

EGALITE HOMMES-FEMMES

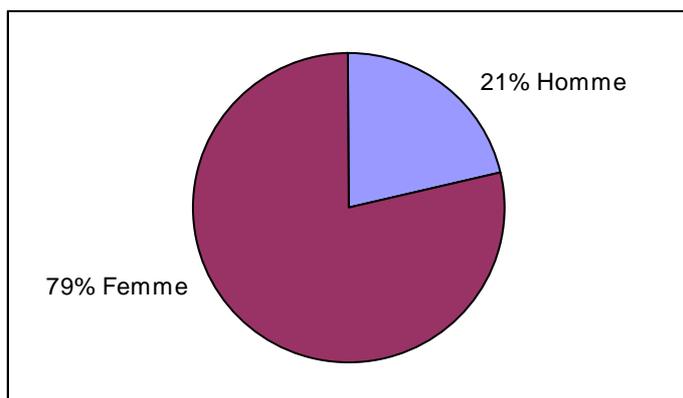
Cette note a pour objectif de rassembler des indicateurs permettant de comparer la situation des hommes et des femmes dans la branche.

Les résultats ci-dessous sont issus de l'exploitation des données du Bilan Social 2008. Le champ de la présente exploitation est l'ensemble des salariés dépendant de la Convention Collective UGEM. Les données ont été redressées sur les données de la carte d'identité de la branche Mutualité Cereq 2008.

1 - La situation des hommes et des femmes dans l'entreprise

1.1 - Répartition par tranche d'âge

La part des femmes est globalement de 79% de l'effectif.



Cette répartition H/F est stable par rapport à la classe d'âge. Seules les classes extrêmes se distinguent par une part plus élevée d'hommes : 24% pour les moins de 25 ans (est-ce l'effet d'une politique de recrutement visant à équilibrer la répartition H/F ?) et de manière plus marquée 27% pour les plus de 60 ans. Ce dernier résultat s'explique par le fait que les femmes partent plus tôt à la retraite en raison de 2 phénomènes :

- le décompte des trimestres liés à la maternité
- la sur-représentation des employés dans cette population (comme nous le verrons plus loin), catégorie professionnelle qui entre plus tôt dans la vie active que les cadres et part donc également plus tôt en retraite.

	F	H
Moins de 25 ans	76%	24%
25-29 ans	79%	21%
30-34 ans	78%	22%
35-39 ans	78%	22%
40-44 ans	79%	21%
45-49 ans	80%	20%
50-54 ans	81%	19%
55-59 ans	78%	22%
60-64 ans	73%	27%
Ensemble	79%	21%

Parmi l'effectif, on compte 2% de salariés handicapés chez les femmes et 3% chez les hommes. Cette différence n'est pas significative.

1.2 - La taille de l'entreprise

Le profil H/F est constant dans l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. On ne note pas de différence significative à ce niveau.

	H	F
plus de 200 salariés	21%	79%
de 100 à 199 salariés	22%	78%
de 55 à 99 salariés	21%	79%
de 20 à 49 salariés	25%	75%
de 10 à 19 salariés	22%	78%
moins de 10 salariés	22%	78%
Ensemble	21%	79%

1.3 - Le contrat de travail

On note une légère sur-représentation des CDD parmi les salariés femme, 23% contre 20% pour les hommes, mais cette différence est peu significative.

	CDI	CDD
H	80%	20%
F	78%	23%
Ensemble	78%	22%

Les salariés en CDD : répartition par motif de recours au CDD

Les CDD de remplacement sont moins fréquents chez les hommes au profit des CDD pour activité occasionnelle non durable. Le remplacement des départs maternité ou maladie pourrait en expliquer une partie.

