



L'essentiel

Partager ce que nous avons compris

Deux déclarations ont précédé le CE. La première concernait l'ICP, dossier qui nous tient particulièrement à cœur puisque la CFE-CGC le porte depuis de nombreuses années. La CFE-CGC s'est battue, tout d'abord en direct contre de la Direction, puis via l'Inspection du Travail, et enfin par voie judiciaire, pour que les parts variables soient intégrées dans le calcul de l'indemnité des congés payés. Fin 2014, le Tribunal des Prud'hommes a donné raison aux plus de 200 salariés soutenus par la CFE-CGC, qui ont ainsi récupéré plus d'un million d'euros. La Direction nous a annoncé se mettre en conformité avec la Loi, le 1^{er} avril 2015.

La deuxième concernait l'accord NAO présenté à la signature 2 fois de suite. Les derniers ajustements ont été proposés par la Direction dans le seul but d'obtenir les « 30% d'audience », nécessaires à la validation de l'accord. Bien que la direction se félicite des bons résultats obtenus en 2014, elle diminue, sous couvert d'inflation nulle, de près d'un tiers le budget des augmentations salariales 2015. La CFE-CGC voit là le retour en force de l'individualisation pour les cadres, alors que, de leur côté, les non-cadres n'ont droit qu'à la seule et modeste augmentation collective quand bien même ils dépassent leurs objectifs. La CFE-CGC déplore aussi un manque d'ambition en termes de promotions ; c'est d'autant plus incohérent que l'on sait que le budget promotion n'est pas totalement consommé d'une année sur l'autre. A quoi cette différence est-elle destinée ? **Pour toutes ces raisons, largement suffisantes, la CFE-CGC n'a pas signé cet accord NAO.** Par ailleurs, une fois de plus, fonctionnaires et salariés de droit privé ne sont pas traités de façon homogène au travers de 2 accords séparés. Cela aurait eu l'avantage d'assurer un meilleur traitement des 2 populations, sans discrimination.

■ Point d'information sur l'avancement de Mouv'imm

Bertrand Jasson – Jean Alleaume

Description du projet

Ce projet s'inscrit dans le cadre de la transformation de la DIG. Le 1^{er} juin 2014 quatre filières métiers ont été créées et mise en place : Prospective, Exploitation, Projet, Performance. Cinq DIT sont nées de la fusion des entités opérationnelles géographiques : UGI, ATI. Cette nouvelle organisation s'appuie sur une nouvelle gouvernance et un SI immobilier (*easy'imm*) en cours de modifications / évolutions (développements rapides) pour répondre d'une part aux exigences de simplicité d'utilisation et d'autre part, aux nécessités du Contrat Multi Technique (CMT).

Un programme d'adaptation des compétences est mis en œuvre au moyen d'un nouveau référentiel métier, d'un cursus de formation métier, de plans de formations individualisés et d'une offre d'école de l'immobilier ciblée sur les nouveaux métiers. Les analyses d'un GPP ont été intégrées au pilotage du projet.

L'externalisation de la maintenance immobilière est, au 1^{er} janvier 2015, de 60 % des surfaces ; Les projets immobiliers complexes et d'envergure sont pilotés de manière centralisée (C5, nouvel Alleray...)

En 2015, **IMMO'VONS** supplante **MOUV'IMM**. Il est présenté comme une nouvelle expérience immobilière au service, et en adéquation, avec les orientations d'**Essentiels2020** : « passer de l'immeuble à l'usage de l'espace de vie pour plus de partage, plus de collaboration, plus de convivialité, plus d'apprentissage, plus d'innovation », et une nouvelle organisation du travail en mode agile et digital.

