



APRR

**ENSEMBLE**  
POUR BÂTIR NOTRE AVENIR

## SYNTHESE du CR de la Commission de suivi GPEC du 2 mars 2012 (GPEC : Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences)

### 1/ Rappel du contenu de l'Accord d'Entreprise 2011.1 et du rôle de la Commission de suivi de la GPEC (Art.II-2-B)

A partir des données prévisionnelles sur 3 années glissantes communiquées aux 4 CE des 4 Directions, lors des CE de février, la commission de suivi de la GPEC s'est réuni le 27 mars 2012 et a analysé :

- \* les effectifs par familles de métiers et par districts ;
- \* les éléments prévisionnels par famille : péage, viabilité-sécurité, maintenance atelier et structure ;
- \* la pyramide des âges ;
- \* le nombre de mutations ;
- \* le pourcentage de personnel en alternance ;
- \* le turn-over connu et non connu ;
- \* la mobilité géographique ;
- \* les actions du plan de formation ;
- \* la classification des emplois ;
- \* les questions diverses.

### 2/ Analyse des tableaux de bord GPEC

➔ Tous les détails sont dans les dossiers envoyés pour la présentation du 27/03/2012 par la DRH et dans le powerpoint présenté au cours de cette réunion.

#### 2-1 : Effectifs au 31.12.2011 et prévisions sur 3 ans (hors CATS)

##### Effectifs au 31 décembre par site – hors CATS (réalisations et prévisions)

| Sites                | Réalizations au 31/12/2011 |                 | Prévisions 2012 |                 | Prévisions 2013 |                 | Prévisions 2014 |                 |
|----------------------|----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                      | CDI physiques              | CDI ETP         | CDI physiques   | CDI ETP         | CDI physiques   | CDI ETP         | CDI physiques   | CDI ETP         |
| Siège                | 392                        | 383,82          | 392             | 384,12          | 389             | 381,12          | 388             | 380,12          |
| DR Paris             | 767                        | 746,12          | 753             | 731,89          | 744             | 722,91          | 737             | 715,91          |
| DR Rhin              | 796                        | 775,29          | 786             | 767,12          | 772             | 755,21          | 766             | 749,81          |
| DR Rhône             | 823                        | 801,07          | 810             | 787,24          | 796             | 774,71          | 783             | 762,60          |
| <b>Total société</b> | <b>2 778</b>               | <b>2 706,30</b> | <b>2 741</b>    | <b>2 670,38</b> | <b>2 701</b>    | <b>2 633,95</b> | <b>2 674</b>    | <b>2 608,44</b> |

On constate une prévision d'évolution de - 3.6 % entre 2011 et 2014 en CDI ETP.



**APRR**

**ENSEMBLE**  
POUR BÂTIR NOTRE AVENIR

**Effectifs au 31 décembre par famille - hors CATS (réalisations et prévisions)**

| Familles                    | Réalisations au 31/12/2011 |                 | Prévisions 2012 |                 | Prévisions 2013 |                 | Prévisions 2014 |                 |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                             | CDI physiques              | CDI ETP         | CDI physiques   | CDI ETP         | CDI physiques   | CDI ETP         | CDI physiques   | CDI ETP         |
| Péage perception            | 430                        | 391,24          | 382             | 342,45          | 353             | 314,75          | 333             | 295,65          |
| Péage encadrement technique | 296                        | 292,60          | 304             | 300,80          | 303             | 299,80          | 303             | 299,81          |
| Péage commercial            | 94                         | 88,16           | 95              | 90,24           | 95              | 90,44           | 95              | 90,44           |
| dont turnover non connu     |                            |                 | -11             | -11             | -16             | -16             | -18             | -18             |
| Viabilité/Sécurité          | 995                        | 988,94          | 993             | 987,38          | 990             | 986,05          | 987             | 983,06          |
| Maintenance/Atelier         | 261                        | 260,80          | 267             | 266,80          | 266             | 265,80          | 264             | 263,80          |
| Structure                   | 702                        | 684,54          | 700             | 682,70          | 694             | 677,10          | 692             | 675,70          |
| <b>Total</b>                | <b>2 778</b>               | <b>2 706,30</b> | <b>2 741</b>    | <b>2 670,38</b> | <b>2 701</b>    | <b>2 633,95</b> | <b>2 674</b>    | <b>2 608,44</b> |

