

## UES COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE – Juin 2015

### Membres de la commission présents:

- Eric DAVID, UNSA,
- Philippe GALLOIS, CFDT,
- René PECHARD, CFE-CGC,
- Florence ROCHE, CGT
- Nathalie DEGRELLE, CFDT, Présidente de la Commission.

### En éléments contextuels :

Nous devons avoir en tête les mouvements d'entrées (MOCEN, LMDE à ce stade) et de sorties de l'UES (Istya collectives, externalisations sur MASS, plan social sur Centres de santé) qui impactent directement la sociologie du groupe, les anciennetés et les rémunérations. Les promotions, en nombre, conduites ces dernières années ont également une incidence.

### En matière d'effectif :

Les tendances observées depuis plusieurs années restent d'actualité. On est schématiquement sur une représentativité des femmes de 80% avec des nuances. S'agissant des effectifs par catégorie socioprofessionnelle nous restons sur une représentativité masculine plus importante en catégorie cadres en proportion de l'effectif masculin.

**Pour les anciennetés moyennes par CSP**, les anciennetés féminines sont toujours plus importantes que celles des hommes.

**En ce qui concerne les rémunérations moyennes**, l'écart en défaveur des femmes reste marqué chez les cadres et a augmenté cette année (22,9% de moins que les hommes) Pour être positif, on peut peut-être y voir l'impact des promotions qui a tiré les femmes vers le haut en termes d'évolution professionnelle mais vers le bas les salaires médians de la classe de destination (voire de la classe d'origine).

Pour la FEHAP, la répartition femmes / hommes reste sur les grands schémas de représentativité antérieurs, au-delà de 80% de femmes sauf en filière médicale et logistique plus équilibrée.

Pour MGEN hospitalière et MGEN Médecins et chirurgiens dentistes – CS – l'effectif masculin est plus important que dans les autres Mutuelles.

Pour la Mutualité, pas de surprise, avec des répartitions femmes / hommes très différentes selon les filières, certaines très masculines (immobilier, logistique par exemple), d'autres – le plus grand nombre – très féminines, ce qui complexifie le comparatif femmes / hommes en contraignant à rechercher une norme de comparaison.

Pour chacun des secteurs, nous avons observé les anciennetés, les rémunérations 1er décile, médiane, et 9e décile.

Pour cette dernière, sur Centres de santé, les différentiels en défaveur des femmes sont importants pour les chirurgiens dentistes (effet filière d'études spécialisation plus masculine ? effet indicateur : extrapolation de petites quotités horaires rapportées à du temps plein ?)

Pour la FEHAP

A la médiane : La rémunération des hommes est supérieure quelle que soit la filière. Nous nous heurtons ici à la lecture de l'indicateur ancienneté qui correspond à l'ancienneté MGEN et non à l'ancienneté reprise. Nous avons retenu la complexité des correctifs d'écarts, néanmoins conduits selon ce que nous a indiqué Vincent.

A noter que dans certains métiers, très normés en Fehap, nous avons plus de 50% de la population au salaire plancher. Cela touche en particulier les femmes avec leur représentation majoritaire dans les filières. Cela fait partie des éléments pris en compte en NAO cette année sur des rattrapages métiers.

### Secteur Mutualité

(C3 à D traitées distinctement)

#### **En termes de rémunérations :**

Nous appelons l'attention sur la classe E1, et sur la E2 exclusivement féminine, avec demande d'examen de chaque situation.

Nous avons noté l'anticipation (rattrapage métiers) des incidences de la politique salariale – objectif de 120% du SMIG en 2018 – qui induit une problématique de tassement des échelles de rémunération entre E1 et T1.

1er décile : Des classes E1 à C2, nous n'avons pas relevé d'écarts notables.

#### Pour la médiane

Les écarts en défaveur des femmes sont « retrouvés » en particulier en classe E1, mais nous avons noté que le niveau de salaire médian les plaçait au niveau de rémunération médiane des E3 (femmes et hommes avec et peut-être en raison d'une ancienneté moyenne de plus de 20 ans). Un écart existe en classe C2. L'écart important (13%) pointé en C1 en 2011 a totalement disparu à la médiane depuis 2012, mais les femmes ont une ancienneté moyenne du double par rapport à celle des hommes.

On peut supposer que les écarts éventuels sont lissés par l'effet « effectif » et les promotions conduites dans cette classe de destination (notamment en 2012 RU/RE). C'est en effet la classe cadres qui compte le plus grand nombre de personnes (550) et qui reste majoritairement féminine à 77%. Le même effet « promotion » de C1 à C2 a pu également agir sur les rémunérations médianes de la classe d'origine et de la classe de destination. A examiner.

