



De : **Comité social et économique central**

Date : **17 avril 2020**

À :

- **MMES Anne GANDER & Stéphanie CARLES**
- **MMES & MM élu-e-s du Comité social et économique central**

## « **BILAN SOCIAL CONSOLIDÉ 2019** »

### **INFORMATION-CONSULTATION**

## **AVIS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL**

Le Comité social et économique central a été informé et consulté le vendredi 17 avril 2020 sur le bilan social consolidé 2019. Du fait de la crise liée au Coronavirus, cette réunion s'est tenue par télé-présence.

Les éléments ont été présentés et discutés avec mesdames Anne GANDER et Stéphanie CARLES accompagnées par mesdames Carole JUGNET et Samia DRHIMER.


Les élu-e-s du Comité social et économique central souhaitent inscrire cet avis dans la double perspective de leurs avis précédents et des avis et réflexions des 5 Comités sociaux et économiques de l'entreprise :

- Pour l'année 2018 (*avec un avis rendu en 2019*) le Comité central d'entreprise avait émis les avis suivants :
  - o Bilan social : avis du CCE défavorable (*7 et 4 favorables*)
  - o Situation comparée femmes-hommes : avis du CCE défavorable (*6 et 5 réservés*)
- Audit SYNDEX sur l'égalité professionnelle en juin 2019
  - o Un audit TOTALEMENT financé par les 5 Comités d'entreprise
- Pour l'année 2019 (*avis objet de la présente information-consultation*)
  - o Marcy-l'Etoile et Campus de l'Etoile : RESERVE (*8, 5 favorable et 1 défavorable*)  
**« (...) en raison de l'écart récurrent entre le salaire des femmes et celui des hommes. »**
  - o Craponne : RESERVE (*12 et 5 défavorables*)  
**« (...) on observe toujours cet écart hommes/femmes sur les niveaux supérieurs cadres. »**
  - o La Balme et Saint-Vulbas : 12 voix pour un appel à l'Assemblée Générale des actionnaires pour un « projet d'entreprise » sur l'égalité femmes-hommes (*et 1 absence*).

**« Inégalité entre les femmes et les hommes (...) tant au sein de la population cadre qu'au niveau des moyennes des 2 groupes de salarié.e.s de l'établissement. »**

- Grenoble et Verniolle (< 300 salariés) : discussion reportée du fait de la situation actuelle
- Combourg, Ivry-sur-Seine et Ker Lann (< 300 salariés) avec les points principaux :  
Egalité femmes-hommes  
Ecart des salaires KCI / France

En second lieu, les élu.e.s du Comité social et économique central souhaitent rappeler ici, en se basant sur les avis tant de cette instance que des CSE/CE de l'entreprise, des demandes non satisfaites ainsi que des observations ignorées :



### DES DEMANDES NON-SATISFAITES DES OBSERVATION IGNORÉES

- **Les données des bilans sociaux ne permettent pas des analyses poussées. Nous avons besoin de plus de finesse dans les données fournies.**
- **La demande de présentation distincte des rémunérations des niveaux 7B et 8 d'une part et 9 et au-delà d'autre part.**
- **Le déséquilibre constant des salaires moyens de l'établissement Combourg-Ivry-sur-Seine-Ker Lann au regard de toute comparaison**
- **Inégalités entre les femmes et les hommes ...  
Ce sujet est récurrent depuis de nombreuses années.**

Les élu.e.s ont fait part, très tôt, de leur désintérêt de traiter ces informations-consultation via des réunions à distance.  
Ces sujets méritent d'être traités en présentiel.  
**Les CSE appellent à revenir sur ce sujet dès que la crise actuelle le permettra.**

« Cette demande d'avoir un niveau de précision plus fin reste lettre morte. »

