



Tout ça pour S.A. ?

Et S.A.¹ pourquoi ?

Camarades salariés, vous avez œuvré pour les portages, effectué astreintes, interventions, heures supplémentaires, conçu, élaboré, développé, produit, pour construire et faire tourner ce beau SI tout neuf, faire économiser des centaines de millions d'euros aux Caisses, au Groupe.

Oui mais ça, c'était avant...

Aujourd'hui, hélas, s'insinuent des rumeurs insistantes aussi persistantes que les taches dont jamais aucune lessive, malgré la publicité, n'a pu venir à bout...

On nous parle ici et là d'un projet à court terme de mise en commun de l'informatique au niveau groupe, non plus des machines, mais des hommes ou du moins de certaines structures dans lesquelles ils œuvrent.

On aurait pu espérer que le nettoyeur en chef aurait pu nous garantir que tout cela n'était qu'un mauvais rêve, sottises et billevesées, mais...

A la question précise, notre cher (au moins par le salaire) Président Bruno GORE répond, bien sûr, qu'il n'y a pas de plan à mettre en œuvre soumis à un tel délai. A la remarque plus insistante sur un projet de cette nature quelle que soit sa date de mise en œuvre,... il se fera le roi de l'esquive, le toréador de service, le El Cordobes de la langue de bois en disant que rien n'était décidé et que tout était sur la table. Notre Président confirme que c'est une rumeur² et nous le remercions de nous avoir confirmé ce que nous savions déjà... Et c'est bien là ce qui nous inquiète. TOUT est sur la table et c'est ni oui ni non, pour la S.A. ou sa vieille complice la Joint-venture, avec leur cortège de régressions sociales, à commencer par un statut hors Caisse d'Epargne (déjà rêvé à l'époque de GCE Technologies et retiré grâce aux OS), une convention collective SYNTEC et pourquoi pas adossé à IBM ou toute joyeuse entreprise qui ne garantira pas que des lendemains qui chantent à ses salariés et en particulier **leur emploi**.

Va-t-il falloir, pour réaliser à nouveau ces économies jamais suffisantes, rectifier, éclater l'entreprise (dans un premier temps) en ne visant que la Production par exemple pour éviter toute grogne et mouvement social ?

Ne nous trompons pas, ne pas faire partie d'une première charrette ne garantira pas qu'il n'y en aura pas une autre. Avoir cru que les Caisses d'Epargne étaient sa maison, pouvoir dormir sur ses lauriers alors qu'ils n'étaient qu'une récompense factice (si on regarde bien à l'intérieur l'étiquette made in ...). On voit à quel point on nous considère comme quantité négligeable et variable d'ajustement. Souvenons-nous des premiers discours laissant entendre que les sociétés du groupe n'avaient rien en commun, au moins au niveau informatique, pour rassurer tout le monde. Suivis de ceux sur les briques mutualisables (un vieux relent de supra communautaire). Et maintenant pour que ces briques puissent tenir, il faudrait y rajouter des fondations solides comme par exemple une société gérant dans un premier temps la production de toutes les composantes du groupe ?

Si la rumeur se concrétise, il va falloir se faire entendre rapidement et plus qu'avec sa voix si on souhaite peser sur son avenir ou en avoir encore un...

¹ Création d'une S.A. (Société Anonyme) pour externaliser d'IT-CE la production, à une échéance peut être très courte à savoir janvier 2015.

² Une nouvelle, un bruit qui se répand dans le public, dont l'origine est inconnue ou incertaine et la véracité douteuse » (Définition LAROUSSE).

➤ : Visitez l'intranet IRP (Mon Entreprise / Vie Interne / représentation du personnel).

Pour les CR et tracts de notre organisation syndicale, pointez votre boussole au SUD

Pour les PV et documents du CE, cliquez sur Comité d'entreprise (CE) (pavé "instances nationales").

Augmentez votre productivité, ajoutez-le à vos favoris !

