

Constat établi à l'issue de la négociation triennale sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Procès-verbal de désaccord établi entre :

La Société LATECOERE 135, Rue de Périole, 31079 TOULOUSE Cedex 5, représentée par Mme Laurence DAUBERT – Directrice des Ressources Humaines

Et

La CFE-CGC représentée par Laure MATIGNON ou Thierry THOMAS, délégués syndicaux

La CGT représentée par Mickaël AUDOUARD, Gérard DONNADIEU ou Florent COSTE, délégués syndicaux

FO représenté par David CASTAING, Stéphane FAGET ou Thierry MATHIEU, délégués syndicaux

1. Contexte	1
2. Constat	2
3. Mesures unilatérales	3
8. Annexes	6

1. Contexte

Le présent procès-verbal est établi à la suite des réunions dont l'objet a été de négocier sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Conformément à l'article L. 2242-4, du code du travail : « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

Il est établi, à la suite des 6 réunions de négociation qui ont eues lieu les :

- 17 Novembre 2015
- 14 Janvier 2016
- 3 Mars 2016,
- 16 Mars 2016,
- 13 Avril 2016
- et le 27 Avril 2016

le présent procès-verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code cité ci-avant.

Handwritten signatures and initials: "G" "II" "GD MT" and a large signature.

1. Constat

Lorsque les négociations démarrent, le 17 novembre 2015, la Commission contrat de génération / emploi s'est tenue les 16 et 21 octobre 2015.

Un observatoire des métiers a été mis en place.

107 familles de métiers ont été identifiées, cf annexe 1.

Un diagnostic de la fragilité des métiers a été réalisé (avec les informations disponibles à date) et en établissant une projection à 3 ans.

Il en est résulté qu'une attention particulière devait être portée à certains métiers, cf annexe 2.

Des outils avaient déjà été mis en place pour inciter à la mobilité des salariés :

- ☺ Une **bourse à l'emploi** Groupe
- ☺ Une **Charte mobilité** Groupe
- ☺ De la **communication interne** en faveur de la mobilité : newsletter, postes en visibilité sur les écrans de communication interne
- ☺ Un accord **mobilité vers Gimont**
- ☺ Des **passerelles** vers les postes ouverts côté Latécoère Services amorcées avec les managers des 2 entités (pour une meilleure découverte des métiers entre les deux structures).

Malgré ces outils, la Direction constate que la mobilité des salariés entre les différentes entités du Groupe reste très faible.

C'est pourquoi la Direction a proposé un ensemble de dispositions pour redynamiser les outils existants et en déployer de nouveaux afin de rendre encore plus efficace le redéploiement des salariés au sein du groupe, cf annexe 3.

Le 16 mars 2016, FO indique que le projet d'accord soumis par la Direction relève davantage de la réparation de conséquences de la mobilité (« 9 pages sur la mobilité géographique ») que de la gestion prévisionnelle.

La CGT et la CFE-CGC soulignent qu'ils partagent cette analyse et que la CFE-CGC le souligne pour sa part depuis 2015.

A ce titre, les trois organisations syndicales ont exprimé leurs souhaits d'un contenu plus significatif sur l'évaluation des compétences individuelles des salariés.

Les modifications effectuées par la suite sur le projet d'accord pour corriger ces revendications n'ont pas emporté l'adhésion des organisations syndicales.

Aussi, tout en réaffirmant la nécessité d'un accord en matière de GPEC, la Direction propose de clôturer la négociation et de la reprendre après les négociations sur l'accord d'intéressement qui démarrent le 27 avril 2016, afin de prendre le temps d'enrichir le contenu de ses propositions, et de pouvoir faire droit aux réclamations émises en séance.

24

2 Mesures unilatérales pour 2016

Compte tenu de l'absence d'accord syndical sur ces principes, les présentes propositions font l'objet d'un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées les mesures que la Direction de la Société Latécoère entend appliquer unilatéralement en application de l'article L.2242-4 du Code du travail :

Observatoire des métiers

Afin de mettre en œuvre une GPEC, il est nécessaire de faire un état des lieux qui consiste à détecter les problématiques liées aux emplois et aux compétences internes.

Dans ce cadre, l'accord « contrat de génération » a créé un observatoire des métiers qui a vocation à détecter les problématiques en termes d'emplois et de compétences.

