

## Indicateurs de suivi de l'évolution de la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de la Branche professionnelle des IEG

ANNEE 2017

1

Une troisième enquête mettant en œuvre les indicateurs de suivi de l'évolution de la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de la branche prévus à l'annexe 1 de l'Accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 16 octobre 2015

### 1- Taux de participation et périmètre de l'enquête de branche

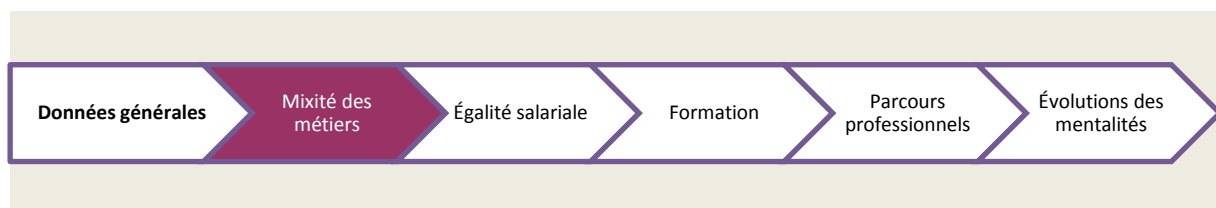
On note :

Une participation globalement stable par rapport à 2016 :

- 36 entreprises ont répondu sur les 44 sollicitées, soit un taux de réponse de 82 % (contre 37 répondants en 2017).

Une couverture statistique très correcte de cette enquête représentative de :

- 135 264 salarié-e-s statutaires (la branche professionnelle totalise au 31-12-2017, 139 773 salariés statutaires – donnée CNIIEG), soit 96.8% des salarié-e-s statutaires (idem 2016)
  - 36 758 femmes
  - 98 506 hommes
- 8125 CDD et 1366 CDI non statutaires (44% de femmes CDI stat/ 38,7% femmes en CDD).



## 2 – LES DONNEES GENERALES

### 2-1- Un taux de féminisation des effectifs qui reprend sa progression :

L'effectif féminin (tous collègues confondus) s'établit à 36 758 à fin 2017, pour un effectif enquêté de 135 264 salarié-e-s, soit un **taux de féminisation de 27,18%** (contre 26,97% en 2016).

Si l'année 2016 s'était avérée une année très particulière avec un volume de départs féminins significativement accru sous l'effet de la fin des mesures de départs anticipés 15 ans 3 enfants, le point

de passage 2017 renoue avec le trend haussier régulier connu les années précédentes en repassant par un point proche de celui connu fin 2015.

Sur une longue période, **le taux de féminisation a progressé au sein de la branche en passant de 22,35% de femmes à 27,18 % en 2017** (27,1% à fin 2014, au début de l'accord Egalité Professionnelle en cours).

Ce taux est toutefois **la résultante de flux démographiques lents et parfois contrariants pour nos objectifs** (volumes de recrutements en baisse, et globalement recentrés sur des métiers techniques à faible sourcing féminin ; poids significatif des départs en retraites masculins qui soutienne le taux de féminisation des entreprises de la Branche). Ils ne doivent pas, pour autant, masquer l'effort produit par les entreprises sur la période avec, notamment **un effectif féminin (en nombre de salariées) qui a cru de 12,2% entre 2002 et 2017** (au-delà d'une légère compression sur les 3 dernières années).

2

### *2-2-Une féminisation tirée par le collège cadre :*

- **Comment se répartit l'ensemble de la population statutaire femmes et les hommes par collèges ?**

- **Collège exécution :**

- 4800 femmes, 3,55% (3,9% fin 2014 ; avec un collège exécution qui a diminué de 7,6% dans l'intervalle),
- représentation des hommes : 12,32%.

- **Collège maîtrise**

- 17 761 femmes ; 13,13% (13,7% fin 2014 ; avec un collège maîtrise qui a diminué de 3,6% dans l'intervalle),
- représentation des hommes : 35,25%.

- **Collège Cadre**

- 13 786 femmes ; 10,19 % (9,5% fin 2014 ; avec un collège cadre qui s'est accru de 1% dans l'intervalle, y compris CS et dirigeants)
- représentation des hommes : 24,08 %

- **Catégorie CS et CD**

- 411 femmes ; 0,30 % (0,28% fin 2014)
- représentation des hommes : 1,20 %

- **Quelles tendances de la féminisation dans les collèges ?**

A fin 2017, on confirme les tendances observées les années passées, à savoir :

- Des taux de féminisation en régression dans les collèges exécution et maîtrise, respectivement à 22,36 % (23,5 % à fin 2014) et 27,16% de femmes à fin 2017 (contre 28,1% à fin 2014).
- Et une féminisation globale soutenue par un collège cadre qui comporte 29,74% de femmes à fin 2017 (contre 28% à fin 2014).

