

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES**

**Préambule**

Depuis 2004, à la suite de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 2241-3 du code du travail), puis des lois qui lui ont succédé, la branche professionnelle des IEG s'est engagée, au travers de la négociation collective, dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Trois accords de branche ont ainsi été négociés et signés en 2004, en 2008 et en 2011.

L'engagement de la branche professionnelle se fonde sur les principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Il repose également sur la conviction que des actions concrètes sont nécessaires pour permettre aux hommes et aux femmes de vivre une égalité réelle dans l'entreprise et que cette égalité est source de performance sociale et économique.

Le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de la branche fait apparaître que des progrès réels ont été réalisés depuis 2002. Le taux de féminisation des effectifs de la branche est passé de 22% à 26%. Alors que les femmes représentaient moins de 20% des effectifs du collège cadre en 2002, elles en représentent 27% en 2013. Néanmoins, le dernier rapport présenté en CPB <sup>1</sup> montre qu'il existe toujours des écarts dans la situation respective des femmes et des hommes. Les femmes sont trop faiblement représentées dans la filière technique (13% en 2013) et très présentes dans les filières commerciale (57% en 2013) et tertiaire (48% en 2013). En proportion de leur représentation dans l'effectif de chaque collège, elles sont moins présentes aux GF les plus élevés de chacun de ces collèges. Les rémunérations complémentaires bénéficient plus aux hommes qu'aux femmes, notamment au regard du déséquilibre de la mixité dans certaines filières. Par ailleurs, en matière de rémunération principale, un écart défavorable aux femmes persiste à certains niveaux de GF.

La loi définit aujourd'hui des obligations à la charge des entreprises en matière d'égalité professionnelle<sup>2</sup>. Pour autant, afin de progresser vers l'atteinte de l'égalité professionnelle, la branche professionnelle a un rôle important à jouer. La branche se donne pour objectifs d'assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de faire progresser la part des femmes dans ses effectifs sur la durée du présent accord en facilitant leur accès et leur recrutement dans tous les métiers de la branche.

<sup>1</sup> Ce rapport est joint en annexe 3.

<sup>2</sup> La liste des principaux textes en vigueur à la date de signature de l'accord est jointe en annexe

Avec ce nouvel accord, les signataires réaffirment le rôle majeur de la branche, d'accompagnement des entreprises en matière d'égalité professionnelle sur les trois axes suivants :

**Connaître et comprendre** : au travers d'indicateurs produits annuellement, la branche suit et analyse l'évolution dans la durée de la situation comparée des femmes et les hommes. Pour approfondir certains domaines, elle met à la disposition de l'ensemble des entreprises des études complémentaires. La branche assure un rôle de veille et de prospective sur les travaux nouveaux, extérieurs à la branche elle-même, et les met à la disposition de l'ensemble des entreprises, notamment via son site INTERNET<sup>3</sup>.

**Impulser et innover** : La branche impulse une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle au sein des entreprises, en organisant notamment les échanges de pratiques entre elles ou en portant à leur attention des initiatives repérées dans d'autres secteurs d'activité.

**Partager et communiquer** : la branche communique, notamment via son site INTERNET, sur l'égalité professionnelle. Elle produit des outils pratiques mis à la disposition des entreprises, des salarié-e-s et des représentants du personnel tels que, par exemple, des guides, kits de communication, propositions de méthodes.

Les signataires soulignent l'utilité de promouvoir vers l'externe les actions de la branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les signataires réaffirment également leur engagement à ce que chaque négociation collective de branche prenne en compte la dimension égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'une part, en étudiant les impacts éventuels des dispositions envisagées sur l'égalité professionnelle, d'autre part, par la recherche ou la promotion de dispositions favorisant cette égalité. Ils s'engagent également à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition des délégations patronales et syndicales. Les signataires invitent les entreprises de la branche à reprendre ces deux engagements dans leurs accords d'entreprise.

Le présent accord constitue le socle de référence des entreprises de la branche afin que chacune d'elles poursuive, renforce et mette en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité. En outre, les signataires mettent l'accent sur trois priorités :

- Atteindre l'égalité salariale et supprimer les écarts injustifiés à situation comparable ;
- Viser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité (notamment dans les comités de direction et comités exécutifs) ;
- Développer la mixité dans les métiers et la fluidité des parcours professionnels entre ces métiers.

---

<sup>3</sup> [www.sgeieg.fr](http://www.sgeieg.fr)

Handwritten signatures and initials: "JF", "JL V", and "Ch F".

## ARTICLE 1 – LE SOCLE COMMUN DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Le socle commun définit les champs d'action fédérateurs autour desquels les entreprises de la branche se rassemblent en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce socle commun comprend six domaines d'égale importance :

- l'égalité salariale
- les parcours professionnels et la formation
- la mixité des emplois et des recrutements
- l'évolution des mentalités
- l'équilibre des temps de vie
- les conditions de travail et la santé-sécurité au travail

Les signataires du présent accord rappellent que la lutte contre les stéréotypes constitue un objectif transverse aux domaines précités. Afin d'encourager les entreprises à développer des actions dans ce domaine, ils soulignent que, conformément aux dispositions de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, les actions de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes mises en place par les entreprises pour promouvoir la mixité, relèvent de la catégorie des actions de formation professionnelle.

Par ailleurs, la branche professionnelle des industries électriques et gazières s'engage à ce que ses communications ne relaient aucun stéréotype lié au sexe.

### 1-1 L'égalité salariale

Les entreprises de la branche des IEG s'engagent à respecter le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. A situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences et de performance), les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises.

La branche met à disposition des entreprises des éléments de méthode pour l'évaluation et la suppression des écarts de salaires.

Suite aux évolutions apportées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mesurer non seulement les écarts de salaires, mais aussi de déroulement de carrière en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

Les entreprises neutralisent les périodes de maternité, d'adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour déterminer les augmentations individuelles, les rémunérations variables (si celles-ci existent dans la politique de rémunération de l'entreprise) et le déroulement de carrière.

Elles veillent à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentation salariale ou de déroulement de carrière. Le choix du travail à temps partiel ne doit en aucun cas être considéré comme un moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

Handwritten notes and signatures: "DVF", "M", "Che", "FMI", "K", "V", "V"

## 1-2 Les parcours professionnels et la formation professionnelle

A tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Dans ce cadre, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès identiques à la formation et à la promotion professionnelles. Elles recherchent une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité, notamment dans les comités de direction et comités exécutifs. Elles mettent en œuvre les obligations législatives relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration.

Pour lutter contre les stéréotypes, et les phénomènes de type « plafond de verre » ou « paroi de verre »<sup>1</sup>, les entreprises mettent en place des dispositifs (par exemple, formation des managers, conseil en matière de parcours professionnel, réseaux de pairs, mentorat) permettant notamment d'informer les femmes de leurs possibilités d'évolution professionnelle, quelle que soit la filière, et de les accompagner dans la mise en œuvre de leur projet.

Les entreprises prennent les dispositions nécessaires pour que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de la carrière des femmes et des hommes.

Les entreprises s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail<sup>2</sup>. Dans ce cadre, elles rappellent l'intérêt d'un « point carrière » permettant de faire un bilan du parcours professionnel et des compétences dans la tranche d'âge 40 à 45 ans, et ainsi de dynamiser le parcours professionnel. Les signataires soulignent, par ailleurs, que l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence de longue durée, en particulier en cas de congé de maternité, de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial, de congé d'adoption ou d'une période d'activité à temps partiel.

Les entreprises cherchent également à mettre en place des dispositions facilitant l'accès à la formation des salarié-e-s qui peuvent rencontrer des contraintes d'ordre familial (par exemple, pédagogie adaptée, formation à distance, modules de e-learning, périodes en centre de formation plus courtes, rapprochement des lieux de formation du lieu de travail, soutien à la garde d'enfants).

## 1-3 La mixité des emplois et des recrutements

Le développement de la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire évoluer les mentalités et faire progresser l'égalité professionnelle.

<sup>1</sup> Le « plafond de verre » désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes (en l'occurrence les femmes) en raison de considérations tacites ou implicites les écartant de l'accès aux emplois concernés. Le terme « paroi de verre » désigne le fait que, dans les structures où les femmes parviennent à des postes à responsabilité, elles sont le plus souvent présentes dans les filières considérées comme non stratégiques.

<sup>2</sup> Chaque salarié doit bénéficier tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du salarié.

Les entreprises de la branche des IEG s'engagent à rechercher une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans leurs différents métiers, notamment dans ceux où les écarts de représentation sont les plus caractérisés.

Les entreprises promeuvent une plus grande mixité dans les candidatures aux postes ouverts au recrutement, notamment de femmes dans les métiers de la filière technique et d'hommes dans les métiers des filières commerciale et tertiaire.

Pour faire progresser la mixité, elles accueillent notamment des jeunes de classe de 3<sup>ème</sup> lors de stages de découverte des métiers, en amont de la première orientation scolaire. Elles favorisent la mixité dans l'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternants. Elles veillent notamment à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Elles mettent en place des processus et des modalités de recrutement garantissant l'égalité de traitement entre les hommes et femmes et visant à atténuer l'impact des stéréotypes, par exemple, en favorisant la mixité et la formation des jurys de recrutement, en fixant des objectifs de mixité dans les cahiers des charges des prestataires de recrutement, ou en utilisant des méthodes de recrutement permettant de contourner l'obstacle de la formation initiale et de l'expérience professionnelle<sup>6</sup>. Elles élargissent leurs viviers de candidats, par exemple, en recrutant des personnes issues de la filière universitaire.

Les entreprises informent également les salarié-e-s des parcours professionnels possibles, notamment ceux permettant aux femmes issues des filières commerciale et tertiaire d'intégrer les métiers de la filière technique, et aux hommes ceux des filières commerciale et tertiaire.

Elles veillent dans leur communication sur les métiers et sur les parcours professionnels à lutter contre les stéréotypes et à valoriser les emplois à prédominance féminine, par exemple en veillant à la présence de représentants des deux sexes lors des forums métiers.

#### 1.4 L'évolution des mentalités

Les signataires soulignent leur volonté de faire évoluer les mentalités dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne le regard porté sur les rôles respectifs des femmes et des hommes dans le domaine familial (parentalité, aidants familiaux...) et leurs conséquences sur le travail en général.

Ils confirment par le présent accord les dispositions suivantes :

- Le maintien intégral du salaire pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; le droit à ce congé doit pouvoir être pleinement exercé, sans incidence sur l'évaluation du salarié ;
- la prise en compte de la durée des congés parentaux, dans la limite de 3 ans, au titre de l'ancienneté ; au-delà, la durée du congé est prise en compte pour moitié<sup>7</sup> ;

<sup>6</sup> Par exemple, la méthode dite « des habilités manuelles ».

<sup>7</sup> Le terme « congés parentaux » vise les dispositifs suivants : le congé parental d'éducation (article L. 1225-47 et suivants du code du travail), le congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans (article 20 du statut national du personnel) et le congé de présence parentale visé aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail. La limite de 3 ans s'apprécie « tous congés confondus ».

- Les dispositions de la note DP 17-39, concernant les autorisations d'absence aux parents d'enfants malades, sont ouvertes à tous les parents.

Les entreprises sensibilisent leurs managers, leurs salarié-e-s et leurs représentants du personnel pour faire évoluer les stéréotypes liés au sexe. En outre, elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention du sexisme au travail et du sexisme ordinaire au travail.

Le rapport du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle du 6 mars 2015 relatif au sexisme dans le monde du travail définit le sexisme au travail comme toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures en raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle ainsi que tout geste, propos, comportement ou pratique fondée sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Le sexisme ordinaire au travail se définit quant à lui comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer, de les inférioriser, de façon insidieuse, voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Enfin, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a introduit un nouvel article L. 1142-2-1 dans le code du travail indiquant que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

### **1-5 L'équilibre des temps de vie**

Les signataires du présent accord rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salarié-e-s hommes et femmes et encouragent les entreprises à prendre en compte les événements importants de la vie personnelle qui surviennent au cours de la vie professionnelle.

Sans mettre en cause la performance des équipes de travail, les entreprises facilitent l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple, en veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie et aux temps de déplacement ; en luttant contre la culture du présentisme ou en développant des outils permettant de travailler à distance.

Les signataires rappellent que les entreprises peuvent également accompagner la parentalité des salarié-e-s via des dispositifs de soutien à la garde des enfants (par exemple, chèque emploi service universel, places de crèches).

### **1.6 Les conditions de travail et la santé-sécurité au travail**

Les entreprises proposent des conditions d'exercice de l'activité permettant aux femmes comme aux hommes d'accéder à tous les types de postes. Elles adaptent les locaux, les vêtements, les équipements et les outils de travail de façon à ce qu'ils puissent être utilisés par des salariés des deux

sexes. Elles prennent en compte les contraintes spécifiques des femmes enceintes afin de leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Les études montrent que les femmes et les hommes ne sont pas exposés de la même façon aux différents risques professionnels. Conformément aux dispositions de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, les entreprises prennent en compte la situation respective des hommes et des femmes en matière de repérage, d'évaluation et de prévention des risques professionnels en fonction du sexe. Dans ce cadre, au-delà des dispositions mises en œuvre pour prévenir le harcèlement sexuel et moral, les entreprises veillent à anticiper et prévenir les risques de violences sexistes au travail.

## **ARTICLE 2 - LES ACTIONS A DEVELOPPER AU NIVEAU DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE SUR LA DUREE DE L'ACCORD**

### **2.1 L'égalité salariale**

Le comité de branche pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 3 du présent accord organisera des travaux visant à intégrer les écarts de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, dans la comparaison sexuée des rémunérations, en apportant une attention particulière aux rémunérations complémentaires.

Le comité met à la disposition des entreprises des éléments de méthode en vue d'évaluer et de supprimer les écarts de rémunération éventuellement identifiés.

Le comité pourra également solliciter la CNIEG pour recueillir des informations relatives à l'impact des écarts salariaux, et des carrières des femmes, en matière de pension de vieillesse.

### **2.2 Les parcours professionnels et la formation professionnelle**

Pour mieux comprendre et identifier les mécanismes source d'inégalité entre les femmes et les hommes dans le parcours professionnel, notamment les freins à l'accès des femmes à des postes à responsabilités, le comité de branche pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sollicitera l'appui d'organismes de référence dans ce domaine.

Suite à ces travaux, une journée thématique d'étude sur ce sujet sera organisée par le comité à l'intention de l'ensemble des entreprises de la branche.

Le comité organisera, par ailleurs, des travaux permettant aux entreprises de prendre en compte les recommandations du guide du Défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

### **2.3 La mixité des emplois et des recrutements**

Le comité de branche pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes identifiera, en partenariat avec les instances paritaires de formation et notamment l'observatoire des métiers de la branche, les métiers à fort déséquilibre entre les femmes et les hommes.

Au vu de cette étude, le comité proposera aux organisations syndicales et patronales de la branche des IEG une communication permettant de valoriser la mixité dans les métiers de la branche professionnelle.

Le comité mettra à disposition de l'ensemble des entreprises un guide sur le recrutement rassemblant des conseils et pratiques pour favoriser la mixité des recrutements.

### **2.4 L'évolution des mentalités**

Le comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mettra à disposition des entreprises un kit de communication actualisé sur les stéréotypes liés au sexe, notamment ceux concernant les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes en matière parentale.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès au droit des salarié-e-s, un guide sera réalisé à leur destination, relatif aux droits en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche.

### **2.5 L'équilibre des temps de vie**

Le comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes assurera une veille sur les accords, chartes, pratiques etc. mis en place par les entreprises de la branche ou par d'autres secteurs d'activité, en vue de favoriser l'équilibre des temps de vie des salariés. Ces documents seront mis en ligne sur le site INTERNET de la branche.

### **2.6 Les conditions de travail et la santé-sécurité au travail**

Le comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sollicitera le Service Général de Médecine de Contrôle (SGMC) de la branche pour identifier les indicateurs sexués de santé au travail qui pourraient être mis à la disposition des entreprises et pour analyser ces données.

## ARTICLE 3 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

### 3-1 Comité de branche pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### 3.1.1 Missions du comité

Un comité de branche pour l'égalité professionnelle est instauré par le présent accord. Ce comité a pour missions :

- De porter la dimension égalité professionnelle auprès des organisations syndicales et patronales représentatives de la branche professionnelle ;
- Dans le cadre du présent accord, de définir, d'assurer et de suivre sa mise en œuvre ainsi que celle du programme de travail de la branche dans le domaine de l'égalité professionnelle ;
- De réaliser chaque année une analyse des indicateurs et un bilan des actions mises en œuvre, et de proposer des actions pour l'année suivante ;
- De proposer des voies d'amélioration dans le cadre de la préparation de la négociation suivante.

Le comité rend compte à la commission paritaire de branche de son programme de travail annuel et lui présente chaque année le bilan de l'année écoulée et de l'évolution des indicateurs clés.

Au vu du programme de travail annuel, un budget est attribué au comité pour réaliser des études et/ou des actions de communication. Ce budget est géré par le Secrétariat des Groupements d'Employeurs des IEG.

Par ailleurs, l'observatoire national de la négociation collective de branche réalise un suivi annuel du nombre d'accords d'entreprises signés dans la branche. Cet observatoire communique annuellement au comité de branche sur l'égalité professionnelle les informations relatives aux accords d'entreprise signés dans le domaine de l'égalité professionnelle.

#### 3.1.2 Composition du comité

Le comité est composé :

- De deux représentants par organisation syndicale représentative ;
- D'un nombre égal de représentants des groupements d'employeurs représentatifs au niveau de la branche.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité est recherchée au sein des deux collèges.

#### 3.1.2 Fonctionnement

Le comité se réunit à minima quatre fois par an sur convocation du Président et envoi de l'ordre du jour.

Le comité est présidé par un membre représentant les groupements d'employeurs

A l'occasion de sa première réunion, le comité établit son règlement intérieur. Celui-ci est adopté à la majorité des voix. La voix du président n'est pas prépondérante.

### **3-2 Indicateurs clés de suivi de l'égalité professionnelle**

Chaque année, le comité assure la mise à jour des indicateurs clés qui permettent de suivre dans le temps l'évolution de la branche dans le domaine de l'égalité professionnelle. Ces indicateurs sont définis en annexe du présent accord.

## **ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINALES**

### **4.1 – Champ d'Application**

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national des industries électriques et gazières.

### **4.2 – Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

### **4.3 – Dépôt et affichage**

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

### **4.4 – Extension**

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

#### 4.5 – Révision

A tout moment, une négociation de révision du présent accord pourra être demandée par un groupement d'employeur ou par une ou plusieurs fédérations syndicales signataires ou ayant adhéré ultérieurement à l'accord, dans les conditions prévues par le code du travail.

#### 4.6 – Renouvellement

Au moins six mois avant l'arrivée du terme des trois ans, les signataires pourront décider de renouveler le présent accord. Dans ce cas, la négociation en vue du renouvellement s'ouvrira dans le cadre de la période de six mois précédant l'échéance de l'accord.

A défaut de renouvellement effectué avant l'expiration du délai de trois ans, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

Fait à Paris, le **16 OCT. 2015**

Robert Durdilly

Président de l'UFE

Marc Florette

Président de l'UNEmIG

Les représentants des Fédérations Syndicales

CFE-CGC

CFTC-CMTE

FCE-CFDT

FNEM-FO

FNME - CGT

Frédérique  
MONTIER

Sandrine  
CHATRE

Vincent  
RUDEY

Sandrine  
HENRY

## ANNEXE 1

### INDICATEURS DE SUIVI DE L'EVOLUTION DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Les indicateurs ci-après font l'objet d'une mise à jour annuelle par le comité de branche pour l'égalité professionnelle.

Ils font partie des informations nécessaires à la négociation prévues au dernier paragraphe de l'article L. 2241-3 du code du travail.