Il est convenu de maintenir ce dispositif ainsi que d'opérer une actualisation régulière.

En outre, il est convenu que la présentation de l'analyse annuelle se fera annuellement au Comité d'entreprise.

L'entretien d'évaluation

Afin de mettre en œuvre une GPEC, il est nécessaire de faire un état des lieux individuel des compétences de chaque salarié.

Ainsi, les parties conviennent que chaque collaborateur et son manager ont la possibilité d'aborder au moins une fois par an les thèmes évoqués ci-dessous dans le cadre d'un entretien d'évaluation.

La fixation et l'évaluation des objectifs :

- Dans le cadre de cet entretien, une discussion s'engage sur la réalisation des objectifs précédemment définis et, éventuellement, sur la mise en place de nouveaux objectifs ;
- Les actions et étapes pour parvenir à la réalisation effective de ces objectifs sont établies en concertation avec le salarié concerné et font l'objet d'un plan individuel de développement (cf ci-dessous) ;
- Un plan de formation est mis en place.

L'évaluation des compétences :

- Sont listées les compétences dont fait part le salarié sur son poste, ainsi que celles attendues par sa hiérarchie ;
- Sont également prises en compte toutes autres compétences que le salarié a développées lors de ses diverses formations ou parcours professionnels. Ces dernières sont prises en compte dans leur globalité afin d'apprécier l'aptitude d'un salarié à une mobilité sur un nouveau poste.

La satisfaction au travail du salarié :

- A ce titre, divers critères permettent une évaluation optimale de la satisfaction du salarié tel que la prise en compte de la charge de travail, les relations du salarié avec ses collègues et sa hiérarchie, son autonomie sur son poste, ses conditions de travail, les moyens mis à sa disposition, son équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

La prise en compte des souhaits de mobilité et d'évolution exprimés par le salarié :

Dans ce cadre, sont appréciés à la fois :

- Les souhaits de mobilité géographique du salarié, le lieu désiré et le délai sous lequel le salarié souhaiterait la réalisation effective de sa mobilité ;
- Les souhaits d'évolution professionnelle du salarié.

La mise en place d'un plan individuel de développement :

- Ce plan est défini en concertation avec le salarié au regard de l'ensemble de remarques présentées lors de l'entretien d'évaluation. Dans la continuité, il donne lieu à la mise en place d'un plan de formation.

Prime à la mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle se définit comme la situation par laquelle un salarié de l'entreprise est amené à prendre des fonctions ou exécuter des tâches différentes de celles qu'il occupe.

La mobilité professionnelle peut notamment entraîner un changement de fonctions, l'acquisition de nouvelles compétences, la modification des attributions des salariés concernés, un changement dans la nature de l'emploi, une modification des horaires de travail.

La mobilité professionnelle dans les présentes mesures unilatérales ne s'entend que de la mobilité s'exerçant au sein du groupe LATECOERE et exclut les mobilités professionnelles au sein de Latecoère S.A.

Le salarié acceptant une mobilité professionnelle ainsi définie se verra attribuer une prime brute de 2 500 €.

Mise en place d'un parcours de formation

Les salariés concernés par une mesure de mobilité professionnelle nécessitant l'acquisition de compétences et de savoirs nouveaux seront amenés à poursuivre un parcours de formation adapté à leur situation.

Le parcours de formation sera établi par le service des ressources humaines ou le correspondant formation en concertation avec le salarié concerné.

Le contenu du parcours de formation pour les salariés concernés sera déterminé notamment en fonction :

- des diplômes ou titres professionnels détenus ;
- des formations suivies au sein de l'entreprise ;
- des besoins exprimés par le salarié ;
- des compétences et des savoirs nouveaux nécessités par la tenue du nouveau métier ;

L'élaboration du parcours pourra être précédée par la réalisation d'un éventuel bilan de compétences.

Le suivi de ce parcours de formation, lorsqu'il s'avère nécessaire, est une condition essentielle de la mise en œuvre de la mobilité professionnelle. Le suivi de ce dernier est impératif. Le salarié qui

accepte la mesure de mobilité professionnelle s'engage donc à suivre le parcours de formation qui y est éventuellement attaché.

En priorité, le parcours sera réalisé dans le cadre du plan de formation et préalablement à la prise de poste.

