

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Entre Paris Habitat - OPH représenté par son Directeur Général Monsieur Stéphane Dauphin d'une part,

et

- Les délégués des organisations syndicales représentatives d'autre part,

Il a été conclu le présent accord :

Préambule et objet

Paris Habitat est, depuis plusieurs années, engagé activement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'inscrit pleinement dans ses valeurs et qui constitue une source de richesse et de performance économique pour l'établissement.

Un précédent accord, signé avec les organisations syndicales en janvier 2012 pour une durée triennale avait contribué à garantir des avancées sur les sujets des conditions de travail et de l'égalité professionnelle. Il a été décidé dans le cadre de la présente négociation de reprendre un certain nombre de sujets qui avaient été abordés, de compléter ceux-ci et d'aller plus loin à travers les thèmes suivants :

- **Les conditions de travail ;**
- **L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**
- **La rémunération effective entre hommes et femmes ;**
- **La sécurité et la santé au travail**

Le cadre juridique de ces négociations est constitué par plusieurs textes, circulaires ou accords. Il s'agit :

- des lois du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la circulaire émanant de la Direction générale du travail du 4 avril 2017 ;
- de l'accord de branche OPH du 17 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Afin de parvenir à la conclusion de cet accord, plusieurs réunions de négociations ont été menées avec les organisations syndicales représentatives. Elles ont eu lieu les 30 mars, les 10 et 20 avril, les 3, 15 et 31 mai 2018.

I) Le diagnostic

Un diagnostic exhaustif portant sur la situation des salariés de l'établissement a été réalisé et est joint en annexe du présent accord. Il comprend :

- Un tableau ayant trait au bilan des actions mises en œuvre à la suite du précédent accord ;
- Un tableau récapitulatif de la répartition des dernières augmentations individuelles intervenues entre hommes et femmes et par catégories professionnelles ;
- Un tableau récapitulatif des écarts de rémunérations en pourcentage entre hommes et femmes par métier ;
- Un tableau récapitulatif des rémunérations moyennes et médianes par catégorie avec une répartition entre hommes et femmes ;
- Un tableau récapitulatif des âges et des anciennetés moyennes pour les hommes et les femmes ;
- Un tableau récapitulatif de la répartition entre hommes et femmes par métier ;
- Un tableau récapitulatif de la répartition des hommes et des femmes par catégories professionnelles et par types de contrats de travail ;
- Un tableau relatif à la répartition du travail à temps partiel entre hommes et femmes ;
- Un tableau récapitulatif de la répartition des embauches, des heures de formation, des promotions, des augmentations de salaires et de l'absentéisme entre hommes et femmes complété d'autres documents (rapport sur l'égalité entre hommes et femmes).

Tous ces documents sont joints en annexe du présent accord.

Quelques indicateurs clés chiffrés au titre de l'année 2017

Une structure globalement équilibrée en terme de mixité (les femmes représentent 56 % du total de la population salariée, les hommes 44 %) et de nombreux indicateurs qui témoignent de l'attention portée à l'égalité professionnelle au sein de Paris Habitat :

L'âge moyen et l'ancienneté des hommes et des femmes sont comparables et les nouvelles embauches sont équilibrées en termes de mixité :

- 45,02 ans d'âge moyen pour les hommes, 44,53 ans pour les femmes ;
- 12,94 ans d'ancienneté pour les hommes, 14,52 ans pour les femmes ;
- 49 % des nouvelles embauches 2017 sont des femmes et 51 %, des hommes ;

Le nombre de promotions et l'effort de formation sont en cohérence avec la proportion des femmes et des hommes dans l'établissement, avec une vigilance particulière portée en 2017 au niveau des augmentations individuelles sur les femmes :

- les promotions ou augmentations ont concerné 58 % des femmes et 42 % des hommes
- les actions de formation ont été suivies à 58 % par des salariées et à 42 % par des salariés.
- Les augmentations individuelles ont concerné à 62 % les femmes et à 38 % les hommes. Les femmes ont donc été légèrement surreprésentées pour ces augmentations.

Des marges de progrès possibles qui apparaissent lors d'une analyse plus détaillée, notamment entre les différentes catégories professionnelles :

- Les femmes apparaissent surreprésentées chez les agents de maîtrise, 63 % des agents de maîtrise sont des femmes (avec des métiers d'assistantes ou CGL très majoritairement féminins) ;
- Les femmes apparaissent sous-représentées chez les ouvriers/ employés (25 % de femmes avec une très faible féminisation des métiers d'ouvriers à la Régie) ;
- Les femmes représentent 55 % des cadres (catégories 3 et 4), elles ne représentent que 43 % des salariés de catégorie 4 ;
- L'analyse des rémunérations catégorie par catégorie professionnelle, après pondération due à l'âge des collaborateurs ne fait pas apparaître de différences injustifiées au sein des catégories 1/1, 1/2, 2/2 et 3/2 ;
- Un déséquilibre apparaît en catégorie 2/1 et 3/1 (environ 5% d'écart entre les femmes et les hommes de la catégorie à âge comparable). Il nécessite d'être pris en compte.
- Le temps partiel concerne 183 salariés, il s'agit uniquement de temps partiel choisi. Les trois quarts des bénéficiaires de ces temps partiels sont les femmes (169/183).

II) Le plan d'action

Thème 1 : les conditions de travail

Le présent plan d'action comporte des améliorations des conditions de travail de nature à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, à valoriser de façon équitable leur investissement dans l'établissement et permettre des progressions de carrières comparables, ainsi que l'amélioration des conditions de travail lors des périodes de grossesse permettant de mieux concilier grossesse et emploi.

L'adaptation de la charge de travail en cas de passage à temps partiel

Une charge de travail insuffisamment proportionnée au taux d'activité peut dégrader les conditions de travail des collaborateurs et rendre difficile l'atteinte des objectifs professionnels. Ces temps partiels concernent majoritairement des femmes (aujourd'hui 183 salariés qui travaillent à temps partiel dont 3/4 sont des collaboratrices), l'adaptation réelle de la charge de travail en cas de temps partiel, est donc un enjeu pour l'égalité professionnelle.

Objectifs de progression : Mieux proportionner la charge de travail avec le taux d'activité correspondant pour tous les salariés à temps partiel, avec 100 % des collaborateurs (trices) concernés ayant eu un échange avec leur responsable hiérarchique sur le sujet mentionnant des adaptations concrètes (y compris révision des objectifs EAE liés à la charge de travail).

Lorsqu'un salarié demandera à travailler à temps partiel, sa hiérarchie veillera après un échange avec la Direction des ressources humaines à aborder le sujet charge de travail avec le collaborateur afin qu'elle soit adaptée.

Indicateurs de suivi: nombre de collaborateurs par métier passés à temps partiels sur l'année ayant eu un échange avec leur responsable hiérarchique au sujet de l'adaptation de leurs charges de travail.

La modification des plages mobiles et des plages fixes (amendement relatif à la définition des plages mobiles, à l'avenant qui amendait les articles 1 et 2 de l'accord d'établissement de 1994, signé le 26 juin 1998).

Les trajets domicile/travail aux heures de pointes du matin peuvent engendrer une fatigue supplémentaire pour certains collaborateurs.

Les plages mobiles seront désormais les suivantes pour tout collaborateur qui le souhaiterait (hormis les salariés soumis à des horaires spécifiques ; gardiens, secrétaires d'accueil, salariés de la régie) :

- 7 heures 30 à 9 heures 30.
- 12 heures à 14 heures.
- 16 heures à 19 heures.

Objectifs de progression :

Permettre à chacun de mieux répartir sa charge de travail en prenant en compte des contraintes externes (transport, difficultés de circulation...) et d'éviter une fatigue excessive du fait de trajet domicile/travail à l'heure de pointe du matin.

Indicateur de suivi : nombre de salariés bénéficiant des horaires collectifs non soumis à des horaires spécifiques (tels que gardiens, ouvriers régie, secrétaire d'accueil qui sont soumis à des horaires spécifiques), pratiquant le badgeage qui occuperont leurs postes de travail sur la tranche 7 heures 30/ 8 heures.

Grossesse, allaitement et retour de congé maternité

Afin de permettre aux femmes enceintes de poursuivre leurs activités professionnelles dans des conditions adaptées, il est prévu de leur permettre de bénéficier d'horaires de travail réduits, d'autorisations d'absences payées propres à assurer un suivi médical approprié de la grossesse. Il sera également prévu lors du retour dans l'entreprise de mettre à la disposition de ces mères de famille un local dédié à l'allaitement au sein du siège social et dans les agences dans la mesure du possible. Il sera également prévu qu'un point sur la reprise de poste consécutive au retour dans l'entreprise et sur les éventuels besoins de formation soit effectué.

• **La réduction du temps de travail pour les femmes enceintes**

Permettre à toutes les femmes enceintes qui le souhaiteraient de bénéficier d'horaires de travail réduits journalièrement ou hebdomadairement avec une répartition possible pendant la semaine à toutes les salariées qui ont déclaré leurs grossesses.

