



Y a-t-il des sujets tabous ?

Femme invisible et dialogue social

En comité d'Etablissement,

Projet de protocole d'accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire 2010-2011 (loi du 13 novembre 1982) – information-consultation

En préalable, le Président du Comité d'Etablissement, dans le cadre de ses communications, fait état des incidences de la **négociation « fonctions » sur les salariés du siège (mêmes éléments communiqués en DP)** :

Sur 447 salariés d'Union, 128 sont impactés par un changement de classification et/ou de fonction, soit 29 %.

→Par catégorie : Employés 69 (sur 107), soit 64 %, Techniciens et agents de maîtrise 21 (sur 53), soit 40 %, Cadres 38 (sur 287), soit 13 %.

Le DRH confirme que le différentiel entre la RMAG d'une catégorie à une autre est appliqué sur les bulletins de salaire de mars pour l'ensemble des salariés concernés, y compris pour les 19 personnes « maintenues individuellement cadres » au moment du changement conventionnel de 2004, mais qui avaient alors été « transposées » dans les catégories « employés » ou « techniciens ».

☞ Voir également les panneaux CFDT sur les changements de fonctions.

Nous, élus et mandatés CFDT, profitons de ce compte rendu pour faire valoir notre droit de réponse à une certaine organisation qui diffuse des informations diffamantes dans ses tracts à l'endroit de la CFDT : non seulement la CFDT n'a jamais fait référence à une « *suffisance de salaire* » pour être placés dans une catégorie ou une autre, mais encore est la seule à avoir indiqué que l'unique moyen de porter une personne en catégorie « cadres » est de lui octroyer ce statut, la notion d'autonomie, bien qu'importante, étant trop sujette à interprétation. Cette organisation n'aurait-elle pas compris l'ensemble des débats ?

Attribution au choix et Promotions

Hors les mesures « bas salaire », c'est-à-dire :

- 30 € bruts pour les salariés dont le salaire était inférieur ou égal à 2000 € au 1er janvier,
- 0,3% (la CFDT ayant condamné l'effet de seuil) pour les personnes dont le salaire se situait entre 2000 et 2700 € bruts au 1er janvier,

1 % de la masse salariale est consacrée au choix et aux promotions.

En DP, l'employeur précise que les salariés ayant bénéficié d'une mesure « bas salaire » et/ou d'un changement de classification (toujours à la hausse) ne sont pas exclus « systématiquement » des attributions « choix et promotions » et indique que les enveloppes par Direction n'ont pas encore été diffusées.

La CFDT avait indiqué qu'elle signerait le protocole de fin de négociation pour éviter une application réduite par décision unilatérale de l'employeur en cas de non-signature, garantissant ainsi les avancées sur la convention UGEM, mais a continué à dénoncer leur insuffisance, notamment pour le secteur FEHAP.

Par ailleurs, les élus CFDT de Mgen Union se sont élevés contre la mention portée au protocole de clôture de NAO relatif à une « soi-disant » ouverture de négociation sur l'égalité professionnelle, le 21 janvier 2011.

Ci-dessous le texte de la motion portée par la CFDT, à laquelle l'ensemble des élus du CE Union a adhéré :

Les élus Mgen Union réunis ce jour en Comité d'Etablissement contestent la réalité d'une ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle le 21 janvier 2011. Ils dénoncent l'absence de négociations sur ce sujet et en demandent l'ouverture, afin que soit respecté l'article L. 2242 -10 du Code du Travail, le procès verbal d'ouverture attestant que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement ces négociations.

Les élus CFDT Union ont insisté sur les « blocages » constants concernant ce dossier, qu'il s'agisse de la communication des données permettant d'alimenter la réflexion (exemples : données sexuées de l'enquête sur les risques psychosociaux, éléments complémentaires sur l'accès à la formation professionnelle), du retard à « l'allumage » pour l'officialisation de la Commission CCE chargée de ce dossier ou de l'absence d'inscription des travaux réalisés par cette commission CCE aux ordres du jour de l'année 2010. Ils ont également souligné qu'un réel débat sur ce sujet pourrait porter tant sur l'égalité salariale, que sur les axes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée abordés dans certains accords RSE - responsabilité sociétale de l'entreprise - et, qu'éventuellement, l'employeur entend « discuter » dans d'autres instances, mais pas dans celles ad hoc !

Signalons également que notre organisation s'est inscrite nationalement en faveur d'un congé de paternité à 2 mois, sujet qui pourrait également être discuté lors d'une « vraie » négociation ou en Commission « Egal pro » CCE si elle n'était pas réduite au silence ...

 Voir l'onglet actualités du site CFDT cadres - www.cadrescfdt.fr

Extrait :

« La CFDT Cadres revendique l'allongement du congé paternité de 11 jours à 2 mois, avec une prise en charge (minimum) de 80% de salaire pour changer les représentations dans les entreprises.