Information consultation sur le projet d'accord collectif IT-CE en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Deux faits marquants :

- L'engagement de rattrapage des écarts de salaires F/H à plus de 5% du salaire médian pour les ramener au salaire médian ... *mais uniquement les écarts non justifiés, et uniquement par rapport au panel auquel appartient la salariée, c'est-à-dire même emploi, même classification et même tranche d'âge, le critère de l'ancienneté n'intervenant pas.*
- La prise en compte d'une partie des demandes de la commission égalité H/F, ... *essentiellement pour des indicateurs qui aideront la commission à analyser les rapports.*

Pour le reste, la plupart des mesures figuraient déjà dans les plans d'actions de ces dernières années (*rappelez-vous des offres de DIF « savoir se vendre » ou « estime de soi »*) voire dans la loi (*« En aucun cas, le sexe, l'état de grossesse ou la situation familiale ne peuvent être pris en considération lors de la sélection des candidats ou des candidates »*).

Nous avons proposé quelques (petites) modifications qui ont été acceptées, nos autres demandes avaient déjà été refusées par la direction lors des séances de négociations.

Le CE rendra un avis sur cet accord au mois d'avril.

Information consultation sur le bilan handicap 2013 et perspectives 2014

Sur ce sujet, nous sommes consultés tous les ans. Cette année, on nous a présenté également l'accord de Branche sur le Handicap au CE de février.

- **BILAN 2013**

La répartition du budget par famille a été établie par IT-CE en fonction de son plan d'action, suite à la transmission par le Groupe BPCE de l'enveloppe prévisionnelle allouée pour l'année 2013. L'objectif est plus d'observer l'évolution que de comparer entre les années.

Faits marquants :

- Durant l'année 2013, deux personnes en CDI ont été recrutées et une personne en stage. (*Il y a un début à tout, mais espérons que ce ne soit pas une année exceptionnelle.*)
- Une baisse du recours au secteur protégé et adapté : le nombre d'unités bénéficiaires pour contrats ESAT est redescendu au niveau de 2011 à 2,88 contre 6,35 en 2012 (*2012 était une année exceptionnelle à en croire notre expert*).
- Recours à des prestations d'interprétation en langue des signes français dans le cadre de la réalisation d'entretiens interpersonnels ou de réunions/séminaires.
- Suite et fin de la campagne de sensibilisation au handicap, proposée sur l'ensemble des sites entre novembre 2012 et juin 2013, avec le cabinet Atouts et Handicap. Durant cette sensibilisation, les prestations de cafés gourmands ou petits déjeuners avaient été préparées par un ESAT ou une EA.
- Mise en œuvre d'entretiens annuels des Travailleurs Handicapés.
- Des versements d'aide type Agefiph concernant :
 - Deux fauteuils roulants. Financement complémentaire à la BPCE Mutuelle pour l'Achat de deux fauteuils roulants pour un montant total de 12 832€ TTC
 - Deux prothèses auditives pour un montant de 1 444,98 € TTC
 - Un vélo spécifique adapté au handicap pour un montant de 949,05 € TTC

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

Pour le reste :

- Des actions de communication (intranet, news, plaquettes, etc...)

Et puis la Direction se plaint :

- La Direction se plaint parce que les salariés ne font pas assez d'efforts pour déclarer leur handicap (RQTH) ou pour renouveler leur Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. *Ceci ajouté au départ de certains en retraite, va faire perdre des points à l'entreprise !*
- La Direction se plaint que des salariés demandent des prescriptions pour du matériel adapté au médecin du travail sans se déclarer handicapés. *N'oublions pas que la prévention est une des missions de la médecine du travail !*

- **PERSPECTIVES 2014**

- Perspective 1/ Poursuivre et renforcer les mesures en faveur du maintien dans l'emploi :
 - Poursuite et développement du dispositif de l'entretien annuel TH
 - Suivi des nouveaux indicateurs formation pour les collaborateurs TH
 - Poursuite du dispositif des cellules de maintien dans l'emploi
 - Vigilance sur la situation des collaborateurs en arrêt de travail supérieur à 3 mois ou en arrêts fréquents
 - Elaboration d'un Livret d'accueil Spécifique
 - Etude sur la mise en place d'un dispositif de tutorat adapté aux salariés en situation de handicap
- Perspective 2/ Améliorer le taux d'emploi :
 - Structurer et développer nos liens avec le secteur adapté et protégé autour d'actions pérennes. Ce projet, porté par le Groupe, est conduit en collaboration avec la Direction des Achats
 - Diversifier les sources de recrutement de collaborateurs en situation de handicap, en développant le recours à l'alternance et les relations avec les écoles et universités
 - Objectif : recruter 2 CDI
- Perspective 3/ Poursuivre la sensibilisation des collaborateurs :
 - Actions de communication régulières (via l'intranet et les news d'entreprise)

Information consultation sur la formation des jeunes en apprentissage, en contrat et en période de professionnalisation, et en stage.