Réduction de la durée horaire

- Dès la déclaration de grossesse, une 1/2 heure de réduction quotidienne du temps de travail sera accordée ;
- À partir du 4^{ème} mois, une réduction de 3/4 d'heure de la durée quotidienne du temps de travail sera accordée ;
- A partir du 5^{ème} mois, une réduction d'une heure de la durée quotidienne du temps de travail sera accordée et d'une heure trente minutes en cas de grossesse gémellaire ;
- A partir du 7^{ème} mois, une réduction de deux heures de la durée quotidienne du temps de travail sera accordée.

Modalité de prise de ces horaires

Ces réductions seront rémunérées comme du temps de travail effectif, elles pourront être cumulées au cours d'une même semaine pour être prises en une seule fois ou au jour le jour.

- Un livret d'accompagnement récapitulant les droits des femmes enceintes leur sera remis dès lors qu'elles effectueront leurs déclarations de grossesse auprès de la Direction des ressources humaines.

Objectifs de progression : Améliorer la communication sur ce sujet en éditant un document reprenant ces modalités qui sera transmis aux femmes enceintes par la DRH lors de leur déclaration de grossesse.

Indicateur de suivi : pourcentage des femmes enceintes qui bénéficient de ces réductions d'horaires.

- **La rémunération de tous les examens obligatoires dans le cadre d'une grossesse comme du temps de travail effectif.**

Afin de ne pas créer d'écarts de rémunération réelle entre les femmes et les hommes liés aux périodes de grossesse, les absences occasionnées par les examens prénataux obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif. Cela concerne un rendez vous par mois autorisé sous forme d'une demi journée d'absence ainsi que les échographies obligatoires.

Le conjoint d'une femme enceinte, bénéficiera afin d'assister aux trois examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de la grossesse d'une autorisation d'absence de plein droit.

Objectifs de progression : permettre à toutes les salariées qui le souhaiteraient de disposer des autorisations d'absences nécessaires afin d'assurer le suivi médical approprié de leurs grossesses et permettre aux conjoints de femmes enceintes de s'absenter dans le cadre des examens médicaux obligatoires.

Indicateur : pourcentage des femmes enceintes qui bénéficient d'autorisations d'absences payées pour la totalité des examens médicaux de suivi de la grossesse et nombre de conjoints bénéficiant de tels jours.

- **La création d'un lieu spécifique dédié à l'allaitement au sein de l'infirmierie du siège social**

Afin de favoriser la reprise de l'activité professionnelle pour les femmes qui allaitent leur enfant, un lieu spécifique destiné à l'allaitement des mères concernées sera mis à leur disposition au sein de l'infirmierie du siège social. Dans la mesure du possible, il sera également identifié au sein des DT et/ou agences des lieux pouvant également le permettre.

- **L'entretien de reprise organisé lors du retour de congé maternité (ou du congé parental)**

A l'issue d'une absence prolongée du fait d'un congé maternité ou d'un congé parental, un ou une salariée peuvent être confrontés à des difficultés relatives à la réappropriation de sa fonction et des éventuelles évolutions de celle-ci pendant son absence. Il sera proposé qu'un échange avec la hiérarchie soit organisé à propos de la reprise de poste et que des actions de formation adéquates soient suivies si elles sont nécessaires dans les quatre mois maximum de la reprise de l'activité.

Objectif de progression : faire en sorte que 100 % des collaborateurs concernés aient un entretien à l'occasion de la reprise du poste de travail.

Indicateur : pourcentage de salariés qui ont bénéficié dans les quatre mois qui ont suivi la reprise de poste d'une action de formation.

Thème 2 : l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Plusieurs dispositifs permettent de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Ils consistent à prolonger le congé maternité (par exception de paternité) tout en continuant à être rémunérés via le report de congés non pris, à élargir les cas d'utilisation du crédit du compte épargne temps (CET), ou à permettre de bénéficier de différentes autorisations d'absences spécifiques...

La possibilité d'accoler des congés payés non pris au terme d'une année civile avec le congé de maternité ou de paternité

Dans un certain nombre de cas récurrents, des salariées, à l'issue du congé de maternité (plus rarement de salariés dans le cadre du congé de paternité) qui expire en début d'année, n'ont pas « soldé » leurs congés payés et ne rentrent pas dans les cas légaux de reversement de ces congés dans le CET, ce qui peut engendrer une situation problématique. Il est prévu de résoudre cette difficulté potentielle.

Les reliquats de congés payés non pris à l'issue de la période de référence (31 décembre de l'année N) du fait d'une absence de la salariée pour cause de congé de maternité (l'arrêt de travail étant toujours en cours au 31/12/N), qui ne peut pas donner lieu à versement dans le CET (les quatre premières semaines) ou dont la salariée ne souhaite pas le versement dans le CET (la cinquième semaine ou au-delà), pourront être accolés de plein droit à l'issue du congé de maternité (sans interruption avec celui-ci) sur l'année suivante, même s'ils ont été acquis au titre de l'année précédente.

Objectifs de progression : faire connaître ce dispositif (via le livret de la femme enceinte évoqué ci-dessus) auprès des collaboratrices potentiellement concernées (et par exception des collaborateurs) et satisfaire toutes les demandes formulées.

Indicateur : pourcentage de salariés potentiellement concernés qui à l'issue du congé de maternité ou de paternité ont fait part de leur souhait de bénéficier de l'utilisation de ce report de congés.

L'élargissement des cas de déblocage du CET

Afin d'adapter l'utilisation du compte épargne temps créé par l'avenant du 20 avril 2000 (et amendé par différents avenants ensuite), il est prévu d'en élargir les cas de recours pour mieux permettre de concilier l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :

- **La possibilité de recourir à son CET pour accoler des congés au congé de maternité ou de paternité**

A l'issue du congé de maternité ou de paternité, il sera possible pour tout salarié qui le souhaiterait, sous réserve qu'il dispose du crédit nécessaire sur son compte CET, de débloquer jusqu'à quatre semaines de congés payés pour les accoler à ce congé maternité ou une semaine supplémentaire afin de l'accoler au congé paternité.

- **La possibilité de sortir des jours du CET afin de payer des frais de garde d'enfants (sur justificatifs)**

Afin de pouvoir financer des frais de garde d'enfants il sera permis aux salariés d'utiliser la valeur marchande de jours de congés placés au crédit du compte épargne temps. La valeur de ces jours épargnés sera payée au salarié au titre du mois au cours duquel il en formule la demande. Cette valeur, conformément à la législation supportera des cotisations sociales et sera inclus dans le net imposable du collaborateur demandeur.

- **La création d'un cas de déblocage anticipé du CET pour événements familiaux**

Chaque salarié qui le souhaiterait pourra bénéficier d'une absence d'une durée de cinq jours par année civile pour des motifs liés à un événement « familial » (maladie ou décès d'un proche qui ne donne pas lieu à des jours d'absences rémunérés par exemple). Cette absence n'étant pas rémunérée, le salarié pourra débloquer de façon anticipée des jours de congés au crédit de son compte épargne temps pour que cette absence ne génère pas une retenue sur salaire. La demande devra être argumentée et formulée en préalable à l'absence par écrit.

Objectifs de progression : faire connaître ces nouveaux cas de déblocage anticipés de jours issus du compte épargne temps afin de pouvoir mieux assurer à l'issue de la maternité une reprise de poste serein ou de maintenir la rémunération en cas d'événements familiaux non prévus et satisfaire toutes les demandes formulées.

Indicateur : évolution du volume de jours de CET qui ont été utilisés dans les trois cas précités.

L'étude des possibilités de recherches / réservations de places en crèches à Paris pour les situations d'urgence

Afin de favoriser la reprise du travail pour les collaboratrices (teurs) qui le souhaitent mais qui sont en difficulté pour trouver une solution de place de crèche, Paris Habitat étudiera avec la Ville de Paris, les possibilités de mettre en place des dispositifs spécifiques pour ses collaborateurs. Un point d'étape à ce sujet sera communiqué aux membres de la commission de suivi six mois après l'entrée en vigueur de cet accord.

Les autorisations d'absences spécifiques

Des évènements imprévus peuvent nécessiter de s'absenter du fait de contingences familiales. De même, la période de la rentrée scolaire du mois de septembre peut générer pour les salariés des difficultés à maintenir le rythme de leur activité professionnelle et à concilier les contraintes temporaires liées à la rentrée scolaire. Dans ces deux cas, il sera permis de bénéficier d'autorisations d'absences ou d'aménagements d'horaires.

- **La permission de bénéficier de cinq jours d'absence non rémunérée par an pour convenance familiale**

Une autorisation d'absence non rémunérée sera accordée de plein droit pour chaque salarié qui en fera la demande, par année civile. Cette absence pourra être « fractionnée » le cas échéant. Cette absence sera neutralisée dans le calcul de la prime de 13^{ème} mois.

Objectifs de progression : faire connaître cette nouvelle possibilité offerte aux salariés et permettre à tous les collaborateurs qui en formuleraient la demande de bénéficier de ce dispositif

Indicateur : nombre de recours à de telles absences non rémunérées pour ce motif de convenance familiale.

