

DIAGNOSTIC DE CLEMESSEY SA

PREALABLE A L'ELABORATION DU PROJET
D'ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE
GENERATION

SOMMAIRE

1. **Le bilan de l'accord portant sur l'emploi des seniors : page 3 et annexe**
2. **Les pyramides des âges, les effectifs : page 3**
 - 2.1 pyramides des âges : page 3
 - 2.2 effectifs : page 3
3. **Les caractéristiques des jeunes et des seniors, dont les prévisions de départ à la retraite**
 - 3.1 **Les jeunes de moins de 26 ans en CDI : pages 3 à 6**
 - 3.1.1 évolution de leur place respective dans l'entreprise (effectifs)
 - 3.1.2 nombre de jeunes embauchés
 - 3.1.3 qualification
 - 3.1.4 formation
 - 3.1.5 classification
 - 3.1.6 fréquence du recours au temps partiel
 - 3.1.7 ancienneté moyenne
 - 3.1.8 répartition hommes/femmes
 - 3.1.9 alternants
 - 3.1.10 stagiaires
 - 3.1.11 emplois été
 - 3.2 **Les seniors : pages 7 à 8**
 - 3.2.1 évolution de leur place respective dans l'entreprise (effectifs)
 - 3.2.2 nombre de seniors embauchés
 - 3.2.3 qualification
 - 3.2.4 classification
 - 3.2.5 changements de classification et de fonction
 - 3.2.6 formation
 - 3.2.7 fréquence du recours au temps partiel
 - 3.2.8 ancienneté moyenne
 - 3.2.9 répartition hommes/femmes.
 - 3.3 Les prévisions de départ à la retraite : page 9
4. **Les perspectives de recrutement : page 9**
5. **Les « compétences clés » de l'entreprise : page 9**
6. **Les conditions de travail des salariés âgés et la pénibilité : page 10**
7. **L'égalité professionnelle hommes femmes : page 10**
- 11 **La diversité et l'égalité des chances : page 11**

EN ANNEXE :

Le bilan de l'accord portant sur l'emploi des seniors
Les pyramides des âges 2010, 2011, 2012
La répartition Femmes Hommes par emploi

1. Le bilan de l'accord portant sur l'emploi des seniors

L'accord relatif à l'emploi des seniors a été signé le 30 septembre 2009.

Cet accord a fait l'objet d'un suivi régulier.

Tous les objectifs fixés ont été atteints : voir le document de suivi de l'accord seniors joint en annexe.

2. Les pyramides des âges, les effectifs

2.1 Les pyramides des âges

De par le métier qu'elle exerce, CLEMESSY a besoin de collaborateurs ayant un bon niveau d'expérience professionnelle. C'est ce qui explique :

- la manière dont est constituée la pyramide des âges ;
- l'âge moyen qui est de 42,1 ans en 2010, de 42,5 ans en 2011 et de 42,6 ans en 2012.

Il n'y a pas d'enjeu au sein de CLEMESSY SA en matière de recrutement de la population senior. Les classes d'âge de 42 ans à 59 ans sont largement représentées.

2.2 Les effectifs

	2010	2011	2012
Effectifs	3571	3583	3638
En CDD	183	155	185
Effectif moyen mensuel	3546,5	3573,4	3599,8

3. Les caractéristiques des jeunes et des seniors, dont les prévisions de départ à la retraite

3.1 les jeunes de moins de 26 ans en CDI

JEUNES = moins de 26 ans en CDI

3.1.1 Evolution de leur place respective dans l'entreprise (effectifs).

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 226 jeunes de moins de 26 ans en CDI, soit 6,75 % de l'effectif CDI ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 229 jeunes de moins de 26 ans en CDI soit 6,77 % de l'effectif CDI ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 209 jeunes de moins de 26 ans en CDI soit 6,13 % de l'effectif CDI.

3.1.2 Nombre de jeunes embauchés

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 72 jeunes embauchés de moins de 26 ans en CDI dans l'année 2010 soit 36,18 % des recrutements CDI réalisés ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 84 jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI dans l'année 2011 soit 32,43 % des recrutements CDI réalisés ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 53 jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI dans l'année 2012 soit 20 % des recrutements réalisés.

Nous recrutons des jeunes de moins de 26 ans issus de ZUS et de CUCS .