Ils sont produits à partir des données collectées auprès des entreprises de la branche -d'au moins 50 salariés. D'autres sources peuvent également être utilisées, en particulier les données produites au niveau de la branche par le SGMC et par l'OPCA en charge de la collecte des fonds de la professionnalisation.

Tous les indicateurs sont sexués.

#### Données générales :

- Répartition des femmes et des hommes en effectifs et en pourcentage par collège en distinguant salarié-e-s statutaires et non statutaires en CDI et en CDD. Répartition des femmes et des hommes en effectifs et en pourcentage par tranches d'âge.

Collèges : exécution – maîtrise – cadre – cadres supérieurs et dirigeants

Pour les CDD, la part des alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) sera précisée.

#### Mixité des emplois :

- Répartition des femmes et des hommes en effectifs et en pourcentage par collège et par filière métier en distinguant salarié-e-s statutaires et non statutaires en CDI et en CDD. Nombre de recrutements par collège et par filière métier en distinguant salarié-e-s statutaires et non statutaires en CDI et en CDD
- Nombre de départs par collège et par filière métier (en distinguant les différents motifs de départ définitif)

Filières métiers : technique, commerciale, tertiaire

Pour les CDD, la part des alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) est précisée.

### Parcours professionnels :

- Répartition des femmes et des hommes en effectifs et en pourcentage par collège et par niveau de GF (Groupement Fonctionnel)
- Taux de promotion en NR et en GF en distinguant salarié-e-s à temps plein et à temps partiel
- Ancienneté moyenne dans le GF actuel et dans le GF précédent en distinguant salarié-e-s à temps plein et à temps partiel
- Ancienneté moyenne dans le NR en distinguant salarié-e-s à temps plein et à temps partiel
- Répartition des femmes et des hommes en effectifs et en pourcentage pour le passage du collège exécution au collège maîtrise et pour le passage du collège maîtrise au collège cadre

### Formation :

- Répartition des femmes et des hommes en pourcentage par collège pour le nombre d'actions de formation et le nombre d'heures de formation de catégorie 1 du plan de formation
- Répartition des femmes et des hommes en pourcentage par collège pour le nombre d'actions et le nombre d'heures de formation de catégorie 2 du plan de formation
- Répartition des femmes et des hommes en pourcentage pour le nombre de périodes de professionnalisation, de VAE, de CPF et de CIF

### Egalité salariale :

- Taux d'écart F/H de la rémunération principale (NR) par niveau de GF, en neutralisant l'ancienneté et la majoration résidentielle
- Pour les entreprises concernées, part de la rémunération variable par rapport à la rémunération principale (NR-éch-maj résidentielle) par collège et en distinguant temps plein et temps partiel
- Part des rémunérations complémentaires par rapport à la rémunération principale (NR-éch-maj résidentielle)

Les signataires conviennent d'ajouter un indicateur permettant de mesurer les écarts éventuels en matière de déroulement de carrière des femmes et des hommes, en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté. Cet indicateur sera défini à l'issue des travaux menés par le comité visés à l'article 2.3 du présent accord.

Rémunération principale : rémunération brute sur 13 mois (NR x coef d'ancienneté x majoration résidentielle)

Rémunération variable : élément(s) de rémunération versé(s) au salarié selon la politique de rémunération de l'entreprise, en complément de la rémunération principale, généralement fonction des résultats ou de la performance, collective ou individuelle

Rémunérations complémentaires : tous les éléments de rémunération autres que la rémunération principale et la rémunération variable, qui sont versés au salarié en raison d'une situation particulière (ex : sursalaire familial), d'un événement particulier (ex : indemnité de naissance, médaille du travail) ou d'une sujétion liée à son emploi (ex : astreinte, service continu, indemnité de grand déplacement):

MF 9  
Jc  
FF  
Ane ✓

### Evolution des mentalités :

- Répartition des femmes et des hommes en pourcentage par collège entre temps plein et temps partiel
- Pourcentage de nouveaux parents ayant pris le congé de paternité et d'accueil de l'enfant par collège
- Nombre moyen de jours pris pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant par collège
- Nombre d'hommes et de femmes en congé parental d'éducation ou en congé pour élever un enfant de moins de 8 ans

### Conditions de travail et santé au travail :

Sous réserve de la disponibilité des données auprès du SGMC :

- répartition des femmes et des hommes en pourcentage et par filière (technique, commerciale et tertiaire) pour le taux d'absentéisme calendaire pour les maladies de courte durée, les AT/MP et la longue maladie
- Répartition des femmes et des hommes en pourcentage et par filière pour le nombre de jours d'absence par agent à l'effectif
- Répartition des jours d'absence par famille de pathologies par filière

Taux d'absentéisme calendaire :  $[\text{nombre de jours d'arrêt prescrits entre le 1}^{\text{er}} \text{ janvier et le 31 décembre} / (\text{effectif} \times 365 \text{ jours})] \times 100$

Nombre de jours d'absence par agent à l'effectif : nombre de jours d'absence/effectifs au 31 décembre.

7/17 7  
REV  
che FM

## ANNEXE 2

### HISTORIQUE DES PRINCIPAUX TEXES RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN FRANCE

**1965** : la femme peut exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de son mari. Interdiction de licencier une femme durant sa grossesse et pendant 12 semaines après l'accouchement.

**1972** : loi du 22 décembre relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Principe d'égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale.

**1976** : une directive européenne 76/207/CE introduit la notion d'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. Les Etats doivent prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes.

**1983** : loi Roudy du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : première loi votée en faveur de l'égalité professionnelle. Transpose la directive européenne et réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation). Création du rapport de situation comparée (RSC).

**2001** : loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : actualise et renforce la loi de 1983 en développant notamment la négociation collective dans le domaine de l'égalité professionnelle.

**2006** : loi Ameline du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : vise à supprimer les écarts de rémunération dans le secteur privé avant le 31 décembre 2010 et à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, ainsi que l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

**2010** : la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a supprimé la date butoir du 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle ajoute cependant aux obligations de négociation existantes l'obligation d'établir, d'ici janvier 2012, un accord collectif ou un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle introduit aussi une sanction financière pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s qui n'auront pas publié ce plan d'action pour résorber les inégalités professionnelles

**2011** : loi Copé-Zimmerman du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle : les organes de direction des sociétés anonymes ou en commandite par actions

non cotées doivent comprendre au moins 40% de membres de chaque sexe à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cette obligation concerne les entreprises ayant atteint un effectif moyen de 500 personnes sur 3 exercices consécutifs et un chiffre d'affaires net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros.

**2014 : loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** : dans le champ professionnel, cette loi apporte des compléments au champ de la négociation collective de branche et d'entreprise et au contenu du RSC. Elle étend l'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance aux sociétés de 250 salarié-e-s. Elle instaure une protection contre le licenciement en faveur du second parent dans les 4 semaines qui suivent la naissance.

ANNEXE 3

RAPPORT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Voir document joint.

26 7 h V1  
che FM

**INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES**

**RAPPORT EGALITE PROFESSIONNELLE**

**Le rapport concerne les données pour l'année 2013**

Les effectifs renseignés doivent correspondre au nombre de personnes physiques, sauf pour les parties relatives aux salariés à temps partiel (tableaux 2.3, 2.4 et 2.5) où la comptabilisation se fait en ETP (équivalent temps plein).

**1 - EFFECTIFS**

- 1.1 Répartition de l'effectif par collège et filière au 31/12/2013
- 1.2 Répartition de l'effectif par âge au 31/12/2013
- 1.3 Répartition des CDD par types de contrat, filière et collège au 31/12/2013

**2 - CLASSIFICATION ET REMUNERATION**

- 2.1 Répartition de l'effectif par GF au 31/12/2013
- 2.2 Répartition de l'effectif par NR au 31/12/2013
- 2.3 Montant moyen et éventail de la rémunération de base annuelle par collège avec nombre de salariés concernés au 31/12/2013
- 2.4 Montant moyen et éventail de la rémunération variable annuelle liée à la performance par collège avec nombre de salariés concernés au 31/12/2013 (1)
- 2.5 Montant moyen et éventail de la rémunération complémentaire annuelle par collège avec nombre de salariés concernés au 31/12/2013 (1)
- 2.6 Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations principales au 31/12/2013

**3 - PARCOURS PROFESSIONNEL**

- 3.1 Nombre de recrutements externes par collège et par type de diplômes du 01/01/2013 au 31/12/2013
- 3.2 Nombre de promotions de GF par collège du 01/01/2013 au 31/12/2013
- 3.3 Nombre de gains de NR par collège au 1 janvier 2013
- 3.4 Temps de passage moyen par GF (en mois) au 31/12/2013
- 3.5 Temps de passage moyen par NR (en mois) au 31/12/2013
- 3.6 Nombre de départs par collège et par motif du 01/01/2013 au 31/12/2013

**4 - FORMATION**

- 4.1 Nombre d'actions de formation par catégorie et collège : nombre de salariés formés du 01/01/2013 au 31/12/2013
- 4.2 Nombre d'heures de formation par catégorie et collège du 01/01/2013 au 31/12/2013
- 4.3 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF, DIF ou d'une VAE du 01/01/2013 au 31/12/2013

**5 - TEMPS DE TRAVAIL**

- 5.1 Nombre de salariés par collège, en distinguant temps complet, temps partiel >50% et temps partiel < 50% - au 31/12/2013
- 5.2 Nombre de salariés en travail de nuit et en travail posté au 31/12/2013
- 5.3 Répartition Hommes et Femmes des effectifs selon l'organisation du travail au 31/12/2013
- 5.4 Nombre et type de congés dont la durée est supérieure à six mois du 01/01/2013 au 31/12/2013
- 5.5 Salariés masculins ayant pris un congé paternité et accueil du jeune enfant du 01/01/2013 au 31/12/2013 sur les salariés masculins ayant droit

(1) Ne sont pris en compte que les salariés présents, pour lesquels l'historique des douze mois de salaires est disponible au 31/12/2013

MF  
M  
SLV  
Che  
FTE

## Lexique

### Adaptation au poste :

Actions de formation qui permettent aux salariés d'assurer leur adaptation au poste de travail.

### Salariés non statutaires :

Salariés en CDI ou en CDD (hors stagiaires scolaires) présents au 31/12/2013

### Salariés statutaires :

Salariés statutaires présents aux effectifs au 31/12/2013

### Ancienneté :

Période écoulée depuis l'entrée dans la branche des IEG

### Astreinte :

Période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à

### Cadres supérieurs :

Cette catégorie inclut tous les cadres au dessus du GF19 y compris les cadres dirigeants.

### Congé de paternité :

Congé accordé à un agent de sexe masculin ayant eu ou adopté un ou plusieurs enfants sur l'année de référence

### Congé individuel de formation (CIF) :

Congé permettant au salarié de suivre les actions de formation à son initiative et non inscrit au plan de formation de son unité.

### Congé création entreprise :

Congé permettant au salarié de créer ou reprendre une entreprise.

### Congé parental :

Congé accordé au salarié qui justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de

### Congé sabbatique :

Congé d'une durée de 6 à 11 mois dont peut bénéficier le salarié, après accord de l'employeur. Ce congé peut être reporté mais pas refusé dans les

### Contrat aidé :

Contrat de travail permettant à des personnes en difficultés, quelles qu'elles soient, de bénéficier d'un emploi.

### Démission :

Rupture du contrat de travail du fait du salarié.

### Développement des compétences :

Actions de professionnalisation qui ont pour finalité de participer à l'élargissement des compétences des salariés afin de renforcer leur employabilité

### Droit individuel à la formation :

Cumul annuel d'heures de formation (20 heures), dont peut bénéficier chaque salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et ayant un

### Invalidité :

Situation du salarié ayant perdu une partie de sa capacité de travail et déclaré invalide par la sécurité sociale (CPAM)

### Maintien dans l'emploi :

Actions de formation qui visent spécifiquement le maintien de l'employabilité du salarié, dans et hors entreprise.

### Mise à la retraite d'office :

Conformément à l'article 8 du statut des IEG.

### Rémunération complémentaire :

La rémunération complémentaire regroupe toutes les primes liées à la résidence, aux horaires, et à la fonction.

### Rémunération de base (onglet 2.3) :

La rémunération de base correspond au coefficient hiérarchique multiplié par le SNB, et n'inclut donc ni l'ancienneté, ni la majoration résidentielle, ni le

### Rémunération principale :

La rémunération principale est la rémunération brute sur 13 mois, incluant majoration résidentielle et ancienneté. Elle correspond à la rubrique 001 de

### Rémunération variable individuelle :

La rémunération variable prise en compte est celle liée à la performance individuelle : bonus, prime de résultat, rémunération de la performance.

### temps partiel :

Temps de travail inférieur à la durée légale du travail, ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

### Travail de nuit :

Tout travail qui est effectué entre 20 heures et 6 heures. Est considéré comme travailleur de nuit, toute personne qui exécute un travail ou prestations de nuit

### Travail posté :

Travail organisé en équipes successives, qui se relaient en permanence aux mêmes postes de travail. Le travail posté peut être : continu (24 heures sur 24,

### Validation des acquis de l'expérience :

Système permettant au salarié de faire reconnaître une qualification acquise par son expérience professionnelle ou personnelle (activités non salariées ou

01F  
y  
Che  
FM

1 - EFFECTIF

1.1 Répartition de l'effectif par collège et filière au 31/12/2013

Salariés statutaires\*

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes
Exécution	Tertiaire	893	570	1 463	39,0%	65	258	323	79,9%	958	828	1 786	46,4%
	Technique	15 377	1 472	16 849	8,7%	584	551	1 135	48,5%	15 961	2 023	17 984	11,2%
	Commercial	725	1 841	2 566	73,7%	67	890	957	91,1%	792	2 531	3 323	76,2%
	Divers	46	76	122	62,3%	2	23	25	92,0%	48	99	147	67,3%
	<b>Total</b>	<b>17 041</b>	<b>3 959</b>	<b>21 000</b>	<b>18,9%</b>	<b>118</b>	<b>1 522</b>	<b>2 240</b>	<b>67,9%</b>	<b>17 759</b>	<b>5 481</b>	<b>23 240</b>	<b>23,6%</b>
Maîtrise	Tertiaire	4 732	6 235	10 967	56,9%	609	2 593	3 202	81,0%	5 341	8 828	14 169	62,3%
	Technique	36 662	3 860	40 522	9,1%	2 434	1 084	3 518	30,8%	41 096	4 944	46 040	10,7%
	Commercial	2 904	3 472	6 376	54,5%	194	1 094	1 288	84,9%	3 098	4 566	7 664	59,6%
	Divers	302	386	688	56,7%	31	110	141	78,0%	333	506	839	60,3%
	<b>Total</b>	<b>48 900</b>	<b>13 953</b>	<b>62 853</b>	<b>23,1%</b>	<b>1 268</b>	<b>4 881</b>	<b>6 149</b>	<b>59,3%</b>	<b>49 858</b>	<b>18 944</b>	<b>68 802</b>	<b>27,4%</b>
Cadres	Tertiaire	8 841	5 018	13 859	36,3%	478	842	1 320	63,8%	9 319	5 860	15 179	38,6%
	Technique	18 933	3 741	22 674	16,5%	1 132	735	1 867	39,4%	20 065	4 476	24 541	18,2%
	Commercial	2 584	1 492	4 076	36,8%	86	180	266	67,7%	2 670	1 672	4 342	38,5%
	Divers	199	53	252	21,0%	6	11	17	64,7%	205	64	269	23,8%
	<b>Total</b>	<b>30 357</b>	<b>10 304</b>	<b>40 661</b>	<b>25,2%</b>	<b>1 702</b>	<b>1 768</b>	<b>3 470</b>	<b>31,5%</b>	<b>32 259</b>	<b>12 072</b>	<b>44 331</b>	<b>27,2%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Tertiaire	1 335	297	1 632	18,2%	9	6	15	40,0%	1 344	303	1 647	16,4%
	Technique	33	1	34	2,9%	0	0	0		33	1	34	2,9%
	Commercial	14	1	15	6,7%	0	0	0		14	1	15	6,7%
	Divers	260	86	346	24,2%	0	5	5	100,0%	260	71	331	21,5%
	<b>Total</b>	<b>1 642</b>	<b>385</b>	<b>2 027</b>	<b>18,2%</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>50,0%</b>	<b>1 651</b>	<b>379</b>	<b>2 030</b>	<b>18,7%</b>
Ensemble	Tertiaire	15 801	12 120	27 921	43,4%	1 361	3 899	4 860	76,1%	16 962	15 819	32 781	48,3%
	Technique	73 005	9 074	82 079	11,1%	4 150	2 370	6 520	36,3%	77 155	11 444	88 599	12,9%
	Commercial	6 227	8 806	13 033	52,2%	347	1 964	2 311	85,0%	6 574	8 770	15 344	57,2%
	Divers	607	591	1 198	42,3%	38	149	188	79,3%	646	740	1 386	46,7%
	<b>Total</b>	<b>95 640</b>	<b>29 591</b>	<b>125 231</b>	<b>23,2%</b>	<b>5 897</b>	<b>8 182</b>	<b>14 079</b>	<b>59,3%</b>	<b>101 537</b>	<b>38 713</b>	<b>140 250</b>	<b>26,9%</b>

Salariés non statutaires\*\* - CDI

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes
Exécution	Tertiaire	11	7	18	38,9%	9	34	43	79,1%	20	41	61	67,2%
	Technique	7	4	11	36,4%	11	21	32	65,6%	18	25	43	58,1%
	Commercial	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Divers	0	1	1	100,0%	2	13	15	86,7%	2	14	16	87,5%
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>46,7%</b>	<b>22</b>	<b>68</b>	<b>90</b>	<b>75,6%</b>	<b>40</b>	<b>80</b>	<b>120</b>	<b>68,3%</b>
Maîtrise	Tertiaire	3	10	13	76,9%	0	7	7	100,0%	3	17	20	85,0%
	Technique	8	1	9	14,3%	0	0	0		8	1	9	14,3%
	Commercial	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Divers	1	2	3	66,7%	0	1	1	100,0%	1	3	4	75,0%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>55,3%</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>100,0%</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>63,6%</b>
Cadres	Tertiaire	102	114	216	52,8%	82	87	169	51,5%	184	201	385	52,2%
	Technique	57	9	66	13,6%	2	1	3	33,3%	59	10	69	14,5%
	Commercial	5	3	8	37,5%	0	0	0		5	3	8	37,5%
	Divers	27	24	51	47,1%	11	4	15	26,7%	38	28	66	42,4%
	<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>150</b>	<b>341</b>	<b>44,0%</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>187</b>	<b>49,2%</b>	<b>286</b>	<b>232</b>	<b>518</b>	<b>45,3%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Tertiaire	117	53	170	31,2%	8	2	10	20,0%	125	55	180	30,6%
	Technique	9	2	11	18,2%	1	0	1	0,0%	10	2	12	16,7%
	Commercial	2	0	2	0,0%	0	0	0		2	0	2	0,0%
	Divers	21	7	28	25,0%	1	0	1	0,0%	22	7	29	24,1%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>62</b>	<b>211</b>	<b>29,4%</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>16,7%</b>	<b>159</b>	<b>64</b>	<b>223</b>	<b>28,7%</b>
Ensemble	Tertiaire	233	164	397	44,1%	99	138	237	58,6%	332	314	646	48,8%
	Technique	79	15	94	16,8%	14	22	36	61,1%	93	38	131	28,0%
	Commercial	7	3	10	36,0%	0	0	0		7	3	10	30,0%
	Divers	49	34	83	41,0%	14	18	32	56,3%	63	52	115	45,2%
	<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>216</b>	<b>584</b>	<b>39,2%</b>	<b>127</b>	<b>178</b>	<b>297</b>	<b>57,2%</b>	<b>495</b>	<b>407</b>	<b>902</b>	<b>45,7%</b>

