

COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE
SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET LES HOMMES
CCE-UES du 4 juin 2014

Membres de la commission présents:

- Nathalie DEGRELLE, CFDT, Présidente,
- Olivier CANIONI, CFDT,
- Marie-France DUCRET, CGT,

Excusés :

- Christine ELMASSIAN, UNSA,
- Jean-Pascal JOBST, CFE CGC.

Ce rapport s'appuie sur :

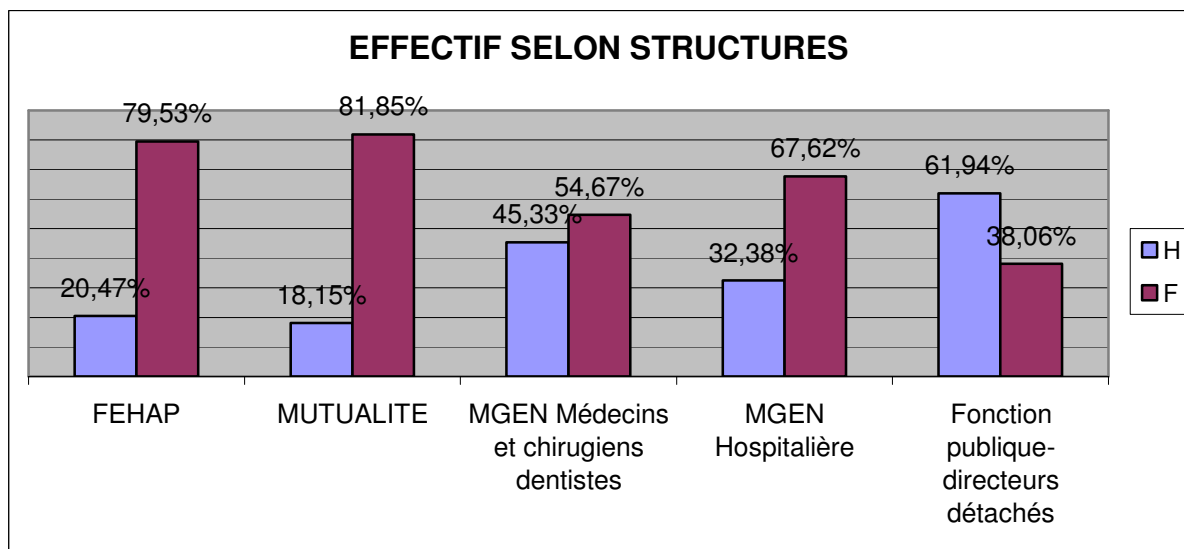
- les documents remis en mai 2014 concernant la situation comparée des femmes et des hommes pour l'année 2013,
- le bilan social de l'UES,
- la présentation de Vincent BEAUDON, Responsable administration des RH et des données sociales, qui nous a présenté le rapport et que nous remercions.

En matière d'effectif :

Sur la base du bilan social, l'effectif global de l'UES se compose de 21% d'hommes (21,1 % en 2012, 20,86% en 2011) et de 79% de femmes (78,9% en 2012, 79,13% en 2011).

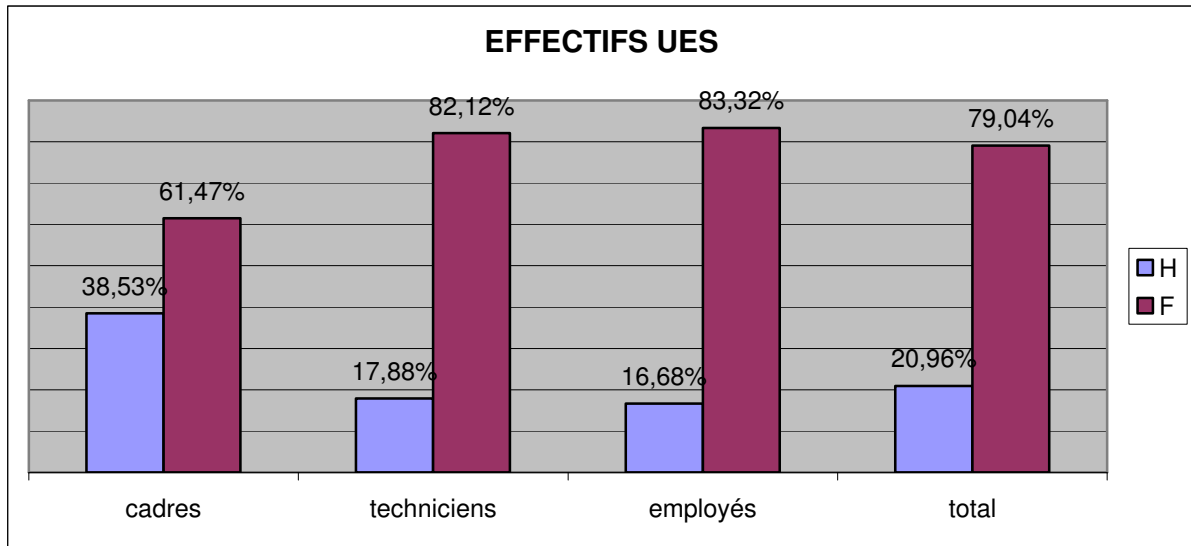
L'effectif féminin se répartit en 60% d'employées (64% en 2012, 67% en 2011), 26% de techniciennes (22% en 2012 et 2011) et 14% de cadres (idem 2012 et 10,3% en 2011). L'effectif masculin se décline en 45% d'employés (48% en 2012, 49,10% en 2011), 21% de techniciens (19% en 2012, 19,67% en 2011) et 34% de cadres (33% en 2012, 31,22% en 2011). Les hommes représentent 39% des cadres de l'UES – 40% en 2012, 45% en 2011- (soit une représentation masculine supérieure en catégorie cadres par rapport à sa représentation dans les autres CSP). On a bien noté la très légère augmentation de la représentation féminine dans cette catégorie entre 2012 et 2013 (1%), mais une évolution notable depuis 2011.

Comme précédemment, la situation diffère sensiblement selon la convention, l'entité, la structure.

