

I. PARTICIPANTS

Direction : L.Daubert

Délégués FO : C.Amiel- P.Rivière- P.Vincent- P.Vessella- P.Miquel- L.Teillet

Considération FO

De manière globale, les élus FO auraient souhaité de la part de la Direction une meilleure prise en compte des interrogations des salariés.

- Propriété intellectuelle : le processus serait en place sans information des salariés,
- Avertissements aux salariés : en l'absence d'obligation légale, aucune transparence,
- Environnement de travail : la prestation externe est remplacée par des kits 5S mis à la disposition des salariés, le matériel endommagé n'est remplacé que sous réserve de budget, alors qu'on minimise le coût réel des réimplantations (pas de prise en compte du temps perdu par le salarié),
- Activités R&T : aucune visibilité sur la rentabilité des projets, ni sur la stratégie à venir,

Par ailleurs, la Direction repousse sans cesse les négociations concernant :

- Le temps d'habillage/déshabillage (accord entreprise à prévoir),
- Les astreintes (évolution de l'accord existant pour répondre aux besoins actuels),
- Le compte pénibilité et la situation des salariés handicapés, (accord entreprise à prévoir),
- Le statut pour le personnel dit « forfaité » (évolution de l'accord non cadre),
- L'horaire variable
- L'avenant Compte Epargne Temps suite l'accord contrat de génération,
- Mise en œuvre du tutorat (accord entreprise à prévoir),
- La Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences,
- Création d'un accord social de base pour le personnel Cadre et Non Cadre,

On notera également que les revalorisations annuelles doivent faire l'objet d'une question DP pour que la Direction se souvienne de mettre à jour les barèmes (prime ancienneté cadres).

Le bilan social des 6 derniers mois est très inquiétant.

La Direction se borne à respecter ses obligations par des présentations et demandes d'avis auprès des instances représentatives telle que le CE et le CHSCT, et ne prend pas le temps nécessaire pour clôturer les demandes collectives ou individuelles dont lui font part les élus.

Les élus FO attendent donc de la Direction, une meilleure prise en compte des attentes des salariés, à qui on va demander cette année encore de faire un effort significatif d'adaptabilité et de performance.

II. EMPLOI

Evolution des effectifs au 31/12/2014

	CAD	ETA	OUV	Total général
TOULOUSE	339	531	128	998
APPRENTI		18	2	20
CDD	2	10	31	43
CDI	337	479	95	911
CONTRAT PRO		24		24
GIMONT	3	62	44	109
CDD		1	10	11
CDI		61	34	98
Total général	342	593	172	1107

Effectif intérim au 31/12/2014

	CAD	ETA	OUV	Total général
TOULOUSE	7	26	66	99
GIMONT		3	24	27
Total général	7	29	90	126

durée

Personnel en Détachement courte et longue

	effectif concerné
LATECOERE SERVICES	1
AIRBUS Toulouse	6
AIRBUS Nantes	1
DASSAULT Mérignac	2
DASSAULT Biarritz	1
LATECOERE Portet	11
LATECOERE Do Brasil	6

	effectif concerné
LATECOERE Czech Republic	1
USA	1
AEROSPACE VALLEY	1
LATECOERE Mexico	2
ABU DHABI	7

Nombre d'embauches ? Types de contrats ? Directions/Services ? Classifications ?

Entrées en Novembre/Décembre : 8

CATEGORIE	SERVICE	SITE	TYPE CONTRAT
Cadre	1 DT – 1 DSI	Tlse	CDI
Etam	1 Logistique – 1 Contrôle assemblage	Tlse	CDD
Ouvrier	4 Fabrication	Tlse	CDD

Nombre de départs ? Types de contrats ? Directions/Services ? Classifications ?

