

Intervention CFE-CGC/UNSA (G. Beauvais)

repères S1 2012 points clés (les % sont base S1 2011 ou déc 11) :

Effectifs périmètre Groupe France (vs Filiales) : 98538 actifs dont 97233 CDI (+0,9% vs juin 2011) et 1315 CDD (-7,4% vs juin 2011), soit une croissance globale de +0,8% versus juin 2011.

Effectif actif (CDD et CDI)

L'effectif actif est de 98538 soit une augmentation de 0,8% de juin 2011 à juin 2012,

ETP (équivalent Temps Plein) est quasi stable avec une légère augmentation de 0,1%

Age moyen = 48,3 ans, plus élevé pour les hommes avec 48,6 ans que pour les femmes 47,6 ans. (1 an de moins !)

En conclusion, légère augmentation des CDI (+0,9%) et forte diminution des CDD (-7,4%)

Le tx de féminisation est de 36,4% pour le groupe.

L'augmentation des **effectifs CDI** s'observe particulièrement sur le S2 2011 puisque l'augmentation des effectifs est de +1024 de juin 2011 à déc 2011. Ensuite, les effectifs CDI diminuent constamment chaque mois de janvier 2012 à mai 2012. Le recrutement CDI externe est de 398 au S1 2012 alors qu'il s'élevait à 1192 en S1 2011. Trois fois moindre, une forte inflexion des recrutements externes CDI est donc constatée entre S1 2011 et S1 2012.

recrutement externe

le taux de féminisation des recrutements externes est de 38,4% pour un taux de féminisation global de 36,4%. C'est un point positif du bilan à signaler.

Parmi ces recrutements, les femmes sont notoirement « sur-représentées » pour les bandes E (+10%) et F (+18%) si l'on considère le tx de féminisation actuelle de chacune de ces bandes.

2 bandes –C pour 50% et E pour 30% concentrent à elles seules 80% des recrutements

Les recrutés externes / Les nouveaux salariés âgés de 33ans ou moins représentent (300/398) les ¾ des recrutements. L'âge médian des recrutements externes se situe à l'âge de 28 ans.

Question :

La CFE-CGC/UNSA renouvelle sa demande : Quelle est la proposition des recrutements entre les contrats CCNT et Syntec..

CDD :

de juin 2011 à juin 2012 le nombre de CDD passe de 1420 à 1315, soit une diminution de 105 contrats.

4 régions totalisent -à elles seules- 78% de la diminution des effectifs CCD, soit -133 CDD sur les -170 globaux.

Ces 4 régions Languedoc Roussillon et Midi-Pyrénées (-40), Marseille Rhône Durance Provence et Corse (-28), Bretagne-Pays de Loire (-33), Lyon Clermont Alpes (-22).

A contrario, 4 régions, seulement, ont augmenté les effectifs CDD : Paris (20), IdF Ouest Haut de Seine (+24), Normandie Centre Val de Loire (+10) et Réunion (+12)

La durée moyenne d'un CDD était de 3,8 mois en 2011, 3,3 mois en S1 2011 et 2,9 mois en S1 2012 ; en une année, la durée du CCD s'est donc significativement raccourcie. En conclusion, moins de CDD et pour chaque CDD une durée moyenne de contrat inférieure de presque un mois en passant de 4 à 3 mois de 2011 à 2012.

L'effectif hors activité

Diminue de 28,9%. La quasi-disparition des CFC représente, à elle seule, 83% de la baisse des effectifs hors activité. Les congés longues maladies sont stables avec près de 1200 salariés. (1196 contre 1192)

Les contrats d'alternance diminuent de 6,6% de juin 2011 à juin 2012 et le nombre de stagiaires de 10,9%.

l'accord jeunes prévoit un tx d'insertion de 4,7% et le maintien de 4500 alternants.

Pour le 1er semestre 2012, nous observons

4805 Contrats alternances partagés entre 4122 apprentis et 683 contrats de professionnalisation, .soit un tx d'insertion de 4,9% (>tx légal de 4%)

la baisse des effectifs de juin 2011 à juin 2012 est de :

64 contrats d'apprentissage représentant -1,5%, soit 4,2% de tx d'insertion

9 contrats de professionnalisation représentant -1,3% soit un taux d'insertion de 0,7%

Les apprentis se forment à 57,2% dans le domaine client et 21,8% dans le domaine réseau.

Pour mémoire l'alternance est constituée de 2 dispositifs : l'apprentissage et le contrat de professionnalisation. :

Le contrat de professionnalisation représente 14% seulement de l'alternance. C'est le parent pauvre de l'alternance dans notre Groupe ; pourquoi si peu de professionnalisation dans le groupe. Auvicom ne promeut-il pas des métiers existants dans notre entreprise ? La professionnalisation coûte-t-elle cher / apprentissage ?

Alternance :

analyse du recrutement des ex-alternants ou le taux de transformation en CDD ou en CDI des alternants:

Sur 4122 apprentis 37 (0,9%) ont été intégrés en CDI et 144(3,5%) en CDD.

