

RAPPORT 2010 DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SUR L'ÉGALITÉ, LA MIXITÉ ET LA DIVERSITÉ DE LA BRANCHE ASSISTANCE

Préambule :

L'Observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle dont le rôle consiste notamment à mener des études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques dans la branche a pour mission, telle que prévue par l'accord du 8 décembre 2010 sur « L'ÉGALITÉ, LA MIXITÉ ET LA DIVERSITÉ », de présenter un bilan permettant de suivre l'évolution de la situation dans la Branche au regard de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, dans les domaines de l'emploi, de la classification et de la rémunération, ainsi que sur l'emploi des seniors, des temps partiels et des travailleurs handicapés. Le présent rapport a donc pour objectif, au travers de nombreux indicateurs existants, de mesurer les effets des différents dispositifs mis en place par les entreprises.

Il abordera successivement les aspects liés à la structuration de la population, la rémunération, les embauches et évolutions. Compte tenu du faible recul des éléments chiffrés dont dispose l'observatoire, l'analyse du domaine de la formation sera présentée lors du prochain rapport.

Sauf mention particulière, les données chiffrées en date du 31 décembre 2010 - sont issues des différents rapports obligatoires au niveau de la branche que sont le rapport de branche, le rapport emploi et formation, le rapport égalité femmes/hommes. Elles portent donc sur l'ensemble des entreprises adhérentes, à cette date, au SNSA.

Elles sont cependant à interpréter avec prudence compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, notamment en terme de taille (effectif CDI variant de 61 à 1597 personnes).

Les données statistiques complètes, la liste des entreprises et un premier état d'application sont annexés au document.

La liste des indicateurs prévus par l'accord précité est jointe en annexe. Ces données seront disponibles pour le prochain rapport.

Ce document a été réalisé par les membres de l'Observatoire et a donné lieu à une présentation en CNPEF lors de la réunion du 10 juillet 2012.

1. Introduction :

Ce rapport, au travers des différents indicateurs retenus, permettra d'avoir une vision plus précise sur les inégalités constatées dans les rapports de branche « égalité professionnelle » des années précédentes.

Ainsi seront donc plus particulièrement abordés dans ce rapport les points suivants :

- Structuration de la population de la branche
- Rémunération et masse salariale
- Recrutement et mobilité interne

En 2010, la branche assistance a généré un chiffre d'affaires total de 1 822 873 K€ avec un nombre de dossiers traités de 8 499 632 pour un nombre d'appels entrants et sortants légèrement supérieur à 45 000 000 en 2010.

En constante augmentation depuis quelques années, un léger ralentissement de l'activité commence néanmoins à se faire sentir.

Les flux d'activité sont aussi en train de changer, l'appel téléphonique n'est plus le seul moyen de recourir à l'assistance. En effet, les télécopies, courriels, demandes par portail internet se développent, mais leurs comptabilisations ne couvrant pas encore l'ensemble des entreprises, l'Observatoire ne dispose pas à ce jour de données fiables de ces flux.

2. Structure de la population de la branche

La CCN définit trois filières : assistance, commerciale et technico-administrative, et neuf niveaux de classification.

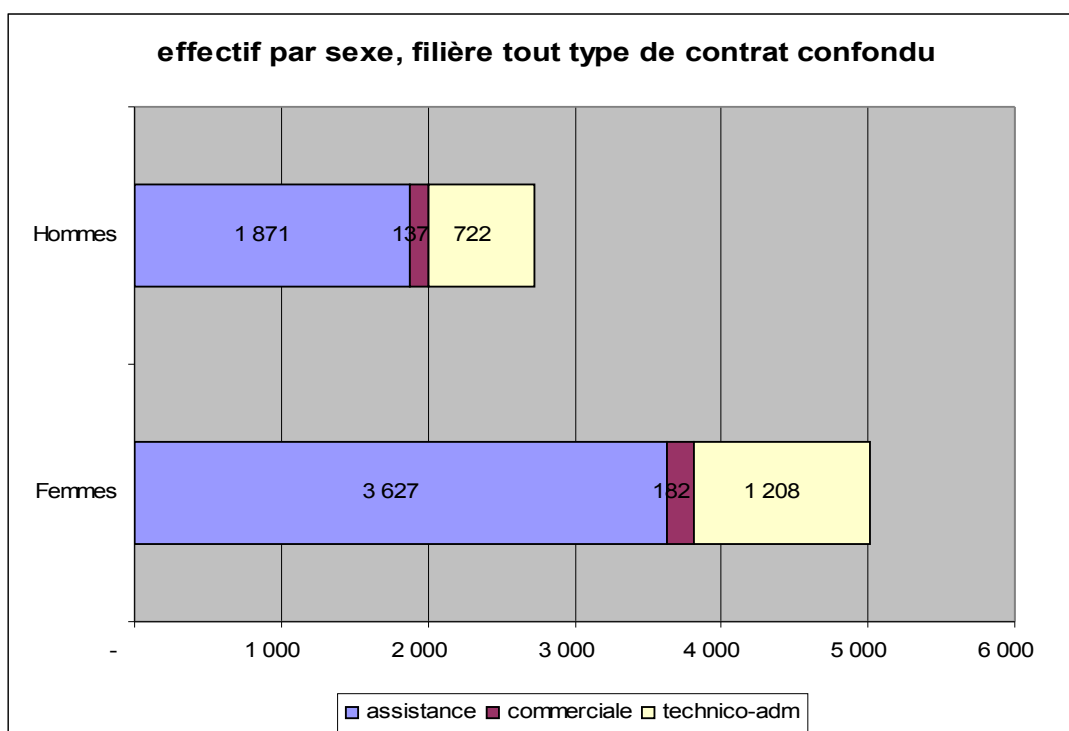
Tous les rapports disponibles à ce jour en branche reposent sur cette répartition qui peut être ventilée par CSP¹ (employé, agent de maîtrise, cadre), sexe et temps de travail. –

Les analyses qui suivent, se basent sur cette structuration.

Certaines entreprises ont néanmoins une répartition différente par filière, et la filière commerciale est à priori sous-estimée en nombre de personnes, d'autres personnes pouvant être classées dans la filière technico-administrative.

¹ Catégorie Socioprofessionnelle

✓ Répartition générale



Malgré une répartition différente par sexe selon les filières, tout type de contrat confondu, nous constatons une sur-représentation des femmes dans l'ensemble des filières,

- 64% de femmes dans la filière assistance
- 57 % dans la filière commerciale
- 63% dans la filière technico-administrative

Ce constat est similaire si l'on considère les personnes présentes au 31/12/2010 en CDI. Cette sur-représentation n'est donc pas en rapport avec la nature de contrat :

Effectif CDI par sexe et filière					
	assistance	commerciale	technico-adm	total	% assistsexe
femmes	3 142	181	1 199	4 522	69,48%
hommes	1 656	145	770	2 571	64,41%
total	4 798	326	1 969	7 093	67,64%
femmes	65,49%	55,52%	60,89%	63,75%	
hommes	34,51%	44,48%	39,11%	36,25%	

Sur l'ensemble de la population, quel que soit le sexe, la filière « assistance » représente la majorité de la population CDI presque 70% de femmes travaillent dans cette filière, 65% des hommes.