2013  
 2014  
 2015  
 2016  
 2017  
 2018  
 2019  
 2020  
 2021  
 2022  
 2023  
 2024  
 2025  
 2026  
 2027  
 2028  
 2029  
 2030

## Salaires non statutaires\*\* - CDD

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes
Exécution	Tertiaire	303	408	711	57,4%	9	12	21	57,1%	312	420	732	57,4%
	Technique	2 270	474	2 744	17,3%	3	9	12	75,0%	2 273	483	2 756	17,5%
	Commercial	28	54	82	65,9%	0	0	0		28	54	82	65,9%
	Divers	1 245	1 088	2 333	46,6%	3	3	6	50,0%	1 248	1 091	2 339	46,6%
	Total	3 846	2 024	5 870	34,5%	15	24	39	61,5%	3 861	2 048	5 909	34,7%
Maîtrise	Tertiaire	282	307	589	52,1%	0	2	2	100,0%	282	309	591	52,3%
	Technique	392	99	491	20,2%	1	0	1	0,0%	393	99	492	20,1%
	Commercial	14	20	34	58,8%	0	0	0		14	20	34	58,8%
	Divers	681	866	1 347	49,4%	0	1	1	100,0%	681	867	1 348	49,5%
	Total	1 369	1 092	2 461	44,4%	1	3	4	75,0%	1 370	1 092	2 462	44,5%
Cadres	Tertiaire	16	20	36	55,8%	5	2	7	28,6%	21	22	43	51,2%
	Technique	42	14	56	25,0%	0	0	0		42	14	56	25,0%
	Commercial	3	1	4	25,0%	0	0	0		3	1	4	25,0%
	Divers	22	11	33	33,3%	10	5	15	33,3%	32	16	48	33,3%
	Total	83	46	129	35,7%	15	7	22	31,8%	98	53	151	35,1%
Cadres Sup. & Dir.	Tertiaire	1	0	1	0,0%	2	0	2	0,0%	3	0	3	0,0%
	Technique	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Commercial	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Divers	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Total	1	0	1	0,0%	2	0	2	0,0%	3	0	3	0,0%
Ensemble	Tertiaire	602	735	1 337	55,0%	16	16	32	50,0%	618	751	1 369	54,9%
	Technique	2 704	587	3 291	17,8%	4	9	13	69,2%	2 708	596	3 304	18,0%
	Commercial	45	75	120	62,5%	0	0	0		45	75	120	62,5%
	Divers	1 848	1 765	3 613	47,5%	13	5	22	40,9%	1 861	1 774	3 735	47,5%
	Total	5 207	3 162	8 369	37,4%	33	34	67	50,7%	5 240	3 196	8 436	37,5%

## Ensemble des salariés

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes
Exécution	Tertiaire	1 202	895	2 197	44,9%	83	304	387	78,8%	1 285	1 299	2 584	50,0%
	Technique	17 854	1 950	19 804	9,3%	580	561	1 179	49,3%	18 252	2 531	20 783	12,2%
	Commercial	733	1 895	2 644	71,8%	67	650	717	91,1%	820	2 585	3 405	75,9%
	Divers	1 291	1 165	2 456	47,4%	7	39	46	84,3%	1 298	1 204	2 502	48,1%
	Total	20 305	3 905	24 210	22,3%	737	1 514	2 251	68,1%	21 963	7 598	29 561	25,0%
Maîtrise	Tertiaire	5 017	6 552	11 569	56,8%	609	2 602	3 211	81,0%	5 626	9 154	14 780	61,9%
	Technique	39 850	3 960	43 810	9,2%	3 435	1 054	3 519	30,8%	41 495	5 044	46 539	10,8%
	Commercial	2 918	3 492	6 410	54,5%	194	1 094	1 288	74,3%	3 112	4 586	7 698	59,8%
	Divers	384	1 064	2 048	52,9%	31	112	143	78,3%	1 615	1 176	2 791	53,7%
	Total	47 973	13 368	61 341	21,9%	3 269	4 862	8 131	69,9%	51 248	19 350	70 598	28,9%
Cadres	Tertiaire	8 869	5 352	14 221	38,5%	585	831	1 416	62,3%	9 524	6 083	15 607	39,0%
	Technique	18 032	3 764	22 796	16,5%	1 134	736	1 879	39,4%	19 166	4 500	23 666	18,2%
	Commercial	2 502	1 486	4 088	36,8%	86	189	265	67,7%	2 678	1 675	4 353	38,5%
	Divers	248	88	336	26,2%	27	26	47	42,6%	275	108	383	28,2%
	Total	20 831	10 500	31 331	29,4%	1 812	1 967	3 779	59,7%	22 943	12 367	35 310	27,5%
Cadres Sup. & Dir.	Tertiaire	1 463	350	1 813	19,4%	18	8	27	28,6%	1 472	358	1 830	19,6%
	Technique	42	3	45	6,7%	1	0	1	0,0%	43	3	46	8,5%
	Commercial	19	1	20	5,0%	0	0	0		19	1	20	5,0%
	Divers	281	73	354	20,6%	1	5	6	83,3%	282	78	360	21,7%
	Total	17 991	427	18 418	2,3%	21	13	34	35,3%	1 813	446	2 259	19,5%
Ensemble	Tertiaire	16 836	13 039	29 875	43,9%	1 276	3 645	5 121	75,1%	17 912	16 684	34 596	48,5%
	Technique	75 786	6 777	82 563	8,1%	4 169	2 491	6 558	38,0%	79 956	12 978	92 934	13,1%
	Commercial	6 379	6 884	13 263	52,3%	347	1 964	2 311	85,0%	6 826	8 848	15 674	57,2%
	Divers	2 364	2 399	4 763	48,0%	88	178	242	72,7%	2 879	2 566	5 445	47,2%
	Total	101 307	31 999	133 306	24,0%	3 857	6 288	10 145	59,0%	107 164	40 176	147 340	27,0%

\* Salariés statutaires : statutaires présents aux effectifs au 31/12/2013

\*\* Salariés non statutaires : CDI ou en CDD (hors stagiaires scolaires) présents au 31/12/2013

DF  
3  
Che Fm

GRAPHIQUE

1.2 Répartition de l'effectif par âge au 31/12/2013

Salaires statutaires

Âge	Salariés à temps complet				Salariés à temps partiel				Ensemble			
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
- de 18	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
18	12	8	20	40%	0	0	0		12	8	20	40%
19	67	8	75	10,7%	0	0	0		67	8	75	10,7%
20	355	43	398	10,8%	1	0	1	0%	356	43	399	10,8%
21	240	118	358	33,2%	3	2	5	40%	243	120	363	33,1%
22	1132	196	1328	14,8%	19	4	23	17,4%	1151	200	1351	14,8%
23	1551	355	1906	18,6%	24	8	32	21,9%	1575	364	1939	18,8%
24	1954	546	2500	22,2%	33	19	52	36,9%	1987	565	2552	22,1%
25	2281	679	2960	23,3%	44	37	81	45,7%	2325	716	3041	23,9%
26	2481	828	3309	25,0%	61	46	107	43,9%	2542	874	3416	25,6%
27	2482	901	3383	26,6%	71	89	160	55,6%	2553	990	3543	27,9%
28	2457	839	3296	25,5%	61	76	137	55,5%	2518	815	3333	26,7%
29	2176	796	2972	26,8%	81	131	212	61,3%	2287	927	3214	28,1%
30	1996	726	2722	26,7%	78	136	214	63,6%	2074	862	2936	29,4%
31	2068	751	2819	26,7%	82	167	249	67,9%	2150	918	3068	29,9%
32	2025	718	2743	26,2%	103	197	300	65,7%	2128	915	3043	29,7%
33	2040	749	2789	26,9%	131	209	340	61,5%	2171	918	3089	28,8%
34	2040	703	2743	25,6%	126	271	397	68,2%	2166	974	3140	28,2%
35	1854	720	2574	28,0%	124	303	427	71,6%	1988	1022	3010	33,9%
36	2000	805	2805	28,7%	113	320	433	73,8%	2118	1129	3247	34,8%
37	2076	801	2877	27,8%	137	334	471	70,6%	2213	1125	3338	33,7%
38	2153	878	3031	28,9%	166	334	500	66,4%	2319	1200	3519	29,3%
39	2331	901	3232	27,9%	143	384	527	72,6%	2474	1285	3759	34,2%
40	2308	923	3231	27,3%	166	385	551	70,3%	2574	1311	3885	33,7%
41	2343	842	3185	26,4%	196	374	570	65,8%	2739	1216	3955	28,7%
42	2485	819	3304	24,2%	173	336	509	66,0%	2654	1198	3852	31,3%
43	2320	723	3043	23,7%	169	275	444	61,5%	2489	998	3487	28,9%
44	2459	820	3279	25,0%	180	273	453	60,2%	2439	847	3286	25,5%
45	2508	854	3362	26,0%	177	248	425	58,6%	2486	812	3298	24,6%
46	2339	847	3186	26,3%	168	218	386	56,2%	2307	861	3168	27,2%
47	2508	852	3360	25,4%	195	253	448	56,5%	2760	949	3709	25,6%
48	2557	756	3313	22,8%	208	249	457	54,2%	2468	1026	3494	29,1%
49	1968	825	2793	29,2%	219	233	452	51,5%	2187	1060	3247	32,6%
50	3177	890	4067	21,9%	225	266	491	54,2%	3342	1146	4488	25,5%
51	3548	947	4495	21,1%	247	268	515	51,9%	3695	1215	4910	24,7%
52	4381	1041	5422	19,2%	285	303	588	51,5%	4669	1364	6033	22,6%
53	4790	970	5760	16,7%	341	294	635	46,1%	5131	1364	6495	19,3%
54	4981	928	5909	15,2%	355	283	638	41,7%	5346	1211	6557	18,6%
55	3527	837	4364	19,2%	234	246	480	51,5%	3761	1085	4846	22,4%
56	2520	679	3199	21,2%	167	207	374	55,3%	2487	884	3371	26,2%
57	1759	555	2314	24,4%	141	126	267	47,6%	1708	683	2391	28,6%
58	1396	431	1827	23,6%	103	103	206	50,0%	1408	534	1942	27,5%
59	979	306	1285	23,8%	73	66	139	47,5%	1033	272	1305	20,8%
60	606	209	815	25,8%	38	44	82	53,7%	644	253	897	28,2%
61	328	120	448	26,8%	10	18	28	64,3%	338	138	476	30,9%
62	179	67	246	29,3%	2	21	23	91,3%	181	78	259	26,3%
63	100	38	138	26,9%	11	7	18	39,3%	111	47	158	27,9%
64	59	21	80	26,3%	2	7	9	77,8%	61	28	89	24,6%
65 et +	10	8	18	44,4%	1	2	3	66,7%	11	10	21	47,6%

Salaires non statutaires - CC

Âge	Salariés à temps complet				Salariés à temps partiel				Ensemble			
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
- de 18	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
18	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
19	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
20	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
21	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
22	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
23	1	0	1	0%	0	0	0		1	0	1	0%
24	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
25	1	0	1	0%	0	0	0		1	0	1	0%
26	0	1	1	100%	0	0	0		0	1	1	100%
27	3	0	3	0%	0	0	0		3	0	3	0%
28	0	1	1	100%	0	0	0		0	1	1	100%
29	0	1	1	100%	0	0	0		0	1	1	100%
30	1	3	4	75%	0	0	0		1	3	4	75%
31	5	1	6	14,3%	0	1	1	100%	5	2	7	28,6%
32	7	2	9	22,2%	0	0	0		7	2	9	22,2%
33	5	6	11	54,5%	0	1	1	100%	5	7	12	58,3%
34	6	2	8	25,0%	0	1	1	100%	6	3	9	33,3%
35	8	6	14	42,9%	0	1	1	100%	8	7	15	46,7%
36	8	6	14	42,9%	0	0	0		8	6	14	42,9%
37	4	4	8	50,0%	1	0	1	0%	5	4	9	44,4%
38	9	7	16	43,8%	1	5	6	83,3%	10	12	22	54,5%
39	6	5	11	45,5%	1	0	1	0%	7	5	12	41,7%
40	10	7	17	41,2%	1	1	2	100%	11	8	19	47,4%
41	9	4	13	30,8%	1	8	9	88,9%	10	12	22	54,5%
42	11	6	17	35,3%	1	3	4	75,0%	12	9	21	42,9%
43	13	4	17	23,5%	1	3	4	75,0%	14	7	21	33,3%
44	8	5	13	38,5%	1	0	1	0%	9	5	14	35,7%
45	12	6	18	33,3%	1	2	3	66,7%	13	8	21	38,1%
46	10	10	20	50,0%	2	2	4	50,0%	12	12	24	50,0%
47	10	4	14	28,6%	2	4	6	66,7%	12	8	20	40,0%
48	5	7	12	58,3%	2	3	5	60,0%	7	10	17	58,8%
49	6	8	14	57,1%	1	3	4	75,0%	7	11	18	61,1%
50	12	5	17	29,4%	3	2	5	40,0%	15	7	22	31,8%
51	12	5	17	29,4%	2	2	4	50,0%	14	7	21	33,3%
52	7	8	15	53,3%	2	5	7	71,4%	9	13	22	59,1%
53	12	6	18	33,3%	2	6	8	75,0%	14	12	26	46,2%
54	8	14	22	63,6%	2	12	14	85,7%	10	26	36	72,2%
55	15	7	22	31,8%	6	13	19	68,2%	21	20	41	48,8%
56	9	7	16	43,8%	5	6	11	54,5%	14	13	27	48,1%
57	13	16	29	55,2%	11	12	23	52,2%	24	28	48	53,3%
58	13	3	16	18,8%	5	12	17	70,6%	18	15	33	45,5%
59	17	12	29	41,4%	10	13	23	52,2%	27	25	52	48,1%
60	11	3	14	21,4%	4	15	19	78,9%	15	18	33	54,5%
61	14	10	24	41,7%	8	13	21	61,9%	22	23	45	51,1%
62	15	9	24	37,5%	10	8	18	44,4%	25	17	42	40,5%
63	10	7	17	41,2%	5	6	11	54,5%	15	13	28	46,4%
64	5	6	11	54,5%	14	7	21	33,3%	19	13	32	39,1%
65 et +	11	2	13	15,4%	8	3	11	27,3%	19	5	24	29,2%

82 V7  
 01F M Che F01

Salaires des statutaires - CDD

Âge	Salariés à temps complet				Salariés à temps partiel				Ensemble			
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
- de 18	253	44	297	15,5%	0	0	0	0%	253	44	297	15,5%
18	534	183	717	27,2%	0	0	0	0%	534	183	717	27,2%
19	722	325	1.047	31,1%	0	0	0	0%	722	325	1.047	31,1%
20	748	362	1.110	32,6%	0	0	0	0%	748	362	1.110	32,6%
21	875	420	1.295	32,4%	0	0	0	0%	875	420	1.295	32,4%
22	810	445	1.255	36,3%	1	0	1	0,0%	811	445	1.256	36,3%
23	433	379	812	46,7%	0	0	0	0%	433	379	812	46,7%
24	345	244	589	41,4%	0	0	0	0%	345	244	589	41,4%
25	216	134	350	38,3%	1	0	1	0,0%	217	134	351	38,2%
26	123	119	242	49,2%	0	1	1	100,0%	123	120	243	49,4%
27	76	58	134	47,8%	0	1	1	100,0%	76	59	135	47,8%
28	68	81	149	54,3%	0	2	2	100,0%	68	83	151	58,3%
29	35	42	77	56,7%	0	1	1	100,0%	35	43	78	56,4%
30	37	27	64	42,2%	0	1	1	100,0%	37	28	65	43,1%
31	23	25	48	52,1%	0	1	1	100,0%	23	26	49	53,1%
32	29	21	50	42,0%	0	2	2	100,0%	29	23	52	44,2%
33	29	21	50	42,0%	0	0	0	0%	29	21	50	42,0%
34	18	13	31	41,9%	0	1	1	100,0%	18	14	32	43,8%
35	14	13	27	48,1%	0	1	1	100,0%	14	14	28	50,0%
36	10	11	21	52,4%	0	0	0	0%	10	11	21	52,4%
37	7	13	20	65,0%	1	0	1	0,0%	8	13	21	67,6%
38	6	12	18	66,7%	0	0	0	0%	6	12	18	66,7%
39	6	13	19	68,4%	0	0	0	0%	6	13	19	68,4%
40	9	10	19	52,6%	1	2	3	66,7%	10	12	22	54,5%
41	11	12	23	52,2%	0	0	0	0%	11	12	23	52,2%
42	6	9	15	60,0%	0	0	0	0%	6	9	15	60,0%
43	2	12	14	85,7%	0	0	0	0%	2	12	14	85,7%
44	3	6	9	66,7%	1	2	3	66,7%	4	8	12	66,7%
45	1	3	4	75,0%	0	3	3	100,0%	1	6	7	14,3%
46	4	4	8	50,0%	2	0	2	0,0%	6	4	10	60,0%
47	3	3	6	50,0%	2	1	3	33,3%	5	4	9	44,4%
48	1	5	6	83,3%	0	1	1	100,0%	1	6	7	71,4%
49	2	3	5	60,0%	0	0	0	0%	2	3	5	60,0%
50	1	9	10	90,0%	1	0	1	0,0%	2	9	11	81,8%
51	1	4	5	80,0%	0	2	2	100,0%	1	6	7	14,3%
52	3	1	4	25,0%	0	1	1	100,0%	3	2	5	60,0%
53	1	2	3	66,7%	0	0	0	0%	1	2	3	33,3%
54	4	1	5	20,0%	0	2	2	100,0%	4	3	7	57,1%
55	5	1	6	16,7%	2	1	3	33,3%	7	2	9	32,3%
56	4	4	8	50,0%	3	2	5	60,0%	7	6	13	46,2%
57	10	11	21	52,4%	2	0	2	0,0%	12	11	23	47,8%
58	14	11	25	44,0%	5	1	6	16,7%	19	12	31	38,7%
59	16	13	29	44,8%	3	0	3	0,0%	19	13	32	40,6%
60	4	11	15	73,3%	1	1	2	50,0%	5	12	17	70,6%
61	5	5	10	50,0%	0	2	2	100,0%	5	7	12	61,1%
62	4	1	5	20,0%	1	0	1	0,0%	5	1	6	16,7%
63	1	1	2	50,0%	3	0	3	0,0%	4	1	5	20,0%
64	2	0	2	0,0%	0	2	2	100,0%	2	2	4	50,0%
65 et +	51	85	136	60,3%	7	18	25	72,0%	58	103	161	64,0%