### 2-3- Les grands motifs de départs dans la branche

Tous sexes, motifs et collèges confondus, la branche professionnelle des IEG a enregistré 6156 départs (2016 : 9232) dont 1133 femmes à fin 2017. Un chiffre bien moins important pour cette population de femmes que celui connu à fin 2016 qui avait constitué un record (2649 femmes parties en 2016).

Tous motifs confondus et à fin 2017, le taux de féminisation des départs s'est établi à 18,4%, soit très en deçà du taux de féminisation des effectifs (pour rappel, ce taux avait été de 28.7% en 2016).

Les départs sont les plus nombreux et en progression dans la filière technique (3349 départs vs 4953 départs en 2016) et dans la filière tertiaire (1800 départs vs 2808 départs en 2016). La filière commerciale compte 487 départs.

De même, la répartition des départs des femmes au sein des différents collèges se révèle souvent assez proche des taux de féminisations des collèges, hormis pour le collège cadre où l'ancienneté des femmes est beaucoup plus faible que celle des hommes.

- Exécution : 22,96 % des départs (un taux légèrement supérieur à leur représentation dans le collège – 22,36%)
- Maîtrise : 22% des départs (un taux bien inférieur à leur représentation dans le collège – 27,16%)
- Cadres : 13,67% (un taux très inférieur à leur représentation dans le collège – 29,74%)

### 3 – MIXITE DES METIERS ET DES EMPLOIS

En France, la mixité des métiers est une problématique bien connue puisque **la dernière étude INSEE parue en 2017 a pu confirmer qu'aujourd'hui, dans le pays, seuls 13,7% des métiers étaient mixtes** (entre 40 et 60% de proportion d'un sexe), représentant 16% des emplois.

**Les dernières études publiées par la DARES confirment qu'en 7 ans, le taux de féminisation des métiers en France n'a cru que de 0,4%** (et de 0,8% pour les métiers dits « à dominante masculine » dont font aujourd'hui partie les métiers techniques. Selon la DARES, pour atteindre une répartition égalitaire entre les femmes et les hommes dans les différents métiers, il faudrait que 51,6% des femmes ou des hommes changent de métier (contre 56% en 1997, soit 20 ans plus tôt).

De ce point de vue, les entreprises de la Branche des Industries Electriques et Gazières peuvent donc se prévaloir de politiques volontaristes de féminisation qui leur ont permis d'atteindre des taux de féminisation globalement supérieurs à ces moyennes nationales, tout en connaissant, notamment dans la filière technique, les mêmes phénomènes de ségrégation professionnelle.

**Les ruptures connues dans les volumes et dans la nature même des embauches, conjuguées à des transformations rapides de métiers tertiaires traditionnellement plus féminisés, amplifie dorénavant les besoins en matière de dispositifs de reconversions internes** pour poursuivre cette féminisation des métiers techniques notamment.

### 3-1- mixité des filières

La population féminine est répartie comme suit :

- D'abord dans la filière tertiaire :
  - o 14 284 femmes
  - o 38,86 % des femmes y sont représentées (hommes : 12,73%)
- Puis dans la filière technique :
  - o 15 217 femmes
  - o 41,40 % des femmes y sont représentées (hommes : 81,14 %)
- Enfin, dans la filière commerciale :
  - o 6946 femmes
  - o 18,90% des femmes y sont représentées (hommes : 4,93%)

Dans les secteurs commerciaux et tertiaires, la proportion des femmes poursuit sa progression entamée depuis 2002, et se situe au-delà des 50% (53,25 % dans le tertiaire et 58,86 % dans la filière commerciale).

- **Concernant la filière technique, la dynamique de progression continue :**

Grâce aux efforts des entreprises, soutenus par des politiques et accords Egalité Professionnelle F/H, **la féminisation des métiers techniques a progressé de près de 10 points depuis 2002** (16% en 2017, + 1 point depuis 2014).