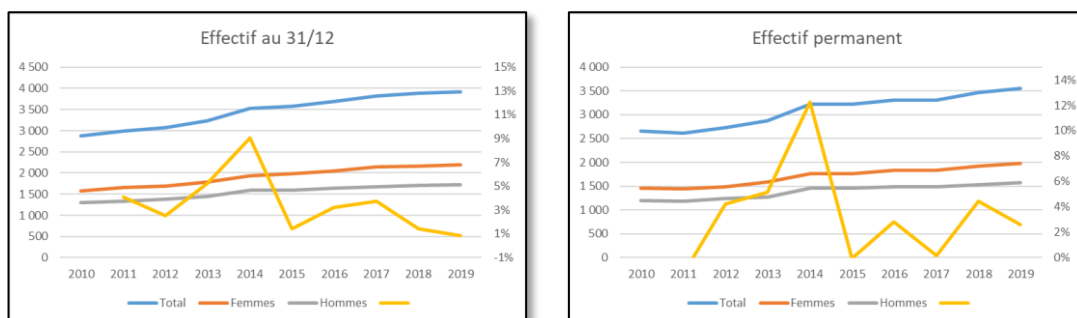
« Du fait de l'impact limité des avis émis les années précédentes... »

« La présentation macroscopique (...) ne permet pas de faire une analyse pertinente. »

Les élu.e.s du Comité social et économique central se font le relais des élus des CSE quand à revenir sur l'examen des bilans sociaux en présentiel lorsque la situation sanitaire en France le permettra.

#### **L'EMPLOI**

Si l'on pressent une stabilisation des effectifs :



Il convient d'apprécier la part des femmes niveau par niveau et sur une constante de temps longue :

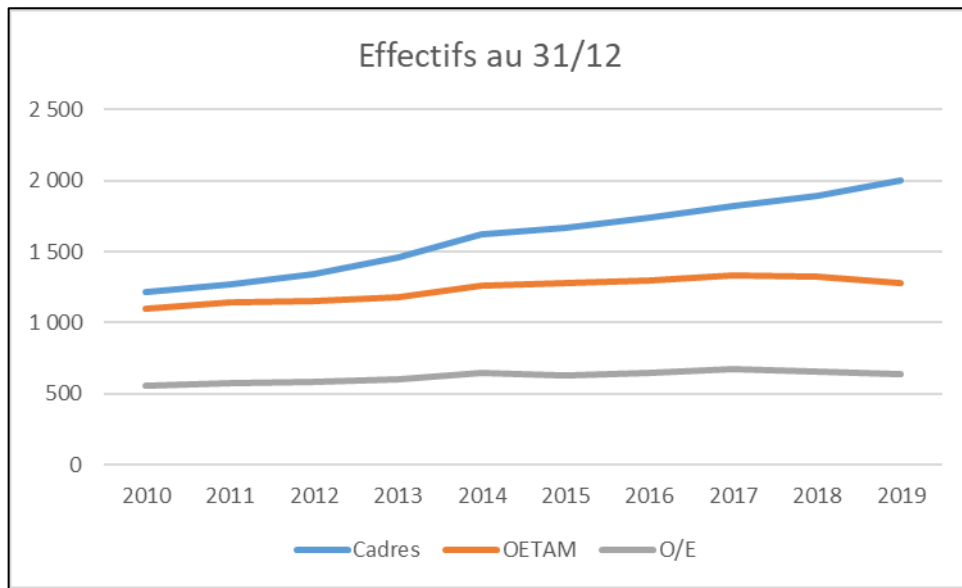
Part des femmes selon les niveaux depuis 2009														
	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7A	7B	8	9	10	11	12
2009	55%	38%	55%	52%	68%	69%	75%		49%	48%	32%	29%	14%	7%
2010	55%	47%	56%	46%	67%	67%	74%		51%	48%	34%	32%	16%	8%
2011	55%	57%	57%	48%	66%	67%	74%		53%	47%	35%	30%	16%	8%
2012	55%	56%	59%	44%	67%	69%	72%		55%	47%	36%	33%	16%	7%
2013	55%	45%	60%	44%	64%	70%	70%		57%	49%	36%	37%	18%	13%
2014	55%	65%	61%	43%	66%	68%	71%	33%	56%	47%	37%	33%	20%	18%
2015	55%	74%	62%	42%	63%	69%	71%	36%	58%	48%	35%	35%	22%	20%
2016	55%	62%	62%	43%	62%	70%	70%	38%	58%	48%	37%	34%	22%	19%
2017	56%	65%	61%	45%	60%	71%	71%	38%	60%	51%	38%	34%	19%	25%
2018	56%	47%	60%	45%	58%	69%	73%	29%	61%	51%	40%	33%	21%	18%
2019	56%	72%	57%	45%	58%	70%	73%	25%	61%	53%	40%	35%	21%	24%

Le niveau 8 est en nette progression. Toutefois et au rythme moyen de ces 10 dernières années, les niveaux 9, 10 et 11 mettrons au-moins 10 ans avant de voir la parité numérique.