La GPEC présentée montre un décalage défavorable des prévisions FAT (forces au travail) :

- 332 fin 2017 au lieu de 431 prévus (écart de -99 soit -23%)
- 235 fin 2020 au lieu de 274 prévus (écart de -39 soit -14%)

La nouvelle prévision avec **recrutements 2015 et 2016 (29 dont 16 externes)** ne rééquilibre pas la situation tout au long des mois qui nous séparent de 2020. Quels impacts sur la charge de travail pendant, notamment, la montée en compétence des recrutés externes ?

Les élus CFE CGC ont déclaré en séance En juillet 2014, la CFE-CGC avait déjà interpellé la direction (Bilatérale + courriels) sur les effets très préoccupants de Mouv'imm sur les salariés de la DIG : cette réorganisation sonnait déjà faux à l'époque et nous constatons tristement la déchéance de la DIG.

Aujourd'hui elle a perdu son diapason. En effet, le CHSCT de la DIG du 16 avril dernier a relayé l'expression des salariés en totale perte de repères. Le dépit, voire la colère, ont fait place aux inquiétudes du début.

Évidemment, lors du séminaire de début février 2015, de magnifiques présentations ont été faites où tout le personnel était convié pour du « bla-bla » (ce sont les propres termes des collaborateurs). En clair, de la communication, plein les yeux et après ?

Les activités qui relèvent du CMT basculent désormais vers la sous-traitance à une cadence beaucoup plus rapide qu'annoncée et présentée initialement aux instances représentatives du personnel.

On constate sur de nombreux périmètres qu'il n'est plus question aujourd'hui de se caler sur le rythme des départs des salariés, et plusieurs d'entre eux se retrouvent privés des activités du poste qu'ils occupent sans autre perspective que le TPS.

L'activité pylônes restera à la DIG jusqu'au 31 décembre 2015 et les salariés impactés doivent impérativement acquérir les compétences exigées par leur nouveau poste tout en assurant les activités « pylônes » maintenues jusqu'au transfert. Ceci entraîne inévitablement une surcharge de travail.

Cette situation a une conséquence désastreuse sur les apprentis qui perdent la disponibilité de leur maître d'apprentissage. Ce fonctionnement en mode dégradé ne peut être admis car il nuit très fortement à l'image de l'entreprise qui par ailleurs se déclare exemplaire sur ce point. Comment la Direction peut-elle accepter de compromettre ainsi les chances de ces étudiants d'obtenir le diplôme qu'ils préparent.

Autres situations : Les nouvelles directions prospectives des DIT sont sollicitées sur de trop nombreux projets alors que les équipes sont encore éloignées du niveau opérationnel cible. Nous voyons apparaître les premiers signes de découragement voire de RPS.

Enfin, la demande de mise en œuvre d'un GPP pour l'ensemble de la DIT se perd dans les attermolements de la Direction. L'insistance du CHSCT sur ce point ne trouve aucun écho. Pourquoi ? La CFE-CGC vous demande fermement l'installation de ce GPP dans les plus brefs délais qui, au vu de la situation actuelle, doit très vite se mettre au travail et rendre ses conclusions.

La CFE-CGC vous adjure de bien vouloir prendre conscience du mal-être de vos collaborateurs que ce chaos entraîne, et de mettre en œuvre toutes les dispositions nécessaires, afin que cesse cette litanie de mauvaises nouvelles.

■ Consultation unique sur les bilans sociaux 2014 Fonctions Support et Finance

Marie-José Le Goff – Terence Daviet

Périmètre Fonctions Support et Finances

- Effectif social au 31 décembre :
6 119 dont actif en CDI : 4 938, non actif en CDI : 1 077, 104 CDD et 285 apprenti(e)s ou contrats de professionnalisation.
- Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre :
Les taux de féminisation sont de près de 69% pour les niveaux C et D, près de 50% pour les Dbis, respectivement 48,6% et 47,3% pour les B et les E, un peu plus de 41% pour le niveau F et seulement 21,5% pour les G.
- la moyenne d'âge est de 50,5 ans, la plus faible (47 ans) pour le niveau E et F
- 32 recrutements externes en 2014, 5D, 3 Dbis, 16 E et 8 F, 177 embauches en CDD et 249 mutations provenant d'un autre CE
- 603 salariés ont été promus dans une catégorie supérieure
- 412 départs dont 17 démissions, 6 ruptures conventionnelles, 6 licenciements, 169 fins de CDD, 208 départs en retraite, et 5 décès (ce qui fait 411, nous avons donc un fantôme)