La proportion des femmes sur ces métiers techniques entre 2002 et 2016 a ainsi été multipliée par plus de 2.5 passant de 5,87% à 16% à fin 2017. Cela porte **l'effectif féminin global de cette filière technique à 15 217 à fin 2017, soit une progression plus marquée que la progression de la féminisation globale dans la Branche.**

Il faut reconnaître toutefois que ce résultat n'est pas seulement celui de la mise en œuvre de politiques de recrutement volontaristes de femmes dans cette filière, mais qu'il profite aussi des effets facilitants de la pyramide des âges F/H de nos entreprises, et donc **des départs en retraite plus nombreux dans cette filière pour les hommes.**

On doit souligner pour autant le recrutement de 968 femmes en 2017 (564 en 2016) et le fait que les entreprises restent sur environ 1,2 départ de femme pour 1 embauche de femme (hommes : 1,5 départ pour une embauche).

### 3-2-flux embauches – départs dans les filières métiers

Tous collègues et motifs de ruptures confondus, on compte ainsi 1133 départs de femmes et un nombre de recrutements féminins s'élevant à 968 pour l'année 2017 (pour rappel, en 2016 : 2649 départs pour 1128 recrutements).

Dans le détail par filière, on relève :

- 180 départs féminins (2016 : 630) pour 130 embauches de femmes (2016 : 81) dans la filière commerciale (environ 1,4 départs de femme pour 1 embauche de femme).
- 631 départs féminins (2016 : 1407) pour 269 recrutements statutaires (2016 : 481) dans la filière tertiaire (environ 2,4 départs de femme pour 1 embauche de femme),
- 189 départs féminins (2016 : 613) et 533 (2016 : 564) recrutements de femmes en 2017 dans la filière technique (environ 0,3 départ de femme pour 1 embauche de femme).

On relève chez les hommes 1,1 départ pour 1 recrutement en filière technique, 4 départs pour 1 recrutement en filière commerciale et 3,6 départs pour 1 recrutement dans la filière tertiaire.

- **Les recrutements externes (hors CS et CD)**

*Quelques données générales*

- Une diminution du nombre de recrutements hommes et femmes à la maille des entreprises de la branche :
  - 4130 recrutements statutaires (hors CS et CD) dont 932 recrutements de femmes (22,6 %)
  - Pour rappel en 2016 : 4857 recrutements statutaires dont 1128 femmes (23,2%).
- Une diminution de la part des femmes dans les recrutements qui s'accroît et qui confirme les difficultés induites par un recrutement dorénavant quasi exclusivement centré sur des métiers à faible sourcing féminin<sup>1</sup> :
  - 2017 : 22,6% (représentation de 27,18%)
  - 2016 : 23,2% (représentation de 26,97%)
  - 2015 : 27,1% (représentation de 27,2%)
  - 2014 : 28,5% (représentation : 27,1%)

Pour la troisième année consécutive, le taux de recrutement des femmes se situe en deçà du taux de féminisation des effectifs de la branche professionnelle (27,18%).

*Par filière, les femmes tout collègue confondu ont représenté :*

- Filière technique : 533 recrutements, soit 15,99 % des recrutements dans une filière où elles représentent 15,99% de l'effectif ;
- Filière commerciale : 130 recrutements, soit 63,7 % des recrutements, dans une filière où elles représentent 58,8% des effectifs ;
- Filière tertiaire : 269 recrutements, soit 45,3 % des recrutements dans une filière où elles représentent 53,2 % de l'effectif.

<sup>1</sup> En 2015, 14% des élèves ou apprentis qui préparent un diplôme dans les spécialités de Production sont des filles, avec des variations fortes entre secteurs (ex : elles sont 90% dans les matériaux souples – textile, habillement, cuir- contre 2% seulement, en mécanique, électronique et électricité). La part des femmes entrées en DUT Génie électrique et informatique industrielle en 2015 est de 7% (7,5% pour le DUT Génie industriel et maintenance, 9,3% pour le DUT Génie thermique et énergie). Enfin, 29% des 53000 étudiant.e.s inscrit.e.s en classe préparatoire aux Grandes Ecoles Scientifiques sont des filles.

*Par collège, les femmes, toutes filières confondues, ont représenté :*

- Collège exécution : 197 recrutements de femmes représentant 16,2 % des recrutements de ce collège (la représentation des femmes dans ce collège est de 22,36 %).
- Collège maîtrise : 406 recrutements de femmes représentant 21,7% des recrutements de ce collège (la représentation des femmes dans ce collège est de 27,16 %)
- Collège cadre : 359 recrutements de femmes représentant 31,6 % des recrutements de ce collège (la représentation des femmes dans ce collège est de 29,74%) : comme en 2016, il s'agit du seul collège où le recrutement des femmes est supérieur à la part qu'elles y représentent.