Au niveau des CSP, nous pouvons noter une répartition inégale entre femmes et hommes. Il y a beaucoup plus de femmes « employé » que d'hommes et plus d'hommes « cadre » que de femmes :

Effectif CDI par CSP				
	employé	AM	cadre	total
femmes	2 661	1 055	805	4 521
hommes	1 047	568	957	2 572
total	3 708	1 623	1 762	7 093
femmes	71,76%	65,06%	45,69%	63,75%
hommes	28,24%	34,94%	54,31%	36,25%

Alors que les femmes représentent 63.75% de l'effectif global, elles sont 71% « employé ». A l'inverse les hommes représentent 36.25% de l'effectif global et 54.31% des « cadre ». Au niveau « agent de maîtrise », la répartition femmes hommes est proportionnelle à celle de la population globale.

Une question se pose : cette répartition des genres se reflète-t-elle dans la répartition de la masse salariale par sexe ? Nous pouvons partir de l'hypothèse suivante :

« Si la répartition de la masse salariale par genre est identique à celle des effectifs, alors la probabilité qu'il y ait des inégalités en terme de rémunération est faible. » En effet, si la masse salariale des femmes filière assistance équivaut à environ 65 % de la masse salariale de la filière assistance, alors il n'y a pas d'inégalité en terme de rémunération. De la même manière, si la masse salariale des hommes filière commerciale équivaut à environ 44%, alors il n'y a pas d'inégalité en terme de rémunération. Les inégalités de répartition de la population seraient alors à chercher ailleurs (embauche, mobilité...).

Nous approfondirons cette analyse dans le chapitre « 3.Rémunération et masse salariale »

✓ La répartition par niveau d'emploi/classification

Effectif CDI par sexe et par niveau, effectif hors catégorie exclus										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	total
Femmes	14	224	706	1716	757	300	541	200	45	4503
Hommes	4	93	285	664	385	183	526	299	86	2525
Total	18	317	991	2380	1142	483	1067	499	131	7028
Femmes	78%	71%	71%	72%	66%	62%	51%	40%	34%	64%
Hommes	22%	29%	29%	28%	34%	38%	49%	60%	66%	36%

Ex. : Les femmes en niveau A représentent 78% de la population globale de ce niveau. Les hommes en niveau A représentent 22% de la population globale de ce niveau.

% d'effectif par sexe et par niveau par rapport à l'effectif global CDI , effectif hors catégorie exclus									
Sexe	Employés				Agents de maîtrise		Cadres		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Femmes	0,31%	4,98%	15,68%	38,11%	16,81%	6,66%	12,01%	4,44%	1,00%
Hommes	0,16%	3,68%	11,29%	26,30%	15,25%	7,25%	20,83%	11,84%	3,40%
Femmes	59,08%				23,47%		17,45%		
Hommes	41,43%				22,50%		36,07%		

Ex. : Les femmes en niveau A représentent 0.31% de la population globale des femmes. Les hommes en niveau A représentent 0.16% de la population globale des hommes.

Nous observons que la répartition par sexe s'inverse au-delà de la catégorie G et est croissante jusqu'à la catégorie I, que ce soit en nombre et en pourcentage.

Nous ne disposons d'aucune donnée par sexe des 65 personnes hors catégorie.

L'Observatoire ne dispose pas d'autres données permettant d'affiner cette analyse. En effet, en disposant de données par métiers, il nous sera possible de voir pour quels métiers, les femmes et hommes sont sur représentés et où des axes d'amélioration de réduction d'inégalités seraient possibles. Nous demandons aux entreprises adhérentes une ventilation des données par métier par sexe afin de rendre les rapports futurs plus pertinents encore.

➤ Ancienneté

Afin de pondérer la sur-représentation des femmes dans la branche assistance, il faut définir la structure d'ancienneté pour chacun des sexes. Si la répartition de l'ancienneté est similaire pour chaque sexe à l'intérieur des deux groupes, alors il y a homogénéité de la répartition de l'ancienneté sur l'ensemble de la population.

Les tableaux suivants ont été reconstitués à partir de données issues du Rapport de branche 2010² :