	H	F	Ensemble
CDD pour accroissement d'activités	45%	48%	48%
CDD de remplacement	29%	36%	34%
CDD activité occasionnelle non durable	10%	5%	6%
CDD contrat de professionnalisation	4%	2%	2%
Intérimaire	6%	5%	5%
Autres contrats	6%	4%	4%
Total	100%	100%	100%

1.4 - Le temps de travail

La fréquence du travail à temps partiel est plus élevée chez les femmes : près de 1 femme sur 5 travaille à temps partiel contre 1 homme sur 16. C'est un résultat qui se situe dans la moyenne de toutes les branches.

	H	F	Ensemble
Temps plein	94%	81%	84%
Temps partiel	6%	19%	16%
Total	100%	100%	100%

1.5 - L'ancienneté dans l'établissement

Les hommes et les femmes ont des anciennetés similaires dans l'établissement. On notera seulement une sur-représentation des femmes parmi les salariés ayant 20 ans d'ancienneté et plus. Ce résultat peut traduire une moindre mobilité des femmes en fin de vie professionnelle.

	H	F	Ensemble
Moins de 2 ans	29%	27%	28%
de 2 à moins de 5 ans	20%	18%	18%
de 5 à moins de 10 ans	17%	15%	16%
de 10 à moins de 20 ans	16%	15%	15%
20 ans et plus	18%	25%	23%
Total	100%	100%	100%

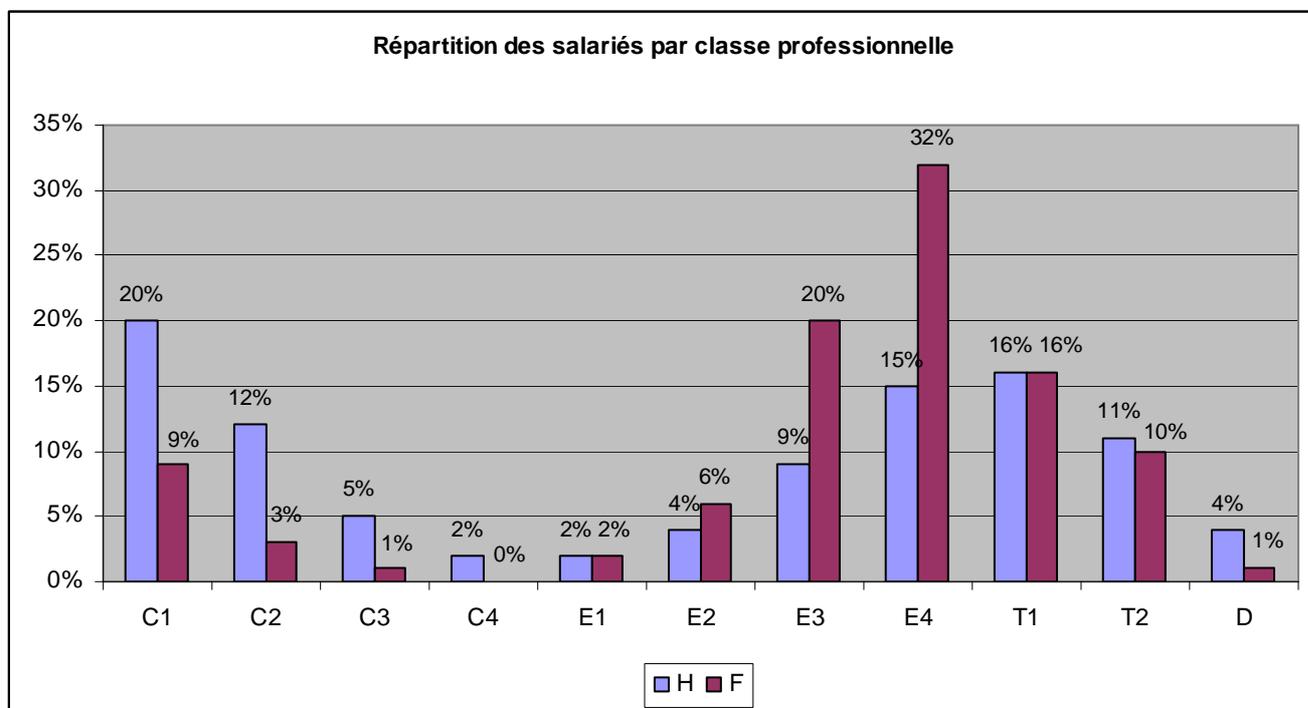
1.6 - La catégorie professionnelle : une répartition très marquée

