



Respecté (e)s

Après adoption unanime du PV du Comité d'Etablissement du 23 avril, le Président a indiqué qu'une information concernant l'ouverture du site du Comité Central d'Entreprise serait jointe ce mois au bulletin de salaire. Afin de permettre la diffusion de leurs activités, réflexions et initiatives relatives aux oeuvres sociales et loisirs à destination des salariés de la Mgen, le CCE s'est en effet doté d'un site Internet lancé début mars 2009 : <http://www.cce-ues-mgen.fr>

Au titre du Secrétariat (CFDT), il a été fait mention de la tenue des deux Commissions obligatoires (voir ci-après) sur la formation et l'égalité professionnelle, ainsi que de la nécessité, pour l'employeur, suite à la parution de deux décrets datés du 20 mai, de fournir de nouveaux indicateurs au Comité d'Etablissement. Ces textes imposent des objectifs chiffrés s'agissant du recrutement de salariés de plus de 50 ans et du maintien dans l'emploi des plus de 55 ans.

Le CE a procédé à de nouvelles élections suite à la démission d'une élue CGT. C'est Sylvie GRAPPIN (CFDT) qui sera désormais seconde secrétaire adjointe du Comité d'Etablissement et Présidente de la commission Formation. Rémy TALMASSON devient en conséquence, sur désignation CFDT, membre titulaire de cette commission.

Présentation du nouveau dispositif de e.formation

Le diaporama support de présentation de l'employeur est à disposition auprès des représentants et élus CFDT au CE.

Ci-après les demandes et préconisations de la Commission.

La Commission a apprécié les informations données sur la réactivation et l'élargissement du dispositif e-formation : prise en compte des besoins et contraintes des apprenants, formation adaptée au rythme des stagiaires, individualisée, etc. La diminution de coûts est citée. (les membres de la Commission ont souhaité que ces coûts soient isolés du reste du Plan). A été évoqué le risque de voir ce mode de formation remplacer les stages « présents », indispensables, souvent complémentaires à ces derniers. La Commission a estimé que la clarté sur les objectifs, le rôle respectif des formateurs, tuteurs et encadrants est à suivre précautionneusement, voire à surveiller. Elle a également préconisé un espace spécifique dédié à la conduite d'une e-formation, sans passage ni interruption, ainsi qu'un suivi du dispositif (quel résultat, quels contrôles RH ?).

Enfin au titre des questions récurrentes, elle a interrogé l'employeur sur les modalités de sélection des formateurs/salarié(e)s - qu'ils participent, concourent ou animent des sessions, en plus de leurs missions quotidiennes - et leur reconnaissance, valorisation, évolution de carrière.

Information consultation sur la présentation du Bilan de la Formation - Année 2008 (Article L.2323-34 du Code du Travail).

La Commission a persisté dans les demandes précédemment faites qui n'avaient pas été entendues, en particulier :

Sur un effectif payé de 375, 299 stages ont été effectués, mais combien de salariés formés ? La Commission a rappelé que la répartition par sexe devrait figurer obligatoirement au nombre des données communiquées : parmi les stagiaires, 65,2% de femmes et 34,8 % d'hommes, mais combien de femmes et d'hommes sont concernés ? La répartition par CSP (catégorie socio-professionnelle) des stages est la suivante : 50,5% de cadres, 15,7 % techniciens, 33,8% employés, mais combien de salariés de chaque catégorie (à comparer à 56,5 % de cadres, 13,5% techniciens et 30 % d'employés inscrits à l'effectif).

La Commission a souhaité disposer, au titre du bilan, de la répartition des bénéficiaires des stages par tranche d'âge (pyramide des âges), ainsi que le nombre de personnes formées par ancienneté.

Elle a également voulu connaître la répartition des salariés formés non seulement par CSP, mais par classe (E1, E2, ... C1, C2 ...), par filière métiers (juridique, logistique, ...), voire par fonction.

Elle a réclamé le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation depuis au moins cinq ans, ainsi que l'évolution depuis que la démarche RH a été initiée (alerte des directions).

Enfin, elle a désiré savoir le coût médian par stagiaire et, en comparatif, les taux de formation dans la branche Mutualité, en secteur assurantiel, dans le tertiaire.

Elle a noté la baisse, même légère, depuis 2 ans, du pourcentage de la masse salariale consacré au Plan de Formation. La durée moyenne des formations 2008 reste faible. Par ailleurs, elle pointe une modification au « top ten » des domaines d'actions 2008 des formations : l'informatique passe en tête, plus de stages liés à l'activité de contrôle, moins de management. Pourquoi ?