- pour 2010 : **27 (8 CDI, 14 stages, 5 alternance) ;**
- pour 2011 : **21 (4 CDI, 2 CDD, 10 stages, 5 alternants) ;**
- pour 2012 : **33 personnes (6 CDI, 3 CDD, 11 stages, 13 alternants).**

3.1.3 Qualification :

Les 196 jeunes de moins de 26 ans en CDI présents en 2013 **sont tous diplômés.**

Les diplômes des jeunes de moins de 26 ans en CDI sont de :

- niveau 1 (ingénieur, DESS, MASTER,...) : 11 %
- niveau 2 (licence, maîtrise, ..) : 13 %
- niveau 3 (BTS, DUT, DEUG, ...) : 36 %
- niveau 4 (Bac, Bac prof, BT, BP, ...) : 26 %
- niveau 5 (CAP, BEP, ...) : 12 %
- niveau 6 (brevet élémentaire,..) : 2 %

3.1.4 Formation :

132 apprentis ont été présents en 2012. Les apprentis sont formés pour moitié en centre de formation et pour moitié en entreprise.

Les **22** jeunes de moins de 26 ans **en contrat de professionnalisation** sont formés selon un rythme d'alternance entre formation en école et formation en entreprise qui varie selon la formation suivie.

Formations (IDM ou autres) :

- pour 2010 : **à fin décembre 2010, 44,25 % de la population des jeunes en CDI âgés de moins de 26 ans formée dans l'année ;**
- pour 2011 : **à fin décembre 2011, 40,17 % de la population des jeunes en CDI âgés de moins de 26 ans formée dans l'année ;**
- pour 2012 : **à fin décembre 2012, 36,84 % de la population des jeunes en CDI âgés de moins de 26 ans formée dans l'année.**

3.1.5 Classification

- pour 2010, **position moyenne pour les jeunes de moins de 26 ans en CDI : 9,69 ;**
- pour 2011, **position moyenne pour les jeunes de moins de 26 ans en CDI : 9,79 ;**
- pour 2012, **position moyenne pour les jeunes de moins de 26 ans en CDI : 9,90 (proche du coefficient 255 en Métallurgie)**

3.1.6 Fréquence du recours au temps partiel

Aucun recours au travail à temps partiel pour les jeunes en contrat CDI en 2010, 2011, 2012.

3.1.7 Ancienneté moyenne

- pour 2010, **ancienneté moyenne des jeunes de moins de 26 ans en CDI : 1,9 ans ;**
- pour 2011, **ancienneté moyenne des jeunes de moins de 26 ans en CDI : 1,8 ans ;**
- pour 2012, **ancienneté moyenne des jeunes de moins de 26 ans en CDI : 2 ans.**

3.1.8 Répartition Hommes/Femmes des jeunes de moins de 26 ans en CDI :

En 2010, la répartition entre femmes et hommes est la suivante pour les jeunes de moins de 26 ans en CDI :

- **5,75 % de femmes (13) ;**
- **94,25 % d'hommes (213).**

En 2011, la répartition entre femmes et hommes est la suivante pour les jeunes de moins de 26 ans en CDI :

- **5,68 % de femmes (13) ;**
- **94,32 % d'hommes (216).**

En 2012, la répartition entre femmes et hommes est la suivante pour les jeunes de moins de 26 ans en CDI :

- **7,18 % de femmes (15) ;**
- **92,82 % d'hommes (194).**

3.1.9 Alternants

Les apprentis :

Apprentis : (indicateur 111 du bilan social)

- pour 2010 : **à fin décembre 2010, 134 apprentis ;**
- pour 2011 : **à fin décembre 2011, 125 apprentis ;**
- pour 2012 : **à fin décembre 2012, 132 apprentis.**

Taux de réussite au diplôme pour les apprentis) (indicateur 531 du bilan social)

- pour 2010 : **à fin décembre 2010, 94 % des apprentis ont réussi leur diplôme;**
- pour 2011 : **à fin décembre 2011, 97 % des apprentis ont réussi leur diplôme ;**
- pour 2012 : **à fin décembre 2012, 84 % des apprentis ont réussi leur diplôme.**

Apprentis ayant obtenu un diplôme et restant dans le groupe CLEMESSY à la fin de leur contrat (indicateur 532 du bilan social) :

	2010	2011	2012
En %	66%	60 %	63 %
En effectif CDD	8	3	8
En effectif CDI	25	25	19
Effectif en poursuite d'études	15	6	7

Les contrats de professionnalisation :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 19 contrats de professionnalisation de moins de 26 ans (18 CDD, 1 CDI) ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 15 contrats de professionnalisation de moins de 26 ans (15 CDD) ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 22 contrats de professionnalisation de moins de 26 ans (22 CDD).