Pour affiner les analyses d'écart, il nous semble intéressant de retenir pour l'an prochain et dans la perspective du prochain accord les anciennetés moyennes du 1<sup>er</sup> décile, de la médiane et du 9<sup>e</sup> décile.

**Pour l'ancienneté moyenne dans toutes les classes,** là aussi celle des femmes est plus importante

**Pour les rémunérations moyennes mensuelles entre 2012 et 2014 :** On observe un « rattrapage » en catégorie cadres pour les femmes sans – toujours - que leur rémunération moyenne mensuelle atteigne le niveau de leurs collègues masculins.

#### **Sur recrutements et départs :**

Proportionnellement, plus de recrutements que de départs chez les hommes cadres et l'inverse pour les femmes. N'y a-t-il pas également dans l'accroissement du taux des départs féminins en 2014 (de l'ordre de 20% de plus) l'effet différé de la limite des CAA du PSE Mgen avec reprise des retraites dans un environnement très féminin ?

#### **En ce qui concerne les promotions :**

Nous indiquons pour mémoire que la population employés diminue en raison notamment des parcours professionnels ce qui peut avoir une incidence sur la masse salariale et les rémunérations. Nous rappelons aussi que la catégorie techniciens fait l'objet de nombreux mouvements en intégration et en sorties vers C1 (promotions), ce qui induit également des incidences sur les rémunérations.

#### **Changement d'une CSP à une autre :**

Les femmes ont été majoritairement promues d'une CSP à une autre.

**Changement à l'intérieur de chaque CSP :**

Dans la classe, ce sont les hommes qui ont été majoritairement les plus promus

**Sur l'indicateur de progression en catégorie C3 à D**, et sur la durée de l'accord, l'objectif de progression de 20% du nombre de femmes n'est pas atteint au regard de l'accroissement de l'effectif de ces classes. En C3, la situation s'est dégradée en nombre et en taux de représentativité. En C4, la situation s'est dégradée en taux de représentativité, mais pas en nombre. En D la situation en nombre et en taux s'est améliorée (+10%).

Pour la **durée moyenne entre deux promotions** : elle a diminué pour les hommes et augmenté pour les femmes. Sur dix ans, cela concerne 761 personnes, 604 femmes (79,36%) et 157 hommes (20,63%).

**En ce qui concerne les congés** : Les congés liés à la maternité augmentent. Le congé de paternité a aussi évolué mais il est malgré tout très peu utilisé. Les congés de solidarité familiale sont pris exclusivement par des femmes. Sur ces deux sujets, congés paternité et solidarité familiale, la Commission pense qu'une nouvelle information à destination des salariés pourrait être pertinente – guide de la parentalité – mais également une sensibilisation aux stéréotypes de genre.

**En conclusion :**

Globalement, la Commission considère que le groupe MGEN s'est engagé dans une politique de corrections des écarts sur l'ensemble des Mutuelles constitutives de l'UES. Même si les leviers actionnés ne nous sont pas toujours visibles, nous constatons globalement des améliorations quant aux écarts salariaux et la recherche d'indicateurs permettant d'expliquer ces écarts. Nous saluons la transparence dans la communication des données permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes et la qualité du rapport qui s'enrichit au fil des années. Les échanges permettent de surcroit de nous sentir partie prenante et contributeurs de cette construction. Cette démarche pourra être valorisée dans le cadre de l'accord à négocier prochainement. Le chemin tracé, il nous reste à l'entretenir pour faire progresser la situation des femmes, mais aussi celles des hommes, en particulier dans les axes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée. Pour ses préconisations, la Commission suggère qu'une attention particulière soit portée aux salariées ayant une ancienneté importante dans leur classe, et appelle l'attention sur la nécessité à ce stade d'affiner certains indicateurs (par exemple l'ancienneté moyenne pour la médiane, les 1<sup>er</sup> et 9<sup>e</sup> déciles, celle d'ancienneté reprise à la Fehap, ...). Elle est consciente que le rattrapage des différentiels, lorsqu'il concerne des effectifs importants, ne peut être envisageable que sur un laps de temps raisonnable. Elle est également consciente qu'actionner certains leviers a une incidence en chaîne sur la politique salariale et que la prudence est parfois de mise. Elle appelle aussi à un examen des nombreuses fonctions ou métiers qui sont quasi exclusivement composés de femmes.

La Commission considère que la communication sur des sujets comme la parentalité ou les stéréotypes du genre doit être régulière.

Il nous semble par ailleurs que l'examen attentif des situations comparées entre les femmes et les hommes permet de mieux appréhender et de lutter contre toutes les formes de discrimination, y compris celles inscrites dans le culturel et toutes celles, existantes, dont nous n'avons pas toujours conscience.