



Contrat de génération
UES Darty Ouest

Diagnostic annexé

DEFINITION DES LIMITES D'AGE

Jeunes = moins de 26 ans

Seniors = 55 ans et +

1 / BILAN ACCORDS EN FAVEUR DES SALARIES AGES

I - Objectifs chiffrés de maintien de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

	Objectif au 31/12/2012	Au 31/12/2009	Au 31/12/2010	Au 31/12/2011	Au 31/12/2012
Taux d'emploi des 55 ans et plus	3%	2,77%	2,99%	3,75%	3.37%

II - Domaines d'action en faveur des salariés âgés au sein de l'entreprise

A - Recrutement des seniors dans l'entreprise

	Objectif au 31/12/2012	Au 31/12/2009	Au 31/12/2010	Au 31/12/2011	Au 31/12/2012
Taux d'emploi des 50 ans et plus	7%	5,73%	7,08%	8,22%	7.96%

B - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité professionnelle et la retraite

1 - Cumul emploi retraite

L'objectif est l'information dans 100% des cas de la possibilité de cumul emploi-retraite dans le courrier actant de l'acceptation par l'entreprise de la demande de départ à la retraite du salarié

	Au 31/12/2009	Au 31/12/2010	Au 31/12/2011	Au 31/12/2012
Nombre de salariés cumulant emploi et retraite porté à la connaissance de l'entreprise	1	0	0	1

2 - Gestion prévisionnelle (à 5 ans) de la fin de carrière

Majoration de l'indemnité de départ volontaire en retraite :

L'objectif chiffré est de la majoration dans 100% des cas de l'indemnité de départ à la retraite

	Au 31/12/2009	Au 31/12/2010	Au 31/12/2011	Au 31/12/2012
Nombre de passage à temps partiel des seniors	0	1	0	0
Montant des surcotisations patronales prises en charge par l'entreprise	0 €	0 €	0 €	0 €

Passage à temps partiel avec maintien des droits dès 55 ans des E.O.T (employés-ouvriers-techniciens) :

L'objectif chiffré est l'étude prioritaire dans 100% des cas des demandes de passage à 4/5^{ème} des salariés de plus de 55 ans.

	Au 31/12/2009	Au 31/12/2010	Au 31/12/2011	Au 31/12/2012
Nombre de départs en retraite	7	3	4	4
Montant global de majoration des indemnités de départ en retraite	0 €	0 €	0 €	0 €