- **L'accord de plein droit une autorisation d'absence pour la rentrée scolaire jusqu'aux douze ans de l'enfant**

Chaque salarié, à l'occasion de la rentrée scolaire pourra, le jour de cette rentrée scolaire « poser » de plein droit (c'est-à-dire sans que cette autorisation d'absence ne puisse lui être refusée) un jour de congé ou de RTT (au total deux jours maximum au cours de la semaine de la rentrée scolaire) et, ce, jusqu'au douzième anniversaire de son enfant (cette autorisation n'est pas cumulable selon le nombre d'enfants) ou jusqu'au seizième anniversaire de l'enfant s'il souffre d'un handicap.

- **L'accord d'une autorisation d'absence de quatre heures pour la rentrée scolaire (non cumulable par enfant)**

Il sera accordé de plein droit une autorisation d'absence rémunérée de quatre heures à chaque salarié parent d'un enfant scolarisé et, ce, jusqu'au douzième anniversaire de l'enfant (non cumulable si plusieurs enfants) ou jusqu'au seizième anniversaire de l'enfant s'il souffre d'un handicap. Cette autorisation d'absence rémunérée pourra être scindée en deux au cours de la journée de rentrée scolaire si le salarié ou la salariée le souhaite (arrivée tardive ou départ anticipée du poste de travail) ou être reportée sur le jour qui suit la rentrée scolaire effective.

Objectifs de progression : re communiquer à propos de ces deux dispositifs, notamment de la possibilité de répartir ce « crédit d'heures » pour rentrée scolaire sur deux jours afin que tous les salariés qui le souhaitent puissent faire usage de ces possibilités.

Indicateur : nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'un crédit de quatre heures à l'occasion de chaque rentrée scolaire, nombre de congés ou de RTT posés pendant la semaine de la rentrée scolaire de septembre.

Thème 3 : la rémunération effective

Un traitement équitable entre tous les salariés, femmes ou hommes à tous les instants de la vie du contrat de travail est le premier garant de l'engagement au quotidien de ces salariés. Les dispositifs suivants doivent permettre de favoriser la mixité dans les emplois et l'équité réelle des rémunérations entre les femmes et les hommes.

L'embauche, la mixité des emplois et la lutte contre les stéréotypes

Les libellés et les contenus des offres d'emplois seront rédigées de façon neutre afin d'encourager les femmes et les hommes à postuler aux postes proposés. Par ailleurs, des actions de communication spécifiques seront menées au sujet de la diversité et particulièrement pour les emplois insuffisamment mixtes (exemple : secrétaires d'accueil, CGL,...) et une attention particulière sera portée aux candidatures permettant de renforcer cette mixité.

Objectifs de progression : féminiser ou masculiniser selon les cas certains métiers trop peu mixte pour attirer davantage d'hommes ou de femmes sur des métiers qui en comptent trop peu.

Indicateur : répartition par métier du nombre de salariés entre hommes et femmes embauchés au cours de l'année et nombre d'actions de communications organisées.

Le retour de congé de maternité ou d'adoption

Si des augmentations individuelles interviennent dans l'établissement dans le cadre de l'application d'une enveloppe spécifique dédiée, elles seront appliquées de plein droit aux collaborateurs absents depuis le 1^{er} janvier de l'année d'application de ces augmentations individuelles et ce au moment de leur application. Ces collaborateurs verront leur rémunération augmentée du même pourcentage que celui de l'enveloppe d'augmentation individuelle définie dans l'établissement pour l'année donnée (à titre d'exemple, si l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles est de 0, 30 % de la masse salariale pour une année donnée, la rémunération des salariées concernées sera revalorisée de 0, 30 %).

Objectifs de progression : faire en sorte que toutes les salariées absentes au 1^{er} janvier de l'année pour cause de congé de maternité ou d'adoption bénéficient du pourcentage évoqué, calculé selon les modalités décrites.

Indicateur : nombre de salariés absents pour cause de maternité ou de congé d'adoption au 1^{er} janvier de l'année qui bénéficieront de l'application de ces augmentations individuelles.

La création d'une enveloppe de masse salariale visant à rattraper les écarts de salaires injustifiés par rapport aux salaires moyens de la catégorie d'appartenance

Afin que des écarts de salaires injustifiés entre hommes et femmes à situations équivalentes ne puissent perdurer il sera alloué une enveloppe financière annuelle afin de supprimer ces iniquités. Cette enveloppe sera d'un montant maximum de 100 000 euros au titre de chaque année d'application de l'accord.

OR

Cette enveloppe visera prioritairement les catégories identifiées dans le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes comme montrant des écarts injustifiés entre les hommes et les femmes, au sein des métiers qui composent ces catégories. Les écarts de salaires pondérés de l'âge seront examinés et corrigés si nécessaire. Cette analyse sera réalisée au mois de janvier de chaque année antérieurement au processus des augmentations individuelles, afin de ne pas en grever l'enveloppe, le cas échéant.

Objectifs de progression : réduire en trois années les écarts injustifiés de rémunération entre hommes et femmes à situations égales.

Indicateur : grille des écarts moyens en pourcentage par métier entre hommes et femmes, après correction liée à l'âge des rémunérations.

Le travail à temps partiel et ses incidences sur la rémunération

Afin que l'impact du travail à temps partiel (très majoritairement féminin dans trois quart des cas) ne constitue pas un frein à ce mode d'organisation du travail, son effet sera partiellement neutralisé vis-à-vis du calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de la prime de 13^{ème} mois.

- **Le travail à temps partiel de fin de carrière et l'indemnité de départ à la retraite**

Lorsqu'un salarié qui fera valoir ses droits à la retraite travaillera à 80 ou à 90 %, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire de base à temps plein

- **Le mode de calcul de la prime de 13^{ème} mois si le salarié est à temps partiel au 1^{er} janvier et qu'il travaille au minimum neuf mois à temps plein pendant l'année de référence.**

Conformément au contenu de l'accord d'établissement dit « 13^{ème} mois », (avenant n° 10 du 9 mars 2009, article 9/2) la prime dite de 13^{ème} mois est calculée en référence au salaire de base tel que fixé au 1^{er} janvier de l'année de référence. Pour les salariés qui travailleraient à temps partiel au 1^{er} janvier de l'année de référence et, sous réserve qu'au cours de cette même année ils aient travaillé à temps plein pendant neuf mois au minimum, la valeur retenue pour le calcul de la prime de 13^{ème} mois sera celle du salaire de base à temps plein.

Si le salarié ou la salariée (90 % des salariées à temps partiel sont des femmes) est âgé de 62 ans et plus, sous réserve qu'il travaille au minimum 80 % du temps de travail, sa prime de 13^{ème} mois est calculée sur la base de 100 %.

Objectifs de progression : faire en sorte que tous les salariés remplissant les conditions des deux paragraphes ci-dessus bénéficient de l'application de ces dispositions.

Indicateur : pourcentage de salariés à temps partiel 80 ou 90 % (retraite) ou à temps plein au minimum neuf mois de l'année qui bénéficieront de l'application de ces dispositifs.

Les jours de congés spécifiques et rémunération

- **La possibilité de bénéficier de jours de congés « enfants malades »**

Les mères ou les pères de famille sont confrontés épisodiquement au fait que leurs jeunes enfants soient malades et que cela puisse nécessiter la présence de l'un des parents au domicile de ce fait. Afin de ne pas pénaliser la rémunération du parent concerné qui sera absent de son poste de travail au titre de cette journée, le dispositif dit de jours de congés « enfants malades » est reconduit.

Chaque salarié pourra bénéficier de six jours au maximum dits « d'enfant malade » et ce jusqu'aux 16 ans de l'enfant. Sur production d'un justificatif médical faisant état de l'indisposition de l'enfant, il bénéficiera d'une autorisation d'absence payée à ce titre. Chaque salarié dont le conjoint ou la conjointe ne disposera pas de jours dans sa propre entreprise de jours d'enfants malades pourra bénéficier de six jours supplémentaires, au maximum. Pour ce faire il devra produire une attestation de cet employeur indiquant que dans son entreprise le salarié ou la salariée ne peut pas bénéficier de jours « d'enfant malade ».

Objectif de progression : re communiquer sur ce dispositif pérenniser dans cet accord et sur les pré requis à remplir pour pouvoir l'utiliser.

Indicateur : nombre de salariés qui ont bénéficié au cours d'une année civile de tels jours de congés et volume représenté par ces jours.

- **La prise en charge d'un jour de congé rémunéré dit « de fête des pères »**

Une disparité existe entre salariés et salariées en matière de congés puisque ces dernières bénéficient d'une journée spécifique au titre de la fête des mères. Cette disparité avait été supprimée par le précédent accord relatif à l'égalité professionnelle dont la durée d'application a expiré. Il est prévu de supprimer à nouveau cette disparité.

Objectif de progression : supprimer cette disparité par l'octroi d'un jour de congé supplémentaire au profit de la population salariée masculine.

Indicateur : pourcentage de salariés qui ont bénéficié au cours d'une année civile d'un tel jour de congé.

