

Flash Info Comité d'Entreprise

Pour rappel : Compte-rendu établi par le représentant syndical FO présent au CE.
Ce document n'a pas valeur de compte-rendu de CE, il est destiné à informer les salariés des points majeurs relevés par nos élus.

Points abordés au Comité d'Entreprise du 19 Mars 2015

Projet de Création d'un Centre de Services Partagés Gestion Administrative du Personnel et Paie

Avant la création du CSP, 17 salariés (hors DRH) assurent les services paie et administration du personnel sur les 3 entités.

Avec la création du CSP, l'effectif est toujours de 17 salariés,

- Effectif CSP de 6 personnes
- Effectifs sur sites de 11 personnes
(2 Périole – 1 Latécoère Service – 8 Latélec répartis sur les 6 sites)

Le CSP sera localisé dans les locaux loués par Latécoère Services avenue de Grande Bretagne Toulouse (Purpan).

Planning et déploiement

- Les personnes affectées au CSP disposeront d'un contrat de travail avec la société Latécoère
- Regroupement des personnels sur le site Latécoère Services à partir du 1^{er} juillet 2015
- Transfert des activités paie de Latécoère Service – juillet 2015
- Transfert des activités Latécoère et Latélec à compter du 1^{er} septembre

Il restera à Périole :

- un responsable administration personnel site
- un technicien Gestion des temps

Position FO

Lors du Comité d'Entreprise, les élus FO ont réservé leur avis, dans l'attente d'obtenir des réponses aux différentes questions soulevées en séance. (Pourquoi une localisation hors du site Périole ? Quelle est la différence de coût entre une implantation Périole et l'implantation prévue ?, Quelles sont les dispositions prévues pour compenser l'absence de restauration et des frais kilométriques ?.....)

FO estime que la localisation du CSP hors Périole est comparable à la localisation du personnel T15 sur Portet. En conséquence, FO demande à la Direction la mise en œuvre de compensations pour les salariés du CSP identiques à celles applicables pour les salariés de Portet.

Ce point devra faire l'objet du complément d'information nécessaire lors du prochain CE avant que les élus FO puissent formaliser leur avis sur le projet.

Handicap : Bilan DOETH 2014

DOETH : Déclaration Annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

La loi du 11 février 2005 oblige tout employeur, public ou privé, d'au moins 20 salariés à employer 6 % de personnes handicapées.

Les employeurs ont plusieurs options pour remplir leur obligation : recruter directement ou indirectement en sous-traitant à des établissements adaptés (ESAT), ou accueillir des stagiaires de la formation professionnelle.

Dans le bilan présenté par la Direction, on retiendra les points suivants :

Obligation d'emploi en 2014 : 72 Equivalent Temps Pleins (Contrat de travail Latécoère, Intérim ou de prestations avec des ESAT)

Unités bénéficiaires employées : 67.4 Equivalent Temps Pleins

- ❖ dont 49.01 ETP salariés et intérimaires
- ❖ dont 4.39 ETP liés au recours à la sous-traitance avec le secteur adapté
- ❖ dont 14 ETP supplémentaires liés à l'âge des salariés employés

Dépenses déductibles (aménagement de poste) : 700 €

Taxe 2014 : 26 000 € due au titre de la différence entre le quota obligatoire et le quota employé.

Craintes pour 2015 que la différence entre le quota obligatoire et employé ne se creuse, avec un impact significatif sur le montant de la taxe (contrat de sous-traitance avec milieu adapté rompu, départ des intérimaires, départ en retraite).

Position FO

FO demande à la Direction de mettre en œuvre avec les achats généraux un plan d'action afin d'assurer un niveau d'ETP suffisant pour que la taxe 2015 n'excède pas la taxe 2014.

En complément, il semble pertinent que la Direction lance une campagne d'information générale des salariés afin qu'ils puissent avoir connaissance des dispositions prévues en cas d'handicap, même mineur. (Aménagement de poste de travail, d'horaires, etc).

Pour finir, il serait nécessaire de rappeler les référents auxquels les salariés doivent s'adresser pour s'informer ou ouvrir un dossier.

Information de la Direction Générale liée à l'actualité

Cette information de M.SUHAS fait suite aux questions posées par les salariés, via les élus FO à la Direction après la réunion d'information des salariés.

1. Sachant que les chantiers F7XC et B777 ne sont pas à l'objectif de rentabilité, est-il envisagé de les arrêter ?
Si oui, sous quel délai faut-il envisager cette perte d'activité ?
Si non, sous quel horizon est-il envisagé de prendre une décision définitive ?

