



La filière Gestion dans la convention collective UGEM

Etude basée sur l'enquête
« bilan social 2014 données 2013 »



Plan du document

Introduction

Partie I : Présentation de la filière

Partie II : Profil sociodémographique des salariés

Partie III : Classes et conditions de travail

Partie IV : Mobilité des salariés

Partie V : Salaires

Partie VI : Focus sur l'alternance

Annexes



Introduction

Lors du recueil des données dans le cadre du bilan social 2014, il a été demandé aux mutuelles d'indiquer l'emploi occupé par chaque salarié. Les salariés relevant de la convention collective UGEM ont ainsi pu être rattachés à une filière de la branche.

Plusieurs études spécifiques sur des filières de la branche ont été réalisées ces dernières années :

- Filière commerciale
- Filière gestion
- Filière Audio-Optique-Dentaire

Le présent document est un état des lieux de la filière gestion dans la convention collective UGEM à partir des données sur les salariés en 2013.

Il vise à présenter le profil des salariés relevant de cette filière (sexe, âge, ancienneté...), et à faire apparaître leur positionnement en entreprise (classe, salaire, type de contrat, mobilité...).



Méthodologie et limites

Les questions sur les emplois étaient inclus dans le bilan social. Les 217 mutuelles qui y ont répondu sont prises en compte dans l'analyse par filière. Concernant la filière gestion, une pré-codification était proposée aux mutuelles, sur la base du précédent zoom réalisé sur la filière. Pour les postes qui n'étaient pas inclus dans cette pré-codification, les mutuelles ont écrit directement l'emploi occupé par les salariés. Dans la mesure du possible, ces salariés ont été rattachés aux différentes filières, et aux métiers afférents.

14 métiers sont pris en compte dans l'analyse de la filière :

- Gestionnaire santé
- Gestionnaire prévoyance
- Gestionnaire cotisations
- Gestionnaire RO
- Spécialiste santé
- Spécialiste prévoyance
- Spécialiste cotisations
- Spécialiste RO
- Technicien contrôle qualité
- Technicien de contentieux
- Référent prestations santé/prévoyance
- animateur d'unité
- Responsable d'unité
- Directeur de centre de gestion



Méthodologie et limites

Ces métiers représentent 95,5% des salariés de la filière gestion. Le métier des 4,5% restant n'a pas pu être identifié.

Ce document comprend d'une part une analyse sur la filière dans son ensemble, et d'autre part une analyse par métier. Les effectifs salariés dans chaque métier varient largement. L'analyse détaillée par métier n'est proposée que lorsque les effectifs sont suffisants.

Ainsi, lorsque les effectifs sont trop faibles, nous n'avons pas fait de calculs. Par exemple, si moins de 30 personnes en CDI à temps plein exerçant un même métier étaient présentes dans la base de données, il était impossible de calculer un salaire médian fiable. Les estimations ont en moyenne une marge d'erreur de 3%.

Dans la mesure du possible, les données présentées sont systématiquement ventilées en fonction du sexe des salariés.

Enfin, le traitement des données est confidentiel et aucune information n'est exploitée de manière individuelle.



Partie I : Présentation de la filière

1.1 Répartition des métiers au sein de la filière

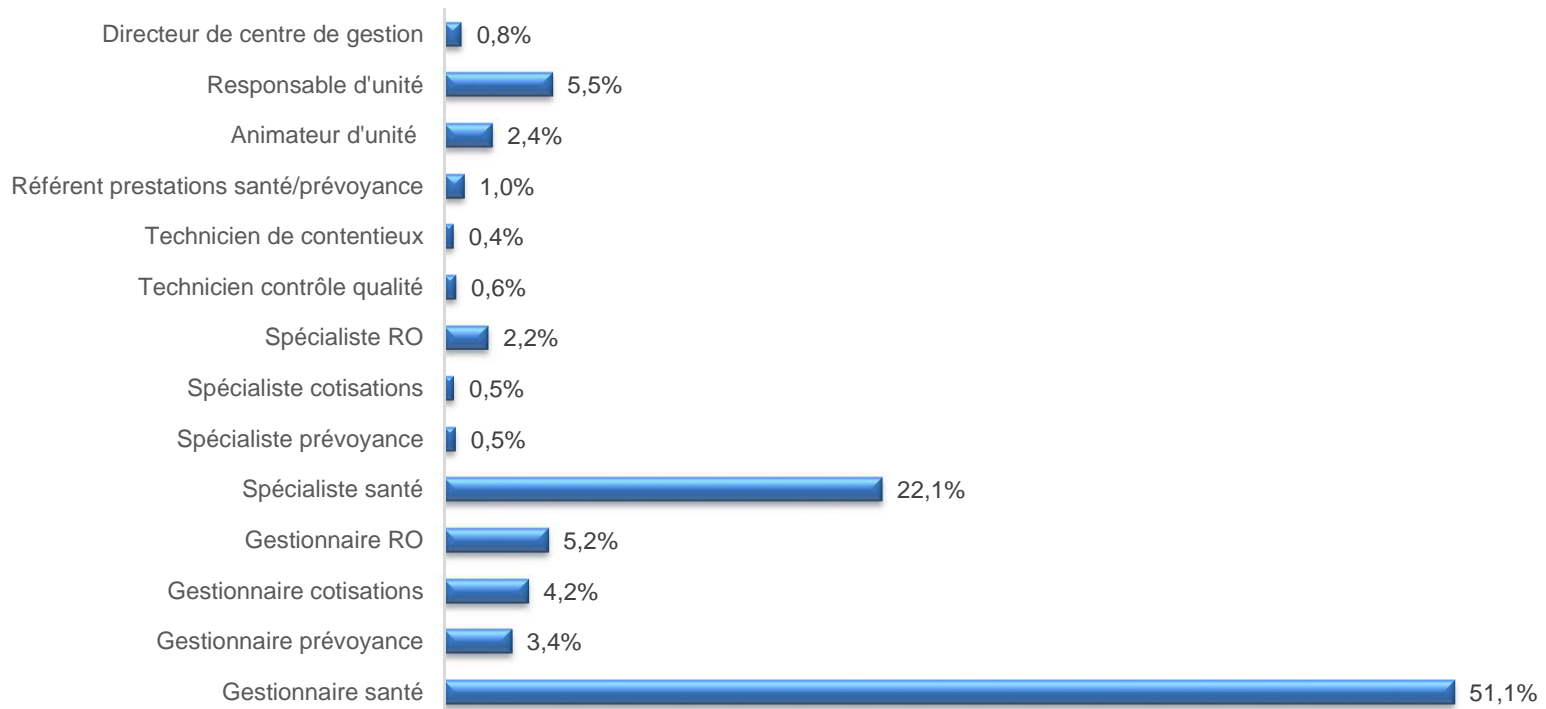


1.1 Répartition des métiers au sein de la filière

Plus de 50% des salariés de la filière gestion sont des « gestionnaires santé ». 22% sont des « spécialistes santé ».

Les métiers de la prévoyance ne représentent que 4% de la filière.

RÉPARTITION DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE GESTION



Clé de lecture : 51,1% des salariés de la filière gestion occupent un poste de gestionnaire santé.



Partie II : Profil sociodémographique des salariés

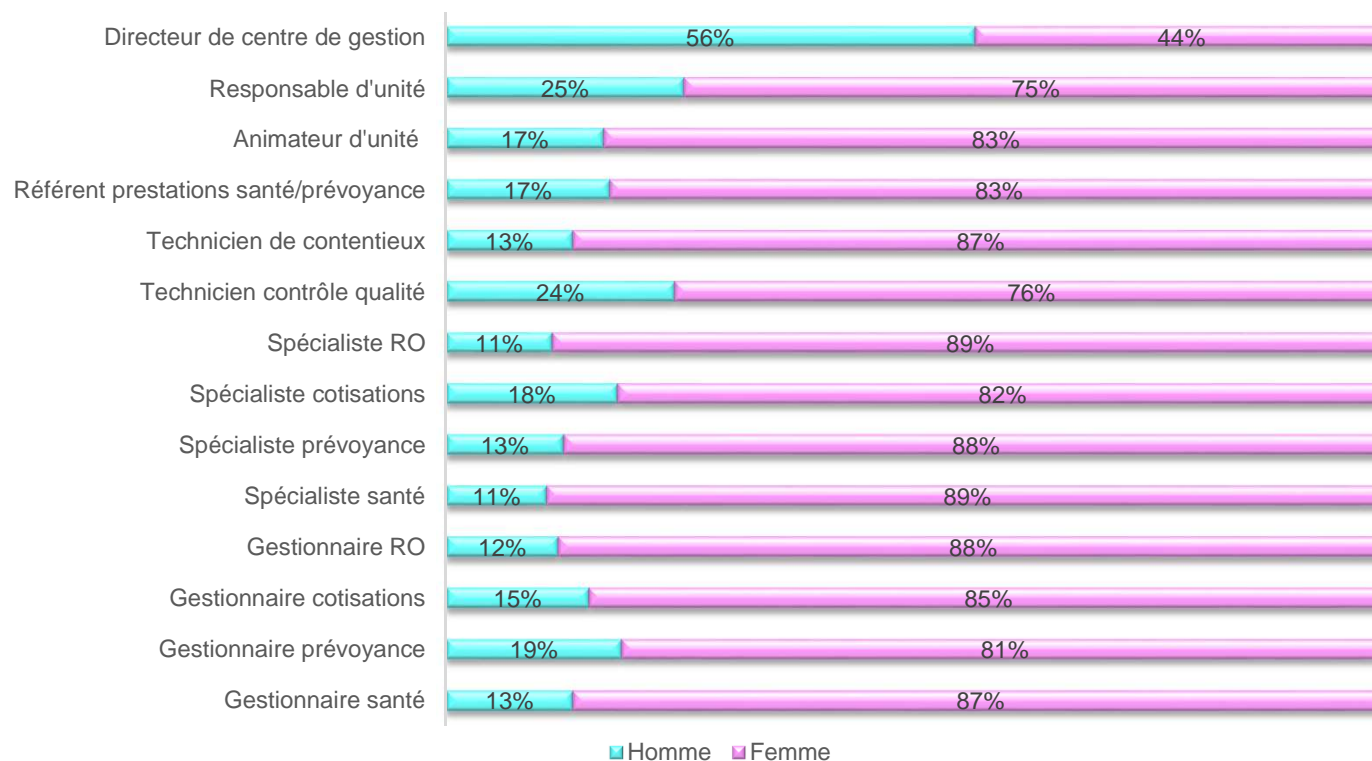
- 2.1 Répartition des salariés par genre
- 2.2 Age des salariés
- 2.3 Ancienneté des salariés
- 2.4 Les travailleurs handicapés



2.1 Répartition des salariés par genre

Les femmes représentent 86% des salariés de la filière. Ce taux est supérieur à celui observé à l'échelle de la branche, qui est de 78%.

