



## A L'HEURE DES BILANS

En comité d'Etablissement, et au titre des Communications, nous avons été informés de la création officielle d'ISTYA, Union Mutualiste de Groupe, le 6 mai, ainsi que de la Conférence de presse du 10 mai sur ce sujet.

*☞ Voir sur ce point le site CFDT Mgen*

### Présentation du bilan social 2010

#### Evolution des effectifs :

- Année 2008 : 377 salariés (366 en CDI)
- Année 2009 : 400 (390 en CDI)
- Année 2010 : 445 (428 en CDI)

Union avec ses 445 salariés représente 4,8% de l'UES (*combien en équivalent temps plein ?*).

La catégorie « Cadres » représente 62,9% (280 personnes) des salariés d'Union, celle des « Techniciens et agents d'encadrement » 12,6% (56 personnes) et les « Employés » 24,5% (109 personnes).

Le taux de précarité est de 3,8% (17 personnes en CDD) réparti comme suit : 5 CDD surcroit, 5 contrats spécifiques, 5 CDD de remplacement.

Les femmes représentent 66,1% des salariés (294 femmes), les hommes 33,9% (151).

L'âge moyen est de 43 ans.

L'ancienneté moyenne de 11,9 ans.

Au cours de l'année 2010, 67 salariés ont été recrutés en CDI à Union et 33 en CDD (4 en contrat de professionnalisation, 11 en surcroit de travail, 18 en contrat de remplacement).

Pour 2010, les départs s'élèvent à 64 salariés, les fins et ruptures de CDD représentent 24 d'entre eux, les 40 autres motifs de départ sont 18 démissions, 6 retraites, 2 mises à la retraite à l'initiative de l'employeur, 4 licenciements, 5 départs en cours de période d'essai, 2 ruptures conventionnelles, 1 inaptitude médicale. Les deux autres départs concernent des délégués (absence d'autres précisions « fin de détachement »).

Les personnes en situation de handicap sont au nombre de 8, malgré les efforts déployés dans ce domaine. A noter la désignation d'un référent Handicap à la DRH. Un « guide » a aussi été élaboré pour les situations de handicap. Les élus CFDT le tiennent à votre disposition.

Le taux d'absentéisme représente 5,5% du nombre de jours possibles de travail (2,4% pour maladie et accidents du travail, 0,6% pour maternité, 0,6% pour congés parentaux, 1,1% pour formation, 0,3% pour congés non indemnisés, 0,2% pour événements familiaux et 0,3% en autres congés).

La rémunération moyenne mensuelle brute est de 3.841 €.

- 4817 € pour les Cadres,
- 2883 € pour les techniciens et agents d'encadrement
- 2334 € pour les employés.

S'il n'y a pas eu d'accident de travail à déplorer, 3 salariés ont connu un accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail.

Le temps partiel concerne 10,1% des salariés (34 cadres, 1 technicien ou agent d'encadrement, 10 employés). *Comme de coutume, nous n'avons pas été informés sur le motif du temps partiel, lié à la fonction ou « choisi ».*

L'effort de formation s'élève à 4,19% de la masse salariale (*ce taux est supérieur à l'obligation légale et s'accroît depuis trois ans*).

Pour 2010, le nombre de stagiaires s'élèvent à 587 (337 cadres, 88 techniciens ou agents d'encadrement, 162 employés), une même personne étant susceptible d'obtenir plusieurs stages. *Le nombre de personnes concernées ne nous a pas été communiqué, malgré nos demandes. A noter qu'il l'avait pourtant été l'an passé, ainsi que les salariés qui n'avaient pas conduit de formation depuis 5 ans.*

#### **Les élus CFDT ont pointé :**

Le problème du comparatif avec les deux années précédentes en perspective en raison des « repositionnements » liés à la négociation sur les fiches fonctions, d'autant que les effectifs sont présentés, non par classification détaillée, mais sous une forme assez « opaque » (hétérogénéité de la présentation de l'effectif mêlant les directions, les métiers, les filières ...). On l'a signalé 100 fois sans être entendu, à croire que c'est volontaire ...