→ **Commentaires :**

- Les départs naturels (retraites, départs annoncés type CATS) sont imputés dans chaque famille.
- Les prévisions 2011 à 2014 ont été réalisées hors CATS, comptabilisées à part, elles font état d'une diminution, d'un effectif global de 98 salariés ETP, répartie principalement dans l'activité péage perception pour un total de 95 salariés et structure 9 salariés, quand en parallèle, l'encadrement péage technique et commercial évoluera sur cette période de + 9 salariés.
- Effectif viabilité-sécurité : prévision de -6 ETP d'ici fin 2014.
- Effectif maintenance- atelier : prévision de +3 ETP d'ici fin 2014.

2-2 : CATS

**Bilan départs CATS de 2011**

| Familles     | Péage perception | Péage encadrement technique | Viabilité/Sécurité | Total     |
|--------------|------------------|-----------------------------|--------------------|-----------|
| <b>Sites</b> |                  |                             |                    |           |
| DR Paris     | 2                | 2                           | 4                  | 8         |
| DR Rhin      | 2                | 1                           | 5                  | 8         |
| DR Rhône     | 4                | 0                           | 4                  | 8         |
| <b>Total</b> | <b>8</b>         | <b>3</b>                    | <b>13</b>          | <b>24</b> |

**Bilan des salariés dans le dispositif CATS au 31 décembre 2011**

| Familles     | Péage perception | Péage encadrement technique | Viabilité / sécurité | Total     |
|--------------|------------------|-----------------------------|----------------------|-----------|
| <b>Sites</b> |                  |                             |                      |           |
| DR Paris     | 13               | 2                           | 10                   | 25        |
| DR Rhin      | 8                | 2                           | 9                    | 19        |
| DR Rhône     | 15               | 3                           | 12                   | 30        |
| <b>Total</b> | <b>36</b>        | <b>7</b>                    | <b>31</b>            | <b>74</b> |

→ **Commentaires :**



**APRR**

**ENSEMBLE**  
POUR BÂTIR NOTRE AVENIR

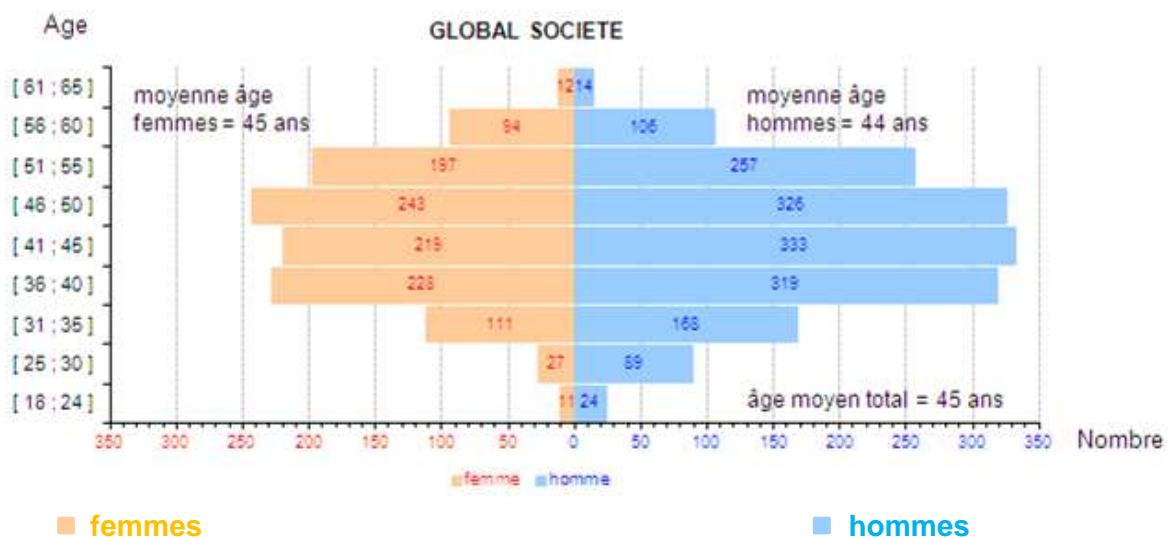
24 départs en CATS ont été enregistrés au cours de l'année 2011, ce qui porte à fin 2011 le nombre de salariés bénéficiant de la CATS à 74 dont 36 au péage, 31 en viabilité-sécurité et 7 en encadrement technique.