Il est intéressant de regarder les différences entre la dynamique de promotion des femmes (*parmi les femmes*) et celle des hommes (*parmi les hommes*). Ainsi dans le tableau ci-dessous une case verte indique un % de promotion de femmes supérieur au % de promotion des hommes. La valeur de chaque case correspond donc au différentiel des 2 dynamiques de promotion :

Ecart des promotions F/F et H/H											
Année	2	3	4	5	6	7b	8	9	10	11	12
Progression de la part des femmes sur les 10 dernières années											
2009						+12%	+5%	+8%	+5%	+6%	
2010	18,8%	-11,6%	7,1%	-0,3%	-2,1%	-3,5%	0,3%	5,8%	-0,6%	-1,6%	
2011	53,6%	-3,0%	-2,6%	-0,6%	1,0%	-7,4%	-2,1%	14,7%	-5,4%	-5,8%	25,0%
2012	5,6%	-13,4%	3,4%	2,0%	-6,8%	2,1%	0,5%	15,0%	2,4%	0,9%	15,4%
2013	-9,7%	-10,4%	5,3%	1,7%	-1,0%	0,8%	1,9%	7,2%	9,9%	-9,8%	7,1%
2014	19,2%	2,4%	-2,4%	1,4%	2,8%	-1,7%	-4,2%	4,4%	-5,0%	7,8%	5,9%
2015	-9,9%	-5,1%	1,2%	2,4%	-2,9%	0,9%	-1,9%	4,2%	5,8%	0,1%	
2016	-17,0%	-5,3%	-2,2%	1,7%	-3,9%	-5,2%	0,8%	8,7%	-7,4%	-6,4%	
2017	0,8%	-3,0%	-1,2%	3,9%	-1,7%	-6,1%	0,2%	14,0%	-1,0%	1,1%	
2018	7,4%	-3,1%	0,8%	-1,9%	-1,4%	-4,7%	0,5%	4,9%	-5,8%	0,9%	4,8%
2019	-7,1%	-3,9%	-0,1%	2,4%	-1,6%	-3,3%	2,3%	10,9%	-0,3%	2,3%	

Ce bilan social, en complément de l'analyse du cabinet SYNDEX, questionne largement les parcours professionnels et plus particulièrement concernant les femmes.



**Quels parcours professionnels ?**

La baisse du nombre de techniciens pose la question du parcours après le niveau 6 en termes de promotion sociale.

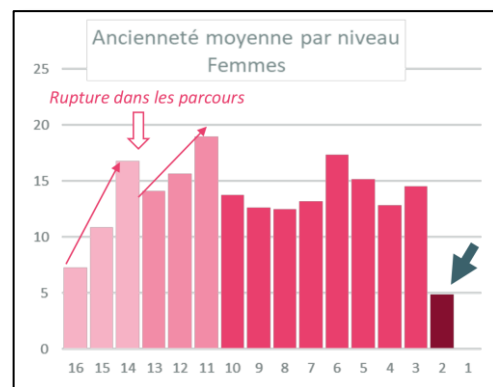
La hausse du nombre de cadre, en sus de confirmer le blocage des promotions à partir du niveau 6, pose la question de l'hétérogénéité de l'encadrement (*un encadrement à 2 vitesses ? Les niveaux 7B et 8 d'un côté et les niveau 9 et au-delà d'un autre côté*).

Ici aussi le parcours de l'encadrement est questionné notamment à la charnière des niveaux 8 et 9.

Ainsi et très schématiquement, les parcours professionnels doivent être regardés notamment :

- Niveau 3 vers 4
- Niveau 6 vers l'encadrement
- Niveaux 7B et 8 pour aller au-delà

Enfin, et le rapport SYNDEX en fait état, les ruptures dans les parcours professionnels des femmes sont manifestes.