Ensemble des salariés

Âge	Salariés à temps complet				Salariés à temps partiel				Ensemble			
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
- de 18	253	44	297	15,5%	0	0	0	0%	253	44	297	15,5%
18	534	183	717	27,2%	0	0	0	0%	534	183	717	27,2%
19	722	325	1.047	31,1%	0	0	0	0%	722	325	1.047	31,1%
20	748	362	1.110	32,6%	0	0	0	0%	748	362	1.110	32,6%
21	875	420	1.295	32,4%	0	0	0	0%	875	420	1.295	32,4%
22	810	445	1.255	36,3%	1	0	1	0,0%	811	445	1.256	36,3%
23	433	379	812	46,7%	0	0	0	0%	433	379	812	46,7%
24	345	244	589	41,4%	0	0	0	0%	345	244	589	41,4%
25	216	134	350	38,3%	1	0	1	0,0%	217	134	351	38,2%
26	123	119	242	49,2%	0	1	1	100,0%	123	120	243	49,4%
27	76	58	134	47,8%	0	1	1	100,0%	76	59	135	47,8%
28	68	81	149	54,3%	0	2	2	100,0%	68	83	151	58,3%
29	35	42	77	56,7%	0	1	1	100,0%	35	43	78	56,4%
30	37	27	64	42,2%	0	1	1	100,0%	37	28	65	43,1%
31	23	25	48	52,1%	0	1	1	100,0%	23	26	49	53,1%
32	29	21	50	42,0%	0	2	2	100,0%	29	23	52	44,2%
33	29	21	50	42,0%	0	0	0	0%	29	21	50	42,0%
34	18	13	31	41,9%	0	1	1	100,0%	18	14	32	43,8%
35	14	13	27	48,1%	0	1	1	100,0%	14	14	28	50,0%
36	10	11	21	52,4%	0	0	0	0%	10	11	21	52,4%
37	7	13	20	65,0%	1	0	1	0,0%	8	13	21	67,6%
38	6	12	18	66,7%	0	0	0	0%	6	12	18	66,7%
39	6	13	19	68,4%	0	0	0	0%	6	13	19	68,4%
40	9	10	19	52,6%	1	2	3	66,7%	10	12	22	54,5%
41	11	12	23	52,2%	0	0	0	0%	11	12	23	52,2%
42	6	9	15	60,0%	0	0	0	0%	6	9	15	60,0%
43	2	12	14	85,7%	0	0	0	0%	2	12	14	85,7%
44	3	6	9	66,7%	1	2	3	66,7%	4	8	12	66,7%
45	1	3	4	75,0%	0	3	3	100,0%	1	6	7	14,3%
46	4	4	8	50,0%	2	0	2	0,0%	6	4	10	60,0%
47	3	3	6	50,0%	2	1	3	33,3%	5	4	9	44,4%
48	1	5	6	83,3%	0	1	1	100,0%	1	6	7	71,4%
49	2	3	5	60,0%	0	0	0	0%	2	3	5	60,0%
50	1	9	10	90,0%	1	0	1	0,0%	2	9	11	81,8%
51	1	4	5	80,0%	0	2	2	100,0%	1	6	7	14,3%
52	3	1	4	25,0%	0	1	1	100,0%	3	2	5	60,0%
53	1	2	3	66,7%	0	0	0	0%	1	2	3	33,3%
54	4	1	5	20,0%	0	2	2	100,0%	4	3	7	57,1%
55	5	1	6	16,7%	2	1	3	33,3%	7	2	9	32,3%
56	4	4	8	50,0%	3	2	5	60,0%	7	6	13	46,2%
57	10	11	21	52,4%	2	0	2	0,0%	12	11	23	47,8%
58	14	11	25	44,0%	5	1	6	16,7%	19	12	31	38,7%
59	16	13	29	44,8%	3	0	3	0,0%	19	13	32	40,6%
60	4	11	15	73,3%	1	1	2	50,0%	5	12	17	70,6%
61	5	5	10	50,0%	0	2	2	100,0%	5	7	12	61,1%
62	4	1	5	20,0%	1	0	1	0,0%	5	1	6	16,7%
63	1	1	2	50,0%	3	0	3	0,0%	4	1	5	20,0%
64	2	0	2	0,0%	0	2	2	100,0%	2	2	4	50,0%
65 et +	51	85	136	60,3%	7	18	25	72,0%	58	103	161	64,0%

RCV  
 ref m  
 Che Fm

**1 - EFFECTIF**

1.3 Répartition des CDD par type de contrat, filière et collège au 31/12/2013

Type de contrat	Filière	Exécution		Maîtrise		Cadres		Cadres Sup.		Ensemble	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Contrat apprentissage	Tertiaire	178	138	184	99	1	0	0	0	363	237
	Technique	1 742	255	271	83	2	1	0	0	2 015	319
	Commercial	16	20	10	6	0	0	0	0	26	26
	Non renseigné	858	498	437	314	0	0	0	0	1 295	812
	<b>Total</b>	<b>2 794</b>	<b>911</b>	<b>902</b>	<b>402</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 699</b>	<b>1 394</b>
Contrat de professionnalisation	Tertiaire	89	235	71	163	0	2	0	0	160	400
	Technique	489	212	79	28	2	1	0	0	570	241
	Commercial	10	25	4	14	0	0	0	0	14	39
	Non renseigné	374	559	229	329	0	0	0	0	603	888
	<b>Total</b>	<b>962</b>	<b>1 031</b>	<b>383</b>	<b>534</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 347</b>	<b>1 568</b>
Contrat Aidé*	Tertiaire	10	36	1	1	0	0	0	0	11	37
	Technique	27	16	1	0	0	0	0	0	28	16
	Commercial	2	6	0	0	0	0	0	0	2	6
	Non renseigné	7	24	3	5	0	0	0	0	10	29
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>82</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>88</b>
Autres	Tertiaire	19	17	14	32	16	17	3	0	52	66
	Technique	43	13	42	8	38	11	0	0	123	32
	Commercial	0	1	0	0	3	1	0	0	3	2
	Non renseigné	9	10	12	19	32	16	0	0	53	45
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>237</b>	<b>145</b>
Ensemble	Tertiaire	296	426	270	295	17	19	3	0	586	740
	Technique	2 301	496	393	99	42	13	0	0	2 736	608
	Commercial	28	52	14	20	3	1	0	0	45	73
	Non renseigné	1 248	1 091	681	667	32	16	0	0	1 961	1 774
	<b>Total</b>	<b>3 873</b>	<b>2 065</b>	<b>1 358</b>	<b>1 081</b>	<b>94</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5 325</b>	<b>3 195</b>

\* Contrat aidé : Contrat de travail permettant à des personnes en difficultés, quelles qu'elles soient, de bénéficier d'un emploi.

Liste des contrats aidés : le contrat initiative emploi (CIE), le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CIRMA) et le contrat d'avenir (CAV).

*Handwritten notes:*  
 MF m  
 Che FTR  
 m Vn

**2 - CLASSIFICATION ET REMUNERATION**

2.1 Répartition de l'effectif par GF au 31/12/2013

Salariés statutaires

	GF	Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Exécution	1	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	2	5	2	7	28,6%	1	87	88	98,9%	6	69	75	92,0%
	3	3 838	1 339	5 177	25,3%	53	182	235	77,4%	3 891	1 521	5 412	28,1%
	4	3 902	986	4 888	20,2%	147	347	494	70,2%	4 049	1 333	5 382	24,8%
	5	4 691	957	5 648	16,9%	255	530	785	67,5%	4 946	1 487	6 433	23,1%
	6	4 605	675	5 280	12,8%	262	396	658	60,2%	4 867	1 071	5 938	18,0%
	<b>Total</b>	<b>17 041</b>	<b>3 259</b>	<b>20 300</b>	<b>18,9%</b>	<b>714</b>	<b>1 322</b>	<b>2 036</b>	<b>67,9%</b>	<b>17 755</b>	<b>5 481</b>	<b>23 236</b>	<b>23,6%</b>
Maîtrise	7	5 384	1 525	6 909	22,1%	415	605	1 020	59,3%	5 799	2 130	7 929	26,9%
	8	11 610	3 351	14 961	22,4%	836	1 015	1 851	61,5%	12 446	4 396	16 842	26,3%
	9	12 112	3 920	16 032	24,5%	890	1 478	2 368	62,4%	13 002	5 398	18 400	29,3%
	10	9 126	2 868	12 114	24,7%	786	1 148	1 934	60,0%	9 892	4 136	14 028	29,3%
	11	8 369	2 177	10 546	20,5%	562	634	1 196	95,0%	8 931	2 811	11 742	23,9%
	<b>Total</b>	<b>46 601</b>	<b>13 267</b>	<b>59 868</b>	<b>28,3%</b>	<b>3 229</b>	<b>4 380</b>	<b>7 609</b>	<b>58,9%</b>	<b>49 830</b>	<b>18 247</b>	<b>68 077</b>	<b>26,8%</b>
	Cadres	12	7 032	2 891	9 923	27,7%	232	235	467	50,3%	7 264	2 926	10 190
13		6 528	2 276	8 804	25,9%	231	235	466	50,4%	6 759	2 511	9 270	27,1%
14		4 728	1 483	6 211	23,9%	244	327	571	57,3%	4 972	1 818	6 790	26,7%
15		3 841	1 204	5 045	23,9%	222	298	520	57,3%	4 063	1 502	5 565	27,0%
16		2 703	928	3 631	25,5%	142	192	334	57,5%	2 845	1 120	3 965	28,2%
17		2 184	725	2 909	24,9%	90	124	214	57,9%	2 274	848	3 123	27,2%
18		1 598	462	2 060	22,4%	47	50	97	51,5%	1 645	512	2 157	23,7%
19		1 387	390	1 777	21,9%	26	25	51	48,0%	1 413	415	1 828	22,7%
<b>Total</b>	<b>30 001</b>	<b>10 159</b>	<b>40 160</b>	<b>25,3%</b>	<b>1 324</b>	<b>1 684</b>	<b>3 008</b>	<b>54,8%</b>	<b>31 125</b>	<b>11 843</b>	<b>42 968</b>	<b>27,5%</b>	
Cadres Sup. & Dir.	1 641	366	2 007	18,2%	9	11	20	55,0%	1 650	377	2 027	18,6%	
Sans GF	557	145	702	20,7%	468	282	750	37,6%	1 025	427	1 452	29,4%	
<b>Total</b>	<b>93 041</b>	<b>30 090</b>	<b>123 131</b>	<b>32,5%</b>	<b>5 038</b>	<b>5 181</b>	<b>10 219</b>	<b>50,9%</b>	<b>101 839</b>	<b>36 771</b>	<b>138 610</b>	<b>35,9%</b>	

GF  
M

MV  
Che FM

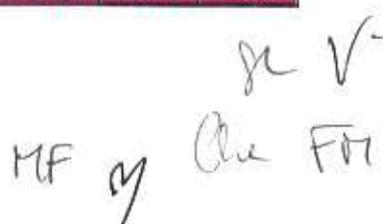
## 2 - CLASSIFICATION ET REMUNERATION

2.2 Répartition de l'effectif statutaire par NR au 31/12/2013

Salaires statutaires

NR	Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
30	31	20	51	39,2%	0	8	8	100,0%	31	28	59	47,5%
35	5	11	16	68,8%	0	5	5	100,0%	5	16	21	76,2%
40	375	105	480	21,9%	4	28	32	87,5%	379	133	512	28,0%
45	80	31	111	27,9%	3	17	20	85,0%	83	48	131	36,6%
50	2 209	711	2 920	24,3%	21	79	100	79,0%	2 230	790	3 020	26,2%
55	631	188	819	23,0%	15	47	62	75,8%	646	235	881	26,7%
60	1 358	470	1 828	25,7%	43	108	151	71,3%	1 401	578	1 979	29,2%
65	1 042	338	1 380	24,5%	30	96	126	76,2%	1 072	434	1 506	28,8%
70	1 299	394	1 693	23,3%	59	175	234	74,8%	1 358	569	1 927	29,5%
75	1 358	344	1 702	20,2%	75	200	275	72,7%	1 433	544	1 977	27,5%
80	1 721	495	2 216	22,3%	122	253	375	67,5%	1 843	748	2 591	28,9%
85	1 729	415	2 144	19,4%	116	233	349	66,8%	1 845	648	2 493	26,0%
90	4 760	1 316	6 076	21,7%	168	283	451	62,7%	4 928	1 599	6 527	24,5%
95	2 761	667	3 428	19,5%	154	236	390	60,5%	2 915	903	3 818	23,7%
100	3 387	802	4 189	19,1%	207	300	507	59,2%	3 594	1 102	4 696	23,5%
105	2 658	621	3 278	18,9%	184	287	471	60,9%	2 842	908	3 750	24,2%
110	3 284	739	4 023	18,4%	205	301	506	59,5%	3 489	1 040	4 529	23,0%
115	2 690	660	3 350	19,7%	182	246	428	57,5%	2 872	906	3 778	24,0%
120	4 330	1 053	5 383	19,5%	267	358	625	57,3%	4 597	1 411	6 008	23,5%
125	3 143	886	4 029	22,0%	205	302	507	59,8%	3 348	1 188	4 536	26,2%
130	3 452	897	4 349	20,6%	262	363	625	58,1%	3 714	1 260	4 974	25,3%
135	2 849	851	3 700	23,0%	242	361	603	59,9%	3 091	1 212	4 303	28,2%
140	3 586	1 020	4 606	22,1%	255	407	662	61,5%	3 841	1 427	5 268	27,1%
145	2 717	847	3 564	23,8%	192	367	559	65,7%	2 909	1 214	4 123	29,4%
150	2 948	853	3 801	22,4%	246	361	607	59,5%	3 194	1 214	4 408	27,5%
155	2 248	706	2 954	23,9%	165	263	428	61,4%	2 413	969	3 382	28,7%
160	2 914	983	3 897	25,2%	183	238	421	56,5%	3 097	1 221	4 318	28,3%
165	1 983	677	2 660	25,8%	147	186	333	55,9%	2 130	863	2 993	28,8%
170	2 602	948	3 550	26,7%	125	145	270	53,7%	2 727	1 093	3 820	28,6%
175	1 489	536	2 025	26,5%	87	100	187	53,5%	1 576	636	2 212	28,8%
180	2 557	945	3 502	27,0%	89	100	189	52,5%	2 646	1 045	3 691	28,3%
185	1 597	577	2 174	26,5%	84	79	163	48,5%	1 681	656	2 337	28,1%
190	1 919	703	2 622	26,8%	63	79	142	55,0%	1 982	782	2 764	28,3%
195	1 261	437	1 698	25,7%	74	56	130	43,1%	1 335	493	1 828	27,0%
200	1 850	713	2 563	27,8%	77	80	157	51,0%	1 927	793	2 720	29,2%
205	1 225	424	1 649	25,7%	56	54	110	49,1%	1 281	478	1 759	27,2%
210	1 407	479	1 886	25,4%	92	80	172	46,5%	1 499	559	2 058	27,2%
215	976	340	1 316	25,8%	47	62	109	56,9%	1 023	402	1 425	28,2%
220	1 339	440	1 779	24,7%	78	91	169	53,8%	1 417	531	1 948	27,3%
225	889	316	1 205	26,2%	74	62	136	45,6%	963	378	1 341	28,2%
230	1 034	336	1 370	24,5%	87	89	176	50,0%	1 121	425	1 546	27,5%
235	759	263	1 022	25,7%	61	77	138	53,6%	820	340	1 160	29,3%
240	1 032	356	1 388	25,6%	80	83	163	50,9%	1 112	439	1 551	28,3%
245	822	269	1 091	24,7%	41	97	138	70,3%	863	366	1 229	29,8%
250	916	284	1 200	23,7%	55	86	141	61,0%	971	370	1 341	27,6%
255	717	259	976	26,5%	63	88	151	58,3%	780	327	1 107	28,0%
260	859	287	1 146	25,0%	65	83	148	56,1%	924	370	1 294	28,6%
265	619	207	826	25,1%	64	77	141	54,6%	683	284	967	29,6%
270	894	232	1 126	20,6%	64	78	142	54,9%	798	310	1 108	28,8%
275	559	178	737	24,2%	48	47	95	49,5%	607	225	832	27,0%
280	641	198	839	23,6%	49	47	96	49,2%	690	245	935	26,2%
285	525	156	681	22,9%	44	35	79	44,3%	569	191	760	25,1%
290	503	174	677	25,7%	46	47	93	50,5%	549	221	770	28,7%
295	453	138	591	23,4%	50	31	81	38,3%	503	169	672	25,1%
300	491	151	642	23,5%	36	29	65	44,6%	527	180	707	25,5%
305	405	135	540	25,0%	30	24	54	44,4%	435	159	594	26,8%
310	371	121	492	24,6%	28	23	51	45,1%	399	144	543	26,0%
315	329	112	441	25,4%	18	12	30	40,0%	347	124	471	26,3%
320	332	86	418	20,6%	16	9	25	36,0%	348	95	443	21,4%
325	284	70	354	19,8%	13	12	25	48,0%	297	82	379	21,6%
330	294	70	364	19,2%	9	6	15	40,0%	303	76	379	20,1%
340	245	65	310	21,0%	8	9	17	47,1%	253	74	327	22,6%
350	216	50	266	18,8%	4	1	5	20,0%	220	51	271	18,8%
355	163	37	200	18,5%	1	3	4	75,0%	164	40	204	18,0%
360	138	21	159	13,2%	6	0	6	0,0%	144	21	165	10,3%
365	62	8	70	11,4%	2	2	4	50,0%	64	10	74	13,5%
370	64	10	74	13,5%	2	0	2	0,0%	66	10	76	13,2%
<b>Cadres Sup. &amp; Dir.</b>	<b>1 647</b>	<b>367</b>	<b>2 014</b>	<b>18,2%</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>55,0%</b>	<b>1 656</b>	<b>378</b>	<b>2 034</b>	<b>18,6%</b>
<b>Total</b>	<b>29 889</b>	<b>29 790</b>	<b>59 679</b>	<b>21,9%</b>	<b>5 697</b>	<b>7 092</b>	<b>12 789</b>	<b>55,5%</b>	<b>35 586</b>	<b>36 882</b>	<b>72 468</b>	<b>30,9%</b>

Exécution : NR 30 à 160  
 Matrise : NR 60 à 240  
 Cadres : NR 160 à 370

  
 MF M Que FOT

2 - CLASSIFICATION ET REMUNERATION

2.1 Montant moyen et éventail de la rémunération de base\* annuelle par catégorie avec nombre de salariés concernés au 31/12/2013

Salaires statutaires - temps complet

		Hommes			Femmes			Ecart Ancienneté moyenne	Ecart de Rém. H/F	% Ecart de Rém. H/F
		Nombre d'agents	Ancienneté moyenne (2)	Rémunération moyenne (3)	Nombre d'agents	Ancienneté moyenne (2)	Rémunération moyenne (3)			
Exécution	GF1	0		0,0	0		0,0			
	GF2	5	21,3	14 889,5	2	3,7	14 979,3	-17,7	89,5	-0,9%
	GF3	3 618	2,3	14 104,9	1 333	2,2	14 554,8	-5,1	88,7	-0,9%
	GF4	3 891	8,8	15 501,1	964	5,8	15 409,1	-1,1	89,8	-0,8%
	GF5	4 661	15,1	16 314,3	947	11,5	16 251,9	-1,8	89,3	-0,8%
	GF6	4 585	21,1	17 378,2	860	18,8	17 145,4	-2,3	89,7	-0,3%
Maîtrise	GF7	5 429	19,0	17 483,4	1 527	16,3	17 386,1	-0,5	89,3	-0,4%
	GF8	11 583	12,8	17 497,7	3 338	11,9	17 613,0	-6,7	100,1	0,7%
	GF9	11 999	17,1	19 225,3	3 879	16,5	19 431,8	-6,9	100,5	1,1%
	GF10	9 389	20,9	20 305,3	2 988	20,5	21 163,9	-2,0	100,8	0,3%
	GF11	8 392	23,9	22 332,3	2 174	22,3	23 210,1	-1,9	101,3	0,9%
	Cadres	GF12	7 024	15,0	24 039,0	2 661	10,9	24 300,0	-5,4	100,1
GF13		6 532	16,0	26 349,0	2 277	10,2	26 579,5	-4,8	100,4	1,4%
GF14		4 725	19,4	28 756,1	1 481	13,5	29 883,8	-4,0	101,2	1,8%
GF15		3 838	21,1	32 386,3	1 204	15,0	32 540,5	-4,0	100,2	1,0%
GF16		2 703	21,1	35 904,4	928	16,8	36 629,0	-4,3	100,2	1,0%
GF17		2 184	22,5	40 552,4	724	18,1	40 954,2	-4,4	100,1	1,0%
GF18		1 595	24,3	44 853,0	465	20,8	44 663,4	-1,9	100,1	-0,2%
GF19		1 385	27,0	50 584,7	389	23,0	49 670,6	-5,5	100,1	-1,8%
Cadres Sup. & Dir.		959	25,4	52 979,2	240	21,4	50 309,2	-2,8	99,0	-0,5%
Sans GF	955	16,0	39 145,5	145	11,8	38 569,5	-4,2	99,0	-0,8%	