3.1.10 Stagiaires

Stagiaires conventionnés :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 141 stagiaires de moins de 26 ans ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 145 stagiaires de moins de 26 ans ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 143 stagiaires de moins de 26 ans.

Stages de découverte des élèves de 4^{ème} et 3^{ème} :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 30 élèves en stage de découverte de l'entreprise ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 38 élèves en stage de découverte de l'entreprise ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 37 élèves en stage de découverte de l'entreprise.

3.1.11 Emplois été

Nous proposons chaque année, dans le cadre des remplacements à effectuer lors des congés d'été, un CDD de 1 ou 2 mois à des jeunes de moins de 26 ans :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 13 jeunes de moins de 26 ans en emploi été ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 7 jeunes de moins de 26 ans en emploi été ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 9 jeunes de moins de 26 ans en emploi été.

3.2 les seniors

**SENIORS : 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi
50 ans et plus pour les autres indicateurs**

3.2.1 Evolution de leur place respective dans l'entreprise (effectifs)

55 ans et plus :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 473 seniors soit 13 % de l'effectif ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 508 seniors soit 14,2 % de l'effectif ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 547 seniors soit 15 % de l'effectif.

50 ans et plus :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 964 seniors soit 28,38 % de l'effectif ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 1012 seniors soit 29,65 % de l'effectif ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 1085 seniors soit 31,32 % de l'effectif.

3.2.2 Nombre de seniors embauchés

- pour 2010 : à fin décembre 2010, 16 seniors âgés de 50 ans et +, embauchés (14 en CDI, 2 en CDD) dans l'année soit 7 % des recrutements effectués ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, 14 seniors âgés de 50 ans et +, embauchés (9 en CDI, 5 en CDD) dans l'année soit 4,9 % des recrutements effectués ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, 29 seniors âgés de 50 ans et +, embauchés (24 en CDI, 5 en CDD) dans l'année soit 9,6 % des recrutements effectués.

3.2.3 Qualification :

Il est à noter que sur les 1118 seniors âgés de 50 ans et plus présents en 2013, **91 % d'entre eux sont diplômés.**

Les diplômes des seniors âgés de 50 ans et plus sont de :

- niveau 1 (ingénieur, DESS, MASTER,...) : 6%
- niveau 2 (licence, maîtrise, ..) : 2 %
- niveau 3 (BTS, DUT, DEUG, ...) : 15 %
- niveau 4 (Bac, Bac prof, BT, BP, ...) : 25 %
- niveau 5 (CAP, BEP, ...) : 41 %
- niveau 6 (brevet élémentaire,..) : 2 %
- sans diplôme : 9 %.

3.2.4 Classification

- pour 2010 : position moyenne des seniors (âgés de 50 ans et plus) : 13,22 ;
- pour 2011 : position moyenne des seniors (âgés de 50 ans et plus) ; 13,13 ;
- pour 2012 : position moyenne des seniors (âgés de 50 ans et plus) : 13,18 (position 13 = coefficient 305 en Métallurgie).

3.2.5 Changements de classification ou de fonction :

- pour 2010 : **58 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de position de classification ;**
- pour 2011 : **45 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de position de classification et 25 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de fonction ;**
- pour 2012 : **77 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de position de classification et 29 seniors (âgés de 50 ans et plus) ont changé de fonction.**

3.2.6 Formation

- pour 2010 : **à fin décembre 2010, 52,8 % de la population des seniors (âgés de 50 ans et plus) formée dans l'année ;**
- pour 2011 : **à fin décembre 2011, 54 % de la population des seniors (âgés de 50 ans et plus) formée dans l'année ;**
- pour 2012 : **à fin décembre 2012, 57 % de la population des seniors (âgés de 50 ans et plus) formée dans l'année.**