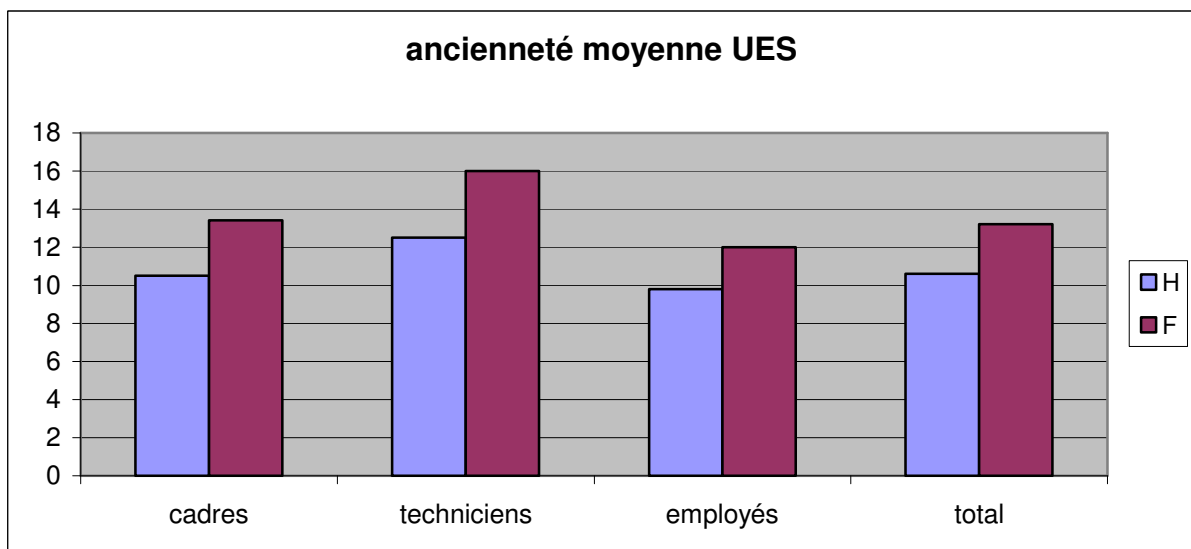


Nous réitérons nos remarques des deux années passées : l'intégration des Directeurs détachés est susceptible de modifier les représentations, voire d'avoir des incidences sur les effectifs sexués des différentes CSP et sur les rémunérations mensuelles moyennes. Cependant cette constance nous permet de considérer aussi que cette « variable » n'a pas eu une d'incidence sur notre vision annuelle (même périmètre).

Sur la base du BS, ci-dessous les graphiques de la répartition femmes / hommes par CSP :

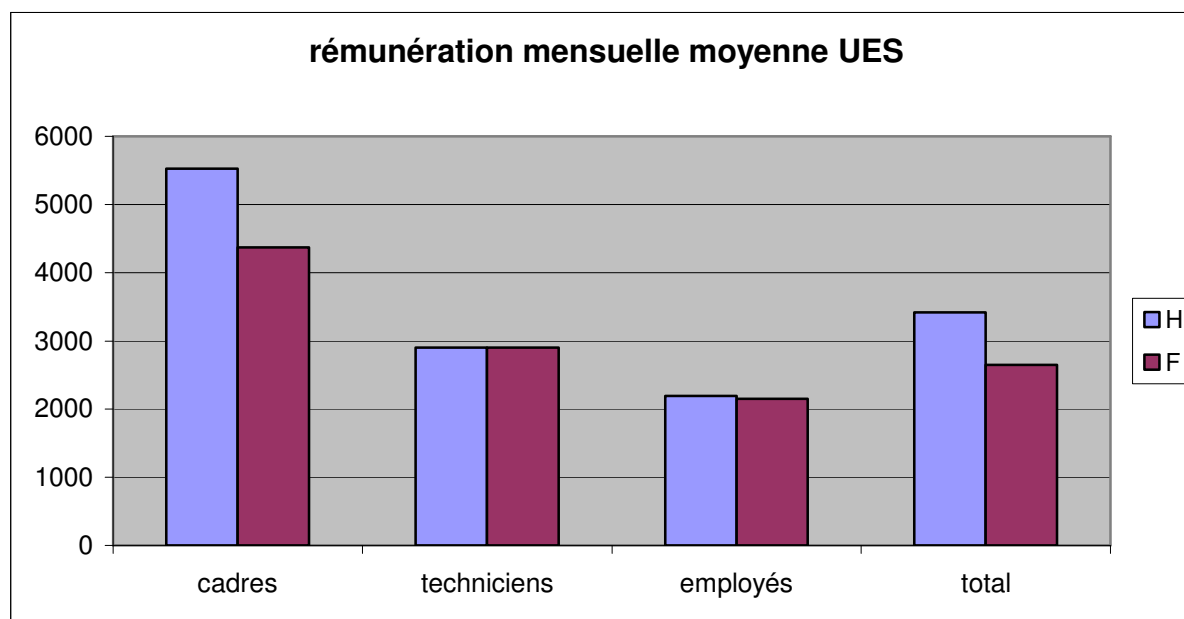


Ancienneté par CSP



Les femmes ont une ancienneté moyenne supérieure de plus de deux ans dans toutes les catégories. En catégorie cadres, l'écart d'ancienneté moyenne entre les femmes et les hommes continue de s'accroître (2,9 ans en 2013, 2,8 ans en 2012, 0,1 an en 2011). L'ancienneté moyenne des hommes a diminué dans toutes les catégories par rapport à 2012.

