



« Il ne faut jamais regretter le temps qui a été nécessaire pour bien faire ce qu'on a fait » – Joseph Joubert

Au cours de cette Assemblée plénière, l'employeur a fait une présentation de l'ensemble des rapports obligatoires annuels : Bilan social, rapport sur l'emploi, bilan du travail à temps partiel, rapport sur l'Egalité professionnelle, sur l'emploi des travailleurs handicapés, bilan de la formation 2007, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail. Ces points ont donné lieu à consultation : « pour » à l'unanimité des présents.

Il ne sera pas reporté ici l'exhaustivité des débats - exercice long et fastidieux - mais les élus **CFDT** au Comité d'Etablissement tiennent à disposition la totalité des éléments sur ces dossiers. C'est donc le fil rouge de nos interventions que nous livrons, avec un focus sur les travaux des Commissions Egalité professionnelle et Formation, ainsi que sur l'accord concernant les personnes en situation de handicap au sein de l'UES pour l'information partagée. S'agissant du bilan social et du rapport sur l'emploi, nous vous invitons également à vous reporter à notre compte rendu du mois d'avril sur le site <http://www.cfdt-mgen.org>

La **CFDT** est d'abord une organisation syndicale réformatrice, poursuivant une démarche de critiques constructives pour la défense des droits des salariés. Elle est un partenaire incontournable dans la conduite de la réflexion. Si, donc, ses représentants ont voté favorablement les dossiers présentés, elle a néanmoins demandé, en application des textes législatifs, la communication de données complémentaires permettant d'approfondir les analyses pour l'amélioration des traitements et des conditions de travail de tous. Les élus **CFDT** ont ainsi revendiqué, pour la suite, les informations relatives :

- aux rémunérations et à leur évolution par classe (classification détaillée : E1, E2, ...) au sens de la convention collective appliquée dans l'entreprise,
- aux démarches propres à assurer la sécurité et l'intégrité des personnes (rapport de la médecine du travail et renseignements complétant le rapport employeur sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Pour exemple : durée des absences par tranche d'absentéisme).

La **CFDT** a proposé de dresser la liste des indicateurs qu'elle souhaite obtenir à l'avenir pour une meilleure lisibilité de la situation dans l'entreprise.

Rapport sur l'égalité professionnelle

Le travail conduit par la **CFDT** depuis plusieurs années commence à porter ses fruits, car les élus ont enfin obtenu des renseignements relatifs aux rémunérations moyennes mensuelles par sexe et classe :

☞ Voir annexe ci-jointe

Devant un constat d'inégalité entre les rémunérations, quand on ne fait rien, on laisse perdurer ...

Néanmoins, pour une vision complémentaire en gage d'objectivité, la Commission réclame, a minima, en regard, les données ancienneté (incidence des indemnités de transposition) et les fonctions.

Rien ne permet en effet, en l'état, d'appréhender la réalité d'une égalité salariale - ou non - entre les hommes et les femmes puisque, de facto, une différence est affichée, sans que nous puissions en connaître les motifs.

Concernant les rémunérations, les efforts en termes d'égalité doivent trouver - eu égard aux objectifs gouvernementaux - un aboutissement rapide dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Les élus **CFDT** ont souhaité obtenir les salaires médians femmes/hommes et la déclinaison intégrale par décile.

Bilan de la formation professionnelle

La commission a persisté sur plusieurs demandes déjà formulées : nombre de salariés formés (différent du nombre de stage effectué, un salarié pouvant faire plusieurs stages), la répartition des bénéficiaires des stages par tranche d'âge (pyramide des âges), la répartition des formations par qualification (E1, E2, ... C1, C2 ...), ainsi que le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation depuis au moins cinq ans.

Les élus **CFDT** ont espoir de voir ces demandes satisfaites dans le cadre de la négociation en cours dans l'entreprise (et initiée au niveau de la branche professionnelle) sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui devra permettre d'anticiper les évolutions, en lien avec une nécessaire gestion des âges.

Sur ce dernier sujet également, la prise en compte d'un axe santé / travail nous semble essentiel pour se doter des moyens indispensables à l'adaptation des postes et outils de travail.

Concernant les salariés en situation de handicap

Le Président du Comité d'Etablissement a indiqué qu'un accord s'inscrivant dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation, et la citoyenneté des personnes handicapées, venait d'aboutir au sein du groupe Mgen avec la signature des six organisations présentes dans l'entreprise.

L'accord privilégie les objectifs suivants :

- Maintenir l'UES MGEN à hauteur de l'obligation légale d'emploi,
- Développer le recrutement de personnes en situation de handicap, y compris par le biais de l'alternance et de l'apprentissage,
- Développer les achats auprès du secteur adapté et protégé,
- Mettre l'accent sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, en favorisant l'aménagement de l'environnement de travail et le suivi d'actions de formation adaptées,
- Rendre lisibles les actions engagées depuis plusieurs années au niveau de l'UES MGEN, grâce à de nouvelles actions de sensibilisation et à l'implication de tous les acteurs internes.

Nous saluons l'aboutissement de ce travail au bénéfice de nos collègues en situation de handicap, sachant qu'à Mgen Union un référent RH spécifiquement chargé de l'application de l'accord et formé au recrutement de ces salariés est d'ores et déjà désigné.

Prochain Comité d'Etablissement le 26 juin 2008
Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic
<http://www.cfdt-mgen.org>



Annexe

Rémunération par classe

Rémunération moyenne mensuelle (convention mutualité) en euros - salaire brut

	E1	E2	E3	E4	T1	T2	C1	C2	C3
REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE	2.052	2.065	2.214	2.313	2.634	2.888	3.262	4.969	6.695
Hommes	1.913	2.011	-----	2.328	2.916	2.942	3.363	5.124	6.795
Femmes	2.219	2.087	2.214	2.308	2.587	2.865	3.220	4.846	6.638