Surprise ! L'employeur remet en séance un document indiquant la répartition des salariés formés par sexe et catégorie socio-professionnelle, ainsi que, avec ces mêmes indicateurs, le nombre de salariés sans formation depuis 5 ans.

En fait, sur 299 stages, 189 personnes sont concernées, soit 50% de l'effectif : 46,9% des cadres, 58,8% des techniciens et 52,2% des employés.

La CFDT a pris en compte cette information, enfin communiquée après 4 ans d'obstination ! La réponse en CE ne permettant pas une analyse approfondie, elle s'est prononcée en abstention, suivie par l'ensemble des élus. Cela incitera-t-il l'employeur à remettre les données dans les délais pour permettre aux élus de jouer pleinement leur rôle ?

Information consultation sur le Rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés- Année 2008 (Article L.2323-30 du Code du Travail) et Présentation du bilan de la mise en œuvre de l'Accord concernant les salariés en situation de handicap.

Les élus CFDT attendent la mise en œuvre effective de cet accord. L'employeur a pris des engagements pour l'avenir en particulier sur la participation à des forums optimisant le recrutement de salariés en situation de handicap. La CFDT a souligné, au-delà de l'aménagement des postes et d'une attention spécifique portée à l'organisation du travail, l'importance d'une phase de sensibilisation des personnels, afin de faciliter l'accueil de travailleurs handicapés. Elle a également interpellé l'employeur sur l'éventualité de demandes de formation (type langage des signes) émanant du personnel travaillant sur longue durée avec des collègues en situation de handicap, afin qu'elles soient examinées favorablement, et autant que faire ce peut dans le cadre du plan de formation. Enfin, elle a souhaité que soient examinées les dispositions permettant de répondre au mieux à l'intégration ou au maintien de l'employabilité des « seniors ».

Vote unanime pour

Information sur le Bilan du travail à temps partiel - Année 2008 (Article L.3123-3 du Code du Travail).

La CFDT a réitéré sa demande, maintes fois exprimée, de distinguer entre le temps partiel « choisi » et le temps partiel lié à la fonction (journalistes pigistes par exemple), afin d'avoir une meilleure visibilité de ce chapitre. Cette donnée est en effet essentielle en termes de situation comparée femmes / hommes dans l'entreprise, comme pour évaluer l'ampleur du temps partiel.

Information consultation sur le Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes - Année 2008 (Article L.2323-57 du Code du Travail).

L'employeur s'évertue, depuis des années, à nier les différences de traitement entre les femmes et les hommes. L'an passé, nous avons enfin obtenu le respect des indicateurs obligatoires, à savoir la communication des rémunérations moyennes, des 1^{er} et 9^{ème} déciles, par sexe et classe (nous manque toujours la médiane). Le même document communiqué au titre de l'année 2008 révèle les différences salariales suivantes :

| | E1 | E2 | E3 | E4 | T1 | T2 | C1 | C2 | C3 |
|-----|------------|---------|--------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| F-H | - 166,00 € | 65,00 € | - | - 43,00 € | - 55,00 € | - 74,00 € | - 373,00 € | - 142,00 € | - 338,00 € |
| | -8,5% | 3,2% | Pas d'hommes | -1,8% | -2,1% | -2,5% | -10,2% | -2,6% | -4,8% |

En clair, les salaires moyens des femmes sont inférieurs à ceux des hommes pour l'ensemble des catégories, sauf pour E2 en apparence. Il nous faudrait en effet disposer des éléments d'ancienneté pour mesurer les écarts ou les expliquer, mais l'employeur refuse cette communication.

Sur la répartition des salariés formés : nous constatons 48,5% des femmes cadres pour un effectif de 63% dans la catégorie, 52,6% des femmes techniciennes alors qu'elles représentent 75% de l'effectif. Enfin, 46% des employées pour un effectif de 77%. C'est au global 48,2% des femmes qui ont bénéficié d'une formation en 2008 pour un effectif féminin de plus de 68%.

De surcroît, s'agissant des salariées n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 5 ans, nous constatons des différences patentes.

L'employeur nous avait également « sélectionné » quelques illustrations par fonction. Elles sont également révélatrices d'écarts significatifs tenant compte, au cas particulier, des anciennetés moyennes et des médianes (que nous revendiquons par classe au minimum).

Aucune piste de résorption des écarts n'étant définie, les élus CFDT ont décidé de se prononcer contre.

Vote : 2 contre CFDT, 3 abstentions (CGT, CGC)

Depuis juin 2009, une permanence CFDT est ouverte à titre expérimental aux salariés les 1^{er} et 3^{ème} mardi du mois, de 11h30 à 12h30, au 3^{ème} étage du Siège « locaux syndicaux » côté rue.

Prochain Comité d'Etablissement le 30 juin 2009

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

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

