



## Vous avez dit social ?

### Communication du Président du Comité d'Etablissement

Celui-ci a signalé des changements de dates pour les prochains Comités Centraux d'Entreprise :

- 29 mai (en lieu et place du 14 mai)
- 15 juin (en remplacement du 8 juin initialement programmé)

Il a par ailleurs fait mention de la réception du courrier de l'Inspection du travail autorisant la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de Mme Denise BERNARD, représentante syndicale CGC (cf CR CE Mgen Union du 15 mars 2007).

### Communications de la Secrétaire

Selon l'usage désormais établi, les grandes lignes du Comité Central d'Entreprise (CCE) ont été succinctement évoquées. Celui-ci s'est déroulé le 17 avril et portait sur le projet d'évolution des centres de service. L'employeur a procédé à une longue présentation du dossier, néanmoins considérée comme incomplète par les élus de l'instance. Après interruption de séance, les élus du CCE ont fait une déclaration commune, entérinée par un vote unanime, souhaitant qu'aucune mobilité contrainte ne soit initiée avant fin 2008 et demandant une information détaillée à tous les salariés du groupe Mgen.

*✍ Voir aussi sur notre site le compte rendu de cette réunion et l'intervention de Sylvie Grappin au titre de la représentation du personnel au Conseil d'Administration Mgen Union.*

Après **adoption du procès-verbal** du Comité d'Etablissement Mgen Union du 15 mars à l'unanimité des présents, les deux autres points inscrits à l'ordre du jour ont été traités.

Il s'agissait, dans le désordre, d'une **information sur la situation trimestrielle de l'emploi** (art L. 438.5 du Code du travail). Celle-ci n'a pas fait l'objet de remarques notables, nombre de sujets ayant été préalablement débattus dans le cadre de **l'information / consultation (art. 438.5 du Code du Travail) sur bilan social 2006**.

### Présentation du Bilan social 2006 : information – consultation

Ce bilan, source d'une mine de renseignements sur l'entreprise et le profil des salariés, a suscité plusieurs questions et remarques.

Au 31 décembre 2006, **l'effectif de Mgen Union** est de 364 salariés se décomposant comme suit : plus de 53% de cadres (195), environ 13% de techniciens et agents d'encadrement (48), 33% d'employés (121), et plus de 96% de salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI). Les femmes représentent 69,5% des salariés.

L'**âge** moyen est de 43 ans pour une **ancienneté** moyenne de 13,9 ans (*à noter : 126 personnes ont moins de 5 ans d'ancienneté*).

Par rapport à 2005, on remarque une augmentation du nombre de cadres (+18), du nombre de salariés (+8), une diminution de l'âge moyen et de l'ancienneté (*essentiellement due aux recrutements récents, et exclusivement pour la catégorie « cadres »*).

Pour la seule année 2006, 40 salariés ont été **recrutés en CDI** (36 cadres sur 40 recrutements), dont une mobilité émanant de Mgen Action sanitaire et sociale. *Accessoirement, nous avons d'ailleurs souligné que l'un des salariés figurait à la « rubrique » - structure de qualification détaillée - en « paramédical »... ?!*

Tous motifs confondus, 73 **départs** ont été constatés (dont 41 CDD). S'agissant des autres départs, on compte 16 démissions (dont 12 cadres), 2 départs en cours de période d'essai, 6 retraites et 8 licenciements.

On remarque en parallèle, pour 2006, un nombre de 52 salariés de plus de 55 ans, dont un de plus de 65.

Sur ce point, nous avons demandé, parmi les 47 salariés dont l'âge se situe entre 55 et 59 ans, quels étaient ceux qui avaient leurs annuités pour bénéficier d'une **retraite** à taux plein, dans la mesure où la Direction des Ressources Humaines avait interrogé sur le sujet.

**Il a été précisé qu'il était hors de question, dans l'hypothèse où l'interrogation était liée aux mesures de cessations anticipées d'activités envisagées dans le cadre du « plan social » Mgen, que les salariés de Mgen Union entrent dans cette configuration.**

***Ne sommes-nous pas encore en phase de négociation sur ces sujets ? Bien sûr, le Comité d'Etablissement, de surcroît Mgen Union, n'est pas une instance de négociation, dont acte. Néanmoins, pour le commentaire, n'y a-t-il pas quelque incohérence entre une orientation vers une mobilité « plus large que le seul site » et une exclusion, sans débat, dès lors qu'il s'agit de Paris et Région ? Nous parlons ici de volontariat et non de « déplacement » de population. Si un poste est libéré sur ces bases et que ceci permette la sauvegarde d'un emploi, pourquoi ne pas envisager l'hypothèse, et en évaluer avantages et inconvénients ... pour tous ?***

Il a été précisé que 4 à 5 départs en retraite étaient programmés sur l'exercice 2007, car très peu de répondants pouvaient faire valoir une retraite à taux plein (*âge d'entrée dans la vie professionnelle / cadres... logique aussi !*).

