

FIGEAC AERO
S.A. au capital de 3 328 434.72 €
Siège social : ZI de l'Aiguille
46100 - FIGEAC
349 357 343 R.C.S. CAHORS

Exercice clos le 31 mars 2015

Assemblée générale ordinaire du 25 septembre 2015

Rapport de gestion sur les comptes consolidés 2014-2015
établi par le conseil d'administration

Chers actionnaires,

Nous vous avons réunis en assemblée générale ordinaire, conformément aux dispositions légales et statutaires, notamment pour vous demander d'approuver les comptes consolidés du groupe couvrant l'exercice du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015, d'une durée de 12 mois.

Ce rapport sera donc consacré essentiellement à la marche des affaires du groupe durant cet exercice et aux événements méritant de notre point de vue d'être signalés.

■ ***Présentation du Groupe FIGEAC AERO***

Le Groupe FIGEAC AERO est un groupe industriel à forte dominante aéronautique dont l'activité s'articule autour de 4 axes principaux :

- Réalisation de pièces de structure pour l'aéronautique :
 - Réalisation de sous-ensembles aéronautiques (usinage et assemblage) ;
 - Réalisation de pièces de structure, aéronautiques ;
 - Pièces moteurs et pièces précises aéronautiques.

- Montage en atelier et sur site de sous-ensembles aéronautique ;

- Mécanique générale et chaudronnerie lourde ;

- Usinage de précision et traitement de surface.

Ces secteurs d'activité ont été retenus dans le cadre de l'activité sectorielle.

Le Groupe est un partenaire de premier plan des grands donneurs d'ordre du secteur aéronautique. Le Groupe intervient en rang 1 ou 2 des avionneurs, des motoristes et des principaux équipementiers.

Le Groupe s'est positionné sur la conception et la fabrication :

- **De pièces de structures et sous-ensembles** (pièces fabriquées assemblées et prêtes à être intégrées dans la partie de l'avion concernée),
- **De pièces moteurs et précises.**

Le Groupe est également positionné sur la fabrication de ces pièces sur de nombreux programmes (cf. tableau ci-dessous), principalement dans le domaine de l'aviation commerciale, et accessoirement dans le militaire.

Constructeurs	Programmes dans lesquels intervient le Groupe
AIRBUS	A318/319/320/321 A320 NEO A330-340 A350 A380 A400M
ATR	ATR 42 ATR 72
BOEING	747-8 787
BOMBARDIER	CRJ 700/ 900/1000 Global Express CL300 / CL605 / DASH 8 C SERIES
DASSAULT	FALCON 900 / 2000 FALCON 7X RAFALE
EMBRAER	ERJ 145 / ERJ 170 ERJ190 LEGACY 450-500 E2
EUROCOPTER	NH90
GULFSTREAM	G150/ G280/ G550 / G650 / AAP2
Moteurs	CFM 56 / GP7200 / TRENT 500 et 700 / M88 / TP 400 / GE 90-115 / CF6 / LEAP X

Le Groupe entretient des relations étroites avec AIRBUS, dont il est depuis 2009 l'un des 20 fournisseurs stratégiques mondiaux pour les pièces élémentaires.

Par le biais d'un partenariat stratégique en place avec AIRBUS, le Groupe bénéficie notamment d'un transfert de technologie et de savoir-faire en provenance de l'avionneur européen concernant l'usinage des métaux durs.

Au travers de la conception et de la fabrication des pièces élémentaires (pièces de structure en aluminium ou en titane, pièces moteur et pièces précises en acier, titane ou inconel), ou de sous-ensembles, le Groupe intervient sur les différentes parties des avions, à savoir :

- **Cockpit** : encadrements des hublots, planches de bords, consoles centrales et latérales ;
- **Fuselage** : planchers assemblés, cadres et panneaux de fuselages, cloisons de pressurisation, ferrures et supports divers ;
- **Portes** : structures, mécanismes, ferrures de porte ;
- **Ailes** : longerons, nervures, panneaux, rails de volets ;
- **Moteurs** : pièces de mats, carters, viroles en aluminium et en titane, pièces d'entrée d'air ;
- **Inverseurs de poussée** : poutres, cadres, portes
- **Trains d'atterrissage** : compas

Une partie de la production des pièces de structure est réalisée par la filiale low cost FGA TUNISIE.

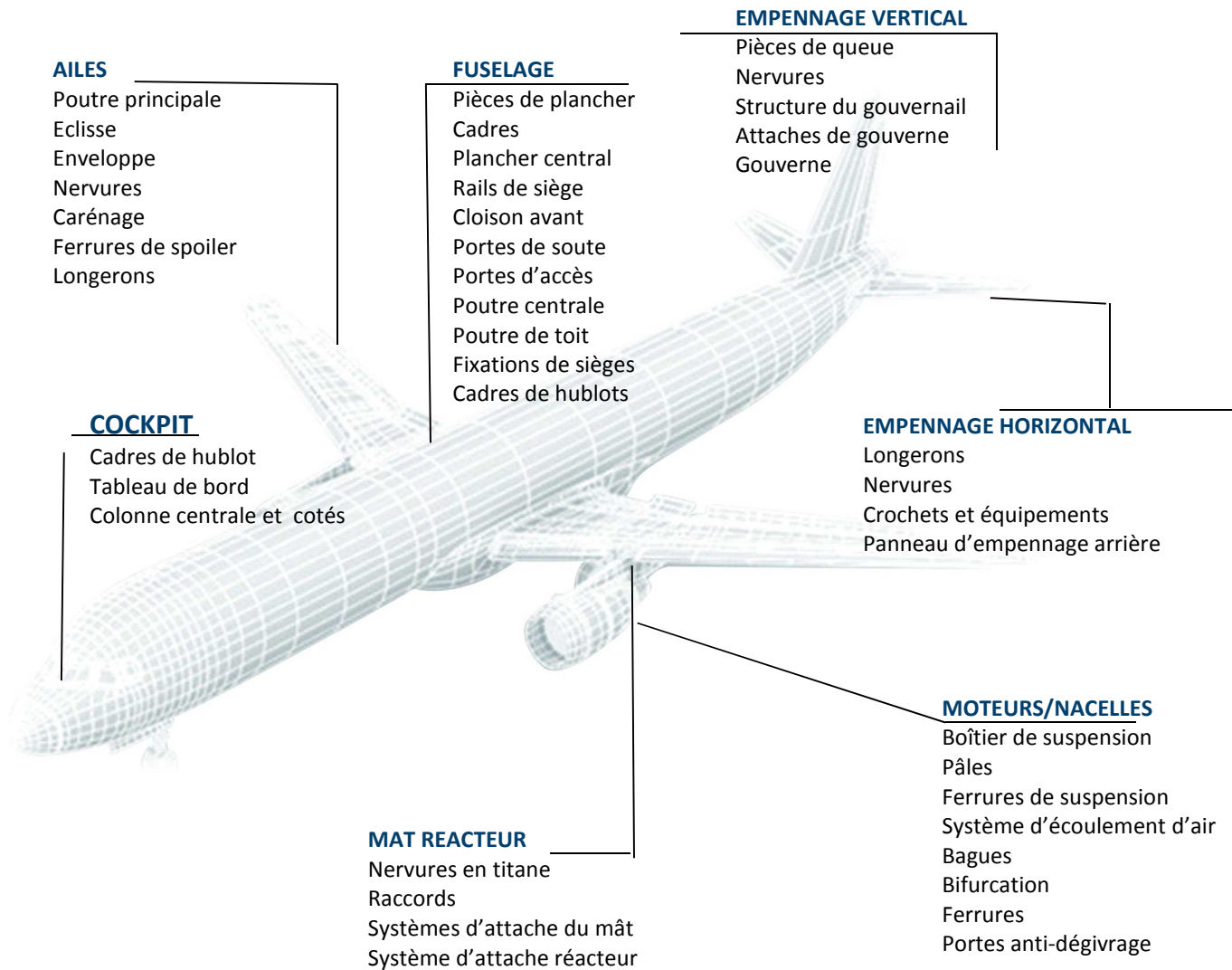
Depuis mai 2014, une filiale en Zone Dollar, FGA North America (Wichita,USA), a intégré le Groupe au sein de l'activité Usinage de précision et traitement de surface, afin de donner au Groupe une plus grande compétitivité en USD vis-à-vis de la pression internationale de plus en plus forte, ainsi que de participer à la politique du Groupe en matière de positionnement géographique : se situer à proximité de ses clients. Soit une politique visant à un lien étroit entre productivité et compétitivité.

Le Groupe a développé une activité de montage de sous-ensembles aéronautiques sur le site de Méaulte (80) portée par FGA PICARDIE.

A travers sa filiale MTI, le Groupe exerce une activité de chaudronnerie (mécano-soudure et usinage de pièces de grande dimension), pour diverses industries, notamment l'industrie pétrolière et automobile (moules pour les pneus).

A travers sa filiale MECABRIVE, le Groupe propose l'usinage de pièces complexes, le traitement de surface et le montage, pour l'industrie aéronautique et spatiale, mais aussi pour l'industrie des biens d'équipements et l'électronique.