## 4- EGALITE SALARIALE

### 4-1- Rémunération principale (hors ancienneté et majoration résidentielle)

Les écarts sur la rémunération principale<sup>2</sup> ventilés par niveaux de GF restent globalement contenus dans intervalle de +/-2 % à fin 2017, avec toutefois un pic en faveur des femmes autour des GF 8 à 12 qui reflète une forme de plafond de verre autour de l'accès au collège cadre.

Pour rappel toutefois, cet écart –sur les mêmes niveaux de GF et à fin 2014 était plus proche des 4 points que des 2% aujourd'hui constatés, ce qui tend à prouver que ces concepts de plafond de verre, et de problématiques d'amplitudes des parcours, notamment sur des métiers tertiaires plus féminisés, ont sans doute été travaillés sur la période et dont il faudra suivre les impacts dans la durée.

Il reste toutefois des écarts en défaveur des femmes, tant sur les collèges exécution que cadre, et notamment sur des niveaux de GF 16 à 19, qui recouvrent par ailleurs des emplois à responsabilités managériales de type MDL/CODIR. On doit d'ailleurs noter que les départs significatifs de femmes fin 2016 dans le cadre de la fin des mesures 15 ans 3 enfants (qui ont plutôt concerné des femmes ayant par ailleurs des bons niveaux de rémunération) ont contribué à dégrader, sur 2017, cet écart moyen sur les GF hauts de plage B ou plage A.

### 4-2- Rémunérations variables

28,7 % de la population éligible à une rémunération variable sont des femmes.

Si, sur le collège exécution, l'écart F/H en taux de rémunération variable sur leur rémunération principale apparaît légèrement favorables aux femmes (par un effet déformant de niveaux de primes de résultats différents parfois distribués dans les fonctions commerciales où les femmes sont globalement plus présentes), il n'en est pas de même pour les collèges maîtrise et cadre où l'écart leur est défavorable, même avec un écart contenu à un demi-point en moyenne.

---

<sup>2</sup> Coefficient hiérarchique annualisé hors ancienneté, hors majoration résidentielle, hors 13ème mois, hors heures supplémentaires.

### 4-3- Rémunérations complémentaires

Au niveau des rémunérations complémentaires, on relève que 27,4 % de la population éligible à une rémunération complémentaire sont des femmes (vs 26,9% en 2016)

La part que représentent les rémunérations complémentaires par rapport à la rémunération principale est en écart, largement en faveur des hommes, plus particulièrement au sein des collèges exécution (+6,1% en faveur des hommes) et maîtrise (+7,8% en faveur des hommes). Elle est cependant légèrement favorable aux femmes au sein des populations cadres supérieur (+ 0,5).

L'écart constaté au sein des collèges exécutions et maîtrise reflète la structure de répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers, le niveau des rémunérations complémentaires étant différent selon la nature de l'activité (technique, commerciale, tertiaire).

7

## 5- FORMATION PROFESSIONNELLE :

Les femmes stagiaires, au nombre de 27143 représentent 25,5 % de l'ensemble des salariés formés en 2017. Ce taux, qui reflète partiellement une forme d'égalité des chances dans l'accès à la formation professionnelle, n'a cessé de progresser depuis plusieurs années, sans réussir toutefois à atteindre le taux de féminisation des effectifs.

Si cette égalité d'accès existe depuis plusieurs années sur le collège cadre, il demeure en retrait d'un à deux points respectivement sur les collèges exécution et maîtrise.

21,9 % des heures de formation ont été utilisées par les femmes, ce qui indépendamment des effets structurants des métiers sur les volumes de formation (métiers à habilitations vs métiers tertiaires par exemple), marque la poursuite d'une progression continue depuis 15 ans (13,8% des heures en 2002, et 19,6% en 2014).

### 5-1-Détail par collège en nombre d'heures de formation :

Les femmes du collège exécution ont représenté, en nombre 21% de l'ensemble des salariés formés de ce collège alors qu'elles y représentent 22.63% de l'effectif.

Les femmes du collège maîtrise ont représenté, en nombre 24,8 % de l'ensemble des salariés formés de ce collège alors qu'elles y représentent 27.16% de l'effectif.