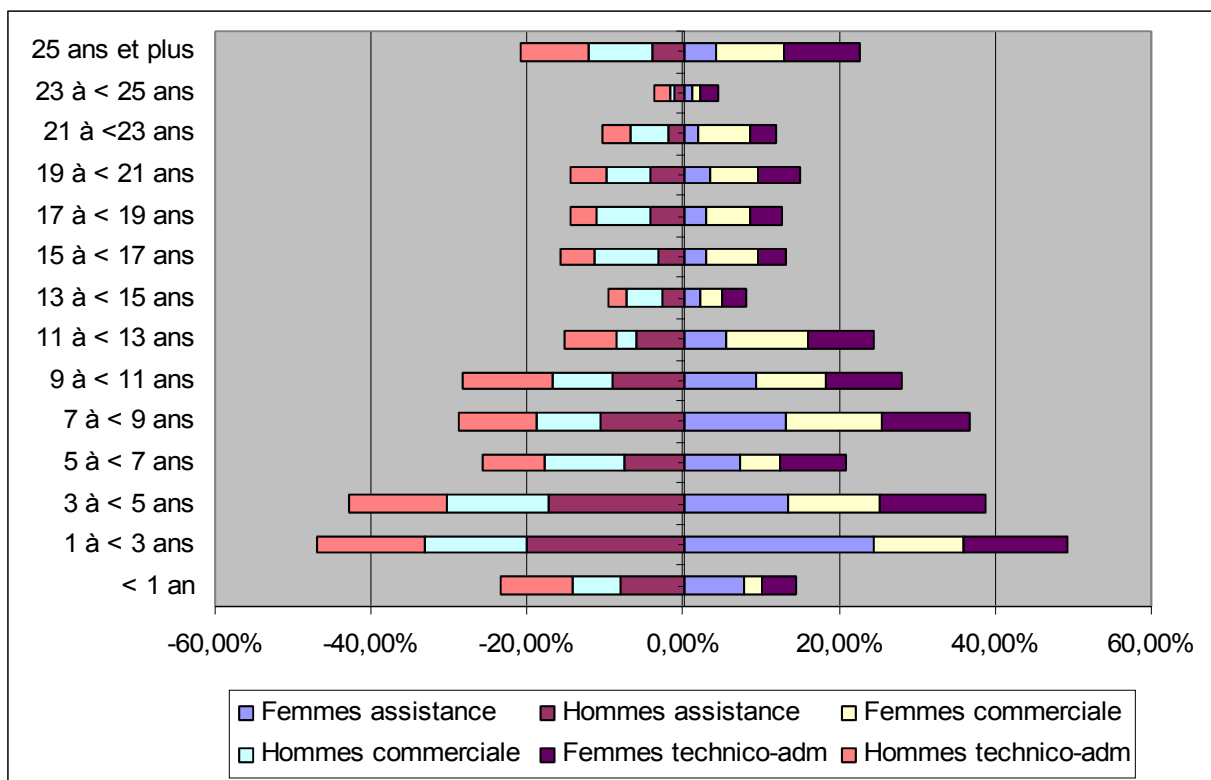
² Rapport de branche tableau P13

Répartition des effectifs CDI femmes par filière et ancienneté					
	Assistance	Commerciale	Technico- adm	Total	%
< 1 an	245	4	53	302	6,68%
1 à < 3 ans	764	21	158	943	20,86%
3 à < 5 ans	425	21	163	609	13,47%
5 à < 7 ans	229	9	102	340	7,52%
7 à < 9 ans	413	22	137	572	12,65%
9 à < 11 ans	295	16	116	427	9,44%
11 à < 13 ans	174	19	100	293	6,48%
13 à < 15 ans	69	5	36	110	2,43%
15 à < 17 ans	95	12	41	148	3,27%
17 à < 19 ans	96	10	48	154	3,41%
19 à < 21 ans	111	11	64	186	4,11%
21 à < 23 ans	60	12	40	112	2,48%
23 à < 25 ans	37	2	26	65	1,44%
25 ans et plus	129	16	115	260	5,75%
Total sexe	3142	180	1199	4521	100%

Répartition des effectifs CDI hommes par filière et ancienneté					
	Assistance	Commerciale	Technico- adm	Total	%
< 1 an	135	9	70	214	8,32%
1 à < 3 ans	332	19	106	457	17,77%
3 à < 5 ans	287	19	96	402	15,63%
5 à < 7 ans	126	15	61	202	7,85%
7 à < 9 ans	175	12	76	263	10,23%
9 à < 11 ans	151	11	89	251	9,76%
11 à < 13 ans	98	4	50	152	5,91%
13 à < 15 ans	43	7	16	66	2,57%
15 à < 17 ans	52	12	34	98	3,81%
17 à < 19 ans	69	10	26	105	4,08%
19 à < 21 ans	71	8	36	115	4,47%
21 à < 23 ans	33	7	28	68	2,64%
23 à < 25 ans	17	1	16	34	1,32%
25 ans et plus	67	12	66	145	5,64%
Total sexe	1656	146	770	2572	100,00%

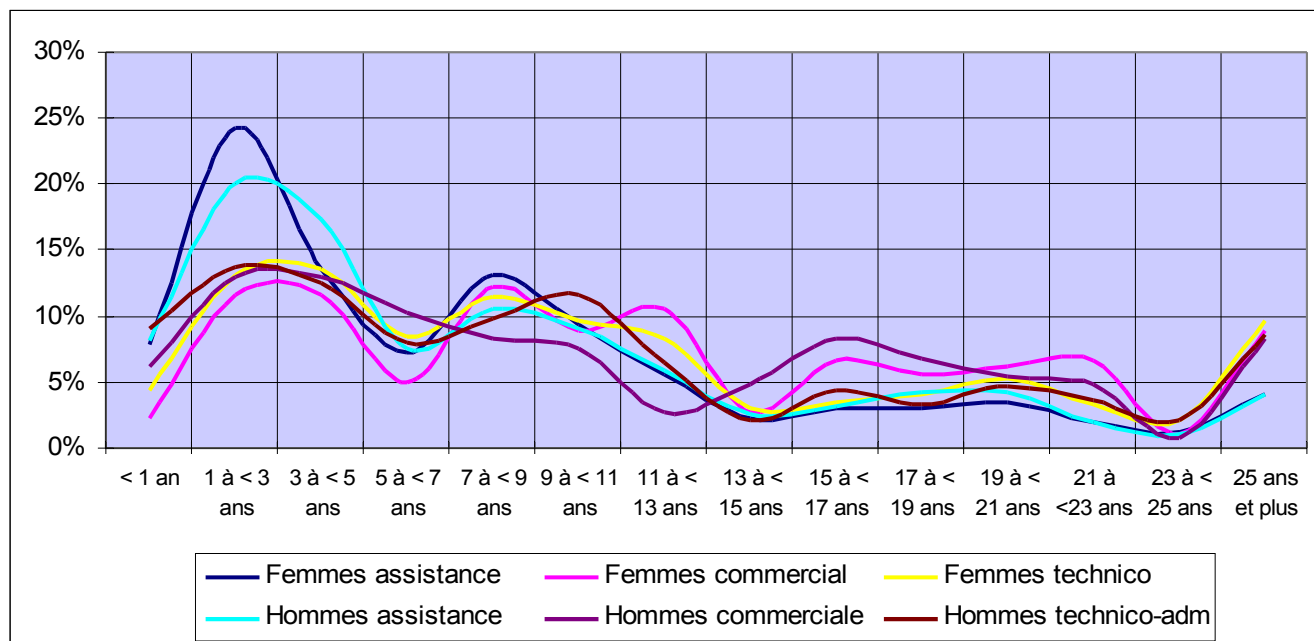
Il ressort de cette comparaison que la structure interne des populations par sexe et ancienneté est assez similaire sans prendre en compte la variable « filière ».

Si nous regardons de plus près, en prenant en compte la filière des personnes, l'ancienneté des femmes est plus faible dans la filière assistance de 0 à 5 ans, plus élevée dans la filière commerciale et technico-administrative de 7 à 13 ans.