Des domaines d'intervention variés



Le Groupe propose à ses clients des prestations complètes intégrant :

- *La réalisation des études et l'industrialisation* : avec un bureau des méthodes composé de 45 ingénieurs et techniciens, le Groupe réalise la phase de conception de la pièce assistée par ordinateur et prépare les dossiers techniques pour la fabrication ;
- *La gestion des approvisionnements* ;
- *Les processus d'usinage et de formage* ;
- *La réalisation du contrôle dimensionnel* ;
- *Le traitement de surface* ;
- *L'assemblage.*

■ Les comptes

Les comptes consolidés de l'exercice 2014-2015 sont établis en conformité avec le référentiel IFRS tel que publié par l'IASB et adopté par l'Union Européenne au 31 mars 2015.

Le référentiel IFRS comprend les normes IFRS, les normes IAS (International Accounting Standard), ainsi que leurs interprétations SIC (Standing Interpretations Committee) et IFRIC (International Financial Reporting Interpretations Committee).

Le Groupe a adopté les normes IFRS avec entrée en vigueur pour ses états financiers consolidés annuels à compter du 1^{er} avril 2012.

Pour toutes les périodes jusqu'à l'exercice clos le 31 mars 2012 inclusivement le Groupe a établi ses états financiers consolidés selon le règlement CRC 99.02.

Le périmètre de consolidation comprend, la société FIGEAC AERO, la société MECANIQUE ET TRAVAUX INDUSTRIELS - « M.T.I. », la société MECABRIVE, la société FGA TUNISIE, la société FGA USA, la société FIGEAC AERO NORTH AMERICA, la SAS FIGEAC AERO PICARDIE et la SCI REMSI.

La SAS AEROTRADE n'est pas consolidée.

Vous trouverez ci-après les chiffres clés de nos comptes consolidés 2014-2015.

Nature	31/03/2015	31/03/2014	Evolution en K€	Evolution en %
Chiffre d'affaires net hors taxes	203 938	162 325	41 613	25.64%
Résultat Opérationnel Courant	30 843	22 292	8 551	38.36%
Résultat Opérationnel	27 250	21 377	5 873	27.47%

Nature	31/03/2015	31/03/2014	Evolution en K€	Evolution en %
Résultat financier	-62 953	819	-63 772	-7 786.57%
Résultat de la période	-21 892	15 965	- 37 857	-237.12%

Le résultat financier au 31 mars 2015 comprend l'impact du Mark-to-Market pour – 64 752 K€. Il s'agit d'un impact non cash.

En effet, le groupe FIGEAC AERO a une politique de couverture de parité à moyen terme (2 à 3 ans) versus des contrats sur 10/15 ans.

Le Mark-to-Market est une écriture comptable à un instant t qui ne reflète pas la réalité économique de l'entreprise.

Par application de la norme IAS 39, la perte latente qui n'a donc aucun impact sur la trésorerie, a été reconnue en résultat financier.

Vous trouverez ci-après un comparatif des charges d'exploitation avec leur évolution par rapport au chiffre d'affaires.

Nature	31/03/2015	% du CA HT	31/03/2014	% du CA HT	Evolution en %
	en K€		en K€		
Total produits opérationnels courants	248 559		196 138		26,73%
Autres achats et charges externes	135 617	66,50%	106 748	65,76%	27,04%
Impôts et taxes (hors IS et TVA)	2 865	1,40%	2 242	1,38%	27,79%
Salaires et Charges sociales	61 980	30,39%	51 765	31,89%	19,73%
Dotations nette aux Amortissements et provisions	17 255	8,46%	13 091	8,06%	31,81%

■ *Résultat net consolidé*

L'activité du groupe se traduit par une perte consolidée de - 21 889 K€ après imputation des parts minoritaires d'un montant de + 3 K€.

L'activité se traduit par une perte car suite à l'application de la norme IAS 39, la perte latente sur les instruments financiers de (64 752) K€ a été comptabilisée en résultat financier, cela n'a pas d'effet sur la trésorerie.

Le résultat net consolidé de l'exercice précédent était un bénéfice de 16 060 K€.

■ *Les commentaires de la Direction*

Une stratégie de développement validée par un nouvel exercice de forte croissance :

- Chiffre d'affaires de 204 M€ en forte croissance à **+25,6%**
(+20% à périmètre et taux de change constant)
- Marge d'EBITDA ⁽¹⁾ de 23,58% du CA, en progression de 36%
- Progression du Résultat opérationnel courant (EBIT) de 38% à 30,8 M€ (15% du CA)
- Acquisition d'une capacité de production et d'un site d'assemblage en zone dollar : FIGEAC AERO NORTH AMERICA
 - ❖ Contribution à l'activité : 9,3 M€
 - ❖ Contribution positive à l'EBITDA et au résultat net
 - ❖ Sans génération Goodwill / Badwill
- Démarrage de l'activité à Saint Nazaire
- Poursuite de la politique d'investissements soutenus 45 M€
 - ❖ Effort de R&D important : 13 M€,

Nouveaux process d'usinage de produits complexes (aérostructure et moteurs)

- ❖ Logiciels : 1 M€
- ❖ Investissements immobiliers : 8,5 M€,

2 nouveaux ateliers mis en service, agrandissement de l'atelier moteurs, construction en cours d'un atelier dédié à l'usinage de pièces de grande dimension et de l'atelier usinage carter du moteur LEAP à FIGEAC AERO, agrandissement de l'atelier à FGA Tunisie

- ❖ Investissements en moyens de production : 20 M€,
 - 12 nouvelles machines à FIGEAC AERO,
 - 1 nouvelle machine à FGA Tunisie et
 - 1 nouvelle machine à FGA North America

- ❖ Investissements en cours : 2,5 M€

- Une dette nette en progression en relation avec les investissements du Groupe.
- Amélioration du ratio dette nette/EBITDA ⁽¹⁾ : 2,36 VS 2,62 sur l'exercice 2013/2014
- Augmentation de capital en mars 2015 de 20 M€

- Un contrat «Long Term Agreement» valorise 60 MUSD avec Spirit Aerosystems pour l'A350.
 - LEAP : 2 contrats de «Long Term Agreement» valorisés à 500 MUSD et 40 MUSD respectivement.
 - Production de Viroles de Carter Intermédiaire VCI (LEAP-1A et -1B)
 - Viroles Interveines (LEAP-1A / -1B et -1C).
- ⇒ Le Leap sélectionné pour équiper les nouveaux monocouloirs (A320neo / Boeing 737 MAX / Comac C919)
- Création de « L'USINE DU FUTUR » - Atelier dédié de 7 500M².

EBITDA (1) : Résultat opérationnel courant + dotations aux amortissements +/- dotations nettes aux provisions

■ *Evènements postérieurs à la clôture*

Juin 2015 :

Annnonce de partenariats industriels avec des fournisseurs clefs :

- Partenariat industriel autour des activités de traitement thermique et de soudure avec BODYCOTE PLC,
- Externalisation de la gestion du stock de matière première avec AMI METALS INC,

Ces deux partenariats auront notamment un fort impact positif sur le BFR du Groupe.

Annnonce de l'implantation du Groupe au MAROC à Casablanca avec la création de FIGEACAERO MAROC

Juillet 2015 :

Annnonce de la signature d'un contrat avec le Groupe Latécoère portant sur la fourniture de pièces élémentaires pour les portes du Boeing 787 Dreamliner.

A cette occasion le Groupe annonce son implantation au MEXIQUE dans l'état de SONARA.

■ *Finances et endettement.*

L'endettement financier du Groupe (avant prise en compte de la trésorerie disponible) s'élève à 144 049 K€ au 31 mars 2015 contre 111 854 K€ au 31 mars 2014. Cet endettement comprends les avances remboursables obtenues par le Groupe pour un montant de 22 703 k€ au 31 mars 2015.

L'endettement du Groupe de présente ainsi :

En K€	31/03/2015	31/03/2014
Dettes financières	95 412	76 494
Avances remboursables	22 703	12 136
Mobilisation clients	25 934	23 224
	144 049	111 854

■ *Activité des sociétés du Groupe.*

• FIGEAC AERO

L'activité de FIGEAC AERO est prise en compte dans la branche « Aérostructure » du Groupe. Son activité passe de 163M€ en mars 2014 à 157 M€ en mars 2015.

L'activité dans les comptes sociaux de FIGEAC AERO montre une progression de 22.5% puisque le chiffre d'affaires passe de 147 M€ en 2014 à 180 M€ en 2015.

La progression est essentiellement due à :

- la progression de chiffre d'affaires sur le programme AIRBUS A 350 : +16.8 M€
- la progression de chiffre d'affaires sur le programme AIRBUS A380 : + 1.8 M€
- la progression de chiffre d'affaires sur les programmes AIRBUS A320 : +1.3 M€
- la progression de ventes de pièces moteurs CF34 et G650 : + 6.3 M€
- la progression de chiffre d'affaires sur le programme Global 7000-8000 (Gulfstream): +4 M€.

La contribution au résultat courant est de 28.7M€ en mars 2015 contre 21 M€ en mars 2014, FIGEAC AERO est le principal contributeur au résultat courant de la branche Aérostructure.