Sortie en Novembre/Décembre : 16

CATEGORIE	SERVICE	SITE	TYPE CONTRAT	MOTIF
Cadre	Direction Opération	Tlse	CDI	Licenciement
Cadre	Approvisionnements	Tlse	CDI	Démission
Cadre	Finance	Tlse	CDI	Rupture conventionnelle
Cadre	MKG	Tlse	CDI	Retraite
Etam	1 Programme + 1 Fabrication	Tlse	CDI	Démission
Etam	1 Contrôle assemblage + 1 Finance	Tlse	CDD	Fin CDD
Etam	Fabrication	Tlse	CDI	Décès
Ouvrier	6 Fabrication	Tlse	CDD	Fin CDD
Ouvrier	Fabrication	Tlse	CDI	Rupture conventionnelle

III. TRAVAIL ET HANDICAP

Existe-t-il à ce jour un document faisant la synthèse des plans d'insertion / adaptation ou maintien dans l'emploi ? Quel est le nombre d'actions en cours ? Quelles mesures envisagez-vous afin de répondre à ces questions ? Nous vous demandons l'ouverture de négociations sur le sujet.

Réponse Direction :

«Les actions de maintien dans l'emploi sont mises en œuvre sur avis médical et font l'objet d'un suivi individuel. Il n'existe pas à ce jour de document de synthèse.»

IV. REVALORISATION DE LA PRIME D'ANCIENNETE CADRES

L'allocation annuelle d'ancienneté cadre en 2014 est de 114 € par année d'ancienneté.

Avez-vous appliqué ce barème sur la paie du mois de décembre ?

Réponse Direction :

«Elle sera appliquée en Janvier 2015.»

V. EFFECTIFS

Nous entendons parler de sureffectif dans divers services et d'ouvertures de nouvelles usines. Nous vous demandons d'expliquer ces deux annonces paradoxales. Pouvez-vous nous faire un point sur les secteurs impactés ? Ce sujet sera-t-il à l'ordre du jour de la prochaine commission Production ?

Réponse Direction :

«Si projet de nouvelle usine il devait y avoir, le sujet serait partagé non pas en commission Production, mais en Comité d'Entreprise. A ce jour, aucun projet de cet ordre n'est en situation d'être présenté au CE. Concernant l'adéquation charge / effectif, le sujet est effectivement à l'ordre du jour de la prochaine commission production.»

Considération FO

Etant donné la situation de notre société, et les rumeurs persistantes, nous serons particulièrement vigilants à ce que la commission production, reportée à plusieurs reprises, et planifiée le 16 février 2015, réponde enfin sur le court moyen terme à nos interrogations.

VI. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Depuis le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le DIF. Ce compte est rattaché directement au salarié et ne dépend plus du contrat de travail. Les employeurs sont dans l'obligation d'informer par courrier avant le 31/01/2015 chaque salarié du nombre total d'heure DIF acquises et non utilisées au 31/12/2014. Quand avez-vous prévu de faire partir ces courriers ?

Réponse Direction :

«Les courriers partiront avec le bulletin de salaire de Janvier 2015.»

VII. TENUES DE TRAVAIL

TEMPS D'HABILLAGE/DESHABILLAGE

Les tenues de travail étant obligatoires, conformément à l'Article L3121-3, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doivent faire l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Nous vous demandons d'engager les négociations avec les organisations syndicales.

Réponse Direction :

«Il est envisagé d'engager des négociations en 2015.»

NOUVELLES TENUES DE TRAVAIL

Les instances du Comité d'Entreprise et le CHSCT ont donné un avis défavorable sur les nouvelles tenues de travail. En avez-vous tenu compte ? Que comptez-vous faire ?

Réponse Direction :

«Nous avons effectivement tenu compte de l'avis des CHSCT et CE pour amender les spécifications sur les poches pantalon et blouson.»

VIII. FERMETURE DE FIN D'ANNEE 2014

Combien de personnes ont travaillé pendant la période de fermeture de fin d'année ?

Le restaurant d'entreprise étant fermé sur cette période, avez-vous versé une « prime panier » ?

Quel en est le montant ? Quand est prévu son versement ?

Réponse Direction :

«74 personnes ont travaillé dans la période (minimum 1 jour)

Le montant de la prime de panier est de 6,05€ par jour entier travaillé

Le versement aura lieu sur :

La paie de janvier : travail le 24 et 26

La paie de février : travail le 29, 30, 31.»