C'est l'école qui détermine si le contrat proposé est un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Petit rappel de notre DRH : les étudiants en contrat dans l'entreprise ne doivent pas se considérer comme à la Fac. Ils doivent respecter les horaires et être présents pour travailler. (*C'est pas bien !*).

93 contrats en 2013, peut-on considérer que l'objectif est atteint ?? Rappelons que l'objectif de la loi est un taux de 4% d'alternants, soit environ 88 ETP, faute de quoi l'entreprise doit payer une contribution supplémentaire :

Type de contrat	Nombre de contrat	ETP
Apprentissage	26	19,06
Professionnalisation	67	44,71
Total général	93	63,78

Présents en 2013 (en nombre de contrats et en équivalent temps plein)

Entre 2012 et 2013, l'entreprise avait surestimé sa capacité d'accueil et d'accompagnement des stagiaires. Maintenant l'orientation est de travailler davantage sur le qualitatif que sur le quantitatif. (*Est-ce pour l'efficacité ou par souci d'économie budgétaire ?*).

En 2014, l'entreprise concentrera donc ces recrutements sur le cœur de métier d'IT-CE (Edition, Production). *Il n'y aura plus d'alternants dans les Fonctions Support car les tâches sont considérées comme trop administratives et l'entreprise considère que l'étudiant dans cette filière ne pourra pas assez valoriser sa formation ! Le pôle MOA ne pourra pas, lui non plus, faire appel à des étudiants.*

L'objectif pour 2014 est de recruter 18 alternants :

- 9 pour le pôle Production Prestations Services
- 9 pour le pôle Edition Architecture Technologie Innovation

Un bon point : 5 ou 6 étudiants, grâce à cette période de professionnalisation, ont été embauchés en CDI

Rappel des grilles de rémunérations (parfois la loi oblige à respecter des seuils par rapport au SMIC, mais dans tous les cas l'entreprise respectera la loi : *on est rassurés mais c'aurait été bien de mettre la référence au SMIC dans les tableaux. En effet, depuis l'an dernier les contrats d'alternance se font en T1, T2 ou T3, en fonction du niveau d'étude ... rappelons que les RAM n'étant plus revalorisées, certaines sont descendues en-dessous du SMIC !*)

- Grille de rémunération des contrats d'apprentissage

Age de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	25% du SMIC soit 361,35 euros	37% du SMIC soit 534,79 euros	53% du SMIC soit 766,05 euros
De 18 à 20 ans	41% du SMIC soit 592,61 euros	49% du SMIC soit 708,24 euros	65% du SMIC soit 939,50 euros
21 ans et plus	53% du SMIC soit 766,05 euros	61% du SMIC soit 881,68 euros	78% du SMIC soit 1.127,40 euros

- Grille de rémunération des contrats de professionnalisation

Age	Formation ou qualification de base (bac général) ou demandeur d'emploi	Au moins égale à celle d'un BAC professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau (BAC technologique, DUT, BTS)
Moins de 21 ans	70 % de la RAM	80 % de la RAM
21 ans et plus	70 % de la RAM	80 % de la RAM
26 ans et plus	85 % de la RAM	85 % de la RAM