La dette à terme portée par FIGEAC AERO est de 109.5M€ en mars 2015 contre 81.5M€ en mars 2014.

Les investissements nets cumulés depuis l'origine sont de 90.2 M€ contre 67.5 M€ en mars 2014.

• FGA TUNISIE

L'activité de FGA TUNISIE est prise en compte dans la branche « Aérostructure » du Groupe, elle est de 11.6 M€ cette année contre 6.7 M€ en 2014.

La contribution au résultat courant est de 2.04 M€ en mars 2015.

FGA TUNISIE ne porte pas de dette à terme.

Les investissements nets cumulés depuis l'origine sont de 5.9 M€.

- FGA PICARDIE

L'activité de FGA PICARDIE est prise en compte dans la branche « Montage sur site » du Groupe.

L'activité FGA PICARDIE est de 3.8 M€ en 2015, elle était de 4.5 M€ en 2014.

La contribution au résultat courant est de - 794 K€ en mars 2015.

La dette à terme de FGA PICARDIE est de 3.1 M€.

Les investissements nets cumulés depuis l'origine sont de 3.4 M€.

- MTI

L'activité de MTI est prise en compte dans la branche « Mécanique générale et Chaudronnerie » du Groupe.

L'activité MTI est de 12.2 M€ en 2015 contre 11 M€ en 2014.

La contribution au résultat courant est de 552 K€ en mars 2015.

La dette à terme de MTI est de 728 K€ contre 987 K€ en 2014.

Les investissements nets cumulés depuis l'origine sont de 1.7 M€.

- MECABRIVE INDUSTRIE

L'activité de MECABRIVE est prise en compte dans la branche « Usinage de précision et traitement de surface » du Groupe.

L'activité MECABRIVE est de 9.7 M€ en 2015 contre 9.8 M€.

La contribution au résultat courant est de - 73 K€ contre +154 K€ en mars 2014.

La dette à terme de MECABRIVE est de 2.6 M€ contre 3 M€ en 2014.

Les investissements nets cumulés depuis l'origine sont de 3.3 M€.

- FIGEAC NORTH AMERICA

L'activité de FIGEAC NORTH AMERICA est prise en compte dans la branche « Usinage de précision et traitement de surface » du Groupe.

FIGEAC NORTH AMERICA a commencé son activité cet exercice. Celle-ci est de 9.4 M€

La contribution au résultat courant est de +374 K€.

La dette à terme de FIGEAC NORTH AMERICA est de 566 K€.

Les investissements nets cumulés depuis l'origine sont de 6.7 M€.

- SCI REMSI

La SCI REMSI est une structure qui porte le financement du bâtiment métaux durs, elle n'a pas d'activité industrielle.

Présentation de la RSE

La commission Européenne a défini en 2011 la RSE de la manière suivante :

« C'est « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société »

- Pour assumer cette responsabilité, il faut respecter la législation et les conventions collectives ;
- Pour s'en acquitter pleinement, il faut avoir engagé en collaboration étroite avec les parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans les activités commerciales et la stratégie de base »

La norme ISO 26 000 de 2010 précise cette notion de RSE :

« Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :

- contribue au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société ;
- prend en compte les attentes des parties prenantes ;
- respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales ;
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations »

« Pour définir le périmètre de sa responsabilité sociétale, identifier les domaines d'action pertinents et fixer ses priorités, il convient que l'organisation traite les « questions centrales » suivantes :

- la gouvernance de l'organisation ;
- les droits de l'Homme ;
- les relations et conditions de travail ;
- l'environnement ;
- la loyauté des pratiques ;
- les questions relatives aux consommateurs ;
- les communautés et le développement local. »

Selon l'ISO 26 000 la responsabilité sociétale des entreprises repose sur 7 piliers essentiels :

- La redevabilité ;
- Comportement éthique ;

- La reconnaissance des intérêts des parties prenante ;
- Le respect du principe de légalité ;
- La prise en compte des normes internationales de comportement ;
- Le respect des droits de l'Homme.

PROMOUVOIR UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES RESPONSABLE



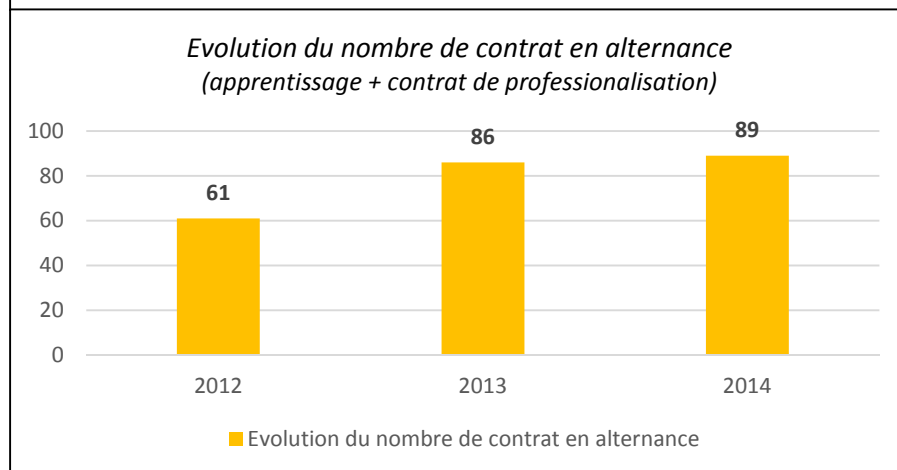
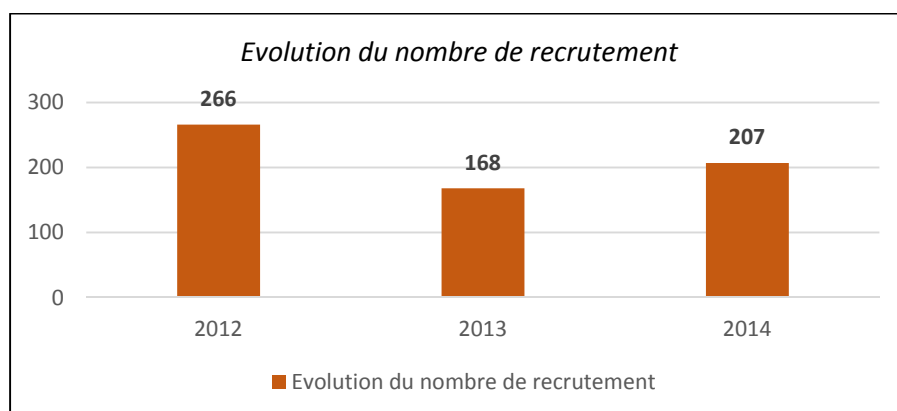
Indicateurs sociaux

Indicateurs Figeac Aéro Groupe

INDICATEURS GROUPE	DONNEES au 31 mars 2015
EFFECTIF GLOBAL	1644
EFFECTIF PAR SITE	
FGA Figeac	998
FGA Picardie	101
FGA Tunisie	249
FGA Wichita	83
MTI	90
MécaBrive	123
EFFECTIF FEMMES/HOMMES en %	
Femmes	15.8%
Hommes	84.2%
Femmes FGA Figeac	18.3%
EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT en %	
CDI	78.6%
CDI FGA Figeac	89.2%
EFFECTIF PAR TRANCHE D'AGE en %	
Moins de 25 ans	14.2%
25 – 35 ans	44.9%
36 – 45 ans	21.3%
46 – 55 ans	11.6%
Plus de 55 ans	8%
EFFECTIF PAR TRANCHE D'ANCIENNETE en %	
Moins de 1 an	15%
1 – 2 ans	32.3%
3 – 5 ans	19.3%
6 – 9 ans	11.8%
10 – 15 ans	10.3%
Plus de 15 ans	11.3%

Indicateurs FGA Figeac

INDICATEURS FGA FIGEAC	DONNEES au 31 décembre 2014
RECRUTEMENTS	
Nombre total de recrutements	207
% de femmes	19.32%
Nombre de contrats d'apprentissage conclus en 2014	59
Nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2014	30
Nombre de stagiaires accueillis en 2014	68
DEPARTS	
Nombre de départs	96
% démissions	26%
% licenciements	19%
% départs en retraite	1%
% autres départs (y compris décès)	53%
FORMATION	
Nombre de stagiaires	2033
% de salarié-e-s formés	78%
% de femmes formées	73%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié-e	10,5
Nombre total d'heures de formation	21 159



Développer la Qualité de Vie au Travail

Depuis plusieurs années, Figeac Aéro développe une volonté d'assurer un cadre de travail sûr et sain et tend à promouvoir la qualité de vie au travail. Cet engagement se poursuit en 2014 avec la mise en place d'un plan d'action Qualité de Vie au Travail et notamment avec **le programme « Ensemble au travail – Destination sérénité »** effectué en partenariat avec Better Human – Conseil en capital Humain.

Cette approche préventive, à laquelle participent de nombreux acteurs de la santé au travail, vise à mieux comprendre et concilier les attentes des salarié-e-s et les objectifs de performance de l'entreprise et à prévenir l'apparition des risques psychosociaux par des actions collectives. Suite à la restitution des résultats de ce programme menée au service Flux la Direction s'est engagée à suivre un plan d'accompagnement de la qualité de vie au travail.