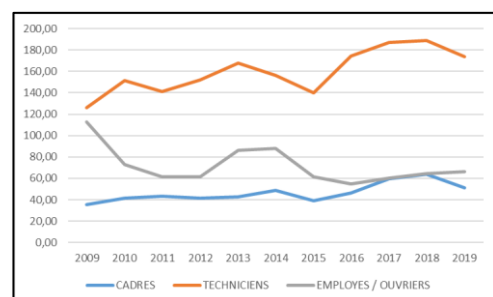


**Analyse des potentiels / « pool des talents »**

Les élu.e-s du Comité social et économique central demandent à la Commission égalité professionnelle d'analyser ce dispositif (*quantitativement et qualitativement, l'idée est de comprendre ce dispositif et son efficacité*).

**CDD**

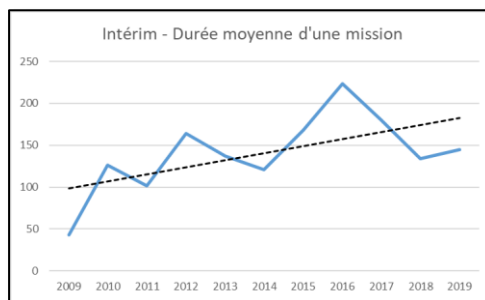
L'accroissement du nombre de CDD de techniciens, en regard avec la baisse en nombre de cette CSP interroge (*précarisation ?*).



### CDI/CDD Vs Intérim

Accroissement de la durée moyenne des missions

Les élu-e-s du Comité social et économique central demandent des données relatives aux prestations de service (*nature des emplois, site, durée, RH, ...*).

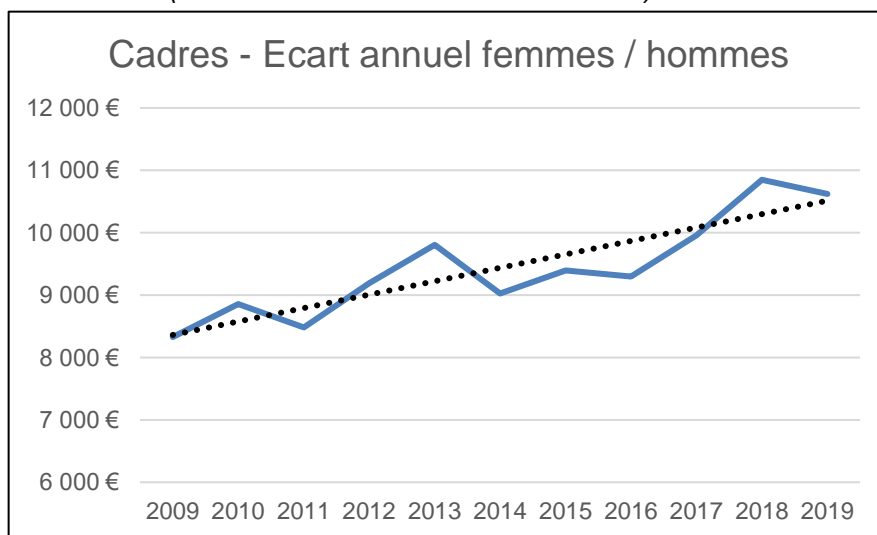


### LA RÉMUNÉRATION

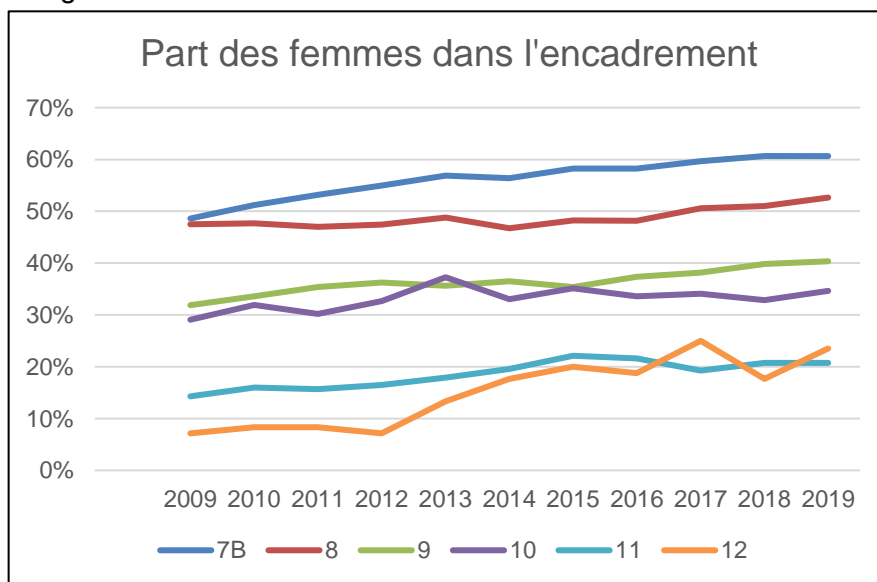
La rémunération est, dans le cadre de cette information-consultation, l'un des piliers de l'analyse des élu-e-s du Comité social et économique central. L'analyse des différences de salaire a ceci de particulier que plusieurs facteurs s'y additionnent ou, parfois, se retranchent, rendant ainsi l'analyse difficile.