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

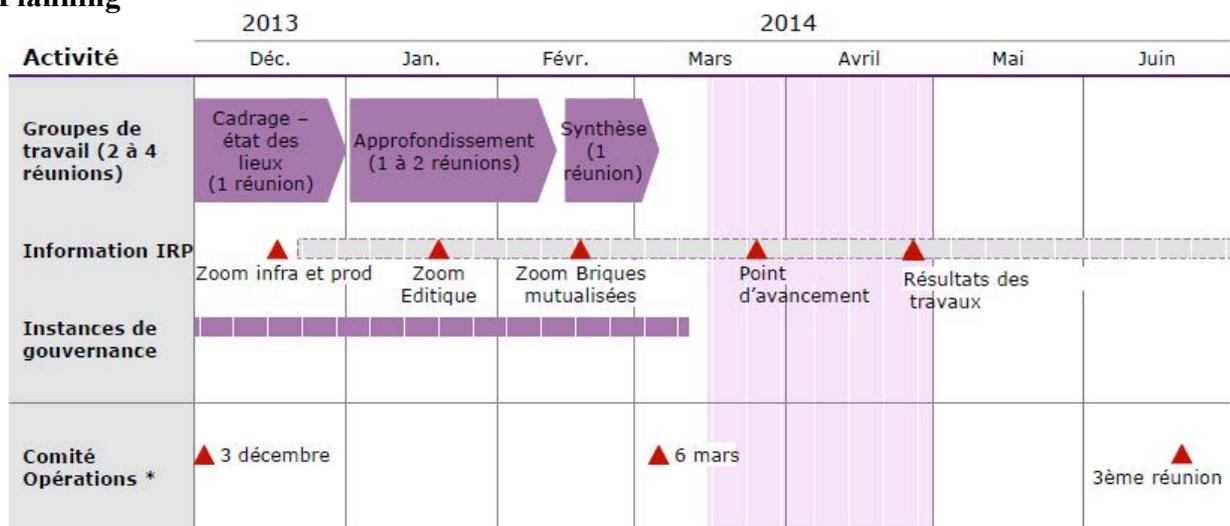
- Grille d'indemnisation 2014 appliquée par IT-CE pour les stagiaires:

Niveau	Inférieur à 1 mois	Entre 1 et 3 mois	3 mois et plus
3ème	Pas de rémunération	Pas de rémunération	Pas de rémunération
Bac	Pas de rémunération	436,05	436,05
Bac +1	Pas de rémunération	436,05	436,05
Bac +2	Pas de rémunération	436,05	436,05
Bac +3	Pas de rémunération	436,05	582,56
Bac +4	Pas de rémunération	436,05	725,59
Bac +5	Pas de rémunération	436,05	872,10

Point d'avancement sur le Plan Stratégique Groupe / Opérations.

Nous avons tous les mois l'honneur d'être informés par notre Président Bruno Goré de l'avancement des chantiers ... et ils ont l'air d'avancer vite !

Planning



- **Briques applicatives mutualisables**

Ambition stratégique

Poursuivre la mutualisation d'applications, parties d'applications ou de services, en termes de développement de solutions en mode éditeur commun et/ou d'exploitation commune en mode usine (*Pour plus d'infos, retournez voir sur l'intranet IRP/comité d'entreprise les documents présentés au CE de février...*)

Avancement et démarche validée en Comité Opérations,

- Utilisation des briques déjà mises en œuvre (LAB, Révision comptable, ICG, fichiers BdF, collecteurs CFN, échanges de fichiers)
- Mise à disposition de briques « prêtes sur étagère » (Promotion immobilière, Télécollections chèques grands remettants, Couche multi-constructeurs GAB, Affichage dynamique)

Prochaines étapes

- Continuation des travaux pour les briques en cours de construction (Archivage, Usine à certificats), pour mise en œuvre de premiers lots d'ici T3 2014
- Poursuite des études en cours pour décision à partir de juin 2014 (Services ToIP, CRM gestion de campagne, Intelligence artificielle, Routage éditique, Plateforme d'acquisition des flux EDI, Dépouillement des liasses fiscales, Dématérialisation des échanges DGFIP)

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

- De nouvelles études à engager post mars 2014 (Opérations internationales TRADE, Recouvrement, Provisionning des habilitations, Composants techniques du poste de travail...)

- **Optimisation de la filière SAB**

Ambition stratégique

- Identifier et exploiter les pistes d'optimisation de la filière SAB sur les aspects fonctionnels, techniques et économiques

Avancement

Priorité donnée à l'étude de montée de version SAB AT

- Etude terminée fin 2013
- Des axes de mutualisation obtenus sur :

Les travaux d'analyse des évolutions avec répartition des domaines fonctionnels entre les acteurs

Définition d'un socle technique commun prenant en compte la nouvelle architecture technique SAB AT

Prochaines étapes

Mutualisation des outils périphériques

- Besoins identifiés sur un outil d'éditique commune et une plate-forme d'analyse de bilan
- D'autres ateliers sont à programmer pour déterminer d'autres outils périphériques dont la mutualisation présenterait un intérêt

