

Commission Egalité professionnelle du 2 octobre 2020

INDICATEURS RELATIFS A LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

Les conditions générales d'emploi

1. Répartition de l'effectif inscrit

L'effectif inscrit de la Société Marseillaise de Crédit s'inscrit en diminution de 3.3% en 2019 et le nombre de collaborateurs inscrits à l'effectif au 31 décembre 2019 s'élève à 1397.

La proportion de femmes dans l'effectif (inscrit) retrouve à 56.6 % son niveau de 2017 (soit + 1.2%).

La part (CDI) des femmes au sein de la population des cadres, après une année de stabilisation (47.1% à fin 2018) affiche une franche dynamique pour représenter 48.7%, ce qui signe une progression de 3.4% vers la parité en ce domaine.

Même si la progression (CDI) de la population des cadres ralentit par rapport à l'année précédente, elle n'en demeure pas moins sensible. Avec une variation de + 3.1%, les cadres représentent désormais 64.1% de la population en CDI.

Ainsi, cette catégorie de collaborateurs a, en 3 exercices, accru son poids dans l'effectif total de 13.5% (55.3% à fin 2016).

Conséquence directe de ces différentes variations, la population globale des TMB (CDI) poursuit un mouvement engagé depuis maintenant plusieurs années pour ne représenter à fin 2019 qu'un peu plus du tiers de l'effectif. (33.9% soit - 6%), la variation étant identique pour les populations féminine et masculine qui conservent globalement chacune leur poids respectif de 70.1% et 29.1% par rapport à 2018.

Enfin, la part des femmes dans les niveaux K & Z (qui décroissent ensemble au total de 4 unités) connaît une variation de + 4.38%, cette progression étant à rapporter au poids cumulé de ces 2 segments dans la population totale des cadres (4.89% des CDI à fin 2019)

2. Répartition de l'effectif par âge

Age moyen

L'âge moyen de l'effectif inscrit affiche à nouveau sa stabilité pour s'inscrire à 42.7 ans contre 42,8 ans en 2018. (43.2 ans en 2016) et sans que le constat soit significatif, la population féminine dans son ensemble a tendance à continuer son « rajeunissement » (41.3 contre 41.6 et 41.8 en 2017) à contrario

de la population masculine (3.2 ans d'écart à fin 2019 contre 2.6 en 2018), la population cadre, masculine comme féminine, étant structurellement plus âgée que la population TMB.

Ventilation par tranche d'âge

La population des 25 à 44 ans constitue la population la plus importante et accentue sa primauté encore son poids : 55.26 % de l'ensemble en 2019, la population « senior » représentant 41.8%

La prépondérance de la population féminine se renforce encore : 61.2% des effectifs dans ces 2 tranches d'âge, les femmes constituant 61.5% des effectifs de la population des 25/34 ans et 60.9% de la population des 35/44 ans.

Dans la première tranche d'âge, hommes et femmes font jeu égal en ce qui concerne leur présence dans l'ensemble de la population cadre (de leur sexe) soit 23% (F) et 22.6% (H) alors que dans la tranche des 35 à 44 ans, elles représentent 36,6% de la population des femmes cadres contre 27.8% pour leurs homologues masculins dans leur population.

Ces données cumulées traduisent les efforts développés par l'entreprise durant ces dernières années et la recherche de l'équilibre en matière de recrutement et de promotion interne en ce qui concerne la place des collaboratrices dans l'entreprise.

Les hommes et les femmes de plus de 55 ans représentent encore globalement $\frac{1}{4}$ (23.7%) de la population totale (24.96 % à fin 2018) et dans ce panel, hommes et femmes se répartissent quasiment de manière égale (respectivement 51.5% et 48.5%).

Ces 2 tranches d'âge sont composées de 55% de cadres (contre 52% en 2018 et 49% en 2017), ensemble dans lequel les femmes représentent toutefois 38.2% (32.88% en 2018 et 35.44% en 2017).

Le focus mis sur ces deux tranches d'âge « historiques » illustre, comme pour les années antérieures, le chemin parcouru ces dernières années en ce qui concerne la progression des femmes dans la catégorie des cadres, la modification de l'environnement réglementaire en matière de retraite influençant sans nul doute le choix des salariés.

La population féminine est majoritaire dans toutes les tranches d'âge à l'exception de la dernière la plupart des tranches d'âges à l'exception de la dernière : la tranche des plus de 60 ans montre que le nombre des hommes a même augmenté par rapport à 2018 (+1) alors que celui des femmes affiche une nette diminution de 26.6 %.

La tranche 55-59 ans affiche un résultat tout aussi contrasté mais en sens inverse : le nombre d'hommes a diminué sur la même période de 19% alors que celui des femmes a augmenté de 9.3%.

3. Répartition de l'effectif inscrit par ancienneté.

Ancienneté moyenne

Globalement, l'ancienneté ne varie que légèrement pour atteindre 15.2 ans ; l'on dénote qu'en 3 exercices l'ancienneté a reculé de 16 à 15.2 ans, le mouvement concernant de manière équivalente les 2 sexes l'évolution étant sensiblement la même pour les 2 sexes et les 2 catégories professionnelles.