Le Président du Comité d'Etablissement a, une nouvelle fois, indiqué que ce système ne devrait pas durer, dans le cadre des éventuelles évolutions futures de la loi Fillon (carrières longues).

***☞ Pour se documenter sur les droits à la retraite, voir aussi sur le site au « hit » des articles, la rubrique « retraites informations »***

Le nombre de salariés en situation **de handicap** a diminué (les salariés concernés représentent 1,6% de l'effectif contre 3,1% en 2005). Cette diminution est expliquée par le départ de quatre salariés en situation de handicap, ainsi qu'une mobilité vers « La Villette ».

Le Président du Comité d'Etablissement a argumenté sur la problématique du recrutement et de la formation initiale de ces salariés, affirmant l'absence d'ostracisme, mais faisant état d'un faible nombre de candidatures.

Le taux d'**absentéisme** représente 7,1% du nombre de jours de travail (*ce qui est relativement peu élevé par rapport à la moyenne nationale*), le motif d'absence le plus fréquent étant la maladie (35% des absences), suivi des congés de maternité et adoption (25%). En cela, il est souligné une évolution des motifs d'absence, avec une baisse des absences pour maladie et une hausse des congés maternité, d'adoption et parentaux (*logique compte tenu du rajeunissement de la population salariée*), ainsi que des congés sabbatiques.

On remarquera également deux « infections pathologiques à caractère professionnel » - canal carpien. *A ce sujet, nous précisons que peuvent être formulées des demandes de matériel ergonomique, notamment auprès du CHSCT.*

Le **salaire** moyen mensuel brut augmente de 130€. Nous avons noté les différences de rémunération Hommes / Femmes suivant les catégories socio-professionnelles. La Commission **Egalité Professionnelle** doit se réunir dans les deux mois à venir. Nous ne manquerons pas de faire part des ses conclusions. Nous avons par ailleurs demandé, le montant des 10 rémunérations les plus hautes étant portées au bilan social, à disposer du même indicateur pour les 10 rémunérations les plus basses. Le rapport de rémunération figure néanmoins : « employés » – base 100 – à « cadres » – 194,1 – avec une accentuation de l'écart sur les 3 dernières années.

Un seul salarié a été promu (changement de catégorie socio-professionnelle).

***☞ Sur les autres « promotions » (internes à une même catégorie) et le choix attribué cette année, nous vous invitons à consulter le compte rendu des délégués du personnel CFDT de ce mois.***

Les « **travailleurs extérieurs** » sont, quant à eux, au nombre de 153 salariés en 2006 (contre 68 en 2005), dont 97 hors activités de ménage, restauration et gardiennage et liés au développement de projets informatiques (maîtrise d'ouvrage).

***☞ Au titre de sa représentation syndicale au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), la CFDT a interrogé l'employeur sur l'opportunité d'une révision de la composition du CHSCT – augmentation du nombre des membres de cette instance en vertu de l'art. R236.1 du Code du Travail – en raison des effectifs sur site. En effet, en référence à l'article L 620-10 du même Code « Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les***

**travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ». Nous sommes en attente d'une réponse sur ce sujet depuis le 14 mars.**

Nous avons aussi souhaité avoir « des nouvelles » des salariés de Mgen Union mis à disposition du GIE Chorégie. Sur quatre salariés concernés initialement, il n'y en a plus qu'un seul aujourd'hui ...

L'effort de **formation** est de 3,71% de la masse salariale de Mgen Union, en diminution par rapport à 2005.

La Commission Formation se réunit le 3 mai pour une inscription à l'ordre du jour du Comité d'Etablissement du 24 mai.

Ces quelques éléments suffisent à illustrer les changements considérables intervenus dans la structure sociologique de Mgen Union.

Le Président du Comité d'Etablissement a centré ses propos de conclusions sur le constat d'une « bonne osmose de culture » et un renforcement des mécanismes d'intégration des nouveaux venus.

**Prochain Comité d'Etablissement le 24 mai 2007**

**L'information du groupe MGEN en un seul clic responsable**

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



**Pour celles et ceux qui souhaitent nous rejoindre, c'est facile !**

**Voir l'onglet «adhésion» du site, le délégué syndical local, l'un des militants.**

**Vous pouvez également utilement consulter**



<http://www.cadres-plus.net>