Accostage aux usines groupe

- Les établissements n'ont pas identifié de sujet à démarrer en priorité
- L'étude sera menée au 2^{ème} semestre 2014

- **Optimisation des infrastructures et production**

Ambition stratégique

- Poursuivre les synergies sur le périmètre infrastructures (*Pour plus d'infos, retournez voir sur l'intranet IRP/comité d'entreprise les documents présentés au CE de décembre...*)

Avancement

- Tous les chantiers sont clôturés (hors urbanisation datacenters d'ici fin mars)
- Pistes de gains identifiées et déclinées sur les 11 chantiers (environ 80 pistes)
- Consolidation des gains et investissements en cours

Prochaines étapes

- Séminaire de partage des travaux avec les participants aux groupes de travail fin mars 2014

- **Optimisation des prestations intellectuelles informatiques**

Ambition stratégique

- Le niveau de sous-traitance IT du groupe – de 34% à 55% selon les opérateurs est un facteur favorable de flexibilité et de capacité d'ajustement, avec un historique d'optimisation chez les opérateurs industriels constituant une politique à poursuivre
- La DITG BPCE entreprend ces mêmes démarches d'optimisation dans le cadre de sa transformation en cours d'étude

Avancement

Dossier préparé pour le Comité Opérations

- Bilan des actions 2013 et perspectives 2014
- optimisations documentées

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

- Base statistique 2013 actualisée

Prochaines étapes

Présentation au prochain Comité Opérations

- **IT Locale**

Ambition stratégique

Analyser, comprendre et expliquer les chiffrages des coûts d'informatique locale, en identifiant les différences de périmètre et leurs méthodes de comptabilisation

Avancement

Dossier présenté en Comité Opérations, à partir des travaux partagés entre 3 Banques Populaires, 2 Caisses d'Épargne et leurs opérateurs i-BP et IT-CE, sur la base des coûts 2012

Prochaines étapes

Extension des benchmarks à l'ensemble des Banques et des Caisses opérées par i-BP et IT-CE, dans la continuité de l'enquête des coûts informatiques 2013

- **Gouvernance IT**

Ambition stratégique

Les transformations induites par le Plan Stratégique vont nécessiter d'adapter « en avançant » les structures et processus de la gouvernance IT pour garantir l'alignement aux ambitions stratégiques, notamment en ce qui concerne la transformation numérique de la Banque

Avancement

Entretiens avec les membres du Copit-G (R. Valenti , B. Goré, S. Matry, L-E Auberger, A. Bec) : ils sont achevés.

Exemples de sujets abordés :

- Fonctionnement des instances actuelles
- Renforcement des travaux d'architecture et de standardisation de référentiels techniques
- Partage transversal
- Innovation et Digital
- Conservation du savoir IT de l'entreprise –vision d'ensemble

Prochaines étapes

- Poursuite des entretiens avec les exécutifs des Opérateurs
- Présentation des recommandations au prochain Comité Opérations

- **Editique et gestion des documents**

Ambition stratégique

- Accompagner la dématérialisation des documents sortants et entrants
- Structurer la filière éditique du groupe et l'adapter à la transformation des volumes d'activité ainsi qu'aux nouveaux besoins de communication clients
- Réaliser 80 M€ d'économie en année pleine à l'horizon 2017
- *(Pour plus d'infos, retournez voir sur l'intranet IRP/comité d'entreprise les documents présentés au CE de janvier...)*

Avancement

Dans le cadre du comité de pilotage auquel participent les opérateurs (IBP, ITCE, IDATECH et ORSUD):

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

- Scénarios industriels sur les documents sortants à finaliser d'ici mi-avril,
- Business plan en cours d'élaboration en concertation avec les Opérateurs IPoursuite de l'étude sur le traitement des flux documentaires entrants avec rencontre de 4 CE et 4 BP.

Prochaines étapes

- Partage des orientations sur les flux documentaires entrants avec les Opérateurs d'ici fin mars.
- Partage des orientations avec les membres du Comité de Pilotage les 28/03 et 15/05.
- Présentation au prochain Comité Opérations

Crédit Coopératif

Nous avons profité de la présence de notre Président pour l'interpeller sur l'information envoyée aux salariés du Crédit Coopératif par leur Directeur Général à savoir que le Conseil d'Administration a, dans sa séance du 6 mars dernier, décidé au terme de plusieurs années d'étude et de mobilisation des services informatiques et des métiers, de préparer une migration des opérations informatiques du Groupe Crédit Coopératif vers ITCE.