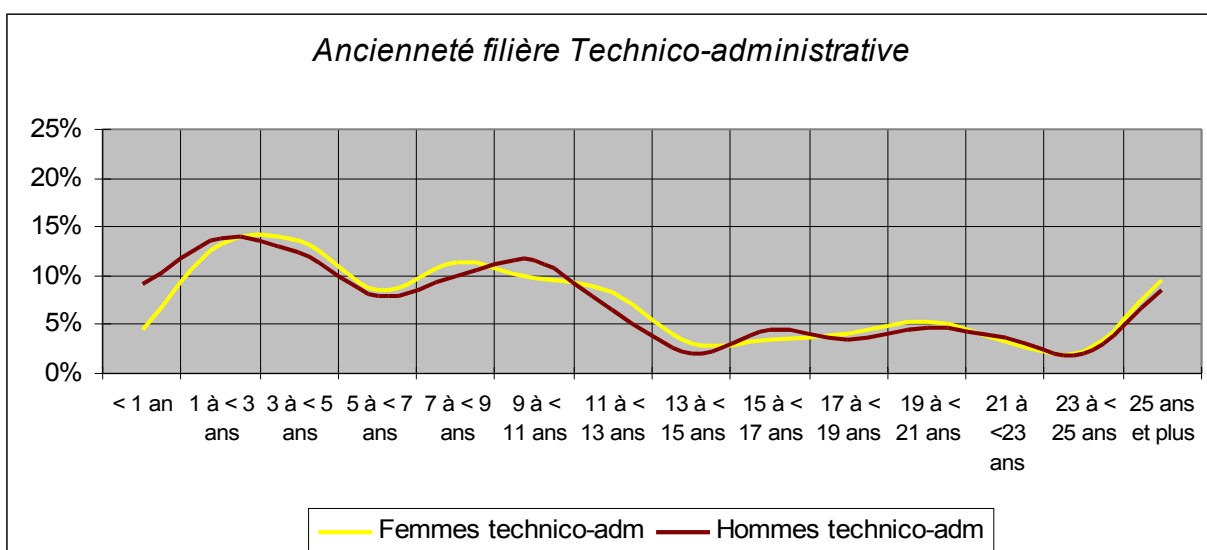
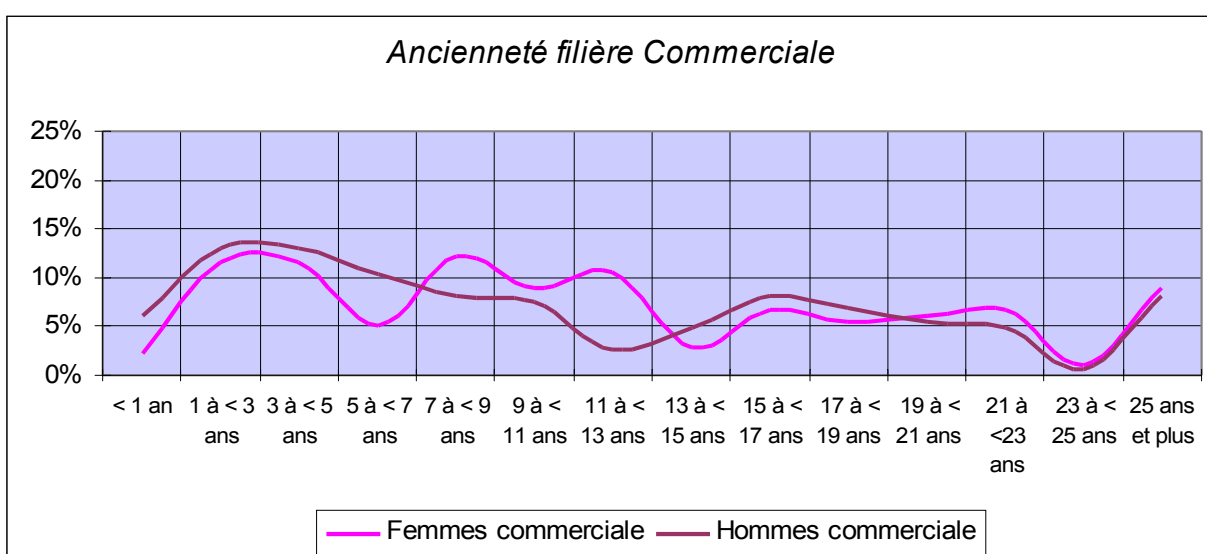
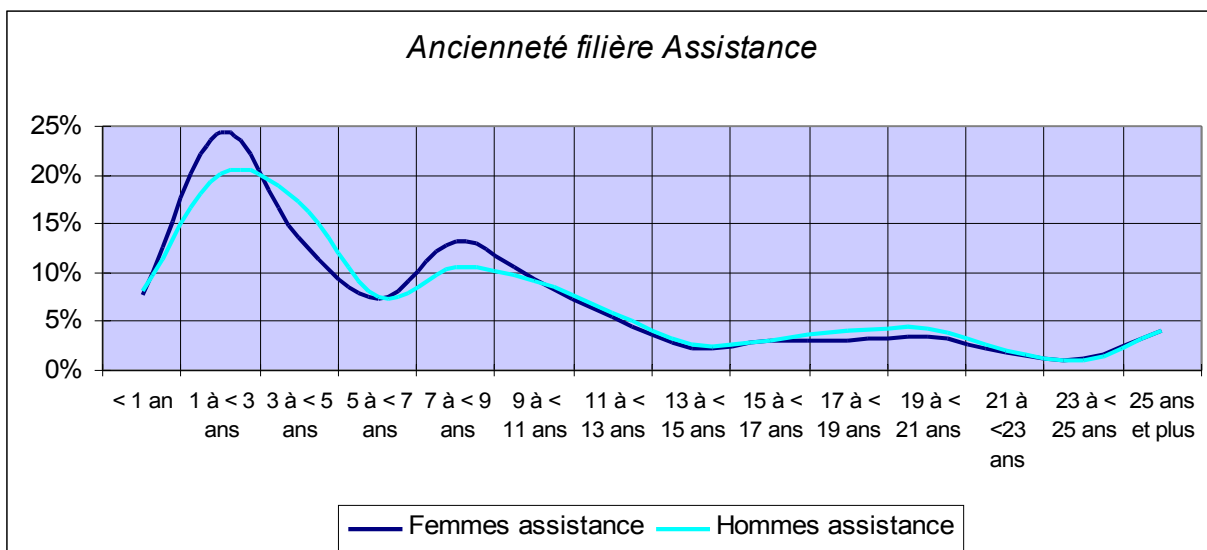


Pour les hommes, l'ancienneté est plus forte pour la filière « commerciale » de 13 à 19 ans et plus faible ou équivalente dans les autres cas.

Le graphique ci-dessous résume des données par sexe, par ancienneté et par filière :