(2) Ancienneté moyenne : Cumul de l'ancienneté des Femmes ou Hommes à temps complet / Le nombre de Femmes ou Hommes à temps complet  
(3) Rémunération de base moyenne : Montant de l'ensemble des rémunérations de base de l'ensemble des Femmes ou Hommes statutaires à temps

Salaires statutaires - temps partiel

		Hommes			Femmes			Ecart Ancienneté moyenne	Ecart de Rém. H/F	% Ecart de Rém. H/F
		Nombre d'agents ETP (1)	Ancienneté moyenne (2)	Rémunération moyenne (3)	Nombre d'agents ETP (1)	Ancienneté moyenne (2)	Rémunération moyenne (3)			
Exécution	GF1	0,0		0,0	0,0		0,0			
	GF2	0,9	34,7	16 633,9	36,9	3,4	27 260,3	-41,3	16 866,7	85,2%
	GF3	49,3	4,2	14 186,3	153,3	3,9	17 065,6	-6,3	120,3	16,8%
	GF4	130,4	13,2	17 505,5	282,7	8,8	18 153,0	-4,5	87,3	7,2%
	GF5	225,9	17,1	17 861,3	426,1	13,9	19 429,9	-5,1	109,8	10,8%
	GF6	236,9	19,9	15 990,3	334,9	18,1	19 849,2	-11,9	128,3	81,7%
Maîtrise	GF7	175,1	20,1	16 129,5	532,2	17,2	18 806,1	-12,9	116,6	17,3%
	GF8	582,5	10,1	16 991,0	897,7	17,8	19 263,4	-12,4	120,4	21,4%
	GF9	812,1	20,7	17 214,7	1 316,3	18,3	21 372,3	-12,4	109,6	24,2%
	GF10	707,4	21,2	17 384,6	1 346,2	20,0	22 501,3	-12,9	130,7	20,0%
	GF11	532,6	24,7	21 342,2	583,5	22,3	24 163,1	-12,4	109,9	13,3%
Cadres	GF12	217,8	22,9	20 701,3	215,4	20,2	25 358,3	-12,7	120,5	22,8%
	GF13	215,0	21,7	23 459,5	212,8	16,2	28 589,1	-12,9	120,3	20,8%
	GF14	222,5	21,5	24 779,2	295,5	15,1	31 353,0	-12,9	120,3	20,7%
	GF15	205,3	21,9	29 613,5	289,0	16,0	34 903,3	-12,9	120,7	17,8%
	GF16	133,3	22,9	35 060,7	178,0	17,8	38 827,5	-12,9	120,8	19,7%
	GF17	82,3	26,5	36 310,0	114,9	19,8	42 376,5	-12,9	120,9	18,7%
	GF18	43,8	27,4	40 189,2	44,6	19,9	48 126,8	-12,9	120,9	18,8%
	GF19	22,3	30,8	45 080,7	22,8	21,8	50 824,4	-12,9	120,7	17,6%
	Cadres Sup. & Dir.	4,1	32,1	56 651,2	9,1	15,6	48 426,5	-14,3	120,6	34,3%
Sans GF	490,4	15,9	39 488,5	287,5	13,0	39 554,2	-12,9	120,6	3,3%	

(1) ETP : Equivalent Temps Plein (ex : une personne ayant un contrat de travail hebdomadaire de 20 heures compte pour 0,57 au lieu de 1)  
(2) Ancienneté moyenne : Cumul de l'ancienneté des Femmes ou Hommes à temps partiel / Le nombre de Femmes ou Hommes à temps partiel  
(3) Rémunération de base moyenne : Montant de l'ensemble des rémunérations de base de l'ensemble des Femmes ou Hommes statutaires à temps

Salaires non statutaires (hors affectations) - temps complet

		Hommes			Femmes			Ecart Ancienneté moyenne	Ecart de Rém. H/F	% Ecart de Rém. H/F
		Nombre d'agents	Ancienneté moyenne (2)	Rémunération moyenne (3)	Nombre d'agents	Ancienneté moyenne (2)	Rémunération moyenne (3)			
Exécution		46	1,5	13 460,1	16	0,7	15 434,0	-12,9	110,5	16,7%
Maîtrise		38	1,1	17 390,7	38	1,2	18 560,7	-12,9	106,7	10,0%
Cadres		51	5,9	28 097,4	22	1,5	23 968,0	-12,9	108,5	14,5%
Cadres Sup. & Dir.		0	0,0	0,0	0	0,0	0,0			
Sans GF		135	2,8	19 288,1	76	1,1	17 962,7	-12,9	109,6	14,9%

(2) Ancienneté moyenne : Cumul de l'ancienneté des Femmes ou Hommes à temps complet / Le nombre de Femmes ou Hommes à temps complet  
(3) Rémunération de base moyenne : Montant de l'ensemble des rémunérations de base de l'ensemble des Femmes ou Hommes statutaires à temps

Salaires non statutaires (hors affectations) - temps partiel

		Hommes			Femmes			Ecart Ancienneté moyenne	Ecart de Rém. H/F	% Ecart de Rém. H/F
		Nombre d'agents ETP (1)	Ancienneté moyenne (2)	Rémunération moyenne (3)	Nombre d'agents ETP (1)	Ancienneté moyenne (2)	Rémunération moyenne (3)			
Exécution		4,5	3,3	11 718,9	6,1	16,6	16 375,0	-12,9	139,7	18,7%
Maîtrise		0,9	0,3	27 364,4	2,6	4,3	25 148,4	-12,9	106,6	10,0%
Cadres		2,5	5,2	28 997,7	0,0	0,0	0,0			
Cadres Sup. & Dir.		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
Sans GF		7,9	3,0	19 070,0	8,7	10,9	16 523,4	-12,9	102,1	4,0%

(1) ETP : Equivalent Temps Plein (ex : une personne ayant un contrat de travail hebdomadaire de 20 heures compte pour 0,57 au lieu de 1)  
(2) Ancienneté moyenne : Cumul de l'ancienneté des Femmes ou Hommes à temps partiel / Le nombre de Femmes ou Hommes à temps partiel  
(3) Rémunération de base moyenne : Montant de l'ensemble des rémunérations de base de l'ensemble des Femmes ou Hommes statutaires à temps

\* Rémunération de base : La rémunération de base correspond au coefficient hiérarchique multiplié par le SSB et n'inclut donc ni l'ancienneté, ni la majoration résidentielle, ni le 13e mois. Elle est indépendante du temps de travail. Cf accord Egalité Professionnelle

SC V1  
Che F01  
DF 09

## 2 - CLASSIFICATION ET REMUNERATION

2.4 Montant moyen et éventail de la rémunération variable individuelle\* annuelle liée à la performance par collègue avec  
ATTENTION : Ne sont pris en compte que les salariés présents, pour lesquels l'historique des douze mois de salaires est disponible au 31/12/2013

### Salariés statutaires - temps complet

		Hommes				Femmes			
		Nombre d'agents	Rémunération Variable moyenne (4)	Rémunération principale moyenne	Ratio rémun variable/rém principale	Nombre d'agents	Rémunération Variable moyenne (4)	Rémunération principale moyenne	Ratio rémun variable/rém principale
Exécution	GF1	0	0,0	0,0		0			
	GF2	0	0,0	0,0		2	770,0	26 112,1	2,8%
	GF3	448	669,2	21 426,0	3,1%	454	1 330,9	22 668,2	5,9%
	GF4	500	694,1	22 920,0	3,0%	352	1 368,1	22 683,2	6,0%
	GF5	698	687,2	23 982,7	2,9%	398	1 164,9	23 810,8	4,9%
	GF6	661	665,5	26 862,0	2,8%	256	1 141,0	25 973,5	4,4%
	<b>Total</b>	<b>2 307</b>	<b>673,0</b>	<b>24 090,3</b>	<b>2,4%</b>	<b>1 462</b>	<b>1 260,7</b>	<b>22 943,2</b>	<b>4,3%</b>
Maîtrise	GF7	1 201	669,6	28 294,3	2,4%	563	1 116,0	27 052,2	4,1%
	GF8	3 326	644,4	27 591,4	2,3%	1 162	1 005,1	27 796,9	3,6%
	GF9	4 490	743,5	31 968,5	2,3%	1 728	1 059,4	31 876,4	3,3%
	GF10	3 959	904,2	35 270,7	2,6%	1 659	1 300,3	35 709,3	3,6%
	GF11	4 547	1 060,2	39 916,8	2,7%	1 274	1 685,6	39 854,2	4,2%
		<b>Total</b>	<b>17 523</b>	<b>836,7</b>	<b>33 054,4</b>	<b>2,8%</b>	<b>5 386</b>	<b>1 242,2</b>	<b>32 296,8</b>
Cadres	GF12	3 585	2 433,1	41 359,3	6,9%	1 396	2 550,9	40 257,5	6,3%
	GF13	3 937	3 465,3	45 263,7	7,7%	1 395	3 503,2	43 245,2	6,1%
	GF14	2 936	4 283,0	51 250,0	8,4%	930	4 317,4	49 129,8	8,8%
	GF15	2 360	5 094,4	58 622,6	8,7%	753	5 091,1	56 180,2	8,1%
	GF16	1 685	6 092,0	64 841,7	9,4%	598	5 967,8	63 096,5	9,5%
	GF17	1 349	6 973,0	72 814,0	8,6%	474	7 068,5	69 737,9	10,1%
	GF18	1 021	8 298,8	80 521,1	10,3%	298	8 247,5	78 561,3	10,5%
	GF19	924	9 738,1	90 777,1	10,7%	239	9 684,3	87 736,2	11,0%
	<b>Total</b>	<b>17 197</b>	<b>4 725,9</b>	<b>55 544,9</b>	<b>8,3%</b>	<b>6 083</b>	<b>4 601,7</b>	<b>52 354,4</b>	<b>8,9%</b>
<b>Cadres Sup. &amp; Dir.</b>	930	29 240,2	115 198,2	24,5%	234	25 121,5	106 120,6	23,7%	
<b>Sans GF</b>	499	6 357,3	65 382,2	9,7%	121	5 993,3	60 523,1	9,9%	
	<b>Ensemble</b>	<b>59 859</b>	<b>1 333,3</b>	<b>65 429,3</b>	<b>7,3%</b>	<b>14 166</b>	<b>1 105,7</b>	<b>61 323,3</b>	<b>7,4%</b>

Nombre d'Agents Femmes ou Hommes statutaires à temps complet

(4) Rémunération principale moyenne : montant de l'ensemble des rémunérations principales de l'ensemble des Femmes ou Hommes statutaires à temps complet / Nombre d'Agents Femmes ou Hommes statutaires à temps complet

### Salariés statutaires - temps partiel

		Hommes				Femmes			
		Nombre d'agents	Rémunération Variable moyenne (4)	Rémunération principale moyenne	Ratio rémun variable/rém principale	Nombre d'agents	Rémunération Variable moyenne (4)	Rémunération principale moyenne	Ratio rémun variable/rém principale
Exécution	GF1	0,0				0,0			
	GF2	0,0				34,3	704,6	26 071,3	2,7%
	GF3	15,4	575,0	20 880,4	2,8%	60,8	1 240,8	22 375,7	5,5%
	GF4	46,8	666,3	23 381,9	2,8%	106,0	1 410,3	22 733,7	6,2%
	GF5	87,6	688,6	25 492,6	2,7%	199,3	1 628,1	23 686,9	6,9%
	GF6	78,8	752,4	28 062,4	2,7%	137,1	1 252,0	26 855,6	4,7%
	<b>Total</b>	<b>223,6</b>	<b>698,4</b>	<b>25 633,9</b>	<b>2,7%</b>	<b>519,5</b>	<b>1 398,8</b>	<b>23 305,1</b>	<b>4,7%</b>
Maîtrise	GF7	117,0	806,7	28 510,2	2,6%	218,5	1 221,1	28 906,8	4,9%
	GF8	215,8	738,3	28 670,4	2,6%	382,1	1 018,0	28 971,4	3,5%
	GF9	349,7	804,6	32 214,6	2,5%	705,7	1 028,4	32 290,7	3,2%
	GF10	350,6	890,5	34 437,4	2,6%	677,9	1 200,5	35 022,3	3,4%
	GF11	335,4	1 140,9	39 143,1	2,9%	396,2	1 546,1	38 713,7	4,9%
		<b>Total</b>	<b>1 369</b>	<b>808,3</b>	<b>37 996,4</b>	<b>2,8%</b>	<b>2 380</b>	<b>1 179,8</b>	<b>32 180,9</b>
Cadres	GF12	121,9	2 645,7	42 225,9	6,5%	145,2	3 060,8	41 801,8	7,3%
	GF13	136,0	3 320,1	46 330,5	7,2%	137,5	3 354,6	44 936,5	7,5%
	GF14	132,2	3 729,5	51 910,7	7,2%	200,5	3 838,1	51 345,3	7,5%
	GF15	123,0	4 494,8	58 493,9	7,7%	178,5	4 698,0	56 514,8	8,3%
	GF16	89,0	5 915,1	66 842,7	6,8%	114,2	5 619,4	62 468,0	9,0%
	GF17	54,3	6 338,3	75 145,0	6,4%	77,9	7 262,5	69 724,4	10,4%
	GF18	27,8	7 758,7	81 814,3	6,9%	34,3	8 391,2	77 969,2	10,8%
	GF19	16,2	9 358,0	93 313,7	10,0%	15,2	9 728,0	86 494,0	11,2%
	<b>Total</b>	<b>700</b>	<b>4 355,5</b>	<b>56 440,7</b>	<b>7,3%</b>	<b>601</b>	<b>4 602,1</b>	<b>52 101,4</b>	<b>8,5%</b>
<b>Cadres Sup. &amp; Dir.</b>	5,4	39 212,7	140 280,8	28,0%	7,4	21 620,3	94 044,3	23,0%	
<b>Sans GF</b>	429,5	5 883,9	58 492,8	10,1%	255,5	5 634,3	57 400,6	9,8%	
	<b>Ensemble</b>	<b>2 722</b>	<b>2 897,3</b>	<b>42 860,7</b>	<b>7,1%</b>	<b>1 936</b>	<b>2 270,2</b>	<b>39 293,3</b>	<b>8,0%</b>

(1) ETP : Equivalent Temps Plein (ex : une personne ayant un contrat de travail hebdomadaire de 20 heures compte pour 0,57 au lieu de 1).

(2) Rémunération variable individuelle moyenne : Montant de l'ensemble des rémunérations variables de l'ensemble des Femmes ou Hommes

(3) Rémunération principale moyenne : montant de l'ensemble des rémunérations principales de l'ensemble des femmes ou hommes statutaires à

\* Rémunération variable individuelle : La rémunération variable prise en compte est celle liée à la performance individuelle : bonus, prime de résultat, rémunération de la performance contractualisée

\* Rémunération principale : Rémunération brute sur 13 mois, incluant majoration résidentielle et ancienneté => correspond à la rubrique de paie

KUN  
DF M Che FOT

**3. CLASSIFICATION ET REMUNERATION**

3.3 Niveau moyen et écart de la rémunération complémentaire\* annuelle par colonne des grades de salariés.  
 Attention : Ne sont pris en compte que les salariés présents, pour lesquels l'historique des 360 jours de salaires est disponible au 31/12/2019 (salaires statutaires, temps complet)

		Hommes			Femmes			Ecart Ancienneté moyenne	Ecart de Rem. HF	% Ecart de Rem. HF
		Nombre d'agents	Ancienneté moyenne (3)	Rémunération Complémentaire moyenne (4)	Nombre d'agents	Ancienneté moyenne (3)	Rémunération Complémentaire moyenne (4)			
Exécution	GF1	0			0			0,0	0,0	
	GF2	4	25,2	1 396,3	2	3,7	1 628,9	11,6	913,3	65,3%
	GF3	2 624	2,7	4 973,3	990	2,6	3 892,3	-0,8	-981,0	-24,3%
	GF4	3 015	7,6	7 473,4	730	6,3	3 102,1	-4,5	-4 371,3	-58,4%
	GF5	4 029	15,1	7 473,2	731	11,6	2 771,2	-4,8	-4 702,0	-63,0%
	GF6	3 977	21,9	7 634,3	532	15,5	2 520,7	-5,2	-5 113,6	-67,0%
Maîtrise	GF7	4 343	20,9	7 235,8	1 198	17,0	3 213,3	-4,0	-4 022,5	-55,6%
	GF8	8 959	13,6	7 075,2	2 269	13,7	3 203,7	-3,7	-3 871,5	-54,7%
	GF9	9 458	18,2	8 754,1	2 651	18,2	3 807,2	-4,9	-4 947,0	-56,5%
	GF10	7 283	21,5	9 585,4	2 295	21,4	4 194,8	-5,4	-5 390,6	-56,3%
	GF11	6 336	24,4	11 991,5	1 686	23,0	5 054,8	-6,4	-6 936,7	-57,9%
	Total	39 336	16,3	9 237,3	9 333	16,3	3 748,3	-2,6	-5 489,0	-59,5%
Cadres	GF12	4 868	17,6	9 976,5	1 676	12,2	5 604,5	-2,4	-4 372,0	-43,7%
	GF13	4 676	17,0	12 537,5	1 342	11,2	8 243,7	-8,8	-4 293,8	-33,9%
	GF14	3 356	20,4	13 076,1	1 012	15,0	9 178,1	-1,4	-3 898,0	-29,8%
	GF15	2 781	21,9	13 980,0	820	16,4	10 164,7	-1,5	-3 815,3	-27,3%
	GF16	1 368	21,5	15 341,3	641	17,3	11 120,4	-4,2	-4 220,9	-27,5%
	GF17	1 539	23,1	16 033,4	493	19,1	12 715,5	-4,0	-3 317,9	-20,6%
	GF18	1 224	24,9	18 120,8	318	22,3	13 484,5	-5,0	-4 636,3	-25,6%
	GF19	1 128	27,6	21 841,5	293	24,1	17 009,9	-3,2	-4 831,6	-22,1%
	Cadres Sup. & Dir.	1 244	20,3	40 985,0	260	22,6	31 225,7	-8,3	-9 759,3	-23,8%
Sans GF	509	16,3	10 383,2	122	12,5	3 660,6	-3,8	-6 722,6	-64,9%	

(3) Ancienneté moyenne : Cumul de l'ancienneté des Femmes ou Hommes à temps complet / Le nombre de Femmes ou Hommes à temps complet  
 (4) Rémunération complémentaire moyenne : Montant de l'ensemble des rémunérations complémentaires (primes liées à la résidence, aux horaires et à la fonction) de l'ensemble des femmes ou hommes à temps complet / Nombre de salaires femmes ou hommes à temps complet

Salaires statutaires (temps partiel)

