

Bilan Social consolidé 2010 AVIS du syndicat UNSA-CCI

Les chiffres du Bilan 2010 n'étant pas encore connus lors de la dernière commission paritaire, nous avons déjà pu mesurer la dissymétrie d'information existant entre partenaires sociaux pour tomber d'accord sur l'effectif particulier des classes 1 à 3 touché par la proposition d'une mesure catégorielle, ainsi que l'impact financier qui en découlerait.

Le Bilan social doit être en mesure de nous donner ce type d'informations utiles dans les négociations. C'est une de nos attentes.

Nous avons donc soulevé lors du groupe de travail du 7 Octobre que sous sa forme actuelle, ce Bilan social était largement améliorable.

- ▲ Y manquait une définition des effectifs dénombrés et des grandeurs mises en rapport. Ce « mode d'emploi » nous a été transmis par les services de l'ACFCI sous la forme d'un « Guide des définitions » qu'il serait bon de lui annexer systématiquement
- ▲ On y constatait un déséquilibre quantitatif entre les informations sur les effectifs (26 pages sur 45) et celles sur les entrées/sorties (4 pages) ou sur les rémunérations (2 pages)
- ▲ Aucun indicateur ne nous permettait d'isoler tant les personnels SIC (portuaires et aéroportuaires), pourtant individualisés depuis cette année en matière de représentation, et les personnels des établissements de formation
- ▲ Sur le volet « Rémunérations », la limitation aux 3 grandes catégories d'agents (E,AGM,C) n'est pas suffisante pour apprécier la répartition des évolutions salariales. Dans les modèles type du privé, on demande au moins 6 tranches pour une présentation de la grille des rémunérations. Avec une déclinaison sur nos 8 classes de personnels, nous aurions une présentation optimale.

Ces quelques remarques générales, nous ont amené à convenir avec notre nouveau DGA des affaires sociales ACFCI, de la nécessité d'engager dès à présent une réflexion paritaire sur une nouvelle conception du document, qui pourrait revêtir 2 formes. L'une, essentielle ou condensée, à destination des partenaires sociaux, l'autre, développée, à l'attention des services RH du réseau. Nous attendons donc la mise en place de ce groupe de réflexion pour aboutissement du projet fin 2012 avec remise à cette nouvelle forme des périodes antérieures depuis la mise en marche de la Réforme des chambres.

Pour ce qui est de notre lecture du présent rapport, nous formulerons les remarques suivantes :

- ▲ absence d'un indicateur sur l'effectif des travailleurs handicapés
- ▲ absence de l'indicateur « moyenne des 10 rémunérations les plus élevées »
- ▲ absence d'indicateur sur le nombre d'agents bénéficiant de prévoyance et de mutuelle
- ▲ absence d'indicateurs prévisionnels en matière de recours aux CDD avec motifs des recours
- ▲ absence d'indicateurs sur le nombre de titularisations
- ▲ absence d'indicateur sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées
- ▲ aucune batterie d'indicateurs nous permettant de suivre les mobilités

Nous souhaitons voir d'ores et déjà ces absences prises en compte pour l'établissement du nouvel outil à mettre en place

- ▲ un accroissement significatif de valeurs sur le poste
 - Sorties de l'entreprise 70% d'augmentation sur 1 an par le poste « Autres motifs » que nous demandons de détailler
- ▲ une diminution significative des postes
 - effectif jeunes < 25 ans 46% de diminution sur 1 an, 58% sur 2 ans
 - raison de cette chute depuis 2008 : une diminution significative des promotions, augmentations au choix et changement d'indice de 28% sur 1 an et 58% sur 2 ans en moyenne des 3 indicateurs non proportionnée à la simple baisse des effectifs (respectivement 6% et 7%). Avons-nous une explication ? Par ailleurs, nous souhaiterions vérifier pour les changements d'indice, le nombre éventuel de changements à la baisse qui seraient contraires à l'analyse.
- ▲ Une baisse particulière des dépenses de formation de 10% sur 1 an, 15% sur 2 ans, très accentuée pour le public employés (respectivement 21% et 50%). Est ce bien rassurant lorsque l'accompagnement aux mutations à venir aurait déjà du être anticipée par l'amplification des actions de formation...