

**Compte Rendu Mensuel de la réunion des
délégués du personnel du 31 Octobre 2013**

I. PARTICIPANTS

Direction : Mme C.PIGNERES-BOUTONNET / M.VAIDIE

Délégués FO : C.AMIEL / P.RIVIERE / S.FAGET / R.BRIEZ

II. TRAVAIL - JOURS FERIES

Quelles sont les mesures d'accompagnement prévues pour le personnel présent sur le site le 1^{er} et 11 Novembre?

Les délégués FO souhaiteraient qu'en plus de la rémunération des heures à 150 %, (jours Fériés), la prime panier soit majorée, et que les salariés soient remboursés des frais kilométriques aller/retour sur la base domicile-travail / travail-domicile.

- **Non cadres forfaités**

Avez-vous prévu le paiement en heures avec majoration ? Faut-il donner des consignes particulières de pointage?

- **Ingénieurs & Cadres**

Quelles sont les modalités prévues pour ce jour non prévu au calendrier ?

Réponse Direction :

«A titre exceptionnel, les personnes qui seront présentes sur le site les 1^{er} et 11 novembre bénéficieront d'un forfait repas et de la prise en charge des frais kilométriques.

Par ailleurs, pour les personnels forfaités et cadre, présents de manière exceptionnelle sur ces jours fériés, la présence de ces jours devra être récupérée. Afin de garantir un traçage précis de la présence, il est recommandé de pointer l'arrivée et le départ.»

Position FO

Les élus FO rappellent à la Direction que les salariés forfaités non cadre ont un contrat en forfait heures et non en forfait jour.

En tant que non cadre, les heures effectuées sur des jours fériés doivent être rémunérées en temps ou en salaire avec la majoration de 150%.

De plus, il appartient aux salariés de décider si ces heures sont payées ou récupérées. Il en est d'ailleurs de même pour le personnel non cadre forfaité qui est présent sur le site les samedis, sans rémunération possible des heures réalisées.

Ce nouveau point met en évidence la nécessité de travailler sur le statut des forfaités.

Il ne faudrait pas user du personnel forfaité comme d'une ressource illimitée à coût constant.

FO demande à la Direction de régulariser cette situation rapidement car nous avons ici un manquement à l'accord non cadre de la convention collective de la métallurgie.

Ces mesures seront-elles applicables pour le personnel venant travailler semaine 52 ?

Réponse Direction :

«Nous examinerons ultérieurement les conditions particulières si besoin de la semaine 52.»

III. EMPLOI

Effectifs au 30 septembre 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	328	6	6				12		347
ETAM	484	59	16	2	39		45	6	645
OUVRIERS	102	43	20	11	3		103	23	294
Totaux	914	108	42	13	39	0	160	29	1286

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	22
MEXIQUE	1
BELGIQUE	1

IV. PRIME PANIER

Dans votre réponse lors du dernier DP (Septembre), les salariés ont été surpris par le montant de la prime panier de 7,95 €. Souhaitez-vous corriger votre réponse ?

Réponse Direction :

«Nous vous confirmons que le montant de l'indemnité panier s'élève à 5.95 € depuis le 01/04/2013»

V. PROJET RESPIRE

Avez-vous prévu de faire un bilan au CHSCT et/ou au CE sur ce projet ?

Réponse Direction :

«Un bilan a été fait lors de deux CHSCT fin septembre 2013.»

VI. DEPLACEMENTS

Pouvez-vous nous indiquer les conditions de déplacements au Mexique ?

Réponse Direction :

«Les conditions de déplacement au Mexique ont été fixées par note de service numéro NS 1335 – A, en date du 26 Mars 2013. Elles prévoient un forfait de 150 \$ par jour de déplacement sans présentation de justificatifs et une indemnité journalière brute de 7.62 €(soumise à cotisations sociales et imposable) en dédommagement de petits frais engagés dans le cadre de la vie quotidienne. Pour toute mission d'une durée supérieure à 3 semaines sans toutefois pouvoir excéder 1 an, se rajoute pour le salarié une indemnité de sujétion représentant 15% de son appointement brut de base versée mensuellement.»

En prévision du groupe de travail début 2014, pouvez-vous prévoir le retour des notes de frais corrigées vers les salariés de manière systématique ?

Réponse Direction :

«Nous prenons en compte votre demande et nous nous rapprochons du service Comptabilité pour étudier les possibilités d'application de votre demande.»

VII. AFFICHAGE DES COMPTES RENDUS CHSCT

Les comptes rendus du CHSCT ne sont pas portés à la connaissance des salariés. Nous vous demandons de les faire apparaître au niveau des panneaux d'affichage à l'entrée de chaque bâtiment.