		Hommes			Femmes			Ecart Ancienneté moyenne	Ecart de Rem. HF	% Ecart de Rem. HF
		Nombre d'agents ETP (2)	Ancienneté moyenne (3)	Rémunération Complémentaire moyenne (4)	Nombre d'agents ETP (2)	Ancienneté moyenne (3)	Rémunération Complémentaire moyenne (4)			
Exécution	GF1	0,0			0,0			0,0	0,0	
	GF2	0,9	14,7	5 223,0	36,9	3,4	1 344,8	-11,3	-3 878,2	-74,3%
	GF3	43,7	4,3	4 392,6	134,9	3,6	4 343,1	-0,3	-868,5	-19,8%
	GF4	109,1	14,0	3 480,5	246,9	8,9	4 365,2	-5,1	-8 415,4	-242,3%
	GF5	199,0	16,0	7 523,7	372,9	13,7	1 494,8	-4,3	-6 028,9	-80,3%
	GF6	180,2	22,1	7 347,2	286,0	18,4	1 583,3	-8,7	-5 763,9	-78,5%
Maîtrise	GF7	279,8	21,4	5 754,5	433,7	17,8	3 563,5	-7,6	-2 191,0	-38,2%
	GF8	452,1	19,3	5 252,1	769,3	18,2	3 764,0	-1,5	-1 488,1	-28,5%
	GF9	573,1	21,4	7 868,3	1 134,9	19,7	4 510,5	-6,7	-3 357,8	-42,8%
	GF10	464,3	21,1	9 254,3	877,2	20,1	4 985,8	-6,2	-4 268,5	-46,1%
	GF11	403,3	24,8	11 779,4	479,9	22,4	5 809,8	-8,4	-5 969,6	-61,7%
	Total	2 742,5	18,2	9 237,3	15 665,8	16,3	3 748,3	-1,9	-5 489,0	-59,5%
Cadres	GF12	142,2	23,3	8 475,3	167,3	21,8	6 970,2	-6,5	-1 505,1	-17,8%
	GF13	151,5	22,2	9 475,3	163,7	17,4	7 579,1	-1,9	-1 896,2	-20,0%
	GF14	145,4	23,2	11 568,3	227,9	15,4	9 430,2	-7,8	-2 138,1	-23,6%
	GF15	139,8	22,3	12 040,9	209,5	16,1	10 031,0	-6,2	-2 009,9	-16,7%
	GF16	32,1	23,7	12 589,2	134,4	17,7	10 529,0	-6,0	-2 060,2	-17,2%
	GF17	57,7	27,9	13 237,4	57,6	20,1	10 849,2	-7,0	-2 388,2	-18,0%
	GF18	28,1	26,7	16 429,9	28,8	19,4	12 671,8	-6,3	-3 758,1	-22,9%
	GF19	19,0	30,8	17 824,1	16,1	21,4	15 731,5	-6,7	-2 092,6	-11,8%
	Cadres Sup. & Dir.	5,9	25,0	31 902,0	8,2	14,5	17 005,3	-16,5	-14 896,7	-87,3%
Sans GF	434,1	18,0	11 581,0	258,4	13,9	10 749,5	-4,1	-7 831,5	-68,3%	

(2) ETP : Equivalent Temps Plein (ex : une personne ayant un contrat de travail hebdomadaire de 20 heures compte pour 0,57 au lieu de 1)  
 (3) Ancienneté moyenne : Cumul de l'ancienneté des Femmes ou Hommes à temps partiel / Le nombre de Femmes ou Hommes à temps partiel  
 (4) Rémunération complémentaire moyenne : Montant de l'ensemble des rémunérations complémentaires (primes liées à la résidence, aux horaires et à la fonction) de l'ensemble des femmes ou hommes à temps complet / Nombre de salaires femmes ou hommes à temps complet

Salaires non statutaires (hors absents) (temps partiel)

	Hommes			Femmes			Ecart Ancienneté moyenne	Ecart de Rem. HF	% Ecart de Rem. HF
	Nombre d'agents	Ancienneté moyenne (3)	Rémunération Complémentaire moyenne (4)	Nombre d'agents	Ancienneté moyenne (3)	Rémunération Complémentaire moyenne (4)			
Exécution	27	4,7	1 796,5	13	8,8	1 615,0	-1,1	-181,5	-10,1%
Maîtrise	22	3,1	1 479,7	31	3,4	2 390,2	0,3	910,5	61,6%
Cadres	82	4,0	8 609,8	53	5,4	8 474,3	-0,1	-135,5	-1,6%
Cadres Sup. & Dir.	100	6,0	55 934,7	48	4,7	40 885,2	-1,3	-15 049,5	-27,1%

(3) Ancienneté moyenne : Cumul de l'ancienneté des Femmes ou Hommes à temps complet / Le nombre de Femmes ou Hommes à temps complet  
 (4) Rémunération complémentaire moyenne : Montant de l'ensemble des rémunérations complémentaires (primes liées à la résidence, aux horaires et à la fonction) de l'ensemble des femmes ou hommes à temps complet / Nombre de salaires femmes ou hommes à temps complet

Salaires non statutaires (hors absents) (temps partiel)

	Hommes			Femmes			Ecart Ancienneté moyenne	Ecart de Rem. HF	% Ecart de Rem. HF
	Nombre d'agents ETP (2)	Ancienneté moyenne (3)	Rémunération Complémentaire moyenne (4)	Nombre d'agents ETP (2)	Ancienneté moyenne (3)	Rémunération Complémentaire moyenne (4)			
Exécution	6,3	9,0	936,2	25,5	18,4	1 762,7	8,4	826,5	46,9%
Maîtrise	0,0			2,6	7,6	1 147,1	7,6	1 147,1	100,0%
Cadres	5,3	4,4	3 085,7	5,4	13,3	8 104,7	8,0	5 019,0	62,5%
Cadres Sup. & Dir.	4,0	9,9	61 795,1	1,4					

(2) ETP : Equivalent Temps Plein (ex : une personne ayant un contrat de travail hebdomadaire de 20 heures compte pour 0,57 au lieu de 1)  
 (3) Ancienneté moyenne : Cumul de l'ancienneté des Femmes ou Hommes à temps partiel / Le nombre de Femmes ou Hommes à temps partiel  
 (4) Rémunération complémentaire moyenne : Montant de l'ensemble des rémunérations complémentaires (primes liées à la résidence, aux horaires et à la fonction) de l'ensemble des femmes ou hommes à temps complet / Nombre de salaires femmes ou hommes à temps complet

\* Rémunération complémentaire : La rémunération complémentaire regroupe toutes les primes liées à la résidence, aux horaires, et à la fonction.

Handwritten notes: "de V1", "de F1", "de F11"

## 2 - CLASSIFICATION ET REMUNERATION

2.6 Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations principales au 31/12/2013

Nombre de Femmes sur les dix plus hautes rémunérations	1
--	---

21F  
y  
22 V1  
Che  
ATI

### 3 - PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1 Nombre de recrutements externes par collège et par type de diplôme du 01/01/2013 au 31/12/2013

#### Salariés statutaires

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	BEP, CAP, s	38	15	53	28,3%	0	0	0		38	15	53	28,3%
	Bac Pro	737	194	931	20,8%	0	2	2	100,0%	737	196	933	21,0%
	Bac Techniq	134	98	232	42,2%	0	5	5	100,0%	134	103	237	43,5%
	Bac Général	46	60	106	56,6%	0	1	1	100,0%	46	61	107	57,0%
	Non renseign	543	171	714	24,0%	1	3	4	75,0%	544	174	718	24,2%
<b>Total</b>	<b>1 498</b>	<b>583</b>	<b>2 081</b>	<b>38,9%</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>91,7%</b>	<b>1 499</b>	<b>594</b>	<b>2 093</b>	<b>39,8%</b>	
Maîtrise	BTS / DUT	1 250	315	1 565	20,1%	3	7	10	70,0%	1 253	322	1 575	20,4%
	Licence	301	113	414	27,3%	0	0	0		301	113	414	27,3%
	Master 1	1	2	3	66,7%	0	0	0		1	2	3	66,7%
	Autre	183	61	244	25,0%	0	0	0		183	61	244	25,0%
	Non renseign	445	334	779	42,9%	3	7	10	70,0%	448	341	789	43,2%
<b>Total</b>	<b>2 180</b>	<b>825</b>	<b>3 005</b>	<b>37,8%</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>70,0%</b>	<b>2 186</b>	<b>836</b>	<b>3 022</b>	<b>38,2%</b>	
Cadres	Master 2	163	168	331	50,8%	1	1	2	50,0%	164	169	333	50,8%
	Ingénieur	715	268	983	27,3%	9	5	14	35,7%	724	273	997	27,4%
	Ecole de Co	29	22	51	43,1%	0	0	0		29	22	51	43,1%
	Autre	153	106	259	40,9%	0	3	3	100,0%	153	109	262	41,6%
	Non renseign	228	103	329	31,3%	7	2	9	22,2%	233	105	338	31,1%
<b>Total</b>	<b>1 288</b>	<b>667</b>	<b>1 955</b>	<b>34,2%</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>39,3%</b>	<b>1 305</b>	<b>678</b>	<b>1 983</b>	<b>34,7%</b>	
Cadres Sup. & Dir.	Master 2	1	1	2	50,0%	0	0	0		1	1	2	50,0%
	Ingénieur	7	0	7	0,0%	0	0	0		7	0	7	0,0%
	Ecole de Co	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Autre	2	0	2	0,0%	0	0	0		2	0	2	0,0%
	Non renseign	1	3	4	75,0%	0	0	0		1	3	4	75,0%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>26,7%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>26,7%</b>	
<b>Total</b>	<b>4 975</b>	<b>2 034</b>	<b>7 009</b>	<b>29,0%</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>60,0%</b>	<b>4 999</b>	<b>2 070</b>	<b>7 069</b>	<b>29,1%</b>	

#### Salariés non statutaires - CDI

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	BEP, CAP, s	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Bac Pro	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Bac Techniq	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Bac Général	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Non renseign	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
Maîtrise	BTS / DUT	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Licence	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Master 1	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Autre	1	0	1	0,0%	0	0	0		1	0	1	0,0%
	Non renseign	2	1	3	33,3%	0	1	1	100,0%	2	2	4	50,0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25,0%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>40,0%</b>	
Cadres	Master 2	0	0	0		0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
	Ingénieur	2	3	5	60,0%	0	0	0		2	3	5	60,0%
	Ecole de Co	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Autre	4	2	6	33,3%	0	1	1	100,0%	4	3	7	42,9%
	Non renseign	7	7	14	50,0%	3	3	6	50,0%	10	10	20	50,0%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>48,0%</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>62,5%</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>52,9%</b>	
Cadres Sup. & Dir.	Master 2	10	12	22	54,5%	2	0	2	0,0%	12	12	24	50,0%
	Ingénieur	3	0	3	0,0%	0	0	0		3	0	3	0,0%
	Ecole de Co	6	1	7	14,3%	1	0	1	0,0%	7	1	8	12,5%
	Autre	2	2	4	50,0%	0	0	0		2	2	4	50,0%
	Non renseign	5	3	8	37,5%	0	0	0		5	3	8	37,5%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>44</b>	<b>40,9%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>47</b>	<b>38,3%</b>	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>21</b>	<b>63</b>	<b>42,9%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>63</b>	<b>40,0%</b>	

21/6  
 M  
 J.L. V  
 Che. FTI

Salariés non statutaires (hors alternants) : CDD

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	BEP, CAP, s	8	5	13	38,5%	5	2	7	28,6%	13	7	20	35,0%
	Bac Pro	13	4	17	23,5%	0	0	0	0,0%	13	4	17	23,5%
	Bac Techniq	8	2	10	20,0%	1	0	1	0,0%	9	2	11	18,2%
	Bac Général	0	8	8	100,0%	0	2	2	100,0%	0	10	10	100,0%
	Non renseign	60	37	97	38,1%	1	17	18	94,4%	61	54	115	47,8%
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>56</b>	<b>145</b>	<b>38,6%</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>75,0%</b>	<b>96</b>	<b>77</b>	<b>173</b>	<b>44,5%</b>
Maîtrise	BTS / DUT	95	98	193	50,8%	2	5	7	71,4%	97	103	200	51,5%
	Licence	5	7	12	58,3%	0	0	0	0,0%	5	7	12	58,3%
	Master 1	4	4	8	50,0%	0	0	0	0,0%	4	4	8	50,0%
	Autre	5	2	7	28,6%	0	0	0	0,0%	5	2	7	28,6%
	Non renseign	32	13	45	28,9%	1	0	1	0,0%	33	13	46	28,3%
	<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>124</b>	<b>265</b>	<b>46,8%</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>62,5%</b>	<b>144</b>	<b>129</b>	<b>273</b>	<b>45,1%</b>
Cadres	Master 2	89	55	144	38,2%	1	2	3	66,7%	90	57	147	38,8%
	Ingénieur	10	3	13	23,1%	0	0	0	0,0%	10	3	13	23,1%
	Ecole de Co	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autre	7	4	11	36,4%	0	0	0	0,0%	7	4	11	36,4%
	Non renseign	10	9	19	47,4%	4	2	6	33,3%	14	11	25	44,0%
	<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>71</b>	<b>187</b>	<b>38,5%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>44,4%</b>	<b>121</b>	<b>75</b>	<b>196</b>	<b>39,3%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Master 2	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Ingénieur	4	5	9	55,6%	0	0	0	0,0%	4	5	9	55,6%
	Ecole de Co	13	4	17	23,5%	0	0	0	0,0%	13	4	17	23,5%
	Autre	1	1	2	50,0%	0	0	0	0,0%	1	1	2	50,0%
	Non renseign	3	1	4	25,0%	1	0	1	0,0%	4	1	5	20,0%
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>34,4%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>33,3%</b>
	<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>282</b>	<b>669</b>	<b>41,7%</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>48</b>	<b>85,2%</b>	<b>395</b>	<b>292</b>	<b>687</b>	<b>41,3%</b>

Ensemble des Salariés

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	BEP, CAP, s	48	29	77	36,3%	5	2	7	28,6%	53	31	84	36,9%
	Bac Pro	750	198	948	20,9%	0	2	2	100,0%	750	200	950	21,1%
	Bac Techniq	142	100	242	41,3%	1	5	6	83,3%	143	105	248	42,3%
	Bac Général	46	68	114	59,7%	0	3	3	100,0%	46	71	117	68,7%
	Non renseign	603	289	892	29,8%	2	20	22	90,9%	605	229	834	27,4%
	<b>Total</b>	<b>1.592</b>	<b>684</b>	<b>2.276</b>	<b>27,2%</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	<b>80,0%</b>	<b>1.600</b>	<b>735</b>	<b>2.335</b>	<b>26,8%</b>
Maîtrise	BTS / DUT	1.345	413	1.758	23,5%	5	12	17	70,6%	1.350	425	1.775	23,9%
	Licence	306	128	434	28,3%	0	0	0	0,0%	306	128	434	28,2%
	Master 1	5	6	11	54,5%	0	0	0	0,0%	5	6	11	54,5%
	Autre	109	63	172	25,0%	0	0	0	0,0%	109	63	172	25,0%
	Non renseign	479	348	827	42,1%	4	8	12	66,7%	483	356	839	42,4%
	<b>Total</b>	<b>2.244</b>	<b>960</b>	<b>3.204</b>	<b>30,0%</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>68,8%</b>	<b>2.253</b>	<b>971</b>	<b>3.224</b>	<b>30,4%</b>
Cadres	Master 2	292	223	515	46,9%	2	4	6	66,7%	294	227	521	47,2%
	Ingénieur	727	274	1.001	27,4%	9	5	14	35,7%	736	279	1.015	27,5%
	Ecole de Co	29	22	51	43,1%	0	0	0	0,0%	29	22	51	43,1%
	Autre	164	112	276	40,6%	0	4	4	100,0%	164	116	280	41,4%
	Non renseign	243	119	362	32,9%	14	7	21	33,3%	257	126	383	32,9%
	<b>Total</b>	<b>1.435</b>	<b>760</b>	<b>2.195</b>	<b>35,5%</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>45</b>	<b>44,4%</b>	<b>1.460</b>	<b>770</b>	<b>2.230</b>	<b>34,5%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Master 2	11	13	24	54,2%	2	0	2	0,0%	13	13	26	50,0%
	Ingénieur	14	5	19	26,3%	0	0	0	0,0%	14	5	19	26,3%
	Ecole de Co	19	5	24	20,8%	1	0	1	0,0%	20	5	25	20,0%
	Autre	5	3	8	37,5%	0	0	0	0,0%	5	3	8	37,5%
	Non renseign	9	7	16	43,8%	1	0	1	0,0%	10	7	17	41,2%
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>33</b>	<b>91</b>	<b>38,3%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,0%</b>	<b>62</b>	<b>33</b>	<b>95</b>	<b>38,9%</b>
	<b>Total</b>	<b>3.384</b>	<b>2.327</b>	<b>5.711</b>	<b>30,2%</b>	<b>49</b>	<b>72</b>	<b>121</b>	<b>81,0%</b>	<b>3.433</b>	<b>2.399</b>	<b>5.832</b>	<b>30,3%</b>

OLF m che FTI PL UN

### 3 - PARCOURS PROFESSIONNEL

3.2 Nombre de promotions de GF par collège du 01/01/2013 au 31/12/2013

Salariés statutaires

	Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Exécution	2 909	723	3 632	19,9%	161	245	406	60,3%	3 070	968	4 038	24,0%
Maîtrise	6 029	1 672	7 701	21,7%	405	853	1 258	61,7%	6 434	2 325	8 759	26,5%
Cadres	4 175	1 461	5 636	25,9%	104	195	299	65,2%	4 279	1 656	5 935	27,9%
Cadres Sup	101	31	132	23,5%	1	2	3	66,7%	102	33	135	24,4%
<b>Total</b>	<b>13 214</b>	<b>3 987</b>	<b>17 201</b>	<b>22,7%</b>	<b>671</b>	<b>1 395</b>	<b>2 066</b>	<b>62,9%</b>	<b>13 885</b>	<b>4 381</b>	<b>18 267</b>	<b>26,4%</b>

Remarque : La promotion est accordée au collège de départ

3.3 Nombre de gains de NR par collège au 1er janvier 2013

Salariés statutaires

	Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Exécution	4 372	888	5 260	16,9%	161	319	480	66,5%	4 533	1 207	5 740	21,0%
Maîtrise	12 733	3 779	16 512	22,9%	686	1 355	2 041	66,4%	13 419	5 134	18 553	27,7%
Cadres	9 623	3 139	12 762	24,6%	548	626	1 174	53,3%	10 171	3 765	13 936	27,0%
Cadres Sup	302	76	378	20,1%	3	4	7	57,1%	305	80	385	20,8%
<b>Total</b>	<b>27 030</b>	<b>7 982</b>	<b>34 912</b>	<b>22,9%</b>	<b>1 398</b>	<b>2 304</b>	<b>3 702</b>	<b>62,2%</b>	<b>28 428</b>	<b>10 169</b>	<b>38 597</b>	<b>26,4%</b>

DTG  
 M  
 de V  
 Che FTI

### 3 - PARCOURS PROFESSIONNEL

#### 3.4 Temps de passage moyen par GF (en mois) au 31/12/2013

##### Salariés statutaires

	Salariés à Temps Complet			Salariés à Temps Partiel		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Exécution</b>	66	55	64	72	61	65
<b>Maîtrise</b>	58	62	59	53	65	60
<b>Cadres</b>	47	42	45	51	49	50
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>59</b>

Remarque : Temps moyen passé dans le GF précédent

22F M 82 V 1  
Che FT

### 3 - PARCOURS PROFESSIONNEL

#### 3.5 Temps de passage moyen par NR (en mois) au 31/12/2013

##### Salariés statutaires

	Salariés à Temps Complet			Salariés à Temps Partiel		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Exécution	23	21	23	25	23	24
Maîtrise	22	22	22	20	24	22
Cadres	18	17	18	19	20	19
Cadres Sup	17	16	17	3	1	18
Total	21	20	21	21	23	22

