



Comité d'Etablissement – 24 mai 2007

Information sur le bilan du travail à temps partiel de l'année 2006 (article L.212-4-9 du code du travail).

La CFDT a souligné la nécessité de distinguer les temps partiels choisis, ceux liés à la fonction (journalistes pigistes), et ceux subis (mi-temps thérapeutiques). Seules ces distinctions peuvent permettre une lecture pertinente des éléments communiqués par la Direction, notamment en matière d'égalité femmes /hommes.

Nous avons une nouvelle fois demandé à avoir la mention des motifs pour les temps partiels demandés (éducation des enfants par exemple).

Concernant les recrutements à temps partiels, nous avons souhaité obtenir, pour 2007, l'indication de la filière d'embauche, ainsi que la catégorie socio-professionnelle d'intégration.

Information sur le bilan sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de l'année 2006 (article L.236-4 du code du travail).

Les organisations syndicales ont souhaité que les améliorations apportées aux conditions de travail bénéficient à l'ensemble des salariés (tapis de souris et souris ergonomiques).

La CFDT a par ailleurs rappelé qu'elle était en attente d'une réponse à sa correspondance du 14 mars 2007 relative à l'opportunité d'un renouvellement de la composition du CHSCT, en lien avec les effectifs sur site (effectif calculé sur les 12 mois précédents – voir CR CE Union du 19 avril 2007) en constante augmentation.

Elle a également souligné la baisse constante des dépenses de maintenance et d'entretien, propice à une détérioration des locaux et concomitante à une « dégradation naturelle » (installation de l'actuel site depuis plus de 10 ans).

Information consultation sur le Rapport sur l'égalité professionnelle femmes – hommes de l'année 2006 (article L.432-3-1 du code du travail).

La CFDT a plus particulièrement insisté sur l'absolue nécessité d'obtenir, de la part de l'employeur, une déclinaison des indicateurs par métier et qualification détaillée à l'intérieur de chaque catégorie socio professionnelle. Dans la mesure où la loi oblige, nous réussirons peut-être à avoir gain de cause ! Devons-nous prendre pour argent content l'affirmation de l'employeur ?

Dans le cadre de la « veille réglementaire », nous avons appelé l'attention sur la récente circulaire du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, du 19 avril 2007, concernant l'application de la loi no 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ce texte donne en effet des précisions sur les indicateurs pertinents concernant d'éventuels écarts de rémunération pour un même travail. A travail égal, salaire égal !

La Commission égalité professionnelle – présidence CFDT – avait de surcroît noté que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, à Mgen Union, était légèrement supérieur à l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur privé pour les salariés à temps complet, notamment en catégorie « cadres ».

La CFDT se montrera intransigeante s'agissant de la fourniture des données inscrites dans le texte.

Dans la mesure où la circulaire d'application vient d'être promulguée – 19 avril 2007 - nous nous sommes positionnés en abstention sur le rapport employeur. Nous n'avons pas été suivi en cela par les autres organisations qui se sont prononcées « pour ».

Information consultation sur le Rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés- Année 2006 (article L.432-3 du code du travail).

Les organisations présentes ont collectivement déploré qu'au sein de MGEN Union l'emploi des personnes en situation de handicap ou le recours à la sous-traitance auprès de ces mêmes personnes se situe en deçà de l'obligation légale, amenant à verser un complément à l'AGEFIPH.

La CFDT a invité à un recours aux entreprises de recrutement spécialisées dans l'emploi de ces travailleurs.

Information consultation sur la présentation du bilan de la Formation 2006 (article L.934-4 du code du travail).

La commission a souhaité que soit spécifié le nombre de salariés formés (différent du nombre de stage effectué, un salarié pouvant faire plusieurs stages). De nouveau, elle a demandé à disposer de la répartition des bénéficiaires des stages par tranche d'âge (pyramide des âges). Enfin, elle a voulu connaître la répartition des formations par qualification (E1, E2, ... C1, C2 ...) et filière. Seule cette dernière demande a été satisfaite.

La CFDT a souligné la nécessité de disposer de la mention âge dans la mesure où l'employeur, en cas de mise à la retraite à son initiative, doit offrir des contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle.

A MGEN Union, l'employeur ayant privilégié la formation professionnelle interne des plus de 45 ans, Il nous faut donc avoir connaissance de cet élément pour être en capacité, de fait, de nous prononcer sur la réalisation des contreparties de l'accord.

L'ensemble des points – information-consultation – portés à l'ordre du jour du Comité d'Etablissement de mai ont été votés favorablement à l'unanimité des présents, sauf l'abstention CFDT concernant le rapport sur l'égalité professionnelle, comme précisé ci-dessus

Prochain Comité d'Etablissement le 21 juin 2007

La matière de mes phrases ne sait pas imiter le son de tes pas
Fernando Pessoa – Livre de l'Intranquillité

Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic
<http://www.cfdt-mgen.org>

