



<http://folatecoere.free.fr>

*L'efficacité
Réformiste*

LATECOERE
TOULOUSE – GIMONT

Le 18 Février 2013

REUNION D'INFORMATION DES SALARIES - LE BILAN FO

Donnez nous les moyens de vos ambitions

La dernière réunion d'information des salariés a eu lieu sur le site de Gimont le 5/02/2013.

Nous vous proposons de vous dresser le tableau des enjeux 2013, tels que vos délégués les ont ressentis à vos côtés lors de ces réunions.

Ce que nous retiendrons :

- ✓ Sans la parité Euro/dollar favorable, la société n'aurait pas tenu les objectifs 2012,
- ✓ La situation financière est fragile jusqu'en 2017,
- ✓ Le processus de rapprochement est vital pour l'avenir de Latécoère, mais le projet est gelé pour le moment,
- ✓ Une holding va être créée, la branche Aérostructure sera distincte de la branche Interconnexion, séparation des activités de service dans chaque branche,
- ✓ L'image de la société est dégradée auprès de tous nos clients,
- ✓ La politique d'embauche sera modérée en 2013,
- ✓ Le projet Système d'Information Ressources Humaines est en cours de mise en œuvre,
- ✓ Le Projet RH RESPIRE autour du stress au travail démarre sur 4 directions pilotes,
- ✓ Les objectifs de livraison prévus en 2012 au BP ont été tenus malgré les difficultés industrielles générées par les manquants et autres aléas...,
- ✓ Un programme en développement est très coûteux,
- ✓ Les programmes série n'ont pas la rentabilité attendue,
- ✓ Le coût des dysfonctionnements et des non-conformités est très important,
- ✓ Les projets « Supply-Chain » et « Lean » (SQODAP) doivent porter leurs fruits dès 2013,
- ✓ Les salariés doivent être responsables et faire preuve d'initiative,
- ✓ Le comportement individuel et collectif doit changer à tous les niveaux,

Spécifique Direction Technique

- ✓ La baisse de charge importante nécessite d'adapter l'organisation,
- ✓ La Direction envisage une mobilité forcée des effectifs vers Latecis,

Spécifique Production

- ✓ L'enjeu 2013 : assurer la cadence, diminuer les temps, garantir la qualité,
- ✓ La mise en place des stand-up meeting doit assurer une meilleure communication,

Considération FO

FO est satisfait de constater que la Direction a tenu compte de sa demande d'assurer une **information identique** à l'ensemble des salariés pendant les heures de travail.

Au terme de ces réunions, **l'inquiétude reste forte** et nous serons extrêmement vigilants, plus particulièrement sur les points que nous évoquons ci-dessous :

L'annonce surprenante de la création d'une holding est extrêmement importante.

La modification de la structure juridique du groupe Latécoère n'est pas anodine.

Le syndicat FO imposera que ce sujet soit présenté en avance de phase aux élus. Pour l'analyse, nous ferons appel, si besoin, à des experts comme l'autorise la loi. C'est en toute connaissance de cause que nous pourrions nous prononcer sur ce sujet si important.

FO n'accepte pas le principe de mobilité forcée intra-groupe, le salarié qui signe un contrat de travail doit avoir le libre choix de son employeur et de sa convention collective. Le syndicat FO est à l'écoute des salariés qui seraient soumis à **des pressions pour une mutation forcée.**

Après une année 2012 où la **Direction a été très peu disponible** pour traiter le volet social, toute absorbée par le projet de rapprochement, il n'est pas question que cette année les négociations souffrent encore de leur calendrier trop chargé.

FO rappelle que nous attendons toujours la **reprise ou l'ouverture de négociations** sur l'indemnité d'habillage/déshabillage, l'horaire variable, la valorisation de la catégorie forfaité, le tutorat, la mutuelle, les petits risques et l'intéressement pour ne parler que des principaux sujets qui sont **en attente depuis de nombreux mois** et certains depuis plusieurs années.

Nous avons bien compris que la Direction attend de chacune et chacun un changement de comportement. **Mais quel engagement la Direction prend vis-à-vis des salariés ?**

Que répond-elle aux opérationnels qui « galèrent » pour avoir les bons outils, les bons équipements et les bonnes formations.

Que répond-elle aux salariés qui sont noyés dans une organisation procédurière et dont les initiatives individuelles sont bridées car peu compatibles avec les processus existants, et la répartition des responsabilités entre les Directions.

L'importance des difficultés rencontrées par la société LATECOERE aujourd'hui nous conduit à penser que la **réussite de nos projets** de réorganisation et la **reconquête de notre image** auprès des clients ne se fera qu'avec une **participation active** de l'ensemble des salariés, qu'il soit **Compagnon, Technicien, Administratif, Agent de Maitrise ou Cadre.**

Au delà de l'attitude constructive et pragmatique que les élus FO ont su démontrer en 2012, il est nécessaire que la Direction **relance une dynamique positive.**

Les négociations salariales sont l'occasion idéale de donner **un signe fort de confiance** permettant aux salariés de retrouver un **esprit d'équipe et une motivation** à la hauteur des enjeux.

Notre Direction a toutes les cartes en main pour faire en sorte que de spectateurs, les salariés redeviennent des acteurs et ne servent plus de variable d'ajustement économique.

Le syndicat FO Latécoère n'a aucun doute sur la volonté de notre Direction de préserver **un bon climat social** dans notre entreprise. Pour FO, le **bien être des salariés** n'est pas qu'un sujet de communication, mais une **préoccupation permanente.**