Fonctions Support

- Effectif social au 31 décembre :

A fin décembre 2014, l'effectif social au nombre de 4 931 se décompte en 3 801 CDI actifs, 1 027 non actifs et 103 CDD.

Une décroissance de 4,1% qui porte principalement sur les effectifs non actifs qui baissent de 9,0%. Les effectifs actifs en CDI baissent quant à eux de 2,9% par opposition aux effectifs en CDD qui augmentent de 4 points.

Les effectifs non actifs regroupent les détachés, les mis à disposition hors du groupe, les congés longue maladie, congé longue durée mais également les disponibilités, et autres absences de type congés sans solde.

La décroissance des effectifs non actifs est moins marquée que l'année précédente : - 9,0% entre 2013 et 2014 contre -33,4% entre 2012 et 2013.

Au 31 décembre, l'effectif équivalent temps plein, c'est-à-dire l'ensemble des personnels fonctionnaires et contractuels CDI et CDD en activité - chaque personne étant comptée au prorata de son temps de travail - s'élève à 3 561 et affiche une baisse de près de 4% par rapport à 2013 !

- Effectifs et répartition

Les niveaux E (1 448) et F (1 025) constituent le gros des effectifs. C'est dans les niveaux C, D et Dbis que l'on trouve le plus de femmes avec respectivement 68,07%, 65,55% et 52,11%, pour une moyenne générale de 52.5%.

L'âge moyen est de 50.11 ans en 2014. L'âge moyen le plus élevé concerne le niveau B avec près de 55 ans, et G et D avec 53 ans et demi :

- recrutements : 29 CDI, principalement en niveau E et 169 CDD principalement en C (46) et en E (94)
 - départs et mobilités :
 - 224 mutations provenant d'un autre CE
 - 332 départs (dont 141 en E) : 13 démissions, 6 ruptures conventionnelles, 8 licenciements pour autres causes, 158 fins de CDD, 143 départs en retraite, 2 décès.
 - Promotions : 419 (265 femmes et 154 hommes) : Un nombre en progression par rapport à l'année 2013, une répartition sensiblement identique à 2013 avec cependant une hausse des promotions niveau D liée en particulier à la consolidation des AVMON (Ancienneté et 2013) lors de l'adhésion au TPS des fonctionnaires de grade 2.2.
 - Insertion handicap : 159 travailleurs handicapés
 - Absentéisme : En 2014, le nombre moyen de journées d'absence pour maladie par salarié (nombre de jours d'absence pour maladie/effectif CDI actif) est de 12 jours.
 - Nombre total de journées d'absence 57 359, en baisse par rapport à 2013, **mais en augmentation notable pour les E (+ 4.5%) et surtout les F (+ 48%)** dont pour absence maladie : E près de 10% en plus, et F plus de 47%. Pour ce dernier niveau on note une augmentation de 22% des absences de 3 à 7 jours, de 43.6% pour les absences de 8 à 30 jours et plus du doublement des absences de plus de 90 jours !
 - **Nombre de journées d'absence pour accidents du travail, de trajet, et maladies professionnelles**
Les journées comptabilisées pour accidents de travail et de trajet incluent les jours d'absence dus à des prolongations ou rechutes d'accidents survenus les années précédentes. C'est aussi au niveau E (près de 6 fois plus) et F (près de 4 fois plus) que se situent les hausses, le chiffre global étant en baisse.
 - Rémunération :
Près de 3% d'augmentation de la rémunération moyenne globale avec de fortes disparités s'agissant des niveaux et des genres :
 - bande C : baisse de la rémunération des femmes de 0,1% et + 5% chez les hommes
 - bande D : femmes + 2.3%, hommes + 2%
 - bande Dbis : femmes +1,5%, hommes 0%
 - bande E : femmes +1,3%, hommes 1,9%
 - niveau F : femmes +0,2%, hommes + 1,9%
 - niveau G : femmes +0,5%, hommes + 6,9 %
- Les niveaux de salaires restent à peu près équivalents entre hommes et femmes, sauf pour les niveaux E + 5% pour les hommes, niveau F + 7.3 % et G près de 17% !
- Santé, sécurité : accidents de travail et trajet en hausse de 23% (taux de 1,87/1,51) et taux de gravité en hausse de 18%
 - durée et aménagement du temps de travail