Ce programme lancé dans un 1er temps au service Flux (expédition, réception, bâtiment...) de Figeac Aéro sera ensuite déployé au fur et à mesure sur l'ensemble du site.

Les axes de cette politique de bienveillance sont :

- ❖ améliorer la qualité de vie au travail (travail de fond sur la pénibilité et les conditions de travail, prévention des accidents et réduction des irritants)
- ❖ améliorer la relation de travail au sein des équipes (reconnaissance, confiance, cohésion des équipes)
- ❖ donner du sens au travail
- ❖ favoriser la gestion des priorités
- ❖ simplifier les procédures

Parallèlement à ce programme, et dans le cadre du plan d'action Qualité de Vie au Travail, un autre volet a été déployé durant l'année 2014 : la **mise en place d'un numéro gratuit et confidentiel pour tout salarié-e souhaitant s'exprimer sur ses difficultés au travail.**

L'appel est dirigé vers un psychologue spécialiste de ces consultations.

Ainsi, le-a salarié-e peut s'exprimer sur son quotidien au travail : ses difficultés, son stress, les tensions au sein d'une équipe, ses problèmes relationnels avec une ou des personnes de son entreprise, son mal-être, ses inquiétudes, sa difficulté à gérer une pression ou une surcharge de travail ou tout ce qui peut toucher à sa qualité de vie au travail.

Le consultant psychologique écoute le salarié, reconnaît son mal-être, l'aide à prendre du recul, à reprendre confiance en lui. Il aide le salarié à identifier et à construire des solutions. Il s'agit d'une relation d'aide ponctuelle. Le consultant peut, le cas échéant, diriger le salarié vers la médecine du travail, une assistante sociale, une consultation spécialisée ou le service RH.

« Face aux difficultés personnelles que vous pourriez rencontrer dans le cadre de votre travail, vous pouvez, d'ors et déjà, en faire part à votre manager, au service des ressources humaines, au CHSCT, à l'infirmière, à la médecin du travail. Pour autant, nous ajoutons un nouveau volet : une consultation par téléphone d'aide individuelle face aux difficultés du travail » Extrait du courrier adressé à l'ensemble des salarié-e-s de Figeac Aéro en septembre 2014.

L'entreprise reçoit chaque mois des statistiques globales : nombre et durée des appels, typologie des problématiques. Ce numéro vert sert également de baromètre Qualité de Vie au Travail en interne.

PROJET DE CONCIERGERIE SOLIDAIRE

Un projet de conciergerie solidaire est à l'étude afin d'aider concrètement à créer les conditions pour que les collaborateurs soient au travail en toute sérénité, efficace et impliqué. L'objectif de ce projet est d'améliorer la qualité de vie des salariés en les soulageant de tâches de la vie quotidienne incompatibles avec leurs horaires de travail, sources de stress et d'absentéisme.

Impact du projet pour le-a salarié-e :

- ❖ Baisse du stress psychologique lié au facteur temps du fait de la proximité des services proposés.
- ❖ Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- ❖ Le/la salarié-e sait que l'entreprise se préoccupe de sa conciliation vie privée/vie professionnelle

- ❖ Amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à la mise à disposition de différents services de proximités.
 - Plusieurs choix dans les services proposés
 - Le salarié aura un gain de temps et donc plus de disponibilité
 - Le salarié pourra réaliser une économie au niveau des coûts liés au déplacement

Favoriser la formation

La formation au soutien du développement professionnel

Les orientations de la formation professionnelle regroupent les axes et les objectifs du plan de formation ainsi que les outils à mettre en œuvre pour les 3 prochaines années civiles (2015/2016/2017) et ce, dans le respect des valeurs de l'entreprise : **Engagement, Dynamisme et Créativité.**

3,21%

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue à Figeac Aéro

1. OBJECTIFS

- a. Adaptation au poste de travail ou maintien dans l'emploi.
- b. Développement des compétences.

2. AXES PRIORITAIRES

2.1. Améliorer la performance industrielle

- 2.1.1. Maintenir et développer notre savoir-faire technique
- 2.1.2. Accompagner l'arrivée des nouveaux embauchés et équipements de production (journée d'intégration, prise de poste, ...)
- 2.1.3. Renforcer l'efficacité de notre organisation industrielle (pilotage industriel, le langage et la culture essentiels du management de la Supply Chain et des Opérations, les méthodes et outils de maîtrise du processus logistique....)
- 2.1.4. Développer les relations fournisseurs (perfectionnement des techniques achats, contractualisation, gestion des risques fournisseurs, ...)

2.2. Améliorer notre performance qualité

- 2.2.1. Améliorer la culture qualité aéronautique et la maîtrise des basiques qualités.
- 2.2.2. Développer de nouvelles compétences et maîtriser de nouvelles méthodologies (Analyse des risques, Analyse des défaillances, Gestion de projet, SPC, Audit, ...).
- 2.2.3. Renforcer notre connaissance et notre appropriation des exigences clients.
- 2.2.4. Développer l'appropriation et la maîtrise de nos processus de fonctionnement

2.3. Renforcer la sécurité

- 2.3.1. Garantir sa sécurité et celles des autres dans le cadre de l'activité de travail (pontiers élingueurs, conduite des chariots élévateurs, habilitation et risques électriques, gestes et postures...)
- 2.3.2. Renforcer la sécurité collective à travers l'implication de chacun (sauveteur secouriste du travail, manipulation extincteurs...)

2.4. Soutenir une organisation réactive, efficace et humaine

- 2.4.1. Professionnaliser les managers dans leur mission
- 2.4.2. Garantir la satisfaction de nos clients (gestion de projet, langues étrangères...)
- 2.4.3. Favoriser l'accès à la formation de tous (remises à niveau français, bureautique, validation des acquis, bilans de compétences...)

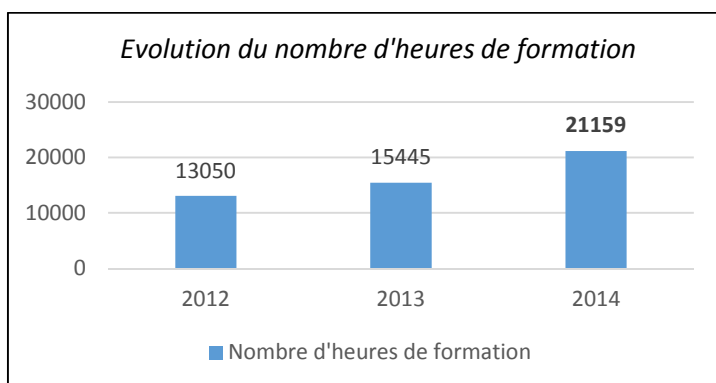
3. OUTILS de mise en œuvre

- ✓ Les formations, avec des formateurs permanents et occasionnels, formateurs internes et prestataires externe
- ✓ Le DIF : droit individuel à la formation
- ✓ La formation en alternance : contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation

4. OUTILS à la disposition du salarié

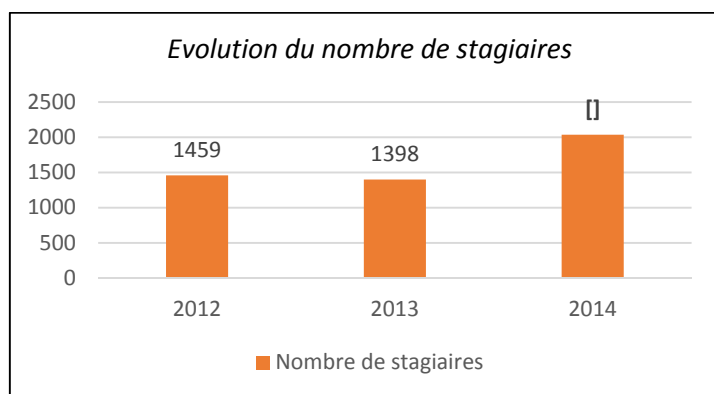
L'entreprise soutiendra les salariés qui souhaitent valider leur niveau de compétences ou améliorer leur employabilité en faisant appel aux dispositifs suivants :

- ✓ DIF : droit individuel à la formation
- ✓ CIF : congé individuel de formation :
- ✓ VAE : validation des acquis par l'expérience
- ✓ BC : bilan de compétences



764

Nombre de salarié-e-s (73% des femmes et 79% des hommes) qui ont reçu au moins une formation



1 068€

Dépense en formation par bénéficiaire à Figeac Aéro

10h30

Durée moyenne en heures de formation par stagiaire

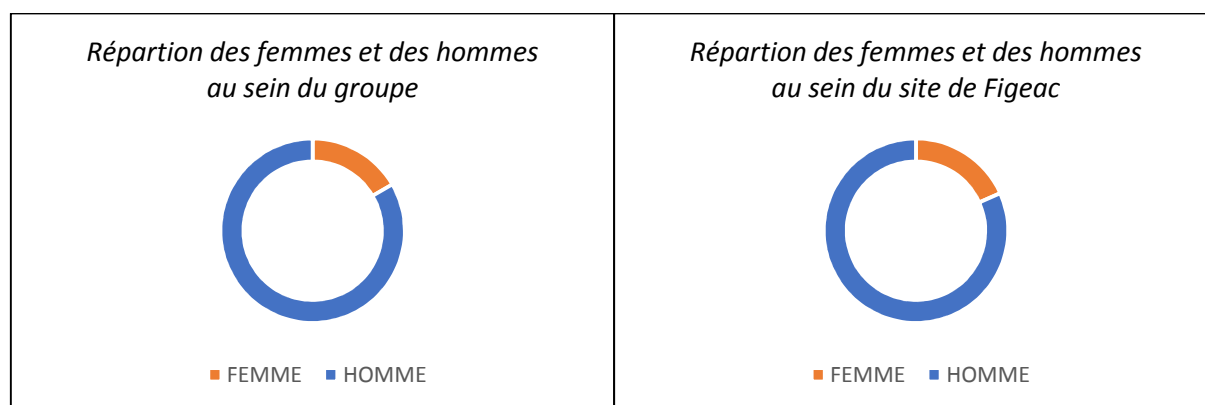
Egalité professionnelle

Un soutien à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Depuis 2011, le groupe Figeac Aéro agit pour inscrire l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès dans la gestion des ressources humaines.