21 départs attendus d'ici fin avril 2012).

8 sont déjà planifiés pour 2012.

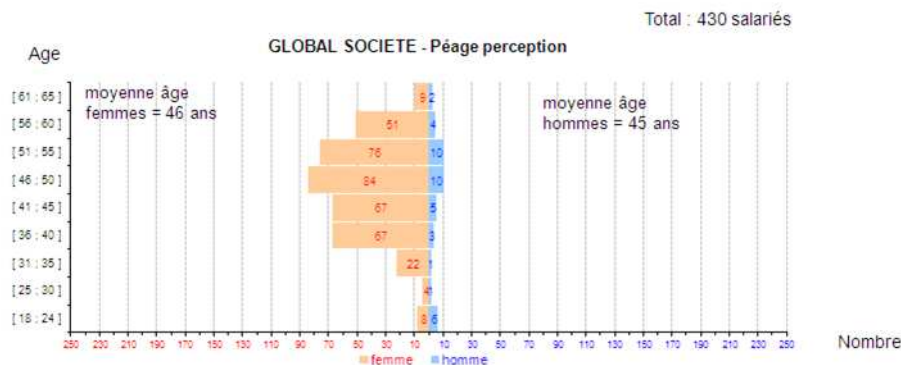
L'accord CATS cessera dans sa version actuelle au 30 avril 2012. Au total, ce sont 135 salariés qui ont bénéficié de la CATS soit + de 60% : 67 au péage, 63 en Viabilité sécurité, 3 au titre du handicap) Cet accord est tripartite (Etat, Société et Salarié) et ne sera pas reconduit.

### 2-3 : Pyramide des âges CDI physiques



26 salariés ont plus de 60 ans : 12 femmes et 14 hommes.

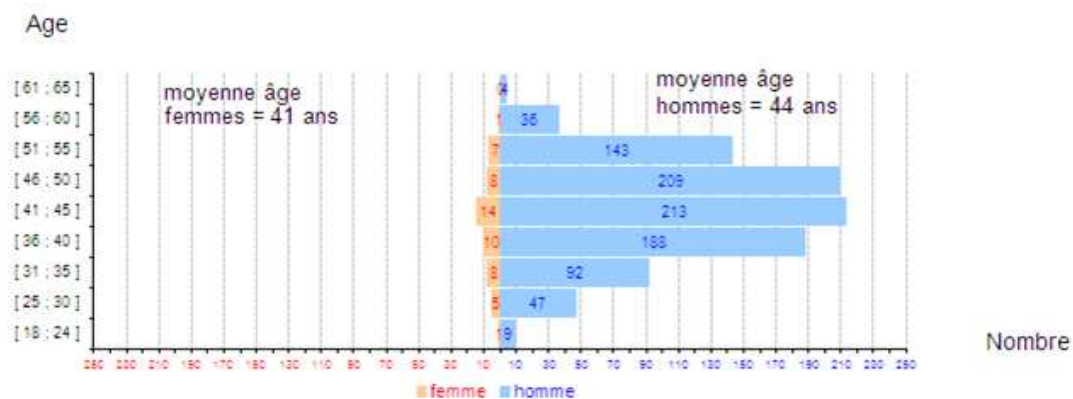
**Pyramide des âges au péage** : très fort déséquilibre au profit des femmes dans l'activité péage.



