



Bilans au détail

Après examen du bilan social en avril, ce sont les bilans obligatoires qui sont déclinés dans chaque comité d'établissement. Au cas particulier, ont été examinés pour Mgen Union : le bilan du travail à temps partiel, la situation comparée des femmes et des hommes, le rapport concernant les collègues en situation de handicap, ainsi que le nouveau projet d'accord 2011-2013 concernant les personnes en situation de handicap dans l'UES Mgen.

La qualité du rapport de la Commission en charge de l'examen de la situation comparée femmes / hommes à Union (Présidente de la Commission, Sylvie LE GARREC TOUYET, CFDT), soulignée par les différentes organisations représentatives, ainsi que par l'employeur, nous incite à vous le communiquer in extenso en pièce jointe. Il aborde de surcroît l'approche concernant le temps partiel pour notre entité.

☞ Voir le rapport de la Commission en annexe au présent compte rendu CFDT

Rapport de situation comparée

Au titre de la CFDT, nous avons insisté sur les éléments pointés par ce rapport, notamment la nécessité de disposer de la pyramide des anciennetés comme le préconise l'accord de branche, d'autant qu'elle a été communiquée par CSP pour la Mutuelle Action Sanitaire et Sociale, afin d'expliquer, au moins en partie, les écarts constatés dans cette Mutuelle pour la catégorie « Cadres ».

Il nous semble nécessaire de ne pas différer encore, sauf à ce que nous soient fournis (enfin et rapidement) des éléments d'explications, la correction des écarts conséquents de rémunération, en particulier dans la catégorie C1. Le Président du Comité d'Etablissement nous a précisé que l'intention était d'ouvrir des négociations sur ce sujet, avec un plan d'actions à 3 ans. Nous attendons une concrétisation.

Nous souhaitons que soient formalisées les pistes d'actions, ainsi que les axes mis en œuvre (voir conclusions de la commission). Il nous semble important que soient examinés les éléments propices à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, dans ce cadre comme dans les domaines de la santé au travail et de la responsabilité sociétale de l'entreprise. Enfin, nous avons rappelé notre demande de disposer des résultats de l'enquête santé au travail sur la base des données sexuées puisque celles-ci ont été recueillies.

Le rapport communiqué par l'employeur a fait l'objet d'un vote unanime en abstention.

Rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et projet d'accord concernant les dispositions concernant les salariés en situation de handicap.

Malgré les efforts déployés (démarche initiée dans le cadre de l'accord signé en avril 2008), Mgen Union reste « lanterne rouge », mais les indicateurs d'emploi de salariés en situation de handicap progressent.

Nous avons salué l'identification désormais claire d'un référent handicap, la volonté de développement d'un réseau UES au bénéfice des collègues handicapés, la prise en compte du handicap tant au sein de l'entreprise que dans le champ plus large de la vie quotidienne (transport, logement, ...), l'attention portée au handicap en cours d'emploi (déclarations, aménagements de postes, ...).

Le rapport a fait l'unanimité en « pour », de même que le projet d'accord sur lequel les organisations syndicales et les élus CCE s'étaient déjà prononcés favorablement. La CFDT a d'ores et déjà signé ce protocole qui sera présenté à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE - ancienne DDTE) très prochainement.

La CFDT, une organisation qui vous défend au quotidien

Prochain Comité d'Etablissement le 24 juin 2011



Pour les prestations CE (tourisme ou œuvres sociales), rendez-vous sur :

<http://www.cce-ues-mgen.fr>

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

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

COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
Du 24 mai 2011

Présents : David CHEVRIER
Nathalie DEGRELLE
Marie-José LAVIGNE
Nathalie LOYER
Sylvie LE GARREC TOUYET

Michel CAILLON, au titre des ressources humaines, a présenté le rapport de situation comparée des femmes et des hommes et apporté certains éclairages. Nous l'en remercions.

PREAMBULE

La commission remarque qu'aucune des demandes faites en 2010 n'a été prise en considération.

**INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES
DANS L'ENTREPRISE**

En matière d'effectifs

Au total les hommes représentent 33,9% (31,5% en 2009) des effectifs et sont plus nombreux 40% (36,8% en 2009) chez les cadres.

L'âge moyen des hommes et des femmes ne marque qu'1 mois d'écart globalement alors que, pour les cadres, les hommes ont en moyenne 13 mois de plus. Seule la moyenne d'âge des cadres a baissé. Dans le cadre du suivi de l'accord de branche sur l'égalité professionnelle la commission réclame la répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté.

La répartition des effectifs payés par fonction et par sexe figure de façon incomplète puisque intégrée dans les indicateurs de rémunération. Seuls sont fournis les indicateurs par filière métier, chaque filière pouvant regrouper plusieurs catégories.

En matière de durée et d'organisation du travail

La totalité des temps partiels masculins sont des cadres.

Cette année encore la Commission aurait souhaité connaître les métiers exercés par les personnes bénéficiant du temps partiel et les motifs des demandes de temps partiel : choix personnel ou imposé par le métier.

En séance, il a été précisé que les temps partiels supérieurs au ½ temps, concernent les journalistes et les médecins conseil.

La commission constate que les temps partiels inférieurs au ½ temps concernent pour plus des 2/3, des femmes cadres.

La commission s'interroge sur le nombre (105 sur 109) d'employés soumis aux horaires individualisés et celui (108 sur 109) ayant bénéficié de 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire tout au long de l'année.

