

I. PARTICIPANTS

Direction : L.Daubert

Délégués FO : R.Briez- P.Rivière- P.Miquel- L.Teillet- V.Pauline

II. EMPLOI

Evolution des effectifs au 30/04/2015

	CAD	ETA	OUV	Total général
TOULOUSE				
APPRENTI		18	2	20
CDD	1	15	22	38
CDI	331	467	94	892
CONTRAT PRO		23		
GIMONT				
CDD		3	9	12
CDI	3	60	36	99
Total général	335	586	163	1084

Effectif intérim au 30/04/2015

	CAD	ETA	OUV	Total général
TOULOUSE	4	24	48	76
GIMONT		1	19	20
Total général	4	25	67	96

Personnel en Détachement courte et longue durée

	effectif concerné
LATECOERE SERVICES	1
AIRBUS Toulouse	11
AIRBUS Nantes	1
DASSAULT Mérignac	2
DASSAULT Biarritz	1
LATECOERE Portet	8
LATECOERE Do Brasil	6

	effectif concerné
LATECOERE Czech Republic	1
AEROSPACE VALLEY	1
LATECOERE Mexico	4

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

Entrées Avril : 6

CATEGORIE	SERVICE	SITE	TYPE CONTRAT
Etam	1 Fabrication Atelier M.O + 1 Support Réparations	Tlse	CDD
Ouvrier	1 Assemblage A350 Nose Fairing	Gimont	CDD
Ouvrier	2 Assemblage A380	Gimont	CDD
Ouvrier	1 Assemblage F7X T5	Gimont	CDD

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

Sortie Avril : 13

CATEGORIE	SERVICE	SITE	TYPE CONTRAT
Cadre	1 Méthode Outils et Qualité + 1 Direction Processus Organ. + 1 Supplier Development + 1 Direction Technique + 1 contrôle de gestion + 1 équipement & système	Tlse	CDI
Etam	1 Atelier équipement	Tlse	CDI
Ouvrier	4 Assemblage Portes Boeing + 1 Assemblage Portes AIRBUS A380 + 1 Assemblage A380 (Gimont)	Tlse	CDD

III. PLAN DE CHARGE

Récapitulatif du nombre d'heures effectuées par secteur d'activité au 30 Avril 2015

Département	Janvier 2015	Février 2015	Mars 2015	Avril 2015	Tendance
<i>Fabrication structure</i>	46 192	47 499	53 083	47 473	↘
<i>BO-traçage</i>	3,454	3 092	3 272	3 454	↗
<i>Etude structure</i>	25,214	23 511	27 657	23 025	↘
<i>Etude électronique</i>	2,976	2 592	2 367	2 735	↗
<i>Fabrication électronique</i>	1,293	1121	1 834	1910	↗

IV. PROPRIETE INTELLECTUELLE

Le projet concernant la propriété intellectuelle est un sujet que nous rappelons régulièrement en DP depuis bientôt 3 ans.

La situation a-t'elle évoluée depuis le mois d'octobre 2014 ?

Si oui, avez-vous prévu de présenter le projet concernant les salariés inventeurs aux instances représentatives du personnel ?

Réponse Direction :

«Le projet sera présenté lors du Comité d'Entreprise ordinaire de Juin 2015.»

V. COMMISSION D'INTERESSEMENT

Nous vous demandons de réunir la commission intéressement rapidement pour que la prime soit versée au plus tard en Juin 2015 comme annoncé lors du dernier DP.

Par ailleurs, il faut créer l'avenant à l'accord de manière à définir les objectifs à atteindre sur l'exercice 2015. Pourriez-vous fixer avant la fin du mois de mai 2015 la réunion de mise à jour de cet accord ?

Réponse Direction :

«La commission a été planifiée le 27 mai.»

VI. ACCORD MUTUELLE ET PREVOYANCE

En mars vous nous avez indiqué que la commission de suivi de l'accord Mutuelle et Prévoyance serait réunie au mois de juin.

Quelle est la date que vous avez retenue ?

Réponse Direction :

«La commission se réunira en Octobre.»

VII. ACCORD EGALITE HOMME/FEMME

L'accord est obsolète depuis le mois de mars 2015.

Quand avez-vous prévu de réunir les délégués syndicaux pour ouvrir les négociations ?

Réponse Direction :

«Ce point est à l'agenda des négociations de 2015.»

VIII. ECRANS RESTAURANT D'ENTREPRISE

Les écrans installés au restaurant d'entreprise sont entrés en service.

Des informations commencent donc à être communiquées vers les salariés comme les offres de poste qui demandent de l'interactivité.

Les informations diffusées sur ces écrans seront-elles plus filtrées à l'avenir ?

Réponse Direction :

«Lors des premières diffusions, le temps d'affichage entre 2 diapos était trop court et le texte de l'offre trop long pour pouvoir le lire dans de bonnes conditions. Ces deux problèmes ont maintenant été corrigés.»

IX. CONGES D'ETE

Les dérogations de congés ont-elles été toutes traitées et validées par la hiérarchie ?

Combien de dérogations ont été demandées et combien ont abouti ?

Un retour a-t-il été fait aux salariés concernés ?

Réponse Direction :

«A ce jour, nous avons reçu 194 demandes de dérogations aux congés d'été 2015. Les 93 personnes ayant rempli le formulaire papier ont reçu une confirmation par mail.»