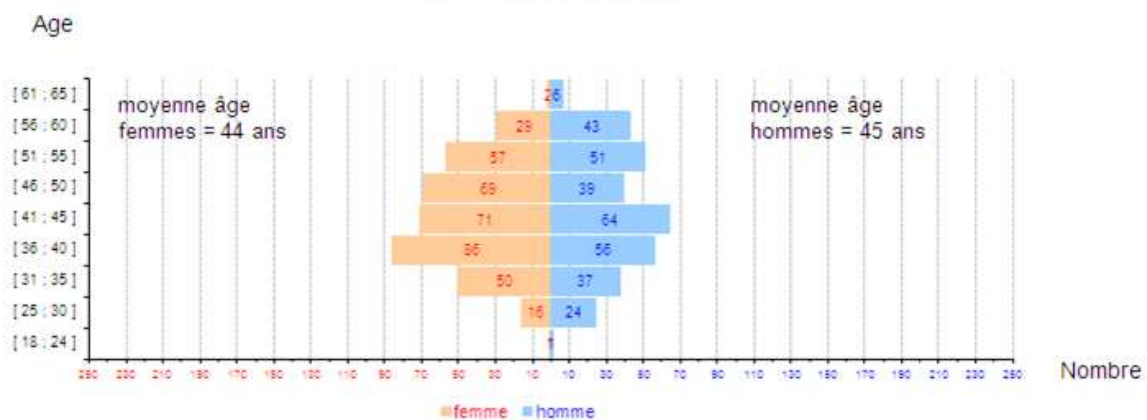
**Pyramide des âges en viabilité – sécurité** : très fort déséquilibre au profit des hommes dans les activités sécurité-viabilité et atelier

Néanmoins 54 Femmes travaillent dans cette activité soit 6%

GLOBAL SOCIETE - Viabilité / Sécurité



GLOBAL SOCIETE - Structure



→ Commentaires :

- La pyramide est très déséquilibrée du côté de la population Femmes au péage et n'est pas idéale pour les années à venir sans grande évolution possible,
- La pyramide est très déséquilibrée du côté de la population hommes en viabilité – Sécurité,
- Les effectifs des tranches d'âge 18-34 ans sont relativement faibles;
- APRR compte sur les embauches en 2011/2014 pour améliorer la pyramide des âges.

2-4 : Turnover (hors CATS)



**APRR**

**ENSEMBLE**  
POUR BÂTIR NOTRE AVENIR

|  | Péage perception | Péage encadrement technique | Péage commercial | Viabilité/ Sécurité | Maintenance / Atelier | Structure    | Toutes activités |
|--|------------------|-----------------------------|------------------|---------------------|-----------------------|--------------|------------------|
| SOCIETE  |                  |                             |                  |                     |                       |              |                  |
| Effectif physique 31/12/2011   | 430              | 295                         | 94               | 995                 | 251                   | 702          | 2 778            |
| Nombre de salariés entrés dans la société entre le 01/01/2011 et le 31/12/2011   | 6                | 0                           | 0                | 30                  | 10                    | 14           | 60               |
| Nombre de salariés ayant quitté la société entre le 01/01/2011 et le 31/12/2011* | 38               | 7                           | 2                | 44                  | 8                     | 30           | 129              |
| <b>Turnover</b>  | <b>10,23%</b>    | <b>2,36%</b>                | <b>2,13%</b>     | <b>7,44%</b>        | <b>6,90%</b>          | <b>6,27%</b> | <b>6,80%</b>     |

Il est donné en fonction des 6 familles retenues pour la GPEC (ref cf 5-1).

Total turnover (entrées +sorties) s'élève à 6.80 % en 2011 :

avec Péage perception : 10.23 % en 2011  
 Viabilité - sécurité : 7.44 % en 2011  
 Structure : 6.27 % en 2011

### 2-5 : Mobilité

- Mobilité géographique..... 19  
 - Mobilité géographique et professionnelle 34, dont 7 au péage, 12 en viabilité sécurité, 4 en Maintenance Atelier, 1 en structure  
 - Mobilité professionnelle..... 86 dont 44 au péage, 23 en viabilité sécurité, 5 en Maintenance Atelier, 14 en structure.

### 2-6 : Personnel en alternance et professionnalisation

35 salariés (12 F - 23 H) en contrat d'apprentissage.  
 52 salariés (33 F - 19 H) en contrat de professionnalisation.  
 Total 87 contrats en 2011.

### **3/ Plan de formation**

- Les objectifs :
  - ♦ Répondre aux besoins en compétences actuelles et futures de l'entreprise au regard de l'évolution des emplois
  - ♦ Favoriser l'employabilité des collaborateurs
  - ♦ Favoriser l'évolution professionnelle des salariés
  - ♦ Favoriser la mobilité au sein de l'entreprise et du Groupe

## Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

- Une politique RH de gestion des compétences déclinée à partir de 6 grandes catégories de dispositifs :



Une politique de gestion des compétences déclinée en 6 grandes catégories ;

- Consolider, élargir les compétences,
- Evaluer, valider les compétences,
- Partager les compétences,
- Réorienter les compétences,
- Permettre le développement professionnel,
- Organiser la mobilité professionnelle.

