



http://folatecoere.free.fr

*L'efficacité  
Réformiste*

**LATECOERE  
TOULOUSE**

**Compte Rendu Mensuel de la réunion des  
délégués du personnel du 12 Septembre 2013**

**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**

Effectifs au 31 août 2013

	Personnel LATECOERE (CDI)		Contrats à durée déterminée (CDD)		Contrats d'alternance (Apprentissage et professionnalisation)		Personnel travailleur temporaire		Totaux
	Périole	Gimont	Périole	Gimont	Périole	Gimont	Périole	Gimont	
CADRES	326	6	6				9		347
ETAM	482	60	14	2	36		46	5	645
OUVRIERS	102	42	17	12	3		96	22	294
<b>Totaux</b>	<b>910</b>	<b>108</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>151</b>	<b>27</b>	<b>1286</b>

Personnel en Détachement courte et longue durée

	Nombre de personnes concernées
LATECIS	1
AIRBUS Toulouse	7
AIRBUS Nantes	1
DASSAULT Mérignac	2
DASSAULT Biarritz	1
LDB	4
LLV	5
USA	4 + 3 (courte durée)
AEROSPACE VALLEY	1
PORTET sur Garonne	23
MEXIQUE	1
BELGIQUE	1

**III. PARCOURS D'INTEGRATION**

Serait-il possible de réaliser les présentations du Comité d'entreprise aux nouveaux embauchés durant le temps de travail ?

*Réponse Direction :*

*«Nous donnons notre accord de principe. Nous informerons le CE de la possibilité d'effectuer leur présentation aux nouveaux embauchés pendant les heures de travail.»*

## **IV. CONGES**

**Combien de personnes ont travaillé pendant la période de fermeture ?**

Réponse Direction :

*«452 salariés ont travaillé pendant la période de fermeture soit semaine 31 et/ou 32 et/ou 33.»*

**Quand sera versée la prime de panier et quel est son montant ?**

Réponse Direction :

*«La prime de panier, d'un montant de 5.95 euros par jour travaillé pendant la fermeture de la société, est versée sur le bulletin de paie de septembre 2013.»*

## **V. TENUE DE TRAVAIL**

**Après les demandes répétées sur ce sujet, une réunion de travail s'est tenue entre les RH, le contrôle de gestion et des élus FO. Nous vous demandons d'émettre une note explicative aux salariés.**

Réponse Direction :

*«Une réunion s'est tenue entre les partenaires sociaux, le contrôle de gestion et le service RH. Votre compte rendu est conforme aux explications données en séance.»*

### **Compte Rendu FO de la Réunion**

*Processus d'approvisionnement des vêtements de travail du 03/09/2013 Version B*

Présents : S.Suarez-Jalabert (Contrôle de gestion), F.Sol (Magasin 8007), G.Damman (RH), Y.Da Costa (Syndicat FO/DS), P.Vincent (Syndicat FO/DP)

Excusés : S.Faget (Syndicat FO/DS)

**Rappel : La prise en charge du nettoyage et de l'identification des tenues de travail a été mise en place dans la société au dernier trimestre 2011 (article R.4323-95 du code du travail).**

*1/ Un inventaire a été réalisé au premier semestre 2013 grâce au procédé d'identification des vêtements (puces) et a révélé des manques dans les trousseaux des salariés.*

*Après analyse de cet inventaire, la Direction a pris la décision d'effectuer une commande massive des articles manquants (pantalons, T-shirt, sweats) pour chaque salarié embauché en CDI/CDD avant août 2013 sur Périole et Gimont. La livraison de cette commande est attendue par le fournisseur pour fin octobre 2013.*

*2/ Chaque salarié concerné (conditions : 40,50,60,68,64) ayant reçu sa dotation complète après cette date, le renouvellement/rapiéçage d'un article sera déclenché lorsque l'usure ou la détérioration de celui-ci aura été déclarée par l'intéressé au magasin 8007 sur le site de Périole et à Laurence Neveux sur le site de Gimont. Il n'y aura ainsi plus de dotation annuelle mais des remplacements au fil de l'eau selon les demandes formulées individuellement.*

*3/ Un processus spécifique aux nouveaux embauchés est mis en place. Une action de réduction du délai d'approvisionnement est en cours. Il a été demandé de suivre au plus près le plan prévisionnel d'embauches pour être en mesure d'approvisionner pour la date de besoin. (Action →RH/Magasin)*

*Le délai d'approvisionnement (20 semaines) peut être expliqué par la teinte des tenues de travail (« bleu royal ») utilisée spécifiquement pour LATECOERE. Le prestataire assure être plus réactif si les tenues de travail sont commandées en teinte « bleu bugatti ». Une action de modification de la teinte est en cours (Action → RH/Achats)*

*4/ Pour les travailleurs temporaires, l'approvisionnement reste compliqué pour la prévision et le recyclage d'un vêtement pucé et nominatif n'est pas possible. Il est envisagé un stock de tenues de travail « génériques » ou la restitution systématique des tenues de travail par les travailleurs temporaires à la fin de la prestation, ou revoir les contrats avec les agences d'interim pour une fourniture des vêtements directement par celles-ci . Point en suspend*

