



<http://folatecoere.free.fr>

*L'efficacité
Réformiste*

LATECOERE
TOULOUSE

**Compte Rendu Mensuel de la réunion des
délégués du personnel du 19 Septembre 2012**

I. PARTICIPANTS

Direction : C. PIGNERES- BOUTONNET, M.VAIDIE,

Délégués FO: P.TARDIEU, C.AMIEL, G.CLAVEL, L.TEILLET, P. RIVIERE, R.BRIEZ, P.VESSELA, S. FAGET,
P.MIQUEL, Y.DA COSTA

II. EMPLOI

Évolution de l'emploi sur les sites

Effectif au 31/08/2012	GIMONT	PERIOLE	} 997 CDI dont 45 CDD ET 49 ALTERNANCES
CADRES	5	316	
ETAM	60	512	
OUVRIERS	71	127	
CDD	11	34	
ALTERNANCE (AP & PR)	14	35	
TRAVAILLEUR TEMPORAIRE	18	106	

Personnel en détachement longue durée

LDB	5
LLV	5
USA	3

Personnel en détachement courte durée

LATECIS	1
AIRBUS TOULOUSE	6
AIRBUS NANTES	1
DASSAULT MERIGNAC	2
DASSAULT BIARRITZ	2
PZL	1

USA	4
AEROSPACE VALLEY	1
LLV	2

III. EVOLUTION DES EFFECTIFS DEPUIS JUILLET 2012

Embauches de CDD et CDI ?

Réponse Direction :

«En fonction des besoins et des compétences, nous procédons encore à la transformation de contrats d'intérim en CDD ou bien encore à des renouvellements. Par contre, nos objectifs globaux d'effectifs étant dépassés, nous avons gelé un certain nombre de postes initialement prévus en recrutement externe et CDI.»

IV. PLAN DE CHARGE

Récapitulatif du nombre d'heures effectuées par secteur d'activité ?

Département	Juin 2012	Juillet 2012	Août 2012	Tendance
Fabrication structure	52 498	53 402	27 481	↘
BO-traçage	2 171	1 716	995	↘
Etude structure	24 045	21 594	23 017	↗
Etude électronique	2 582	2 377	1 225	↘
Fabrication électronique	989	1 074	1 149	↗

V. FIN DE CARRIERE

Le décret permettant un retour partiel de la retraite à 60 ans a été publié au Journal Officiel le 3 juillet 2012. Il élargit les conditions d'accès au dispositif « carrières longues ». Désormais, les personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans et qui ont suffisamment cotisé pour prétendre à une retraite à taux plein pourront partir en retraite dès 60 ans. Parallèlement, ce décret modifie les conditions d'accès au dispositif pour les départs avant 60 ans.

Allez-vous convoquer les personnes qui sont concernées ou faudra-t-il que chaque salarié fasse une démarche volontaire ?

Réponse Direction :

«Nous vous rappelons que dans le cadre de l'accord seniors art IV.2, il est proposé un entretien préparatoire à la retraite aux seniors, trois ans avant l'âge légal de départ à la retraite, pour organiser le départ et la transmission des savoirs ». Le décret du 2 juillet 2012 étend le dispositif de départ anticipé à la retraite après une longue carrière aux assurés ayant débuté leur activité avant leur 20e anniversaire. Par conséquent, nous pensons qu'il est nécessaire de mettre en place des réunions « information retraite », pour les salariés nés en 1956 et avant, afin de leur apporter des précisions et éventuellement de les accompagner dans leurs démarches administratives, en ayant toujours à l'esprit l'organisation du transfert de compétences. Ces réunions d'information débiteront début octobre 2012 et seront échelonnées jusqu'à fin octobre 2012. Les dates retenues seront communiquées par le Service RH aux salariés concernés.»

Considération FO

Les délégués FO prennent acte de la réponse de la Direction et demandent la communication du nombre de personnes concernées, l'agenda des réunions et un bilan avant la fin de l'année sur ce point.

Quelle seront les hausses de cotisations pour les salariés ?

Réponse Direction :

«Les cotisations d'assurance vieillesse vont augmenter progressivement sur plusieurs années La première étape de la hausse de la cotisation d'assurance vieillesse plafonnée intervient au 1er novembre ; elle augmente de 0.2 point réparti également entre le salarié et l'employeur. A chaque étape suivante (1er janvier 2014, 1er janvier 2015 et 1er janvier 2016), la cotisation augmentera de 0.1 point, réparti également entre le salarié et l'employeur. Au total, la cotisation est relevée de 0.5 point (0.25 point à la charge du salarié et 0.25 point à la charge de l'employeur).Le taux de cotisation d'assurance vieillesse s'élèvera au 01/11/2012 à : 6.75%, au 01/01/2014 à : 6.80%, au 01/01/2015 à : 6.85% et au 01/01/2016 :6.90%.»