Sur la base d'une politique engagée et concrète, soutenue par un dialogue social constructif, le groupe Figeac Aéro poursuit ses actions afin que les femmes soient pleinement associées à son développement.

Les données recueillies au 31 mars 2015 témoignent de l'engagement en matière d'égalité professionnelle :



EN 2014

- ❖ MécaBrive a conclu un accord triennal égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ❖ FGA Picardie a conclu un accord triennal égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ❖ Les négociations ont été ouvertes pour le site de Figeac, ces négociations devraient aboutir à un accord au cours de l'année 2015

Descriptif des dispositifs mis en place au titre de l'égalité professionnelle au sein de FGA:

1. Création d'un groupe de travail

Cette commission égalité professionnelle est composée de 7 participant-e-s dont 2 membres du CE.

Son rôle est d'informer le personnel, de préparer la délibération pour le CE, de proposer des leviers d'améliorations, de participer aux mesures susceptibles d'être engagées.

Son dispositif de mise en place :

- ❖ crédit d'heure annuel 10h/ par membre,
- ❖ réunion de travail alliant commission et direction 3 fois par an,
- ❖ journées de formation avec un organisme public,
- ❖ mise en place de moyens de communication interne à l'entreprise via des panneaux d'affichage

2. La durée et l'organisation du travail :

L'entreprise met tout en œuvre pour donner satisfaction aux demandes de passage à temps partiel et/ou pour proposer des aménagements d'horaires pour le personnel féminin et masculin, tout en veillant au maintien de l'égalité dans le cadre de l'évolution professionnelle.

Les rendez-vous Ressources Humaines : l'entreprise veille à ce que chaque salarié-e puisse avoir un entretien avec la Direction des Ressources Humaines. Ces entretiens ont lieu :

- ❖ pour les salarié-e-s à temps partiel qui n'ont pas changé de poste depuis 5ans
- ❖ immédiatement au retour de Congé Maternité ou Adoption
- ❖ dans les deux mois qui précèdent la fin d'un Congé Parental d'Education à temps complet

Les embauches et promotions : les recrutements externes et mobilités internes (souvent synonymes de promotion) sont traités de la même manière. L'entreprise s'engage à ne jamais prendre en compte le genre de la personne dans la décision de recrutement, et à véhiculer ce message de manière explicite aux intervenant-e-s internes et externes qui participent au recrutement (responsables, cabinets de recrutement, agences d'intérim, pôle emploi).

La formation : ne pas prendre en compte le genre de la personne dans la formation, et à véhiculer ce message de manière explicite aux intervenant-e-s internes et externes qui y participent.

Une campagne de recrutement alliant formation et recrutement est lancée par le biais de CQPM afin de promouvoir l'accès des femmes à des postes de production.

La rémunération : l'entreprise garantit que les différents éléments composant la rémunération soient établis selon des normes identiques pour les deux sexes.

Un budget spécifique, distinct du budget destiné aux augmentations générales ou individuelles, visant à réduire les disparités de rémunération entre les salaires des femmes et des hommes a été mis en place. Ce budget est sous la responsabilité du service RH.

En matière de rémunération, les démarches visent à maintenir une égalité de traitement. Ce budget spécifique de 0.1% de la masse salariale est dédié, depuis 2011, au traitement des éventuels écarts salariaux injustifiés entre les femmes et les hommes. Depuis la mise en place de cette mesure, 136 femmes et 36 hommes ont bénéficié d'une mesure spécifique de compensation salariale.

Poste à responsabilité : Dans le cadre des revues de personnel et spécialement en ce qui concerne les propositions de poste à responsabilité, la Société attachera une attention particulière à la situation des femmes.

3. Mieux concilier vie professionnelle et vie privée :

Dispositifs qui visent à mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle:

- ❖ Compte Epargne Temps
- ❖ Horaire de travail variable pour le travail en journée
- ❖ CESU Chèque Emploi Service Universel
- ❖ Promotion des systèmes extra-professionnels (étude crèche inter entreprise)
- ❖ Promotion sur le développement de la co-parentalité
- ❖ Réunion ou formation en dehors du temps de travail : à éviter ou à organiser avec un délai de prévenance conséquent.
- ❖ Participation à un groupe de travail (inter-entreprise) sur la mise en place de la conciergerie d'entreprise.

4. Promotion de la diversité dans la hiérarchie et dans les métiers :

L'entreprise veille à l'améliorer de la visibilité de sa démarche avec:

- ❖ Une présentation de l'accord lors de la journée d'intégration et dans le livret d'entreprise.
- ❖ En s'associant à des journées et à des actions organisées par des organismes publics.

- ❖ En aidant les salarié-e-s et notamment les managers à remettre en cause les stéréotypes de genre dans le cadre d'actions de sensibilisation
- ❖ Une sensibilisation au plus tôt des lycéen- ne-s, aux métiers de l'aéronautique pour leur ouvrir un horizon plus large

5. Etudes des situations particulières :

La direction des ressources humaines accueillera dans le cadre d'un entretien personnalisé tout salarié-e qui demande à examiner sa situation personnelle au regard du respect de l'égalité professionnelle (évolution de la carrière, bilan des formations, rémunération).

PROJET CRECHE INTER ENTREPRISE

Parmi les faits marquants en 2014, nous pouvons notamment retenir l'avancement du projet crèche inter entreprise.

Au cours de ces dernières années, 4 entreprises du Lot ont travaillé ensemble autour d'un objectif commun : **améliorer l'offre existante de notre territoire en termes de mode de garde des enfants en bas âge.**

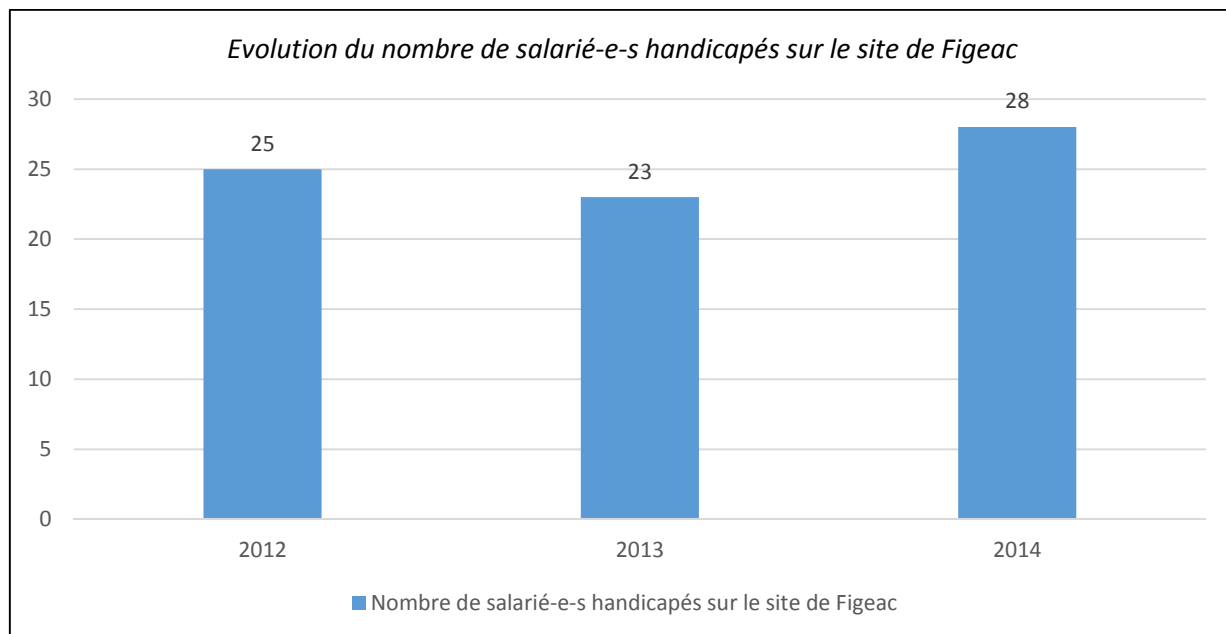
Impact du projet pour le-a salarié-e :

- ❖ Participe au bien être des salariés
- ❖ Favorise la parité homme/femme
- ❖ Apporter une solution innovante pour une meilleur conciliation vie professionnelle et vie familiale
- ❖ Baisse du stress psychologique du fait de la proximité entre le lieu de garde et l'entreprise
- ❖ Facilite la reprise de la vie professionnelle après la maternité
- ❖ Le-a salarié- sait que l'entreprise se préoccupe de sa conciliation vie privée/vie professionnelle
- ❖ Amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à des systèmes de garde adaptés :
 - Un choix dans les solutions d'accueil des jeunes enfants
 - Une amplitude horaire élargie
 - Pas de fermeture annuelle
 - La souplesse et l'adaptabilité des contrats aux spécificités de chaque entreprise
 - Solution de garde d'urgence, en cas de nounou malade par exemple.

