



2023 - Flash Info CGT – CSE n°2

Chers collègues

CESI CGT vous propose une synthèse du CSE du 21 février, et vous livre sa lecture des débats :

Situation économique et sociale de l'entreprise

Le CSE est consulté chaque année pour rendre un avis sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Cette année, nous avons souhaité nous adjoindre les compétences d'un expert pour mieux analyser les données transmises.

Il en ressort que l'environnement économique de CESI est favorable et stable. En effet, le marché de l'enseignement supérieur privé est en expansion, et CESI, a parfaitement su tirer parti de ces bonnes conditions. D'ailleurs, le chiffre d'affaires, de même que la marge, sont en évolution constante depuis 5 ans. Les marges nettes sont depuis 2 ans exceptionnellement hautes (+ de 15% d'augmentation)

Aucune fragilité financière n'a été remarquée par l'expert.

La richesse de l'entreprise est entièrement produite par les salariés pourtant la direction fait le choix de continuer à constituer des réserves (+de 80 millions d'€), au lieu d'augmenter le salaire réel des collaborateurs,

La question se pose de la raison existentielle de ces réserves, au lieu d'investir dans l'humain, principale richesse de l'entreprise.

CESI CGT regrette ce choix, et s'est battu pour que la direction partage avec ses salariés, sous la forme d'augmentations collectives substantielles, la valeur qu'ils ont eux-mêmes produite.



Pour rappel, notre organisation syndicale avait proposé une augmentation pour tous les salariés de 300 € ce qui aurait été une mesure de justice sociale face à l'inflation.

Information au CSE sur la politique nationale des incentives

L'attribution des incentives dépend directement de l'atteinte des objectifs fixés par la hiérarchie en début d'année. Le CSE a fait remarquer à la direction que cette méthode soulève un certain mécontentement chez les CRCE. En effet, il arrive fréquemment que les situations de sous effectifs en raison du taux de turn over, que la formation des nouveaux collègues, ou que l'affectation à des tâches transverses viennent parasiter le travail commercial et empêchent de ce fait l'atteinte des objectifs.

Beaucoup de collègues ont un fort sentiment d'injustice lorsqu'elles/ils n'obtiennent pas leur prime après s'être fortement investi et avoir remplacé les absents ou formé les nouveaux.



La direction indique qu'un système de prime exceptionnelle peut être déployé lorsque la CRCE concernée a été affectée à d'autres missions en cours d'année. Il semble que l'application de ce système soit très disparate selon les régions. Cette décision revient au management, sans contrôle de la direction générale.

Nous regrettons que les salariés aient à subir des conséquences financières du turn over, après en avoir subi les conséquences organisationnelles.