Thème 4 - La sécurité et la santé au travail

La prévention du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes

Aucun salarié ne doit subir des faits qui seraient constitutifs :

- soit de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

- soit d'agissements sexistes, définis 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.

Si de tels faits étaient susceptibles d'être caractérisés au sein de l'établissement, tout salarié qui aurait connaissance de tels faits, en apportant tout indice ou élément de preuve y afférents devrait immédiatement en saisir le déontologue de l'établissement, ce, dans le cadre de la procédure d'alerte professionnelle.

Objectifs de progression : faire en sorte que l'établissement n'ait à déplorer aucun cas de harcèlement sexuel ou aucun agissement sexiste et que la communication visant à prévenir ces situations soit renforcée en ce domaine.

Indicateurs : volume de saisine annuel du déontologue à ce sujet

IV) Modalités de signature et de dépôt de l'accord

La durée de l'engagement est triennale

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, soit pour les années 2018, 2019 et 2020.

Il cessera de plein droit de produire effet à l'issue de l'année 2020.

Le suivi de cet accord

Une commission composée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative se réunira annuellement pour l'application de cet accord pour en vérifier sa bonne application ou sur demande motivée de l'une des parties avant ce terme.

Les modalités d'entrée en vigueur du présent accord

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur que si les deux conditions suivantes sont réunies :

- Le projet d'accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au 1^{er} tour lors des dernières élections de titulaires du comité d'entreprise conformément au contenu de la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale ».
- Les syndicats qui seront signataires de ce texte devront le parapher au plus tard le 6 juin 2018.

A défaut de remplir de telles conditions, les dispositions prévues par le présent accord seront réputées non écrites.

L'information des salariés

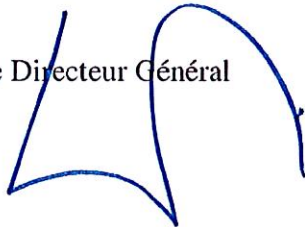
Le texte du présent accord sera remis à tous les salariés et à tout nouvel embauché accompagné d'une note explicative et diffusé par mail à tous les salariés. Il sera également inséré sur l'intranet « RH » de l'établissement avec la liste de tous les accords ou avenants aux accords d'entreprise applicables. Un référent RH sera identifié afin d'assurer le suivi et l'animation des actions contenus dans le présent accord.

Les modalités de dépôt et de révision ou de dénonciation de l'accord

Il sera déposé en 2 exemplaires, dont un en format électronique, auprès de la DIRECCTE, un exemplaire sera en outre adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes. Toute dénonciation ou révision de l'accord s'effectuera selon les modalités légales en vigueur.

Paris le 31 mai 2018

Le Directeur Général



Les Organisations Syndicales représentatives :

Pour le syndicat CFRC

Pour le syndicat CGC

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat FO

Pour le syndicat SUPAP

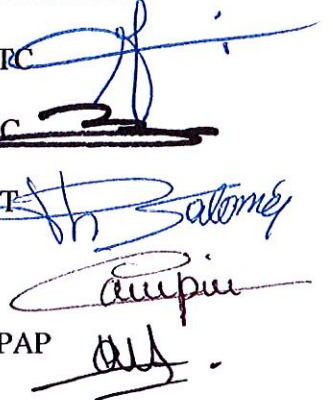


Tableau récapitulatif des dernières augmentations individuelles intervenues entre hommes et femmes
et par catégories professionnelles

Sexe	Eligibles	Bénéficiaires	Taux
F	1418	217	62,18%
H	1128	132	37,82%
Total général	2546	349	100,00%

Cat / Niv	SEXE	Eligibles	Bénéficiaires	Taux
H1	F	497	35	10,03%
	H	446	33	9,46%
H2	F	473	90	25,79%
	H	321	43	12,32%
H3	F	390	79	22,64%
	H	276	43	12,32%
H4	F	58	13	3,72%
	H	85	13	3,72%
Total général		2546	349	100,00%

Bilan de l'accord relatif à l'égalité professionnelle 2012 - 2013 et 2014

	2012	2013	2014
Rattrapage de formation lors du retour de congé parental dans les 4 mois du retour dans l'établissement	5	5	8
Possibilité sur les congés parentaux "totaux" de suivre une formation via le DIF	0	0	0
Calcul de l'indemnité de départ à la retraite sur une base taux plein	1	3	4
Calcul de la prime de 13ème mois sur le salaire à temps plein, si le salarié travaille à temps partiel au 1er janvier et qu'il travaille au minimum 9 mois à temps plein pendant l'année de référence	4	4	3
Congé pré ou post natal (dans la limite d'une semaine) : non imputation de la prime de 13ème mois	8	4	6
Permettre de bénéficier de 5 jours d'absence non rémunérée par an pour convenance familiale	1	4	4
Possibilité de bénéficier de 12 jours de congés enfants malades sur production d'un certificat de l'entreprise du conjoint indiquant que le conjoint ne peut pas en bénéficier	14	30	27
Réduction de la durée horaire pour les femmes enceintes	24	41	56
Création d'un cas de déblocage anticipé du CET pour événements familiaux et possibilité de recourir au CET pour accoler des congés au congé maternité	3	5	1
Autorisation de plein droit de pouvoir à l'issue d'une année s'il reste un reliquat de congés payés de le prendre sur l'année d'après en l'accolant au congé de maternité en cours	6	12	7

Tableau récapitulatif de la répartition hommes / femmes par catégories professionnelles

2017	Hommes		Femmes		Total
Catégorie	% H/Niv.Cat.	Nombre	% F/Niv.Cat.	Nombre	
Cat 4 - Niv 2	56,52%	13	43,48%	10	23
Cat 4 - Niv 1	57,38%	70	42,62%	52	122
Cat 3 - Niv 2	49,39%	161	50,61%	165	326
Cat 3 - Niv 1	34,26%	123	65,74%	236	359
Cat A (public)	25,00%	1	75,00%	3	4
Cat 2 - Niv 2	30,69%	151	69,31%	341	492
Cat 2 - Niv 1	57,60%	197	42,40%	145	342
Cat B (public)	56,00%	14	44,00%	11	25
Cat 1 - Niv 2	46,49%	252	53,51%	290	542
Cat 1 - Niv 1	50,82%	187	49,18%	181	368
Cat C (public)	65,38%	17	34,62%	9	26
TOTAL	45,11%	1186	54,89%	1443	2629

Tableau récapitulatif relatif à la répartition du travail à temps partiel entre hommes et femmes

2017	HOMME	FEMME	Total
Cadre	5	62	67
Agents de Maîtrise	7	74	81
Employés et Ouvriers		4	4
Gardiens/Régisseurs	2	27	29
Personnels de service		2	2
Total	14	169	183

2016	HOMME	FEMME	Total
Cadre	6	65	71
Agents de Maîtrise	6	75	81
Employés et Ouvriers		4	4
Gardiens/Régisseurs	5	29	34
Personnels de service		3	3
Total	17	176	193

2015	HOMME	FEMME	Total
Cadre	7	62	69
Agents de Maîtrise	5	73	78
Employés et Ouvriers		2	2
Gardiens/Régisseurs	5	25	30
Personnels de service		3	3
Total	17	165	182

ECART DE REMUNERATION MOYEN PAR CATEGORIE

Référence salaire de Décembre 2017 (salariés payés présents au 31 Décembre 2017)

ADMINISTRATIFS (CDI uniquement)
Salaire Moyen et Médian par Catégorie (Rémunération, Prime Ancienneté)

	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
Nombre de sa	14	615	687	146
Salaire Moyen	1 922	2 402	3 275	5 828
Salaire Médian	1 856	2 350	3 150	5 390

Salaire Moyen et Médian par Catégorie et Homme Femme (Rémunération, Prime Ancienneté)

	Cat.1		Cat.2		Cat.3		Cat.4	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre de sa	13	1	221	394	285	402	83	63
Salaire Moyen	1 923	1 916	2 405	2 400	3 421	3 172	5 965	5 648
Salaire Médian	1 851	1 916	2 373	2 337	3 298	3 070	5 541	5 340
Taux Ecart Sal moyen		-0,33%		-0,20%		-7,84%		-5,63%

Écart en euros des rémunérations moyennes et médianes HOMME/FEMME par catégorie

	Cat.1		Cat.2		Cat.3		Cat.4	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Salaire Moyen	-6	6	-5	5	-249	249	-318	318
Salaire Médian	66	-66	-36	36	-228	228	-200	200

GARDIENS (CDI uniquement)
hors avantage en nature

	Cat. 1	Cat. 2
	899	219
	1 915	2 253
	1 840	2 251

	Cat.1		Cat.2	
	H	F	H	F
	426	473	127	92
	1 841	1 981	2 237	2 276
	1 776	1 920	2 235	2 265
	-7,59%		-1,72%	

	Cat.1		Cat.2	
	F	H	F	H
	140	-140	38	-38
	144	-144	30	-30



Rapport sur l'égalité entre hommes et femmes

PARIS HABITAT

ANNEE 2017

BILAN CHIFFRE DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ETABLISSEMENT

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

1 / Répartition de l'effectif global CDI/CDD par sexe au 31/12 de l'année

2017	Total	HOMME		FEMME	
Nature de contrat		Nombre	Pourcentage du total	Nombre	Pourcentage du total
CDI	2 629	1 186	45,11%	1443	54,89%
CDD	250	107	42,80%	143	57,20%
Total	2 879	1 293	44,91%	1586	55,09%

2016	Total	HOMME		FEMME	
Nature de contrat		Nombre	Pourcentage du total	Nombre	Pourcentage du total
CDI	2 652	1 184	44,65%	1468	55,35%
CDD	250	112	44,80%	138	55,20%
Total	2 902	1 296	44,66%	1 606	55,34%

2015	Total	HOMMES		FEMMES	
Nature de contrat		Nombre	Pourcentage du total	Nombre	Pourcentage du total
CDI	2 649	1 180	44,53%	1469	55,45%
CDD	310	153	49,35%	157	50,65%
Total	2 959	1 333	45,05%	1 626	54,95%

La répartition de l'effectif entre les hommes et les femmes demeure stable. Il est d'environ 55 % de femmes comme en 2016 et 2015.