### Plan de formation par catégories d'actions

| Etablissements  | Directions centrales |               | PARIS              |               | RHIN               |               | RHONE              |               | Société            |               |
|---|----------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|
|   | Nbre de stagiaires   | Nbre d'heures | Nbre de stagiaires | Nbre d'heures | Nbre de stagiaires | Nbre d'heures | Nbre de stagiaires | Nbre d'heures | Nbre de stagiaires | Nbre d'heures |
| Adaptation au poste de travail et évolution et maintien dans l'emploi | 193                  | 4 577         | 585                | 12 564        | 519                | 12 875        | 562                | 10 827        | 1 859              | 40 843        |
| Développement des compétences   | 66                   | 2 018         | 80                 | 4 607         | 124                | 3 841         | 90                 | 4 071         | 360                | 14 537        |
| <b>Total</b>  | <b>259</b>           | <b>6 595</b>  | <b>665</b>         | <b>17 171</b> | <b>643</b>         | <b>16 716</b> | <b>652</b>         | <b>14 898</b> | <b>2 219</b>       | <b>55 380</b> |

Total 2011 :

2 219 stagiaires

55 380 heures de formation

**APRR****ENSEMBLE**  
POUR BÂTIR NOTRE AVENIR**Focus sur le plan de formation 2011**

| Formations   | Sessions | Stagiaires |
|--|----------|------------|
| Maintien des compétences des opérationnels sur la maintenance au péage (procédures et équipements)   | 17       | 64         |
| Lutter efficacement contre la fraude au péage (formation des responsables d'activité, correspondants fraude, des techniciens contrôle fraude)                        | 3        | 31         |
| Etre acteur de la télé exploitation (formation des opérateurs de supervision)  | 22       | 145        |
| Poursuite du déploiement des formations en matière d'environnement pour les ouvriers autoroutiers (gestion des produits et utilisation des produits phytosanitaires) | 16       | 72         |
| Optimiser notre efficacité lors des animations commerciales (formation des responsables conseillers clientèle et conseillers clientèle)                              | 13       | 98         |
| Formation au nouvel outil de prévision météorologique (cadres et encadrants prenant l'astreinte)   | 50       | 257        |

**Focus sur les formations du centre de Bourg en Bresse en 2011****→ Bilan 2011**

| Formations                                | Sessions | Stagiaires |
|---|----------|------------|
| Nouvel embauché viabilité-sécurité        | 3        | 23         |
| Reclassement patrouilleur                 | 2        | 9          |
| Exploiter et intervenir en toute sécurité | 7        | 78         |
| Météo : les fondamentaux                  | 2        | 14         |
| Opérateurs PC confirmés                   | 1        | 11         |
| VH pour opérationnels                     | 4        | 28         |
| L'astreinte en période hivernale          | 1        | 10         |
| L'astreinte sécurité                      | 1        | 11         |
| Tracé                                     | 2        | 16         |

**→ Perspectives 2012**

| Formations                                | Stagiaires |
|---|------------|
| Nouvel embauché viabilité-sécurité        | 23         |
| Reclassement patrouilleur                 | 2          |
| Exploiter et intervenir en toute sécurité | 288        |
| Météo : les fondamentaux                  | 6          |
| Opérateurs PC confirmés                   | 3          |
| VH pour opérationnels                     | 34         |
| L'astreinte en période hivernale          | 12         |
| L'astreinte sécurité                      | 11         |
| Tracé                                     | 26         |



APRR

**ENSEMBLE**  
POUR BÂTIR NOTRE AVENIR

23 sessions réalisées en 2011 et 220 stagiaires accueillis.

*La perspective 2012 compte actuellement 9 thématiques de formation pour 405 stagiaires.*

### **Focus sur les formations pour favoriser l'employabilité / filière péage : bilan au 31/12/2011 du déploiement de l'AE 2004.3**

- ♦ 232 passeports Métiers préparés
- ♦ 36 000 heures de formation consacrées à la réalisation des passeports Compétences
- ♦ 500 collaborateurs de la filière péage-perception ont évolué vers un autre poste (agent de maintenance qualité, conseiller clientèle, opérateur de supervision, fonctions supports...)