- 824 temps partiel en augmentation de 4,7% par rapport à 2013. Le nombre de salariés à temps partiel choisi ou de droit représente 21% de l'effectif actif au 31 décembre 2014. Dans les salariés à temps partiel choisi, on retrouve les salariés en Temps Partiel Senior, en Temps Partiel Intermédiaire et Temps Partiel Aidé. Les salariés en Temps Partiel Senior libéré se situent dans la tranche inférieure à 30%.
- 328 salariés ont opté pour le télétravail (+ 47%)
- Médecine du travail : nombre d'exams médicaux effectués : 1967 (-14%) et exams complémentaires 3808 (-18%)
- formation et insertion professionnelle : 3,7% de la masse salariale, en hausse de 15,6%, sans doute due à une masse salariale en baisse...
Les dépenses de formation sont en diminution de 4,6%
197 contrats d'apprentissage ou alternance +12,5% essentiellement dans le domaine gestion support.

CE Finances

- Effectif social au 31 décembre :

A fin décembre 2014, l'effectif social au nombre de 1 375 se décompte en 1 318 CDI actifs, 50 non actifs et 7 CDD.

La décroissance observée (3,98%) porte principalement sur les effectifs non actifs qui baissent de 16,7%. Les effectifs actifs en CDI baissent quant à eux de 3,4%.

Décroissance des effectifs non actifs plus marquée. -16,7% entre 2013 et 2014 contre - 9% entre 2012 et 2013.

Personnel non comptabilisé dans l'effectif social (apprentis et contrats de professionnalisation, étudiants stagiaires) : 80.

L'effectif temps plein s'élève à 1 205.

- Effectifs et répartition

Répartition par sexe de l'effectif social : 799 femmes, 576 hommes. Un total de 1 375 répartis :

- niveau C : 178 femmes, 82 hommes ;
- niveau D : 218 femmes, 65 hommes ;
- niveau Dbis : 131 femmes, 84 hommes ;
- niveau E : 162 femmes, 157 hommes. presque égalité ;
- une inversion de la tendance pour les niveaux F : 103 femmes, 144 hommes et G : 6 femmes 43 hommes.

Le taux de féminisation est en baisse globale passant de 59% à 58,11%

L'âge moyen est de 49,9 ans

Nombre moyen mensuel de salariés appartenant à une entreprise extérieure 109 et 47 étudiants stagiaires

- recrutements : 8 CDI et 18 CDD
- départs et mobilités :
 - 62 mutations provenant d'un autre CE
 - 84 départs (4 démissions, 1 rupture conventionnelle, 2 licenciements pour autres causes, 20 fins de CDD, 55 départs en retraite, 2 décès)
- Promotions : 161, un nombre en progression par rapport à l'année 2013, avec une hausse des promotions niveau D, en particulier lié à la consolidation des AVMON (Ancienneté et 2013) lors de l'adhésion au TPS des fonctionnaires 2.2.
- Insertion handicap : 73 travailleurs handicapés
- absentéisme : 24787 journées d'absence (0,7% d'augmentation) :

