



CE mai 2015

Après les communications, la suite des bilans sociaux.

Le Président de l'instance informe de la mise en œuvre de la Web TV (information communiquée avec les bulletins de salaire). Dans la mesure où ce point a été abordé antérieurement en DP, la CFDT a indiqué avoir retenu que l'employeur procède dans les formes requises quant aux possibilités pour les salariés de faire valoir leur droit à l'image.

Sur le GIE Mgen Technologie, la CFDT a souhaité bonne suite aux collègues qui quittent MGEN Union pour rejoindre cette structure (tous les salariés ciblés, sauf 5 personnes qui ont choisi de rester Mgen Union avec mise à disposition auprès du GIE). La CFDT a remercié l'employeur de la sollicitation de l'inspection du travail pour le transfert de contrats des salariés protégés, même si, s'agissant d'un transfert volontaire, l'inspection du travail s'est déclarée incompétente.

En ce qui concerne l'intégration des collègues de la MGET, le CHSCT était programmé à la suite du CE. En attente du rapport d'expertise demandé par les élus CCE, la CFDT a souhaité la meilleure intégration qui soit pour les collègues venant de la MGET, comme pour les collègues actuellement en poste qui parfois s'inquiètent de l'arrivée de ces nouveaux collègues en mobilité interne, parfois placés en responsabilité. On sera bien entendu attentifs à intégrer au mieux, tout en ménageant les personnels en place. L'opération est d'ampleur. Le mode de fonctionnement et la culture de la MGET est très différent de ce que nous connaissons à la MGEN. Il faudra qu'on accueille, mais aussi qu'on intègre effectivement ces collaborateurs. Chacun doit trouver sa place, et on veillera à ce qu'il y ait le moins de perturbations possibles tant dans les équipes accueillantes que dans les équipes accueillies immédiatement et dans la durée.

Adoption du procès-verbal du 26 février 2015

Adopté à l'unanimité

Information sur le Bilan du travail à temps partiel - Année 2014

59 salariés sur les 588 présents au 31 décembre 2014 sont à temps partiels, soit 14,2% de l'effectif. Parmi ces 59 salariés, 10 journalistes pigistes et 3 médecins ou dentistes conseil (2 hommes et 11 femmes), soit 46 salariés à temps partiels. Le temps partiel concerne 7 employés, 5 techniciens et agents de maîtrise, 47 cadres ramenés à 34 hors journalistes pigistes et médecins/dentistes conseil. En dehors des deux secteurs concernés, communication et médical, la majeure partie des temps partiels sont en Audit / maîtrise des risques/ contrôle de gestion, juridique, comptabilité finances et santé / prévention. La durée la plus fréquente reste le 4/5^e de temps. 3 salariés en février et avril parmi eux ont fait des heures complémentaires, en particulier liées à la clôture d'exercice comptable. On retient 17 passages à temps partiels en 2014 et 11 passages à temps plein sur le même exercice (pas de refus). Dans les recrutements à temps partiels, on dénombre un recrutement CDI et 6 recrutements CDD. Parmi les temps partiels, nous comptons 2 mi-temps thérapeutiques, 1 aménagement de fin de carrière, 1 invalidité 1^{ere} catégorie, 8 congés parentaux.

A notre avis, il serait intéressant de distinguer, sur la base d'un document pérenne et dans la suite, les différents motifs de temps partiels.

A noter qu'il sera nécessaire de faire des ajustements à ce bilan en raison de la nouvelle réglementation sur les temps partiels.

Information sur le Bilan sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail – Année 2014

38 CDI et 69 CDD recrutés en 2014 (précarité liée à l'arrivée de la MGET), 38 CDI et 57 CDD en départ, 0,25% salariés d'entreprises de travail temporaire (1 personne intérimaire sur très courte période), 264 prestataires extérieurs.

22 accidents survenus aux salariés dans l'année. C'est souvent l'environnement de l'entreprise qui est en cause sur les accidents de trajet (gare Montparnasse), sans évoquer l'accessibilité pour les salariés en situation de handicap. Quelques accidents plus spécifiques en logistique, mais pas d'autre particularité sur fonctions ou filières.