*Au niveau du cycle d'entretien, quelques dysfonctionnements ont été évoqués :*

- seulement 25% des vêtements pucés se retrouvent dans le cycle de nettoyage*
- les tenues de travail propres ne sont pas immédiatement rangées par leur propriétaire à la livraison du prestataire, ce qui peut occasionner perte et vol*
- des flocages ont été effacés*

*Il est nécessaire de communiquer les bonnes pratiques aux salariés pour profiter au mieux du service d'entretien. (Action →RH)*

## **VI. EMPLOI**

**Embraer a renouvelé sa confiance dans le groupe LATECOERE en le sélectionnant pour le développement et la production des portes des nouveaux avions E-Jet E2. Y aura-t-il des retombées sur l'emploi à Périole et Gimont?**

*Réponse Direction :*

*«Embraer a renouvelé sa confiance à la société, nous en sommes pleinement satisfaits. La réponse à votre question sera abordée lors du prochain CE.»*

## **VII. DEPLACEMENTS**

**Dans le compte rendu de notre dernière réunion DP, nous avons évoqué la mise en place d'un groupe de travail dédié à la gestion des déplacements, de façon à enrichir et clarifier la note existante NS-1209. Nous vous demandons de mettre en place ce groupe de travail.**

*Réponse Direction :*

*«Nous sommes d'accord pour mettre en place un groupe de travail début 2014.»*

## **VIII. MARIAGE POUR TOUS**

**La loi N° 2013-404 dite "sur le mariage pour tous" accorde aux couples mariés de même sexe, les mêmes droits qu'aux couples mariés hétérosexuels. Comment comptez-vous l'appliquer dans la société ?**

*Réponse Direction :*

*«Nous accordons les mêmes droits pour congés mariage aux couples de même sexe, en effet la Convention Collective précise dans son article concernant : les congés exceptionnels - événements personnels : seulement congé mariage du salarié.»*

## **IX. SITE DE PORTET**

**Actuellement, l'ouverture/fermeture du site de Portet est assurée par les salariés.**

**Suite à la procédure d'ouverture et fermeture la responsabilité des salariés est elle engagée en cas d'effraction/vandalisme du site ?**

*Réponse Direction :*

*«La responsabilité individuelle des salariés n'est pas engagée en cas d'infractions ou de vandalisme du site de Portet.»*

## **X. PROPRIETE INTELLECTUELLE**

**Sur le compte rendu du mois de juin, vous nous avez annoncé une réunion de validation avec le Directoire fin juillet. Qu'en est-il ?**

*Réponse Direction :*

*«Nous avons eu une réunion avec les membres du Directoire fin septembre. Une note de service sera diffusée en suivant.»*

## **XI. GESTION DE LA MOBILITE**

**Pouvez-vous nous rappeler les règles concernant la mobilité, notamment :**

- **Communication sur les postes à pourvoir ?**
- **Circuit d'analyse et de réponses (délai, acteurs, Information si accord/refus)**
- **Suivi de l'adaptation réelle au poste**

*Réponse Direction :*

*«Les salariés peuvent accéder aux postes à pourvoir dans le Groupe LATECOERE à partir de l'outil Passenger ou sur document papier (panneaux d'affichage) depuis le début du mois,*

*Trois possibilités :*

- *soit un salarié postule à un poste ouvert,*
- *soit un salarié a déjà postulé sur un poste similaire,*
- *soit un salarié a fait acte de mobilité auprès des RH,*

*Dans un délai d'un mois, le salarié se verra informé des suites données à sa candidature.*

- *si le candidat est refusé, il a au moins un entretien soit avec les RH soit avec l'opérationnel.*
- *si sa candidature est retenue, le salarié aura un entretien avec les RH et les opérationnels.*
- *accord ou refus, chacun a droit à un entretien.*

*Le suivi de l'adaptation au poste est réalisé au moyen d'une évaluation du recrutement effectuée par la hiérarchie.*

*Trois niveaux d'évaluation sont possibles :*

*< 50% des attentes*

*entre 50% et 80% des attentes*

*> 80% des attentes*

*Des actions de formation sont possibles pour les salariés concernés par les deux premiers niveaux. »*

## **CONSIDERATION GENERALE**

**Lors de cette réunion de rentrée, les délégués du personnel FO ont noté une avancée significative des sujets abordés ces derniers temps dans les propositions et réponses de la Direction.**

**Le sujet des tenues de travail arrive enfin à son dénouement.**

**Les délégués FO restent vigilants sur le bon déroulement des dernières actions, et demandent aux salariés de remonter leurs interrogations éventuelles à leur délégué de secteur et de respecter le nouveau fonctionnement.**

**Concernant la propriété intellectuelle, FO demande à la Direction de présenter le projet de note de service avant sa diffusion.**

**Pour les déplacements, la Direction accepte de mettre en place un groupe de travail en début d'année prochaine.**

**De manière à préparer le cahier des charges, les délégués FO demandent aux salariés de remonter l'ensemble des points posant problème à leur délégué de secteur.**

**Concernant la mobilité interne, les délégués FO demandent à la Direction de s'assurer du respect des règles écrites, quel que soit le poste concerné.**

**Par ailleurs, il est nécessaire d'assurer au personnel atelier, ne disposant pas de poste informatique, la même visibilité sur les postes à pourvoir.**

La prochaine réunion des délégués du personnel aura lieu le **21 Octobre 2013**

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