Etat des dérogations par Direction :

	S32	S33	S34
Direction Finances – Adminis.Groupe	2	1	2
Direction Eq.Systèmes	5	7	12
Direction Finances – Adminis	8	4	3
Direction Industrielle	36	21	26
Direction Marchés et Contrats	3	2	3
Direction Org. Systèmes Inform.	7	4	6
Direction Programme B787	3	1	1
Direction Qualité	10	6	7
Direction Ressources Humaines	4	3	4
Direction Technique	29	24	33
DOSI	0	0	1
Programme Série	8	6	13
Support Client	10	5	4
Total Général	125	84	115

Quels sont les chantiers et secteurs susceptibles de rester en activité pendant la période de fermeture?

Combien cela représente t'il de personnes ?

Réponse Direction :

«Pas de chantiers travaillant pendant la période de fermeture, il pourrait y avoir 2 ou 3 collaborateurs sur OWE E2. Une permanence OLW, logistique, supply chain existera pour assurer le service vs nos filiales qui seront ouvertes et le service client.»

La note NS-1245C sur les congés 2015 précise les modalités à respecter pour effectuer une demande de dérogation :

- Le personnel disposant d'un accès intranet a la possibilité de demander une dérogation en complétant/modifiant les congés positionnés
- Le personnel ne disposant pas d'accès à intranet devra compléter manuellement le formulaire de demande joint en annexe et le transmettre à sa hiérarchie qui complètera/modifiera les congés à sa place dans intranet par délégation de saisie

Cette note précise également que les raisons de ces dérogations seront examinées par la hiérarchie et une réponse y sera apportée avant le vendredi 24 avril 2015.

Pourquoi a-t-on demandé, le 19 mai, aux salariés possédant un accès intranet et dont la demande a été validée par la hiérarchie, de retourner le formulaire de dérogation au service RH validé à nouveau par la hiérarchie ?

Dans ces conditions, est ce l'application Intranet ou le formulaire qui fait foi ?

Les salariés dont la demande a déjà été validée par la hiérarchie pourront ils se la voir refuser au retour du formulaire ?

Réponse Direction :

«Dans un souci d'équité de traitement, il nous est apparu normal de demander à tous les salariés de motiver leurs demandes de dérogations d'été. Pourquoi le salarié qui aurait accès à un PC n'aurait pas besoin de se justifier, et celui qui n'en a pas, lui, devrait remplir le formulaire en y joignant les justificatifs adéquats ? D'où une série de mails qui a été adressée aux salariés n'ayant pas motivé leur demande de dérogation. De toute évidence, la note de cadrage qui a accompagné le process n'était pas limpide sur ce point. Nous veillerons donc à être plus clair sur ce point lors de la prochaine lettre de cadrage s'il y a lieu Les salariés dont la demande a déjà été validée par la hiérarchie ne pourront pas se la voir refuser au retour du formulaire.»

X. TENUES DE TRAVAIL

Lors de la dernière réunion des délégués du personnel (Mars 2015), vous nous avez indiqué que les tenues n'étant pas obligatoires, aucune compensation n'est négociable pour le temps d'habillage / déshabillage.

En conséquence, quelles sont les consignes données aux salariés des ateliers ?

Pourquoi la Direction ne prends pas en compte la jurisprudence ci-dessous qui traite du cas des salariés en contact avec des produits chimiques (Peinture, PR, ...) ?

« Le salarié qui est contraint de mettre et de retirer sa tenue de travail dans les locaux de l'entreprise en raison de la nature de ses fonctions, qui se révèlent salissantes et qui l'amènent à utiliser des produits chimiques, a droit à des contreparties (Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 11-21192) ».

Réponse Direction :

«Nous planifions une réunion avec les organisations syndicales pour traiter de ce sujet.»

XI. COMPTE PENIBILITE

Au mois d'octobre 2014, vous nous avez indiqué que le projet « compte pénibilité » était en cours d'élaboration, mais qu'il était trop tôt pour communiquer sur ce point.

Le Compte personnel de prévention de la pénibilité est désormais officiel (loi n°2014-40 du 20/01/2014).

Quatre critères de risques professionnels sont pris en compte au titre de la pénibilité dès le 1er janvier 2015 :

- Le travail de nuit
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail répétitif
- Les activités exercées en milieu hyperbarre

A ce jour :

- Comment avez-vous prévu de consigner l'exposition de chaque salarié à ces risques ?
- Avez-vous ouvert les comptes pénibilité auprès de la CNAV ?
- Avez-vous intégré les nouvelles cotisations prévues à l'article L 4162-20 du code du travail au bulletin de salaire ?

Réponse Direction :

«Un état des lieux de ce sujet a été réalisé lors du CHSCT de Toulouse le 20 mai 2015.

Une fiche individuelle de prévention des expositions sera créée au plus tard le 31/01/16.

Il n'y a pas, à notre connaissance de compte pénibilité à ouvrir auprès de la CNAV.

Une cotisation sera due par les entreprises employant des salariés exposés à des facteurs de risques au-delà des seuils à partir de l'exercice 2015. Cette cotisation peut être versée jusqu'au 31 janvier 2016 pour les entreprises du régime général.»

La prochaine réunion des délégués du personnel aura lieu le **18 Juin 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.

Retrouvez toute l'information syndicale sur [http:// folatecoere.free.fr](http://folatecoere.free.fr)