La CFDT a pointé les aspects positifs des aménagements dans l'entreprise au bénéfice des salariés, notamment l'installation de la cafétéria du 2^e et de la salle de sport, qui renforcent les liens sociaux, la convivialité et, globalement, la santé des salariés.

Information consultation sur le Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes - Année 2014

L'avis de la Commission sera rendu en juin compte tenu de la charge de travail et syndicale actuelle. Cependant, au regard des données communiquées par l'employeur, il a été possible de se prononcer sur le rapport de situation comparée qui a fait l'objet d'un vote « pour » à l'unanimité.

La présidente de la commission a mentionné l'absence de points démontrant des inégalités flagrantes, mais a noté de nombreux mouvements dans l'entreprise qui ont des incidences sur la lecture du rapport. La situation comparée est plutôt pointée positivement.

La CFDT a cependant appelé l'attention sur l'écart relatif à la durée moyenne entre deux promotions (changement de classe) en défaveur des femmes et a demandé à disposer de la donnée en nombre de personnes concernées. Elle a également demandé à connaître le nombre de personnes qui n'auraient eu aucune promotion depuis 2004 (correspondance avec le changement conventionnel comme la mention « durée moyenne entre deux promotions ») et qui sont encore à l'effectif.

Sur les congés, la CFDT a noté le faible nombre de congés parentaux et considère que de nouvelles informations sont indispensables pour que les pères s'emparent de leur droit. On note avec satisfaction l'évolution sur les solidarités familiales, mais dont seules les femmes se sont appropriées à ce stade.

La CFDT a également souhaité dans la suite avoir les moyennes d'ancienneté en 1^{er} et 9^{eme} déciles (nous l'avons sur la médiane).

Sur les C1, nous avons noté que l'ancienneté moyenne n'expliquait pas nécessairement les écarts salariaux et, de fait, les effectifs de cette classe sont de nature à lisser un certain nombre de différentiel. En C2, il y a également un écart à la médiane mais avec des anciennetés assez proches femmes / hommes. Pour les classes E3 et T2, on note des écarts en défaveur des femmes, mais avec des anciennetés masculines supérieures à celles des femmes.

Sur le 9^{eme} décile, les écarts restent importants et se creusent, mais nous avons une absence de visibilité sur les moyennes d'anciennetés sexuées sur le décile.

L'employeur a effectivement procédé à des correctifs dans le cadre de l'enveloppe dédiée. Cependant, les nombreux mouvements d'entrées et sorties induisent des modifications dans la structure des qualifications, les filières, les données sociologiques, les anciennetés notamment, et les salaires. L'effort se poursuivra car certains écarts ne peuvent pas actuellement s'expliquer avec les données objectivées recueillies.

Dans le cadre du nouvel accord, il nous faudra accentuer la démarche de sensibilisation sur conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée.

Projet de mise en place d'un outil d'évaluation des formations - Information

La MGEN souhaite mettre en œuvre un outil de formation sous forme dématérialisée se substituant au questionnaire papier. Le salarié sera sollicité par mail par une société spécialisée extérieure, ce qui permettra d'avoir très rapidement, sous forme exploitable, les mesures d'évaluation de la formation. C'est une évolution d'outils en modernisation qui permettra notamment de s'ajuster aux besoins de formation et d'adapter les questionnaires d'évaluation à la formation dispensée et donc, éventuellement, d'ajuster la formation (évaluation des niveaux en aval, évaluation de la qualité et de la pertinence de la formation en termes d'acquisition de connaissances en amont). Les managers peuvent intervenir sur la forme du questionnaire amont. Il peut également y avoir sollicitation du manager sur ce qu'il a perçu des améliorations des compétences de ses collaborateurs post-formation. Cette démarche prendra effet à la rentrée.

La CFDT a insisté sur l'intérêt d'une évaluation sur trois temps, évaluation des besoins, évaluation à chaud et évaluation à froid.

Prochain Comité d'Etablissement le 23 juin 2015

Pour les prestations CE (tourisme ou œuvres sociales) : <http://www.cceuesmgen.fr>

Vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic

<http://www.cfdt-mgen.org>