PART DE FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA FILIÈRE GESTION



*Clé de lecture :
56% des directeurs
de centre de
gestion sont des
hommes. C'est le
cas de 13% des
gestionnaires
santé.*

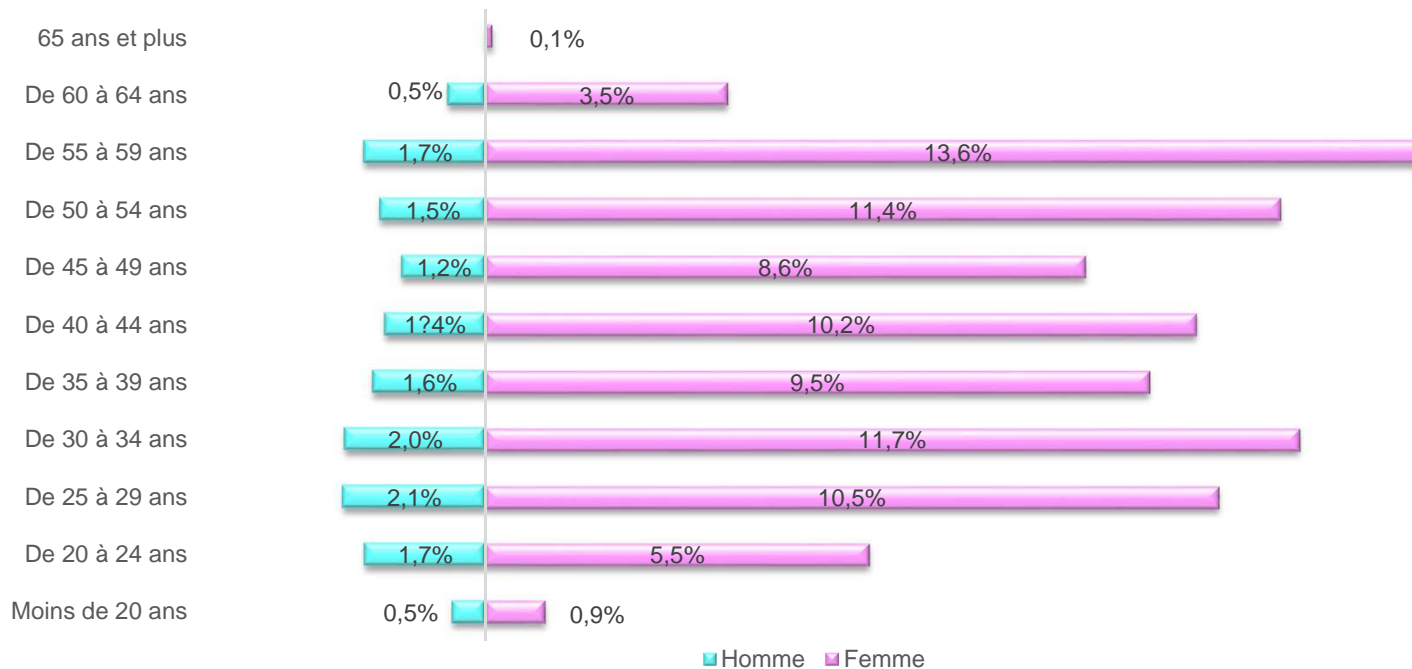
Les hommes sont surreprésentés dans les métiers suivants : Technicien contrôle qualité, Responsable d'unité, Directeur de centre de gestion (où ils sont majoritaires).

2.2 Age des salariés

L'âge moyen des salariés de la filière gestion est de 41 ans (l'âge médian également).

Les femmes sont légèrement plus âgées que les hommes (42 ans contre 39 ans en âge moyen, 42 ans contre 37 ans en âge médian).

PYRAMIDE DES ÂGES DE LA FILIÈRE GESTION

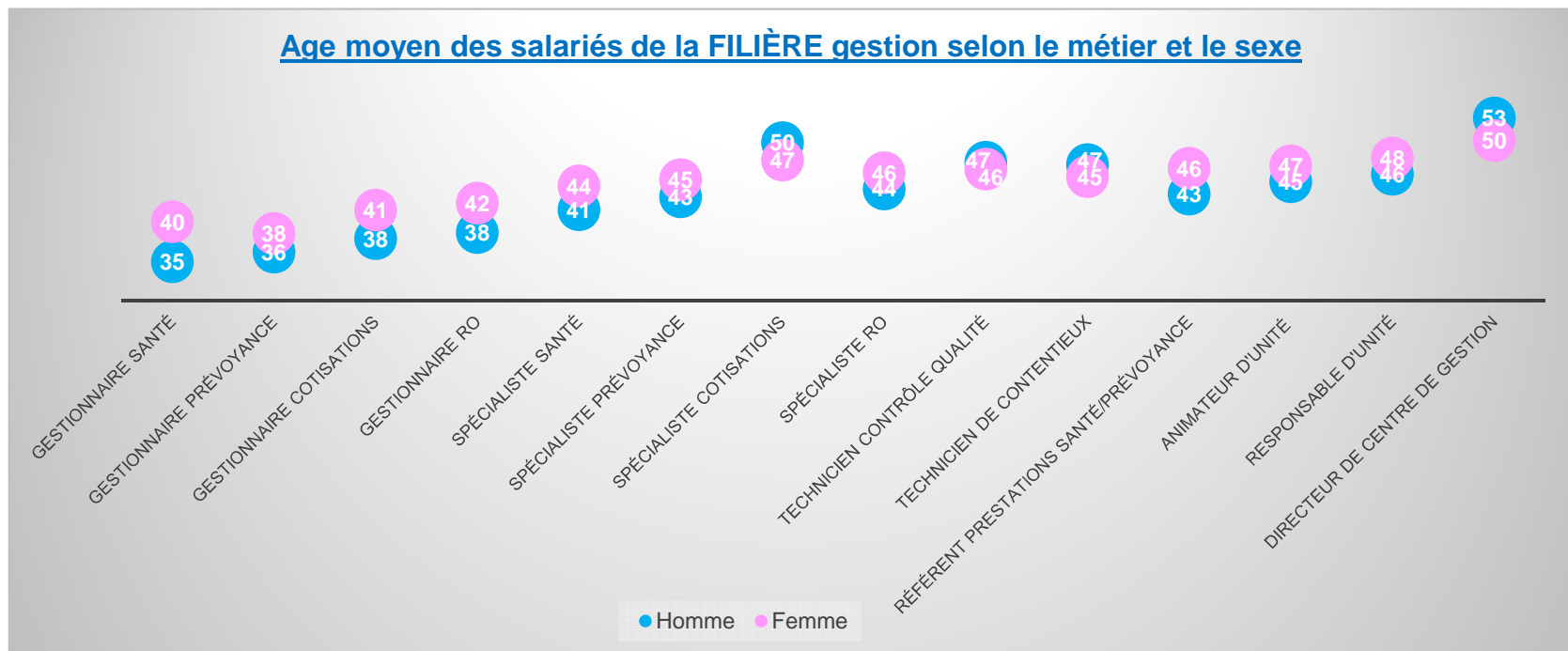


Clé de lecture : 1,7% des salariés de la filière gestion sont des hommes ayant entre 20 et 24 ans.

2.2 Age des salariés

L'âge varie largement en fonction des métiers de la filière. Ainsi, l'âge moyen des gestionnaires prévoyance est de 38 ans, alors que celui des directeurs de centre de gestion est de 51 ans.

Des écarts apparaissent dans plusieurs métiers entre les hommes et les femmes. Les femmes sont plus âgées que les hommes dans la plupart des métiers de la filière.



Clé de lecture : L'âge moyen chez les gestionnaires santé est de 35 ans pour les hommes, alors qu'il est de 40 ans chez les femmes.