Cependant quelques éléments sont à relever.

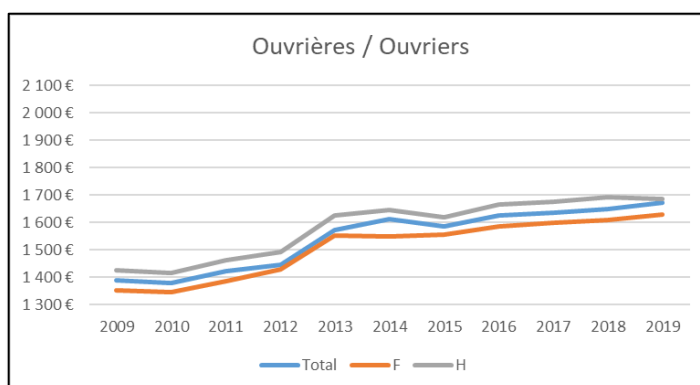
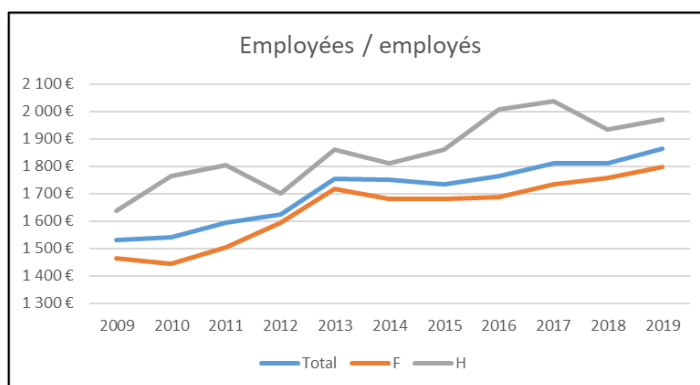
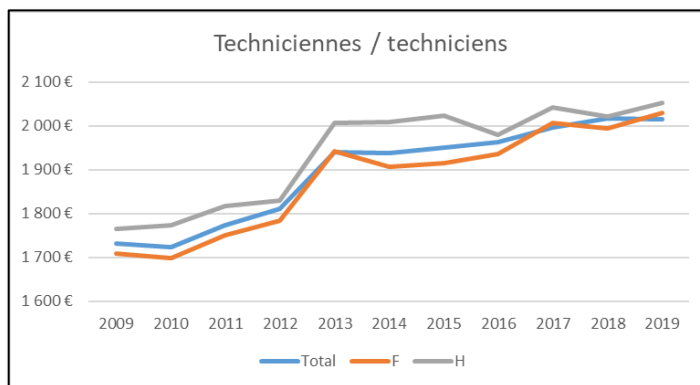
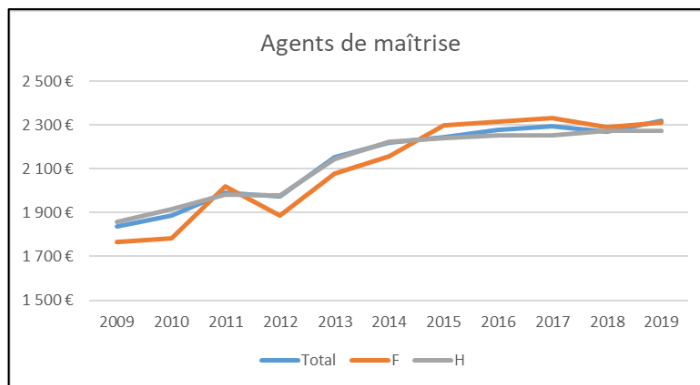
Concernant les cadres, l'écart annuel moyen s'est notablement dégradé au cours des dix dernières années (*accroissement de l'ordre de 2 000 €*) :