Emploi des travailleurs handicapés

Les sociétés du groupe Figeac Aéro s'attachent à respecter les dispositions légales ainsi que l'ensemble de la réglementation et des préconisations locales prévues en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

En partenariat avec la Sameth, Figeac Aéro développe **une politique visant à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.** En 2014, plusieurs études de poste ont été réalisées avec l'Agefip afin d'améliorer les conditions de travail des salarié-e-s handicapés. Par exemple, certains salarié-e-s se sont vus échanger leur chaise de bureau contre des fauteuils adaptés à leur handicap et certains ont pu obtenir des moyens de manutentions spécifiques.



Par ailleurs, Figeac Aéro passe des contrats de fournitures de sous-traitance et de prestation de service avec l'ESAT et Altariva. En effet, Figeac Aéro travaille en étroite collaboration avec l'ESAT de l'Aiguille (restauration des salarié-e-s le midi, préparation de plateaux repas, réservation de salle...).

Emploi sénior

Une volonté de favoriser la diversité

Dans la continuité de l'accord sénior négocié en 2009, Figeac Aéro a négocié, en 2014, un accord relatif au contrat de génération. A travers ces deux accords, Figeac Aéro s'est engagé sur l'accompagnement des collaborateurs âgés de plus de 50 ans (entretiens séniors, réunions d'informations, préparation à la retraite...).

Avec un taux d'emploi s'élevant à 8% des salarié-e-s âgé-e-s de plus de 50 ans au 31 mars 2015, la dynamique sur le maintien dans l'emploi des séniors et leur accompagnement vers la fin de carrière est un axe important dans la politique diversité de Figeac Aéro.

Contribution à la performance de l'entreprise :

→ **Maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors (assurer la Transition du Savoir Faire) en privilégiant la fonction de tuteur pour les alternants et les nouveaux collaborateurs.**

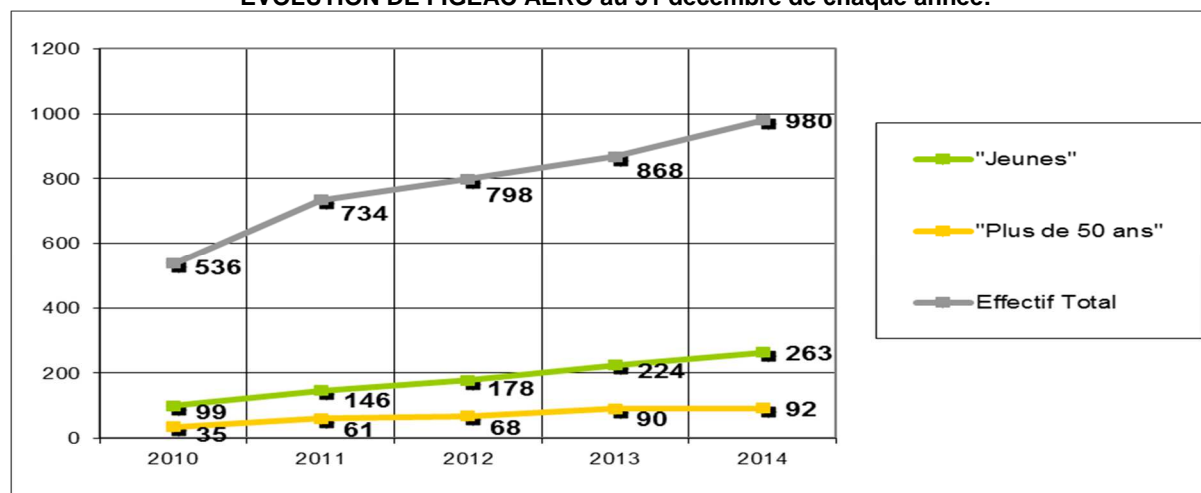
Bénéfices sociaux, environnementaux :

→ **Accompagnement des collaborateurs tout au long de leur vie dans l'entreprise.**
→ **Réussir la transition entre sa vie professionnelle et sa vie à la retraite.**

L'enjeu du renouvellement des compétences est déterminant, notamment au regard du nombre de salariés partant bientôt à la retraite et détenteurs de savoir-faire et de compétences clés.

Le maintien en activité des personnes âgées permet aux entreprises de garder un contrôle sur son capital humain : elles doivent intégrer de nouvelles recrues en effectuant des formations formelles, un tutorat, qui sont en connaissance des savoirs et qui ont la maîtrise du domaine dans lequel elles ont exercé des années durant. La transmission des savoirs et des compétences, et la mixité intergénérationnelle peuvent donc constituer un facteur de compétitivité de l'entreprise. Dans une démarche prévisionnelle, elle assure la pérennité de l'entreprise. Elle renforce également l'esprit d'équipe des employés à travers le partage de connaissances et participe au développement de la culture d'entreprise. La conservation de ces compétences dont la plupart sont considérées comme propre à l'entreprise ne peut s'effectuer que par transfert intergénérationnel entre les employés.

EVOLUTION DE FIGEAC AERO au 31 décembre de chaque année:



Actionnariat de l'entreprise

L'actionnariat salarié a pour objectif de développer le sentiment d'appartenance d'une entreprise.

Lors de l'ouverture de capital réservée aux salarié-e-s, les salarié-e-s du groupe Figeac Aéro dont les sociétés étaient couvertes par un accord PEE (c'est-à-dire MTI et Figeac Aéro) ont eu la possibilité d'acquérir des actions Figeac Aéro à taux préférentiel.

En 2014, lors de la 1^{ère} augmentation de capital, les salarié-e-s ont pu acheter des actions au tarif préférentiel de 7,36€. Ainsi, ils ont bénéficié d'une décote (avantage de aux salarié-e-s) de 20%.

240 salarié-e-s

sont devenus actionnaires de Figeac Aéro

45 845 actions

ont été achetées par les salarié-e-s à taux préférentiel.

Cette augmentation de capital réservée aux salariés donne l'opportunité d'investir à moyen/long terme dans les actions de l'entreprise.

Jean-Claude Maillard, PDG – Fondateur de Figeac Aéro, déclare
« **Je tiens vivement à remercier l'ensemble des collaborateurs de Figeac Aéro pour leur participation à cette augmentation de capital, qui témoigne de leur soutien et de la confiance accordée au Groupe** »
- extrait du courrier adressé à l'ensemble des salarié-e-s en avril 2014.

Amélioration de la mobilité/transport

Les transport au cœur des défis environnementaux

Depuis 2014, Figeac Aéro participe à un groupe de travail fait en collaboration avec le grand Figeac pour améliorer la mobilité et le réseau des transports publics pour aller au travail.

Il s'agit d'optimiser l'offre des transports en commun proposés par la ville de Figeac et d'étudier d'autres alternatives à la voiture individuelle.

En octobre 2014, Figeac Aéro a établi une cartographie des lieux de résidence des salarié-e-s du site de Figeac.

De plus, un questionnaire a été envoyé à chaque salarié-e de Figeac Aéro afin de mieux cerner leurs besoins et leurs attentes en matière de déplacement domicile/travail.

Ainsi, les salarié-e-s volontaires ont pu compléter ce questionnaire et participer à ce projet.

L'enjeu de ce travail est de convaincre les salarié-e-s de Figeac Aéro qui utilisent à 99% la voiture individuelle pour aller au travail à passer à d'autres moyen de transport, en mettant à leur disposition une offre composée de différents modes qui leur soit plus favorable en coût.

 **QUESTIONNAIRE SUR LES DEPLACEMENTS DES SALARIES TRAVAILLANT SUR LE TERRITOIRE PAYS DE FIGEAC** 

Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre d'une réflexion destinée à diversifier l'offre de déplacement pour les travailleurs du Pays de Figeac. Il s'adresse aux salariés des entreprises et vise à rationaliser et améliorer les déplacements générés par les activités des entreprises.

Les réponses que vous nous fournirez permettront dans un premier temps, de mieux connaître vos habitudes de déplacements, vos contraintes, les freins à la pratique des différents modes, vos risques, ainsi que vos attentes particulières. Dans un deuxième temps, cela nous aidera à mettre en évidence les enjeux du territoire et à mieux définir les solutions qui vous permettront demain d'effectuer vos déplacements de manière plus économique, plus écologique, plus sûre et plus rapide !