IX. ACCORD RTT

Selon l'article 12.2 de l'accord de RTT, le personnel ingénieur et cadre effectue 218 jours de travail par an maximum. Cette règle a-t-elle été respectée pour tous les cadres sur l'année 2014 ?

Réponse Direction :

«La règle a été respectée.»

X. DEMENAGEMENTS

Nous constatons des réaménagements répétés de plateaux avec les coûts et perturbations induits. Nous vous demandons de nous faire un état des dépenses des déménagements 2014 et des prévisions pour 2015.

Réponse Direction :

«Les déménagements ou réaménagements sont déclenchés à l'initiative des Directeurs de Service dans le cadre de réorganisations internes. En 2014, le coût des déménagements, réimplantations, réaménagements, s'élèvent à 24 k€, légèrement supérieur à 2013. Il n'est pas possible de prévoir le volume de déménagements sur 2015, il est lié aux projets des différents services de l'entreprise, en fonction des projets ou affaires nouvelles.»

XI. NETTOYAGE DES BUREAUX

Le ménage sur les bureaux n'est plus assuré par la société de nettoyage. Avez-vous donné des consignes particulières en ce sens ?

Réponse Direction :

«Depuis Août 2014, le ménage des bureaux n'est plus assuré par la société prestataire. Un kit 5S est à disposition dans chaque département.»

XII. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les salariés font remonter régulièrement une dégradation de l'environnement de travail.

- Locaux vétustes : peinture détériorée, sols usés, portes marquées par le temps.
- Accumulation de saleté : poussière, traces indélébiles sur sols, éléments cassés, sanitaires pas assez souvent nettoyés par rapport à la fréquentation.
- Mobilier sur les plateaux ou salles de réunion cassés et sales
- Présence sur les plateaux de chaises cassées, cartons, etc.

Tous ces éléments concourent à dégrader l'environnement de travail des salariés et donnent une mauvaise image de la société à nos visiteurs.

Des rafraichissements sont-ils planifiés? Que comptez-vous faire ?

Réponse Direction :

«Des travaux de rénovation sont régulièrement menés chaque année sur le site. Selon les objectifs budgétaires, des priorités sont données sur les différents travaux à mener, notamment sur les mises en conformités règlementaires (sécurité et environnement), et sur les besoins opérationnels de la production.

Des budgets sont dégagés chaque année pour le remplacement des chaises cassées ou fortement dégradées. Des campagnes de rééquipement des salles de réunions en chaises sont menées une fois par an depuis 2013.

La prestation de nettoyage est dimensionnée pour répondre à un cahier des charges définissant les besoins et les périodicités, avec un objectif budgétaire strict, et est évaluée très régulièrement sur la qualité attendue dans tous les secteurs de l'entreprise. En 2015, nous continuerons la rénovation de certains sanitaires.»

XIII. FERMETURE DU SITE DE PERIOLE

Des rumeurs persistantes arrivent de l'extérieur, et font état de la vente du terrain du site de Périole et d'un transfert des activités vers Launaguet ou Colomiers. Pouvez-vous nous indiquer si la fermeture du site actuel et le transfert des activités est prévu ?

Si non, comment expliquez-vous ces informations qui inquiètent fortement les salariés.

Réponse Direction :

«Les raisons à l'origine du questionnement dans le passé sur le caractère adapté ou non du site à l'exercice de notre métier restent valables, ne serait ce qu'en raison de l'ancienneté du site et du cout de sa maintenance sans parler des difficultés liées à la proximité des riverains. Par ailleurs, notre situation géographique en plein milieu d'une zone résidentielle fait que nous ne pourrions pas être seuls à décider de rester. Pour autant, il n'est pas envisagé de déménager aujourd'hui.»