VI. REFISCALISATION / COTISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Depuis la loi du 18 juillet, les heures supplémentaires vont être à nouveau re-fiscalisées, et re-cotisées à partir de la rentrée. Pouvez-vous nous donner les nouvelles règles de défiscalisation ?

Réponse Direction :

«Le projet de loi de finances rectificative adopté le 31 juillet par le Parlement supprime la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires effectuées à compter du 1er septembre 2012.

L'exonération d'impôt sur le revenu est, quant à elle, supprimée pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1er Aout 2012. Le Service Paie - Gestion des Temps traite les éléments variables avec un mois de décalage : la suppression de l'exonération des heures supplémentaires sera par conséquent effective sur le bulletin de paie de septembre 2012 et la suppression de la réduction des cotisations salariales sur le bulletin d'octobre 2012.»

VII. REMUNERATION OBLIGATOIRE

Conformément au dernier alinéa du 1 de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle, nous vous demandons de sortir une note de service sur la rémunération obligatoire des techniciens non cadres qui figurent dans un brevet

Réponse Direction :

«Dans la métallurgie, seule la convention collective des ingénieurs et cadres comporte une disposition sur les inventions de salariés, il s'agit de l'article 26 et nous avons déjà évoqués lors d'un précédent DP. Selon l'article L 611-7 du code de la propriété intellectuelle, les inventions se répartissent en trois catégories :

***Les inventions hors mission non attribuables à l'employeur :** lorsqu'un salarié réalise une invention, alors que son contrat de travail ne comporte aucune mission inventive, et que l'invention considérée n'a aucun rapport avec l'activité de l'intéressé au sein de l'entreprise en application du contrat de travail, l'invention appartient sans réserve au salarié. Il est libre de l'exploiter ou non. Il peut aussi la céder – ou en céder l'exploitation à un tiers (y compris son employeur) dans les conditions du droit commun. En cas de cession, le prix est librement débattu entre l'inventeur et le cessionnaire quel qu'il soit.*

***Les inventions hors mission attribuables à l'employeur :** lorsque le salarié réalise une invention, alors que son contrat de travail ne comporte aucune mission inventive, mais que l'invention considérée est en rapport avec l'activité de l'intéressé au sein de l'entreprise en application de son contrat de travail, l'invention appartient au salarié, mais l'employeur peut, sous certaines conditions, s'en faire attribuer la propriété ou la jouissance. La loi prévoit que le salarié doit alors en obtenir un juste prix. Ce juste prix peut être librement fixé, de gré à gré, entre l'employeur et le salarié. Toutefois, la loi prévoit que, si les parties ne parviennent pas à un accord, le prix sera fixé soit par une commission de conciliation instituée par la loi elle-même, soit par le tribunal de grande instance.*

***Inventions de mission :** lorsque le contrat de travail comporte une mission inventive ou soit que le salarié se soit vu confier explicitement par l'employeur des études et recherches dans un domaine donné, les inventions du salarié appartiennent, de plein droit, à l'employeur.*

Quant à la question du prix de l'invention, elle ne saurait se poser dans ce cas, puisque par hypothèse, l'invention appartient, de plein droit, à l'employeur.

Par conséquent, payé pour chercher et inventer, le salarié auteur d'une invention de mission a par hypothèse, été déjà rémunéré pour son invention qui appartient d'ailleurs à son employeur. Le salarié ne saurait prétendre à une rémunération supplémentaire en contrepartie de cette invention, à moins que la convention collective de branche ou un accord d'entreprise ou encore le contrat de travail n'ait prévu une telle rémunération.»

Considération FO

La convention collective prévoit uniquement des dispositions pour les CADRES et INGENIEURS. Les élus FO demandent quelles sont les dispositions applicables pour le personnel NON-CADRE puisqu'il n'est rien précisé dans la convention collective et que l'article L.611-7 du code du travail ne fait pas de distinction de statut lorsqu'il s'agit de propriété intellectuelle.

VIII. TENUE DE TRAVAIL

La démarche de changement des bleus n'a pas été expliquée au personnel.
Que doivent-ils faire quand leur tenue de travail est en mauvais état ou à changer ?

Réponse Direction :

«Les salariés concernés doivent s'adresser au magasin. Si les stocks ne répondent pas aux besoins, la société fera en sorte de lancer un réapprovisionnement pour les tenues de travail manquantes.»

Considération FO

FO demande à la Direction de déclencher une réunion avec l'ensemble des Organisations Syndicales et les maîtrises pour analyser tous les points ouverts au sujet des tenues de travail qui perturbent régulièrement le personnel atelier.

IX. DEPLACEMENT

Quand sera réalisée la note relative aux repas lors des déplacements en République Tchèque ?
Comment est calculée la participation de l'entreprise sur un repas pris à LLV ?