- les congés de maladie : +7,18% dont, +52,6% pour les E et +25% pour les F. Les absences de 8 à 30 jours augmentent de 82% pour les E. On compte 3 fois plus d'absences de 31 à 90 jours pour les niveau F
- les absences pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle : +40% pour le nombre de journées d'absence pour accidents du travail, de trajet, et +71% de maladies professionnelles (1 309 jours).
- les congés de maternité -49,79%, les absences pour congés autorisés -10,8%, les journées d'absence pour autres causes -10,75%

Le nombre moyen de journées d'absence pour maladie par salarié (nombre de jours d'absence pour maladie/effectif CDI actif) est de 15 jours.

- absences de 31 à 90 jours : +17,17%
- absences de plus de 90 jours : +12,15%, 2,5 fois plus pour les E, 47,6% de plus pour les F.
- Rémunération : la rémunération moyenne augmente de 2,66% avec un léger écart de salaire en défaveur des femmes, notamment E, F et G.
- Santé, sécurité : un taux d'accidents du travail de 4,84%, en augmentation de 71%
- durée et aménagement du temps de travail
 - nombre de salariés à temps partiel 330 : Le nombre de salariés à temps partiel choisi ou de droit représente 25% de l'effectif actif au 31 décembre 2014. Dans les salariés à temps partiel choisi, on retrouve les salariés en Temps Partiel Senior, en Temps Partiel Intermédiaire et Temps Partiel Aidé. Les salariés en Temps Partiel Senior libéré se situent dans la tranche inférieure à 30%. 99 entrées dans le dispositif TPS.
 - 123 télétravailleurs
- Médecine du travail : 678 exams médicaux effectués et 921 exams complémentaires.
- formation et insertion professionnelle : 4% de dépenses de formation (2 823) et 52 contrats d'alternance.

La loi du 12 juillet 1977 impose à l'entreprise d'établir un document annuel qui récapitule « les principales données chiffrées, permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées, et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes ». La Direction se limitant au strict cadre légal, il manque les indications sur l'évolution du taux d'absentéisme dans le document: Pour rappel, le taux d'absentéisme est égal à la somme des jours (ou heures) d'absence pendant la période / nombre de jours (ou heures) disponibles pendant la même période.

Il aurait été intéressant de porter ces ratios et une analyse pertinente du résultat à la connaissance des élus CE. L'évolution du taux d'absentéisme est un réel indicateur d'alerte, un symptôme qui traduit des situations variées : problème de management, mauvaise communication, surcharge de travail, incompatibilité entre la vie professionnelle et hors travail.

A l'heure d'une nouvelle organisation du travail dans laquelle l'entreprise s'engage totalement aujourd'hui en affichant son ambition de devenir : « un modèle d'employeur digital et humain », il serait rassurant de voir les signes concrets de transparence qu'exige ce modèle. Ce serait un pas remarquable vers la confiance.

Vote :

CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, SUD : contre
CFTC : abstention

