

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 Mai 2015

Information et consultation sur le Projet de la restructuration financière de la société Latécoère

M.Frédéric Michelland est intervenu en CE afin de répondre aux questions posées par les élus FO suite au tract du 12 Mai.

Suspension de l'accord financier à l'approbation des actionnaires :

- **Quelle est la date de l'assemblée générale des actionnaires ?**

L'assemblée générale est un élément clé du processus, l'accord d'une majorité des 2/3 des votes exprimés en Assemblée Générale Extraordinaire est nécessaire à l'approbation et la mise en œuvre de la restructuration financière. Elle aura lieu le 29 juin. Donc, le 29 juin on aura franchi ou pas une étape importante dans l'approbation définitive de la mise en œuvre de ce projet.

- **Que se passe-t-il si les actionnaires actuels ne valident pas le projet ?**

Si les actionnaires ne valident pas le projet, la restructuration financière prévue n'aura pas lieu. Retour à la situation initiale, c'est-à-dire avec une échéance de remboursement de plus de 100 millions d'euros au titre de l'année 2015, elle avait été repoussée au 30 juin 2015. Il faudra obtenir un moratoire afin de repousser à nouveau cette échéance.

Nous ne sommes pas sur d'obtenir l'accord des créanciers et donc le risque, si nous ne sommes pas en mesure d'honorer cette échéance de se retrouver dans la situation que l'on a précisément cherché à éviter avec ce projet de restructuration financière.

Présentation au Comité d'Entreprise :

- **L'accord sera-t-il soumis au vote du Comité d'Entreprise ?**

L'accord financier n'est pas soumis au vote du Comité d'Entreprise mais à sa consultation. Le Comité d'Entreprise est amené à se prononcer aujourd'hui sur ce projet d'accord de restructuration financière.

Apport 100M€ (New Money) :

- **L'apport de New-Money sera-t-il versé en plusieurs échéances ?**

Il sera versé en une seule échéance puisqu'il est relatif à la deuxième augmentation de capital donc à l'augmentation de capital avec DPS. Cette opération se fera vraisemblablement au mois de septembre. La première opération de capital est une opération de capital réservée qui est réalisée uniquement par le biais d'échange de créances contre des actions. Donc il n'y a pas de mouvement de cash lié à cette première augmentation de capital.

- **Quelle utilisation est prévue de cet apport ?**

Cet apport vise :

- à redonner une trésorerie normale satisfaisante au Groupe,
- à financer les coûts de développement des nouveaux projets (3 appels d'offres du Beluga remportés : un pour l'Aérostructure, un pour Latécoère Services, un pour Latélec) nous avons un certain nombre de développements à financer et d'éventuels coûts de développements sur d'autres programmes sur lesquels on pourrait se positionner,

à l'adaptation de notre structure et à la réalisation des investissements nécessaires pour renforcer notre outil industriel. Le montant de ces investissements n'est pas arrêté à ce stade puisqu'il fait partie des voies et moyens à définir pour mettre en œuvre notre projet stratégique et retrouver notre compétitivité. Par ailleurs, chaque investissement sera évalué en fonction de son retour sur investissement.

- **Quel pourcentage sera réservé à l'investissement sur les sites français du groupe ?**

Ces éléments ne peuvent pas être fixés à l'avance, ils dépendent aussi de notre taux de succès dans les appels d'offres comme je viens de l'évoquer.

Changement de mode de gouvernance :

- **Quel est l'intérêt du passage d'un Conseil de Surveillance à un Conseil d'Administration ?**

C'est une demande qui a été exprimée par nos futurs actionnaires de référence. Ce changement permettra de s'assurer d'un alignement des souhaits des actionnaires de référence et de la Direction Opérationnelle de la Société. De plus, les gouvernances avec Conseil d'Administration sont des modèles fréquemment retenus lorsque des actionnaires de référence figurent au capital d'une société car il leur permet d'être davantage partie prenante aux décisions importantes de la société.

Une des caractéristiques du schéma retenu dans notre cas est la séparation des fonctions de Président non exécutif (Pierre GADONNEIX) et Directeur Général exécutif (Frédéric MICHELLAND).