Sur 683 contrats Pro 27(3,95%) sont transformés en CDI et 59 (8,63%) en CDD.

conclusion :

Les contrats de professionnalisation sont 4 fois plus appréciés que les apprentis par l'entreprise pour les transformer en CDI.

Les contrats de professionnalisation sont 2 fois plus appréciés que les apprentis pour les transformer en CDD.

Pour autant les contrats Pro sont donc 5 fois moins que les apprentis. La logique de comportement de l'entreprise nous échappe.

Le Temps partiel

En juin 2012, 16012 salariés travaillaient en Temps Partiels, contre 15484 en déc 2011, représentant 10647 ETP. L'évolution à la hausse des temps partiels est liée pour partie importante à l'augmentation des dispositifs TPI/TPA/TPS (+1206 de déc 2011 à juin 2012 soit 17% d'augmentation).

Le TP hors dispositifs tps, pi et tpa était au nombre de 6336 en déc 2011 contre 5868 en juin 2012 soit -468 (-7,38%). Les salariés de toutes les bandes ont globalement diminué l'utilisation du TP. Le taux moyen d'utilisation est 75%.

TPS : 4913 salariés avec +645 salariés : déc 2011. Le tx moyen d'utilisation est 50%

TPI : 1534 salariés avec + 514 salariés. Le taux d'utilisation est à 60% pour l'intégralité des TPI

TPA 1798 salariés en juin 2012 soit 47 salariés de plus qu'en déc 2011. Le taux d'utilisation est, pour plus de 9 salariés sur 10 TPA, de 80%

conclusion :

les salariés proches du départ à la retraite augmentent leur accès au TP tandis que les autres le diminuent.

CDI commentaire

29,4% des effectifs CDI travaillent dans le domaine réseau et 45% dans le domaine client. Les fortes variations de déc 11 à juin 2012 sont observées dans les familles suivantes :

domaine réseaux : famille métiers construction, prod réseaux +3%(7743), supervision réseaux +3%(3089)

domaine innovation et prospective : recherche appliquée -8%(199), propriété industrielle et valorisation -3%(30) et prospective et stratégie +3% (223).

Production et contenu Xmédia : conception et réalisation Xmédia +15% (151), régie publicitaire -4% (50)

Domaine client : management transverse +5% (650)

Domaine gestion support : communication +3% (706), management du risque +3% (963)

648 départs définitifs

CFC = 42 en juin 2012 contre 2567 en juin 2011.

Le dispositif CFC est en fin de vie expliquant la quasi-disparition de l'effectif en CFC ;

208 départs en retraite *soit 44%*

Les départs en retraite :

(208 durant le S1 de cette année contre 371 en S1 2012)

149 démissions /475 départs *soit 31%*

63 décès /475 départs *soit 13%*

Ralentissement sorties définitives (allongement retraites => seulement 208 départs)

licenciements (21), essaimage (17), PPA (39), 5 MFP (mouvement fonction publique), ruptures conventionnelles (25)

force au travail

légère croissance de +0,1 % des force au travail internes avec 93231 ETP

Sous-traitance -3,1 % (24192 ETP). La sous-traitance représente 20,5% des forces au travail fin juin 2012. C'est le trou-noir de ce rapport. Beaucoup de questions restent en suspens. Il serait intéressant que la sous-traitance soit à minima l'objet d'une information des élus du CCUES

La diminution de l'intérim est drastique (379 ETP en juin 2012 contre) soit -42,9% / année moyenne de l'année 2011.

Notre Position :

Globalement les données fournies sont conformes aux objectifs annoncés mais le recours toujours très élevé à la sous-traitance inquiète sur le domaine technique & réseaux : maintiendra-t-on cette bonne QoS qui jusqu'alors nous différenciait de la concurrence (*couverture mobile, MTBF sur le fixe, 4G, GTR, Pro,...*) avec une sous-traitance recrutée souvent sur l'aspect moins-disant financier?

De plus, l'entreprise avec une pyramide des âges élevées (médiane à 53 ans) est confrontée à un triple défi :

Économique : maintenir l'emploi à un niveau raisonnable et cohérent avec la performance économique.

Social et humain : comment oublier qu'un salarié sur 4 a plus de 55 ans. Les départs massifs de cette tranche d'âge représenteront un enjeu majeur de cohésion sociale et humaine, en conciliant la mémoire de l'entreprise tout en intégrant la dynamique des jeunes salariés nouvellement insérés.

équilibre territorial :

Actuellement 1/ 3 de l'emploi du groupe est basé sur lldF. Il serait judicieux de transférer au gré de es départs en retraite remplacés par de nouveaux arrivants ces emplois vers l'ensemble du territoire nationale. La logique économique pure n'est pas en faveur de cette hyper-concentration doublée d'une centralisation extrême. Notre syndicat réclame à la direction une réflexion sur ce sujet. pourquoi dans le cadre de la GPEC.