

2 points à l'ordre du jour pour « compléter » le précédent CSEC du 31 mars 2020 : index égalité et politique voyage.

Pour la CFDT, ce CSEC a également donné lieu à deux interventions (hors points à l'ordre du jour) :

- D'une part la situation des collègues en arrêt pour garde d'enfants dont la situation « bascule » en chômage partiel au 1^{er} mai.
- D'autre part, une demande relative aux accords proposés à signature avant le confinement, à savoir l'avenant à l'accord de reconnaissance UES valant intégration de MGEN solutions, notamment intégration au CSEC des représentants de MGEN solutions, et accord relatif à la prime décentralisée pour le L3.

1ere réponse de F. Pauthier : c'est en cours de signature dématérialisée par le Président *mais « vous pouvez considérer que c'est signé »*.

CFDT : *nos collègues ne sont pas présents*

Réponse de la Directrice relations sociales : *il faut procéder au vote des représentants de MGEN solutions au CSEC*

CFDT : *ce n'est pas l'information dont nous disposons : La direction de MGEN solutions a estimé qu'il n'était pas utile de procéder à un nouveau vote. Il serait souhaitable que cette situation soit clarifiée.*

Pour mémoire : le vote formalisé en CSE MGEN solutions avait précédé l'accord de reconnaissance UES. La secrétaire du CSEC s'en était fait écho lors du CSEC de février (en présence du représentant employeur de MGEN solutions). Le vote avait abouti à l'élection de deux représentantes CFDT, titulaire et suppléante.

Est-ce la raison du différé à rallonge ?

Sur les indicateurs égalité, intervention CFDT :

Il existe plusieurs autres indicateurs à prendre en compte – BDES - qui seront prochainement examinés dans le cadre de la commission dédiée. L'employeur remplit son obligation en présentant l'index égalité. Sur celui-ci, on note une évolution relative à la maternité. Pour la CFDT, on souligne néanmoins que cet indicateur est « binaire » 0 ou 15 (ne se base pas sur une échelle). La MGEN avait eu 0 l'an passé, elle a 15 cette année, ce qui explique cette évolution. Le décalage de deux points (soit 38/40) porte sur l'écart de rémunération (l'employeur précise que l'écart est plus important pour les plus de 40 ans, encore plus chez les plus de 50 ans, et chez les cadres). Cet écart devra être examiné au regard de la situation comparée. Cela ne signifie pas un écart de 2% sur les rémunérations d'autant que le législateur a déjà prévu une tolérance à raison de 5% (l'employeur précise qu'à MGEN compte tenu des catégories prises en considération la tolérance est sur 2% et non 5% ... *Il conviendra de le mentionner à la note à l'avenir*). Nous appelons l'attention de l'employeur sur l'application qu'il envisage du chômage partiel à titre individuel (transformation des arrêts de travail garde d'enfants) qui est susceptible de concerner majoritairement les femmes de l'UES. Cette application va amputer le revenu des collègues alors que les dispositions prises par le gouvernement avaient pour objectif de limiter les pertes de salaire.

Sur la politique voyage :

Au titre de la CFDT, l'attention a été portée en particulier sur la transformation des abonnements sncf 1ere classe en 2eme classe qui n'offre pas un confort de travail identique (prise, tablette, bruit, ...).