Réponse Direction :

«Nous prenons en compte votre demande et allons nous rapprocher du secrétaire pour son application.»

VIII. CONTRATS D'ALTERNANCE

Pouvez-vous nous rappeler les règles de rémunération des contrats d'alternance ?

Réponse Direction :

«Vous trouverez dans les tableaux ci-dessous, les règles de rémunération des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.»

Ct Pro	Au moins titulaire d'un bac pro, d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau	Autre
26 ans et plus	100%	
21 - 25 ans	85%	75%
moins de 21 ans	70 %	60 %

Ct Appr	-18 ans	18 ans et+
An1	35%	55%
An2	45%	65%
An3	55%	80%

En pourcentage du SMIC (1430€)

IX. FORMATIONS PASSENGER

Combien de salariés ont été formés à l'outil Passenger ? Dans le cas où tous les salariés n'auraient pas pu être formés, comment comptez-vous leur communiquer les actions attendues de leur part ?

Réponse Direction :

«41 personnes ont été formées au module recrutement, 105 personnes au module évaluation et 270 au module sensibilisation. Nous allons voir dans la durée s'il est nécessaire de prévoir d'autres sessions ou si l'outil est suffisamment intuitif pour laisser les salariés autonomes face à l'application.»

Position FO

Les élus FO demandent à la Direction d'informer les salariés n'ayant pas pu être formés, de leur rôle à jouer dans ce nouvel outil informatique RH pour mettre à jour leur profil (diplômes, formations, ...)

X. LANGUE

Avez-vous vérifié la cohérence de la note émise par la Direction qualité Q0016QP avec les dispositions de l'article L1321-6 du code du travail sur la langue de rédaction des documents ?

Q0016QP : « La langue Anglaise est utilisée comme langue de référence. »... « Tous les documents sont au minimum en Anglais (afin de permettre la validation au niveau Groupe/Aérostructure)

Article L1321-6 : Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Réponse Direction :

«La note n'est pas en opposition avec le Code du Travail. Les notes de service seront rédigées au moins en anglais quand elles impliqueront les filiales. Tous les documents applicables à Latécoère France seront au minimum en Français.»

XI. GESTION DE LA MOBILITE

Pouvez-vous intégrer les informations données lors du dernier DP de septembre dans la charte de mobilité ?

Réponse Direction :

«La charte de mobilité concerne uniquement le Groupe Latécoère. Chaque société du Groupe a sa gestion propre. Par conséquent, il n'est pas envisagé aujourd'hui d'intégrer ces informations dans la charte de mobilité.»

XII. PROPRIETE INTELLECTUELLE

Quand pouvez-vous nous présenter le projet de note de service ?

Pouvez-vous nous en donner les grandes lignes ? Quels sont les axes retenus ?

Réponse Direction :

«Le projet de note de service est à la signature chez M.Pierre BURELLO. Il officialise un système de rémunération pour les inventeurs qui se traduit par un dépôt de brevet par l'intermédiaire de la société.

Nous avons déterminé deux types d'invention : une invention hors de la mission principale de l'intéressé et une invention à l'intérieur de sa mission.

Ensuite, deux types d'intérêts : un intérêt majeur, et un intérêt normal.

A partir de ces critères, une prime sera versée aux salariés à l'initiative de l'invention. Cette prime fera l'objet de trois versements : un versement au dépôt de l'invention, un deuxième versement à la publication de l'invention et un troisième versement lors de sa mise en application.»

Position FO

Les élus FO avaient à cœur d'aligner les conditions cadre et non cadres concernant la propriété intellectuelle. La publication de la note sera l'aboutissement de plus d'une année de travail auprès de la Direction.

Il nous reste maintenant à analyser avec la Direction les dépôts de brevet depuis 2012.

XIII. TRANSFERT DE CHARGES APPROS DE LATECOERE VERS LETOV

Le transfert de la charge Appro est en cours pour certains fournisseurs de manière à ce que LETOV pilote directement l'approvisionnement de ces chaînes A320, portes ERJ, etc...

Avez-vous mesuré l'impact de cette perte de charge de travail sur les effectifs CDI, CDD et intérimaires des Appros Toulouse ?

Réponse Direction :

«Ce point relève davantage des questions posées en CE que des DP. Dans le cadre du budget 2014, l'impact est en train d'être étudié.»

Position FO

Les élus FO vont demander au Président de la Commission Production que ce point soit mis à l'ordre du jour de la réunion du 26 Novembre 2013.