C'est donc assez logiquement que l'on retrouve dans la tranche d'ancienneté de 10 à 19 ans la plus grande proportion de salariés/salariées : 33.4 % de la population totale.

Le poids de cette tranche d'âge se renforce nettement sur les 3 derniers exercices : + 15.6% par rapport à 2018, soit +39.4% par rapport à 2017.

Autre fait remarquable et récurrent, la population féminine accroît très nettement son poids au sein de ce segment : 60.1% de l'ensemble, en augmentation de 17.5% par rapport à 2018 (+12.7% pour les hommes), 49.4% par rapport à 2017 (+ 26.5% pour les hommes).

Par ailleurs, elle occupe une place légèrement plus forte dans la catégorie des cadres ; 53.7 %, 60.2% des cadres du niveau H étant des collaboratrices.

Par ailleurs :

- la baisse constatée les années précédentes des effectifs affichant une ancienneté comprise entre 5 et 9 ans ne se résorbe pas, quelque soit le sexe ou la catégorie professionnelle
- il en va de même pour les salarié(e) ayant entre 30 et 34 ans d'ancienneté, cette catégorie perdant sur l'année écoulée 36.7% de ses effectifs globaux
- le nombre de salariés ayant plus de 35 ans a cependant quant à lui cessé d'augmenter pour afficher un recul limité de 5.5%, le nombre des hommes ayant même augmenté (+2). Affichage du parcours dans le temps de la banque, la proportion des femmes cadres au sein de la population n'est que de 35.4%, la même donnée pour leurs collègues masculins avoisinant les 54.6%.

4. Effectif permanent

L'effectif permanent correspond au nombre de collaborateurs en CDI inscrits à temps plein à l'effectif et actifs durant toute l'année.

Il s'élève à fin 2019 à 1103 et comme pour les années précédentes, le ratio Effectif permanent/Effectif inscrit s'améliore pour atteindre 80.6% contre 77.35% à fin 2018.

Les femmes n'en représentent que 51.6% et les femmes cadres que 45.3% de la population cadre mais l'on constate que sur les 3 exercices, ces données ne cessent de progresser, les femmes étant de plus en plus présentes dans cette statistique.

5. Absentéisme

Absentéisme par sexe, motif et catégorie

Pour rappel, l'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence hors congés annuels et RTT.

A 10.5%, le taux d'absentéisme retrouve son niveau de 2017, après avoir affiché une baisse en 2018.

C'est la population masculine qui contribue pour la plus grande partie à cette évolution alors que les collaboratrices – TMB comme cadres – affichent un taux d'absentéisme tendancielle en baisse sur les 3 derniers exercices, ce qui est notable tant en nombre de jours qu'en taux (- 1965 jours et -9.1% par rapport à 2018)

L'analyse de l'absentéisme par motif fait ressortir pour l'essentiel :

- une poursuite de la décline – 6.6% - des absence de 6 à 20 jours, ce qui accentue encore la réelle tendance constatée les années précédentes (-12.6% en 2018 après une baisse de 8.1% en 2017), cette décline étant toujours due principalement à la catégorie des TMB
- une augmentation assez prononcée - 8.1% et à contrario de ce qui avait été constaté l'année précédente - des absences pour maladie de plus de 20 jours avec 2 marqueurs : la hausse est uniquement due à la population cadre et à la population des hommes cadres qui affiche une augmentation de 76% de cette catégorie d'absence qui pèse 55.2% de tout l'absentéisme.
- les jours pour maternité et paternité reculent de 15.6 % sur un an (23.5.2% du total des jours d'absence), TMB et cadres femmes affichant des tendances inverses : à la baisse pour les TMB (-28%) et à la hausse pour les cadres (+ 1.2%)
- le nombre de jours d'arrêt pour accident du travail et de trajet a doublé mais cette augmentation résulte pour les ¾ des jours supplémentaires dûs aux accidents de trajet.

6. Embauches

Dans le domaine des recrutements l'année 2019 est en décalage avec les années précédentes, le nombre global des recrutements tous contrats confondus reculant de 24.3%, les recrutements en CDI ne représentant que 60% des volumes du dernier exercice.

Au global, comme pour les années précédentes, la population féminine occupe une part majoritaire des entrées (67%) dans l'entreprise.

Recrutements en CDI par catégorie et sexe

Hommes et femmes sont « presque » à l'équilibre (31/38) compte tenu de la taille du panel mais l'on retrouve dans les données des constats devenus tendanciel depuis maintenant quelques années ; un déclin des embauches de TMB lesquelles affichent toujours une part majoritaire de femmes, une forte proportion (50.7% de toutes les embauches et 97% des embauches cadre) de toutes les embauches sont réalisées dans le niveau de classification H, un quasi équilibre en ce qui concerne les recrutements de cadres H/F, compte tenu des très faibles différences (+3 femmes cadres pour une parité « parfaite »).

Les recrutements de moins de 25 ans

La proportion des recrutements de moins de 25 ans s'établit en 2019 à 33.1%, confirmant ainsi le niveau atteint de 2018 (31.76%) qui consolidait une tendance baissière constatée depuis quelques années.