XIV. FERMETURE CONGES ETE 2015

La loi prévoit un décompte des CP en jours ouvrables c'est-à-dire une semaine vaut 6 jours (du lundi au samedi) et une année de présence équivaut à 30 jours ouvrables de CP. Le décompte en jours ouvrés n'est qu'une facilité de gestion donnée aux entreprises qui ne doit jamais être plus défavorable que le décompte en jours ouvrables. Combien de jours de congés, allez vous décompter sur la dernière semaine de fermeture des congés d'été compte tenu du fait que le 15 Août, jour férié, tombe un samedi et que le décompte en jour ouvrable n'aurait décompté que 5 jours sur des droits totaux à 30 ?

Réponse Direction :

«Le vendredi 14/8 n'a pas été décompté en jours de CP pris, pour tenir compte du calendrier.»

XV. ACCORD ASTREINTE

Notre accord société ne prévoit pas d'astreinte pour le personnel en congé, mais cette pratique est utilisée dans certains secteurs pendant les fermetures.

Avez-vous dénombré le nombre de salariés qui ont été en astreinte sur la période de fermeture ?

Comment avez-vous prévu de régulariser cette situation, en particulier l'indemnisation de ces astreintes ?

Réponse Direction :

«Les personnes qui étaient en astreinte pendant la période de fermeture (du 24/12 au 31/12) étaient présentes durant la semaine.»

XVI. ORGANISATION SUPPLY CHAIN

La réorganisation de la Direction Supply Chain est en cours de déploiement, mais les salariés n'ont aucune vision générale de la nouvelle répartition des activités par service, ce qui nuit au mode de fonctionnement journalier. C'est pourquoi nous vous demandons de diffuser les notes officielles qui spécifient les missions de chaque service, y compris le périmètre des Centres de compétences, et les organigrammes associés.

Réponse Direction :

«Les organigrammes sont à jour et accessibles dans Passenger à quelques exceptions près. Les périmètres des différents départements ont été partagés en CE. Nous prenons note des besoins de clarification, en particulier sur le périmètre des Achats et de la PT.»

XVII. AVERTISSEMENTS AUX SALARIES

Pouvez-vous nous faire un bilan du nombre d'avertissements adressés aux salariés sur l'année 2014 ?

Quels sont les différents motifs de ces avertissements ?

Réponse Direction :

«Cette donnée n'est pas comptabilisée à ce jour et nous ne sommes pas en mesure de fournir des données chiffrées. Nous rappelons qu'il n'y a pas de directives spécifiques de la Direction Générale quant à un éventuel durcissement de la politique disciplinaire et que ce qui s'est pratiqué en 2014 est conforme à ce qui peut se pratiquer à l'externe dans d'autres organisations.»

XVIII. ACTIVITES R&T

Des prototypes ont été développés dans le cadre des projets R&T.

Ces prototypes sont-ils conformes à la stratégie initiale prévue ?

- si, non, pourquoi ?

- si oui, quels prototypes seront mis en en production à court ou moyen terme ?

Dans le cadre de la stratégie Latécoère, quels sont les objectifs prioritaires des projets R&T ?

- Préparer notre avenir, des produits que nous allons produire dans un futur proche. (Retombées économiques),

- Servir de support de communication à nos clients (Pour monter ou démonter notre niveau d'innovation et notre savoir faire),

- Assurer une activité BE,

- Maintenir ou développer des compétences sur des domaines spécifiques,

Concernant la PI (Propriété intellectuelle), comment sont gérés nos brevets ?

Comment s'effectue le choix de maintenir ou pas un brevet ? Avez-vous défini un processus spécifique ?

Le groupe Latécoère est composé de plusieurs entités, chaque entité fait de la R&T dans son coin.

Qui à la vision globale de la R&T groupe ?

Comment envisagez-vous l'avenir de la R&T au sien du groupe LATECOERE ?

Comment est décidé le lancement d'un projet de R&T ?

Plusieurs projets de R&T (Comdor, Maaximus, Addor, Nexged) avaient pour but de développer une structure Composite « One shot ».

Pouvez-vous nous faire un retour sur ces projets (retombées économiques, communication, ...) ?

Est-il normal qu'un prototype développé par le département R&T soit vendu pour l'euro symbolique ?

