

A Toulouse, le 22 Juin 2014

CONSEIL DE SURVEILLANCE du 23 Juin 2014

INFORMATION AUX SALARIES

Lors du conseil de surveillance de la société Latécoère, ce lundi 23 Juin, il a été proposé au vote des membres du Conseil de mettre fin au mandat de Directeur Général et de membre du Directoire de M. Eric GILLARD

En tant que membre du Conseil de Surveillance, j'ai demandé la parole avant de procéder au vote.

Vous trouverez au verso le contenu de cette intervention.

Le licenciement de M. Eric GILLARD a été validé par les membres du conseil de surveillance présents ou représentés par une large majorité

Yves Da Costa
Membre du Conseil de surveillance

Copie : Information Salariés Latécoère

Madame, Messieurs,

Je souhaite vous rappeler qu'au mois de novembre 2013, dans cette instance, Mr Gadonneix, Président du conseil de surveillance, présentait Eric Gillard comme « bénéficiant d'une très forte légitimité au sein du groupe Latécoère, y compris auprès des organisations syndicales et reconnu pour sa compétence auprès de l'ensemble des partenaires externes du groupe »

En suivant, une partie des personnes autour de la table, et moi en qualité d'administrateur des salariés, j'ai pris une option de vote favorable à cette nomination.

Depuis cette période, le Groupe ne va pas plus mal, les chiffres sont en ligne avec le budget, la valeur faciale de l'action Latécoère est plutôt à la hausse, les organisations industrielles se mettent en place ainsi que les premières mesures du plan Boost.

C'est à peine 6 mois plus tard que nous sommes de nouveau sollicités pour prendre position pour une mesure inverse à celle de novembre.

Comment en 6 mois peut-on changer de façon aussi radicale d'avis sur une personne à qui l'on a confié des responsabilités de plus en plus grandes ? L'amarce du redressement que l'on constate aujourd'hui n'est-elle pas en partie le fruit de son travail depuis plusieurs années?

Depuis la prise de fonction du nouveau Président du Directoire, nous voyons fleurir plusieurs procédures de licenciements au sein de l'organisation de l'Aérostructure, ce que nous déplorons.

Les salariés sont en droit de se demander si le choc managérial annoncé par B. Parmentier et E. Gillard en mai 2013 ne va pas se traduire finalement par une vague de licenciements. Ne peut-on pas imaginer faire progresser les personnes?

Aujourd'hui, combien de dossiers sont déjà en cours d'instruction pour des procédures analogues ?
Le départ brutal du DRH Groupe inquiète également les salariés quant aux mesures sociales qui se préparent.

Le personnel et ses représentants sont également en droit de se demander si la stratégie à terme n'est pas de mettre en œuvre une restructuration en 2015, de vider le site du 135 rue de Périole de l'intégralité des fabrications, et de transférer la direction technique vers la branche Latécoère Services.

Nous pouvons également nous interroger sur la gouvernance du groupe en 2015. En effet, le mandat de la majorité des administrateurs devra être renouvelé, mais de quelle manière?

Je ne dois ma présence ici qu'au titre d'un mandat syndical que j'exerce dans une des filiales du Groupe. Pour être digne de ce mandat, je ne me raccroche qu'à la notion de valeur. Parmi celles que mon mandat partage avec le Groupe Latécoère, il y a l'intégrité.

Dans mon mandat syndical, j'ai toujours lutté contre l'injustice perçue, favorisé le dialogue à l'affrontement, la recherche de solutions plutôt que des coupables désignés. Cela m'a valu de m'opposer à des nombreux licenciements quel que soit le statut des personnes à défendre. Je continue aujourd'hui dans cette ligne.

Vous comprendrez qu'en tant qu'administrateur représentant des salariés Latécoère, je ne peux que m'abstenir concernant le projet de licenciement d'Eric Gillard.

Cependant, il est de ma responsabilité de vous faire part des nombreuses questions que cette procédure génère.

En effet,

Nul n'est à l'abri, et nul n'est protégé.

Les salariés aujourd'hui en sont conscients, ce qui développe un climat de peur, crée des conflits inter, et intra services, voire une volonté de fuir le Groupe car le sentiment profond que rien ne préservera les emplois est de plus en plus présent. Le management total par la peur ne sera pas bon pour le Groupe. Je vous demande de bien vouloir faire en sorte que la peur ne vienne pas encore scléroser toute initiative prise par vos collaborateurs car sans eux et sans leur volonté, le succès ne sera pas au bout.

Beaucoup sont également choqués par les sommes allouées par le conseil de surveillance pour son propre fonctionnement et pour les membres du Directoire, sachant la grande fragilité financière du groupe. Cette situation génère un fossé entre Direction et salariés de plus en plus important, et une perte de confiance grandissante.

Je terminerai cette intervention en vous rappelant que les salariés ne méritent pas d'être laissés dans l'ignorance du sort qui leur est réservé.

Je vous demande que cette intervention soit annexée au compte-rendu de cette réunion.

Je vous remercie pour votre attention.

Yves Da COSTA
Membre du Conseil de Surveillance