentif aux négociations des sociétés d'Aérostructure Françaises.

Pour **FO** la référence cible reste **la politique salariale d'Airbus**.

Notre projet est ambitieux mais réaliste. Il nécessite une **représentativité forte** de notre syndicat.

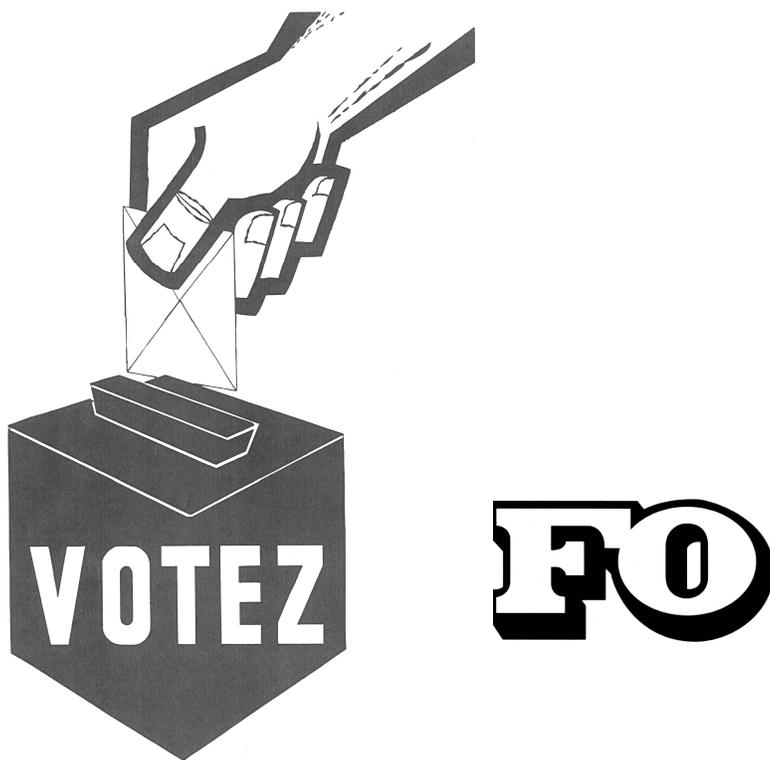
**De votre choix** dépendra le paysage social de la société pour ces prochaines années.

**En syndicat responsable**, nous savons que la **représentativité définie** lors des élections sera **primordiale**.

**Votre vote** vous permet d'avoir une influence sur votre avenir.

En toute connaissance de cause, **accordez nous** votre confiance.

**LE 05 AVRIL 2012**  
**VOTEZ et FAITES VOTER FO**



**FO : AGIR ET ALLER DE L'AVANT !**