Place aux jeunes pères pour renforcer l'égalité professionnelle ! Il est aujourd'hui nécessaire de trouver de nouvelles voies pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et favoriser ainsi l'égalité professionnelle, source de richesse pour tous. C'est maintenant l'affaire des hommes et d'abord celle des pères. Les jeunes générations expriment le souhait d'un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Ils souhaitent conjointement prendre en charge la vie familiale. Accompagnons ces nouvelles demandes sociales : c'est le sens de cette proposition de congé paternité que la CFDT Cadres portera dans toutes les instances susceptibles de le mettre en œuvre. Une épreuve de vérité en quelque sorte pour une égalité effective entre les femmes et les hommes. Si demain la parentalité est mieux partagée, ce sont aussi les relations et les représentations dans le travail qui seront modifiées. Relancer l'égalité professionnelle, c'est s'appuyer sur les aspirations des jeunes générations à l'heure où la durée du travail s'accroît »

Pour l'ensemble des raisons ci-dessus développées, les élus CFDT de Mgen Union se sont abstenus sur le vote.

Fermeture projetée de MGEN Union, le 3 juin 2011, dans le cadre de la journée de pont – Information-consultation

Les élus CFDT se sont prononcés en abstention dans la mesure où (comme à l'accoutumée) la consultation portait sur les modalités de récupération, « limitées » pour Union à un jour RTT (pas de possibilités de récupération en heures pour les collègues qui sont soumis aux pointages, s'ils le souhaitent).

Présentation de la démarche Responsabilité sociétale de l'entreprise

Sur ce sujet, voir les « Echos CFDT du CHSCT » de février

Au CE de février, les élus CFDT ont observé que dans certaines entreprises des accords RSE commencent à se développer et ont voulu savoir si l'employeur s'orientait vers une réflexion « partagée », notamment au regard de l'aspect « lien social », des axes « handicap » ou « conciliation vie professionnelle / vie privée » par exemple. La CFDT a indiqué qu'elle était favorable à cette démarche, mais a considéré qu'elle ne devrait pas se restreindre au développement durable. Elle a enfin évoqué le problème des limites et du respect des prérogatives de chaque instance, ainsi pour l'égalité professionnelle, mais pense qu'il ne faut pas se priver des possibilités ouvertes par la RSE si elle peut permettre de faire évoluer certains dossiers ...

Au cours du CE de mars, les élus CFDT ont formulé la même interrogation concernant un accord RSE négocié, sans obtenir de réponse. A croire que, sur ce sujet, la réflexion n'est pas encore suffisamment avancée pour un échange sur la base du paritarisme.

Présentation du plan de formation – Année 2010

L'ensemble des données « femmes / hommes » sollicité par la Commission Formation n'a pas été fourni au motif, soit qu'elles n'étaient pas obligatoires, soit que l'exclusivité était réservée à la Commission « Egal pro ». On va attendre (encore).

Le vote a cependant été « pour » à l'unanimité des élus, compte tenu de l'effort non démenti sur le chapitre de la formation.

Pour compléter, ci-dessous les questions des DP CFDT et les réponses apportées en mars

Recueil des interlocuteurs et organigramme nominatifs : point d'avancement

Recueil des interlocuteurs : Les réponses des directions sont reçues et prises en compte au fur et à mesure : le Guide mis à jour est en train d'être chargé sur le Portail du réseau « centre de services » et dans quelques jours au « Portail Siège ».

Organigramme nominatif : Toutes les Directions ont reçu la dernière version pour vérification, il devrait pouvoir être prochainement communiqué.

Stages « nouveaux embauchés » : La proposition peut-elle être systématisée et ouverte à l'ensemble des nouveaux entrants (mobilité) ? Quels moyens pour « promouvoir » cette formation ?

Il y a en général 2 sessions par an. Le DRH confirme que tous les nouveaux salariés du Siège sont convoqués, qu'ils soient embauchés directement, par mutation d'autres centres MGEN, ex CDD ou contrats en alternance ou ex prestataires. Il semble que quelques collègues embauchés dans un de ces statuts depuis juin dernier n'aient pas été convoqués. Sous réserve de vérification, ils le seront pour une prochaine session.

DIVERS

Parking

La CFDT a demandé que les "règles du jeu" soient affichées par l'employeur. Nous demandons que les salariés puissent laisser, dans certains cas, leur voiture quelques jours, après information de tel ou tel service si nécessaire. Le DRH a reconnu que la pause de sabots avait été faite « pour marquer le coup ». L'employeur devrait revoir les choses « pour une gestion plus normale ».

AUTRES

Nous appelons votre attention sur le compte rendu CFDT de la négociation de **février** 2011 concernant la « santé au travail »

 Voir notre site - www.cfdtmgen.org

ceci pour resituer à leur juste place « *certaines interventions décisives* » de **mars** sur la création d'un observatoire « annoncé ». Ces dernières ont surtout permis à l'employeur d'imposer en toute fin de séance, faisant ainsi l'économie d'une discussion, la composition de l'observatoire en question, la demande de parole des représentants CFDT étant par ailleurs ignorée après qu'ils aient développé sur la négociation fictive « Egal pro » ...

Où en est le dialogue social ?

La CFDT, une organisation qui vous défend au quotidien

Prochain Comité d'Etablissement le 29 avril 2011



Pour les prestations CE (tourisme ou œuvres sociales), rendez-vous sur :

<http://www.cce-ues-mgen.fr>

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

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

Nous rappelons que si chaque organisation a ses positionnements, lesquels sont, par définition, propres à chacune, elles ont, jusqu'à ce jour, à Union en particulier, toujours été très respectueuses les unes des autres. Il serait souhaitable que cela dure pour éviter des querelles stériles, voire contre-productives, à la défense des salariés. Néanmoins, nous ne tendons pas l'autre joue ... A bon entendeur ...