Mr Bruno Goré s'est contenté de dire que les présidents du CC avaient eu tort d'informer les salariés avant les élus, et que s'il avait fait pareil on le lui aurait reproché. Est-ce un choix stratégique ou un choix politique imposé par l'ancien conseiller économique de notre ancien Président de la République ???

Information sur l'atterrissage de l'intéressement 2013

Une partie de la note « intéressement » est basée sur le BSU (Baromètre Satisfaction Utilisateurs), un sondage national effectué par le Groupe auprès d'un panel d'utilisateurs représentatifs des métiers bancaires dans les caisses : il n'y a malheureusement que 43% du panel qui a répondu, et cela ne reste que de la perception (très fluctuante, mais ça vous y êtes déjà habitués). Généralement quand on répond c'est parce qu'on n'est pas content. Les notes retenues par la Direction ne prennent en compte que la moyenne siège + agences. Le critère sur le CRC n'est pas retenu dans l'actuel calcul. Est-ce que le CRC ne serait pas un métier bancaire ? *De toute manière, l'accord sur l'intéressement arrive d'ici un an à son terme. Il devra alors faire l'objet d'une nouvelle renégociation.*

	2004T4	2005T2	2005T4	2006T2	2006T4	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Agence	6.9	7.0	7.0	7.1	7.2	7.1	7.0	6.8	6.6	6.6	6.4	6.1
Siège	6.6	6.6	7.0	7.0	7.3	7.3	6.8	6.6	6.5	6.4	6.5	6.6
CE*	6.8	6.8	7.0	7.1	7.3	7.2	6.9	6.8	6.5	6.5	6.5	6.3
CRC								6.2	6.4	6.5	6.5	6.6

Le BSU est pour cette année à 6,3, après 3 années à 6,5. Il faut savoir, d'après notre DRH, que ces notes ne sont pas pilotées par l'entreprise mais par notre Groupe, *pour permettre un contrôle indépendant effectué par une main innocente...*

Pour rappel :

Echelle de notes du BSU			point d'INT
	note BSU	>=7	3,00%
6,8>=	note BSU	>7	2,50%
6,6>=	note BSU	>6,8	2,00%
6,5>=	note BSU	>6,6	1,50%
6,4>=	note BSU	>6,5	1,00%
6,3>=	note BSU	>6,4	0,50%
	note BSU	<6,3	0,00%

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

Résultats provisoires des critères pour l'année 2013 :

- **1^{er} Critère : baromètre de satisfaction des utilisateurs (BSU)**

La satisfaction globale exprimée lors du sondage 2013 par les utilisateurs de la plate-forme MySys est de 6,3 points sur 10, ce qui déclenche **0,5%** d'intéressement (*1.5 en 2012*).

- **2^{ème} Critère : performance budgétaire (PB)**

Sous réserve de l'approbation définitive des comptes, le ratio de performance budgétaire pour 2013 est fixé à 97,45%. Ce résultat est égal au rapport entre le réalisé et le budget prévisionnel (hors provision de l'intéressement) sur le périmètre des Caisses. Il déclenche **3%** d'intéressement (le maximum pour ce critère).

- **3^{ème} Critère : qualité de service (QS)**

En 2013, la mesure de la disponibilité des services spécifiés dans la Convention Générale des Services (CGS) pour la plate-forme MySys est de 1,8822 point sur 2 ce qui déclenche **3%** d'intéressement (maximum pour ce critère également).

- **Résultat provisoire**

Sur la base de ces résultats provisoires, l'intéressement 2013 est fixé en % à :

$$\text{INT (BSU + PB + QS)} = 0,5\% + 3\% + 3\% = \mathbf{6,5\%} \text{ (7,5 \% l'année dernière)}$$

Le montant maximum théorique de l'intéressement est égal à 8%.