La répartition des salariés selon la catégorie professionnelle est très marquée selon le sexe : plus de 40% des hommes ont un statut de cadre contre 21% des femmes tandis que ces dernières ont à 60% un statut d'employé contre 30% des hommes.

	H	F	Ensemble
Cadre	44%	14%	21%
Technicien	26%	26%	26%
Employé	30%	60%	53%
Total	100%	100%	100%

On retrouve cette différence dans le détail par classe professionnelle : la classe dominante pour les hommes est la classe C1 à laquelle appartiennent 20% d'entre eux tandis que pour les femmes, la classe dominante est la classe E4 à laquelle appartiennent 32% d'entre elles.

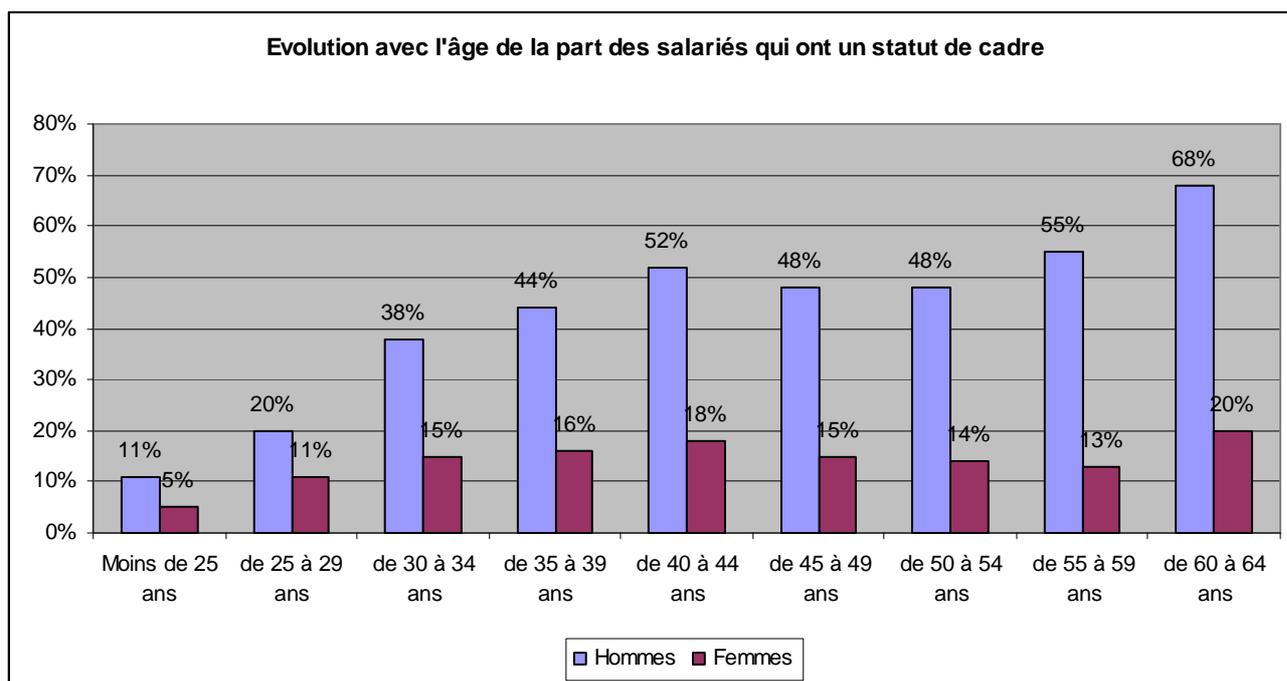
Seules les classes de technicien sont représentées dans des proportions équivalentes chez les hommes et chez les femmes.