2 / Répartition de l'effectif CDI par catégorie professionnelle et par sexe (uniquement CDI présents au 31/12)

2017	HOMME		FEMME		HOMME	FEMME	Total
Catégorie	Nombre	% sur total eff.catégorie	Nombre	% sur total eff.catégorie	% sur Total H	% sur Total F	H&F
Cadre	388	44,12%	488	55,88%	31,03%	32,29%	834
Agents de Maîtrise	235	39,83%	403	63,17%	19,81%	27,93%	638
Employés et Ouvriers	30	75,00%	10	25,00%	2,53%	0,69%	40
Gardiens/Régisseurs	551	50,18%	547	49,82%	46,48%	37,91%	1 038
Personnels de service	2	10,53%	17	89,47%	0,37%	1,19%	19
Total	1 188	43,11%	1 443	54,95%			2 829

2018	HOMMES		FEMMES		HOMMES	FEMMES	Total
Catégorie	Nombre	% sur total eff.catégorie	Nombre	% sur total eff.catégorie	% sur Total H	% sur Total F	H&F
Cadre	372	44,82%	438	55,18%	31,47%	31,22%	830
Agents de Maîtrise	231	35,88%	416	64,34%	19,46%	28,25%	647
Employés et Ouvriers	33	73,33%	12	26,67%	2,79%	0,82%	45
Gardiens/Régisseurs	543	49,14%	582	50,86%	45,94%	33,31%	1 105
Personnels de service	3	13,84%	19	86,36%	0,25%	1,30%	22
Total	1 182	44,62%	1 407	55,38%			2 849

2019	HOMMES		FEMMES		HOMMES	FEMMES	Total
Catégorie	Nombre	% sur total eff.catégorie	Nombre	% sur total eff.catégorie	% sur Total H	% sur Total F	H&F
Cadre	380	48,17%	443	53,83%	32,20%	30,18%	823
Agents de Maîtrise	223	34,57%	422	65,43%	18,90%	28,73%	645
Employés et Ouvriers	37	75,51%	12	24,49%	3,14%	0,82%	49
Gardiens/Régisseurs	537	49,60%	558	51,40%	45,51%	38,67%	1 105
Personnels de service	3	11,11%	24	88,89%	0,25%	1,03%	27
Total	1 180	44,55%	1 469	55,45%			2 849

Cadres : Les femmes représentent environ 55 % des cadres en CDI, les cadres (H/F) représentant eux-mêmes environ 32 % du total des salariées en CDI.

Agents de maîtrise : La proportion de femmes agents de maîtrise reste toujours plus élevée que celle des hommes (63 %) et demeure stable par rapport aux années précédentes. La proportion totale des agents de maîtrise par rapport au nombre de salariés en CDI est également stable puisqu'ils représentent en 2017 (24 %, chiffre identique aux années précédentes).

Employés/Ouvriers : Majoritairement constitué d'agents sous statut public, cette catégorie voit son effectif diminuer régulièrement au fur et à mesure des départs à la retraite. Cette catégorie reste majoritairement masculine (30 salariés sur 40 soit 75 % du total). La part Employés/Ouvriers est désormais d'environ 1,5 % par rapport au total de la population salariée en CDI.

Gardiens : La répartition entre hommes et femmes au sein de la population des gardiens est stable au fil des années et désormais quasi identique (50,1 % hommes, 49,9 % femmes). Les gardiens représentent 41 % du total de la population salariée.

Personnel de service : Cette catégorie est essentiellement féminine pour 90 %. Elle représente moins de 1 % du total de la population salariée.

Globalement, la population féminine est répartie de façon homogène entre les gardiens environ (38 % du total des femmes sont gardiennes), les cadres (32 % des femmes sont cadres) et les agents de maîtrise (environ 28 % des femmes sont agents de maîtrise). La population masculine est en majorité employée chez les gardiens (46 %), dans l'encadrement (31 %) puis chez les agents de maîtrise (environ 20 %).

3 / Répartition des effectifs par âge, par ancienneté et par catégorie professionnelle

2017	âge moyen		ancienneté moyenne		Total		
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	Total
Cadre	43,83	41,61	12,62	11,76	420	526	946
Agents de Maîtrise	45,21	40,77	12,64	10,23	244	472	716
Employés et Ouvriers	42,78	55,10	19,64	35,70	36	10	46
Gardiens/Régisseurs	45,89	49,89	12,02	13,81	591	551	1 142
Personnels de service	57,50	55,06	19,00	23,83	2	17	19
Total	45,02	44,53	12,51	12,33	1 293	1 536	2 829

2016	âge moyen		ancienneté moyenne		Total		
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	Total
Cadre	43,96	41,31	12,35	11,52	421	520	941
Agents de Maîtrise	43,85	40,65	11,87	10,52	243	476	719
Employés et Ouvriers	45,39	50,69	22,42	30,23	36	13	49
Gardiens/Régisseurs	45,19	49,52	11,45	13,12	583	578	1 161
Personnels de service	54,00	53,21	12,00	23,00	3	19	22
Total	44,55	44,30	12,13	12,08	1 296	1 606	2 902

2015	âge moyen		ancienneté moyenne		Total		
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	Total
Cadre	43,88	41,39	12,07	11,28	430	502	932
Agents de Maîtrise	43,24	40,01	11,36	9,93	250	497	747
Employés et Ouvriers	42,90	52,00	20,68	31,83	30	12	42
Gardiens/Régisseurs	45,82	49,13	11,23	12,99	600	591	1 191
Personnels de service	53,33	55,38	11,00	24,92	3	24	27
Total	44,48	44,06	11,83	11,84	1 333	1 626	2 959

Sont inclus les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

L'âge moyen de l'effectif est globalement stable par rapport aux années précédentes. L'âge moyen des hommes s'établit désormais à 45,02 ans celui des femmes à 44,53 ans. L'ancienneté globale de ces deux catégories est stable, elle s'établit à 12,51 années pour les hommes et à 12,33 années pour les femmes.

Dans le détail :

- Pour les cadres : l'âge moyen s'établit à 43,83 ans pour les hommes et 41,61 ans pour les femmes avec une ancienneté moyenne en rapport (12,52 ans pour les hommes, 11,76 ans pour les femmes).
- Pour les agents de maîtrise, l'âge moyen est supérieur pour les hommes (45,21 ans) par rapport aux femmes (40,77 ans).
- Pour les ouvriers et employés, l'âge moyen est très supérieur chez les femmes puisqu'il existe un écart d'environ 12 années (environ 43 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes).
- Pour les gardiens, l'âge moyen des femmes est également supérieur à celui des hommes (environ 50 ans contre 46).

Globalement l'ancienneté des femmes est supérieure à celle des hommes chez les gardiens, les personnels de service et employés et ouvriers, dans les autres cas elle est inférieure à celle des hommes. Peu de différences d'ancienneté existent chez les cadres et chez les agents de maîtrise entre hommes et femmes, au contraire de la catégorie des employés et ouvriers.