- **Quelle sera la rémunération des membres du Conseil d'Administration ?**

Cet élément sera public très prochainement. Il est prévu que les jetons de présence seront de 50 000 € annuel par membre du Conseil d'Administration. Le Directeur Général et les représentants qui sont salariés d'Appolo et Monarch et salarié Latécoère n'ont pas droit à ces jetons de présence.

- **Combien d'administrateurs auront ces jetons ?**

Sur les 11, 9 au maximum, potentiellement moins.

- **Comment a été fixé le nombre d'administrateurs ?**

Il a été fixé afin que les actionnaires aient un nombre de représentants leur permettant d'assurer une présence régulière. Ils souhaitaient aussi avoir la majorité de représentants au sein du Conseil d'Administration.

- 5 ou 6 représentants Appolo - Monarch
- Le Directeur Général
- 2 administrateurs indépendants
- Le président du Conseil d'Administration
- 1 représentant des actionnaires salariés

Le nombre minimum était donc 11.

- **Y-a-t-il une obligation de parité ?**

La règle applicable est une présence féminine à hauteur de 20 %. Aujourd'hui il a été identifié un membre indépendant féminin (Claire DREYFUS-CLOAREC) et une deuxième femme devrait être désignée par les actionnaires de référence.

- **Pourquoi un seul poste d'administrateur est réservé à la représentation des salariés (au lieu de 3 au conseil de surveillance) ?**

Tout d'abord il faut savoir qu'il n'y a aucune obligation légale en la matière. L'obligation d'avoir au moins un salarié est applicable pour les entreprises de plus de 5 000 salariés. Les statuts de Latécoère prévoient l'élection d'un représentant des salariés actionnaires par le Fonds des salariés.

- **Comment sera désigné le représentant des salariés au conseil d'administration ?**

Quels sont les critères retenus ?

La proposition d'un nom doit se faire au sein du Fonds des salariés parmi l'ensemble des représentants du Fonds B.

Actionnariat des salariés

- **Quels impacts vont avoir les 2 augmentations de capital sur les placements des salariés au Fond B ?**

Ce point a été un élément important des discussions. Les actionnaires doivent être traités de manière égalitaire. Toutefois, quand les salariés investissent dans le Fonds B, ils bénéficient d'une décote de 20% par rapport à la valeur de marché de l'action. Et d'un abondement versé par l'entreprise de 35% des valeurs investies (maximum 5 000 €). Un mécanisme, négocié avec Appolo permettra aux salariés de bénéficier de ces deux dispositifs sur les parts du Fonds B déjà disponibles. Ces mesures permettent de réduire significativement la perte voire de la neutraliser (à un cours de l'action proche de 5€), pour les salariés qui auraient investi dans les parts du Fonds pour un montant inférieur à 10 000 €. Pour ceux qui disposent de montants d'investissement plus importants dans le Fonds B, du fait de l'abondement plafonné, les pertes peuvent être plus significatives. .

La contrepartie est que ces sommes seront à nouveau bloquées pendant 5 ans sauf cas prévu de déblocage anticipé.

2 variables importantes :

- la valeur de l'action après les deux augmentations de capital
- la valeur du DPS, puisqu'à chacune des actions détenues par le Fonds B, il y a un droit préférentiel de souscription qui sera attaché. Ce DPS devra faire l'objet par le Fonds B d'une vente, dans la mesure où le Fonds B n'aura pas la liquidité nécessaire pour éviter sa dilution. Il ferait ainsi une opération blanche, le produit de la vente des DPS permettrait de souscrire à de nouvelles actions.

Différents calculs ont été faits :

1. Hypothèse extrême DPS = 0

Pour un investissement initial de 10 000 €, le salarié commencerait à perdre si le cours de l'action était inférieur à 7 €. Le cours théorique de l'action après augmentations de capital devrait être de 4.3 €. Si après les augmentations de capital, le cours de l'action est à 4 €, la valeur de l'investissement du salarié passerait sur base de ces hypothèses de 10 000 € à 5 800 €.

2. Hypothèse DPS = 40 cents

Pour un investissement initial de 10 000 € le salarié commencerait à perdre si le cours de l'action était inférieur à 5€.