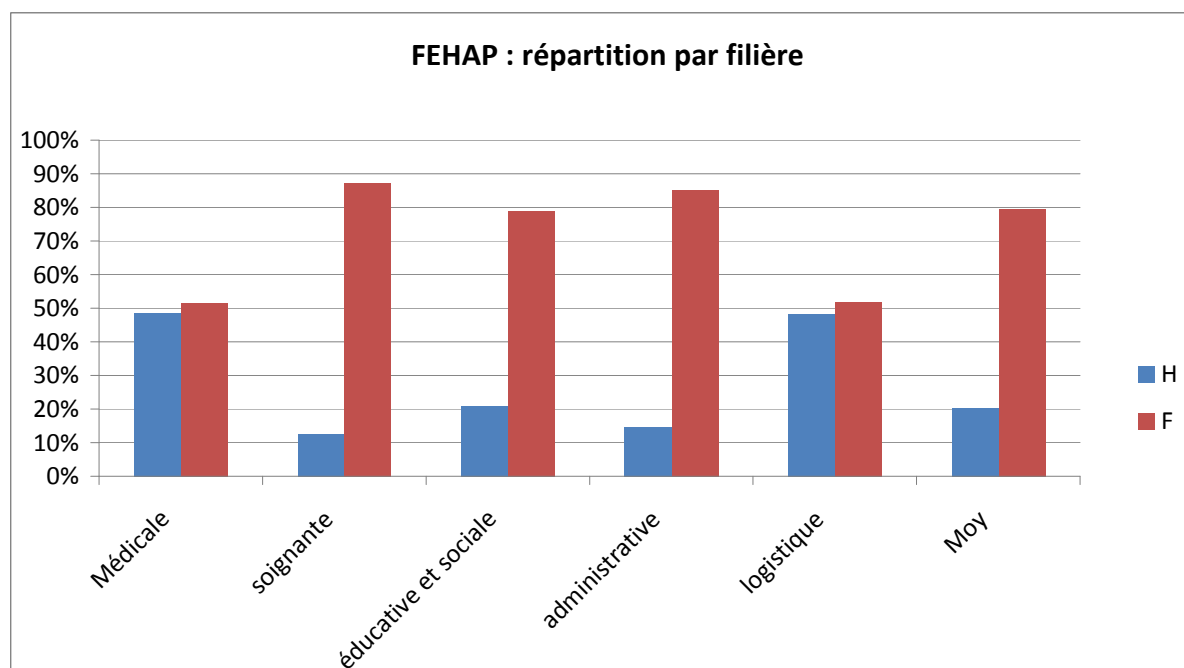
Rémunérations moyennes par CSP



Pour les rémunérations mensuelles moyennes, si les employées et techniciennes ont une rétribution moyenne quasi équivalente à leurs homologues masculins, l'écart, marqué en catégorie cadres, a légèrement diminué mais reste encore élevé, presque 21% de moins que les hommes (presque 23% de moins en 2012- 16% en 2011). Toutes catégories confondues, les femmes gagnent 22,53% de moins (pour plus de 23% en 2011 et 2012) - ou, pour le dire différemment, les hommes gagnent 29% de plus que les femmes - 32% en 2012-. La situation comparée s'est améliorée de ce point de vue mais reste problématique.

Répartition par filière métier

FEHAP



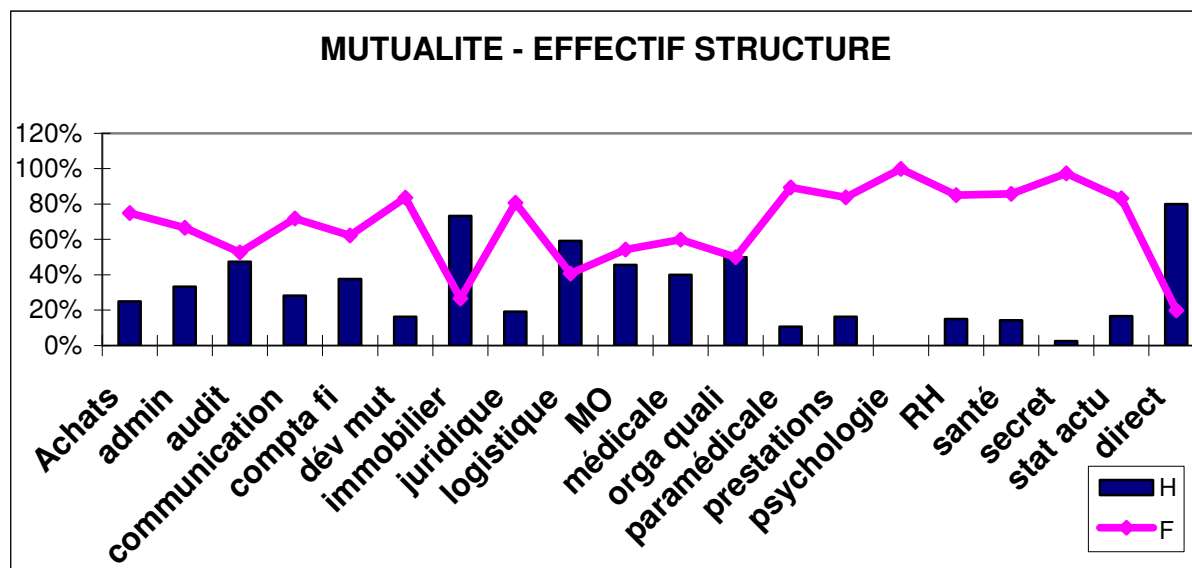
Si nous avons un relatif équilibre femmes / hommes sur les filières médicale et logistique, les autres secteurs s'établissent sur une base 85 / 15 (atteignant 87% de femmes en filière soignante). Même tendance que 2012.

MGEN Hospitalière (centres de santé) : voir ci-dessus

Les femmes y sont majoritairement représentées : plus de 54 % pour MGEN médecins et chirurgiens dentistes, plus de 67% pour MGEN hospitalière.

MUTUALITE

La constante : Une situation très variable selon les filières.



La filière Audit, maîtrise d'ouvrage et organisation qualité est composée d'hommes et de femmes de façon relativement équilibrée, tandis que comme précédemment les filières immobilier (+ 73 % - en baisse), logistique (+ 59% - en hausse) et directeur (+80% - en baisse) sont majoritairement masculines. Au contraire, certaines filières sont exclusivement ou quasi exclusivement féminines. Ci-dessous la liste des filières à plus de 80% féminine :

Filière	Taux fms
dév mut	83,65%
juridique	80,77%
paramédicale	89,38%
prestations	83,78%
Psychologie*	100,00%
RH	85,00%
santé	85,71%
secret	97,41%
stat actu	83,33%

*une personne

Pour chacun des secteurs, nous avons observé les anciennetés, les rémunérations 1er décile, médiane, et 9ème décile. Pour les centres de santé, seule la médiane est fournie.

Pour cette dernière, les écarts pour les médecins et chirurgiens dentistes sont les suivants :

	chirurgien dentiste	Médecin généraliste	médecin spécialiste
H	7122	6280	7310
F	6460	6411	6362
anc Hm	8,3	10,5	14,6
anc Fm	10,1	10,7	14,3
F-H	-662	131	-948
différentiel F/H	-9,30%	2,09%	-12,97%

La situation figure comme dégradée pour les chirurgiens dentistes, améliorée pour les généralistes et pour les médecins spécialistes, même si, pour ces derniers, la situation des femmes réclament toujours un examen des écarts salariaux.

Pour la FEHAP

1er décile : La rémunération des hommes est supérieure dans toutes les filières, sauf en filière soignante et logistique (idem, mais avec des anciennetés différentes : 2 ans de plus en filière soignante pour les femmes, 2 ans de moins en logistique).

Médiane : La rémunération des hommes est supérieure quelle que soit la filière. Les femmes gagnent entre de 1,8% de moins dans la filière médicale (2,5% en 2012 et 4,5% en 2011) et 10,9% de moins dans la filière logistique (10,5% en 2012 et 11% en 2011), que leurs collègues masculins.