■ Consultation unique sur les Rapports annuels emploi 2014 et prévision 2015

Fonctions Supports et Finances

Marie-Laure Romeu-Santos – Clara Leguedois-Perrot

Prévisions et orientations pour les Fonctions Supports et Finances

- Pour 2015, au sein du périmètre des Fonctions Support et Finances l'évolution des effectifs actifs en CDI et CDD est prévue en baisse, baisse plus importante en force au travail interne
- les dispositifs en faveur des seniors et de l'aménagement de leur deuxième partie de carrière se poursuivent en 2015
 - Temps Partiel Senior : poursuite de la mise en oeuvre du nouvel accord signé avec les partenaires sociaux le 31 décembre 2012 (TPS 3 ans et TPS 5 ans)
- les départs en retraite devraient connaître une progression en 2015
 - ils sont directement liés à l'évolution de la structure démographique des populations éligibles aux différents dispositifs (retraites au titre du service actif et retraites directes pour salariés fonctionnaire ou contractuel)
 - ils prennent en compte l'impact des évolutions réglementaires concernant les différents dispositifs (réforme des retraites de 2011 et décret carrières longues de 2012)
 - une large part de ces départs en retraite fera suite à un passage en TPS
 - ces départs en retraite devraient concerner, comme en 2014, essentiellement les domaines métiers :
 - Ressources humaines,
 - Achat, Supply Chain
 - Immobilier
- les mobilités internes constituent un enjeu majeur pour garantir l'adéquation des ressources aux évolutions de l'activité. Elles seront mises en œuvre dans le cadre :
 - des dispositions fixées par l'accord signé le 5 mars 2011 relatif aux « perspectives emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilités »
 - complétées par la note de Bruno Mettling sur la « Fluidité de la mobilité » dont les objectifs s'articulent autour de 3 axes :
- la politique active pour créer de nouvelles opportunités de carrière sera poursuivie, s'appuie sur :
 - un responsable parcours cadre
 - un comité fluidité
 - des parcours professionnels accessibles via l'application « Mon Itinéraire »
- les recrutements externes resteront exceptionnels sur 2015 compte tenu de la priorité donnée par le Groupe au domaine client et technique
 - quelques recrutements externes sur des postes clés d'expertise (experts RH, juristes, experts réglementation, métiers de la prévention, immobilier...)
- la force au travail externe (intérim et sous-traitance) sera utilisée pour adapter nos ressources aux évolutions des besoins de l'activité tout en privilégiant nos ressources internes
 - les efforts engagés en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes seront poursuivis en 2015 dans le cadre des engagements pris (accord du 28 février 2011 et accord intergénérationnel du 27 septembre 2013)
 - le nombre actuel d'environ 200 alternants sera maintenu au sein des équipes des Fonctions Supports.

Vote :

CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC, FO, SUD : contre

En bref, les autres points du CE

- Le PV du CE du 23 – 24 mars 2015 est approuvé (16 voix pour et 3 abstentions de la CFE-CGC).
- Information sur les rapports trimestriels emploi T4 2014 Fonctions Support et Finances.

Là encore un manque évident de profondeur dans l'analyse. Absence de mise en perspective, de trajectoire, de référence au budget. Cela laisse un sentiment de frustration, une mauvaise impression voire de réelles craintes quant à la capacité d'anticiper la situation de l'emploi et des compétences à court et moyen terme. Le plan serait-il de se positionner en gestion plutôt qu'en anticipation ? Que va faire la Direction pour traiter les pertes de compétences ?

Vos correspondants CFE-CGC

Frédéric ANDREANI – Marc ARNOLD – Martine BACCINI – Armelle BARTHELEMY – Ali BEN M'BAREK – Jacques BERTHELIER – Patrick BRIVOT – Elodie BOURGEOIS – Alain CANOVAS – Philippe CASTANDET – Hervé CHEVAL – Jean Luc CHRISTOPHE – Serge CLEMENT – Jean-Marc DARTAGNAN – Désirée DE ROSE – Paul FABRE – Laure FALEMPIN – Patricia GARCIA – Catherine GASSE – Frédéric HAUTEJA – Yvon HENRY – Renée HORT – July HURY – Jocelyne JOVENIN – Brigitte KUSCH – Catherine LACAN – Patricia LENOEL – Frédérique LIMIDO-MILESI – Walter LIPPLER – Isabelle LUBERT – Karl-Stéphan LUCAS – Nicole MERI – Mathilde MESTANOGLU – Jean-Claude MINET – Elisabeth MUNOZ – Brigitte NAKUL – Karine OLIVIER-SORTAIS – Michel PEHAU – Jean Michel POIZEAU – Pierre REGNIER – Safira SOW – Philippe SUDRE – Vivek TAYAL – Catherine TOURET – Frédéric VAN IMPE – Christian TRUONG NGOC