4 / Répartition des effectifs* Hommes Femmes selon la structure de catégorie au 31/12

2017	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	% H/Niv.Cat.	Nombre	% F/Niv.Cat.	
Cat 4	83	57,24%	62	42,76%	145
Cat 3**	337	42,07%	464	57,93%	801
Cat 2 - Niv 2	159	29,12%	387	70,88%	546
Cat 2 - Niv 1	198	54,40%	166	45,60%	364
Cat B (public)	14	56,00%	11	44,00%	25
Cat 1 - Niv 2	257	46,73%	293	53,27%	550
Cat 1 - Niv 1	228	54,03%	194	45,97%	422
Cat C (public)	17	65,38%	9	34,62%	26
TOTAL	1293	44,91%	1586	55,09%	2879

2016	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	% H/Niv.Cat.	Nombre	% F/Niv.Cat.	
Cat 4	86	59,31%	59	40,69%	145
Cat 3**	335	42,09%	461	57,91%	796
Cat 2 - Niv 2	163	29,78%	383	70,22%	546
Cat 2 - Niv 1	177	53,15%	156	46,85%	333
Cat B (public)	15	46,88%	17	53,13%	32
Cat 1 - Niv 2	266	45,78%	315	54,22%	581
Cat 1 - Niv 1	234	53,30%	205	46,70%	439
Cat C (public)	20	66,67%	10	33,33%	30
TOTAL	1296	44,66%	1606	55,34%	2902

2015	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	% H/Niv.Cat.	Nombre	% F/Niv.Cat.	
Cat 4	90	59,60%	61	40,40%	151
Cat 3**	340	43,53%	441	56,47%	781
Cat 2 - Niv 2	157	28,19%	400	71,81%	557
Cat 2 - Niv 1	190	53,52%	165	46,48%	355
Cat B (public)	16	48,48%	17	51,52%	33
Cat 1 - Niv 2	266	46,02%	312	53,98%	578
Cat 1 - Niv 1	247	52,89%	220	47,11%	467
Cat C (public)	27	72,97%	10	27,03%	37
TOTAL	1333	45,05%	1626	54,95%	2959

* Membres du personnel titulaires de CDI et CDD et présents dans l'entreprise le 31 décembre 2015, y compris contrats de qualification et d'apprentissage

** Incluant les fonctionnaires de catégorie A

Ce tableau reprend les chiffres du tableau N°2 mais en ajoutant aux CDI présents au 31 décembre 2017 les CDD également présents. L'analyse est très semblable à celle du tableau N°2 mais elle est en outre détaillée catégorie par catégorie.

Ainsi :

- Au sein de la catégorie 4, la proportion d'hommes est supérieure à la proportion de femmes (environ 57 % d'hommes, 43 % de femmes). Environ 5 % des salariés de l'établissement appartiennent à cette catégorie.

- Au sein de la catégorie 3, 58 % des salariés sont des femmes. Les catégories 3 représentent environ 28 % du total de la population salariée.

- Au sein de la catégorie 2, les femmes représentent environ 60 % des salariés, les hommes sont majoritaires chez les 2/1 (54,4/45,6), les femmes sont très majoritaires chez les 2/2 (70/30). Ceci s'explique par le fait que les postes d'assistantes ou de CGL positionnés en 2/2 sont très majoritairement féminins. A l'inverse, nombre d'embauches de postes d'ouvriers sont classifiés en 2/1 ce qui explique la prédominance des hommes chez les 2/1.

- Au sein de la catégorie 1, les femmes représentent environ 49,6 % du total des salariés. Les femmes sont majoritaires chez les 1/2 (53%) et minoritaires chez les 1/1 (46 %).

Si l'on globalise les salariés de droit privé et les fonctionnaires, l'on constate que 33 % des femmes occupent des fonctions d'encadrement (3 et 4) (526/1586). Cette proportion est semblable chez les hommes (32 %) (420/1293). Ces chiffres n'évoquent que très peu par rapport aux années précédentes. 35 % des femmes sont agents de maîtrise (contre 28 % chez les hommes) et environ 31 % appartiennent à la catégorie des employés (environ 39 % chez les hommes).

5 / Répartition des embauches par catégorie professionnelle/type de contrat/sexe

(CDI et CDD confondus - Sont inclus les contrats de qualification/d'apprentissage/de professionnalisation)

2017	HOMMES			FEMMES			Total Nombre
	Nombre	% HCat.	dont CDD Nombre	Nombre	% HCat.	dont CDD Nombre	
Cadre	47	43,82%	37	41	58,48%	48	109
Agents de Maîtrise	21	17,74%	18	102	82,23%	91	124
Employés et Ouvriers	23	69,70%	22	10	30,30%	10	33
Gardiens/Régisseurs	174	62,37%	135	105	37,63%	95	279
Personnels de service	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0
Total	286	48,90%	230	278	51,10%	243	544

2016	HOMMES			FEMMES			Total Nombre
	Nombre	% HCat.	dont CDD Nombre	Nombre	% HCat.	dont CDD Nombre	
Cadre	52	43,33%	36	63	56,67%	46	120
Agents de Maîtrise	27	21,77%	11	97	78,23%	73	124
Employés et Ouvriers	20	51,28%	17	19	44,72%	19	39
Gardiens/Régisseurs	179	89,83%	143	116	39,32%	95	295
Personnels de service	0	0,00%	0	1	100,00%	0	1
Total	278	48,01%	207	301	51,99%	233	579

2015	HOMMES			FEMMES			Total Nombre
	Nombre	% HCat.	dont CDD Nombre	Nombre	% HCat.	dont CDD Nombre	
Cadre	33	45,30%	39	64	54,70%	39	117
Agents de Maîtrise	31	24,41%	25	96	75,59%	85	127
Employés et Ouvriers	17	50,00%	16	17	50,00%	13	34
Gardiens/Régisseurs	195	65,22%	135	104	34,78%	93	299
Personnels de service	0	0,00%	0	1	100,00%	0	1
Total	286	51,21%	215	292	48,79%	230	578

Le volume d'embauches (CDI + CDD) s'établit à 544 en 2017 contre 578 en 2015. Sur les 544 embauches, 71 ont été réalisées en CDI. Sur ces 71 embauches en CDI, 35 concernent des femmes, 36 concernent des hommes.

Parmi les 35 embauches féminines, 43 % ont concerné des recrutements de cadres, 31 % des recrutements d'agents de maîtrise, 26 % des recrutements de gardiens. Parmi les embauches masculines, 28 % ont concerné des cadres, 16 % des agents de maîtrise, 3 % des employés et ouvriers, et 53 % des gardiens.

6 / Répartition des promotions ou augmentations par catégorie professionnelle/sexe

2017	Hommes		Femmes		% de Femmes des Promotions
	Eff. de la cat.	Nb promus	Eff. de la cat.	Nb promus	
Cadre	420	132	526	192	59,26
Agents de Maîtrise	244	53	472	123	69,89
Employés et Ouvriers	36	1	10	0	0,00
Gardiens/Régisseurs	591	99	561	88	47,06
Personnels de service	2	1	17	3	75,00
Total	1 283	286	1 586	408	58,67
Pourcentage de l'effectif total par sexe		22,12%		25,60%	

2018	Hommes		Femmes		% de Femmes des Promotions
	Eff. de la cat.	Nb promus	Eff. de la cat.	Nb promus	
Cadre	421	116	520	191	62,21
Agents de Maîtrise	248	67	476	113	63,78
Employés et Ouvriers	36	4	13	0	0,00
Gardiens/Régisseurs	598	80	578	63	44,06
Personnels de service	3	0	19	3	100,00
Total	1 286	267	1 608	376	58,41
Pourcentage de l'effectif total par sexe		20,60%		23,35%	

2018	Hommes		Femmes		% de Femmes dans les Promotions
	Eff. de la cat.	Nb promus	Eff. de la cat.	Nb promus	
Cadre	430	83	502	106	56,08
Agents de Maîtrise	250	33	497	69	67,65
Employés et Ouvriers	50	2	12	1	33,33
Gardiens/Régisseurs	600	17	591	24	88,54
Personnels de service	3	0	24	3	100,00
Total	1 333	135	1 828	203	80,08
Pourcentage de l'effectif total par sexe		10,13%		12,48%	

* Sont compris dans cet effectif les personnes ayant, au titre des promotions annuelles ou à l'occasion de mobilités :
 - bénéficié d'une augmentation de salaire
 - bénéficié d'un changement de niveau et/ou de catégorie avec augmentation de salaire

- (1) Catégorie A (Personnel statut public), Catégories III et IV (Personnel statut OPH)
 (2) Catégorie B (Personnel statut public), Catégories II (Personnel statut OPH) à l'exception des gardiens
 (3) Catégorie C (Personnel statut public), Catégories I (Personnel statut OPH) à l'exception des gardiens

692 augmentations ou promotions sont intervenues au cours de l'année 2017. Elles ont également concerné 25 % du total de la population féminine et 22 % du total de la population masculine. Les femmes représentent 58 % des bénéficiaires. Il est globalement conforme à la part de la population féminine par rapport au total des postes en CDI puisque 55 % de ces postes sont occupés par des femmes.

7 / Nombre d'heures de formation par catégorie et par sexe

	Hommes	Femmes	TOTAL
Catégorie	2017		
Cadres	6 133	8 590	14 723
Agents de Maîtrise / Employés H.Q.	2 892	8 936	11 828
Ouvriers / Employés qualifiés, gardiens	8 362	6 663	15 025
TOTAL	17 387	24 189	41 576
% du nombre total d'heures par sexe	41,81%	58,19%	100,00%

	Hommes	Femmes	TOTAL
Catégorie	2016		
Cadres	4 481	5 971	10 452
Agents de Maîtrise / Employés H.Q.	4 042	4 504	8 546
Ouvriers / Employés qualifiés, gardiens	11 517	8 631	20 048
TOTAL	20 040	19 006	39 046
% du nombre total d'heures par sexe	51,32%	48,68%	100,00%

	Hommes	Femmes	TOTAL
Catégorie	2015		
Cadres	7 965	7 406	15 471
Agents de Maîtrise / Employés H.Q.	1 651	5 736	7 387
Ouvriers / Employés qualifiés, gardiens	17 217	12 701	29 918
TOTAL	26 833	25 843	52 776
% du nombre total d'heures par sexe	50,84%	49,16%	

* Concerne aussi bien les salariés en CDI qu'en CDD

Le nombre d'heures de formation globales a légèrement augmenté par rapport à 2016 (+6 %). Il est plus déséquilibré qu'au titre des années passées puisque les femmes représentent 58 % des actions de formation et les hommes 42 %. Ceci est dû au fait que beaucoup d'actions Ikos Fullweb en gestion locale ont été entreprises (à destination des CGL, population très largement féminine).