	Médicale	soignante	éducative et sociale	administrative	logistique
H	6560	2208	2173	2280	1852
F	6438	2100	2064	2184	1650
anc Hm	11,1	10,9	13,4	18,4	18,6
anc Fm	9,3	12,3	14,9	19	16
F-H	-122	-108	-109	-96	-202
différentiel F/H sur médiane	-1,86%	-4,89%	-5,02%	-4,21%	-10,91%

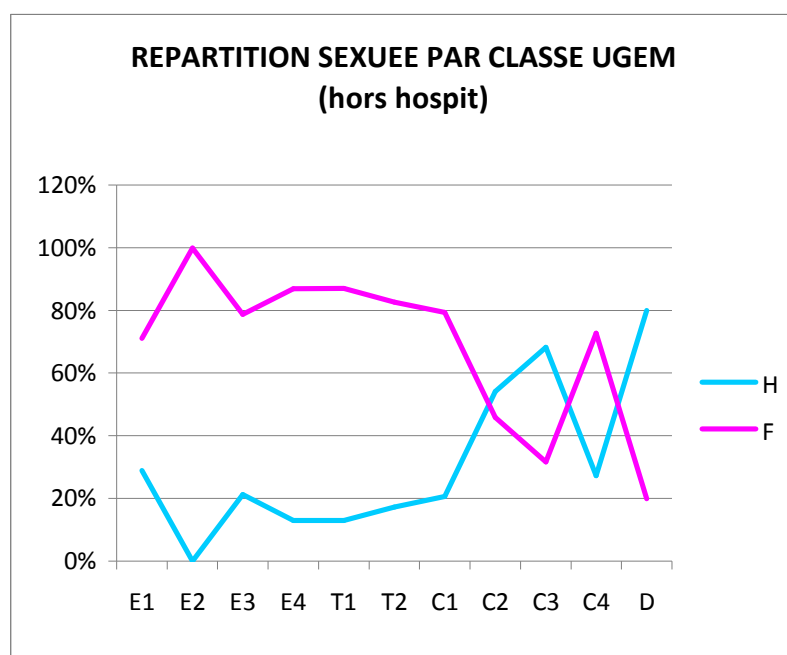
9eme décile : Même constat qu'en 2011 et 2012, la rémunération des hommes est supérieure, sauf pour la filière éducative et sociale.

En matière d'ancienneté

L'ancienneté moyenne des femmes est supérieure à celle des hommes dans les filières soignante et éducative et sociale (voir tableau ci-dessus). Pour ces deux filières, l'ancienneté réelle n'explique pas les écarts salariaux, mais l'ancienneté reconnue et / ou pondérée peut peut-être expliquer ces différences, mais nous n'avons aucun moyen de vérifier cette hypothèse.

Secteur Mutualité

Nous nous sommes d'abord intéressés à la répartition par classification pour constater, comme par le passé, que les hommes sont majoritairement représentés au-delà de C2, excepté en C4 (C3 l'an passé, mais dans cette classe la situation s'est « détériorée » avec 68% d'hommes sur un effectif qui a notablement augmenté), ce constat étant minoré par l'effet « effectif » puisque cette classe - C4 - comporte 11 personnes (8 femmes et 3 hommes).



En termes de rémunérations

A noter : pour éviter les effets d'échelle de graphiques nous avons isolé les classes C3 à D qui seront traitées distinctement (également au regard du protocole sur l'égalité professionnelle).

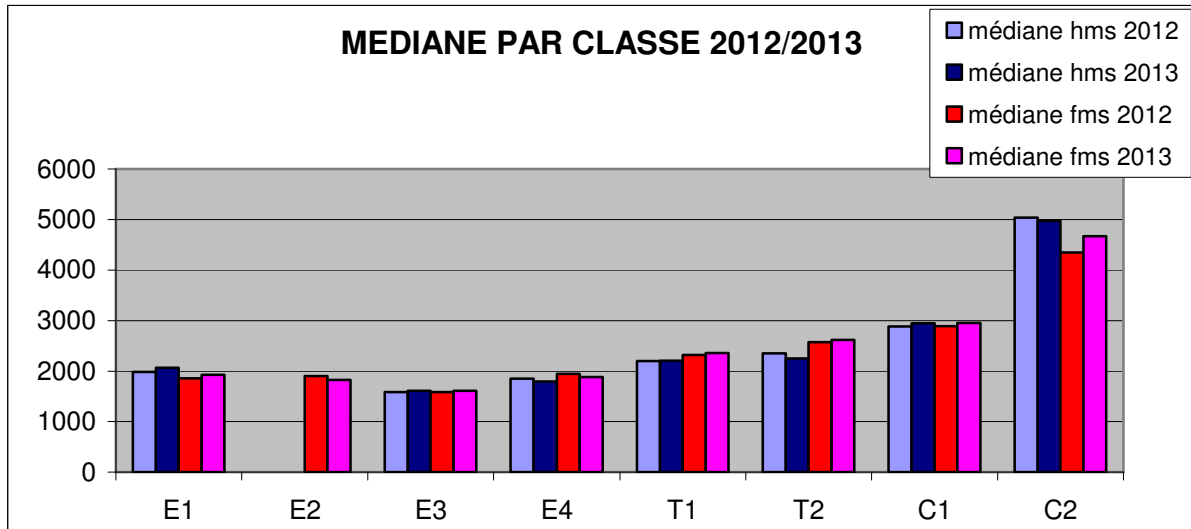
Par ailleurs, nous appelons l'attention sur la classe E2 pour laquelle l'effectif est exclusivement féminin.

1er décile :

Des classes E1 à C2, nous n'avons pas relevé d'écarts notables sur ce 1^{er} décile. Lorsqu'ils apparaissent ils sont en faveur des femmes et peuvent s'expliquer par les anciennetés moyennes supérieures dans toutes ces classes. Nous notons que l'écart important relevé l'an passé dans ce décile pour la classe E1 ne figure plus cette année, les salaires moyens femmes et hommes ayant de surcroît évolué, de 177€ en moyenne pour les hommes à 287€ en moyenne pour les femmes (l'ancienneté moyenne a diminué chez les hommes, elle a augmenté chez les femmes).