Dans l'hypothèse où il ne peut être exécuté, en tout ou partie, avant la prise de poste, le parcours se déroulera dans un délai restreint après la date de prise d'effet de la mobilité professionnelle.

Parcours d'intégration

Le salarié en situation de mobilité professionnelle bénéficiera, dès sa prise de poste, d'un parcours d'intégration dont la durée variera en fonction de la nature du nouveau poste et des savoirs et compétences que doit acquérir le salarié concerné.

Le parcours a pour objet d'assurer une intégration optimale du salarié à son nouveau poste de travail.

Le parcours d'intégration sera défini par le service des ressources humaines ou le correspondant formation en concertation avec le salarié concerné.

Le contenu et la durée du parcours d'intégration seront adaptés en prenant en considération :

- la nature du poste auquel accède le salarié ;
- son expérience professionnelle ;
- sa formation initiale et professionnelle ;

Le parcours d'intégration pourra être constitué de différentes mesures telles que :

- la présentation de l'organigramme du nouveau service ;
- la présentation du salarié à ses nouveaux collègues de travail et à ses principaux interlocuteurs tant internes qu'externes à l'entreprise ;
- la formation aux règles de sécurité attachées au nouveau poste de travail ;
- l'existence d'une période de binôme avec la personne remplacée lorsque celle-ci est encore en poste ou avec des personnes occupant les mêmes fonctions dans l'entreprise ;

Fait à Toulouse le 18 mai 2016 en 6 exemplaires

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC

L. NATIGNON

T THOMAS



Pour l'organisation syndicale CGT

Gerard DONNADIEU



Pour l'organisation syndicale FO

Thierry MATHIEU



Pour la Direction

Laurence DAUBENT L des

ANNEXE 1

Métier	Direction / Département	Effectif	Tendance interne (décroissance)
Achats niveau 1	ACHATS	16	Low
Achats niveau 2	ACHATS	22	Low
Acheteur Frais Generaux	ACHATS	6	Low
Administrateur des ventes	FINANCE	4	Low
Administrateur Réseau	DSI	6	Low
Administrateur Systèmes	DSI	6	Low
Agent MRP Center	DOI	8	Low
Agent technique GED	DOI	5	Low
Ajusteur Monteur	DOI	99	Significant
Ajusteur monteur confirmé	DOI	105	Significant
Amélioration Continue	DOI	7	Low
Analyste applicatif	DSI	3	Low
Approvisionnement	DOI	18	Low
Assistant de gestion	FINANCE	2	Low
RH de proximité	RH	3	Low
Assistant(e) commerciale support clients	SUPPORT	2	Low
Bureau d'Etudes niv 1	DI	51	Significant
Bureau d'Etudes niv 2	DI	84	Significant
Chaudronnier	DOI	5	Low
Chaudronnier confirmé	DOI	21	Low
Chef d'Atelier	DOI	2	Low
Chef de groupe Contrôle Réception	DOI	2	Low
Chef de groupe Approvisionnements	DOI	7	Significant
Chef de groupe PT	DOI	4	Low
Chef de projet	PROGRAMMES	8	Low
Chef d'équipe	DOI	19	Significant
Comptable	FINANCE	6	Low
Consolideur	FINANCE	2	Low
Contract Manager	MARCHES ET CONTRATS	14	Low
Contrôle Outillage	QUALITE	3	Low
Contrôleur CND	QUALITE	2	Low
Contrôleur de Gestion	FINANCE	6	Low
Contrôleur niv 1	QUALITE	26	Significant
Contrôleur niv 2	QUALITE	26	Significant
Electromécanicien niv 1	DOI	5	Low
Electromécanicien niv 2	DOI	4	Low
Electronicien	DES	7	Low
Etudes DES	DES	8	Low
Etudes Outillage	DOI	3	Low

