

E-Lardy N° 4

Depuis les premières CAM mises en place en 2020 après la signature de l'accord CAR21, la **CFDT n'a cessé de réclamer la communication des 9-boxes par site**, et en particulier celles des principales directions présentes au CTL.

DES REPONSES, MAIS PAS A TOUTES LES QUESTIONS

La quatrième réunion du groupe paritaire « e-Lardy » a donc été l'occasion de prendre connaissance de ces données que nous vous détaillons ci-dessous :

ZOOM 9BOX LARDY

DEAM Lardy : 508 personnes actives, 50% gris et 50% bleu

Disponibilité sur le marché		Compétences		
		En décroissance		
		Stables		
		Rares		
Rare		87	68	69
Moyen		72	74	120
Eleve		17	1	0

DEAT Lardy : 316 personnes actives: 70% gris et 30% bleu

Disponibilité sur le marché		Compétences		
		En décroissance		
		Stables		
		Rares		
Rare		53	45	47
Moyen		107	30	4
Eleve		30	0	0

Pour autant, ces 9-boxes ne sont qu'une photo de l'état des lieux au 31 décembre 2021. Aux dires de la direction, les chiffres ont très peu évolué depuis.

Ont également été présentées aux OS au cours de cette réunion, les pyramides des âges des grandes directions du site, avec un focus sur les plus de 55 ans, destinées à évaluer le potentiel de départs en DA et retraites au cours des 5 prochaines années.

Ainsi, les plus de 55 ans sont 68 à la DEA-M (30 « bleus » et 38 « gris »), tandis qu'ils sont 74 à la DEA-T (11 « bleus » et 63 « gris »). Les départs « naturels » risquent donc d'affecter davantage les fonctions « clés » des cases « bleues » à la DEA-M qu'à la DEA-T.

Néanmoins, ces données sont encore insuffisantes pour savoir si le potentiel de départs est compatible avec les effectifs « cible » et évaluer l'ampleur du dispositif de formation et de reconversion à mettre en place sur le site. C'est pourquoi la CFDT demande que soient communiqués le détail des 9-boxes cibles des grandes directions du CTL et la répartition précise des plus de 55 ans dans les cases des 9-boxes actuelles. De même, les 9-boxes actuelles et « cible » par catégorie socio-professionnelle seraient utiles pour estimer l'accessibilité des postes futurs aux ETAM.

LE LANCEMENT DE DEUX GROUPES DE TRAVAIL

Outre les documents présentés, il a été décidé au cours de cette réunion la création de 2 groupes de travail :

1^{er} groupe : Accompagner la transformation des compétences :

- Outil « Skilling Up » et Ecole de l'Ingénierie
- Accompagnement de la transformation des compétences
- Déploiement de la méthode

2^{eme} groupe : Attractivité du site, visant à améliorer l'attractivité du site :

- Visibilité et image du site,
- Mobilités entrantes,
- Neutralité carbone
- Locaux

Si les thèmes de ces groupes de travail sont définis, il n'en va pour l'instant pas de même de leur composition, de leur fonctionnement et de leur pilotage, qui restent à éclaircir. La CFDT constate par ailleurs, que la thématique « activité et effectifs » est pour le moment absente de ces groupes de travail. Est-ce à dire que la direction considère ce sujet comme sa chasse gardée ?