La valeur du DPS a donc un impact extrêmement fort. Sa valeur dépendra de la valeur de l'action au moment de l'augmentation de capital et des intérêts acheteurs et vendeurs sur le DPS, puisque c'est un produit financier qui s'ajuste en fonction de l'offre et la demande.

L'objectif des négociations était qu'un salarié ayant investi 20 000 € dans le Fonds B globalement ne perde pas d'argent avec un cours de 5€. Si l'investissement est supérieur à 20 000 €, la perte peut être plus substantielle puisque l'effet amortisseur lié à l'abondement plafonné sera très faible. Ce mécanisme met les salariés dans une situation plus confortable que les actionnaires classiques.

Deuxième élément pré-négocié, un programme d'incitation des salariés avec un mécanisme d'augmentation de capital réservée aux salariés avec décote et abondement et un mécanisme d'attribution d'actions gratuites.

Cette opération permettra aux salariés qui souhaiteraient participer au redressement de la société au même titre que n'importe quel actionnaire. Le plafond a été fixé à 1% du capital au closing.

Suite à cette intervention, le projet de restructuration a été soumis au vote des élus CE.

Les élus FO ont fait part de leurs réserves via la déclaration que vous trouverez en dernière page du présent document avant de donner un avis favorable au projet de restructuration financière.

Déclaration du syndicat FO Latécoère au CE du 19 Mai 2015

Madame la Présidente,

En fonction des éléments communiqués au CE du 30 avril 2015 sur le Projet de restructuration Financière et les Enjeux & orientations stratégiques, nous ne disposons à ce jour d'aucune visibilité sur la stratégie industrielle prévue en arrière plan de l'accord financier validé par les futurs actionnaires.

Le volet social, en particulier, n'est pas du tout abordé sur le court et moyen termes, alors que les salariés s'interrogent de plus en plus.

De plus, un des premiers impacts de la restructuration financière est que les salariés actionnaires verront la valeur de leur investissement fortement diminuer.

Néanmoins, FO estime que le projet de restructuration financière du Groupe Latécoère permet aujourd'hui d'assainir financièrement notre situation plus qu'alarmante.

En effet avec un endettement réduit des deux tiers et un apport de new money de 100 M€ nous pouvons espérer que LATECOERE revienne à une situation économique et financière viable.

Conscient des enjeux déterminants auxquels le groupe LATECOERE est confronté, le syndicat FO émet donc, à ce jour, un avis favorable sur le Projet de restructuration Financière du groupe Latécoère.

Les élus FO ne donnent cependant pas carte blanche à la Direction, et revendiquent une totale transparence de la part de la Direction aux suites du projet, en particulier dans le cas où celui-ci générerait un impact négatif sur l'emploi.

Pour FO le maintien de l'emploi en France est la seule stratégie...

Information sur l'étude de cadrage du rapprochement des BE Design and Build

Pourquoi ce rapprochement ?

- Notre organisation doit évoluer vers le service Engineering D & B, pour rester concurrentiel et pouvoir attaquer de nouveaux marchés hors avionneurs (Airlines, MRO ...),

Objectif

- Regrouper les entités études du groupe en 2 entités opérationnelles Design & Build et Service
- Mettre en place une seule direction pour l'entité Design and Build groupe (pas de transfert de personnel entre les entités)
- Harmoniser les processus de développement entre aérostructure et interconnexion

A ce jour, des groupes de travail sont en place, ils doivent présenter à la Direction leurs conclusions sur l'organisation à mettre en place pour assurer les objectifs.

FO constate que les nombreuses réorganisations intra-groupe déstabilisent le personnel, d'autant plus qui sont souvent mises en place sans avoir été parfaitement définies.

L'absence de communication sur les nouvelles organisations alimente un climat de contre-productivité.

De plus, les opérationnels sont totalement absents des groupes de travail, on peut donc craindre que les propositions ne soient pas en cohérence avec le terrain. La réussite des projets dépendra de l'adhésion de l'ensemble des salariés.

Dans le cas du projet de rapprochement des BE, FO demande à la Direction d'organiser une présentation à l'ensemble des salariés de la Direction Technique de manière à les informer des grandes lignes du projet, et de répondre à leurs premières interrogations.

De manière globale, puisque le volet financier est désormais défini, FO demande à la Direction de placer le volet humain comme paramètre essentiel du volet stratégique.