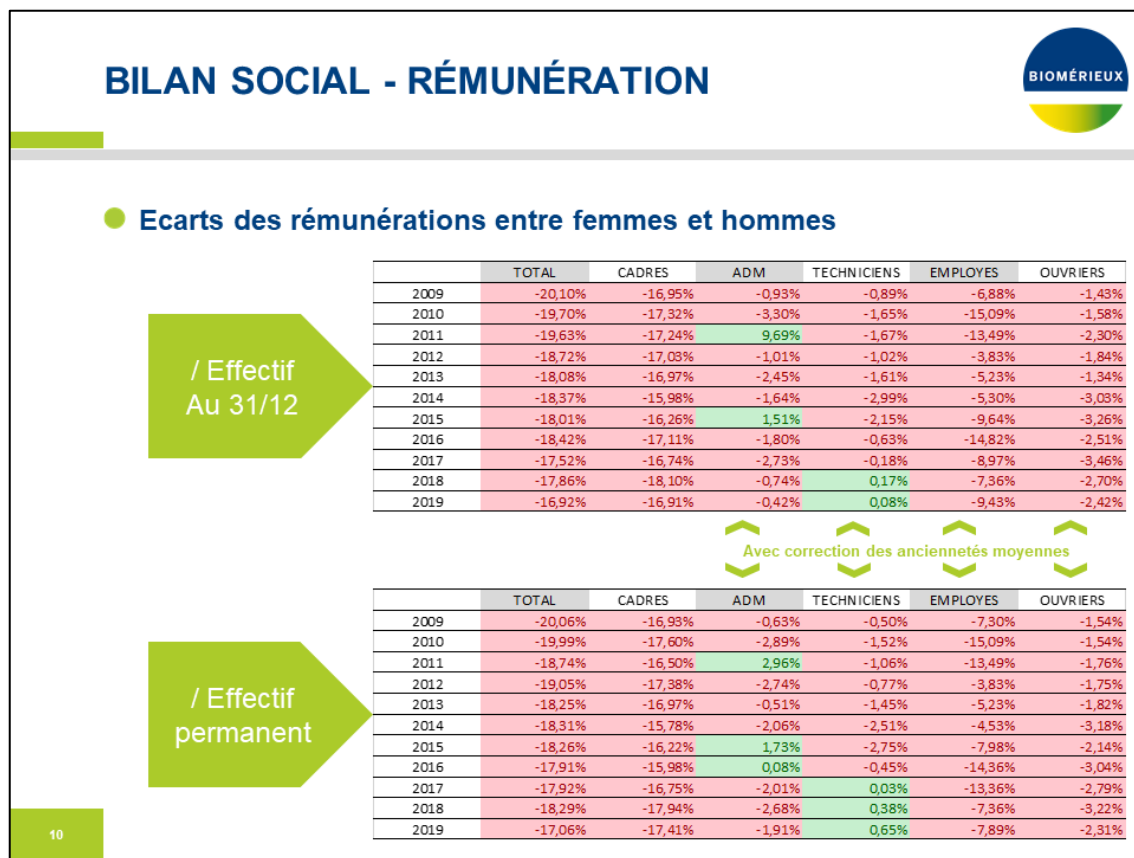
Cet écart est le fruit, pour partie, du déséquilibre flagrant de la répartition des sexes dans les catégories de l'encadrement :



Concernant les autres catégories socio-professionnelles et au regard de la rémunération de l'effectif permanent (*sur la base des rémunérations de l'effectif permanent et corrigés des anciennetés moyennes*) nous observons des trajectoires suivantes :