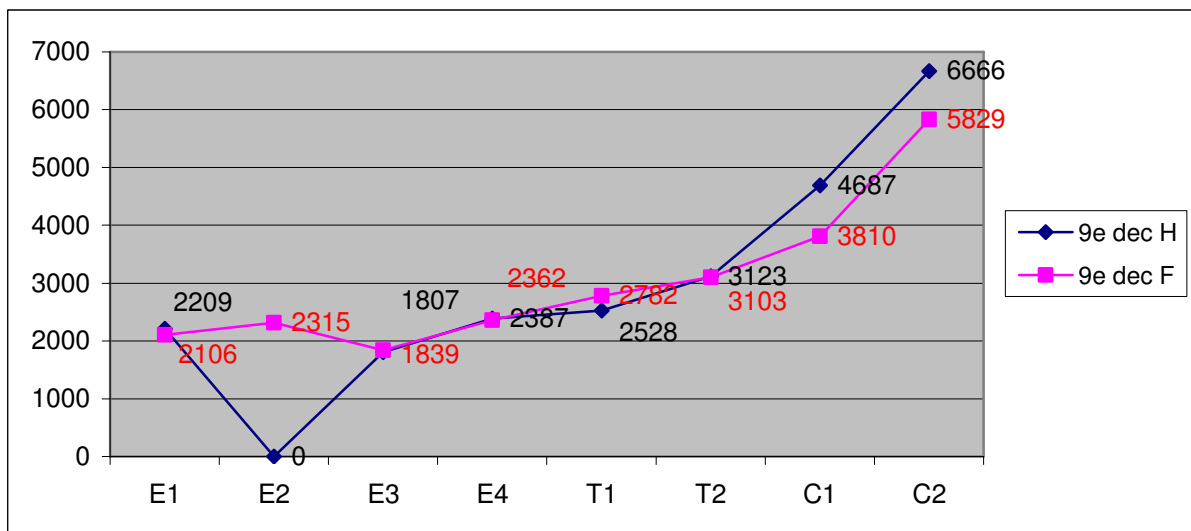
Pour la médiane

Les écarts en défaveur des femmes sont « retrouvés » à la médiane. Nous appelons en particulier l'attention sur l'écart en classe E1 qui a légèrement augmenté par rapport à 2012 (-6,72%). Il existe également en classe C2, mais nous notons qu'il a diminué de moitié (- 6,15% en 2013. Il était de -13,72% en 2012). Nous avons noté que l'écart important pointé en classe C1 en 2011 (-13%) n'apparaît plus à la médiane depuis 2012 (Les femmes affichent en effet de 7€ de plus que leurs collègues masculins - +0,24% - en 2012 comme en 2013). Nous notons un écart augmenté en 2013 en classe C3 (presque 3% contre 2% en 2012).



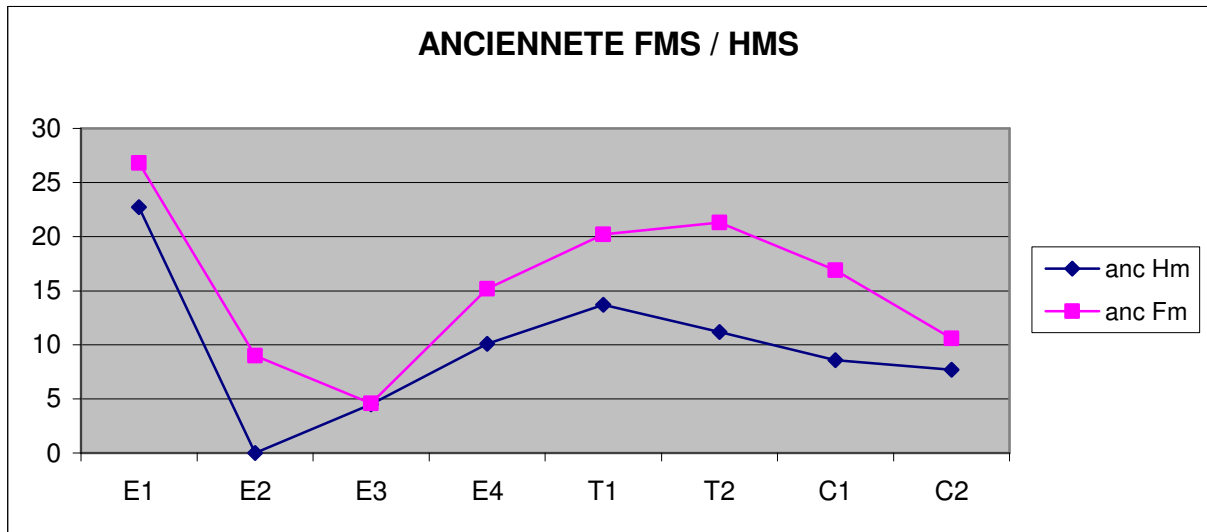
9ème décile

Nous retrouvons des écarts particulièrement importants en classes C1 et C2 au 9eme décile.



En 9^{ème} décile, les femmes de la classe C1 ont une rémunération de 19% inférieure à celle de leurs collègues masculins comme en 2012, les C2 de 13%, les C3 de 14%, les T1 de 10%.

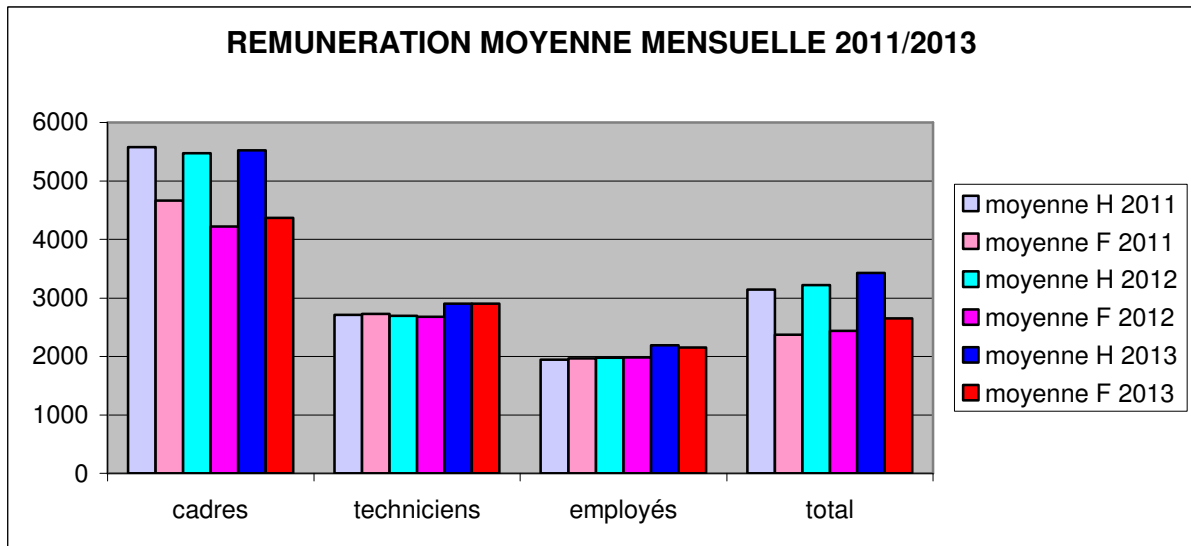
Pour l'ancienneté moyenne :



Les femmes ont une ancienneté moyenne supérieure pour toutes les classes : les écarts d'ancienneté entre les femmes et les hommes sont les plus marqués pour les classes T2 (+ de 10 ans) et C1 (+ de 8 ans).