3.2.7 Fréquence du recours au temps partiel

- pour 2010 : **98,03 % des seniors âgés de 50 ans et plus sont à temps plein, 1,97 % des seniors sont à temps partiel.**
- Pour 2011 : **97,53 % des seniors âgés de 50 ans et plus sont à temps plein, 2,47 % des seniors sont à temps partiel.**
- Pour 2012 : **96,4 % des seniors âgés de 50 ans et plus sont à temps plein, 3,6 % des seniors sont à temps partiel.**

3.2.8 Ancienneté moyenne

- pour 2010 : **ancienneté moyenne des seniors âgés de 50 ans et plus : 22,5 ans ;**
- pour 2011 : **ancienneté moyenne des seniors âgés de 50 ans et plus : 22,5 ans ;**
- pour 2012 : **ancienneté moyenne des seniors âgés de 50 ans et plus : 22,1 ans.**

3.2.9 Répartition Hommes /Femmes

A fin 2010, la répartition entre les femmes et les hommes est la suivante pour les seniors âgés de 50 ans et plus :

- **11,62 % de femmes (112) ;**
- **88,38 % d'hommes (852).**

A fin 2011, la répartition entre les femmes et les hommes est la suivante pour les seniors âgés de 50 ans et plus :

- **12,25 % de femmes (124) ;**
- **87,75 % d'hommes (888).**

A fin 2012, la répartition entre les femmes et les hommes est la suivante pour les seniors âgés de 50 ans et plus :

- **12,63 % de femmes (137) ;**
- **87,37 % d'hommes (948).**

3.3 les prévisions de départ à la retraite

Sur la base de la législation actuelle, en considérant que l'effectif seniors actuellement présent sera stable et en posant l'hypothèse que chaque personne concernée aura le nombre suffisant de trimestres pour prendre sa retraite dès qu'elle aura atteint l'âge légal de départ en retraite et qu'elle souhaitera prendre sa retraite dès l'âge légal atteint, les départs en retraite possibles seraient au nombre de :

- de l'ordre de **50 personnes en 2013 (évaluation pour le second semestre 2013)** ;
- de l'ordre de **70 personnes en 2014** ;
- de l'ordre de **60 personnes en 2015** ;
- de l'ordre de **45 personnes en 2016** ;
- de l'ordre de **85 personnes en 2017**.

4. Les perspectives de recrutement

Recrutements en CDI effectués sur les 3 dernières années tous âges confondus :

- en 2010 : **199 recrutements en CDI** ;
- en 2011 : **259 recrutements en CDI** ;
- en 2012 : **264 recrutements en CDI**.

200 besoins en recrutement significatifs sont identifiés pour 2013 :

- 33 monteurs ;
- 7 tuyauteurs ;
- 20 câbleurs ;
- 59 techniciens ;
- 9 projeteurs ;
- 22 ingénieurs ;
- 14 conduites de chantier ;
- 16 chargés d'affaires ;
- 20 chargés et chefs de projets.

91 recrutements en CDI ont été effectués à fin mai 2013.

Besoins prévisionnels en recrutement de 2014 à 2016 : ces données seront connues à l'issue de la réflexion en cours sur le PEMT 2014-2016 et ses conséquences en matière de Ressources Humaines.

5. Les « compétences clés » de l'entreprise

Le cœur de métier :

- Monteurs courant fort ;
- Ingénieurs et techniciens de BE ;

Sur ces emplois, le recrutement de jeunes est possible.

- Conduite de chantier ;
- Chefs de projets ;
- Chargés d'affaires ;

Pour ces 3 emplois, l'expérience est un facteur indispensable. Ils ne sont pas directement accessibles aux jeunes.

6. Les conditions de travail des salariés âgés et la pénibilité

De par l'activité de CLEMESSY SA, les collaborateurs de l'entreprise ne rencontrent pas de situations de travail au cours desquelles ils seraient confrontés aux facteurs de pénibilité suivants :

- activités exercées en milieu hyperbare (article R 4461-1) ;
- travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte imposée ou non par le déplacement d'une pièce automatique ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Les collaborateurs de l'entreprise ne sont exposés que de manière très ponctuelle aux facteurs de pénibilité suivants :

- travail de nuit au sens « des travailleurs de nuit » (articles L 3122-29 à L 3122-31) ;
- travail en équipes successives alternantes.