On notera que la part des hommes dans les classes de cadre augmente selon la classe en allant de 39% dans la classe C1 jusqu'à 75% dans la classe C4. Inversement, elle diminue selon la classe d'employés en allant de 17% dans la classe E1 à 12% dans la classe E4.

Cet écart entre les hommes et les femmes s'accroît avec l'âge

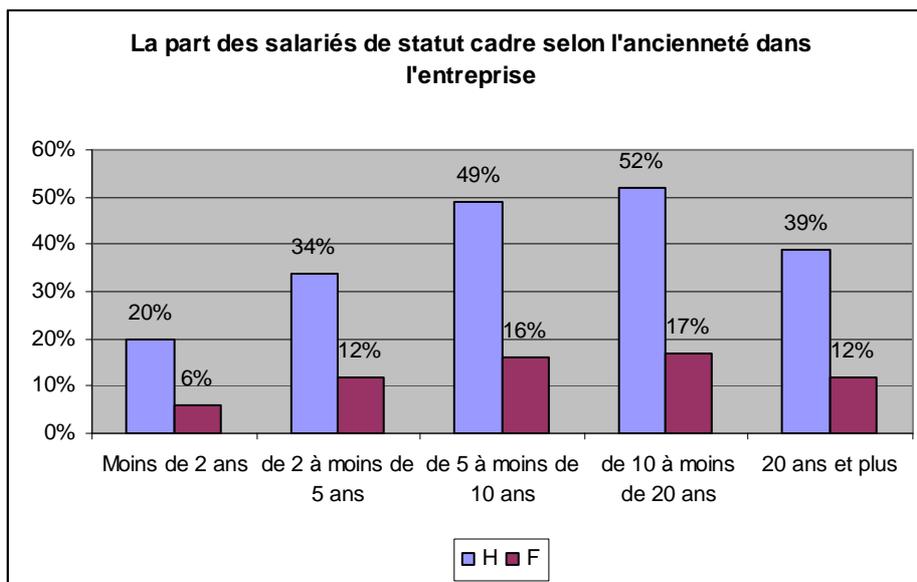
L'écart entre les hommes et les femmes de la part des salariés ayant un statut cadre s'accroît avec l'âge. Ainsi, si 11% des hommes et 6% des femmes ont un statut de cadre dans la tranche des moins de 25 ans, ils sont 68% et 20% respectivement dans la tranche des 60-64 ans.



On constate donc une progression continue de la part des cadres parmi les hommes, tandis que cette progression est quasi-inexistante chez les femmes. L'analyse selon l'ancienneté dans l'entreprise corrobore ce résultat