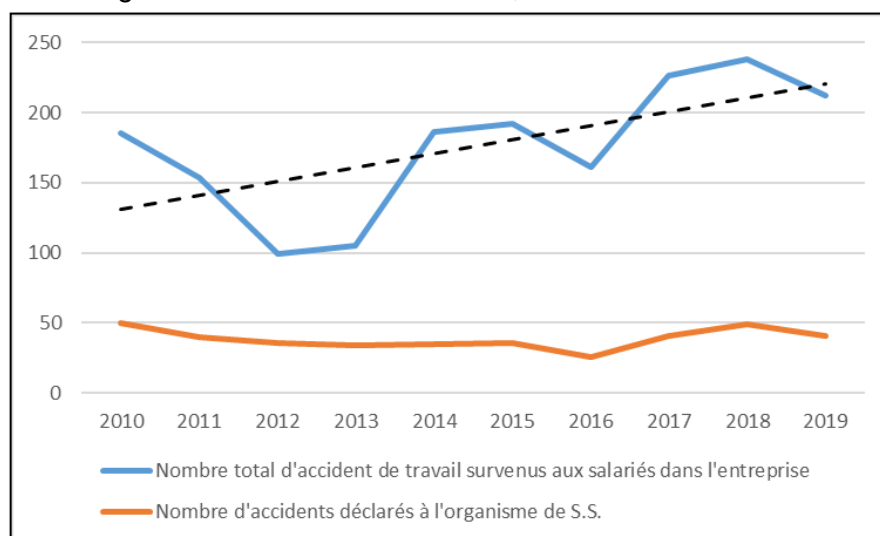
Elément central de l'égalité femmes/hommes, l'étude des rapports des salaires entre femmes et hommes est, pour ainsi dire, quasiment toujours en faveur des hommes :



1 - Ecart des rémunérations entre les femmes et les hommes selon les 2 modes de calculs des salaires moyens (au 31/12 et permanent avec la correction de l'impact de l'ancienneté moyenne pour les CSP non-cadres)

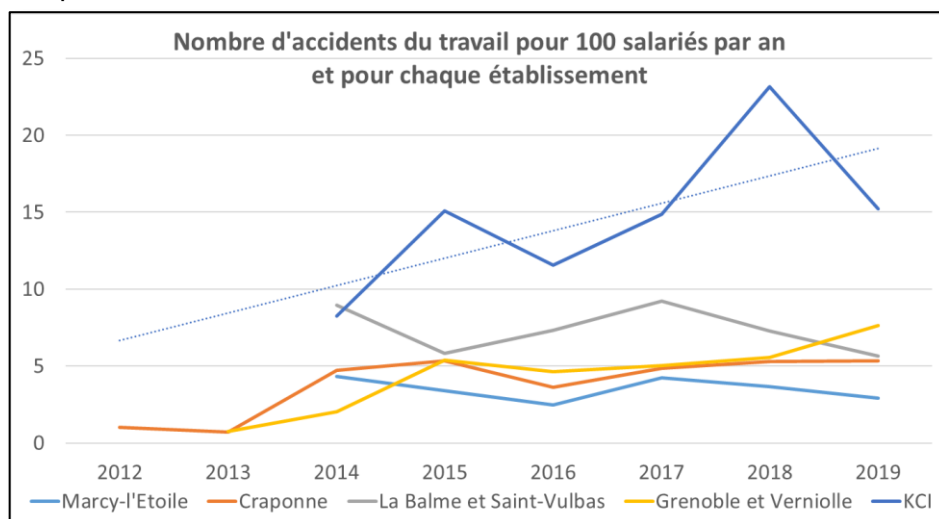
### LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Concernant le nombre d'accidents de travail survenus aux salariés dans l'entreprise, au global et au regard des dix dernières années, la tendance est à la hausse :



Il convient évidemment de regarder site par site. Un calcul ramenant le nombre d'accidents du travail par rapport à la population de chaque établissement montre une homogénéité pour 4 établissements (*Marcy-l'Étoile, Craponne, La Balme-les-Grottes/Saint-Vulbas ainsi que Grenoble/Verniolle*) à environ 5 accidents du travail pour 100 salariés et par an.

Le point de vigilance concerne donc l'établissement de Combourg/Ivry-sur-Seine/Ker Lann qui montre un taux 3 fois supérieur à environ 15 accidents du travail pour 100 salariés et par an.



2 - Base de l'effectif mensuel moyen

### LA FORMATION

Les indicateurs relatifs à la formations traduisent l'engagement fort de l'entreprise dans ce domaine. Les travaux de la commission formation concourent à une bonne appropriation des enjeux par les élu.e-s qui y siègent.

Les élu.e-s du Comité social et économique central notent ici de façon très positive le climat au sein de la commission formation ainsi que la sincérité des échanges qui s'y déroulent.

### LA POLITIQUE HANDICAP

Les indicateurs relatifs à la politique handicap montrent l'efficacité d'une volonté insufflée « par le haut » et relayée de façon volontariste sur les sites.