Dans le cadre du diagnostic pénibilité effectué en 2011, il apparaît que **27 % de l'effectif de CLEMESSY SA** (soit 1 055 personnes sur un effectif total de **3908 personnes** au 31/12/2011) est **exposé « de manière suffisamment significative »** à des facteurs de pénibilité **pour être susceptibles de conserver des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé.**

L'entreprise ne répond donc pas au critère de nombre minimum de salariés exposés aux facteurs de pénibilité qui la mettrait dans l'obligation d'être couverte par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

L'entreprise avait toutefois pris l'option de s'engager de manière volontaire dans cette démarche. Elle a mené un processus de négociation visant à la mise en place d'un accord relatif à la prévention de la pénibilité. Ce processus n'a pas abouti.

7. L'égalité professionnelle Hommes Femmes

en matière d'effectif femmes au sein de la société CLEMESSY SA :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, **373 femmes soit 10,4 % de l'effectif** ;
- pour 2011 : à fin décembre 2011, **380 femmes soit 10,6 % de l'effectif** ;
- pour 2012 : à fin décembre 2012, **389 femmes soit 10,7 % de l'effectif.**

La mixité dans un emploi est considérée comme effective dès lors que l'effectif femmes occupant cet emploi est de 30 %.

Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée sont principalement les emplois techniques (cf le détail en annexe).

- en matière de recrutement des femmes au sein de la société CLEMESSY SA :

- pour 2010 : à fin décembre 2010, **24 femmes embauchées (dont 5 cadres) dans l'année 2010 ; 6 en CDD**
- pour 2011 : à fin décembre 2011, **24 femmes embauchées (dont 8 cadres) dans l'année 2011 ; 7 en CDD**
- pour 2012 : à fin décembre 2012, **41 femmes embauchées (dont 11 cadres) dans l'année 2012 ; 11 en CDD.**

11. La diversité et l'égalité des chances

Les personnes s'étant déclarées comme étant touchées par un handicap sont au nombre de :

- pour 2010 : **108 personnes ETP (équivalent temps plein)** ;
- pour 2011 : **72,1 personnes ETP** ;
- pour 2012 : **75,8 personnes ETP**.

Les personnes inscrites en démarche de progression professionnelle sont au nombre de :

- pour 2010 : **84 personnes** ;
- pour 2011 : **60 personnes** ;
- pour 2012 : **69 personnes**.

Le nombre de personnes en mobilité professionnelle ou géographique est le suivant :