### **Focus sur les formations pour favoriser l'employabilité / filière péage : bilan au 31/12/2011 du déploiement de l'AE 2009.5**

- ♦ **Accompagnement des receveurs et receveurs-chefs vers la polyvalence :**
  - 10 sessions de formation de tuteur : + de 80 tuteurs formés et 900 heures de formation consacrées aux tuteurs
  - 316 personnes accompagnées
  - 6 387 heures réalisées (formation + tutorat)

### **Focus sur les formations pour favoriser l'employabilité / filière péage : maintien des compétences du personnel de la filière péage**

- ♦ **Objectifs :**
  - maintenir les compétences des opérationnels de l'activité péage (perception et clientèle) au niveau attendu pour répondre aux évolutions de cette filière
- ♦ **Bilan 2011 :**
  - 178 départs en formation soit 1 500 heures
  - formations : fraude, télé-exploitation, maintenance au péage, animations commerciales, communication à distance, Sitel...





APRR

**ENSEMBLE**  
POUR BÂTIR NOTRE AVENIR

## Focus sur le déploiement de l'AE 2010.2 : la prévention des risques psychosociaux

- ◆ **Bilan des formations à destination des membres des « Commissions Qualité de Vie au Travail » :**
  - 7 sessions (de décembre 2010 à février 2011) : 52 salariés formés
  
- ◆ **Bilan 2011 des formations à destination des managers :**
  - 24 sessions (de décembre 2010 à fin 2011) : 157 salariés formés
  
- ◆ **Perspectives 2012 :**
  - 15 sessions programmées sur l'année

## Nouveaux dispositifs de développement des compétences

- Les rendez vous du management : un cycle de 8 conférences sur les thèmes de l'actualité managériale et de l'innovation. ? plus de 200 salariés ont participé à ces conférences en 2011.
- Parcours de formation pour les jeunes cadres dans l'objectif de leur évolution professionnelle. Cette formation s'est réalisée pour 9 jeunes cadres de mai 2011 à février 2012.

## Le DIF

2 278 heures de DIF en 2011 dont 32% pour les femmes et 68% pour les hommes.

Durée moyenne 28 H

Taux d'acceptation des DIF : 78%

Un cumul acquis de 120 h (maxi)

Depuis 2005, 712 départs en DIF

## Le CIF

18 congés formation en cours en 2011 (14 F – 4 H)

4 bilans de compétences

5 congés VAE

## **4/ Cartographie des emplois**

**Au 28 février 2012, une cartographie de 256 emplois répartis sur 11 familles :**



APRR

**ENSEMBLE**  
POUR BÂTIR NOTRE AVENIR

|   |    |                         |    |
|---|----|-------------------------|----|
| Management  | 17 | Systèmes d'information  | 34 |
| Installations d'exploitation et maintenance         | 23 | Ressources humaines     | 27 |
| Péage, clientèle, commercial                        | 13 | Gestion finances        | 25 |
| Péage perception contrôle                           | 21 | Activités supports      | 35 |
| Viabilité, génie civil, construction, environnement | 30 | Assistance, secrétariat | 9  |
| Sécurité trafic                                     | 22 |                         |    |

Au 28 février 2012, 256 emplois sont répartis dans 11 familles.

Cette cartographie prend en compte des modifications d'emplois survenus dans le cadre de :

- La réorganisation des PC :  
création du poste technicien Achats / filière Achats,  
poste technicien contrôle fraude déjà existant,
- Evolution du processus de recouvrement péage,
- Création du poste agent de recouvrement,
- Création de postes uniques dans les fonctions supports,

Demande en commission que les postes nouvellements créés apparaissent en couleur dans la cartographe des emplois.

### 5/ Questions diverses

Point particuliers relevé en commission concernant le projet de réorganisation de la viabilité sécurité :

Demande des OS d'intégrer dans GPEC l'incidence de la réorganisation.

Synthèse du CR établi par Bernard Aversenq – DSC CFE-CGC APRR