En matière de congés

Sur 14 congés recensés 1 seul concerne un homme.

Les données concernant les congés devraient être spécifiées par tranche d'âge pour être significatives.

En matière d'embauche et de départ

Sur 100 embauches, 40 sont des hommes dont 31 cadres et 60 sont des femmes dont 38 cadres.

Sur 64 départs, 19 hommes et 45 femmes, ce qui implique un taux de départ des femmes de 70,3% alors que comme on l'a vu, elles représentent 66,1% des effectifs de l'entreprise.

Dans la bourse de la mobilité, certaines offres stipulent : Les salarié(e)s sous contrat de travail à temps partiel devront expressément mentionner qu'ils s'engagent à occuper le poste à temps plein. Cette formulation nous paraît maladroite et pourrait être remplacée par l'exigence liée au poste de travail au lieu de cibler la personne.

En matière de positionnement dans l'entreprise

La répartition par filière métier, si elle est intéressante, n'est pas suffisante puisque chaque filière métier peut comporter plusieurs classifications. La commission réitère sa demande de répartition par filière métier et par classification (C1, C2, C3, C4, T1, T2, E1, E2, E3, E4), l'idéal étant d'avoir le même tableau par filière métier et classification.

En matière de promotion

Il est dommage de constater que les promotions indiquées ne concernent que les changements de CSP et pas les changements de classification.

En matière d'ancienneté

Cet indicateur n'étant fourni que pour certaines fonctions, la commission n'a pu apprécier que ponctuellement les différences entre hommes et femmes.

En matière de rémunération

Toutes catégories confondues, les hommes gagnent en moyenne 36,84% de plus que les femmes (et les femmes 26,92% de moins que les hommes).

La concaténation des données concernant les C4 et les cadres dirigeants est susceptible de fausser la vision. Si ce groupement est justifié par le nombre de C4, la commission considère qu'il serait préférable de ne pas les porter sur le tableau et de n'y inscrire que les cadres dirigeants.

La commission constate qu'il existe des écarts de rémunération conséquents pour certaines classifications. Ils sont résumés dans le tableau ci-dessous.

	E1	E2	E3	E4	T1	T2	C1	C2	C3	C4/D
Total Effectifs	11	15	40	41	27	28	160	76	12	14
Hommes	5	8		10	7	8	45	41	7	11
Femmes	6	7	40	31	20	20	115	35	5	3
% Hommes	45,45%	53,33%	0,00%	24,39%	25,93%	28,57%	28,13%	53,95%	58,33%	78,57%
% Femmes	54,55%	46,67%	100,00%	75,61%	74,07%	71,43%	71,88%	46,05%	41,67%	21,43%
Ecart Moyenne	110,00	-53,00	-2291,00	-175,00	17,00	-10,00	684,00	187,00	-38,00	-1387,00
Ecart 1er décile	103,00	-139,00	-1986,00	-143,00	-49,00	-74,00	132,00	327,00	519,00	-457,00
Ecart 9ème décile	42,00	-21,00	-2601,00	-230,00	213,00	142,00	771,00	-293,00	-427,00	-606,00

* En rouge, les écarts favorables aux hommes

La commission constate que le rapport sur le salaire moyen est en faveur des hommes pour les catégories E1, T1 et surtout C1. La commission n'a pu mesurer les écarts liés éventuellement au déroulement de carrière puisque les éléments sur l'ancienneté ne sont pas fournis.

Si en moyenne, les écarts pour les catégories E1, T1 et C2, ont diminué, pour la catégorie C1, l'écart a augmenté, il atteint quasiment 20%.

Afin de déterminer si les écarts de salaire existent dès l'embauche, la commission demande que les enveloppes salariales des 50 derniers embauchés par CSP et par sexe lui soient communiquées.

En matière de formation

Les indicateurs sur la formation ne comportent pas de données chiffrées par sexe sur la répartition par type d'action (adaptation au poste, maintien dans l'emploi).

La commission constate que si les hommes représentent 32,2% des effectifs, ils obtiennent 35,4% des formations.

La commission regrette vivement la disparition subite et inexplicquée de l'indicateur, fort intéressant, concernant les effectifs sexués n'ayant pu bénéficier de formation depuis plus de 5 ans.

En matière de condition de travail

La situation comparée des femmes et des hommes ne comporte pas les indicateurs sur les conditions de travail.

INDICATEURS RELATIFS A L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Aucun indicateur ne permet actuellement d'analyse sur ce thème, prévu par l'accord de branche.

CONCLUSION

Le rapport de situation comparée doit répondre à trois objectifs : Mesurer, Comprendre, Agir.

- La commission n'a pu réaliser ces mesures puisque aucune des demandes formulées l'an dernier n'a abouti. Ces demandes sont reformulées conformément à l'article D. 2323-12 qui définit les indicateurs à fournir par l'employeur pour les entreprises de plus de 300 salariés et dans l'esprit de l'accord de branche sur l'égalité professionnelle.
- La commission n'a pu conduire d'analyse que partielle et non pertinente sur les causes directes ou indirectes des écarts, puisque tous les indicateurs n'ont pas été fournis. Par exemple les variations d'écart en matière de rémunérations ont pu être constatées mais pas expliquées.
- Enfin l'employeur n'ayant toujours pas fourni d'indication sur les actions menées (garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité) et à venir (réflexion en cours sur les crèches d'entreprise) pour assurer l'égalité, la commission n'a pu en assurer le recensement.