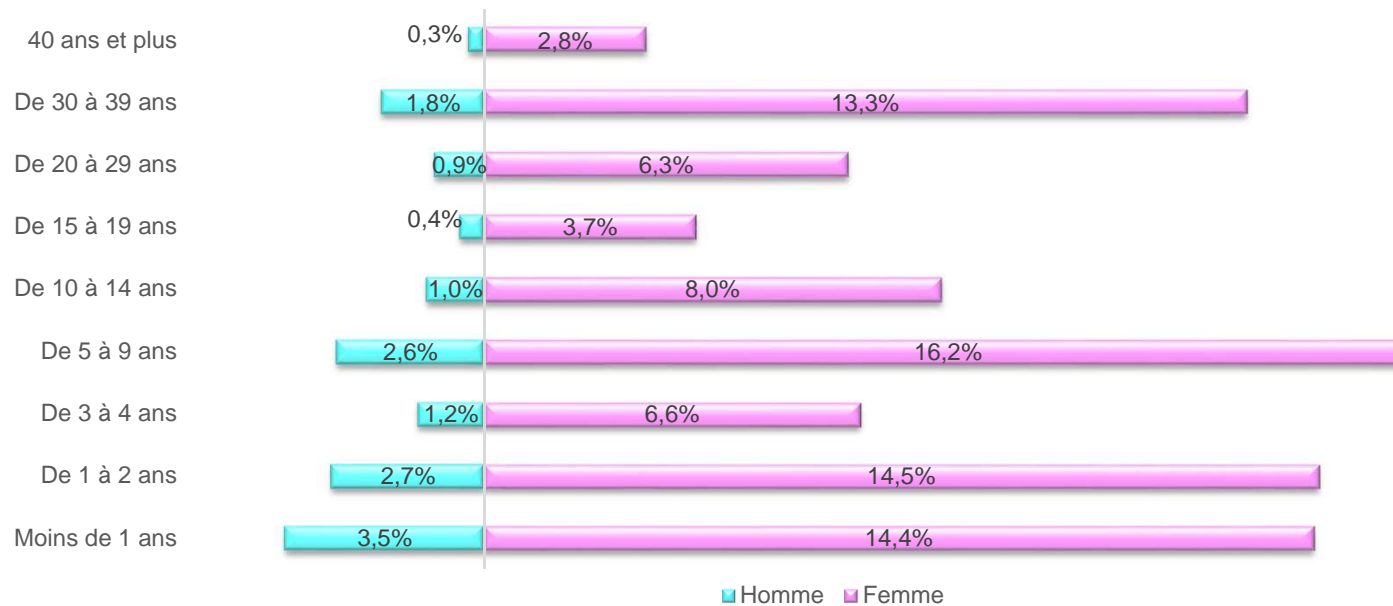


2.3 Ancienneté des salariés

L'ancienneté moyenne dans la filière gestion est de 11,7 ans. Elle est plus importante chez les femmes que chez les hommes (12 contre 9,6 ans).

L'ancienneté médiane globale est de 6 ans : 6 ans pour les femmes et 4 ans pour les hommes.

Pyramide de l'ancienneté de la filière gestion

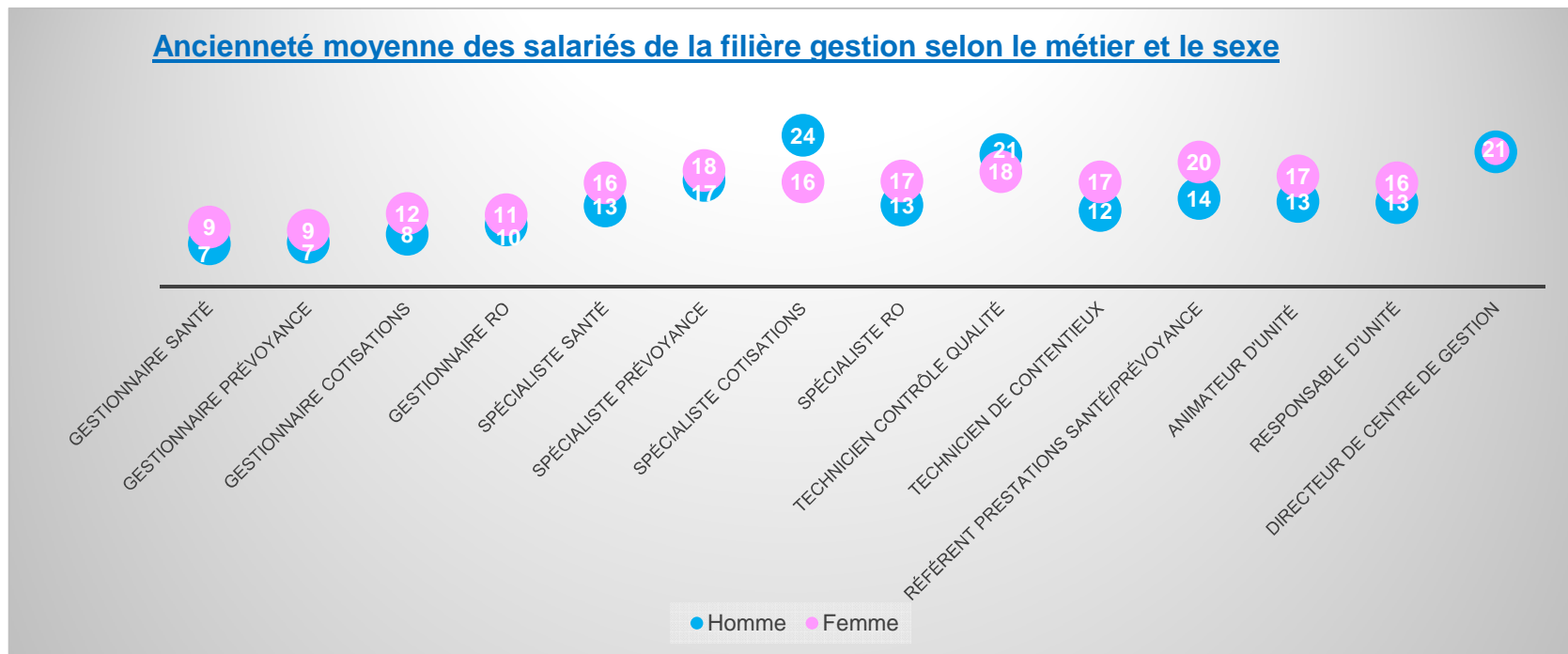


Clé de lecture : 3,5% des salariés de la filière gestion sont des hommes ayant moins de 1 an d'ancienneté.

2.3 Ancienneté des salariés

L'ancienneté varie largement en fonction des métiers de la filière. Ainsi, l'ancienneté moyenne des gestionnaires santé est de 9 ans, alors que celle des directeurs de centre de gestion est de 21 ans.

Des écarts apparaissent dans plusieurs métiers entre les hommes et les femmes. Mis à part pour 3 métiers, les femmes sont toujours plus anciennes que les hommes.



Clé de lecture : L'ancienneté moyenne chez les gestionnaires santé est de 7 ans pour les hommes, alors qu'elle est de 9 ans chez les femmes.



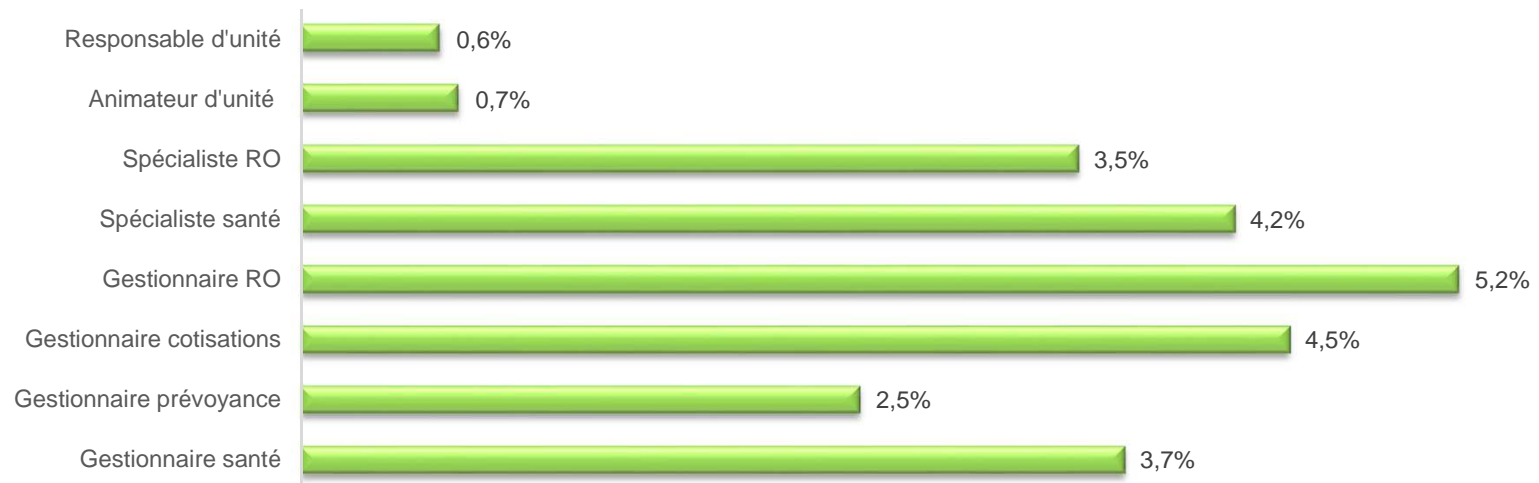
2.4 Les travailleurs handicapés

3,6% des salariés de la filière gestion bénéficient de la reconnaissance travailleurs handicapés. Cette part est supérieure à celle observée dans l'ensemble de la branche (2,8%).

S'il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes, certains métiers comportent une part plus importante de TH que d'autres.

C'est le cas notamment des gestionnaire RO, des gestionnaires cotisations et des spécialistes santé, dont la part de TH est supérieure à 4%.

Part de travailleurs handicapés dans la filière gestion selon les métiers



Clé de lecture : 3,7% des gestionnaires santé sont reconnus travailleurs handicapés.