Réponse Direction :

«Lors des déplacements en République Tchèque, les salariés peuvent demander à être remboursés sur la base des frais réels plafonnés ou sur la base du forfait comme pour l'ensemble des déplacements. Si le salarié choisit le forfait, le montant pris en charge par la Société par repas est de 27.5 euros. S'il déjeune au restaurant d'entreprise de LLV, il doit l'indiquer sur sa note de frais, un montant de 5 euros sera défalqué du forfait.»

Pouvez-vous publier une note précisant les règles et les conditions liées aux différentes classes (éco-affaire et premium) ?

Réponse Direction :

«La note de service concernant les conditions de déplacement liées aux différentes classes existe REF / NS-1100-B : il existe une double condition pour bénéficier de la classe premium : durée du déplacement inférieur à une semaine (7 jours) et utilisation d'un vol long courrier d'une durée supérieure à 10 heures.»

X. PARKING

Plusieurs personnes ont crevé en circulant sur le parking, suite à des clous ou des fixations d'avions.
Nous vous demandons d'intervenir auprès des services concernés afin d'éviter ces désagréments.

Réponse Direction :

«Nous allons solliciter les Services Généraux afin qu'ils prennent en charge votre demande.»

Considération FO

**Ces désagréments ont été remarqués fréquemment ces derniers mois.
Les élus FO demandent un entretien régulier des zones de parking et de passage à proximité des zones concernées.**

XI. CONGES

Combien de personnes ont travaillé pendant la période de fermeture ?

Réponse Direction :

«En totalisant les deux sites, Toulouse et Gimont, nous comptabilisons : semaine 31 : 447 personnes, semaine 32 : 266 personnes et semaine 33 : 237 personnes. »

Le restaurant étant fermé, quand sera versée la prime de panier ?

Réponse Direction :

«Nous vous rappelons que l'ensemble des éléments de paie sont traités avec un mois de décalage : le paiement de la prime panier est effectué sur le bulletin de septembre 2012. Son montant est de 5.85 euros depuis le 01/04/2012.»

XII. ASTREINTES

L'avenant du 17 juin 2003 à l'accord d'entreprise du 30 mai 2002 relatif à la mise en place des astreintes prévoit pour les jours fériés une indemnisation majorée à 30% pour Noël et le jour de l'an. Force Ouvrière constate que la majoration prévue dans le cadre de notre accord n'a pas été réalisée en 2010, 2011 et 2012.

Comment prévoyez-vous la rétroactivité sur le personnel concerné ?

Réponse Direction :

«Nous allons regarder ce point, dans tous les cas l'accord sera appliqué.»

Considération FO

Les Elus FO demandent à la Direction Générale de régulariser ce point sur la paie du mois d'octobre 2012.

XIII. RAPPROCHEMENT

Qu'en est-il du rapprochement avec la SOGERMA ?

Les salariés s'inquiètent pour leur avenir. Ils s'interrogent de l'impact que cela aura sur leur emploi ?

Réponse Direction :

«Latécoère a les positions concurrentielles et les atouts nécessaires pour contribuer activement à la consolidation à venir du marché et pour capter sa croissance. Latécoère veut par ailleurs jouer un rôle dans le cadre de la consolidation des Aérostructures. Néanmoins, il n'y a pas de projet de ce type à court terme.»

La prochaine réunion des délégués du personnel aura lieu le **18 Octobre 2012**

Ces réunions permettent de solliciter la Direction au sujet de **VOS PREOCCUPATIONS.**

Alors n'hésites pas à **CONTACTER** ton élu de secteur ou les élus DP pour que les points traités en réunions DP soient au plus proche de tes attentes.

Vous avez des questions ou problèmes concernant :

- VOS CONDITIONS DE TRAVAIL
- VOS CONGES
- VOTRE SALAIRE
- VOTRE PROTECTION SOCIALE
- VOTRE DEROULEMENT DE CARRIERE
- ETC...

VENEZ POSER VOS QUESTIONS AUX ELUS D.P FO QUI FONT REMONTER VOS QUESTIONS, S'ASSURENT DU RESPECT DES ACCORDS, ET DEFENDENT LES INTERETS DES SALARIES.

Vos demandes sont traitées lors des réunions mensuelles avec la Direction, qu'elles soient individuelles ou collectives.

VOS DELEGUES DU PERSONNEL :

TITULAIRES

Philippe MIQUEL (4813)
Romain BRIEZ (2584)
Grégory CLAVEL (4708)
Paul RIVIERE (2664)

SUPPLEANTS (ES)

Pauline TARDIEU (2098)
Pascal VESSELLA (2851)
Christian AMIEL (4358)
Laurent TEILLET (2497)

**Les comptes rendus FO sont, chaque mois,
disponibles sur le site folatecoere.free.fr**