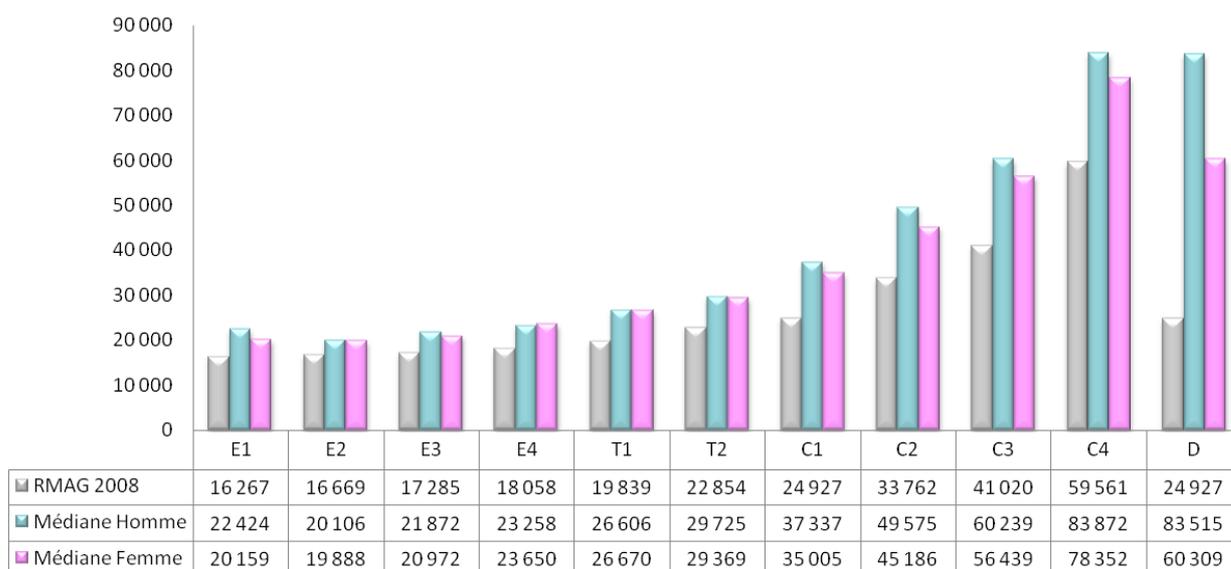
Deux explications différentes peuvent être données pour expliquer ce phénomène :

- le taux de femmes cadres a augmenté depuis une dizaine ou une quinzaine d'années, et de ce fait la proportion des cadres hommes anciens ou âgés est plus forte
- la part des femmes qui passe cadre par promotion interne est plus faible, ce qui peut là encore avoir plusieurs explications : une discrimination à la progression, un écart de niveau de qualification ou un écart de statut à l'embauche. L'étude de l'APEC sur l'insertion de jeunes diplômés montre, par exemple, que, à diplôme égal, les jeunes diplômés hommes bénéficient plus souvent du statut de cadre que les jeunes diplômés femmes. L'interprétation de ce phénomène reste néanmoins difficile : quelle est la part de discrimination à l'embauche et la part d'« auto-dévalorisation », les femmes s'autorisant moins une ambition affichée que les hommes ?



1.7 - Des écarts de salaire significatifs

Des écarts significatifs existent entre les salaires médians des hommes et des femmes pour les classes professionnelles de cadre, C1, C2, C3, C4 et pour la classe D.



2 - Les mouvements de personnel

Tous types de contrats confondus, la part de l'effectif embauché dans l'année est proche de 25% pour les hommes comme pour les femmes.

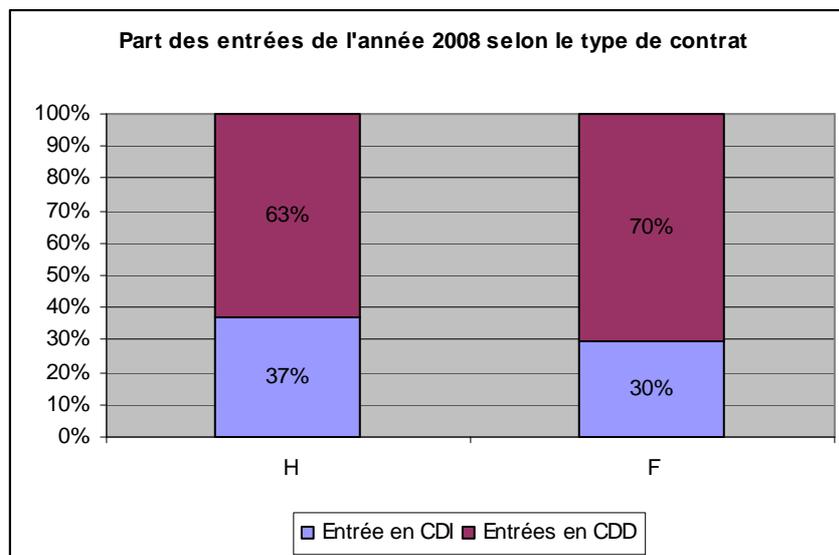
2.1 - Les entrées de personnel sur l'année 2008 parmi la population des salariés en CDI

On ne note pas de différence significative entre la part de l'effectif en CDI embauché dans l'année chez les hommes et chez les femmes. Cette part est de 12% pour les premiers et de 9% pour les secondes pour une moyenne de 10% sur l'ensemble de la population salariée.