Nous avons également rapproché les 64 « Départs » des 67 « arrivées », ce qui relativise un peu l'importance des recrutements.

Nous avons aussi mis en évidence le faible taux d'absentéisme (en augmentation cependant, ceci étant du, à ce qu'il nous a été indiqué, à quelques personnes en arrêt de longue durée). A noter que la notion de courte ou longue durée de l'absence devrait faire partie des indicateurs obligatoires au bilan social, ce que la CFDT a rappelé à maintes reprises en CE comme en CCE. Cependant, au motif que cette notion - « courte » ou « longue » durée - n'est pas précisée par les textes, ces éléments ne sont pas fournis (non plus qu'à l'occasion du retour d'enquête sur les RPS qui, pourtant, l'a retenue en question spécifique ...).

A l'appui des ressources de la littérature que nous avons recherchées, nous avons précisé qu'en 2006, les salariés de l'UCANSS (sécurité sociale) avaient un nombre moyen d'absence de 13,1 jours, que nous avons comparé aux 10,5 jours d'absence sur Union en 2011 (même base de calcul).

Nous avons donc souligné que malgré les résultats problématiques de l'enquête santé travail, cela reste, pour l'instant, sans incidence sur l'absentéisme. Il nous semble important cependant de nuancer par CSP, ancienneté (cf. résultats d'enquête) et sexe (données non communiquées actuellement). Moralité : ce critère n'est pas suffisant, seul, pour rendre compte d'une situation. Par ailleurs, il convient de distinguer entre l'état de santé ressenti et l'état de santé réel.

Nous avons aussi noté que les coûts relatifs aux Sociétés de régie et rémunérations d'intermédiaires et honoraires étaient toujours importants et en croissance.

240.000 € ont été affectés à « autres dépenses pour l'amélioration des conditions de travail » pour les réfections diverses de l'immeuble. Ceci ne comprend pas les dépenses d'enquête sur les RPS (quelle affectation et quel montant ?).

Nous avons également estimé, sur le chapitre de l'amélioration des conditions de travail et au regard des recrutements et des « déménagements / aménagements » qu'une nouvelle prestation de l'ergonome était nécessaire.

Les élus CFDT se sont déclarés satisfaits de l'augmentation des bénéficiaires du chèque-vacances.

On nous a promis des informations sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la situation comparée femmes - hommes ... mais rien sur le bilan social (on croyait naïvement que l'égalité professionnelle devait être déclinée dans tous les supports ...).

La situation trimestrielle de l'emploi n'a pas fait l'objet de développement particulier après le « paysage » brossé par le bilan social.

### **Rapport annuel du médecin du travail pour 2010 et plan d'activité 2011 – information**

A noter qu'il ne s'agit pas d'un rapport d'activité propre à l'entreprise, non plus que le programme d'actions. Ce dernier devrait également, selon les obligations réglementaires, être présenté aux élus CE.

S'agissant du bilan, nous avons interrogé sur les 8 visites occasionnelles auprès du médecin du travail (s'agit-il d'une personne en burn-out - épuisement professionnel - ou de plusieurs personnes ?). Nous n'avons pas eu réponse.

Nous avons souhaité que soient promus « *le bilan de santé gratuit auquel tout salarié peut prétendre tous les 5 ans* », ainsi que la présence d'une assistante sociale au service de la médecine du travail (rendez-vous possible pour les salariés auprès du service).

Le médecin du travail renvoie sur la Mgen pour l'élaboration d'un « plan d'actions global concernant toutes les CSP afin d'améliorer toutes les situations génératrices de RPS ». Les élus CFDT conçoivent, eux, ce plan comme un outil partagé entre les différents acteurs de l'entreprise.

L'ensemble des élus CE a estimé que ce rapport était perfectible. Le Président du Comité d'Etablissement a proposé de relayer auprès du médecin du travail, afin que ces documents soient complétés.

**La CFDT, une organisation qui vous défend au quotidien**

**Prochain Comité d'Etablissement le 27 mai 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>**