*Vous n'avez pas à remplir l'intégralité du questionnaire. Seuls quelques blocs de questions vous concernent ? Nous vous remercions donc de bien vouloir consacrer un instant pour y répondre. **LES QUESTIONS 6 ET SUIVANTES CENTRALISENT VOS ATTENTES IL EST IMPORTANT DE LES REMPLIR.***

MERCI DE RETOURNER CE QUESTIONNAIRE AVANT LE LUNDI 27 OCTOBRE 2014

VOTRE LIEU DE TRAVAIL

1) Dans quelle entreprise travaillez-vous ? _____

VOTRE SITUATION, POUR MIEUX VOUS CONNAITRE

2) Quel est le code postal de votre résidence ? [][][][] Commune : _____

3) Vous êtes : Une femme Un homme

4) Votre tranche d'âge Moins de 25 ans 25-35 ans 35-50 ans 50 ans et +

5) Vous êtes :

Salarié Intérimaire Stagiaire / apprenti Sous-traitant Autre, précisez : _____

Cadre Agent de maîtrise / techniques Ouvrier / employé Autre, précisez : _____

6) Avez-vous accès :

	Au travail	Chez vous	Jamais
A internet depuis un ordinateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A internet depuis un téléphone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) Votre ménage possède :

<input type="checkbox"/> Aucune voiture	<input type="checkbox"/> Aucun vélo adulte	<input type="checkbox"/> Aucun deux-roues motorisé
<input type="checkbox"/> 1 voiture	<input type="checkbox"/> 1 vélo adulte	<input type="checkbox"/> 1 deux-roues motorisé
<input type="checkbox"/> 2 voitures ou +	<input type="checkbox"/> 2 vélos adultes ou +	<input type="checkbox"/> 2 deux-roues motorisés ou +

8) A titre personnel, avez-vous un (ou plusieurs) abonnement(s) de transport en commun ou de vélo en location ? :

Abonnement TER / SNCF Abonnement bus Abonnement covoiturage Autre, précisez : _____

PROMOUVOIR LA SECURITE AU SEIN DE FIGEAC AERO



Démarche d'amélioration continue

Assurer la sécurité et la santé des salariés est un enjeu majeur de l'entreprise.

Cette mission comporte 3 grands aspects :

- Technique ;
- Organisationnel ;
- Humain.

La Technique consiste à s'assurer que tous les moyens sont mis à disposition pour que chacun puisse exercer son métier avec les outils et la technique adaptée.

L'aspect Organisationnel concerne principalement la gestion de l'espace, des méthodes et du temps de travail.

La direction de FIGEAC AERO a souhaité sur l'année 2014 mettre l'accent sur les comportements « sécurité ». Le comportement, une fois que la technique et l'organisation sont maîtrisées, rentre dans 80 % des cas dans les causes premières d'un accident du travail. L'appropriation individuelle et collective des comportements « sécurité » passe par une communication forte sur les thèmes HSCT (affichage, sensibilisation, réunions d'information, RDV RH) à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, de l'opérateur au CODIR. Cette phase de la prévention demande du temps pour une intégration efficace.

Tout au long de l'année l'entreprise fait vivre son document unique en y indiquant les nouveaux risques identifiés et en le laissant à la disposition des salariés. Lorsque des risques sont identifiés des actions sont mises en œuvre afin de les supprimer ou d'en diminuer leur incidence. Chaque action est suivie d'un retour d'expérience afin de vérifier que celle-ci est suffisamment efficace pour protéger les salariés.

Le service Amélioration Continue contribue également à la promotion de la sécurité dans l'entreprise. Une démarche 5S a été mise en place en 2013. Les 5S permettent notamment, grâce au tri et au rangement, d'éviter des accidents en améliorant l'espace de travail et en facilitant l'accès à celui-ci.

Bien intégrer les nouveaux arrivants

Après avoir rencontré le service des Ressources Humaines le nouvel arrivant est accueilli par son manager direct.

Celui-ci est chargé de lui présenter l'équipe avec laquelle il va être amené à travailler, son poste, les locaux « clés » de Figeac Aero (Zone de pause, de restauration, infirmerie, vestiaires et sanitaires...). Lors de cette première journée le manager ou son tuteur vont aider le nouvel arrivant à prendre ses marques dans l'entreprise. Dans les premiers jours ils lui présenteront également les principaux risques identifiés sur le poste de travail du nouvel arrivant. Cette sensibilisation est essentielle puisqu'elle va permettre au nouvel arrivant d'intégrer son poste de travail de manière plus sûre et plus sereine.

Au cours des premières semaines le nouvel arrivant sera également convié à une journée d'intégration. Cette journée d'intégration a pour but de présenter les services support de l'entreprise tels que le service RH, le service qualité ou encore le service sécurité. Le CE se présente également au cours de cette journée et informe les nouveaux salariés sur les actions menées.

Sur cette journée 2 heures sont consacrées à la sécurité. Les salariés sont sensibilisés durant ces 2 heures aux différents risques existant dans l'entreprise et aux moyens mis en place pour s'en prémunir. C'est également l'occasion pour les nouveaux arrivants d'exprimer leurs surprises ou leurs questionnements.

Enfin, cette journée d'intégration est un moment privilégié pour le nouvel arrivant puisque le repas du midi est consacré à la rencontre avec le PDG de Figeac Aero M. Jean-Claude MAILLARD. Les nouveaux arrivants peuvent ainsi mettre un visage et apprendre brièvement à connaître la personne à la tête de FIGEAC AERO.

Suivi de la santé des salariés

Figeac Aero dispose d'une infirmière présente à temps plein sur le site et directement rattachée au service SSE. Elle assure les premiers soins aux victimes d'accident, elle joue un rôle de préventeur essentiel auprès des salariés. Ceux-ci peuvent venir la consulter à tout moment que ce soit pour des questions liées à l'environnement professionnel ou liés à la vie privée. Présente dans les ateliers, elle joue également un rôle de préventeur en identifiant les postes présentant des risques pour les salariés.

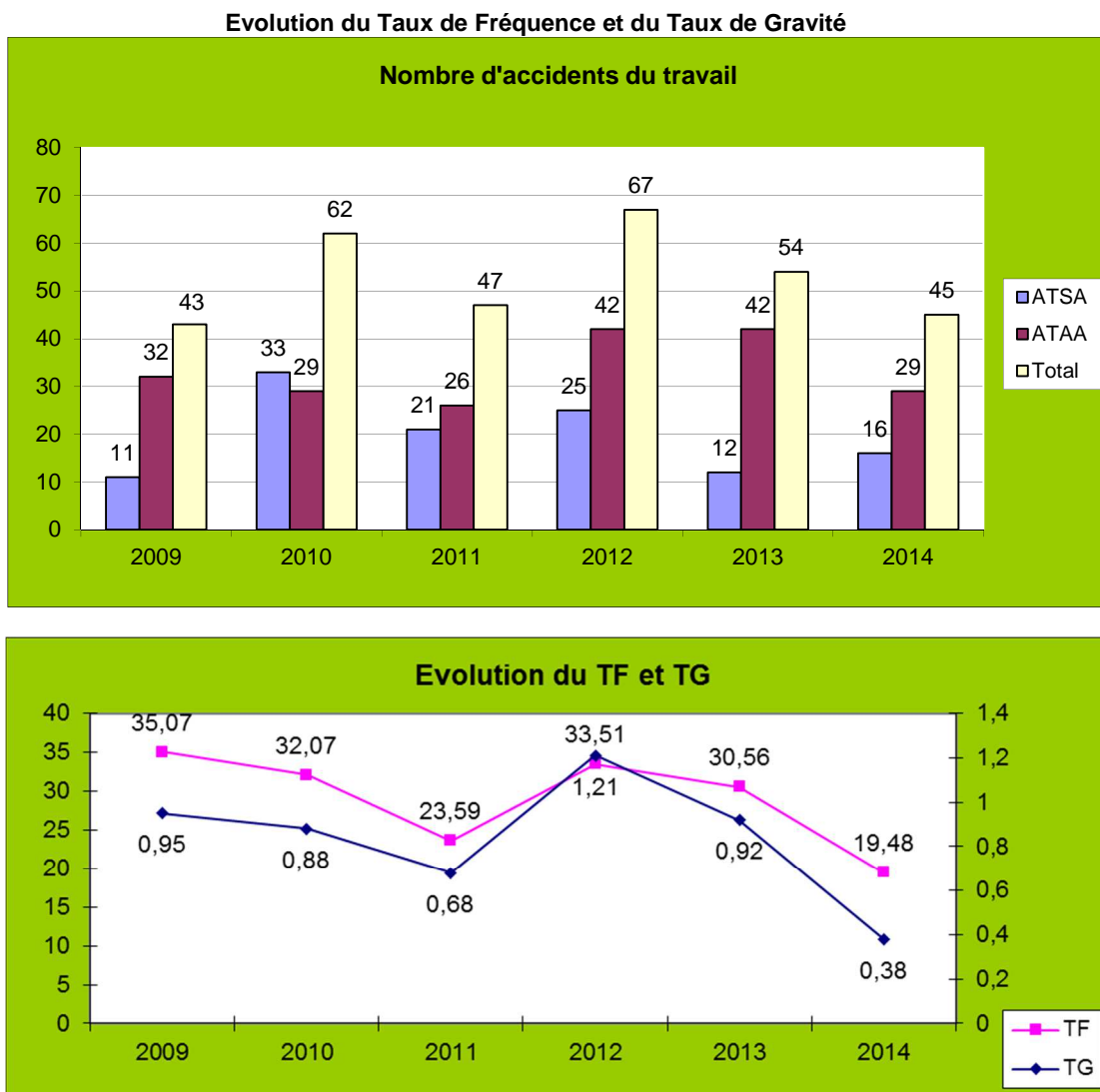
L'infirmière assure également de nombreuses formations sécurité présentées aux salariés.