Ce taux d'intéressement est appliqué à la masse salariale brute (DADS) pour obtenir l'enveloppe globale en euros à distribuer. Pour fixer les idées, un salarié présent toute l'année en 2013 toucherait une prime d'intéressement moyenne (part fixe + variable) d'**environ 3 505 euros brut** (*contre 4 300 l'année dernière*)

Information sur le bilan collectif des comportements d'épargne et de conversion des jours capitalisés par les salariés de l'entreprise et bilan du Compte Epargne Temps au 31 janvier 2014.

En arrêtant le bilan au 31 janvier 2013 les ex-salariés du CFF ont bien été intégrés cette fois-ci. (*Ouf nous étions prêts à redemander un rattrapage*)

	Nombre de jours	Nombre de salarié	Moyenne jours	Moyenne IT-CE
Solde au 31/01/2014	128 208	1 891	68	64
Solde au 31/01/2013	110 341	1 898	58	55
Ecart	17 867	- 7	10	9

Le solde au 31/01/2014 pourrait représenter de l'activité pour une soixantaine d'ETP sur 10 ans.

UTILISATION 2013		Nombre de jours	Nombre de salarié	Moyenne jours	Moyenne IT-CE
En temps	Congés	4 905	1 298	4	2
En monétaire	Rachat CET	10 014	387	26	5
Total Utilisation		14 919	705	21	7

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

L'entreprise est en cours de rajeunissement grâce aux embauches réalisées dans le cadre du plan GPEC de l'entreprise, en application de l'accord GPEC du Groupe, car en l'espace d'une année nous avons rajeuni de 10 mois. Depuis 2012 l'entreprise anticipe sur sa politique de rajeunissement de la pyramide des âges. *Merci IT-CE mais tous les sites sont-ils concernés par ces embauches de jeunes ???*

Parmi les tableaux qui nous ont été fournis, chacun pourra « s'interroger » d'une part sur le pourcentage de seniors de 45 ans et +, qui représente plus de 71% de l'effectif CDI total dans notre Entreprise, et d'autre part devant le nombre d'établissements ayant un pourcentage d'effectif senior proche ou supérieur à 90%

...
Un syndicat met l'accent sur le devenir de certains sites où on n'embauche plus : où seront-ils dans 15 ans ? *Notre bien-Aimé DRH esquive l'interpellation en parlant du rajeunissement de la pyramide des âges au niveau de l'entreprise. Il rappelle qu'il y a des rendez-vous prochains sur le sujet de la garantie des sites et des emplois...*

L'objectif prioritaire déterminé par l'entreprise est le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les domaines repris dans ce plan sont :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Pour rappel : L'entreprise retient, comme appartenant à la catégorie « seniors », les collaborateurs âgés de 45 ans et plus répartis selon les classes d'âge suivantes : 45-49, 50-54, 55-59, 60 et plus. Selon les domaines d'actions, certaines catégories d'actions ciblent une classe d'âge plus spécifiquement.

• **Répartition des seniors par tranche d'âge à fin 2013**

Effectifs CDI inscrits au 31/12/2011			Effectifs CDI inscrits au 31/12/2012			Effectifs CDI inscrits au 31/12/2013		
TOTAL	1851		TOTAL	1899		TOTAL	1936	
45 ans et +	1269	68,56% de l'effectif CDI total	45 ans et +	1354	71,3% de l'effectif CDI total	45 ans et +	1377	71,13% de l'effectif CDI total

• **Evolution de la population des seniors**

- 2011/2012 : + 6,7%
- 2012/2013 : - 0,24%
- 2011/2013 : + 3,74%

• **Répartition de la population des seniors par site et par tranche d'âge**

Etablissement	de 45 à 49 ans	de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	>= à 60 ans	Effectif senior	% par rapport à l'effectif du site
AIX EN PROVENCE	48	54	59	12	173	61
BORDEAUX	19	36	25	11	91	88
L'ISLE ADAM	15	32	33	5	85	84
NANCY	21	11	11	2	45	80
NANTES	13	22	29	5	69	91
ORLEANS	14	18	17	4	53	90
PARIS	66	100	79	23	268	70
RENNES	14	19	10	3	46	78
RILLIEUX LA PAPE	39	61	36	7	143	66
ROUEN	17	23	16	2	58	91
SECLIN	53	43	46	7	149	60
STRASBOURG	32	20	10	2	64	62
TOULON	11	18	14	4	47	89
TOULOUSE	26	28	20	12	86	67
Effectif Total	388	485	405	99	1377	71