Inversement, sur 100 personnes embauchées sur l'année, 26 sont des hommes et 74 sont des femmes.

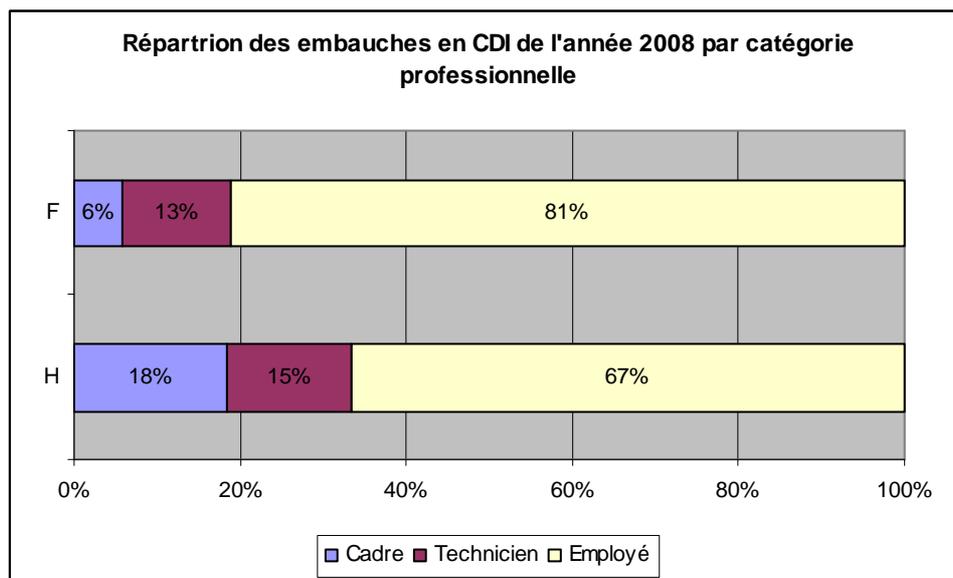
Répartition des embauches dans l'année par type de contrat

Si l'on considère l'ensemble des entrées sur l'année (CDI+CDD), on constate que 37% des hommes sont entrés en CDI contre 30% des femmes. On retrouve ici la légère sur-représentation des femmes parmi les contrats à durée déterminée.



Répartition des embauches de l'année par catégorie professionnelle

On retrouve ici le résultat observé dans l'analyse par ancienneté dans l'entreprise avec une sur-représentation des cadres lors de l'embauche chez les hommes au détriment des employés sur-représentés, au contraire, chez les femmes. La politique d'embauche persiste donc à être très « discriminante » et les données ne font pas apparaître de signe de ré-équilibre.



