

I APPLICATION DES NOUVEAUX BAREMES D'APPOINTEMENTS CADRE

Lors du précédent DP, vous nous disiez que la pratique LATECOERE était de mettre à jour ces appointements minima au 1er janvier de l'année suivante.

Qu'en est il des salariés dont le départ s'effectue avant la fin de l'année ?

La direction :

En pratique, et ce qui est quasiment tout le temps le cas, si la période de présence dans l'année en question permet d'avoir une rémunération conforme au barème d'appointement, rien ne se passe.

En revanche, si la rémunération pour le temps de présence était inférieure au barème, il y aurait un complément de rémunération pour garantir le mini annuel proratisé en fonction du temps de présence.

II PRIME PANIER

Avez vous clarifié le versement de la prime de panier durant la période de fermeture de l'entreprise durant laquelle le restaurant sera fermé ?

Pouvez vous nous rappeler le nombre de dérogations acceptées en sem 32, 33, 34 ?

La direction :

Nous étudions actuellement le régime applicable dans le cas où la demande émane du salarié. En revanche, dès lors que la demande est à l'origine de la direction, la prime est versée.

Concernant le nombre de dérogations, 162 salariés sont concernés.

Ci-dessous, la répartition des dérogations accordées par semaine de fermeture :

S32 : 106

S33 : 73

S34 : 93

CONSIDERATION :

De mémoire d'élus FORCE OUVRIERE, la prime de panier a toujours été versée à tous les salariés durant la fermeture du restaurant d'entreprise, c'est pourquoi les élus déplorent cette remise en question. N'est ce pas un avantage acquis ?

Si la suppression devait être envisagée pour les salariés ayant demandé la dérogation de congés, les élus FORCE OUVRIERE demande mettre ce point à l'ordre du jour d'un Comité d'Entreprise.

Pour 2016, étant donné que les salariés n'ont pas été prévenus lors de leur demande, les délégués FORCE OUVRIERE revendiquent que celle-ci soit maintenue.

III MEDECIN :

Avez vous prévu la solution de remplacement du médecin qui part en retraite en fin d'année ? Restera t-on en système autonome ou alors orientons nous vers un service médical interentreprises ?

La spécificité du docteur en matière des produits chimiques a-t-elle été prise en compte ?

La direction :

Une consultation du CE préalable sera réalisée afin de définir si nous conservons un système autonome ou s'il y a une orientation vers un service médical interentreprises.

Concernant la spécificité du docteur en matière de produits chimiques, des échanges ont démarré avec notre docteur pour faire un état des lieux de ses activités actuelles concernant les produits chimiques afin de pouvoir prendre le relai lors de son prochain départ .

CONSIDERATION :

Concernant le choix de la solution de remplacement, les élus FORCE OUVRIERE se positionnent en faveur de la solution autonome étant donné que la solution inter-entreprises impliquerait la perte d'un poste.

De plus, cette solution autonome a l'avantage d'assurer un service de proximité et réactivité

4/ Baisse de charge

Suite au CE du 04 mai 2016 qui a révélé des baisses de charge dans différents services, envisagez vous d'utiliser les dispositifs de modulation du temps de travail prévus dans l'Accord Aménagement et réduction du temps de travail ?

Des mesures d'accompagnement vers la mobilité sont elles prévues pour les salariés impactés ?

Pouvez vous nous donner un quantitatif exact des personnels LATECOERE PERIOLE touchés par ces baisses de charge ?

La direction :

- 1. Sont concernés en majorité des cadres sous le régime du forfait, en conséquence la modulation est inadaptée*
- 2. pour les autres salariés, l'amplitude prévue par l'accord est inadaptée au regard de l'ampleur de la baisse de charge (amplitude prévue par l'accord : 33/38 heures hebdomadaires),*
- 3. L'absence de nouveaux programmes d'ici 2020 rend la baisse de charge structurelle. Un dispositif de modulation sur l'année n'aurait aucun effet*

Le volume de personnel concerné présenté en CE (04/05/2016) varie selon les hypothèses (optimistes/pessimistes) d'évolution de la charge entre 16 et 30 personnes.

Concernant l'accompagnement des salariés vers la mobilité, divers dispositifs ont été prévus tels que la négociation GPEC pour lequel un consensus n'a pu être trouvé, mais également des communications régulières sur les écrans d'affichage du restaurant d'entreprise.

CONSIDERATION :

FORCE OUVRIERE déplore que les dispositifs prévus pour l'accompagnement vers la mobilité ne donnent pas de résultats satisfaisants. En effet, aux dires de la Direction, peu de candidats se sont manifestés pour la mobilité. L'accord GPEC était il vraiment adapté ?

Afin de lever les craintes de certains salariés quant à leur employabilité, FORCE OUVRIERE demande la possibilité d'accorder des heures de formations spécifiques aux nouveaux métiers.

BULLETIN D ADHESION

Je décide de rejoindre les rangs du syndicat FORCE OUVRIERE LATECOERE

Site de Toulouse

Site de Gimont

Responsable FO :Secteur :

Nom :

Prénom :

Pour adhérer, nous t'invitons à contacter ton délégué de secteur (Voir sur le site <http://folatecoere.free.fr>)