Les femmes du collège cadre ont représenté, en nombre 29 % de l'ensemble des salariés formés de ce collège alors qu'elles y représentent 29,74% de l'effectif.

## 6- LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### -1- Répartition par collège et par niveau de GF

13 148 femmes, représentant 35,7 % de l'effectif féminin global de la Branche, se situent entre les GF 8, 9 et 10. Cette répartition reste toutefois comparable à celle des hommes (à 34,7% d'entre eux- dans ces mêmes GF).

C'est dans le GF 9 que l'on compte les plus fortes populations masculines et féminines : 18384 salarié.e.s représentant, 13.6 % de l'ensemble des effectifs.

A noter que près de 69,5% des femmes (vs 71% en 2016) sont situées dans le GF 12 et moins, soit 25535 femmes.

### 6-2-Reclassements

- L'ancienneté moyenne dans le GF actuel

Dans le collège cadre, l'ancienneté des femmes dans le GF actuel demeure inférieure à celui des hommes (écart de 3 mois). Il en est de même pour leur ancienneté dans le GF actuel qui est bien inférieure à celle des hommes à temps partiel (-17 mois)

Dans le collège maîtrise, les femmes restent en moyenne 2 mois de plus que les hommes dans leur GF actuel. On note cependant une durée plus longue de passage (+14mois) pour les femmes travaillant à temps partiel par rapport à celles travaillant à temps plein. Cette durée est supérieure pour les femmes de 1 mois par rapport aux hommes à temps partiel.

Dans le collège exécution, les femmes ont une ancienneté moyenne dans le GF actuel supérieure à celle des hommes (+2 mois). On note cependant, à la faveur des femmes, une ancienneté plus courte de 12 mois pour celles qui travaillent à temps partiel.

- Le temps de passage dans le GF précédent

S'agissant du temps de travail à temps plein, les femmes ont une ancienneté moyenne dans leur GF précédent inférieure aux hommes dans les collèges exécution et maîtrise (respectivement de - 5 mois, et de - 4 mois). Elles ont cependant une durée supérieure de 2 mois dans leur GF précédent en comparaison des hommes.

Dans le collège cadre, l'ancienneté moyenne des femmes à temps plein est inférieure à celle des hommes (-4 mois). Leur ancienneté dans le GF précédent est cependant plus longue lorsqu'elles travaillent à temps partiel (+18 mois) et est supérieure à celle des hommes à temps partiel (+2mois)

- Dans le collège maîtrise, les femmes sont dans leur GF précédent depuis en moyenne 2 mois de plus que les hommes. On note par ailleurs une ancienneté plus longue de 9 mois pour les femmes travaillant à temps partiel par rapport à celles travaillant à temps plein. Cette durée est supérieure pour les femmes de 5 mois par rapport aux hommes à temps partiel.



- Dans le collège exécution, les femmes ont une ancienneté moyenne dans le GF précédent inférieure à celle des hommes (-5 mois). On note une ancienneté plus longue de 5 mois pour les hommes travaillant à temps partiel par rapport aux femmes ayant le même temps de travail.

o *Les promotions en GF de l'année<sup>3</sup>*

En 2017, la part des femmes pour les promotions de GF à temps plein et à temps partiel est de 25,2 % (2016 : 26,43% ; 2015 : 25,72%). Le taux diminue légèrement tout en restant inférieur à la part des femmes dans la branche (27,18 %). Les femmes à temps plein ont bénéficié de 22,6% des GF (part des femmes à temps plein : 27%), celles à temps partiel de 70,5% des GF octroyés à cette population (où elles sont représentées à 64,6 % de l'ensemble des salariés à temps partiel).

Par ailleurs, les taux de promotion en GF féminins sont inférieurs à la proportion des femmes dans les collèges exécution et maîtrise et restent supérieurs à la proportion des femmes au sein des collèges cadre et cadres supérieurs/dirigeants<sup>4</sup>.