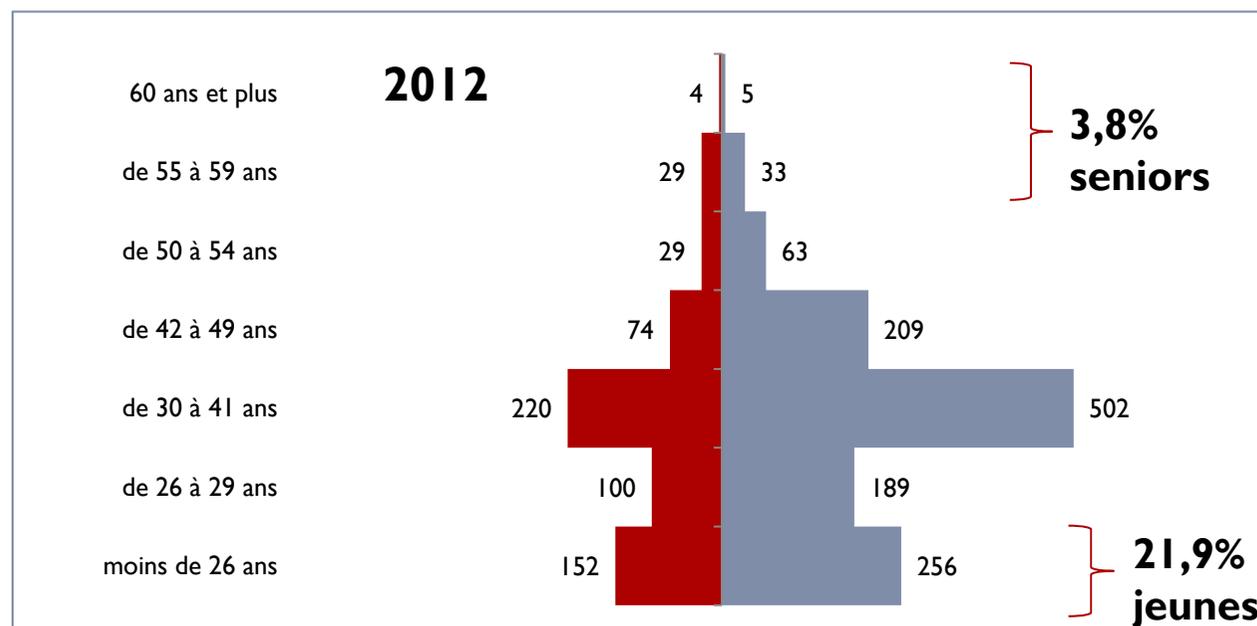
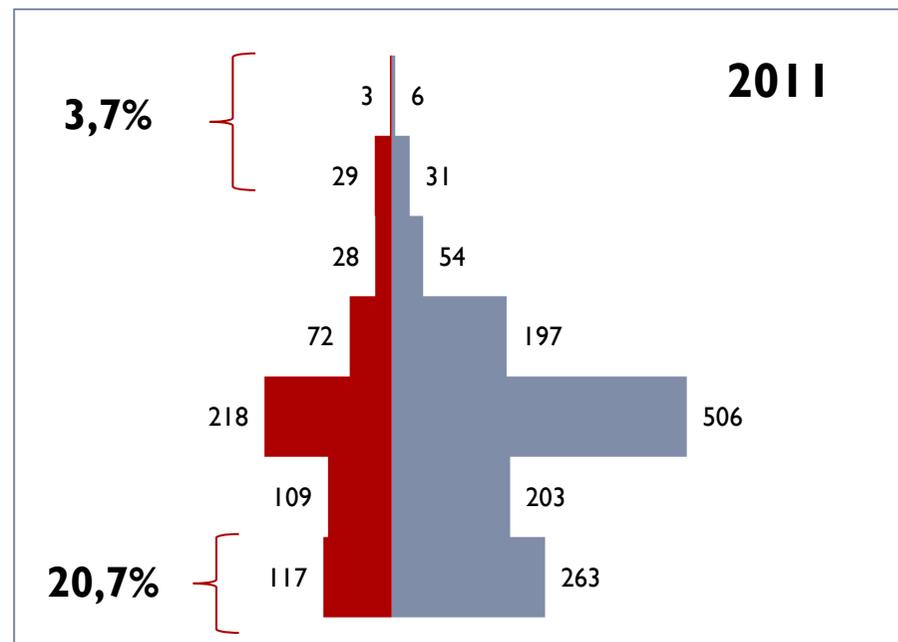
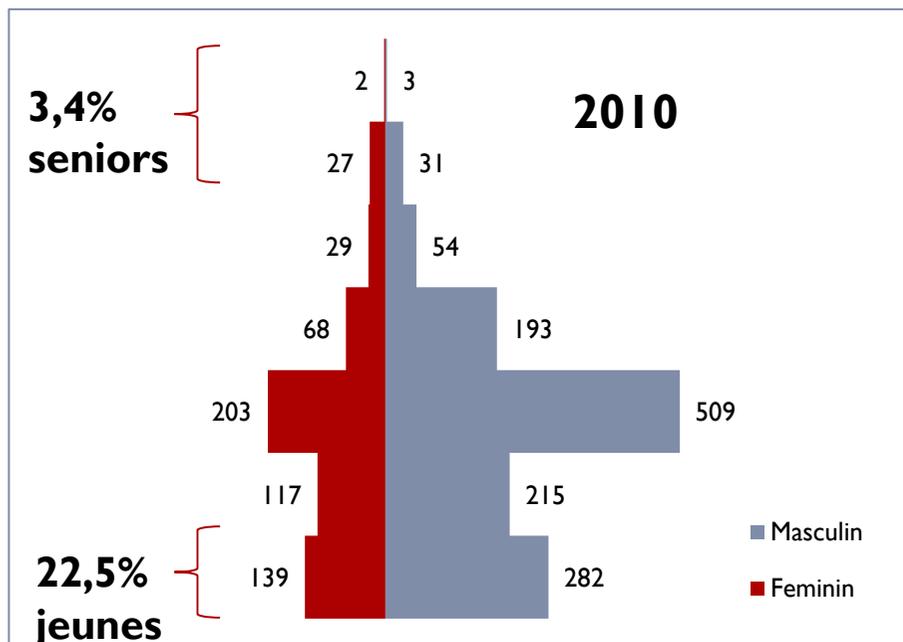
C. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

