

## **COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE du 12 septembre 2018**

### **SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES UES 2016**

Ce travail s'appuie sur le rapport de situation comparée 2016, communiqué en août 2018, et sur le rapport social annuel UES 2018. Les collaborateurs « paye et données sociales » n'ont pu se rendre disponibles pour présenter la situation comparée. Celle-ci est fournie en image, ce qui a contraint à ressaisir l'ensemble des données pour exploitation. Nous avons renoncé à examiner individuellement les rapports de chacune des mutuelles, compte tenu du travail que cela représente pour une commission qui ne dispose pas d'heures spécifiques, cependant nous avons noté qu'y compris au niveau Mutuelle certaines données n'étaient plus communiquées (exemple données spécifiques médecins et chirurgiens-dentistes).

#### **sur le contexte :**

Le périmètre de l'UES MGEN ne cesse de bouger : En 2016, fusion / absorption de la MGET, intégration de salariés venant de MFPS. En 2015, par anticipation de ces intégrations, période « d'accalmie » des recrutements CDI, et plus de CDD, politique prudente qui s'est poursuivie, par exemple sur Union avec les perspectives d'intégration de la compta / RH de Mgen tech, mais surtout celles ouvertes par la création du groupe VYV (transfert et mobilité volontaire). Il devient aujourd'hui complexe de s'y retrouver dans ce mouvement continu de balancier. Une chose est sûre, il a des conséquences sur les profils salariés par effet d'héritage de la sociologie, de la gestion des ressources humaines et de la politique salariale des entreprises d'origine par exemple.

De plus, les difficultés rencontrées dans l'alimentation de la BDES, le décalage dans le temps notamment sur le sujet de la situation comparée, ont fini de nous perdre. D'autant que la structure du rapport fourni pour l'UES est notablement

modifiée, n'autorisant plus une partition claire entre les secteurs. Certaines données ne nous sont pas ou plus communiquées, voire le même indicateur ne recouvre plus les mêmes indications (indicateur « ancienneté » égal à 0 dans la structure pour les salariés venant de MGET pourtant repris avec leur ancienneté). L'intégration de Mgen tech induit de nouvelles classes allégrement mixées à celles existantes. Bref, on mêle choux et carottes dans un joyeux méli-mélo. La question du sens donné à cela mériterait sans doute d'être posée. La commission s'est évertuée à comparer ce qui pouvait encore l'être et à interpeler sur ce qui lui semble incompréhensible ou inadapté. Nous nous sommes attachés à faire un rapport le plus complet possible avec les données communiquées, intégrant des comparatifs lorsqu'ils étaient possibles. Le rapport comportant 12 pages avec graphiques, adressé à tous les élus CCE, ce retour en instance en constitue une simple synthèse visant à ne pas emboliser le CCE.

**En matière d'effectif :** L'UES comme présentée couvre 10.114 personnes (détachés inclus). L'effectif global de l'UES se compose de 24,59% d'hommes et de 75,41% de femmes. La part des femmes dans les effectifs UES diminue, avec un record pour 2016, de -3%.

L'effectif féminin se répartit en 49,29% d'employées, 32,40% de techniciennes et 18,30% de cadres. L'effectif masculin se décline en 29,91% d'employés, de 23,23% de techniciens et de 46,97% de cadres. Les hommes représentent 45,50% des cadres de l'UES, soit une représentation masculine plus importante en catégorie cadres par rapport à sa représentation dans les autres catégories. Effet miroir : baisse importante de la représentation féminine dans cette catégorie (de 61% en 2015, elle passe 54,50% en 2016).

### **Ancienneté par CSP en 2016**

L'ancienneté moyenne féminine est supérieure dans toutes les catégories malgré des variations qui sont sans doute liées à promotions, recrutements / intégrations, départs (retraites par exemple).

### **Rémunérations moyennes par CSP**

---

Les écarts se sont très nettement accentués entre 2015 et 2016, en défaveur des femmes dans la catégories employés (rémunération moyenne inférieure de 10,11%), et en défaveur des hommes pour la catégorie technicien. Effet promos ? L'écart est marqué en « cadre » bien qu'en diminution (Rémunération des femmes inférieure de 18% en 2016). Toutes catégories confondues, les femmes gagnent 28,2% de moins ou, pour le dire autrement, les hommes gagnent 39,10% de plus. Nous atteignons donc des records : la situation comparée s'est dégradée considérablement. Nous avons envisagé quelques pistes d'explication que nous ne pouvons désormais explorer. Nous tenons à souligner cependant que la rémunération moyenne mensuelle par CSP des hommes comme des femmes CDI diminue d'année en année depuis 2012, chez les employés et cadres. Cette tendance n'est pas nette chez les techniciens (courbe en U).