Partie III : Classes et conditions de travail

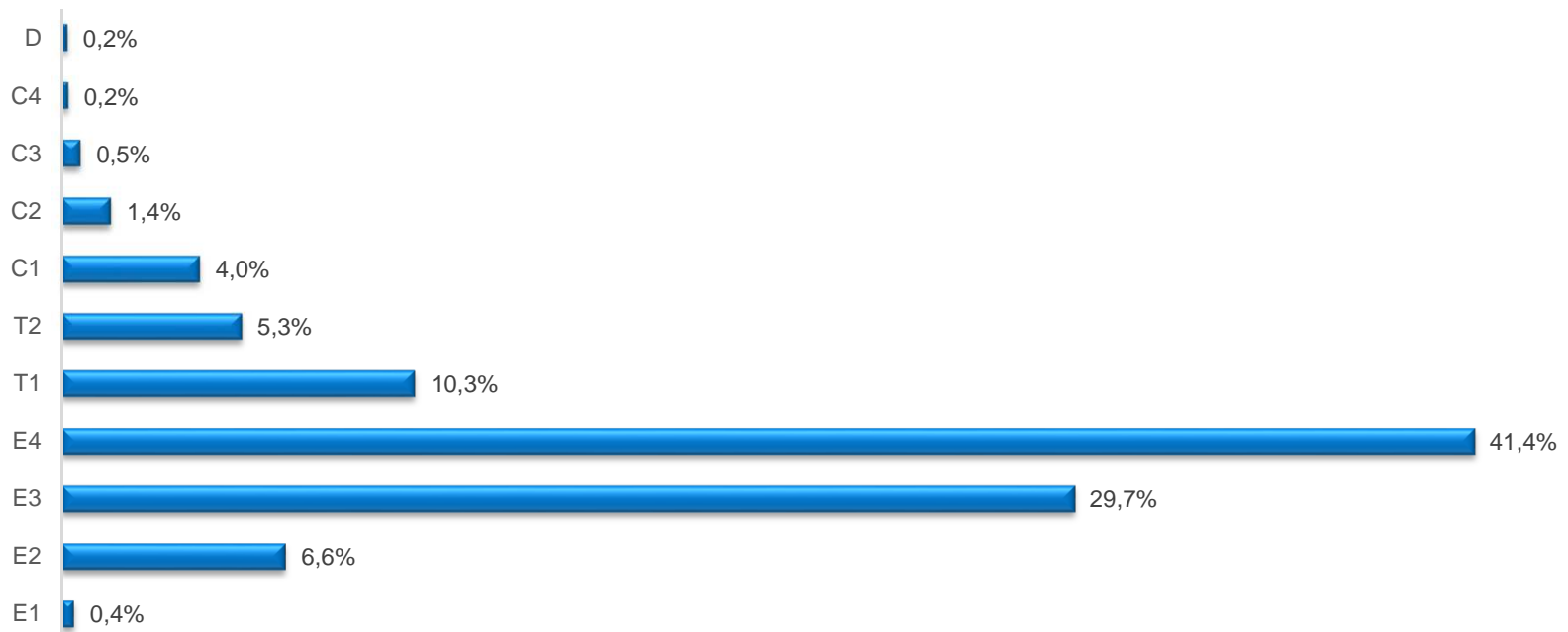
- 3.1 Répartition des salariés de la filière par classe
- 3.2 Répartition hommes/femmes selon les classes
- 3,3 Répartition par classe en fonction des métiers
- 3.4 Types de contrat
- 3.5 Temps de travail



3.1 Répartition des salariés de la filière par classe

La grande majorité des salariés de la filière gestion relèvent des classes allant de E3 à T1. Les classes E3 et E4 sont particulièrement représentées, puisque plus de 70% des salariés de la filière en dépendent.

Classe des salariés de la filière gestion



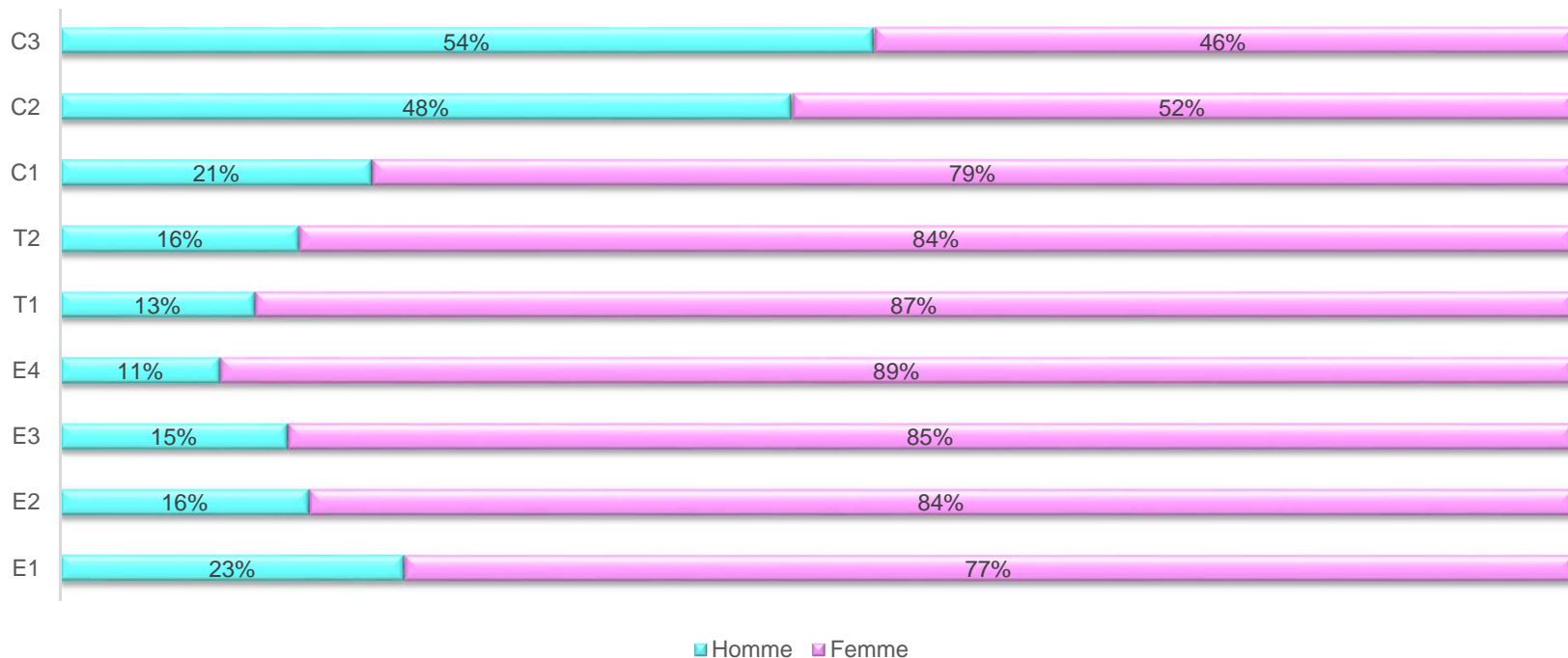
Clé de lecture : 41% des salariés de la filière gestion relèvent de la classe E4.



3.2 Répartition hommes/femmes selon les classes

Alors que les hommes représentent 14% des salariés de la filière, ils composent environ 50% des effectifs dans les classes C2 et C3. Au total, 30% des cadres sont des hommes, contre 13% des employés, les femmes sont donc surreprésentées chez les employées.

Répartition par sexe en fonction de la classe



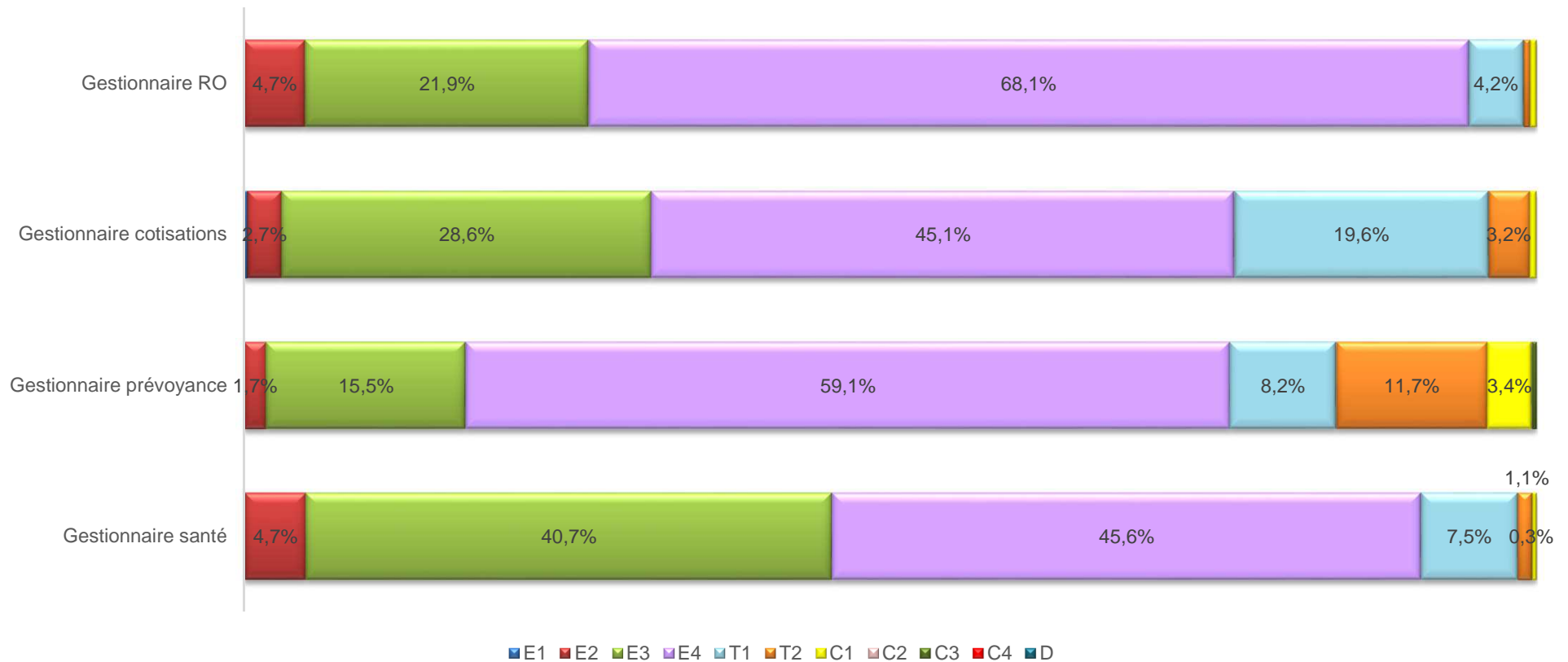
Clé de lecture : 23% des salariés de la classe E1 sont des hommes.
NB : Les classes C4 et D n'apparaissent pas sur ce graphique en raison d'un effectif trop faible.