Les élu.e-s du Comité social et économique central notent ici de façon très positive l'ensemble des actions engagées dans ce domaine et reconnaissent l'engagement des salariés concernés.

### L'AUDIT SYNDEX SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Enfin, les élu.e-s du Comité social et économique central souhaitent revenir sur l'audit relatif à l'égalité professionnelle réalisé par le cabinet SYNDEX en juin 2019.

Considérant ce sujet majeur et souhaitant mieux comprendre les problématiques, le Comité central d'entreprise a fait appel l'expertise du cabinet SYNDEX et le financement de cette étude a été exclusivement supporté par les 5 comités d'entreprise. Les documents de cet audit sont joints à ce rapport.

Quelles sont les constatations majeures de cet audit ?



- « **Les écarts de salaire de base moyen restent néanmoins toujours en faveur des hommes.** »
- « **L'écart global de rémunération, synthèse de toutes les inégalités, reste néanmoins important au global.** »
- « **Le temps partiel est un vecteur fort d'inégalité à court et moyen termes.** »

260 hommes ont un salaire brut de base (ETP) supérieur à 5 500€ brut contre 91 femmes

3 - Rapport SYNDEX juin 2019

Les élu.e.s du CSE central souhaitent que la commission égalité professionnelle analyse plus particulièrement ce point.

- « **Un effet de structure fort que les actions mises en place peinent à endiguer.** »
- « **Le parcours professionnel au cœur des inégalités** »

Cet audit doit être vu comme, certes, un bilan mais également comme une force de propositions. Ainsi et en encourageant la lecture des documents de l'audit, les points principaux d'actions à rappeler sont les suivants :

1. « **Mettre en relation le positionnement des individus au regard de leurs compétences (expérience et diplômes)** »
2. « **Questionner la nature du temps partiel choisi, les procédures de réaffectation de la charge d'un passage au temps partiel, des aménagements de l'organisation du travail / parentalité.** »
3. « **Analyser les parcours post maternité / parentalité avec ou sans temps partiel ; parois de verre ; plafonds de verre (liens parcours et formation, initiales et professionnelles).** »
4. « **Analyser les stéréotypes par exemple sur les intitulés de postes et de fonctions, les grilles d'évaluation, les annonces de recrutement, le regard des hommes sur les stéréotypes...** »
5. « **Analyser de la dimension managériale.** »
6. « **Les promotions seraient à analyser plus finement au regard des métiers, du parcours précédent, des effets de la formation...** »
7. « **Quels parcours professionnels pour demain ? Comment ne pas reproduire le même schéma à moyen et long termes ?** »
8. « **Aller plus loin nécessite des actions ciblées et personnalisées.** »
9. « **Et s'engager sur le fond...** »
  - a. La parentalité, frein MAJEUR de l'évolution professionnelle
  - b. Agir sur les freins culturels
  - c. S'appuyer sur des alliés (femmes aux parcours exemplaires, hommes qui s'engagent et agissent pour la cause des femmes)
  - d. Coupler avec la RSE (attirer et conserver des talents)

« Je suis à 80% mais ma charge de travail est toujours au-dessus de 100%. »

Sur le sujet de l'égalité professionnelle, les élu.e.s du Comité social et économique central demandent que la commission du même nom remplisse son rôle d'une façon plus efficiente. Nommer un secrétaire sera un bon point de départ tout en sachant que ses analyses ne pourront s'appuyer que sur de nouvelles données, plus précises qu'elle ne manquera pas de demander à l'entreprise.

Reprenant à leur compte la proposition du Comité social et économique des sites de La Balme-les-Grottes et Saint-Vulbas, le Comité social et économique central forme le vœu que « l'égalité professionnelle » soit l'objet d'un projet d'entreprise sous la responsabilité directe du Comité exécutif.

**En conclusion et nonobstant les éléments partagés ci-dessus,  
au regard des avis des Comités sociaux et économiques de cette année et des  
Comités d'entreprises pour les années précédentes,  
au regard du bilan social consolidé 2019 et dans la cohérence des avis  
précédents,  
les élu-e-s du Comité social et économique central émettent un avis  
majoritairement défavorable (13 défavorables et 3 réservés).**

Benoît BOULANGER  
Le secrétaire

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, representing the name Benoît Boulanger.

--0--