	Objectif au 31/12/2012	Au 31/12/2009	Au 31/12/2010	Au 31/12/2011	Au 31/12/2012
Pourcentage de tuteurs de plus de 45 ans/ Nombre de tuteurs total	10%	6,67%	6,17%	12,03%	13.04 %

2 / PYRAMIDE DES AGES

Collaborateurs en CDI

au 31/12/N



3 / CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET
DES SALARIES AGES ET L'EVOLUTION DE
LEUR PLACE RESPECTIVE SUR LES 3
DERNIERES ANNEES

- a) par tranche d'âge
- b) Ancienneté moyenne
- c) temps partiel/temps complet
- d) par métier
- e) Nombre recrutements
- f) Jours de formation
- g) Nombre d'apprentis et contrat de pro
- h) handicap
- i) maladie
- j) accidents du travail
- k) turn-over

Par tranche d'ancienneté (CDI)

		2010				2011				2012			
		Féminin	Masculin	Total	Répartition	Féminin	Masculin	Total	Répartition	Féminin	Masculin	Total	Répartition
Jeunes	moins de 1 an	61	104	165	39%	51	79	130	34%	89	115	204	50%
	1 an	27	79	106	25%	35	76	111	29%	15	33	48	12%
	2 ans	22	37	59	14%	12	49	61	16%	28	36	64	16%
	de 3 à 4 ans	21	46	67	16%	16	41	57	15%	17	56	73	18%
	de 5 à 9 ans	8	16	24	6%	3	18	21	6%	3	16	19	5%
Total		139	282	421	100%	117	263	380	100%	152	256	408	100%

		Féminin	Masculin	Total	Répartition	Féminin	Masculin	Total	Répartition	Féminin	Masculin	Total	Répartition
Seniors	moins de 1 an	1		1	2%	1		1	1%		2	2	3%
	1 an	1		1	2%	2		2	3%	1		1	1%
	2 ans					1	1	2	3%				
	de 3 à 4 ans		3	3	5%		2	2	3%	3	2	5	7%
	de 5 à 9 ans	3	1	4	6%	1	1	2	3%	1	3	4	6%
	de 10 à 14 ans	5	6	11	17%	6	4	10	14%	7	2	9	13%
	de 15 à 19 ans	7	15	22	35%	4	16	20	29%	3	14	17	24%
	20 ans et plus	12	9	21	33%	17	13	30	43%	18	15	33	46%
Total		29	34	63	100%	32	37	69	100%	33	38	71	100%

Ancienneté moyenne (CDI)

	2010			2011			2012		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Jeunes	1,42	1,35	1,40	1,57	1,09	1,42	1,66	1,19	1,48
Seniors	17,29	16,86	17,10	18,76	17,09	17,99	17,77	18,24	17,99

Temps complet / temps partiel (CDI)