3.3 Répartition par classe en fonction des métiers

Les gestionnaires en CDI de la filière appartiennent très majoritairement aux classes E3 et E4.
Les gestionnaires cotisation et prévoyance sont parfois techniciens, voire cadres.

Répartition des Gestionnaires de la filière gestion selon la classe



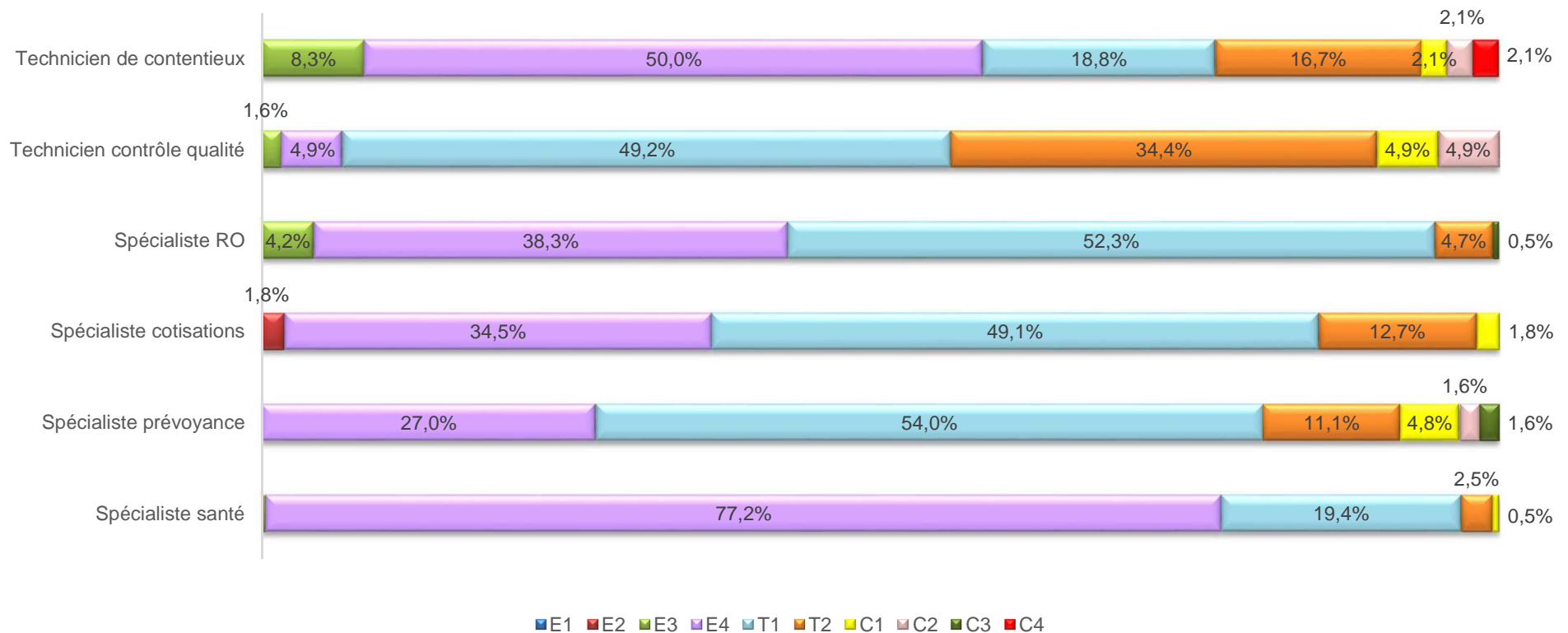
Clé de lecture : 41% des gestionnaires santé appartiennent à la classe E3.



3.3 Répartition par classe en fonction des métiers

Les spécialistes santé et les techniciens de contentieux sont majoritairement employés.
 Les autres spécialistes et les techniciens contrôle qualité sont quant à eux principalement dans les classes de techniciens.

Répartition des spécialistes et techniciens de la filière gestion selon la classe



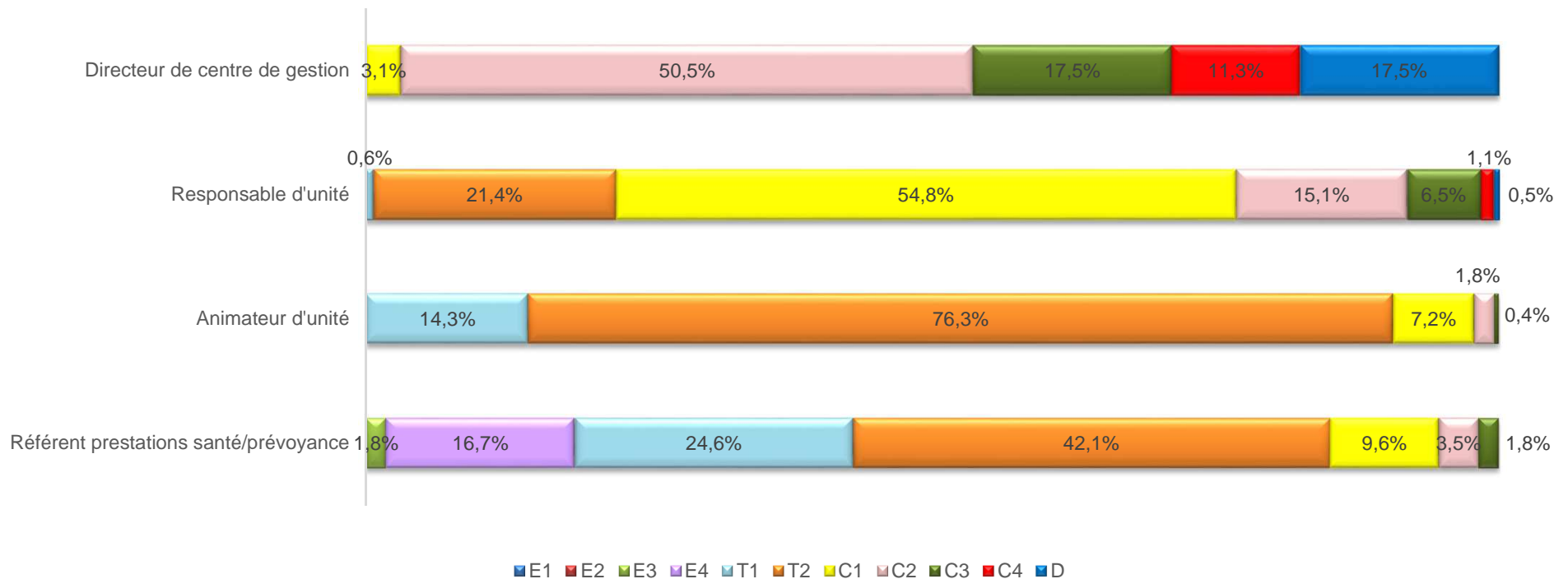
Clé de lecture : 77% des spécialistes santé appartiennent à la classe C2.



3.3 Répartition par classe en fonction des métiers

Alors que les référents prestations et les animateurs d'unité appartiennent essentiellement aux classes de techniciens, on retrouve les responsables d'unité et les directeurs de centre de gestion dans les classes de cadres.

Répartition des managers et responsables de la filière gestion selon la classe



Clé de lecture : 50% des directeurs de centre de gestion appartiennent à la classe C2.



3.3 Répartition par classe en fonction des métiers

Globalement, il existe de forte disparités dans les classes occupées pour chaque métier de la filière gestion (pour les salariés en CDI).

	Classe la plus basse	Classe la plus élevée
Gestionnaire santé	E1	C1
Gestionnaire prévoyance	E2	C1
Gestionnaire cotisations	E1	C1
Gestionnaire RO	E2	C1
Spécialiste santé	E2	C2
Spécialiste prévoyance	E4	C3
Spécialiste cotisations	E2	C1
Spécialiste RO	E3	C3
Technicien contrôle qualité	E3	C2
Technicien de contentieux	E3	C4
Référent prestations santé/prévoyance	E3	C3
Animateur d'unité	T1	C3
Responsable d'unité	T1	D
Directeur de centre de gestion	C1	D

3.4 Types de contrat

77% des salariés de la filière gestion sont en CDI. Ce taux est légèrement inférieur à celui observé dans l'ensemble de la branche (80%). La part de CDD est donc relativement importante dans la filière.

Les hommes sont proportionnellement plus touchés par les CDD que les femmes. Ainsi, 31% des hommes de la filière sont en CDD, contre 22% des femmes.

Les CDD sont principalement signés pour accroissement de l'activité (61%), et pour des remplacements (34%).