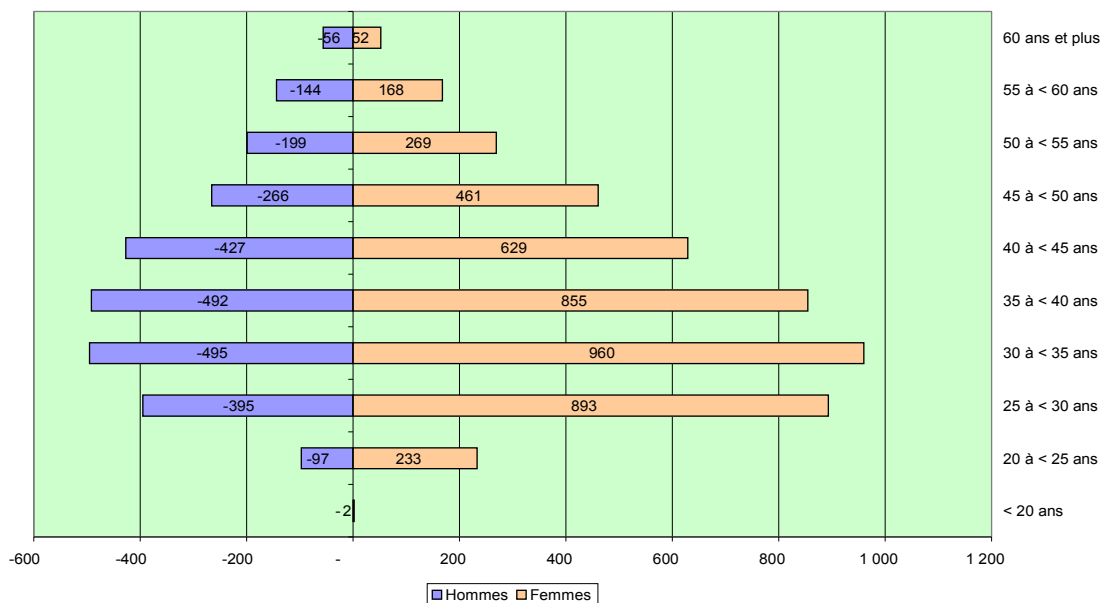


En décomposant ce graphique par filière :

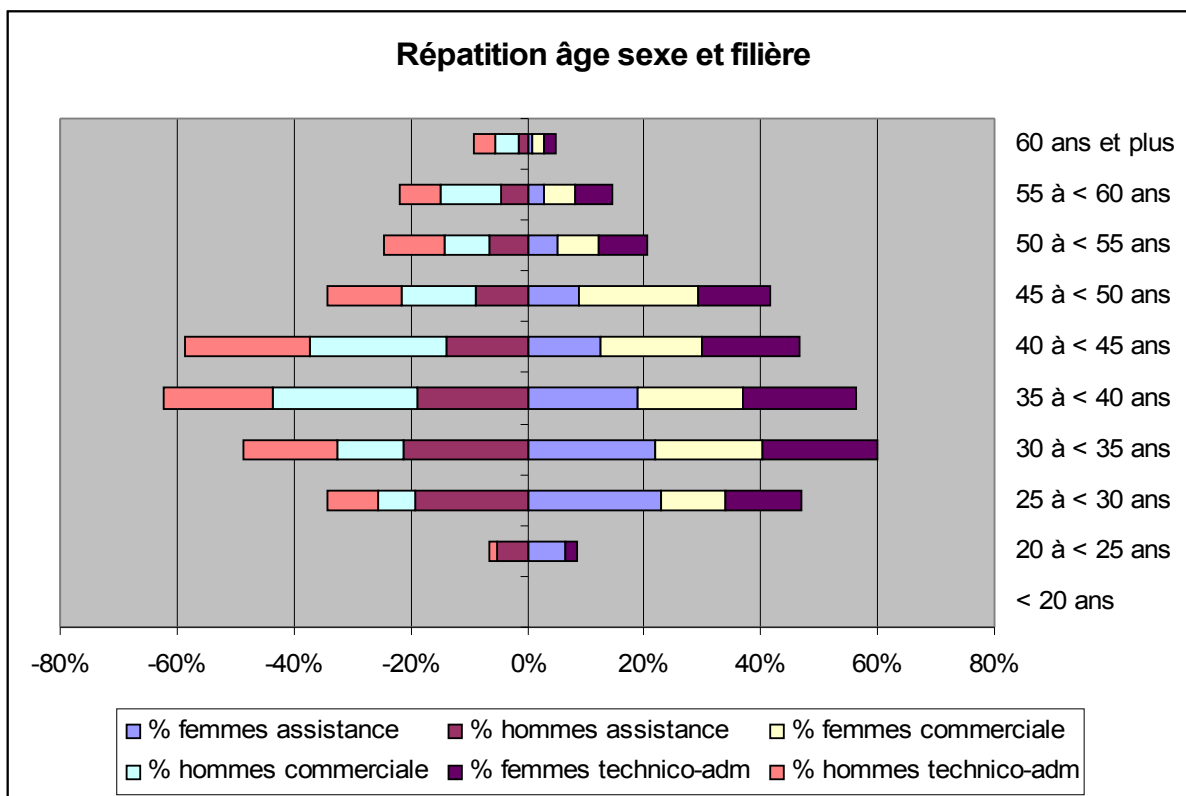


Partant du constat que la répartition de l'ancienneté par sexe est différente entre les femmes et les hommes, il semble nécessaire de vérifier si la pyramide des âges est cohérente avec ce constat :

pyramide des âges 2010



Répartition âge sexe et filière



Ce graphique permet de relativiser la sur-représentation des femmes dans la population globale de la branche. Ici nous pouvons noter que la répartition en fonction de l'âge est assez homogène et quels que soient la filière ou le sexe. Il y a une légère sur-représentation des hommes dans les tranches d'âge 35 à 40 ans et 40 à 45 ans, dans la filière commerciale. Cette filière représente néanmoins une population globale faible (326 personnes, soit moins de 6% de la population totale de la branche) ; il faut rester vigilant pour interpréter cette donnée.

Concernant la répartition de l'âge et de l'ancienneté par CSP, les seules données disponibles au niveau de la branche renseignent l'âge et l'ancienneté moyenne³

	Age moyen 2010 par sexe et CSP		
	Femmes	Hommes	Total
- Cadres	41,57	43,74	42,79
- A.M.	39,68	39,40	39,58
- Employés	34,50	33,96	34,35
Total	36,97	38,80	37,63

	Ancienneté moyenne 2010 par sexe et CSP		
	Femmes	Hommes	Total
- Cadres	11,61	10,66	11,10
- A.M.	12,27	10,67	11,71
- Employés	6,17	5,54	5,99
Total	8,56	8,58	8,57

Il est à noter qu'à l'intérieur de chaque CSP, il y a homogénéité des données femmes/hommes.

Par comparaison, dans le Rapport statistique de l'Observatoire des Métiers de l'Assurance 2011⁴ au 31 décembre 2010 :

L'âge moyen est de 41,9 ans. La moyenne d'âge pour les femmes est de 41,4 ans et de 42,7 ans pour les hommes.

L'ancienneté moyenne est de 14 ans. L'ancienneté est plus élevée pour les femmes (14,5 ans en moyenne) que pour les hommes (13,4 ans en moyenne).

➤ Effectif senior

Pour le rapport 2010, aucune donnée n'est encore disponible concernant les effectifs d'au moins 55 ans. Deux indicateurs seront intégrés dans le rapport 2011 conformément à l'accord du 8 décembre 2010 :

- Effectifs d'au moins 55 ans par filière
- Effectifs seniors d'au moins 55 ans sexe et âge de 5 en 5 ans

³ Il s'agit d'une donnée reconstituée: la moyenne de moyenne pondérée, afin de neutraliser le poids très différent des entreprises

⁴ROMA (page 5)

➤ Effectifs temps complet-temps partiel

Dans la branche assistance, une entreprise représente environ 42% des effectifs à temps partiel. Cette entreprise représente aussi 18.7% de l'effectif global de la branche.