Figeac Aero dispose également en lien avec l'ASTL d'un médecin du travail et d'une assistante médicale présent sur le site de manière régulière.

Intervention des entreprises extérieures

FIGEAC AERO fait intervenir de nombreuses entreprises extérieures sur son site notamment pour des travaux concernant les bâtiments ou pour la maintenance et les déplacements de machine. Afin que ces opérations se déroulent dans les meilleures conditions, des plans de prévention sont établis au préalable avec les entreprises extérieures.

Gestion des accidents



Figeac Aero suit régulièrement les 2 principaux indicateurs en matière de sécurité qui sont le taux de fréquence et le taux de gravité. Malgré un pic en 2012, ces 2 indicateurs n'ont cessé de diminuer au cours des années. L'entreprise est finalement descendue en 2014 en dessous des taux de fréquence (TF) et des taux de gravité (TG) de la métallurgie (TF métallurgie = 20.5 ; TG métallurgie = 1) pour atteindre un TG = 19,48 et un TF = 0.38.

Amélioration continue

L'entreprise s'engage dans une démarche d'amélioration continue en termes de gestion des accidents.

Afin d'améliorer la Qualité de nos produits et diminuer le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents de travail, la méthode QRQC (Quick Reponse Quality Control) a été mise en place dès 2013. Il s'agit d'une méthode de résolution de problème. Chaque jour, les responsables des services se réunissent et exposent les difficultés rencontrées en matière de Production, de Qualité, et de Sécurité.

Pour la partie sécurité ils traitent principalement des accidents ayant eu lieu la veille ou de certains presque-accidents qui auraient pu causer des dégâts importants.

Lorsqu'un accident survient, un compte rendu d'accident décrivant l'évènement et les conséquences de celui-ci est rédigé par le responsable direct de la victime. A la suite de ce compte rendu, une analyse des causes est établie grâce à la méthode des 5 pourquoi. C'est à partir de celle-ci que des solutions vont être trouvées et mises en place afin d'éviter qu'un accident similaire se reproduise.

Cette analyse et les solutions apportées seront présentées le lendemain lors de la réunion QRQC.

Le CHSCT est également impliqué dans cette démarche, à chaque accident les membres du CHSCT sont prévenus et sollicités pour se rendre sur le poste de travail afin de participer à l'analyse des causes et à la mise en place de solutions.

FIGEAC AERO dispose sur le site de 104 SST (Sauveteurs Secouristes du Travail).

Les SST ont 2 missions :

- Prévenir les accidents : en signalant au quotidien les sources possibles d'accident ou en les supprimant directement lorsque cela est possible ;
- Porter assistance aux victimes : en cas d'accident le SST doit conduire la victime à l'infirmerie. Lorsque l'infirmière est absente c'est lui qui prend en charge les premiers soins et qui décide de faire venir une ambulance pour conduire le blessé aux urgences lorsqu'il estime que l'état de la victime le nécessite.

La sécurité dans les filiales du groupe

Les différentes filiales de Figeac Aero sont également engagées dans des démarches sécurité et environnement.

MTI est par exemple engagé dans une démarche MASE (Manuel d'amélioration Sécurité des Entreprises) en vue d'une certification début 2016. Cette démarche a été engagée dans le but d'améliorer la sécurité au travers d'un système de management adapté à l'entreprise. Il permettra entre autres de mieux s'organiser, de mieux communiquer et d'améliorer les conditions de travail des salariés tout en mettant en œuvre un langage commun permettant de progresser ensemble.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, on note notamment un réaménagement des ateliers avec l'identification des zones de stockage de pièces. Cette identification a permis de limiter les croisements de flux et de limiter les risques liés à l'encombrement.

13 nouveaux systèmes d'aspiration ont été installés afin de limiter l'exposition des salariés aux fumées de soudage. Chaque système a un débit unitaire de 1300m³/h.

Enfin, une zone de nettoyage des pièces a été créée. Cette zone fermée, revêtue d'une résine étanche permet de limiter les risques de glissade et la pénétration des eaux dans le sol.

Depuis 2013, MECABRIVE s'est engagée dans une démarche SSE.

Cette démarche a permis de déployer tant des actions sécurité avec la mise en place d'un parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants que des axes environnementaux.

L'entreprise est en effet devenue membre d'un groupe de travail : Le LED (Limousin Entreprise Durable). Ce réseau a pour objectif de déployer la démarche ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des entreprises sur le site de Brive. Après avoir effectué un audit interne suivi d'actions d'améliorations, MECABRIVE prépare maintenant un audit croisé effectué par un intervenant extérieur.

MECABRIVE a également travaillé en 2014 sur la diminution des énergies. Des feuilles de bonne pratique ont été réalisées afin de sensibiliser et d'informer l'ensemble des collaborateurs. Cette campagne de diminution des énergies se poursuivra au cours de l'année 2015.

Intégrer l'environnement dans le développement de Figeac Aero



Prévention des déchets

Les catégories de déchet présent sur le site

3 catégories de déchets sont générées au sein de Figeac Aero : Les déchets métalliques (aluminium, titane et inconel), les déchets non dangereux et les déchets dangereux.

- **Les déchets Métalliques (Non dangereux et valorisables)**

Cette catégorie est constituée des copeaux et chutes métalliques issus de l'usinage. Ces déchets sont triés et revalorisés par métaux. Un registre de suivi est renseigné consignait tous les enlèvements de métaux.

Les copeaux sont collectés dans les ateliers dans de petites bennes étanches. Elles sont ensuite vidées dans des bennes de 30 et 40 m³.

Les chutes constituées de métaux neufs sont issues du détournage des pièces terminées. Elles sont triées par alliage et collectées dans des bennes.

- **Les déchets non dangereux (DND)**

Cette catégorie est constituée des Déchets Industriel Banal (DIB), cartons et bois. Les DIB proviennent des déchets ménagers du site, des poubelles de la cantine, des bureaux et des ateliers. Le carton est essentiellement issu du service réception. Les déchets bois regroupent les caisses et palettes du service réception.

Ces déchets sont collectés de façon quotidienne par un cariste et stockés dans des bennes de 30 m³.

- **Les Déchets Dangereux (DD) :**

Cette catégorie est constituée des effluents liquides, des déchets dangereux solides et liquides en fûts.

Les effluents liquides sont collectés en cuve. Ils regroupent les égouttures des copeaux, les eaux de lavage des sols et les vidanges d'huiles solubles.

Les déchets solides et liquides en fûts sont collectés dans des containers spécifiques, identifiés par la couleur rouge. Ils sont ensuite stockés dans des géobox étanches identifiés pour les déchets dangereux.

Ces déchets sont collectés par le personnel de l'équipe entretien qui gère leur stockage et leur évacuation. Un Bordereau de Suivi des Déchets (BSD) est émis lors de chaque départ de Déchets Dangereux.

Limiter les déchets

Afin de limiter la consommation d'huiles machines un prestataire travaille directement sur notre site. Il est chargé d'approvisionner les machines en huile et lubrifiant mais surtout d'en limiter la consommation en veillant à ce que les mélanges soient faits dans les bonnes proportions pour optimiser le process, éviter le gaspillage et permettre le recyclage des huiles.

Figeac Aero a investi au cours de l'année 2014 dans une nouvelle recycleuse afin de favoriser la réutilisation des huiles machines.

Traitement et recyclage des déchets

Figeac Aero s'attache à valoriser ses déchets. Ainsi l'ensemble des copeaux sont triés en fonction de la matière (aluminium, titane ou inconel) puis, une fois égouttés, ils sont revendus à une entreprise extérieure.

Les autres déchets (cartons, papier, verre...) sont également triés pour ensuite être recyclés. En 2013, ont été revendus :

- 2910 tonnes de copeaux d'Aluminium ;

- 45 tonnes de copeaux de Ferro Titane ;
- 128 tonnes de Titane ;
- Et 21 tonnes d'Inconel.

Dans le but réduire le volume de déchets métalliques, 2 compacteuses à copeaux aluminium ont été installées en 2014. Ces compacteuses permettent une optimisation de la revalorisation des déchets métalliques mais aussi le recyclage de la quasi-totalité des huiles de coupe réduisant ainsi la quantité d'effluents liquides à traiter.

Enfin, il va vous être donné lecture des rapports des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés.

Nous sommes à votre disposition pour vous donner toutes les précisions complémentaires ou les explications que vous jugeriez utiles.

Le conseil d'administration