Remarque : Temps moyen passé dans le NR précédent

ALF  
m  
de UN  
Che FT7

3 - PARCOURS PROFESSIONNEL

3.8 Nombres de départs par collège et par motif au 01/01/2013 au 31/12/2013

Salariés statutaires

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	Mise à la retraite	10	0	10	0,0%	1	2	3	66,7%	11	2	13	15,4%
	Décès	29	4	33	12,1%	0	1	1	100,0%	29	5	34	14,7%
	Démissions	40	15	55	27,3%	5	1	6	16,7%	45	16	61	26,2%
	Départs à la retraite	500	91	591	15,4%	25	27	52	51,9%	525	118	643	18,4%
	Invalidité***	5	5	10	50,0%	0	0	0		5	5	10	50,0%
	Rupture Convent	3	3	6	50,0%	0	1	1	100,0%	3	4	7	42,9%
	Autres	140	81	221	36,7%	9	42	51	84,0%	149	123	272	45,2%
	<b>Total</b>	<b>720</b>	<b>199</b>	<b>919</b>	<b>27,3%</b>	<b>45</b>	<b>78</b>	<b>123</b>	<b>63,4%</b>	<b>765</b>	<b>277</b>	<b>1042</b>	<b>36,2%</b>
Maîtrise	Mise à la retraite	19	5	24	20,8%	4	1	5	20,0%	23	6	29	20,7%
	Décès	62	16	78	20,8%	3	4	7	57,1%	65	20	85	23,5%
	Démissions	81	16	97	18,5%	9	6	15	40,0%	90	22	112	19,6%
	Départs à la retraite	1 974	416	2 390	17,4%	152	131	283	46,3%	2 126	547	2 673	20,5%
	Invalidité***	7	8	15	46,7%	1	2	3	66,7%	8	8	16	50,0%
	Rupture Convent	2	1	3	33,3%	0	0	0		2	1	3	33,3%
	Autres	284	192	476	40,3%	14	51	65	85,4%	298	243	541	43,8%
	<b>Total</b>	<b>3 237</b>	<b>649</b>	<b>3 886</b>	<b>19,8%</b>	<b>183</b>	<b>225</b>	<b>408</b>	<b>51,1%</b>	<b>3 495</b>	<b>874</b>	<b>4 369</b>	<b>19,8%</b>
Cadres	Mise à la retraite	17	1	18	5,6%	0	1	1	100,0%	17	2	19	10,5%
	Décès	31	10	41	24,4%	1	1	2	50,0%	32	11	43	23,0%
	Démissions	104	42	146	28,8%	3	7	10	70,0%	107	49	156	31,4%
	Départs à la retraite	1 528	138	1 666	11,9%	95	28	123	30,1%	1 623	166	1 789	13,2%
	Invalidité***	2	0	2	0,0%	0	0	0		2	0	2	0,0%
	Rupture Convent	9	2	11	18,2%	1	1	2	50,0%	10	3	13	23,1%
	Autres	377	197	574	34,3%	9	25	34	73,5%	386	222	608	36,5%
	<b>Total</b>	<b>2 408</b>	<b>384</b>	<b>2 792</b>	<b>15,2%</b>	<b>116</b>	<b>62</b>	<b>178</b>	<b>44,4%</b>	<b>2 614</b>	<b>412</b>	<b>3 026</b>	<b>13,6%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Mise à la retraite	3	0	3	0,0%	0	0	0		3	0	3	0,0%
	Décès	1	0	1	0,0%	0	0	0		1	0	1	0,0%
	Démissions	2	1	3	33,3%	0	0	0		2	1	3	33,3%
	Départs à la retraite	71	9	80	10,1%	1	0	1	0,0%	72	9	81	10,0%
	Invalidité***	0	0	0	0,0%	0	0	0		0	0	0	0,0%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0		0	0	0	0,0%
	Autres	40	16	56	28,6%	0	0	0		40	16	56	28,6%
	<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>26</b>	<b>143</b>	<b>17,5%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>118</b>	<b>26</b>	<b>144</b>	<b>18,1%</b>
Ensemble	Mise à la retraite	28	7	35	12,9%	6	3	9	44,4%	34	10	44	16,3%
	Décès	123	30	153	18,8%	4	5	9	50,0%	127	35	162	21,6%
	Démissions	227	75	302	24,8%	17	14	31	45,2%	244	89	333	26,5%
	Départs à la retraite	3 573	653	4 226	18,5%	243	154	397	43,4%	3 816	808	4 624	17,5%
	Invalidité***	14	11	25	44,0%	1	2	3	66,7%	15	13	28	46,4%
	Rupture Convent	10	5	15	27,3%	1	1	2	50,0%	11	6	17	30,0%
	Autres	841	488	1 329	36,4%	31	148	179	82,1%	872	636	1 508	42,2%
	<b>Total</b>	<b>5 437</b>	<b>1 267</b>	<b>6 704</b>	<b>23,0%</b>	<b>325</b>	<b>242</b>	<b>567</b>	<b>44,3%</b>	<b>6 142</b>	<b>1 521</b>	<b>7 663</b>	<b>24,1%</b>

Salariés non statutaires (C.D)

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	Licenciements	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Décès	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	1	0	1	0,0%
	Démissions	0	0	0	0,0%	0	3	3	100,0%	0	3	3	100,0%
	Départs à la retraite	4	1	5	20,0%	0	4	4	100,0%	4	5	9	55,6%
	Invalidité***	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Rupture Convent	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	1	0	1	0,0%
	Autres	2	0	2	0,0%	0	0	0	0,0%	2	0	2	0,0%
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>11,1%</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100,0%</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>33,3%</b>
Maîtrise	Licenciements	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Décès	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Démissions	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Départs à la retraite	0	5	5	100,0%	0	1	1	100,0%	0	6	6	100,0%
	Invalidité***	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	1	0	1	0,0%
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>83,3%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>85,7%</b>
Cadres	Licenciements	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Décès	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Démissions	5	5	10	50,0%	2	2	4	50,0%	7	7	14	50,0%
	Départs à la retraite	5	4	9	44,4%	7	2	9	22,2%	12	6	18	33,3%
	Invalidité***	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	9	5	14	35,7%	3	1	4	25,0%	12	6	18	33,3%
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>50,0%</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>20,0%</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>45</b>	<b>42,2%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Licenciements	4	0	4	0,0%	0	0	0	0,0%	4	0	4	0,0%
	Décès	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	1	0	1	0,0%
	Démissions	2	2	4	50,0%	1	0	1	0,0%	3	2	5	40,0%
	Départs à la retraite	3	0	3	0,0%	1	0	1	0,0%	4	0	4	0,0%
	Invalidité***	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Rupture Convent	3	0	3	0,0%	0	0	0	0,0%	3	0	3	0,0%
	Autres	6	4	10	40,0%	0	0	0	0,0%	6	4	10	40,0%
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>34,8%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>18,2%</b>
Ensemble	Licenciements	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Décès	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	1	0	1	0,0%
	Démissions	5	5	10	50,0%	2	2	4	50,0%	7	7	14	50,0%
	Départs à la retraite	9	19	28	48,9%	7	3	10	30,0%	16	22	38	42,6%
	Invalidité***	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Rupture Convent	4	0	4	0,0%	0	0	0	0,0%	4	0	4	0,0%
	Autres	15	11	26	42,3%	3	1	4	25,0%	18	11	29	37,9%
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>66</b>	<b>53,0%</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>21,4%</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>76</b>	<b>42,1%</b>

22 V?  
 22F M Che FTI

	Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble				
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	
Exécution	Fin de CDD	66	40	106	37,7%	3	12	15	80,0%	69	52	121	43,0%
	Décès	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	1	0	1	0,0%
	Démissions**	65	82	147	49,1%	2	5	7	71,4%	67	87	154	50,0%
	Invalité***	114	45	159	29,2%	1	3	4	75,0%	115	48	163	29,4%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	2	2	4	50,0%	0	1	1	100,0%	2	3	5	60,0%
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>169</b>	<b>397</b>	<b>42,3%</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>77,8%</b>	<b>234</b>	<b>186</b>	<b>420</b>	<b>40,0%</b>	
Maîtrise	Fin de CDD	25	30	55	54,5%	2	3	5	60,0%	27	33	60	54,1%
	Décès	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Démissions**	117	45	162	29,1%	1	4	5	80,0%	118	49	167	29,9%
	Invalité***	110	64	174	36,8%	4	0	4	0,0%	114	64	178	34,8%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	1	0	1	0,0%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>139</b>	<b>392</b>	<b>35,2%</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>66,7%</b>	<b>260</b>	<b>146</b>	<b>406</b>	<b>33,2%</b>	
Cadres	Fin de CDD	17	30	47	69,8%	5	0	5	0,0%	22	30	52	47,7%
	Décès	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Démissions**	111	64	175	36,6%	4	0	4	0,0%	115	64	179	35,3%
	Invalité***	2	0	2	0,0%	1	0	1	0,0%	3	0	3	0,0%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>94</b>	<b>224</b>	<b>42,4%</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,0%</b>	<b>140</b>	<b>94</b>	<b>234</b>	<b>40,2%</b>	
Cadres Sup. & Dir.	Fin de CDD	0	0	0	0,0%	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
	Décès	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Démissions**	2	0	2	0,0%	1	0	1	0,0%	3	0	3	0,0%
	Invalité***	308	187	495	37,6%	7	7	14	50,0%	315	194	509	38,1%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	4	3	7	42,9%	0	1	1	100,0%	4	4	8	50,0%
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>190</b>	<b>504</b>	<b>37,7%</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>52,9%</b>	<b>322</b>	<b>205</b>	<b>527</b>	<b>39,3%</b>	
Ensemble	Fin de CDD	109	109	218	47,8%	10	14	24	61,5%	119	124	243	49,4%
	Décès	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	1	0	1	0,0%
	Démissions**	215	134	349	38,1%	8	11	19	52,6%	223	145	368	38,6%
	Invalité***	534	296	830	35,7%	13	10	23	43,5%	547	306	853	35,3%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	7	5	12	41,7%	0	2	2	100,0%	7	7	14	50,0%
<b>Total</b>	<b>863</b>	<b>544</b>	<b>1407</b>	<b>39,3%</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>53,1%</b>	<b>886</b>	<b>537</b>	<b>1423</b>	<b>39,9%</b>	

Ensemble des Salariés

	Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps Partiel				Ensemble				
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	
Exécution	Mise à la retraite	10	0	10	0,0%	1	2	3	66,7%	11	2	13	15,4%
	Décès	31	4	35	11,4%	0	1	1	100,0%	31	5	36	13,9%
	Démissions**	223	87	310	43,7%	7	18	25	56,2%	230	105	335	44,5%
	Départs à la retr	504	92	596	15,4%	25	31	56	55,4%	529	123	652	18,9%
	Fin de CDD	88	46	134	33,7%	7	12	19	63,2%	95	58	153	40,0%
	Invalité***	111	50	161	29,8%	1	3	4	75,0%	112	53	165	30,9%
	Licenciements	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	161	83	244	34,0%	8	53	61	84,7%	169	126	295	65,1%
	<b>Total</b>	<b>1007</b>	<b>324</b>	<b>1331</b>	<b>32,6%</b>	<b>23</b>	<b>118</b>	<b>141</b>	<b>84,4%</b>	<b>1030</b>	<b>451</b>	<b>1481</b>	<b>43,9%</b>
	Maîtrise	Mise à la retraite	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0
Décès		82	18	100	22,0%	3	4	7	57,1%	85	22	107	23,5%
Démissions**		159	84	243	34,2%	18	20	38	59,0%	177	104	281	38,2%
Départs à la retr		875	671	1546	43,5%	152	132	284	46,5%	1027	803	1830	43,9%
Fin de CDD		25	30	55	54,5%	2	3	5	60,0%	27	33	60	54,1%
Invalité***		117	70	187	37,4%	5	2	7	28,6%	122	72	194	37,1%
Licenciements		0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Rupture Convent		0	1	1	100,0%	0	0	0	0,0%	0	1	1	100,0%
Autres		288	162	450	36,0%	14	81	95	85,3%	302	243	545	44,6%
<b>Total</b>		<b>1562</b>	<b>1009</b>	<b>2571</b>	<b>39,5%</b>	<b>108</b>	<b>232</b>	<b>340</b>	<b>69,7%</b>	<b>1670</b>	<b>1253</b>	<b>2923</b>	<b>43,2%</b>
Cadres		Mise à la retraite	17	0	17	0,0%	0	1	1	100,0%	17	1	18
	Décès	31	10	41	24,4%	1	1	2	50,0%	32	11	43	25,6%
	Démissions**	221	113	334	33,9%	8	19	27	50,0%	229	132	361	34,9%
	Départs à la retr	1051	142	1193	12,0%	72	39	111	29,7%	1123	181	1304	13,9%
	Fin de CDD	17	30	47	63,8%	5	0	5	0,0%	22	30	52	37,3%
	Invalité***	4	0	4	0,0%	1	0	1	0,0%	5	0	5	0,0%
	Licenciements	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	338	202	540	37,2%	10	26	36	66,7%	348	228	576	39,6%
	<b>Total</b>	<b>1770</b>	<b>494</b>	<b>2264</b>	<b>27,9%</b>	<b>100</b>	<b>86</b>	<b>186</b>	<b>45,7%</b>	<b>1870</b>	<b>584</b>	<b>2454</b>	<b>23,8%</b>
	Cadres Sup. & Dir.	Mise à la retraite	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0
Décès		0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Démissions**		2	0	2	0,0%	1	0	1	0,0%	3	0	3	0,0%
Départs à la retr		74	0	74	0,0%	2	0	2	0,0%	76	0	76	0,0%
Fin de CDD		0	0	0	0,0%	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
Invalité***		0	0	0	0,0%	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
Licenciements		0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Rupture Convent		0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Autres		4	3	7	42,9%	0	1	1	100,0%	4	4	8	50,0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>33</b>	<b>113</b>	<b>41,6%</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>60,0%</b>	<b>83</b>	<b>35</b>	<b>118</b>	<b>29,7%</b>
Ensemble		Mise à la retraite	10	0	10	0,0%	1	2	3	66,7%	11	2	13
	Décès	136	37	173	21,4%	4	5	9	55,6%	140	42	182	23,2%
	Démissions**	399	227	626	36,8%	26	39	65	54,0%	425	266	691	41,5%
	Départs à la retr	883	142	1025	15,9%	127	70	197	23,9%	1010	212	1222	17,4%
	Fin de CDD	112	76	188	47,9%	12	15	27	61,5%	124	91	215	49,3%
	Invalité***	121	50	171	29,2%	2	3	5	60,0%	123	53	176	30,1%
	Licenciements	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Rupture Convent	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Autres	165	85	250	31,6%	8	53	61	84,7%	173	63	236	26,7%
	<b>Total</b>	<b>1603</b>	<b>547</b>	<b>2150</b>	<b>34,2%</b>	<b>54</b>	<b>113</b>	<b>167</b>	<b>69,4%</b>	<b>1657</b>	<b>575</b>	<b>2232</b>	<b>34,7%</b>

\* Mise à la retraite d'office : Conformément à l'article 5 du statut des IEG.

\*\* Démissions : Rupture du contrat de travail du fait du salarié.

\*\*\* Invalité : Situation du salarié ayant perdu une partie de sa capacité de travail et déclaré invalide par la sécurité sociale (CPAM)

RZ UV  
 DCF M Que AT

## 4 - FORMATION

### 4.1 Nombre d'actions de formation par catégorie et collège :

#### Salariés statutaires - Temps complet

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	54 819	20 032	541	235	75 626	26,8%
Maîtrise	198 561	47 109	2 091	576	248 337	19,2%
Cadres	104 192	32 282	1 330	435	138 239	23,7%
Cadres Sup.	304	107	28	10	449	26,0%
<b>Total</b>	<b>357 876</b>	<b>99 530</b>	<b>3 990</b>	<b>1 257</b>	<b>462 653</b>	<b>21,8%</b>

#### Salariés statutaires - Temps partiel

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	527	660	0	2	1 189	55,6%
Maîtrise	1 288	2 157	11	13	3 469	62,6%
Cadres	154	445	0	18	618	75,1%
Cadres Sup.	2	8	0	0	10	80,0%
<b>Total</b>	<b>1 971</b>	<b>3 270</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>5 285</b>	<b>62,5%</b>

#### Salariés non statutaires (hors alternants) - Temps complet

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	6 524	5 330	1	1	11 856	45,0%
Maîtrise	1 525	1 007	0	0	2 532	39,8%
Cadres	644	530	1	1	1 176	45,2%
Cadres Sup.	8	4	0	0	12	33,3%
<b>Total</b>	<b>8 701</b>	<b>6 871</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>15 576</b>	<b>44,1%</b>

#### Salariés non statutaires (hors alternants) - Temps partiel

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	8	4	0	0	12	32,5%
Maîtrise	0	5	0	0	5	100,0%
Cadres	14	28	0	0	42	67,5%
Cadres Sup.	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>63,2%</b>

#### Ensemble des salariés

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	61 878	26 026	542	238	88 684	29,8%
Maîtrise	201 373	50 277	2 102	589	254 342	20,0%
Cadres	105 003	33 286	1 331	455	140 075	24,1%
Cadres Sup. & D	314	119	28	10	471	27,4%
<b>Total</b>	<b>368 568</b>	<b>109 708</b>	<b>4 003</b>	<b>1 292</b>	<b>482 572</b>	<b>23,0%</b>

SL U7

DF M  
Che Fm

## 4 - FORMATION

4.2 Nombre d'heures de formation par catégorie et collège du 01/01/2013 au 31/12

### Salariés statutaires - Temps complet

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	929 798	145 025	35 198	19 276	1 129 298	14,6%
Maîtrise	2 631 773	486 994	99 322	27 073	3 245 163	15,6%
Cadres	1 276 654	436 981	30 930	8 970	1 753 535	25,4%
Cadres Sup. & Dir.	3 919	1 530	240	103	5 791	26,2%
<b>Total</b>	<b>4 842 145</b>	<b>1 070 530</b>	<b>165 590</b>	<b>55 422</b>	<b>6 133 737</b>	<b>18,4%</b>

### Salariés statutaires - Temps partiel

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	6 394	5 836	0	60	12 290	48,0%
Maîtrise	15 414	19 792	134	223	35 563	56,3%
Cadres	2 327	5 796	0	346	8 469	72,5%
Cadres Sup. & Dir.	43	146	0	0	189	77,2%
<b>Total</b>	<b>24 173</b>	<b>31 569</b>	<b>134</b>	<b>629</b>	<b>56 511</b>	<b>57,0%</b>

### Salariés non statutaires (hors alternants) - Temps complet

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	87 761	44 944	7	7	132 719	33,9%
Maîtrise	22 405	11 559	0	0	33 965	34,0%
Cadres	10 513	8 530	25	20	19 088	44,8%
Cadres Sup. & Dir.	123	93	0	0	216	43,2%
<b>Total</b>	<b>120 802</b>	<b>65 126</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>185 968</b>	<b>35,0%</b>

### Salariés non statutaires (hors alternants) - Temps partiel

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	133	29	0	0	162	16,1%
Maîtrise	0	47	0	0	47	100,0%
Cadres	128	507	0	0	635	79,8%
Cadres Sup. & Dir.	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>583</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>844</b>	<b>69,1%</b>

### Ensemble des salariés

	Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi*		Développement des compétences**		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	1 024 006	195 036	35 205	19 343	1 274 408	18,9%
Maîtrise	2 669 592	518 392	99 456	27 297	3 314 738	16,5%
Cadres	1 289 622	451 814	30 955	9 336	1 781 727	25,9%
Cadres Sup. & Dir.	4 061	1 768	240	103	6 195	30,2%
<b>Total</b>	<b>4 987 382</b>	<b>1 167 009</b>	<b>165 856</b>	<b>56 079</b>	<b>6 377 328</b>	<b>19,2%</b>

\* Adaptation au poste & Maintien dans l'emploi : Actions de formation qui permettent aux salariés d'assurer leur adaptation au poste de travail et/ou leur employabilité, dans et hors entreprise.

\*\* Développement des compétences : Actions de professionnalisation qui ont pour finalité de participer à l'élargissement des compétences des salariés afin de renforcer leur employabilité.