A noter que les anciennetés ont diminué dans chaque classe entre 2012 et 2013, tant pour les hommes que pour les femmes (ce paramètre ne nous est pas connu pour les classes C4 et D dans la mesure où elles n'étaient pas dissociées en 2012).

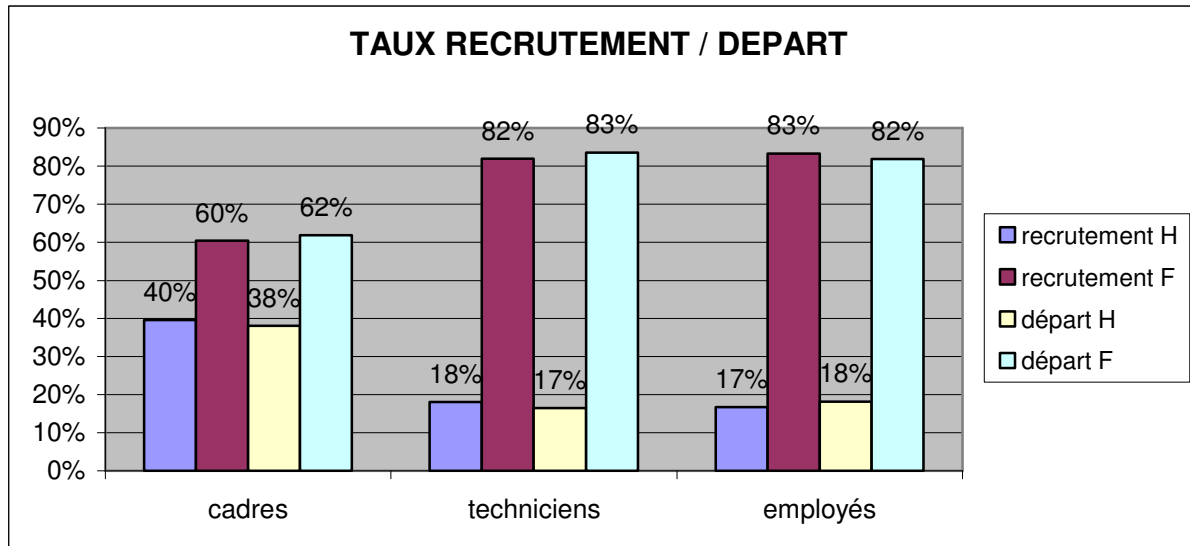
Au titre des autres comparatifs, nous avons examiné l'évolution des rémunérations moyennes mensuelles entre 2011 et 2013 :



On observe un « rattrapage » en catégorie cadres pour les femmes entre 2012 et 2013 mais sans atteindre le niveau 2011 (en 2012, RU/RE T2 à C1), et sans que leur rémunération moyenne mensuelle n'atteigne le niveau de leurs collègues masculins.

Nous avons aussi porté notre attention sur les recrutements et départs dans l'UES, ainsi que sur les promotions.

Recrutements et départs :



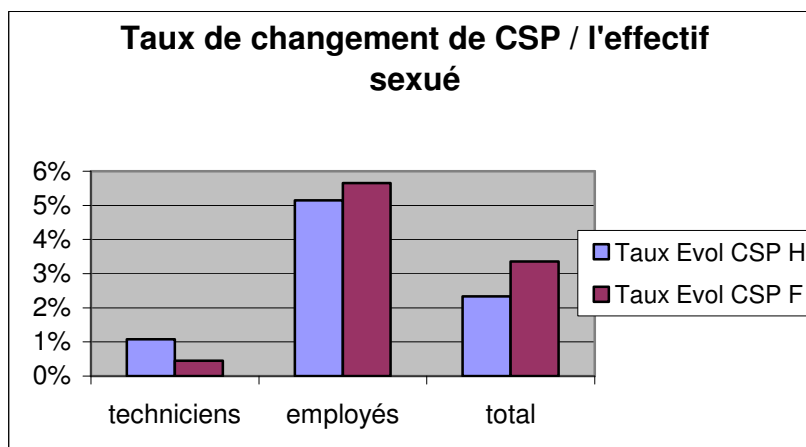
La commission réitère son expression de l'an passé :

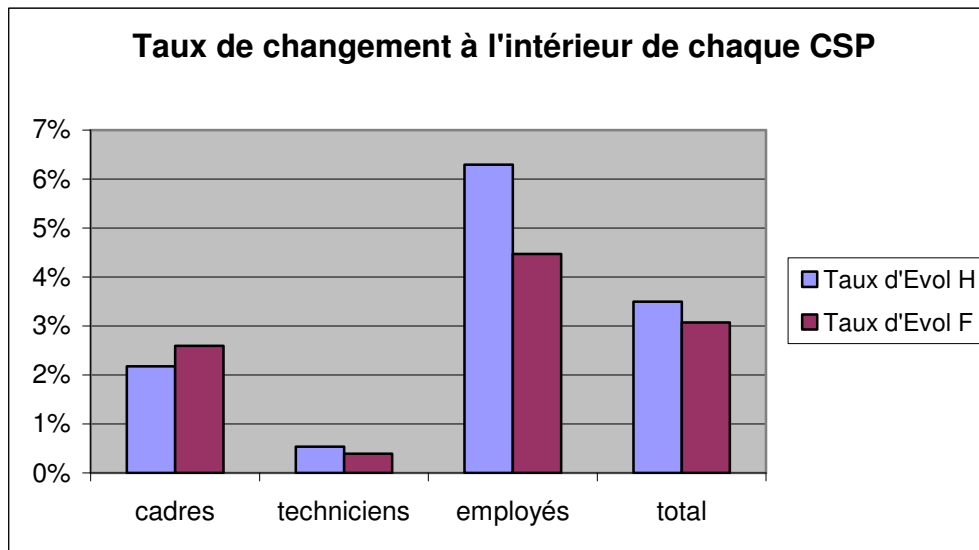
- proportionnellement, plus de recrutements que de départs chez les hommes techniciens et cadres et, au contraire, plus de départs que de recrutements de techniciennes et femmes cadres. De ce fait, la représentation masculine dans ces deux CSP se renforce.
- la commission a considéré qu'il serait également intéressant de suivre le recrutement interne.