La répartition entre temps complet et temps partiel représente une donnée qu'il convient donc d'interpréter avec beaucoup de précaution en raison du poids important qu'elle représente sur cette donnée.

Effectif CDI temps complet 2010						
	Assistance		Commerciale		Technico-Administrative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total sexe	1866	1115	155	137	949	716
Total filière	2981		292		1665	
Total TC %	62,60%	37,40%	53,08%	46,92%	57,00%	43,00%

➤ Effectif temps partiel par filière et sexe:

Effectif CDI temps partiel 2010						
	Assistance		Commerciale		Technico-Administrative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total sexe	1273	531	22	1	238	25
Total filière	1804		23		263	
Total TP %	70,57%	29,43%	95,65%	4,35%	90,49%	9,51%

Nous avons vu que les femmes représentent, dans la population globale par filière respectivement 65%, 55% et 61% pour les trois filières.

Si l'on considère la répartition en fonction de la durée du travail, les femmes à temps partiel sont largement sur-représentées dans les filières « commerciale » et « technico-administrative » : 70,57% en filière assistance, 95,65% et 90,49% pour les deux dernières.

Les hommes ne représentent que 27% de la population à temps partiel, alors qu'ils représentent 36.25% de la population globale de la branche.

En ne prenant en compte que la filière Assistance, quelle est la répartition par niveau ? En effet, les effectifs à temps partiel sont les plus nombreux dans cette filière, ce qui permet de gommer au moins partiellement les spécificités des différentes entreprises. Au moins deux entreprises n'avaient pas de salariés à temps partiel en 2010.

Répartition des effectifs CDI temps partiel par niveau et sexe pour la filière Assistance:

	Assistance		%	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	-	-	0,00%	0,00%
B	57	18	4,48%	3,39%
C	186	53	14,61%	9,98%
D	702	229	55,15%	43,13%
E	201	87	15,79%	16,38%
F	35	12	2,75%	2,26%
G	47	22	3,69%	4,14%
H	44	108	3,46%	20,34%
I	1	2	0,08%	0,38%
Total sexe	1 273	531	100,00%	100,00%
Total filière	1 804			

Nous pouvons constater que la majorité des salariés à temps partiel en filière assistance, tout sexe confondu, se situe dans les catégories A,B,C et D.

Les cadres à temps partiel correspondent au métier de médecin. En effet, il s'agit dans la grande majorité de cette population de médecins qui, de part leur contrat, doivent exercer une activité médicale en plus de leur contrat dans la branche assistance afin de maintenir leurs niveaux de compétences. Nous notons que les hommes, cadre à temps partiel sont sur-représentés dans la filière assistance.

A titre d'information la même répartition que ci-dessus pour les effectifs CDI temps complet pour la filière Assistance :

	Assistance		%	
	Femmes	Hommes	femmes	hommes
A	7	2	0,38%	0,18%
B	127	70	6,81%	6,28%
C	377	185	20,20%	16,59%
D	747	359	40,03%	32,20%
E	303	204	16,24%	18,30%
F	130	113	6,97%	10,13%
G	139	133	7,45%	11,93%
H	33	40	1,77%	3,59%
I	3	9	0,16%	0,81%
Total sexe	1 866	1 115	100,00%	100,00%
Total filière	2 981			

Cette répartition semble en cohérence avec les données d'ancienneté concernant ces populations.

3. Rémunérations et masse salariale

La structure des rémunérations de la branche assistance est définie par les articles 49 50, 53, 59, 60 et 61.

Il convient de rappeler la particularité que présente le système de rémunération de la branche assistance notamment au regard du travail 24h/24h – 7j/7j et qui prévoit donc une rémunération des contraintes liée au travail de nuit, dimanche et jours fériés pour les personnes les subissant effectivement.

Cela concerne les salariés de la filière assistance et ceux de la filière technico-administrative venant en support comme par exemple le service informatique.

La prime d'attachement ne concerne que les salariés non cadre et est plafonnée à 15 ans d'ancienneté.

Dans certaines entreprises, les dirigeants sont rémunérés par le groupe.

Il est également important de rappeler que les données disponibles au niveau de la branche sont hétérogènes rendant ainsi l'analyse complexe : nous disposons d'une part des taux horaires moyen contractuels pondérés (hors majorations et heures supplémentaire/heures complémentaires) par CSP et d'autre part des rémunérations minimales et maximales tout élément de rémunération inclus.

Et enfin les effectifs par niveau et par filière et par niveau de rémunération annuelle de base par tranches suivants⁵

- Minima de branche > +1%
- +1% > 5% du minima de branche
- +5% > 10% du minima de branche
- +10% > 20% du minima de branche
- +20% > 30% du minima de branche
- > 30% du minima de branche

Ce qui donne par exemple pour le niveau D en 2010 :

Effectifs par niveau, sexe et niveau de rémunération annuelle de base 2010							
Niveau		Assistance		Commerciale		Technico-Administrative	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Niveau D	de 20 982 à 21 192	144	90	0	0	5	0
	de 21 192 à 22 031	46	43	0	0	4	2
	de 22 031 à 23 080	30	21	1	0	9	2
	de 23 080 à 25 178	307	109	10	1	40	8
	de 25 178 à 27 277	189	92	4	0	80	30
	>27 277	62	21	7	1	62	31
<i>sous-Total sexe</i>		778	376	22	2	200	73
<i>sous-Total filière</i>		1154		24		273	

⁵ (R05 et R06)

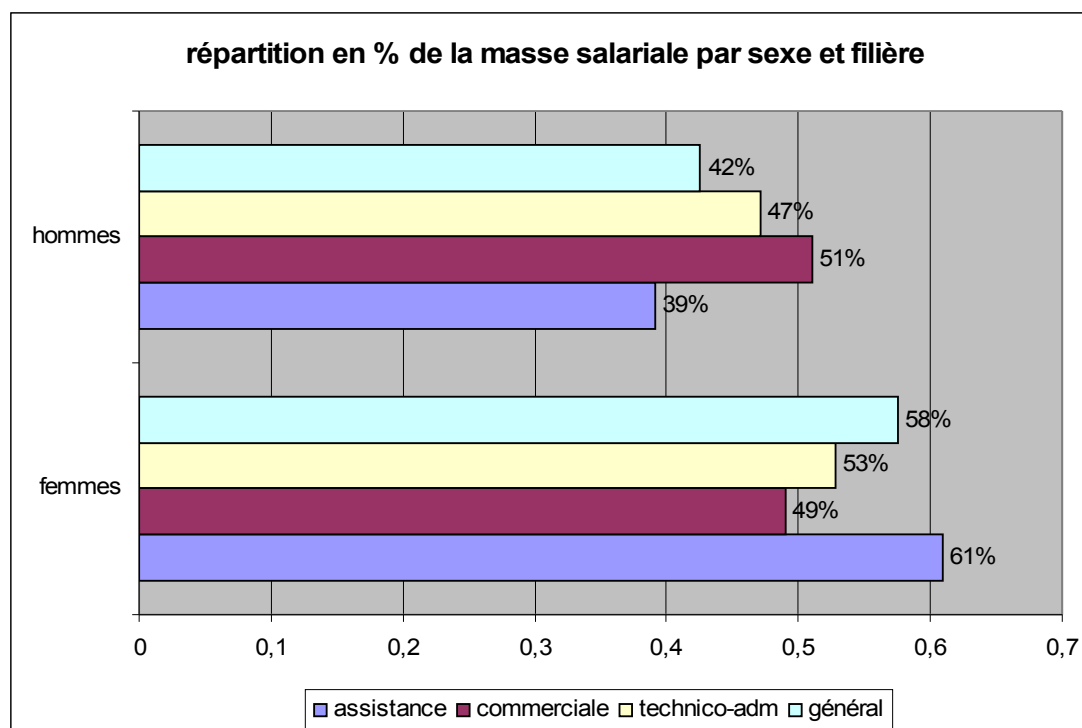
A noter aussi que : « Chaque salarié est décompté en fonction :

