



Encore des « inconnues » au Bilan Social

Dans le cadre de ses communications, le Président du Comité d'Etablissement informe de la démission de la Présidente de la Commission Formation, et donc du secrétariat adjoint (2^{ème} secrétariat adjoint) qui y est attaché. Ce mandat était occupé par une élue CGT. Il sera donc procédé, pour ces postes, à de nouvelles élections lors du Comité d'Etablissement de mai 2009.

Présentation du Bilan social 2008 : information consultation (article L. 2323-68 et 2323-72 du Code du Travail).

Les représentants CFDT, suivis par l'ensemble des élus du Comité d'établissement se sont prononcés en abstention sur ce bilan. Si, au contraire des années passées, nous avons eu le rapport dans les délais réglementaires pour son examen, ainsi que la présentation relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, nous avons noté, comme précédemment, qu'il manquait certaines données :

- Indépendamment des catégories socioprofessionnelles, doivent être en effet fournis, outre l'ensemble des composantes de la rémunération (dont primes individuelles pour lesquelles la CFDT a revendiqué l'information due lors des précédentes négociations), les éléments par classification détaillée (E1, E2, etc.) en référence à la convention collective, afin de pouvoir conduire une analyse.
- Par ailleurs, doit être remis nombre d'informations concernant l'égalité professionnelle et la situation comparée entre les femmes et les hommes. Nous comprenons que l'employeur privilégie les instances de négociations dans la démarche de résorption des écarts constatés, nous rappelons cependant le rôle de chaque instance et l'obligation d'une présentation permettant le débat.

Les élus CFDT ont aussi pointé l'importance des régies, en constante augmentation, et les coûts afférents qui représentent presque deux tiers de la masse salariale de Mgen Union (219 régies pour 9,5 M€ - dont 158 en « autres » notamment secteur « informatique » - au regard de 377 salariés Union pour une masse salariale de 15,5M€).

Nous avons également souhaité connaître le nombre de salariés promus d'une classe à une autre.

Nous avons souligné la faible réponse aux demandes de logements locatifs (1 salarié satisfait pour 27 demandes formulées au Siège / 394 en Ile de France). Nous savons les difficultés de logement sur Paris et Région, néanmoins ne serait-il pas opportun de songer à une diversification du parc immobilier très « localisé » (La Verrière et La Villette essentiellement) ?

Nous avons interrogé sur les stratégies mises en œuvre par l'employeur pour le maintien dans l'emploi des salariés seniors en référence à la loi de financement de la Sécurité sociale - article 87 - malgré l'axe qu'il envisage d'adopter à l'accord GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

A noter qu'actuellement le taux d'absentéisme maladie est quasi inexistant sur l'entreprise Union. Nous serons attentifs à l'évolution de cet indicateur dans les années à venir. Fallait-il donc rigidifier les conditions de travail (plages fixes) au regard d'une présence avérée ? Dans le même temps, l'embauche couvre tout juste les départs annuels (augmentation du nombre de démissions).

Quelques notes sur le bilan social :

- **Au 31 décembre 2008**, l'effectif de MGEN Union s'élève à 377 salariés, soit 4% des salariés de l'Unité économique et sociale (UES MGEN),

- la catégorie des cadres représente 56,5%, celle des techniciens et agents d'encadrement 13,5% et la catégorie employés 30% des salariés,
- le taux de précarité est de 2,9 % (366 salariés en CDI),
- les femmes représentent 68,2% (257 femmes) de l'effectif pour 31,8% d'hommes (120 hommes),
- l'âge moyen de MGEN Union est de 43,7 ans et l'ancienneté moyenne est de 13,7 ans,
- au cours de l'année 2008, 35 salariés ont été recrutés en CDI,
- on compte 40 départs de salariés en CDI : 25 démissions, 7 mises à la retraite à l'initiative de l'employeur, 3 départs à la retraite, 1 licenciement pour motif personnel, 2 départs en cours de période d'essai et 2 transferts de contrat.
- les personnes en situation de handicap sont au nombre de 5, soit 1,3 % des salariés,
- le taux d'absentéisme représente 4,9 % du nombre de jours possibles de travail (dont 1,7% pour maladie et accident du travail),
- le temps partiel concerne 49 salariés (13 %),
- l'effort de formation s'élève à 3,49 % de la masse salariale de MGEN Union.

Compte tenu de l'importance des échanges sur cette présentation, l'information sur la situation trimestrielle n'a pas donné lieu à des questions supplémentaires.

Prochain Comité d'Etablissement le 29 mai 2009
Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic
<http://www.cfdt-mgen.org>