Il en est de même des formations plus générales Ikos Fullweb ou DCRM Contentieux qui ont concerné des populations souvent plus de catégorie 3 majoritairement féminines (comptables, COL, DPV, DJCP).

8 / Répartition de l'absentéisme par cause et par sexe

2017	Durée en jours ouvrés au cours de l'année				
	Hommes	% du T.abs.	Femmes	% du T.abs.	Total
Maladie	9 668	35,83%	17 316	64,17%	26 984
Longue Maladie	4 655	37,95%	7 810	62,05%	12 265
Enfant Malade	490	29,32%	1 181	70,68%	1 671
Autres Motifs*	768	52,00%	709	48,00%	1 477
Maternité			5 001	100,00%	5 001
Paternité	385	100,00%			385
accidents du travail	1 787	43,28%	2 342	56,72%	4 129
TOTAL par sexe	17 753	34,20%	34 159	65,80%	51 912

2016	Durée en jours ouvrés au cours de l'année				
	Hommes	% du T.abs.	Femmes	% du T.abs.	Total
Maladie	8 021	34,77%	15 045	65,23%	23 066
Longue Maladie	5 347	43,29%	7 006	56,71%	12 353
Enfant Malade	435	28,56%	1 088	71,44%	1 523
Autres Motifs*	780	52,53%	705	47,47%	1 485
Maternité			3 345	100,00%	3 345
Paternité	341	100,00%			341
accidents du travail	1 961	47,08%	2 204	52,92%	4 165
TOTAL par sexe	16 885	72,97%	6 254	27,03%	46 278

2015	Durée en jours ouvrés au cours de l'année				
	Hommes	% du taux d'absentéisme	Femmes	% du taux d'absentéisme	Total
Maladie	10 938	38,85%	17 246	61,15%	28 204
Longue Maladie	5 967	38,20%	9 655	61,80%	15 622
accidents du travail	436	26,27%	1 224	73,73%	1 660
Enfant Malade	865	46,78%	984	53,22%	1 849
Autres Causes			5 269	100,00%	5 269
Maternité	370	100,00%			370
Paternité	1 694	45,59%	2 022	54,41%	3 716
TOTAL	20 290	35,79%	36 400	64,21%	56 690

*: Vie privée/sans solde...

Le nombre de jours ouvrés d'absence est en légère augmentation (+ 11 %) par rapport à 2016 essentiellement du fait de l'augmentation des jours d'absences maladies qui passe de 23066 jours en 2016 à 26984 jours en 2017.

L'absentéisme concerne à 66 % les femmes et à 34 % les hommes.

Si l'on établit un ratio entre le total des salariés en C. DI (2629) et le nombre total de jours calendaires d'arrêt de travail (51912), on aboutit à 19,7 jours d'arrêt de travail par salarié contre 21,4 jours en 2015. Si l'on établit cette même comparaison entre hommes et femmes on aboutit à un ratio de 23,6 jours pour les femmes (34159/1443) et de 14,9 jours pour les hommes (17753/1186).

Le ratio étant en 2015 de 24,7 jours pour les femmes (36400/1469) et de 17,1 jours pour les hommes (20290/1180).

9 / Salaire moyen par catégorie (salariés payés présents au 31 décembre 2017)

ADMINISTRATIFS (CDI uniquement)

Salaire Moyen et Médian par Catégorie (Rémunération, Prime Ancienneté)

2017	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
Nombre de salariés	14	615	687	146
Salaire Moyen	1 922	2 402	3 275	5 828
Salaire Médian	1 856	2 350	3 150	5 390

GARDIENS (CDI uniquement)
hors avantage en nature

Cat. 1	Cat. 2
899	219
1 915	2 253
1 840	2 251

Salaire Moyen et Médian par Catégorie et Homme Femme (Rémunération, Prime Ancienneté)

2017	Cat.1		Cat.2		Cat.3		Cat.4	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre de salariés	13	1	224	394	285	402	83	63
Salaire Moyen	1 923	1 916	2 405	2 400	3 421	3 172	5 965	5 648
Salaire Médian	1 851	1 916	2 373	2 337	3 298	3 070	5 541	5 340
Taux Ecart Sal moyen		-0,33%		-0,20%		-7,84%		-5,63%

	Cat.1		Cat.2	
	H	F	H	F
	426	473	127	92
	1 841	1 981	2 237	2 276
	1 776	1 920	2 235	2 265
	-7,59%		-1,72%	

Écart en euros des rémunérations moyennes et médianes HOMME/FEMME par catégorie

	Cat.1		Cat.2		Cat.3		Cat.4	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Salaire Moyen	-6	6	-5	5	-249	249	-318	318
Salaire Médian	66	-66	-36	36	-228	228	-200	200

	Cat.1		Cat.2	
	F	H	F	H
	140	-140	38	-38
	144	-144	30	-30

Tableau récapitulatif de la répartition entre hommes et femmes par métier

Fonctions	Sexe		Total général
	Femmes	Hommes	
Administrateur technique informatique		1	1
Agent de service	5	2	7
Agent d'exploitation	2	16	18
Agent petite enfance	13		13
Ambassadeur du tri	1		1
Analyste comptable	18	9	27
Assistant action sociale individuelle	5		5
Assistant administratif et marchés	35	2	37
Assistant budget et charges	4	1	5
Assistant de direction	42		42
Assistant RH	15		15
Assistant social	1		1
Assistant technique		4	4
Attaché de clientèle	19		19
Auditeur interne	3	3	6
CGL	109	6	115
Ch. gest. attributions logements	1		1
Chargé d'action locative	3		3
Chargé d'affaires foncières	3	1	4
Chargé d'affectation	2		2
Chargé d'animation d'enquêtes	2		2
Chargé de développement local	7	4	11
Chargé de formation	5	4	9
Chargé de l'offre et du conventionnement	4		4
Chargé de médiation	2	1	3
Chargé de mission ANRU	1	1	2
Chargé de mission contentieux techniques	4	2	6
Chargé de mission plan climat	3		3
Chargé de mission sûreté	1	1	2
Chargé de missions de communication	1	5	6
Chargé de prévention hygiène et sécurité	2	1	3
Chargé de prospective et études marketing	1		1
Chargé de recrutement	9		9
Chargé de relogement	6	3	9
Chargé de ressources documentaires	5	4	9
Chargé de ressources locatives	6	6	12
Chargé de suivi budgétaire	3	6	9
Chargé de suivi d'activité	3	7	10
Chargé d'études financières	3	7	10
Chargé d'études handicap et du vieillissement	3		3
Chargé d'études juridiques	5	3	8
Chargé d'études patrimoine	11	12	23
Chargé d'occupation de logement	11		11
Chargé d'opérations	38	25	63
Chargé du montage financier des opérations	5	1	6
Chargé entretien et maintenance		11	11

Fonctions	Femmes	Hommes	Total général
Chargé informatique et logistique	2	6	8
Chargé suivi budget/activité/action commerce		1	1
Chargé suivi projet économie/dév. durable		2	2
Chauffeur		2	2
Chauffeur / Magasinier		2	2
Chef de projet développement foncier	3		3
Chef de projet en DT	4	7	11
Chef de projet informatique	5	20	25
Chef de projet modernisation	5		5
Chef de service	34	40	74
Chef d'équipe		25	25
Chef d'unité	26	38	64
Chef d'unité confirmé	17	18	35
Comptable fournisseurs	6	6	12
Conducteur offset		2	2
Conseiller MOUS	2		2
Conseiller social	30	1	31
Conseiller sûreté	1	8	9
Contremaître		10	10
Contrôleur de gestion	2		2
CUG	24	5	29
Délégué aux relations internationales		1	1
Directeur	10	13	23
Directeur adjoint		3	3
Directrice de jardins d'enfants	2		2
Educateurs de jardins d'enfants	5		5
Elagueur		4	4
Electricien		15	15
Gardien	542	555	1097
Gérant	61	49	110
Gestionnaire administratif	6		6
Gestionnaire administratif du personnel	4	1	5
Gestionnaire courrier	1	3	4
Gestionnaire d'achat	4	5	9
Gestionnaire de financement	7	2	9
Gestionnaire de paie	11		11
Gestionnaire de trésorerie	1	3	4
Gestionnaire FSL	3		3
Gestionnaire logistique	2	4	6
Gestionnaire recouvrement	11		11
Gestionnaire sinistres	13	1	14
Gestionnaire technique ascenseurs	1		1
Gestionnaire technique chauffage	1		1
Graveur		1	1
Hôte d'accueil	3		3
Infirmier	3		3
Instructeur	20	3	23
Jardinier	2	35	37
Jardinier / Maçon		2	2