Nous avons également examiné les rémunérations moyennes mensuelles pour chacune des Mutuelles constituant l'UES, sauf pour ASS, cette donnée n'étant pas fournie à la BDES, ni au niveau d'ASS, ni au niveau de l'UES. Il semblerait également que celle qui figure au rapport annuel social 2018 (pour l'année 2016) ne soit pas fiable. Une demande a été adressée début septembre à ce sujet qui n'a pas obtenu de réponse. Une chose est avérée : les anciennetés n'expliquent pas les différentiels salaires.

La répartition par filière métier ne distingue plus FEHAP, UGEM, convention hospitalière, convention Syntec désormais, et les fonctionnaires détachés. Bien que nous puissions encore conclure à des « filières » très genrées, la pertinence de la suppression de la présentation antérieure laisse dubitatif. Nous souhaitons un retour à une présentation distinguant les différentes conventions collectives. Nous constatons également qu'au rapport UES ne figure plus les rémunérations 1<sup>er</sup> décile, médiane, et 9<sup>e</sup> décile, non plus que celles par classe ou fonctions / métiers, sans doute parce qu'il a été considéré que c'était l'apanage des différentes Mutuelles. Dommage d'être privé d'une vision d'ensemble.

### **Répartition par classe**

Sur les répartitions par classes, les données fournies regroupent sous l'appellation « autre » en E, T ou C l'ensemble des collaborateurs de la Fehap, les détachés sont intégrés (mais on ne sait pas dans quelles classes), les CDD figurent également, et l'on distingue clairement un mixte UGEM et Syntec. Là encore, tout comparatif devient impossible.

Au niveau « fonctions », rien n'est porté au niveau de l'UES. Nous notons néanmoins que sur le siège national les comparatifs « fonctions » deviennent quasi impossibles, tant il y a de fonctions différentes qui induisent un nombre de personnes – hommes ou femmes – inférieur à 3 par fonction. Cela nous permet de dire que le texte de loi évoque des fonctions « comparables » et non des fonctions identiques. Il est vrai que des logiques de fonctions comparables exigeraient un travail paritaire de fonds et de longue durée.

Aucune information autre n'est communiquée au rapport UES en termes de rémunérations. Nous n'avons donc plus aucun moyen au niveau de la commission de projeter les incidences éventuelles de la politique salariale sur les

écarts de rémunérations femmes / hommes, de tenter de les expliquer. Nous n'avons plus à l'identique aucun moyen de mesurer l'effort conduit par l'employeur dans la correction de ces écarts.

### **En conclusion :**

La Commission est désolée de devoir conclure sur un manque évident de pertinence des données fournies, non sériées de façon intelligible. Elle constate une dégradation dans la fourniture ou la recherche d'indicateurs adaptés et, pour les salariés sous convention Fehap, une totale absence de visibilité et de transparence.

En conséquence, la commission n'est pas en capacité d'appréhender la politique de corrections des écarts salariaux. Elle ne peut que constater la reproduction des stéréotypes de genre en termes de positionnement des femmes dans les différentes CSP, en termes de promotions d'une CSP à une autre, en termes de durée entre deux promotions, en termes de recrutements (les femmes représentent les gros bataillons de CDD et donc encourent un risque accru de précarité).

La MGEN n'est désormais plus couverte par un accord. Elle a cependant maintenu aux protocoles de désaccord l'enveloppe de 0,1% pour rattrapage des écarts et fait, sur ce sujet, figure d'exception. Cependant, nous ignorons totalement si l'enveloppe dédiée est partiellement ou totalement utilisée et il semblerait que cela ne soit pas le cas (utilisation totale). Il reste pourtant des écarts qui ne sont certainement pas tous explicables !

Le législateur fait aujourd'hui le constat que l'arsenal législatif n'y suffit pas en matière de rattrapage des écarts salariaux mettant en œuvre un axe plus répressif avec obligation de résultats à échéance de 2021.

Sur les droits de nos collègues masculins, force est de constater qu'ils ne se les approprient qu'en marge. Là encore nous sommes sur une reproduction d'approches stéréotypées. La promotion des dispositifs existants - exercice partagé de la parentalité, congés de paternité, temps partiel masculin pour l'éducation des enfants, etc. ne suffira certainement pas dans ce travail de longue haleine pour l'évolution des mentalités. Encore faudrait-il s'obstiner à les faire connaître, au bénéfice de tous.

C'est sur une note amère que nous concluons ce rapport. Les échanges et données communiquées ces dernières années nous permettaient en effet de donner du sens à nos travaux, de nous sentir impliqués dans la démarche de construction d'indicateurs pertinents pour la défense de nos collègues féminines, mais aussi dans l'examen plus large de la politique salariale de notre employeur. Nous sommes aujourd'hui réduits à un exercice critique et nous le déplorons. Cela ne nous motive pas à examiner le rapport de situation comparée 2017 si c'est pour aboutir aux mêmes constats. Nous prendrons néanmoins le temps de l'exercice.

Si nous avons été appelés à émettre en temps un avis pour éclairer les débats du CCE, il eut été défavorable.