DIF M

PC V2  
the FT7

## 4 - FORMATION

4.3 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF, DIF ou d'une VAE du 01/01/2013 :

### Agents Statutaires - Temps Complet

	CIF : Congé Individuel de Formation*		DIF : Droit Individuel à la Formation**		VAE : Validation des Acquis de l'Expérience***		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	15	12	180	133	0	1	342	42,8%
Maîtrise	40	43	990	834	5	6	1 918	46,0%
Cadres	24	26	948	595	2	2	1 597	39,0%
Cadres Sup. & Dir.	0	0	14	3	0	0	17	17,8%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>2 132</b>	<b>1 565</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>3 874</b>	<b>42,7%</b>

### Agents Statutaires - Temps Partiel

	CIF : Congé Individuel de Formation*		DIF : Droit Individuel à la Formation**		VAE : Validation des Acquis de l'Expérience***		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	1	1	7	20	0	0	28	73,4%
Maîtrise	3	8	33	81	2	0	127	70,0%
Cadres	1	1	2	23	0	0	27	89,0%
Cadres Sup. & Dir.	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>42</b>	<b>124</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>183</b>	<b>73,3%</b>

### Agents Non Statutaires (hors alternants) - Temps Complet

	CIF : Congé Individuel de Formation*		DIF : Droit Individuel à la Formation**		VAE : Validation des Acquis de l'Expérience***		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	0	0	2	6	0	0	8	75,0%
Maîtrise	0	0	1	3	0	0	4	75,0%
Cadres	2	2	8	14	0	0	26	62,2%
Cadres Sup. & Dir.	0	0	0	1	0	0	1	100,0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>67,1%</b>

### Agents Non Statutaires (hors alternants) - Temps Partiel

	CIF : Congé Individuel de Formation*		DIF : Droit Individuel à la Formation**		VAE : Validation des Acquis de l'Expérience***		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	0	0	0	0	0	0	0	
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	
Cadres	0	0	1	0	0	0	1	0,0%
Cadres Sup. & Dir.	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>

### Ensemble des Agents

	CIF : Congé Individuel de Formation*		DIF : Droit Individuel à la Formation**		VAE : Validation des Acquis de l'Expérience***		Ensemble	% de femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Exécution	16	13	189	159	0	1	378	45,9%
Maîtrise	43	51	1 026	918	7	6	2 040	47,6%
Cadres	27	29	959	633	2	2	1 651	40,2%
Cadres Sup. & Dir.	0	0	14	4	0	0	18	22,4%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>93</b>	<b>2 188</b>	<b>1 714</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>4 007</b>	<b>44,3%</b>

\* Congé individuel de formation (CIF) : Congé permettant au salarié de suivre les actions de formation à son initiative et non inscrit au plan de formation de son unité

\*\* Droit individuel à la formation (DIF) : Cumul annuel d'heures de formation (20 heures), dont peut bénéficier chaque salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le droit individuel à la formation (DIF) permet au salarié de suivre une action de formation, en dehors de son temps de travail, tout en étant indemnisé (dans la limite de 120 heures).

\*\*\* Validation des acquis de l'expérience : Système permettant au salarié de faire reconnaître une qualification acquise par son expérience professionnelle ou personnelle (activités non salariées ou bénévoles), et lui permettant l'obtention d'un diplôme ou d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP).

*82 VA*

*2017 M. Che. FTI*

## 5 - TEMPS DE TRAVAIL

5.1 Nombre de salariés par collège, en distinguant temps complet, temps partiel >50% et temps

### Salariés statutaires

		Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes
Exécution	Temps Complet	16 758	3 942	20 700	19,0%
	Temps Partiel > 50%	588	1 264	1 852	68,3%
	Temps Partiel ≤ 50%	53	174	227	76,7%
	<b>Total</b>	<b>17 399</b>	<b>5 380</b>	<b>22 779</b>	<b>23,6%</b>
Maîtrise	Temps Complet	44 172	13 463	57 635	23,4%
	Temps Partiel > 50%	2 438	4 415	6 853	64,4%
	Temps Partiel ≤ 50%	107	179	286	62,6%
	<b>Total</b>	<b>46 717</b>	<b>18 057</b>	<b>64 774</b>	<b>27,9%</b>
Cadres	Temps Complet	27 809	9 590	37 399	25,6%
	Temps Partiel > 50%	1 349	1 567	2 916	53,7%
	Temps Partiel ≤ 50%	22	37	59	62,7%
	<b>Total</b>	<b>29 180</b>	<b>11 194</b>	<b>40 374</b>	<b>27,7%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Temps Complet	1 537	347	1 884	18,4%
	Temps Partiel > 50%	6	11	17	64,7%
	Temps Partiel ≤ 50%	1	0	1	0,0%
	<b>Total</b>	<b>1 544</b>	<b>358</b>	<b>1 902</b>	<b>18,8%</b>
Ensemble	Temps Complet	90 276	27 342	117 618	23,2%
	Temps Partiel > 50%	4 381	7 257	11 638	62,4%
	Temps Partiel ≤ 50%	183	390	573	68,1%
	<b>Total</b>	<b>94 840</b>	<b>34 989</b>	<b>129 829</b>	<b>27,0%</b>

### Salariés non statutaires - CDI

		Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes
Exécution	Temps Complet	18	12	30	40,0%
	Temps Partiel > 50%	9	31	40	77,5%
	Temps Partiel ≤ 50%	9	18	27	66,7%
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>61</b>	<b>97</b>	<b>62,9%</b>
Maîtrise	Temps Complet	5	12	17	70,6%
	Temps Partiel > 50%	0	3	3	100,0%
	Temps Partiel ≤ 50%	0	5	5	100,0%
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>80,0%</b>
Cadres	Temps Complet	160	146	306	47,7%
	Temps Partiel > 50%	33	51	84	60,7%
	Temps Partiel ≤ 50%	55	26	81	32,1%
	<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>223</b>	<b>471</b>	<b>47,3%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Temps Complet	148	62	210	29,5%
	Temps Partiel > 50%	8	2	10	20,0%
	Temps Partiel ≤ 50%	4	0	4	0,0%
	<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>64</b>	<b>224</b>	<b>28,6%</b>
Ensemble	Temps Complet	331	252	583	41,2%
	Temps Partiel > 50%	48	87	135	64,4%
	Temps Partiel ≤ 50%	68	49	117	41,8%
	<b>Total</b>	<b>447</b>	<b>388</b>	<b>835</b>	<b>46,2%</b>

*SC U1*  
*RF m the FN*

Salaires non statutaires (hors alternants) - CDD

		Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes
Exécution	Temps Complet	99	100	199	50,3%
	Temps Partiel > 50%	14	22	36	61,1%
	Temps Partiel ≤ 50%	2	2	4	50,0%
	<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>124</b>	<b>239</b>	<b>51,3%</b>
Maîtrise	Temps Complet	77	66	143	46,2%
	Temps Partiel > 50%	1	1	2	50,0%
	Temps Partiel ≤ 50%	1	1	2	50,0%
	<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>68</b>	<b>147</b>	<b>46,3%</b>
Cadres	Temps Complet	71	39	110	35,5%
	Temps Partiel > 50%	0	5	5	100,0%
	Temps Partiel ≤ 50%	14	2	16	12,5%
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>46</b>	<b>131</b>	<b>35,1%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Temps Complet	1	0	1	0,0%
	Temps Partiel > 50%	0	0	0	
	Temps Partiel ≤ 50%	2	0	2	0,0%
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>
Ensemble	Temps Complet	248	205	453	45,3%
	Temps Partiel > 50%	15	28	43	65,1%
	Temps Partiel ≤ 50%	19	5	24	20,8%
	<b>Total</b>	<b>282</b>	<b>238</b>	<b>520</b>	<b>45,2%</b>

Ensemble des Salaires

		Hommes	Femmes	Ensemble	% de Femmes
Exécution	Temps Complet	16 873	4 054	20 927	19,4%
	Temps Partiel > 50%	611	1 317	1 928	68,7%
	Temps Partiel ≤ 50%	64	194	258	75,2%
	<b>Total</b>	<b>17 548</b>	<b>5 565</b>	<b>23 113</b>	<b>24,1%</b>
Maîtrise	Temps Complet	44 254	13 541	57 795	23,4%
	Temps Partiel > 50%	2 439	4 419	6 858	64,4%
	Temps Partiel ≤ 50%	109	165	274	60,2%
	<b>Total</b>	<b>46 802</b>	<b>18 125</b>	<b>64 927</b>	<b>27,3%</b>
Cadres	Temps Complet	28 646	9 775	38 421	25,4%
	Temps Partiel > 50%	1 362	1 623	3 005	54,0%
	Temps Partiel ≤ 50%	91	65	156	41,7%
	<b>Total</b>	<b>30 100</b>	<b>11 463</b>	<b>41 563</b>	<b>28,0%</b>
Cadres Sup. & Dir.	Temps Complet	1 856	409	2 095	19,5%
	Temps Partiel > 50%	12	13	25	52,0%
	Temps Partiel ≤ 50%	7	8	15	53,3%
	<b>Total</b>	<b>1 875</b>	<b>429</b>	<b>2 304</b>	<b>19,5%</b>
Ensemble	Temps Complet	90 835	27 779	118 614	23,4%
	Temps Partiel > 50%	4 444	7 372	11 816	62,4%
	Temps Partiel ≤ 50%	276	444	720	60,3%
	<b>Total</b>	<b>95 555</b>	<b>35 595</b>	<b>131 150</b>	<b>27,1%</b>

	Hommes	Femmes	Ensemble
Agents en RCTT*	3182	2768	5950
Agents à Temps Partiel choisi	1528	4928	6456
	4710	7696	12406

\* RCTT : Réduction Collective du Temps de Travail an application de l'accord d'aménagement du temps de travail de 1999

82 V1  
 20F 07  
 Che FN

## 5 - TEMPS DE TRAVAIL

5.2 Nombre de salariés en travail de nuit et en travail posté au 31/12/2013

### Salariés statutaires

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	Travail de nuit*	474	26	500	5,2%	4	1	5	20,0%	478	27	505	5,3%
	Travail posté**	312	18	330	5,5%	0	0	0		312	18	330	5,5%
Maîtrise	Travail de nuit*	3 434	71	3 505	2,0%	45	4	49	8,2%	3 479	75	3 554	2,1%
	Travail posté**	2 467	233	2 700	8,6%	4	0	4	0,0%	2 471	233	2 704	8,6%
Cadres	Travail de nuit*	250	14	264	5,3%	0	0	0		250	14	264	5,3%
	Travail posté**	222	35	257	13,6%	0	0	0		222	35	257	13,6%
Cadres Sup. & Dir.	Travail de nuit*	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Travail posté**	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Total		7 139	297	7 436	4,2%	53	5	58	8,8%	7 212	402	7 614	5,3%

### Salariés non statutaires - CDI/CDD

		Salariés à Temps Complet				Salariés à Temps partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	Travail de nuit*	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Travail posté**	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Maîtrise	Travail de nuit*	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Travail posté**	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Cadres	Travail de nuit*	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Travail posté**	1	0	1	0,0%	0	0	0		1	0	1	0,0%
Cadres Sup. & Dir.	Travail de nuit*	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Travail posté**	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Total		1	0	1	0,0%	0	0	0		1	0	1	0,0%

### Ensemble des salariés

		Salariés à temps complet				Salariés à temps partiel				Ensemble			
		Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	Travail de nuit*	474	26	500	5,2%	4	1	5	20,0%	478	27	505	5,3%
	Travail posté**	312	18	330	5,5%	0	0	0		312	18	330	5,5%
Maîtrise	Travail de nuit*	3 434	71	3 505	2,0%	45	4	49	8,2%	3 479	75	3 554	2,1%
	Travail posté**	2 467	233	2 700	8,6%	4	0	4	0,0%	2 471	233	2 704	8,6%
Cadres	Travail de nuit*	250	14	264	5,3%	0	0	0		250	14	264	5,3%
	Travail posté**	222	35	257	13,6%	0	0	0		222	35	257	13,6%
Cadres Sup. & Dir.	Travail de nuit*	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	Travail posté**	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Total		7 139	297	7 436	4,2%	53	5	58	8,8%	7 212	402	7 614	5,3%

\* Travail de nuit : Dans les entreprises de la branche des IEG, tout travail entre 20 h et 6 h est considéré comme travail de nuit. Est travailleur de nuit, tout salarié qui - soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 h de son temps de travail effectif quotidien entre 20 h et 6 h ; - soit accomplit 270 heures de temps de travail effectif entre 20 h et 6 h au cours d'une période de 12 mois consécutifs

\*\* Travail posté : Travail organisé en équipes successives, qui se relaient en permanence aux mêmes postes de travail. Le travail posté peut être : continu (24 heures sur 24, sans interruption) ou semi-continu (il comporte un arrêt hebdomadaire, travail à 2 équipes).

*se VA*  
*OLF M Che FH*

## 5 - TEMPS DE TRAVAIL

5.1 Répartition Hommes et Femmes des effectifs selon l'organisation du travail au 31/12/2013

### Salaires statutaires

	Services continus				Services discontinus				Astreinte*			
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	634	51	685	7,4%	16 285	5 305	21 590	24,6%	8 911	103	9 014	1,1%
Maîtrise	5 350	150	5 500	2,7%	40 467	17 678	58 145	30,4%	16 293	1 275	17 568	7,3%
Cadres	1 401	85	1 486	5,7%	27 379	10 982	38 361	28,6%	5 784	888	6 672	13,3%
Cadres Sup. & Dir.	0	0	0		1 492	347	1 839	18,9%	41	3	44	6,8%
<b>Total</b>	<b>7 385</b>	<b>286</b>	<b>7 671</b>	<b>3,9%</b>	<b>85 523</b>	<b>34 312</b>	<b>119 835</b>	<b>29,5%</b>	<b>31 929</b>	<b>2 269</b>	<b>34 198</b>	<b>6,6%</b>

### Salaires non statutaires (CDI - CDD)

	Services continus				Services discontinus				Astreinte*			
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	1	0	1	0,0%	187	188	375	50,1%	1	0	1	0,0%
Maîtrise	0	0	0		70	75	145	51,7%	1	0	1	0,0%
Cadres	1	0	1	0,0%	301	249	550	45,3%	5	0	5	0,0%
Cadres Sup. & Dir.	0	1	1	100,0%	150	63	213	29,6%	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,3%</b>	<b>708</b>	<b>575</b>	<b>1 283</b>	<b>44,8%</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0,0%</b>

### Ensemble des salaires

	Services continus				Services discontinus				Astreinte*			
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Exécution	635	51	686	7,4%	16 472	5 493	21 965	25,0%	8 912	103	9 015	1,1%
Maîtrise	5 350	150	5 500	2,7%	40 537	17 753	58 290	30,5%	16 294	1 275	17 569	7,3%
Cadres	1 402	85	1 487	5,7%	27 680	11 231	38 911	28,9%	5 789	888	6 677	13,3%
Cadres Sup. & Dir.	0	1	1	100,0%	1 642	410	2 052	20,0%	41	3	44	6,8%
<b>Total</b>	<b>7 387</b>	<b>287</b>	<b>7 674</b>	<b>3,9%</b>	<b>86 331</b>	<b>34 887</b>	<b>121 218</b>	<b>28,8%</b>	<b>31 936</b>	<b>2 269</b>	<b>34 205</b>	<b>6,6%</b>

\* Astreinte : Période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

82 V2  
OLF m Che FN

1.4 Volume et type de congés (voir la page 30) (nombre et nombre de jours) (2018) (en 2018)

Salaires à temps complet et à temps partiel

	Salaires à Temps Complet				Salaires à Temps partiel				Ensemble				
	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	
Exécutif	Congé d'origine sans	10	1	11	0,9%	1	0	1	0,0%	11	1	9%	0,9%
	Congé création entreprise**	74	3	77	10,3%	7	11	18	11,1%	81	14	14%	10,3%
	Congé individuel de Formation	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
	Congé parental***	6	65	71	91,6%	2	52	54	96,3%	60	58	118	96,3%
	Congé sabbatique****	20	3	23	13,0%	3	1	4	25,0%	23	4	27	14,8%
	Congé sans solde pour conventions personnelles	12	34	46	73,9%	0	3	3	100,0%	12	37	49	75,0%
	Autre	0	0	0	0,0%	0	2	2	100,0%	0	2	2	100,0%
	Congé d'origine sans	316	28	344	7,9%	17	13	30	30,0%	333	41	374	12,0%
	Congé création entreprise**	97	13	110	11,6%	13	14	27	36,4%	110	27	137	24,1%
Congé individuel de Formation	0	1	1	100,0%	1	0	1	0,0%	1	1	2	50,0%	
Congé parental***	4	53	57	91,4%	2	85	87	97,0%	6	88	94	93,6%	
Congé sabbatique****	17	4	21	19,0%	5	2	7	28,6%	22	6	28	21,4%	
Congé sans solde pour conventions personnelles	14	44	58	76,0%	3	14	17	82,4%	17	58	75	77,0%	
Autre	21	5	26	19,2%	2	8	10	70,0%	23	13	36	38,9%	
Cadres	Congé d'origine sans	283	47	330	9,2%	16	14	30	30,0%	316	61	377	16,2%
	Congé création entreprise**	56	16	72	20,0%	14	13	27	33,3%	70	29	99	29,3%
	Congé individuel de Formation	1	2	3	66,7%	1	0	1	0,0%	2	2	4	50,0%
	Congé parental***	5	39	44	90,9%	1	42	43	97,7%	6	41	47	86,2%
	Congé sabbatique****	13	17	30	56,3%	1	3	4	25,0%	14	20	34	40,0%
	Congé sans solde pour conventions personnelles	15	30	45	75,0%	4	24	28	87,5%	19	54	73	82,0%
	Autre	15	24	39	54,3%	12	12	24	50,0%	27	36	63	42,3%
	Congé d'origine sans	15	3	18	16,7%	1	1	2	50,0%	16	4	20	20,0%
	Congé création entreprise**	2	0	2	0,0%	1	1	2	50,0%	2	1	3	33,3%
Congé individuel de Formation	0	3	3	100,0%	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%	
Congé parental***	0	2	2	100,0%	1	1	2	50,0%	1	2	3	66,7%	
Congé sabbatique****	0	2	2	100,0%	1	1	2	50,0%	1	2	3	66,7%	
Congé sans solde pour conventions personnelles	0	0	0	0,0%	1	1	2	100,0%	1	1	2	50,0%	
Autre	2	2	4	50,0%	1	1	2	50,0%	3	3	6	50,0%	
<b>Total</b>	<b>960</b>	<b>962</b>	<b>1922</b>	<b>50,0%</b>	<b>74</b>	<b>149</b>	<b>223</b>	<b>59,5%</b>	<b>1034</b>	<b>1111</b>	<b>2145</b>	<b>59,7%</b>	

\* Congé parental : congé accordé au salarié qui justifie d'un ou d'enfants dans l'entreprise à la date de naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de 16 ans.

\*\* Congé création entreprise : congé permettant au salarié de créer ou reprendre une entreprise.

\*\*\* Congé sabbatique : congé d'une durée de 5 à 11 mois dont peut bénéficier le salarié, après accord de l'employeur. Ce congé peut être renouvelé mais pas refait dans les entreprises de plus de 250 salariés.

SR ✓

916 M Che FT

## 5 - TEMPS DE TRAVAIL

5.5 Salariés masculins ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant du 01/01/2013 au 31/12/2013 sur les

### Salariés statutaires et non statutaires

	Salariés à Temps Complet			Salariés à Temps Partiel			Ensemble		
	Nombre d'agents ayant le droit à un congé paternité	Nombre d'agents ayant pris un congé paternité	% de congés pris	Nbre d'agents ayant le droit à un congé paternité	Nbre d'agents ayant pris un congé paternité	% de congés pris	Nbre d'agents ayant le droit à un congé paternité	Nbre d'agents ayant pris un congé paternité	% de congés pris
Exécution	738	697	94,4%	16	13	81,3%	754	710	94,2%
Maitrise	702	677	96,4%	17	14	82,4%	719	691	96,1%
Cadres	349	308	88,3%	3	1	33,3%	352	309	87,8%
Cadres Sup. & Dir.	9	5	55,6%	0	0	0,0%	9	5	55,6%
<b>Total</b>	<b>1 798</b>	<b>1 687</b>	<b>93,8%</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>77,8%</b>	<b>1 834</b>	<b>1 715</b>	<b>93,5%</b>

*PL V1*  
*OLF m the FTI*