Type de contrat des salariés de la filière gestion en fonction du sexe

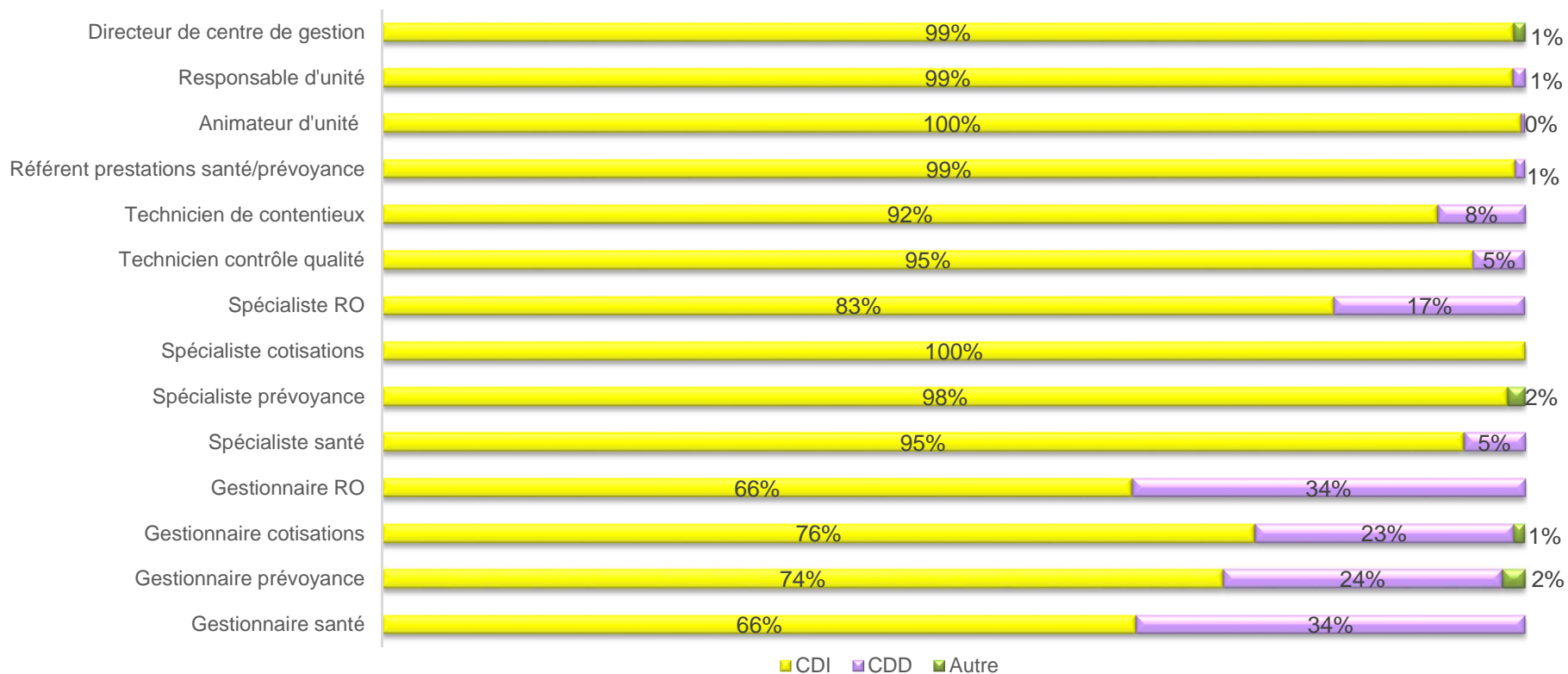


Clé de lecture : 78% des femmes sont en CDI, alors que c'est le cas de 69% des hommes.

3.4 Types de contrat

Des différences apparaissent également selon le métier exercé. Ainsi, les CDD touchent principalement les gestionnaires (notamment les gestionnaires santé et les gestionnaires RO).

Type de contrat en fonction des métiers dans la filière gestion



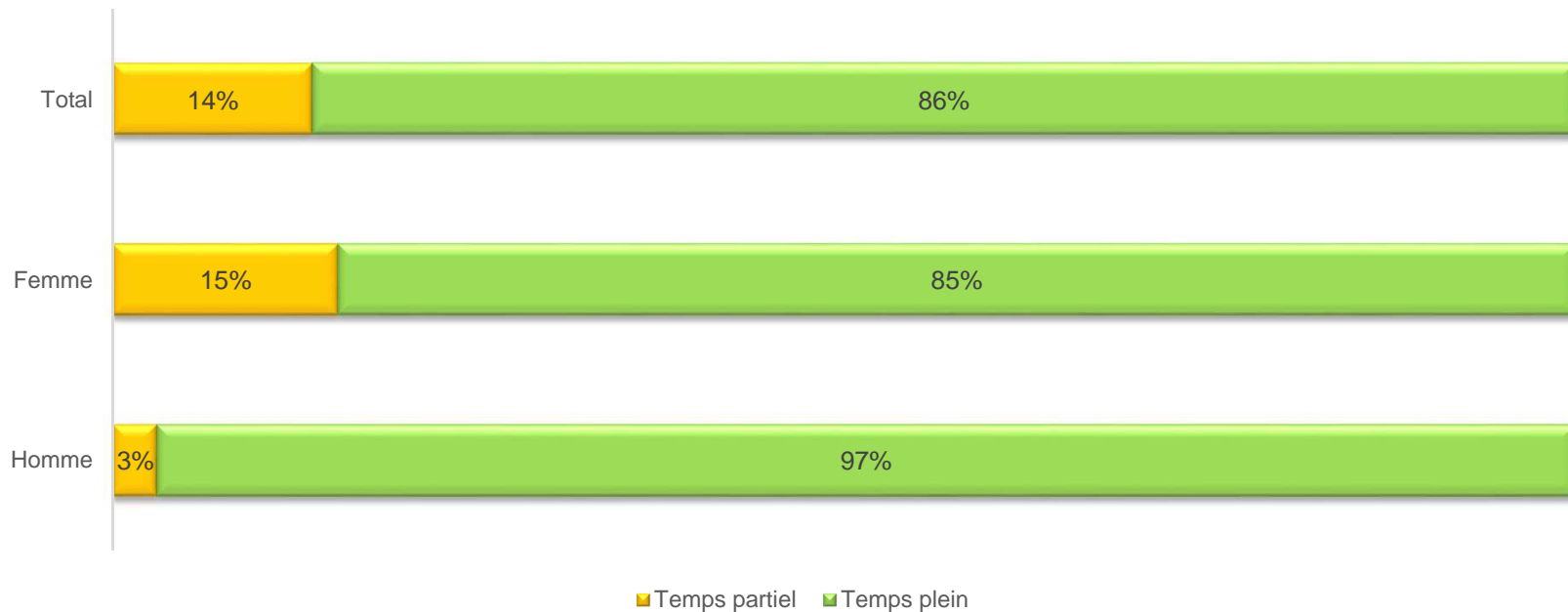
Clé de lecture : 66% des gestionnaires santé sont en CDI, alors que c'est le cas de 100% des animateurs d'unité.

3.5 Temps de travail

La part de salariés à temps partiel est légèrement plus faible dans la filière gestion que dans l'ensemble de la branche (13,7% contre 15,4%).

Les femmes restent largement plus concernées par cette organisation du travail que les hommes.

Temps de travail des salariés de la filière gestion en fonction du sexe



Clé de lecture : 15% des femmes de la filière gestion travaillent à temps partiel. C'est le cas de 3% des hommes de la filière.



Partie IV : Mobilité des salariés

- 4.1 Taux d'entrée et de sortie
- 4.2 Changements de classe au cours de l'année



4.1 Taux d'entrée et de sortie

Afin d'assurer la fiabilité des résultats, les taux d'entrée et de sortie sont calculés uniquement pour les salariés en CDI.

Le taux d'entrée en CDI correspond au rapport entre le nombre de personnes arrivées en CDI dans les mutuelles en 2013, et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2013.

Le taux de sortie en CDI correspond au rapport entre le nombre de personnes en CDI ayant quitté leur poste en 2013, et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2013.

Dans la filière gestion, le taux d'entrée en CDI est de 3,7%. Le taux de sortie est de 5,9%. Le taux de sortie est supérieur au taux d'entrée. Cela pointe une réduction du nombre de salariés en CDI dans la filière au cours de l'année 2013.