		2010				2011				2012			
		Hommes	Femmes	Total	Répartition	Hommes	Femmes	Total	Répartition	Hommes	Femmes	Total	Répartition
Jeunes	Temps complet	207	87	294	70%	192	79	271	71%	127	59	186	46%
	Temps partiel	75	52	127	30%	71	38	109	29%	129	93	222	54%
	Total	282	139	421	100%	263	117	380	100%	256	152	408	100%
Seniors	Temps complet	30	26	56	89%	31	29	60	87%	30	30	60	85%
	Temps partiel	4	3	7	11%	6	3	9	13%	8	3	11	15%
	Total	34	29	63	100%	37	32	69	100%	38	33	71	100%

Par métier (CDI)

		2010				2011				2012			
Emploi		Masculin	Féminin	Total	Répartition	Masculin	Féminin	Total	Répartition	Masculin	Féminin	Total	Répartition
Jeunes	Employé LOG	57		57	14%	54		54	14%	46		46	11%
	Employé PDV	47	41	88	21%	33	20	53	14%	25	26	51	13%
	Employé SAV	11	13	24	6%	9	12	21	6%	7	6	13	3%
	Employé siège	1		1	0%	1		1	0%		1	1	0%
	Encadrant LOG	1		1	0%	1		1	0%				
	Encadrant PDV	7	5	12	3%	10	7	17	4%	9	3	12	3%
	Technicien SAV	36	2	38	9%	23	1	24	6%	17	1	18	4%
	Vendeur	122	78	200	48%	131	77	208	55%	152	115	267	65%
Total Jeunes		282	139	421	100%	263	117	380	100%	256	152	408	100%
Seniors	Employé LOG	4		4	6%	4		4	6%	3		3	4%
	Employé PDV	1	3	4	6%	2	5	7	10%	1	5	6	8%
	Employé SAV	1	3	4	6%		2	2	3%		3	3	4%
	Encadrant LOG					1		1	1%	2		2	3%
	Encadrant PDV	2	1	3	5%	1	1	2	3%	1	1	2	3%
	Encadrant SAV	4	1	5	8%	5	1	6	9%	2		2	3%
	Encadrant siège	1		1	2%	2		2	3%	2	1	3	4%
	Technicien SAV	17		17	27%	17		17	17%	19		19	27%
Vendeur	4	21	25	40%	5	23	28	41%	8	23	31	44%	
Total Seniors		34	29	63	100%	37	32	69	100%	38	33	71	100%

Nombre de recrutements

		2010				2011				2012			
Type de contrat		Masculin	Féminin	Total général	Répartition	Masculin	Féminin	Total général	Répartition	Masculin	Féminin	Total général	Répartition
Jeunes	CDD	502	317	819	73%	458	305	763	74%	298	225	523	63 %
	CDI	200	99	299	27%	171	93	264	26%	176	132	308	37%
Total jeunes		702	416	1118	100%	629	398	1027	100%	474	357	831	100%
Seniors	CDD		1	1	25%	2	1	3	60%	4	4	8	80%
	CDI	2	1	3	75%	1	1	2	40%	2		2	20%
Total seniors		2	2	4	100%	3	2	5	100%	6	4	10	100%

		2010				2011				2012			
TOUT AGE		Masculin	Féminin	Total général	Répartition	Masculin	Féminin	Total général	Répartition	Masculin	Féminin	Total général	Répartition
CDD		752	438	1190	69%	652	417	1069	71%	452	322	774	64%
Poids des jeunes sur le total des recrutements		66%	72%	69%		70%	73%	71%		66%	70%	68%	
CDI		365	168	533	31%	279	156	435	29%	273	168	441	36%
Poids des jeunes sur le total des recrutements		55%	59%	56%		61%	60%	61%		64%	79%	70%	
Total		1117	606	1723	100%	931	573	1504	100%	725	490	1215	100%