- de son niveau de classification en référence à la convention collective
- de son sexe
- de sa durée de travail (temps partiel)
- et de sa rémunération de base annuelle réelle : pour la définition de celle-ci vous vous reporterez à l'article 50 de la convention collective : calcul de la rémunération annuelle garantie (puisqu'il s'agit bien ici de comparer les rémunérations réelles)
- En cas de changement ou d'entrée en cours d'année, la rémunération est reconstituée sur la base d'une année complète.
- Les salariés à temps partiel sont pris en compte pour la valeur du temps complet correspondant »

Dans ces données l'ensemble des effectifs est inclus : CDI, CDD et CDDs.

Concernant les tableaux « *Effectifs par niveau - Temps Complet (CDI-CDD-Saisonniers)* » et « *Effectifs par niveau - Temps Partiel (CDI-CDD-Saisonniers)* », il est à noter que plus un salarié est placé haut au niveau de la classification, plus il y a des probabilités que son salaire de base se situe dans la tranche supérieure par rapport aux minima de branche quelque soit la filière ou le sexe.

Cet indicateur doit être analysé dans la durée et nous disposerons en 2012 du Rapport Triennal de branche qui nous permettra de faire un focus sur l'évolution des rémunérations dans la branche Assistance. Pour des raisons techniques, il ne nous a pas été possible de calculer des déciles ou une médiane correcte. Ce calcul aurait permis une analyse plus fine.



Il est désormais incontournable de regarder en détail où des différences de rémunération se situent entre femmes et hommes puisque peu de différence

entre les deux existe, selon les critères analysés auparavant alors que le poids de la masse salariale de chaque sexe n'est pas la même que le poids en nombre de personne dans la population globale.

Le premier indicateur que nous allons analyser concerne les taux horaires moyens contractuel ce qui permet de neutraliser dans un premier temps les rémunérations accessoires :

Salaire moyen du personnel à Temps complet (taux horaire contractuel moyen au 31/12)						
	Assistance		Commerciale		Technico-Administrative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
- Cadres	22,60 €	25,04 €	25,11 €	28,18 €	27,22 €	30,43 €
- AM	15,21 €	15,42 €	16,52 €	16,26 €	15,55 €	16,18 €
- Employés	12,09 €	11,90 €	13,37 €	11,73 €	12,65 €	13,27 €
Salaire moyen annuel reconstitué du personnel à Temps complet						
	Assistance		Commerciale		Technico-Administrative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
- Cadres	35 595,00 €	39 438,00 €	39 548,25 €	44 383,50 €	42 871,50 €	47 927,25 €
- AM	23 955,75 €	24 286,50 €	26 019,00 €	25 609,50 €	24 491,25 €	25 483,50 €
- Employés	19 041,75 €	18 742,50 €	21 057,75 €	18 474,75 €	19 923,75 €	20 900,25 €

Nous avons ramené la rémunération annuelle moyenne en multipliant le taux horaire moyen par la durée annuelle prévue par la CCN, soit 1575h. Il faut cependant noter que certaines entreprises de la branche sont en dessous de cette durée annuelle. Ce qui apparaît être une différence faible en terme de rémunération entre femmes et hommes si l'on considère le taux horaire, devient un écart d'environ 1 mois de salaire si l'on se place au niveau annuel exemple de la filière commerciale :

- taux horaire : Femme 25,11€ ⇔ homme 28,18€ soit 3,07€
- salaire annuel moyen : Femme 39 548,25€ ⇔ homme 44 383,50€ soit 4835,25€

Concernant les rémunérations minimales et maximales par CSP⁶, il faut retenir qu'au moins un cadre et agent de maîtrise débutant ont une rémunération annuelle correspondant au minimum de la grille de la CCN sans que son sexe soit défini. Cela veut dire aussi que ces personnes n'ont touché ni prime, ni majoration ni ont effectués des heures supplémentaires. Il s'agit certainement de salariés ayant une faible ancienneté.

Statut	Rémunération minimale 2010	Rémunération maximale 2010
- Cadres	30 742 €	157 451 €
- AM	23 910 €	65 306 €
- Employés	20 705 €	57 116 €

Il s'agit là des salaires annuels minimaet maxima (ensemble des éléments de la rémunération) constatés par l'Entreprise.

Effectifs présents au 31/12 et rémunérés sur l'année complète et hors contrats spéciaux (référence temps complet).

⁶R01 et R02 du RB

Le tableau des rémunérations maximales ne donne que peu d'informations, dans la mesure où aucune distinction par sexe n'est faite. Il est donné ici à titre indicatif. Les 5 ou 10 plus hautes rémunérations sont exclus de ces données.

Par contre le tableau des « 10 + (ou 5 +) hautes rémunérations avec répartition F/H » est plus parlant et permet de confirmer une différence de traitement entre les femmes et les hommes à un niveau élevé de rémunération :

2010				
	Assistance	Commerciale	Technico-Administrative	TOTAL SEXE
Nombre de femmes	6	3	17	26
Nombre d'hommes	12	10	42	64
TOTAL	18	13	59	90

3. Embauches, évolutions professionnelles et mobilité interne

✓ Embauche externe et mobilité interne

Sur l'ensemble des embauches en CDI en 2010 (863 au total), uniquement 228 faisaient suite à un CDD, quelque soit le motif, en grande majorité dans la catégorie employé, filière assistance. **Taux de transformation**

✓ Evolution interne

Petit tableau pour mobilité interne cadre. Proportion + nombre.

En effet, concernant les évolutions vers le niveau d'agent de maîtrise, elles sont plus le résultat d'évolutions internes que d'embauche en externe, (136 internes contre 36 en externe). Il faut rester vigilant, car une entreprise a mis en place ce statut en 2010.