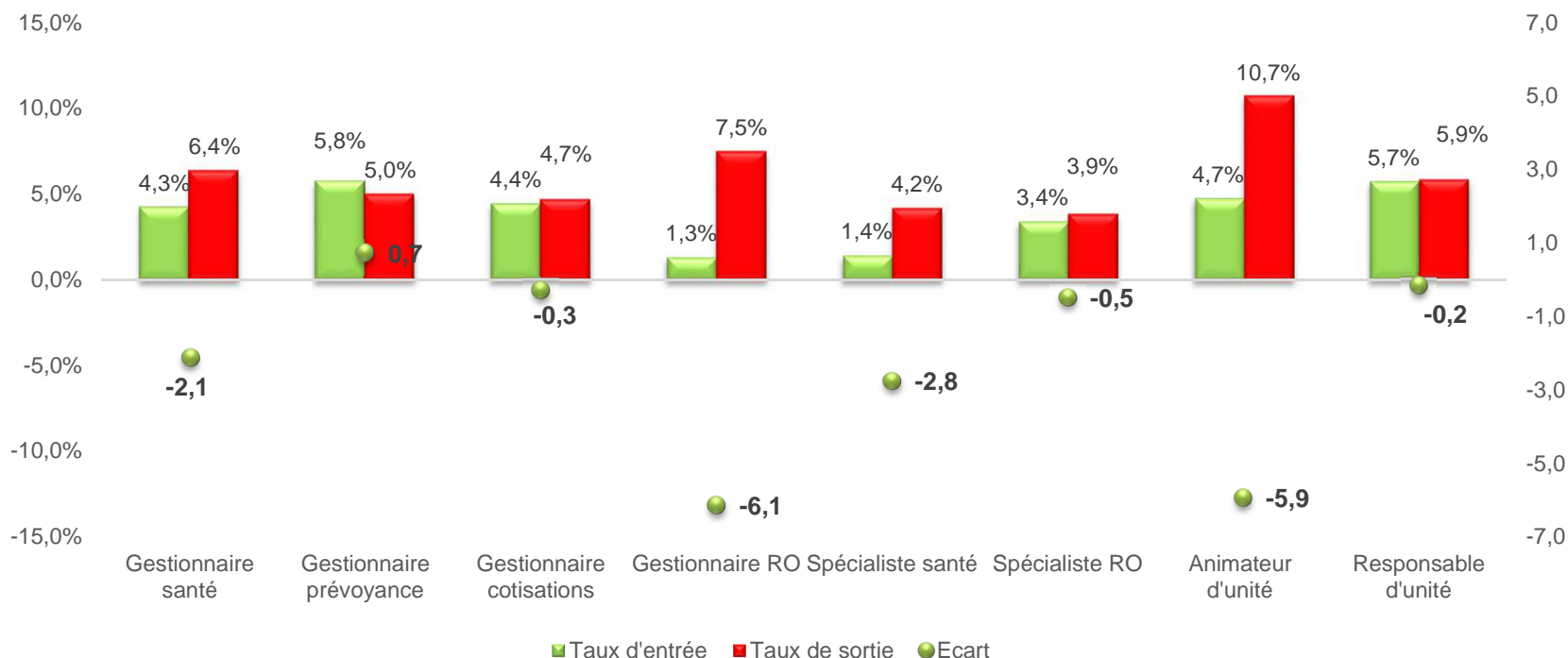
Aussi, les taux observés sont très bas par rapport à l'ensemble de la branche (8,7% de taux d'entrée en CDI et 8,4% de taux de sortie). Cela pointe une faible mobilité au sein de cette filière.



4.1 Taux d'entrée et de sortie

La plupart des métiers de la filière ont un différentiel négatif entre le taux d'entrée et le taux de sortie. Les gestionnaires prévoyance sont les seuls à ne pas être dans ce cas.

Taux d'entrée et de sortie par métier, et écart entre les deux indicateurs



Clé de lecture : Chez les gestionnaires santé, le taux d'entrée en CDI est de 4,3%, le taux de sortie en CDI de 6,4%. L'écart entre les deux est donc de -2,1 points.

NB : Les métiers où l'effectif est inférieur à 200 salariés n'apparaissent pas dans ce graphique.



4.1 Taux d'entrée et de sortie

Les gestionnaires RO et les animateurs d'unité connaissent une perte d'effectif en CDI particulièrement importante en 2013, puisqu'elle est aux alentours de 6 points.

L'écart entre les taux d'entrée et de sortie est presque similaire chez les hommes et chez les femmes.

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Ecart
Hommes	4,4%	6,4%	-2,0
Femmes	3,6%	5,8%	-2,2

Toutefois, le turnover global des hommes en CDI est légèrement plus élevé que celui des femmes.

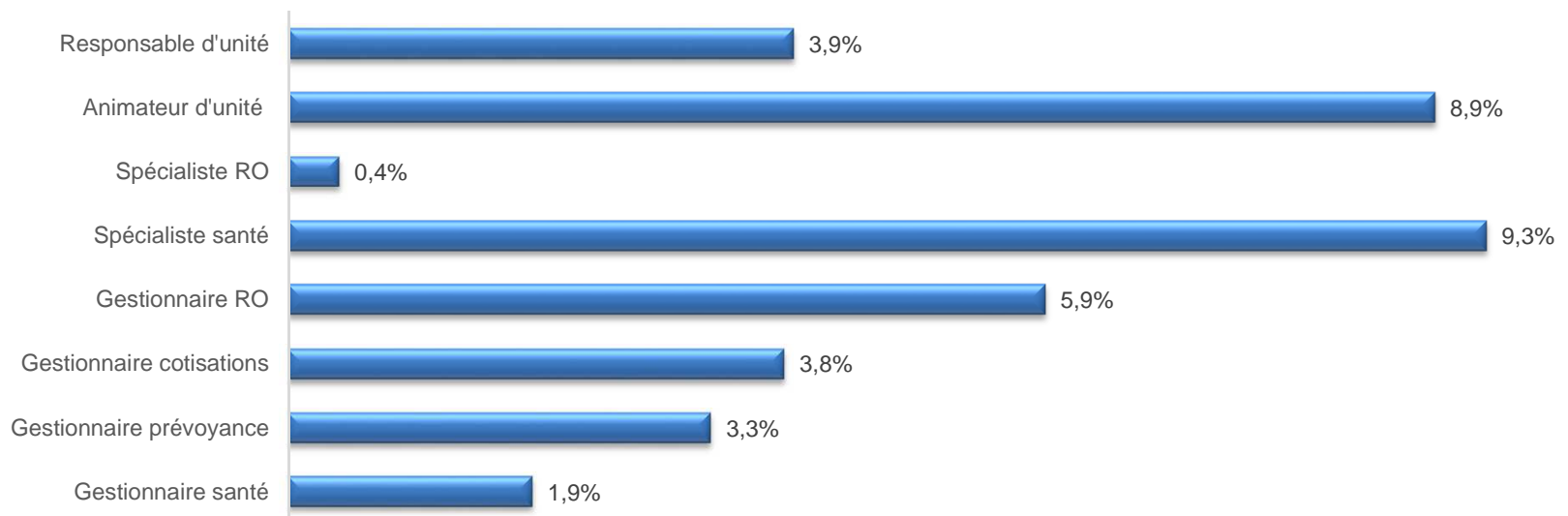


4.2 Changements de classe au cours de l'année

4,4% des salariés de la filière gestion ont changé de classe au cours de l'année 2013 (taux proche de celui de l'ensemble de la branche, qui est de 4,2%). Ces évolutions ont autant touché les hommes que les femmes.

Une grande disparité existe d'un métier à l'autre. Les évolutions ont concerné une grande part de salariés chez les spécialistes santé et les animateur d'unité. A l'inverse, la mobilité interclasse a été faible chez les spécialistes RO et les gestionnaire santé.

Part de salariés ayant changé de classe dans l'année par métier



*Clé de lecture : 3,9% des responsables d'unité ont changé de classe au cours de l'année 2013.
NB : Seuls les métiers dont l'effectif est supérieur à 200 salariés sont représentés.*



4.2 Changements de classe au cours de l'année

La classe atteinte par les salariés varie logiquement en fonction des métiers exercés :

- Les gestionnaires, quelle que soit leur spécialité, ont principalement accédé à la classe E4.
- Les spécialistes santé ont atteint soit la classe E4, soit la classe T1.
- Les animateurs d'unité ont quasiment tous accédé à la classe T2.
- Les responsables d'unité accèdent quant à eux de manière égale aux classes T2 et C1.

Les effectifs concernés par les changements de classe dans les autres métiers sont trop faibles pour permettre une analyse détaillée.



Partie V : Salaires

- 5.1 Salaires médians de l'ensemble de la filière
- 5.2 Salaires médians par métier

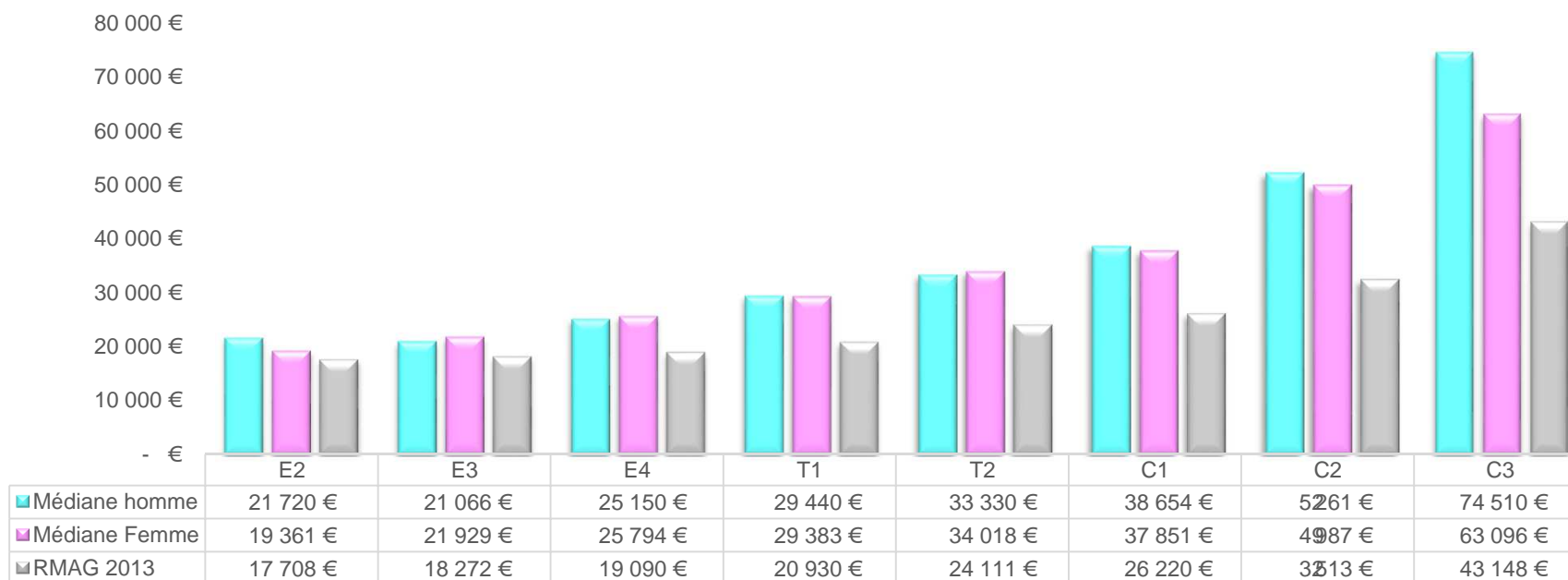


5.1 Salaires médians de l'ensemble de la filière

Pour les employés et les techniciens de la filière gestion, les écarts de salaires médians entre les hommes et les femmes sont relativement faibles.