Expert Fonctionnel et Technico-Fonctionnel	DSI	6	Low
Infirmiere	RH	2	Low
Ingenieur ou Technicien Chiffrage	Stratégie	6	Low
Juriste d'affaires	FINANCE	4	Low
Logisticien	DOI	18	Significant
Management Equipement et Systèmes	DES	3	Low
Management Opérations industrielles	DOI	6	Low
Management Support Clients	SUPPORT	7	Low
Manager Logistique	DOI	8	Low
Manager Opérations Pièces Elementaires	DOI	3	Low
Medecin du travail	RH	1	Low
Métrologue	DOI	2	Low
Services Généraux	DOI	4	Low
Chargé OLW		5	Significant
Opérateur riveteuse robotisée	DOI	16	Low
Opérations US		3	Low
Outilleur	DOI	6	Low
Peintre	DOI	3	Significant
Peintre confirmé	DOI	8	Significant
Planification Ordonnancement PE	DOI	10	Low
Préparateur Fabrication niv 1	DOI	28	Low
Préparateur Fabrication niv 2	DOI	12	Low
Préparateur Fabrication PE	DOI	12	Significant
Préparateur MO	DOI	8	Low
Production DES	DES	6	Low
Qualité Equipements Systèmes	QUALITE	3	Low
Qualité Procédés	QUALITE	9	Low
Qualité Produits & Programmes	QUALITE	17	Low
Qualité Système	QUALITE	5	Low
Rédacteur fiches N.C	QUALITE	2	Low
Reponsable Qualité Procédés	QUALITE	1	Low
Resp RH	RH	2	Low
Resp. Contr. de Gestion	FINANCE	4	Low
Resp. Fab. Composites LLV	DOI	1	Low
Resp. Programmes et Stratégie		1	Low
Responsable CND niv 3	QUALITE	1	Low
Responsable Comptable	FINANCE	3	Low
Responsable fonctionnel	DSI	6	Low
Responsable Industrialisation	DOI	2	Low
Responsable Informatique	DSI	4	Low
Responsable P.D.A	DOI	2	Low
Responsable Paie	RH	1	Low
Responsable Produits	DOI	5	Low

b TT GD MT *ll*

Responsable Programmes	DOI	14	Low
Responsable Qualité Site	QUALITE	2	Low
Responsable Sécurité SI Groupe	DSI	1	Low
Secrétaire	TOUS	8	Low
Sécurité & Environnement niveau 1	QUALITE	2	Low
Sécurité & Environnement niveau 2	QUALITE	2	Low
Stratégie industrielle	DOI	2	Low
Technicien 5S	DOI	2	Low
Technicien Atelier M.O.	DOI	21	Low
Technicien en micro-informatique	DSI	4	Low
Technicien Paie et/ou Gestion des Temps	RH	4	Low
Technicien Support Client	SUPPORT	9	Low
Technicien Support Réparations	SUPPORT	4	Low
Transferts industriels	DOI	5	Low
Trésorier	FINANCE	2	Low

ANNEXE 2

L'observatoire des métiers



Des besoins non couverts :

50 postes ouverts chez Latecoère Services

20 postes de câbleurs disponibles Latelec

20 postes disponibles sur le site de Gimont

Des besoins en personnel formé sur les postes d'Electromécaniciens, Outils, Approvisionnement, Logisticiens, Programmeur CN, Opérateur CN, Maintenance



Des métiers en décroissance :

Bureau d'études niv 1 et 2

Ajusteurs monteurs Toulouse

Ajusteurs monteurs confirmés Toulouse

Métiers connexes à la production Toulouse

ANNEXE 3

Synthèse

Mobilité professionnelle / géographique	Mobilité géographique	Mesures complémentaires
<ul style="list-style-type: none">• 10 000 € maximum visant à compenser la perte de pouvoir d'achats (dégressive versée sur 3 ans)• 2 500 € prime incitative à la mobilité	<ul style="list-style-type: none">• 2000 € de frais de déménagement• 2 jours de congés pour prendre connaissance des lieux (repérage)• 200 € frais liés à la recherche d'un logement pendant les 2 jrs de repérage• 2 jours de congé d'installation• 2 400 € de frais de bouche et d'hébergement dans l'attente d'un déménagement• 4 800 € d'indemnité différentielle de logement dégressive versée sur 3 ans (plafond)• Navette en lieu et place des dispos ci-dessus et de la prime de 10 000€	<ul style="list-style-type: none">• Enveloppe formation• Permanences CEP• Parcours d'intégration et parcours formation• Leaflet des différences entre sociétés• Entretien professionnel annuel• Entretien de suivi de déroulement de carrière des délégués syndicaux
12 500 € max	9 400 € max	