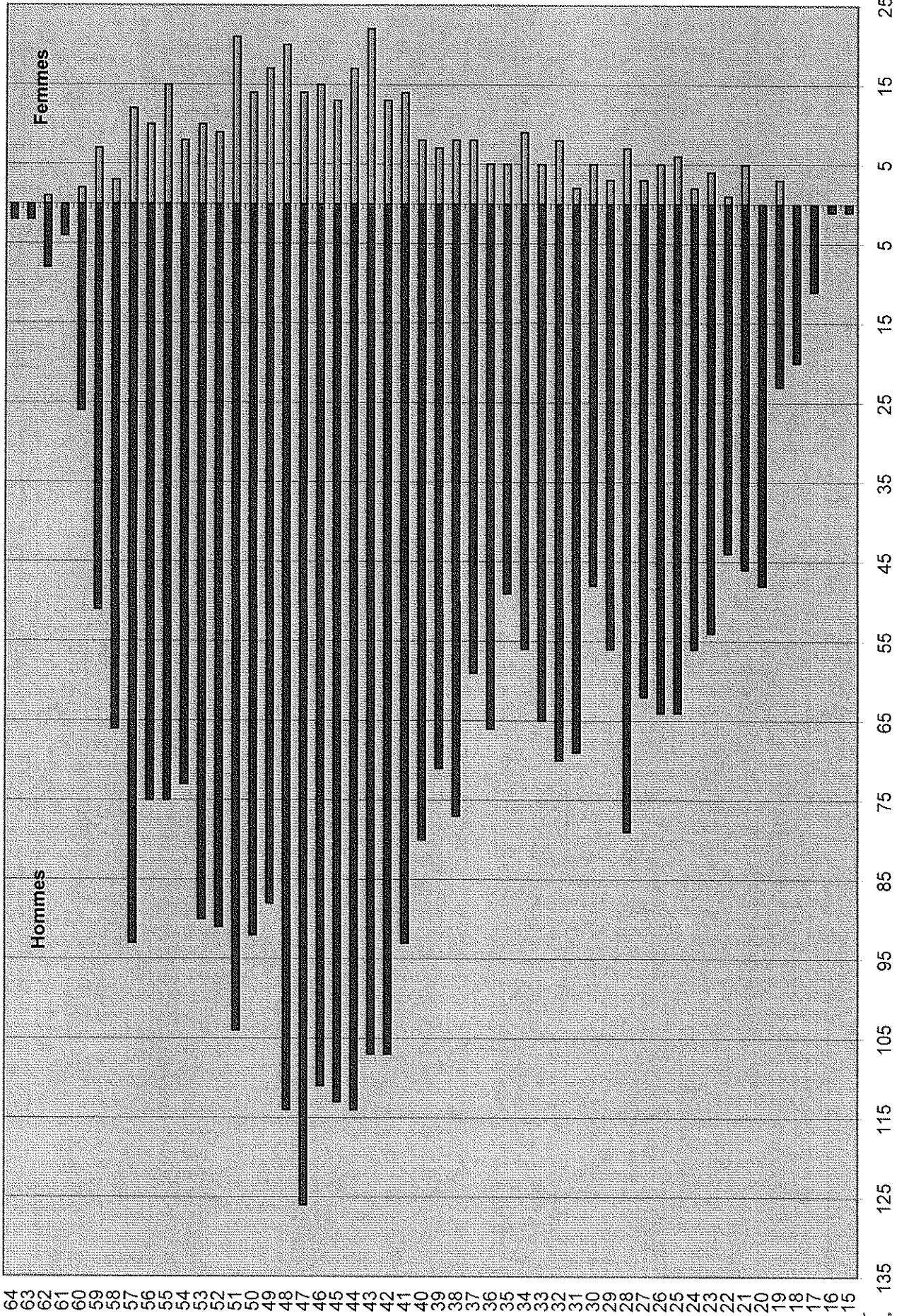
- pour 2010 : **39 personnes**, dont 3 en mobilité professionnelle, 17 en mobilité géographique, et 19 changements d'affectation ;
- pour 2011 : **74 personnes**, dont 9 en mobilité professionnelle, 12 en mobilité géographique, et 53 changements d'affectation ;
- pour 2012 : **131 personnes**, dont 40 en mobilité professionnelle, 25 en mobilité géographique et 66 changements d'affectation.

SUIVI ACCORD SENIORS CLEMESSY SA

CLEMESSY SA seniors	Objectifs de l'accord	fin déc 2010			fin déc 2011			fin décembre 2012		
		années sur lesquelles porte l'accord seniors			années sur lesquelles porte l'accord seniors			années sur lesquelles porte l'accord seniors		
		Nbre	%	observations	Nbre	%	observations	Nbre	%	observations
Maintien dans emploi des 55 ans et plus	11%	473	13,0%	OK	508	14,2%	OK	547	15%	OK
maîtres apprentissage 50 ans et plus	15%	14	19,7%	OK	43	24,9%	OK	48	20%	OK
formateurs IDM 50 ans et plus	35%	19	38,7%	OK	18	38,3%	OK	21	41%	OK
promotion des 50 ans et plus	% seniors promus équivalent % non seniors promus, tolérance - 7 %		38% seniors promus, 44 % non seniors promus	OK		35% seniors promus, 40 % non seniors promus			39 % seniors promus, 38 % non seniors promus	OK
formation des 50 ans et plus (avec toutes actions sécurité)	50 % seniors formés, tolérance - 7 %	510	52,8%	OK	566	54,0%	OK	634	57%	OK
nombre seniors 50 ans et plus ayant évolué (changement position ou fonction)	pas objectif quantifié	58		nombre changements de positions CY	45 changements de position	25 changements de position	objectif non chiffré	77 changements de position	29 changements de fonction	

CN
 9/11
 JLB
 CP

CLEMESSY SA - PYRAMIDE DES AGES AU 31.12.10



SLG