Des différences apparaissent en faveur des hommes pour les classes E2, C2 et C3 (les effectifs étant limités chez les hommes pour les classes E2 et C3).

Salaires médians dans la filière gestion en fonction de la classe et du sexe



Clé de lecture : Le salaire médian des hommes de la classe de E2 est de 21 720 €, contre 19 361 € pour les femmes. A titre de rappel, la RMAG de cette classe était de 17 708 € en 2013.

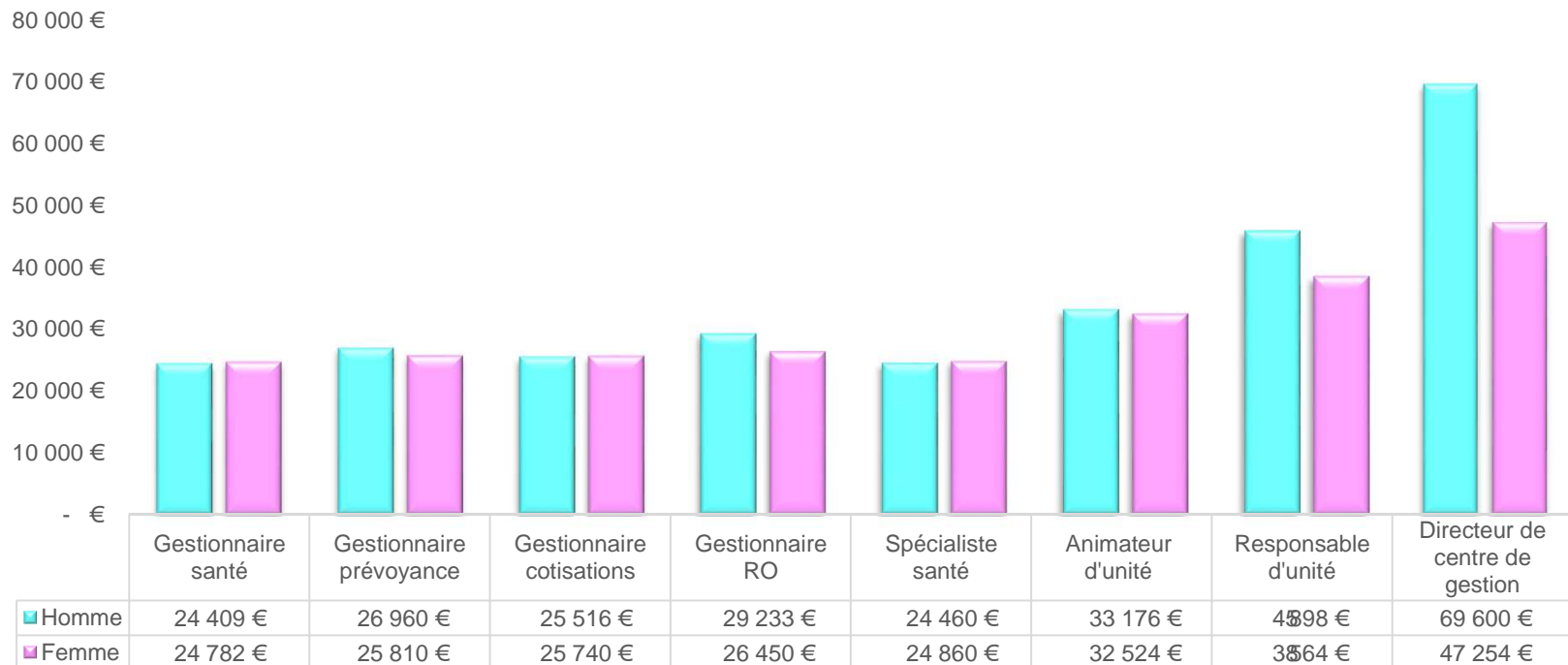
NB : Les classes E1, C4 et D n'apparaissent pas dans ce graphique en raison d'un effectif trop faible.



5.2 Salaires médians par métier

Les écarts de salaires médians sont faibles dans la plupart des métiers. Ils sont toutefois plus importants en faveur des hommes dans les métiers composés principalement de cadres : Responsables d'unité et Directeurs de centre de gestion.

Salaires médians selon les métiers de la filière gestion



Clé de lecture : Le salaire médian des hommes gestionnaires santé est de 24 409 €, contre 24 782 € pour les femmes.



Partie VI : Focus sur l'alternance



Focus sur l'alternance

Dans la filière gestion, seuls 5 salariés ont été en contrat d'apprentissage au cours de l'année 2013.

Ce très faible effectif ne permet la production d'aucune donnée sur cette population.



Annexe

Annexe 1 : Données brutes

Annexe 2 : Fiches d'identités par métier (pour les métiers ayant des effectifs supérieurs à 200 salariés)



Annexe 1 : Données Brutes

Métiers de la filière	Effectifs
Gestionnaire santé	5 984
Gestionnaire prévoyance	397
Gestionnaire cotisations	494
Gestionnaire RO	613
Spécialiste santé	2 592
Spécialiste prévoyance	64
Spécialiste cotisations	55
Spécialiste RO	257
Technicien contrôle qualité	66
Technicien de contentieux	52
Référent prestations santé/prévoyance	115
Animateur d'unité	281
Responsable d'unité	638
Directeur de centre de gestion	98
Total	11 679
Métiers non identifiés	550
Ensemble de la filière	12 229

Salaires médians annuels bruts pour les CDI temps plein	Homme	Femme	Ensemble
Gestionnaire santé	24 409 €	24 782 €	24 728 €
Gestionnaire prévoyance	26 960 €	25 810 €	25 975 €
Gestionnaire cotisations	25 516 €	25 740 €	25 740 €
Gestionnaire RO	29 233 €	26 450 €	26 655 €
Spécialiste santé	24 460 €	24 860 €	24 843 €
Animateur d'unité	33 176 €	32 524 €	32 619 €
Responsable d'unité	45 898 €	38 564 €	39 312 €
Directeur de centre de gestion	69 600 €	47 254 €	54 704 €



Annexe 2 : Fiches d'identité par métier

Filière gestion	Gestionnaire santé
Part des effectifs de la filière	51,1 %
Part des femmes	87 %
Age moyen	39 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Classes les plus représentées	E3 et E4
Part de cadres (en CDI)	0,3 %
Taux d'entrée (CDI)	4,3 %
Taux de sortie (CDI)	6,4 %
Salaire médian	24 728 €

Filière gestion	Gestionnaire prévoyance
Part des effectifs de la filière	3,4 %
Part des femmes	81 %
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Classes les plus représentées	E4
Part de cadres (en CDI)	3,8 %
Taux d'entrée (CDI)	5,8 %
Taux de sortie (CDI)	5,0 %
Salaire médian	25 975 €



Annexe 2 : Fiches d'identité par métier

Filière gestion	Gestionnaire cotisations	Filière gestion	Gestionnaire RO
Part des effectifs de la filière	4,2 %	Part des effectifs de la filière	5,2 %
Part des femmes	85 %	Part des femmes	88 %
Age moyen	41 ans	Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	11 ans	Ancienneté moyenne	11 ans
Classes les plus représentées	E3 et E4	Classes les plus représentées	E4
Part de cadres (en CDI)	0,5 %	Part de cadres (en CDI)	0,5 %
Taux d'entrée (CDI)	4,4 %	Taux d'entrée (CDI)	1,3 %
Taux de sortie (CDI)	4,7 %	Taux de sortie (CDI)	7,5 %
Salaire médian	25 740 €	Salaire médian	26 655 €



Annexe 2 : Fiches d'identité par métier

Filière gestion	Spécialiste santé	Filière gestion	Spécialiste RO
Part des effectifs de la filière	22,1 %	Part des effectifs de la filière	2,2 %
Part des femmes	89 %	Part des femmes	89 %
Age moyen	44 ans	Age moyen	46 ans
Ancienneté moyenne	16 ans	Ancienneté moyenne	16 ans
Classes les plus représentées	E4	Classes les plus représentées	E4 et T1
Part de cadres (en CDI)	0,7 %	Part de cadres (en CDI)	0,5 %
Taux d'entrée (CDI)	1,4 %	Taux d'entrée (CDI)	3,4 %
Taux de sortie (CDI)	4,2 %	Taux de sortie (CDI)	3,9 %
Salaire médian	24 843 €	Salaire médian	29 366 €



Annexe 2 : Fiches d'identité par métier

Filière gestion	Animateur d'unité	Filière gestion	Responsable d'unité
Part des effectifs de la filière	2,4 %	Part des effectifs de la filière	5,5 %
Part des femmes	83 %	Part des femmes	76 %
Age moyen	46 ans	Age moyen	47 ans
Ancienneté moyenne	17 ans	Ancienneté moyenne	16 ans
Classes les plus représentées	T2	Classes les plus représentées	C1
Part de cadres (en CDI)	9,3 %	Part de cadres (en CDI)	77,5 %
Taux d'entrée (CDI)	4,7 %	Taux d'entrée (CDI)	5,8 %
Taux de sortie (CDI)	10,7 %	Taux de sortie (CDI)	5,8 %
Salaire médian	32 619 €	Salaire médian	39 312 €