Fonctions	Femmes	Hommes	Total général
Magasinier		2	2
Manager commerce	2	1	3
Mécanicien		2	2
Menuisier		14	14
Peintre		26	26
Plombier		19	19
Polyvalent	2	26	28
Rédacteur contentieux commerces	1	1	2
Rédacteur juridique en DT	19	4	23
Rédacteur locataires partis	4		4
Référent technique d'agence	9	15	24
Responsable développement	1		1
Responsable secteur		1	1
Secrétaire	50		50
Secrétaire d'accueil	47	4	51
Serrurier		15	15
Solier		1	1
Standardiste	1		1
Technicien informatique	2	7	9
Vitrier		3	3
Total général	1434	1183	2617

**Ecart Rémunération Homme / Femme par métier
Rémunération au 31/03/2018**

Cat. Niv.	Libellé	Nbra CDI		Age moyen		Ancienneté moyenne		Ecart salaire moyen H/F en %
		H	F	H	F	H	F	
H1 01	Agent de service	2	4	57,50	56,75	23,50	20,50	-4,47%
	Agent petite enfance		13		56,62		27,46	
	Gardienn	178	158	41,92	47,73	7,12	11,27	1,86%
	Gardienn mobile	3	1	39,00	46,00	11,33	13,00	-1,60%
H1 02	Gardienn	247	295	47,77	51,03	11,73	17,54	1,14%
	Gardienn mobile	2	2	48,00	51,50	18,50	13,00	-1,26%
	Ouvrier de régie	13	1	35,62	31,00	6,15	5,00	-0,44%
H2 01	Agent administratif	2	1	55,00	56,00	11,00	36,00	7,11%
	Agent d'exploitation	14	2	44,86	51,00	13,43	18,50	-3,88%
	Chargé d'accueil	4	56	32,50	38,38	6,00	8,29	-12,22%
	Gardienn	124	89	50,80	51,70	17,73	19,84	0,62%
	Gardienn mobile	1		58,00		13,00		
	Gestionnaire technique	1		55,00		1,00		
	Ouvrier de régie qualifié	50	2	38,98	48,50	6,84	18,00	0,60%
	Agent administratif	1		59,00		24,00		
	Assistant		51		48,45		10,51	
H2 02	Assistant administratif	3	47	47,00	48,28	13,33	16,66	-2,03%
	Assistant de direction		4		43,15		16,75	
	Attaché commercial		7		37,14		9,86	
	Chargé d'accueil		1		61,00		16,00	
	Chargé d'action sociale		28		35,68		9,39	
	Chargé de communication	3	1	31,00	32,00	3,67	7,00	6,91%
	Chef d'équipe régie	25		47,76		14,88		
	Comptable	13	29	45,62	47,79	16,85	17,10	-11,29%
	Gestionnaire administratif	3	4	40,33	40,50	6,00	8,25	5,31%
	Gestionnaire d'offre affectation logement	3	19	47,33	41,89	14,67	12,47	-6,08%
	Gestionnaire locatif	6	114	36,33	39,54	7,50	10,41	1,32%
	Gestionnaire ressources humaines	2	33	47,50	42,73	21,00	13,82	5,22%
	Gestionnaire technique	12	5	43,42	46,00	10,17	12,40	-6,83%
	Ouvrier de régie hautement qualifié	84	1	49,77	55,00	12,85	14,00	2,02%
H3 01	Agent d'exploitation	2		53,00		20,00		
H3 01	Analyste financier et comptable	9	10	41,00	40,40	11,89	14,60	3,61%
	Assistant administratif		2		57,50		20,00	
	Assistant de direction confirmé		33		48,51		16,48	
	Attaché commercial		6		47,33		17,00	
	Attaché commercial confirmé		6		49,83		23,00	
	Chargé d'accompagnement au logement	2	6	49,50	39,33	16,00	7,33	-24,01%
	Chargé d'action sociale	1	2	58,00	51,50	27,00	25,50	-12,68%
	Chargé d'animation des enquêtes sociales		2		31,00		5,00	
	Chargé de communication confirmé	2		34,50		1,50		
	Chargé de mission sociale	2	3	42,00	35,00	6,50	6,33	-5,31%
	Chargé de prévention sûreté	7	1	50,43	46,00	9,43	4,00	-10,46%
	Chargé d'études gestion locative		1		31,00		8,00	
	Chargé d'offre et affectation des logements		14		39,86		11,14	
	Chargé prévention hygiène et sécurité		1		29,00		4,00	
	Comptable		1		56,00		21,00	
	Comptable confirmé	4	6	43,75	44,83	14,25	21,00	-1,40%
	Contrôleur	7		47,43		13,00		
	Gestionnaire d'immeubles	54	82	41,48	39,63	9,93	12,27	-5,06%
	Gestionnaire ressources humaines confirmé	3	8	46,67	42,13	12,33	13,00	-4,40%
	Gestionnaire technique confirmé	10	16	47,00	43,31	17,00	13,81	-8,30%
	Gestionnaire technique du patrimoine	13	8	42,15	45,13	11,00	12,50	4,22%
Infirmier		3		58,33		7,33		
Juriste contentieux	3	23	44,00	41,52	8,33	14,13	-9,89%	
Juriste marchés publics	4	3	36,50	34,33	6,75	5,00	-0,36%	
H3 02	Agent administratif	1		35,00		6,00		
H3 01	Analyste financier et comptable confirmé	6	5	45,67	43,60	17,83	11,00	-0,36%
	Analyste système d'information	1		54,00		20,00		
	Assistant de direction confirmé		4		52,50		24,50	
	Assistant social		1		60,00		9,00	
	Auditeur	3	3	39,33	43,67	8,33	11,33	12,76%
	Chargé d'accompagnement au logement	1	1	60,00	54,00	27,00	21,00	12,54%
	Chargé d'action sociale		2		56,50		30,50	
	Chargé de mission sociale	3	8	53,00	44,63	14,00	14,13	-2,33%
	Chargé d'études développement durable	2	3	34,50	41,33	8,00	8,67	12,09%
	Chargé d'études gestion locative		2		45,00		20,00	

	Chargé d'études marketing	1	1	51,00	50,00	28,00	19,00	-14,44%
	Chargé d'études MO	11	14	39,27	42,00	8,09	13,14	-1,00%
	Chargé d'études sûreté	2	1	52,00	51,00	8,00	18,00	-24,03%
	Chargé d'offre et affectation des logements		2		55,50		31,50	
	Chargé prévention hygiène et sécurité	1	1	50,00	42,00	18,00	12,00	14,52%
	Chef de projet innovation et partenariat		5		45,80		13,60	
	Chef de projets MO	34	50	42,35	38,76	11,97	8,46	-1,39%
	Chef d'unité	38	25	47,05	43,80	14,50	14,28	-7,34%
	Comptable confirmé	1		49,00		21,00		
	Contrôleur	1		56,00		35,00		
	Contrôleur budgétaire	6	2	48,50	48,00	20,33	23,00	-2,28%
	Contrôleur de gestion	6	4	50,83	44,75	19,83	14,25	5,64%
	Gestionnaire d'immeubles		2		57,50		36,50	
	Gestionnaire ressources humaines confirmé		3		54,67		30,67	
	Gestionnaire technique confirmé	1		53,00		27,00		
	Gestionnaire technique du patrimoine confirmé	12	1	54,33	25,00	24,83	2,00	30,78%
	Juriste conseil	4	8	40,25	46,88	15,25	16,25	0,63%
	Juriste contentieux	2	3	48,00	47,33	17,50	20,33	0,57%
	Juriste marchés publics	1	1	49,00	33,00	25,00	9,00	1,13%
	MANAGER COMMERCE	1	2	44,00	43,00	3,00	11,00	-15,62%
	Responsable de projets système d'information	20	5	47,25	47,00	11,40	14,00	-1,98%
	RESPONSABLE DEVELOPPEMENT		1		51,00		3,00	
H4 01	RESPONSABLE SECTEUR	1		48,00		13,00		
	Cadre de direction	1		61,00		16,00		
	Chargé de mission sociale		1		57,00		15,00	
	Chargé d'études MO	2		61,00		23,00		
H4 01	Chef de projets MO	1	1	57,00	48,00	20,00	17,00	-16,95%
H4 01	Chef de service	42	34	52,74	49,00	19,81	11,88	0,48%
	Chef d'unité confirmé	18	17	52,39	48,00	22,67	16,65	-2,32%
	Contrôleur budgétaire	1		39,00		7,00		
	Directeur adjoint	3		56,00		23,00		
	Juriste conseil	2	2	53,50	52,00	26,00	23,50	0,84%
H4 02	Directeur	13	10	53,85	47,00	15,62	6,20	-5,04%

Les effectifs inférieurs à 10 sont en italique. Du fait du faible nombre de collaborateurs, ils rendent la comparaison des écarts peu aisée.