Est-ce une votre définition d'une fonction R&T Prospective ?

Vous demandez à vos collaborateurs de mettre en place des NDA (clauses de confidentialité) avec différents partenaires ou fournisseurs.

Les droits exploitations du démonstrateur sont ensuite cédés, sans faire de contrat de communication ni d'utilisation avec le nouveau propriétaire.

Pouvez-vous nous expliquer cette stratégie concernant la PI (Propriété intellectuelle) ?

Réponse Direction :

«Comme partagé lors du CE du 14 janvier dernier, une réflexion est en train d'être menée afin d'avoir une stratégie et une organisation en matière de R&T totalement alignée à la stratégie de développement du Groupe. Lorsqu'elle sera suffisamment aboutie, nous reviendrons vers les instances ad hoc pour la partager et répondre de manière plus précise aux questions.

Concernant le process de Propriété Intellectuelle :

- Une commission interne se réunit pour statuer sur les propositions de brevets
- Les demandes de brevets sont ensuite transmises à un cabinet de PI, qui, après analyse, confirme ou non la brevetabilité, et une fois le brevet français obtenu, c'est la même commission qui décide d'étendre ou non le brevet à d'autres pays que la France.

Concernant les projets :

COMDOR- MAAXIMUS ont permis à LATECOERE de développer la technologie de structures composites à partir d'assemblages de préformes cousues et injectées de résine par le procédé RTM. Ce développement est un grand succès puisque nous avons pu tester la porte MAAXIMUS en grandeur réelle en Avril 2014 (Pression, cycles de fatigue,...) Nous sommes arrivés au TRL 6. Si cette techno avait abouti 3 ans plus tôt, elle aurait pu être implémentée pour réaliser la structure de la porte du B787. Le fait d'avoir à relancer des NRC très importants n'ont pas permis de concrétiser industriellement cette technologie. Cette technologie a par ailleurs eu un trophée au JEC 2012.

ADDOR/MECADOR: ce programme a permis de tester et valider des améliorations de mécanismes sur la base d'une porte Embraer grâce à la réalisation d'un prototype complet. Programme R&T très utile, car en final, aujourd'hui, ces solutions sont appliquées avantageusement sur les portes PAX du E2.

NexGED: découle d'une approche système (rien à voir avec une structure composite). Objectif : faire de LATECOERE un Systémier « Portes » et non un sous traitant / exécutant comme par le passé. Le prototype fonctionnel de ce système sera prêt pour le prochain Salon du Bourget. Cette porte a fait l'objet d'innovations importantes (4 brevets : antigivrage, hublot électrique, armement désarmement sans girt bar, ouverture électrique). Il sera probablement nécessaire de prolonger sur autre programme R&T la partie « système électrique » de NexGED pour optimiser masses et couts RC objectifs.

Concernant la vente pour un euro symbolique :

La porte COMDOR/MAAXIMUS a été développée avec plusieurs partenariats : KSL (couture), Plasturgie de l'EST pour l'injection et surtout COMPOSE fabriquant de l'outillage d'injection et réalisation des 3 prototypes. COMPOSE a conservé l'outillage (20 tonnes) gracieusement pendant 6 ans. Après restitution, nous en avons récupéré la mise en revente (matière INVAR, très couteuse 20k€). En contrepartie notre service Achats leur a concédé pour un euro symbolique la possibilité d'exposer ce démonstrateur avec « panneau LATECOERE » sur le site du technocampus de Nantes EMC2. Cette négociation était gagnant/gagnant puisque elle permet de mettre en valeur simultanément à l'extérieur notre image d'innovation LATECOERE dans le domaine des structures composites et celle de COMPOSE dans le domaine des outillages complexes. Par ailleurs comme LATECOERE possède deux autres prototypes, l'un qui va servir de base pour le montage de NexGED et l'autre qui pourra rester exposé chez LATECOERE, cette stratégie était pertinente.»

La prochaine réunion des délégués du personnel aura lieu le **19 Février 2015**

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.