2.2 - Le changement de classe

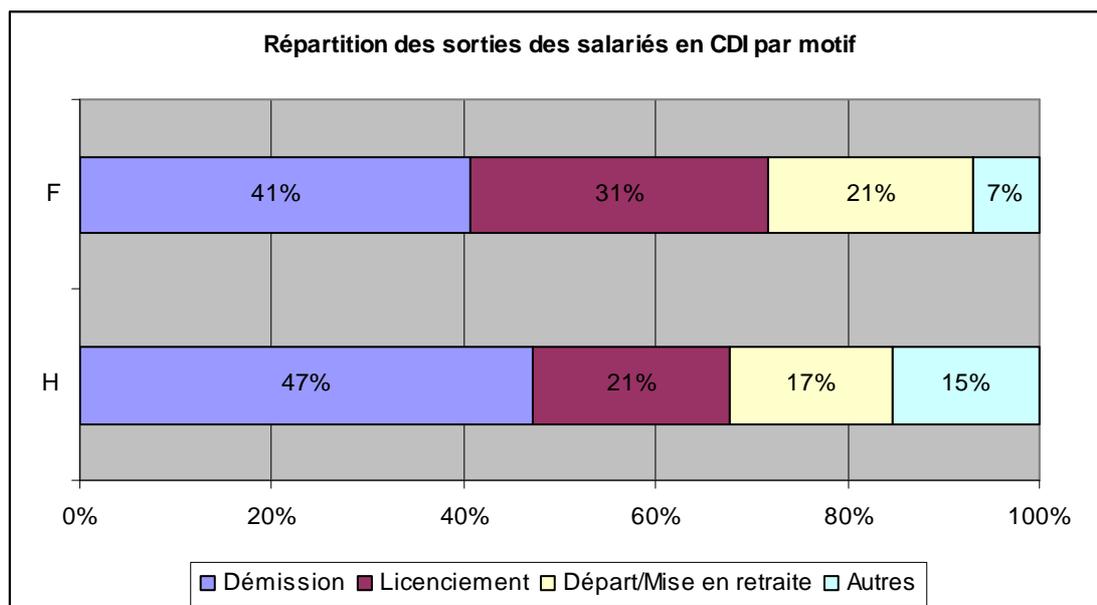
Parmi les salariés en CDI, 5% des hommes ont changé de classe dans l'année contre 7% des femmes. Cette faible différence n'est pas significative.

	Part des salariés ayant changé de classe dans l'année
H	5%
F	7%
Ensemble	6%

2.3 - Les sorties de personnel sur l'année 2008

Les motifs de sortie des salariés hommes et femmes sont similaires : la part des sorties pour fin de CDD représente 61% des sorties pour les hommes et 64% pour les femmes pour 63% sur l'ensemble de la population salariée.

Les motifs de sortie des salariés en CDI se caractérisent par une sur-représentation des démissions chez les hommes (47% contre 42% de démissions pour l'ensemble des salariés) au détriment des licenciements (21% contre 29% de licenciements pour l'ensemble des salariés). La plus grande difficulté qu'enregistrent les femmes sur le marché du travail sans « protection » pourrait en être une explication.



3 - La formation

Nous avons pris comme indicateur d'accès à la formation des salariés, le rapport stagiaires / effectif salarié. Ce rapport a été calculé à partir des données du Bilan annuel 2008 de la Branche Mutualité d'Uniformation¹.

Ce rapport ne correspond pas exactement à un taux d'accès à la formation car ce sont les stagiaires qui sont pris en compte et non les salariés, un salarié pouvant suivre plusieurs formations dans une même année auquel cas il sera comptabilisé autant de fois qu'il aura été stagiaire.

Stagiaires / Effectif salariés	H	F
Entreprises de moins de 10 salariés	24%	46%
Entreprises de 10 salariés et plus	38%	33%

Le nombre de stagiaires par rapport à l'effectif est le plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans les entreprises de moins de 10 salariés, alors que c'est l'inverse pour les plus de 10. Il se pourrait que les cadres responsables dans les TPE hésitent à partir alors que les problèmes de remplacement se règlent plus facilement dans les plus grandes entreprises où l'on retrouve la prévalence plus forte des techniciens et des cadres pour la formation.

¹ Nous avons appliqué à l'effectif total de la Branche Mutualité, la répartition par sexe issue du Bilan social 2008 de l'OEMM pour les salariés de la CCN UGEM, afin d'obtenir une estimation de l'effectif par sexe dans la Branche Mutualité. Nous avons ensuite rapporté le nombre de stagiaires (Plan de formation) par sexe de la Branche Mutualité à cet effectif estimé.