Formation

		2010			2011			2012		
		Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Jeunes	Nb de journées formation	682	396	1 079	671	299	970	369	145	514
	Effectif CDI au 31/12	282	139	421	263	117	380	256	152	408
	Moy formation/ salarié	2,4	2,9	2,6	2,6	2,6	2,6	1,4	1,0	1,3
<hr/>										
Seniors	Nb de journées formation	73	25	98	81	22	103	72	21	93
	Effectif CDI au 31/12	34	29	63	37	32	69	38	33	71
	Moy formation/ salarié	2,1	0,9	1,5	2,2	0,7	1,5	1,9	0,6	1,3
<hr/>										
Autres (26 à 54 ans)	Nb de journées formation	2 138	658	2 796	2 900	581	3 480	2 421	637	3 058
	Effectif CDI au 31/12	971	417	1 388	960	427	1 387	963	423	1 386
	Moy formation/ salarié	2,2	1,6	2,0	3,0	1,4	2,5	2,5	1,5	2,2

Alternance (contrats signés dans l'année)

▶ Apprentis :

2010			2011			2012		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
16	8	24	14	7	21	9	4	13

▶ Contrats de professionnalisation

2010			2011			2012		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
31	23	54	31	25	56	41	24	65

Handicap

		2010			2011			2012		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Jeunes	Effectif handicapés	0	1	1	0	1	1	0	2	2
	Poids des jeunes sur total effectif handicap	-	33%	5%	-	25%	3%	-	33%	7%
	Poids des jeunes sur total effectif CDI	15%	7%	23%	14%	6%	21%	14%	8%	22%
	Total Handicapés	16	3	19	26	4	30	23	6	29
Seniors	Effectif handicapés	0	1	1	2	1	3	1	1	2
	Poids des seniors sur total effectif handicap	-	33%	5%	8%	25%	10%	4%	33%	7%
	Poids des seniors sur total effectif CDI	2%	2%	3%	2%	2%	4%	2%	2%	4%

Maladie

Nbre de jours œuvrés de maladie des CDI en 2012

	Masculin	Féminin	Total
moins de 26 ans	1 307	1 575	2 882
de 26 à 29 ans	1 388	2 257	3 645
de 30 à 41 ans	6 116	3 902	10 018
de 42 à 49 ans	1 786	710	2 496
de 50 à 54 ans	1 213	701	1 914
de 55 à 59 ans	317	1 187	1 504
60 ans et plus	26	104	130
Total 2012	12 153	10 436	22 589
Rappel 2011	9 823	6 673	16 496
Rappel 2010	5 860	9 234	15 094

Accident du travail

		2010			2011			2012		
		Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Jeunes	Effectif en accident avec arrêt	22	2	24	26	9	35	19	11	30
	Poids des jeunes sur total effectif ayant eu un accident	21%	12%	19%	35%	20%	22%	18%	46%	24%
Poids des jeunes sur total effectif CDI		15%	7%	23%	14%	6%	21%	14%	8%	22%
Total effectif en accident avec arrêt		107	17	124	130	26	156	103	24	5
Seniors	Effectif en accident avec arrêt	6	1	7	4	1	5	3	2	5
	Poids des seniors sur total effectif ayant eu un accident	6%	6%	6%	4%	3%	3%	3%	8%	4%
	Poids des seniors sur total effectif CDI	2%	2%	3%	2%	2%	4%	2%	2%	4%

Turn over

		2010			2011			2012		
		Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Jeunes	Effectif jeunes ayant démissionné ou rupture amiable	115	48	163	71	58	129	93	43	136
	Poids des jeunes sur total effectif ayant eu démissionné ou rupture	54%	46%	52%	36%	48%	41%	50%	46%	49%
Poids des jeunes sur total effectif CDI		15%	7%	23%	14%	6%	21%	14%	8%	22%
Total effectif démissionnaire ou rupture amiable		212	104	316	195	121	316	186	94	280
Seniors	Effectif senior ayant démissionné ou rupture amiable	2	1	3	2	4	6	4	3	7
	Poids des seniors sur total effectif ayant démissionné ou rupture	0,94%	1%	0,95%	1%	3%	2%	2%	3%	3%
Poids des seniors sur total effectif CDI		2%	2%	3%	2%	2%	4%	2%	2%	4%