En ce qui concerne les promotions :

Changement d'une CSP à une autre :

Les hommes ont été promus à raison de 2% et les femmes à raison de 3% de l'effectif total d'une CSP à une autre. Par contre, au regard des effectifs masculins, 5% des hommes employés ont été promus et 6% des femmes employées ont été promues techniciens, mais pour les techniciens devenus cadres, le taux de femmes et d'hommes promus rapporté à l'effectif sexué de la classe considérée est de 1% (4 hommes) pour les hommes et de 0% pour les femmes (8 femmes). On gardera en mémoire l'année 2012 qui avait vu l'évolution de 242 techniciennes devenues cadres pour 52 hommes (évolution des RU à RE - T2 à C1).



Changement à l'intérieur de chaque CSP :

Sauf en cadres (3% de femmes ont évolué dans la CSP contre 2% d'hommes), les hommes ont proportionnellement été plus promus que les femmes.

Les membres de la commission ont d'ailleurs, sur ce point, souhaité un focus **sur l'indicateur de progression en catégorie C3 à D** présenté à la page 17 du rapport de situation comparée. La commission constate que l'objectif de progression de 20% du nombre de femmes dans ces classes pour le périmètre Mutualité n'est pas atteint, d'autre part que la représentation féminine dans ces catégories s'est dégradée entre 2011 et 2013 (34,8% en 2013, 42,5% en 2012, 42,9% en 2011), le nombre d'hommes intégrés dans les catégories C3 et C4 ayant augmenté plus vite que celui des femmes. Si on ne peut faire de comparatif au niveau des salaires en classe C4 et D (dans la mesure où ces classes étaient groupées en 2012), on constate cependant que, pour la classe C3, l'ancienneté moyenne a diminué chez les femmes tandis que celle des hommes a augmenté et que, dans cette logique, le salaire des femmes en 9^{ème} décile qui était plus élevé que celui des hommes est aujourd'hui d'un niveau inférieur. Si l'on veut imaginer, il semble que Jacquotte (classe C3 féminine) ait habillé Paulette (C4 féminine), alors que, pour les hommes, on a habillé Paul (C4) sans déshabiller Jacques (C3).

Nous avons par ailleurs noté que la **durée moyenne entre deux promotions**, depuis 2004, avait augmenté tant pour les hommes (4,31 ans contre 3,27 ans en 2012) que pour les femmes (4,22 ans contre 3,61 ans en 2012). Cependant nous prenons cet indicateur avec beaucoup de réserve car nous n'avons toujours pas le nombre de personnes concernées. Nous ne comprenons pas pourquoi le nombre de bénéficiaires ne nous est pas communiqué, d'autant qu'il nous a été précisé en 2012 qu'il n'était pas faible. Nous constatons cette année que la durée entre deux promotions est un peu plus importante chez les hommes comme chez les femmes mais cela doit aussi être mis en parallèle de la catégorie d'embauche initiale et de la durée de présence dans l'entreprise. Cet indicateur demande à être complété pour que nous puissions l'exploiter convenablement. Est-il valable (mention « depuis 2004 » pour le seul champ UGEM ?

En ce qui concerne les congés, la Commission a plus spécifiquement observé les indicateurs présentés à la page 26 du rapport de situation comparée, pour regretter que les congés de paternité aient encore diminué cette année (diminution progressive depuis 2011), d'autre part pour constater, comme l'an passé, que les congés de solidarité familiale sont pris exclusivement par des femmes. Cet indicateur est donc atteint – progression de 100% – mais il ne vaut « que » pour les femmes. S'agissant des congés de paternité, il y a diminution, même si la population rajeunit. Est-ce lié à un contexte économique difficile, à des paternités plus tardives en attente d'une certaine stabilité économique et financière avant la décision d'enfants ? Sur les

congés de solidarité familiale, nous supposons que nous nous heurtons ici à un « classique » de genre qui impacte aussi les comportements individuels, le « care » étant traditionnellement attachée au féminin.

Sur ces deux sujets, 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 (documents diffusés dans le cadre de la charte de la diversité) et ceci par tout moyen de communication à disposition et quels que soient les centres de travail.

En ce qui concerne les cadres au forfait réduit, et plus généralement sur la question des temps partiels, il nous semble que l'indicateur serait plus intéressant à analyser si nous pouvions savoir s'il s'agit de temps partiels choisis, s'il s'agit d'un choix familial ou de temps partiels liés à la fonction / métier exercés, tant pour les femmes que pour les hommes. Les conclusions ne peuvent être pertinentes – a minima – qu'en connaissance des métiers / fonctions.

La Commission a bien retenu l'explication fournie concernant les écarts d'effectifs entre les pages 14 et 33 (232 personnes) et les pages 16 et 34 (177 personnes), soit effectif inscrit et effectif payé, et note de ce fait les inversions de proportion femmes / hommes en filière médicale et en classe C2.

Sa question relative aux primes à périodicité non mensuelles par sexe n'a pas connu de réponse. Nos autres questions posées en séance ont porté sur :

Pg 17 :

- Combien de femmes de la classe C3 sont-elles passées C4 ? (même question pour les hommes). Nous avons retenu un nombre de 7 femmes à confirmer.
- Combien de femmes C2 sont-elles passées C3 ?
- Combien d'hommes C2 sont-ils passés C3 ?

Pg 20 : durée moyenne entre 2 promotions (depuis 2004)

- Quel est le nombre de bénéficiaires hommes et femmes ?
- Quel périmètre cela concerne-t-il (UGEM, FEHAP, tout) ?

Pg 21 : Proportion de temps partiels attachée aux métiers / fonctions ? (peut-être dimension à préciser pour les années à venir).

Pg 35 : Peut-on avoir communication des 1er et 9eme déciles pour les métiers / fonctions Centres de santé ?