Ce constat est d'autant plus juste que le niveau de diplôme à l'embauche quelque soit le poste est très élevé. Plusieurs hypothèses peuvent être émises :

- tous les postes ouverts ne sont pas diffusés à candidature en interne
- les entreprises n'ont pas de base de données des compétences ou diplômes de leurs salariés pour faire appel à des ressources en interne
- le niveau d'expérience pour des postes ouverts est trop important (le candidat doit être opérationnel tout de suite)
- certaines compétences sont absentes dans les entreprises.

Deux questions seront à poser aux entreprises :

Q1 : est-ce que les entreprises ont fait une cartographie des diplômés et compétences de leurs salariés en CDI ?

Q2 : comment les entreprises mettent-elles en œuvre les recrutements en interne ? (Article 1 du titre II de l'accord égalité mixité).

✓ Profil des embauches

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être embauchées à temps partiels que les hommes (69,8% de femmes contre 30,2% des hommes). S'agit-il du choix des salariées ou bien est-ce lié à une offre de postes proposés uniquement à temps partiel ? Il nous est difficile de répondre à cette question.

Quelques chiffres :

Femmes embauchées en 2010 à temps complet, toutes filières confondues : 59,87%

Hommes embauchés en 2010 à temps complet, toutes filières confondues : 40,13%.

Voici le focus sur deux populations posant question :

- Femmes employées embauchées en filière assistance :
 - A temps partiel en interne : 67,8% de l'ensemble des embauches en interne à temps partiel
 - A temps complet en interne : 47,93% de l'ensemble des embauches en interne à temps complet
 - A temps partiel en externe : 63,27% de l'ensemble des embauches en externe à temps partiel
 - A temps complet en externe : 38,27% de l'ensemble des embauches en externe à temps complet
- Hommes cadre embauchés en filière technico-administrative :
 - A temps partiel, tant en interne que externe : 0
 - A temps complet en interne : 1,18% de l'ensemble des embauches en interne (contre 2,96% pour les femmes)
 - A Temps complet en externe : 14,35 % de l'ensemble des embauches en externe (contre 6,83% pour les femmes)

Une question peut être posée : la sur-représentation des femmes en embauche interne niveau cadre filière technico-administrative cache-t-elle une pratique de période d'essai prolongée pour les femmes ? Ou est-ce uniquement un effet statistique ? Pour répondre à cette interrogation, l'Observatoire suivra cet indicateur avec beaucoup d'intérêt pour les données 2011.

Nous notons aussi que les entreprises de la branche embauchent plus d'hommes que de femmes par rapport à la population existante, souhaitent-elles rééquilibrer le rapport des sexes vers un 50/50 % ? Quelle que soit la réponse, sans données par métier et par sexe, il sera impossible à l'Observatoire de faire des préconisations en termes de formation et/ou d'embauche.

Les embauches en contrat précaire CDD et CDDS : de part la nature de l'activité et ses fluctuations « imprévisibles », les entreprises de la branche ont recours à un certain nombre de contrats à durée déterminée dans le cadre de remplacement, de surcroît d'activité ou de saison au sens de l'article L.1242-2 et du décret D.1242-1 du code du travail ainsi que l'article 6 de l'avenant 22 de la CCN.

En 2010, il y a eu 1446 CDD et 2175 CDDS embauchés, représentant respectivement 421,86 et 391,05 ETP⁷ (contre 5905,23 ETP CDI).

En comparant ces deux populations fragiles (contrat précaire), il apparaît que la proportion des femmes est plus importante pour les deux types de contrat sauf pour la catégorie E de la classification en assistance où il y a plus d'hommes que de femmes en CDD. Par contre le niveau d'embauche est proportionnellement plus faible pour les femmes que les hommes. (Voir tableau B04 et B05 (nom des tableaux) du rapport de branche).

Il est aussi à noter que la proportion d'embauches en CDDS en catégorie A est supérieure à celles en même classification pour les CDD.

Nous pouvons légitimement nous demander si la CCNA est bien appliquée concernant l'embauche des aides techniciens d'assistance eu égard le volume d'embauches de saisonniers en classification A (1067 personnes). En effet, la CCN prévoit qu'un saisonnier qui a une certaine d'expérience doit être embauché à un niveau supérieur (cf. classification de la CCN).

Les CDD et CDDS en classification H correspondent à des médecins.

Les différents indicateurs d'analyse montrent une certaine homogénéité de traitement au regard du sexe en termes d'embauche et d'évolution professionnelle.

Les interrogations portent plutôt sur le nombre important d'embauches externes sur des postes à responsabilité et les faibles possibilités d'évolution des salariés de la branche sur ces postes.

Les travaux actuellement en cours au sein de l'Observatoire sur les aires de mobilité devraient aider les entreprises dans leur réflexion quant à leur politique de recrutement, de mobilité interne et de formation.

5- Les handicapés :

En 2010, la branche assistance compte 170 salariés en situation de handicap reconnu (2,3% des effectifs CDI) dont 99 femmes et 71 hommes.

67% évoluent dans la filière assistance, 31% dans la filière technico-administrative et 2% dans la filière commerciale.

Le nombre total d'unités brutes (obligation légale) s'élève à 328,14 représentant 165 bénéficiaires soit 50,29% du taux légal à atteindre.

⁷ Équivalent temps plein

Travailleurs handicapés						
Année	2008		2009		2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Assistance	42	26	62	42	67	47
Commerciale	0	2	0	3	1	2
Technico-Administrative	14	14	24	16	31	22
Total sexe	56	42	86	61	99	71
TOTAL	98		147		170	

Le nombre de personnes en situation de handicap reconnues et déclarées dans l'entreprise demeure faible.

Pour aller plus loin dans l'analyse il est nécessaire de disposer d'informations supplémentaires : le nombre et le type d'initiative de la part des employeurs pour favoriser l'embauche de ces personnes, le nombre et la nature des accords signés en entreprise, ainsi que les mesures d'accompagnement mises en place : tutorat et périodes de tutorat, formations, aménagements logistiques et horaires éventuels,...

Malgré les différentes dispositions légales existantes⁸, il convient de s'interroger sur les causes de cette situation, dans une branche porteuse de valeurs de solidarité.

Afin d'avancer positivement sur cette problématique récurrente en permettant, d'une part aux handicapés d'investir des emplois plus nombreux et dans de bonnes conditions de travail dans nos entreprises et d'autre part aux entreprises de se mobiliser plus efficacement à ce sujet, les membres de l'Observatoire préconisent l'élaboration d'une étude spécifique qui servira de support aux instances paritaires.

⁸ Article 27 de la loi de 2005, obligation triennale de négociation, article L.2242-13 et 14 du code du travail, article 1.4 de l'accord Egalité mixité du 8 décembre 2010