



Retour CSEC

24 Mars 2021

(En teams)

En préambule, les élus indiquent que l'inspection du travail n'ayant pas été convoquée comme l'EFS est dans l'obligation de le faire, les élus se réservent le droit de ne pas donner d'avis pour les consultations.

1. Approbation des PV CSEC 15 et 16 décembre 2020

Les PV sont approuvés à l'unanimité.

2. Orientations stratégiques présentation des feuilles de route nationales

Toutes les feuilles de route nationales sont des axes d'orientation stratégiques de l'établissement pour 2021-2024 déclinées du COP 3.

Les élus font remarquer que ce COP n'est toujours pas signé et que ce n'est qu'en mode projet qu'il a été présenté au Conseil d'Administration.

Les feuilles de route sont présentées par les personnes en charge des différents axes.

Vous trouverez les feuilles de route en pièce jointe, les différents projets étant bien trop nombreux et divers pour y être résumé ici. ;-)

Les élus demandent des précisions sur certain projet comme l'avenir des centres de santé, la mutualisation des services paies, la centralisation des bibliothèques etc ...mais les réponses restent vagues car pour l'instant des groupes de travail sont constitués pour élaborer les projets, et en évaluer leur faisabilité. Les réflexions n'en étant qu'à leur prémisse, la direction ne donne aucun détail.

Les élus font remarquer quand l'absence de projet clairement défini, il est difficile d'établir un budget en adéquation, pourtant le budget 2021 a bien été validé.

Chaque projet est agrémenté d'un pictogramme pour une meilleure lisibilité.

Les élus font remarqués que :

- 105 projets sont assortis d'un pictogramme représentant l'efficience
- 51 à la transformation numérique
- 67 aspirent à une simplification
- 44 sont étiquetés service public responsable
- Et 31 seulement concernent l'amélioration de la qualité de vie au travail

Ceci en dit long sur les intentions de l'EFS.

3. Politique sociale et conditions de travail

3.1 Information en vue d'avis intermédiaire sur la politique d'alternance

L'EFS souhaite maintenir son objectif de 3% d'alternant et définir une liste de métier prioritaire. Cette liste serait renouvelée tous les ans et permettrait de mieux cibler les établissements formateurs pour mieux promouvoir les besoins de l'EFS en matière d'alternant.

Dispositif un jeune /une solution : Dans le cadre de son plan de relance le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle pour tout contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu avec un jeune de moins de 30 ans.

➔ Dans ce cadre, l'EFS s'engage à augmenter sa capacité d'accueil de 10 % et aller au-delà des 4% d'alternants.

➔ Une charte de l'alternance sera diffusée et de nouveaux tuteurs seront formés

Les élus demandent combien d'entre eux ont obtenus par la suite un CDI à l'EFS ? La direction n'a pas cet indicateur qu'il semblerait pourtant important de suivre.

Versement de la Cufpa : Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance, qui remplace la taxe d'apprentissage représente 0.68% de la masse salariale brute de l'année N.

- 87% sont reversés par les OPCO à France compétence et sont destinés au financement de l'apprentissage soit 1 814 150€.

- 13% sont dédiés « aux dépenses libératoires » versées directement par l'EFS aux organismes de formation habilités, 271 080€. La liste des établissements bénéficiaires fera l'objet d'une information en CSE régional.

Suite à une question des élus, la direction nationale rappelle que la priorité est donnée aux établissements publics.

Versement de la CSA : La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage est due par les entreprises d'au moins 250 salariés qui embauchent moins de 5% d'alternants. Pour la déclaration 2021, l'EFS maintient son taux de CSA à 0.05% grâce à un taux d'alternants de 3.7% de l'effectif moyen, soit un versement de 152 382€.

3.2 Information sur l'index de politique salarial 2020.

Le tableur Excel est fourni par l'inspection du travail et est identique pour toutes les entreprises.

Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes

Calcul : (Rémunération moyenne des hommes-Rémunération moyenne des femmes)/
rémunération moyenne des hommes. S'applique ensuite un seuil de pertinence de 5%.

L'EFS obtient une note de 40/40 points, même si l'on constate un écart de rémunération de 9.2% en faveur des cadres hommes de plus de 50 ans.

Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles

On note un écart d'augmentation en faveur des femmes. L'EFS obtient une note de 20/20points (contre 10/20 en 2019).

Indicateur 3 : Ecart de taux de promotions

On constate une variation en faveur des hommes sur la catégorie technicien agent de maîtrise, qui s'inverse chez les ingénieurs et cadres.

L'EFS obtient une note 15/15 points.

Indicateur 4 : la maternité

Concerne le nombre de femme de retour de congé maternité ayant perçu un rattrapage salarial.
Toutes ces personnes ont bénéficié de points (cf : répartition de EI)

L'EFS obtient une note de 15/15 points.

Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

On note 2 femmes pour 8 hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

L'EFS obtient 5/10 points (0pts en 2019)

L'EFS répond à ces obligations en termes d'égalité salariale, 95 points sur 100 (obligation 75/100).

Pour autant les écarts sont à peine réduits.

La commission s'interroge fortement sur la tenue des prochaines réunions de la commission car elle observe un dialogue social dégradé car la Direction refuse d'aller au-delà des indicateurs.

3.3 Information sur le bilan des EI 2020

Reporté au 25/03 faute de temps.