En conclusion :

Globalement, la Commission considère que le groupe MGEN s'est engagé dans une politique de corrections des écarts et de recherche d'indicateurs permettant d'expliquer ces écarts. Le chemin à parcourir reste long, qu'il s'agisse d'évolution des mentalités ou des mesures correctives et de leurs incidences, qui réservent parfois quelques surprises, voire des déconvenues. Ainsi, par exemple si nous avons apprécié la notable évolution de nos collègues T2 devenues C1 en 2012, nous avons noté que cela avait eu pour conséquence de diminuer globalement la médiane des rémunérations dans cette classe de destination, au même titre que pour 2013 la proportion de femmes qui a grossi la classe C4 a diminué le nombre de femmes en classe C3. Pour ses préconisations, la Commission suggère qu'une attention particulière soit portée aux salariées ayant une ancienneté importante dans leur classe, et aux écarts salariaux importants entre femmes et hommes en 9eme décile, notamment en classe C1. « Paris ne s'est pas fait en un jour » et elle est bien consciente que le rattrapage des différentiels, lorsqu'il concerne des effectifs importants, ne puisse être envisageable que sur un laps de temps raisonnable. La poursuite de ce travail exigera également d'affiner les indicateurs par Mutuelle, mais nous pensons être sur une bonne voie. La politique salariale initiée pour un rattrapage des écarts objectivés entre femmes et hommes doit être poursuivie, mesures contribuant à faire disparaître toute injustice liée au sexe, contribuant à lutter contre les stéréotypes du genre, visant à supprimer le plafond de verre qui persiste malgré les efforts en ce domaine.

Elle appelle l'attention sur les niveaux de rémunération et les moyens d'établir des comparatifs pour des filières, fonctions, métiers, exclusivement ou presque exclusivement féminins, mais aussi sur les filières conjuguées au masculin ; filières du genre féminin ou masculin qui semblent gagner du terrain, autre plafond de verre auquel nous nous heurtons et qui contribuent à perpétuer les différences de traitement. Elle appelle également les collègues masculins à faire valoir leurs droits à une paternité épanouie. La Commission considère que la communication sur ces sujets doit être soutenue dans le temps.

Pour l'ensemble de ces raisons, la Commission invite l'employeur, mais aussi les représentants du personnel actuels et futurs, à poursuivre la démarche pour améliorer durablement la situation comparée des femmes et des hommes, considérant de surcroît que cette démarche incite à aller au-delà dans la lutte contre toute forme de discrimination.

Ci-après une liste des filières, fonctions / métiers sur laquelle elle invite à affiner l'analyse.

Métiers FEHAP :

Filière médicale

Médecin généraliste

Anc F	12,2	médiane F	6144
Anc H	8,9	médiane H	6288
	3,3		-144

Filière éducative et sociale :

cadre éducatif

Anc F	30,3	médiane F	3370
Anc H	12,9	médiane H	3322
	17,4		48

Assistant soc

Anc F	10	médiane F	2277
Anc H	8,2	médiane H	2541
	1,8		-264

Filière Logistique

OS L1

Anc F	18,9	médiane F	1749
Anc H	15,9	médiane H	1752
	3		-3

Porter une attention particulière, en recherchant des comparatifs d'ancienneté et de salaire pour les métiers suivants exclusivement exercés ou essentiellement exercés par des femmes (moins de trois hommes d'où l'impossibilité d'un comparatif) :

Filière soignante :

Cadre rééducateur
Responsable rééducateur
Responsable infirmier
Formateur IFSI
Orthophoniste
Diététicien
Manip d'électroradio médicale
Technicien labo
Responsable secrétaire médicale
Secrétaire médicale
Prépa en pharmacie

Filière éducative et sociale :

Enseignant spécialisé
Animateur socio éducatif niv 1

Filière administrative

Cadre niveau 2
Cadre niveau 1
Chef de bureau

Secrétaire de direction

A noter, nous avons remarqué les métiers suivants exclusivement exercés par des hommes ou essentiellement exercés par des hommes (moins de trois femmes d'où l'impossibilité d'un comparatif):

Filière médicale :

Médecin coordonnateur

Filière éducative et sociale :

Enseignants EPS

Filière administrative :

Cadre niveau 3

Filière logistique :

Ouvrier HQ

Métiers MUTUALITE

Filière secrétariat :

Assistant adm CG et CA

Anc F	11,6	médiane F	2155
Anc H	8,8	médiane H	2213
	2,8		-58

Filière logistique :

agent logis

Anc F	26	médiane F	1874
Anc H	22,4	médiane H	1926
	3,6		-52

Filière logistique :

Agent logistique

Anc F	22,5	médiane F	2006
Anc H	20,7	médiane H	2204
	1,8		-198

Filière développement mutualiste :

responsable dev

Anc F	4,3	médiane F	4821
Anc H	3,2	médiane H	5754
	1,1		-933

Filière Maitrise d'ouvrage :

responsable MO

Anc F	9	médiane F	6960
Anc H	6,4	médiane H	7175
	2,6		-215

Chargé d'application MO

Anc F	7,3	médiane F	4231
Anc H	3,5	médiane H	4638
	3,8		-407

Filière organisation qualité :

responsable de coord de projet

Anc F	4,6	médiane F	7534
Anc H	2,7	médiane H	7927
	1,9		-393

responsable de projet orga qualité

Anc F	3	médiane F	5010
Anc H	6,7	médiane H	4995
	-3,7		15

Filière comptabilité finances :

responsable cf

Anc F	17	médiane F	5000
Anc H	4,9	médiane H	5426
	12,1		-426

Porter une attention particulière, en recherchant des comparatifs d'ancienneté et de salaire selon les mutuelles d'appartenance, pour les métiers suivants exclusivement exercés par des femmes ou essentiellement exercés par des femmes (moins de trois hommes d'où l'impossibilité d'un comparatif) :

Filière secrétariat :

Secrétaire

Secrétaire de direction

Filière Ressources humaines :
Technicien RH

Filière paramédicale :
Conseiller conjugal
Responsable paramédical
Infirmier diplômé
Manip d'électroradiologie médicale
Aide soignant
Assistant dentaire

Filière secrétariat :
Responsable coordination centres de santé
RU secrétariat
Secrétariat de direction
Secrétaire spécialisée
Secrétaire

Secrétaire médicale

Filière comptabilité finances :
Gestionnaire comptable

Filière achat (toutes les fonctions)

Filière communication (toutes les fonctions)

Filière développement mutualiste
Chargé de développement
Assistant de développement contrats collectifs

Filière juridique (toutes les fonctions)

Filière RH :
Gestionnaire RH

Filière RH :
Conseiller RH
Technicien RH

Filières santé (toutes les fonctions)

Filière secrétariat (toutes les fonctions)

Filière statistiques et actuariat (toutes les fonctions)

Filière prestations et services
Analyste réglementations et prestations

Filière compta finances
Comptable expert

A noter, nous avons remarqué les métiers suivants exclusivement exercés par des hommes ou essentiellement exercés par des hommes (moins de trois femmes d'où l'impossibilité d'un comparatif) :

*Filière prestations services
Responsable centres de gestion*

*Filière logistique :
Responsable SG
Assistant technique logistique*

*Filière Immobilier :
Technicien de la construction*

*Prestations et services
Responsable de domaine*