**-2- Les avancements au choix**

o *L'ancienneté moyenne dans le NR actuel*

Le temps moyen passé dans le NR est globalement homogène entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des collèges et quelque soit le temps de travail considéré hormis :

- pour les femmes à temps plein du collège exécution qui passent 4 mois de plus dans leur NR actuel que leurs homologues masculins ;
- Pour les femmes à temps partiel du collège cadre qui passent 8 mois de moins en moyenne que leurs homologues hommes.

o *Le temps de passage dans le NR précédent*

Le temps moyen passé dans le NR précédent est globalement homogène entre les femmes et les hommes quel que soit le temps de travail considéré. S'agissant des femmes, on notera seulement que leur temps de passage se réduit au fur et à mesure qu'elles progressent en collège aussi bien pour les

<sup>3</sup> 17 311 reclassements de GF attribués pour l'ensemble des collèges et tous temps de travail confondus. 4356 octroyés à des femmes – 3707 temps plein et 649 temps partiel

<sup>4</sup>

GF	Femmes	taux de promotions	part femmes
Exécution	873	20%	22,6%
Maîtrise	1 909	24,3%	27,2%
Cadre	1 543	31 %	29,7%
CS et CD	31	23,8%	20,2
total	4356	25,2%	27,18%

temps plein (29 mois pour le collège exécution, 27 mois pour le collège maîtrise et 21 mois pour le collège cadre) que pour les temps partiel (33 mois pour l'exécution, 31 mois pour la maîtrise et 28 mois pour les cadres).

○ *Les promotions en NR<sup>5</sup>*

En 2017, 40 256 NR ont été distribués dont 12 486 aux femmes soit 31 % de l'ensemble des NR (2016 : 27,2% ; 2015 : 25,72%). La part des avancements distribués aux femmes est ainsi supérieur à la part qu'elles représentent dans les IEG (27,18 %).

Les femmes travaillant à temps plein ont bénéficié de 9 213 NR, soit 24,24 % des NR (24,8 % des femmes travaillent à temps plein) et les femmes travaillant à temps partiel ont bénéficié de 1 655 NR représentant 65,2 % de l'ensemble des NR de cette catégorie de population (64,6 %).

Le nombre de NR octroyés est supérieur à la part des femmes dans tous les collèges sauf pour les collèges exécution et cadre.

○ *Les changements de collège*

● *changements de collège exécution à maîtrise*

Les femmes, ont représenté 20,59% -273 changements- (2016 : 23,84 %) de ceux-ci. Elles représentent 22,6% des effectifs du collège exécution - 4800 salariées -.

● *changements de collège maîtrise à cadre*

Les femmes ont représenté 25,53% -287- de ceux-ci (2016 : 25,79 %). Elles représentent 27,16 % des effectifs du collège maîtrise.

## 7- EVOLUTION DES MENTALITES

### 7-1- Temps de travail

● *le temps partiel :*

On compte 9 602 salarié-e-s statutaires travaillant à temps partiel (tous temps partiels confondus – 2016 : 11 387) et 126 496 salarié-e-s travaillant à temps complet (2016 : 125 342).

Les femmes représentent 64,6 % de cette population à temps partiel ; un chiffre en hausse par rapport à 2016 (58,5% de l'effectif travaillant à temps partiel).

Malgré le recul constaté, le temps partiel reste plus présent chez les femmes que chez les hommes. Ainsi 16,9 % des femmes travaillent à temps partiel (2016 : 20 %) contre 5,22 % des hommes (5,06% en 2013).

Les femmes travaillant à temps partiel représentent :

<sup>5</sup> 40 256 NR attribués ensemble des collèges et tous temps de travail confondus – 12 486 NR octroyés à des femmes

- 27,1 % de l'effectif qu'elles représentent dans le collège exécution (1302 femmes pour 4 800 au total), un chiffre en légère baisse par rapport à 2016 (28%)
- 21,9 % de l'effectif qu'elles représentent dans le collège maîtrise (3 885 femmes pour 17 761 au total), un taux en baisse en comparaison de 2016 (23%)
- 7,3 % de l'effectif qu'elles représentent dans le collège cadre (1009 femmes pour 13 786 au total), un taux en baisse en comparaison de 2016 ;

Le nombre de femmes de l'effectif travaillant à temps complet reste stable par rapport à 2016 avec 24,8% de cet effectif -31 999 femmes sur un effectif de 126 496 salariés.

## **7-2- Parentalité**

- *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

93 % des hommes ayant déclaré une naissance dans l'année ont pris un congé de paternité (4588 hommes ont déclaré une naissance dans l'année et 4219 hommes ont pris un congé de paternité dans l'année.

Ces hommes ont utilisé en moyenne 8,8 jours calendaires par salarié (26 934 jours posés).

## **7-3- Congés pour éducation**

Les congés parentaux restent à la grande majorité pris par des femmes en se stabilisant à 94 % (2016 : 94 %).