- Répartition de la population des seniors par classification et par tranche d'âge

Classification	de 45 à 49 ans	de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	>= à 60 ans	Effectif sénior	% de Séniors
T2			2		2	100%
T3	4	6	9		19	76%
TM4	12	21	14	4	51	74%
TM5	32	41	36	11	120	55%
CM6	114	139	109	23	385	67%
CM7	166	194	162	44	566	71%
CM8	46	61	54	11	172	88%
CM9	11	16	9	2	38	97%
CM10, HC et MS	3	7	10	4	24	96%
Effectif Total	388	485	405	99	1377	71%

- Taux de représentation des collaborateurs seniors de 55 ans et + dans les effectifs

Année	Effectif au 31/12 de l'année	55 ANS ET +	Taux de représentation des 55 ans et + par rapport à l'effectif
2011	1851	393	21%
2012	1899	445	23,43%
2013	1936	504	26,03%

L'objectif fixé dans le plan d'action 2012-2014 pour l'année 2013 était de maintenir un taux à 21% de l'effectif des collaborateurs de 55 ans et +.

- Nombre d'entretiens de seconde partie de carrière

Année	Indicateur entretiens de seconde partie de carrière	Nombre d'entretiens pour les 50 ans et +	% par rapport à l'effectif des 50 ans et +
2011	-	37	4%
2012	Réaliser au moins 166 entretiens soit 20% de l'effectif ciblé	208	23%
2013	Réaliser au moins 197 entretiens soit 20% de l'effectif ciblé	84	8%

L'effectif des 50 ans et plus représente 989 collaborateurs.

L'objectif fixé dans le plan d'action 2012-2014 pour l'année 2013 est de réaliser 197 entretiens pour représenter au moins **20%** de la population des 50 ans et +.

Cet objectif n'a pas été atteint, les projets menés en 2013 et notamment la mise en œuvre des recrutements définis dans le plan GPEC ayant demandé un investissement temps important.

- **Accès au bilan de compétences**

L'entreprise s'est engagée à étudier 100% des demandes de bilan de compétences formulées dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière, pour les salariés de plus de 50 ans.

Aucun collaborateurs de 50 ans et plus n'a formulé, lors de son entretien de seconde partie de carrière, de demande de bilan de compétences sur l'année 2013.

- **Formation**

L'entreprise s'est engagée à maintenir chaque année, la proportion des salariés formés, de 55 ans et plus, au niveau au moins équivalent au pourcentage qu'ils représentent dans l'effectif au 31 décembre de l'année précédente.

Nous sommes à 2% de la réalisation de l'objectif, ce qui représenterait 13 salariés supplémentaires de 55 ans et + formés sur les 504 présents.

- **Période de professionnalisation**

Année	Indicateur période de professionnalisation	Tranche d'âge				TOTAL séniors	% par rapport à l'ensemble des séniors	Total entreprise	% par rapport à l'effectif total
		45-49	50-54	55-59	>= 60 ans				
2011	-	49	42	20	2	113	9%	199	10,6%
2012	Maintien du pourcentage de périodes	63	110	79	11	263	19%	328	17,3%
2013	Maintien du pourcentage de périodes	34	21	15	3	73	5%*	103	5%**

*L'effectif sénior représente 1377 collaborateurs en 2013

** L'effectif entreprise représente 1936 collaborateurs en 2013

5% des collaborateurs seniors ont bénéficié d'une période de professionnalisation ce qui est identique au pourcentage de périodes de professionnalisation réalisées pour l'ensemble des salariés.

😊 **Prochaine réunion 📅 : CE, le 17 Avril.**

Les représentants SUD à ce Comité d'Entreprise :

Anne Arnoux (secrétaire), Dany Balijon, Pascal Blanche (représentant syndical), Claude Jacquet, Philippe Gerardot, Daniel Payen, Bertrand Guillemin, Michel Maillot, Bruno Sommaire, Laurent Vienney, Hugues Varin, Régine Charpentier, Xavier Baguet, Nathalie Loury, Christian Dubrocas, Sandrine Pierson, Valérie Espaignet, Alexis Beutelstetter.

et les autres en back-office...