4 / PREVISIONS DE DEPART EN RETRAITE

PREVISIONS DE DEPART EN RETRAITE

En 2013 :

14 salariés auront 58 ans (1955)

11 salariés auront 59 ans (1954)

7 salariés auront 60 ans (1953)

5 salariés auront 61 ans (1952)

3 salariés auront 62 ans (1951)

1 salarié aura 63 ans (1950)

1 salarié aura 64 ans (1949)

En fonction de l'âge auquel ils ont débuté leur activité, ils peuvent prétendre à un départ en retraite à compter de l'âge de 60 ans (carrière longue) jusqu'à 67 ans.

5 / PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

Sur l'année 2013, nous envisageons de recruter :

200 CDI

400 CDD

6 / COMPETENCES DONT LA
PRESERVATION EST CONSIDEREE
COMME ESSENTIELLE

COMPETENCES CLES

Les métiers de Technicien et Vendeur sont considérés comme des compétences clés nécessitant un savoir-faire, dont la transmission est essentielle.

7 / METIERS DANS LESQUELS LA
PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES
EST DESEQUILIBREE

METIERS

Les métiers de la livraison et de la technique sont des métiers dans lesquels le nombre de femmes est respectivement inexistant ou extrêmement faible.

Les filières techniques au niveau de la formation initiale comportent à l'origine un nombre de population féminine très limité.

Les métiers de la livraison comportant des contraintes physiques importantes, freinent le recrutement de la population féminine.

8 / CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES/PENIBILITES

L'article D. 4121-5 du code du travail issu du décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 pris en application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites précise que les facteurs de pénibilité résultent :

- soit de contraintes physiques marquées ;
- soit de l'environnement physique agressif ;
- soit de certains rythmes de travail.

1° Les contraintes physiques marquées

S'agissant des contraintes physiques marquées, sont plus particulièrement recherchées celles qui sont liées aux :

- manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ;
- postures pénibles, c'est-à-dire positions forcées des articulations ;
- et aux vibrations mécaniques, c'est-à-dire aux vibrations transmises aux mains et aux bras (entraînant des risques de type troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires) et transmises à l'ensemble du corps (entraînant des risques de lombalgies et de microtraumatismes de la colonne vertébrale).

2° L'environnement physique agressif

L'environnement physique agressif se décline, lui, en :

- agents chimiques dangereux et cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), y compris poussières et fumées, susceptibles de présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- activités exercées en milieu hyperbare (pression relative supérieure à 100 hectopascals avec ou sans immersion) ;
- températures extrêmes et bruit.

3° Les rythmes de travail particuliers

La prévention des risques liés aux rythmes de travail particuliers concerne les facteurs de pénibilité suivants :

- le travail de nuit tel que défini dans le code du travail (C. trav., art. L. 3122-29 à L. 3122-31),
- le travail en équipes successives alternantes (par exemple les 3 × 8),
- et le travail répétitif (caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini).

	Salariés concernés en %		
	Total	+ de 50 ans	+ de 55 ans
contraintes physiques marquées			
manutention manuelle des charges	0	0	0
postures pénibles	0	0	0
vibrations mécaniques	0	0	0
environnement physique agressif			
agents chimiques dangereux et cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)	0	0	0
activités exercées en milieu hyperbare	0	0	0
températures extrêmes et bruits	0	0	0
rythmes de travail particuliers			
travail de nuit	0	0	0
travail en équipes successives alternantes (par ex. 3X8)	0	0	0
travail répétitif	0	0	0