Réponse Direction

On ne peut pas arrêter unilatéralement.

Le 1^{er} objectif est d'obtenir de nos clients une revalorisation de nos contrats au 2^{ème} semestre de cette année, et bien entendu nos clients sont réticents à le faire. A ce jour, il ne semble pas que des compétiteurs aient fait des propositions à la hauteur. Si par la suite il fallait organiser le transfert, on peut estimer qu'il ne pourrait pas se faire en moins d'un an.

2. Concernant l'occupation des personnes en ingénierie :

L'aéronautique est dans une phase "basse", étant donné l'absence de nouveaux avions. Donc, quels sont les chantiers que Latécoère vise pour assurer la charge nécessaire pour son personnel BE à court et moyen terme ?

Réponse Direction

Jusqu'au 31/12, l'effectif CDI ne serait pas impacté, avec les affaires en cours. Nous devons démarcher les hélicoptéristes et les avionneurs d'affaires américains, les motoristes, etc... tous les marchés que nous n'allons pas voir aujourd'hui.

3. Une réorganisation est-elle envisagée pour les activités bureau d'étude entre Latécoère services, Latelec et Latécoère ?

Réponse Direction

Pas de rapprochement envisagé avec Latécoère Services : on n'est pas sur les mêmes finalités. Avec le BE de Latelec, pourquoi pas, on est sur du design & build, mais tout projet serait soumis à une consultation préalable du Comité d'Entreprise.

**4. Quel est le montant de la dette rachetée par les fonds Apollo et Monarch ?
Quel pourcentage de la dette globale est désormais détenu par ces "fonds vautours" ?
Quels sont les investisseurs historiques qui nous ont lâchés ?**

Réponse Direction

La dette au titre du contrat de crédit syndiqué s'élève à 278 M€.

Cette dette peut aujourd'hui être ventilée en trois tiers :

- Des créanciers historiques (Société Générale et LCL dans une moindre mesure)
- Apollo et Monarch qui détiennent des montants similaires
- Investisseurs tiers (Barclays / Citi / Davidson Kempner / etc...)

Les créanciers ayant vendu leurs dettes sont tous les créanciers hormis Société Générale.

**5. La réussite du plan d'action boost a été évoquée lors de l'intervention du Comex en réunions plénières de février 2015. Cependant, au niveau opérationnel, on ne constate pas de réelle simplification des procédures ou de l'organisation.
Comment l'efficacité des actions boost a-t-elle été mesurée ?**

Réponse Direction

L'efficacité des mesures du Plan Boost a été mesurée à travers la contribution des initiatives BOOST à l'atteinte de nos objectifs budgétaires. A ce titre, on a estimé l'impact financier des mesures Boost à environ 4 M€ au niveau du résultat d'exploitation et à une 15 M€ au niveau du besoin en fonds de roulement. Pour l'essentiel, les impacts mentionnés ont concerné les 3 task forces dédiées à chacune de nos 3 activités et nous avons attaché une attention toute particulière à ce que la mesure de ces impacts soit systématiquement validée par les équipes financières des branches.

Là où l'impact financier est plus difficilement quantifiable concernent les Task Force 1 et 2 (opportunités de croissance additionnelle et re- focalisation des efforts de R&T) compte-tenu du caractère plus long terme de ces actions.

Enfin, les autres task forces ont contribué à automatiser certains process, à rendre plus cohérent nos outils de pilotage opérationnel (stand up meeting, gemba walk, résolution de problèmes dans l'atelier) et de suivi de la performance, à recentrer notre attention sur les ateliers pour fluidifier la production, à mettre en place des formations pour les équipes Projet afin de mieux piloter nos programmes...

Les actions relatives à des changements d'organisation dans la mesure où elles sont structurelles et peuvent entraîner des changements de périmètre doivent être considérées dans un schéma plus global. Le processus de ré organisation engagé au niveau de la Direction industrielle avec notamment la mise en place des centres de compétences sera poursuivi et renforcé par les adaptations à engager au niveau de la Direction opérationnelle de l'Aérostructure.

Enfin des éléments peuvent être moins quantifiables, peuvent être mis au crédit des équipes de Boost et pour autant ne sont pas négligeables, c'est la prise de conscience du bénéfice lié à travailler ensemble, à s'inspirer des expériences faites dans les différentes parties du Groupe. Ce changement de mode de fonctionnement a déjà trouvé à se concrétiser dans la façon dont les équipes préparent les réponses aux appels d'offres susceptibles d'impliquer plusieurs entités.

Prochain CE le 8 Avril 2015

Syndicat FO LATECOERE
A Toulouse, le 1er Avril 2015