Une grande part de ces embauches concerne des jeunes diplômés ou des alternants en fin de formation ou d'un premier CDD. Les embauchés intègrent en majorité la catégorie des TMB (76.5%) et dans la catégorie des cadres, ils représentent pas moins de 29.7% de tous les recrutements réalisés (CDI et CDD, 14/48) et 40% des embauches de cadres de niveau H.

Comme chaque année, l'on notera également que les jeunes femmes sont plus nombreuses que leurs collègues féminins à être recrutés dans ce panel.

Les recrutements par diplôme

Sans surprise, les diplômés de l'enseignement supérieur représentent une part très importante des recrutements (86.5%), l'année 2019 affichant cependant un léger recul des embauchés disposant d'un cursus de formation supérieur long (29.9% vs 36.5%).

La part des femmes dans les recrutements de candidats de formation supérieure s'est encore accrue (63.4%) sauf en ce qui concerne les cycles longs ou leurs homologues masculins conservent d'une très « courte tête » leur avance.

7. Départs

Globalement, le nombre des départs a de nouveau baissé en 2019 (-14.7%), les fins de CDD (y compris les alternants) qui représentent 48.7% du chiffre total affichant une tendance tout à fait similaire (-14%).

Corrélativement, les TMB comme par le passé occupent une part prépondérante dans cette donnée, la population cadre ne représentant que 28.9% des départs, cette proportion étant très proche de celle de l'année précédente.

Les ratios H/F en ce domaine pour 2019 sont particulièrement « nets » : chez les TMB, les femmes sont quasiment deux fois plus nombreuses à avoir quitté l'entreprise (mais les fins de contrats CDD imprègnent la donnée) alors que chez les cadres, c'est l'inverse et dans la même proportion.

Les départs à la retraite pour la 2ème année consécutive décroissent (-13%) et confirment la tendance constatée durant les années précédentes : les collaboratrices sont plus nombreuses à faire valoir leur droit à la retraite et particulièrement dans la catégorie TMB. En tout état de cause, le départ à la retraite représente 39.34% de tous les motifs de départ (retraités des données concernant les CDD et alternants).

La population des cadres affiche un ratio « nombre de cadres partis » sur « nombre de cadres inscrits » de 7.78%, le niveau H capitalisant 76.8% des départs.

L'année 2019 marque une inversion de tendance en matière de démission : elles ont décliné de 31.2% pour atteindre leur plus bas niveau en 3 ans. Toutefois comme pour les années précédentes, les femmes démissionnent davantage que les hommes, notamment dans la catégorie TMB. Mais il convient ici de relativiser les constats compte tenu du faible poids du panel.

Quant aux autres causes de départ (licenciement et ruptures conventionnelles) les données demeurent stables (36 vs 35 en 2017) le nombre des licenciements affichant toutefois une nette variation sous le poids des licenciements pour inaptitude non professionnelle.

8. Promotions

Le nombre de promotions 2019 affiche une légère contraction (6%), étant précisé qu'il avait l'année précédente très fortement augmenté. Le nombre de personnes ayant bénéficié d'une promotion correspond dès lors à 8.9% de l'effectif inscrit.

A l'instar des années précédentes, les TMB sont en première ligne en ce domaine et « capitalisent » 79% des promotions, le ratio promotion/nombre de TMB étant de 21.3%, le même ratio pour les cadres étant de contre 2.9 %.

Même si la promotion vers les niveaux G et H a été moins prononcée en 2019, elle demeure néanmoins à un niveau numériquement robuste (14 et 21), un effort plus accentué ayant été réalisé pour les accès au niveau F.

Dans la catégorie TMB, quelque soit le niveau de classification, les collaboratrices sont toujours plus nombreuses que les collaborateurs à être promues, l'écart pouvant être particulièrement marqué comme c'est le cas pour le niveau H avec un rapport de 1 à 3 (5 contre 16).

Ce dernier ratio illustre une autre donnée significative pour 2019 : le nombre de promotions de femmes vers le niveau H est supérieur à celui des embauches de femmes cadre.

Ce constat souligne également une tendance développée maintenant depuis plusieurs années : les promotions sont davantage accordées aux collaboratrices et l'année 2019 s'inscrit dans cette continuité : 64% des promotions sont « féminines ».

Une réserve toutefois dans ces données illustrant la continuité des efforts déployés par l'entreprise depuis maintenant plusieurs années : le nombre de femmes promues au niveau I par rapport à des hommes est à contre courant, d'autant plus que ce niveau n'est composé que de 41.1% de collaboratrices. Il convient toutefois de considérer que cette donnée est conjoncturelle et n'a pas vocation à caractériser une tendance de fond.

Quelques données complémentaires :

- 35.9% des agences et succursales sont dirigées par des femmes (nota 142 agences adjoints non compris)
- 101 des postes d'encadrement (y compris adjoints) sur les 255 de l'entreprise sont occupés par des femmes (Hors Smc non retenus)
- sur les 13 promotions vers le poste de DAG, 3 concernent des femmes
- la seule nomination de Directeur de groupe a été attribuée à une collaboratrice

Par ailleurs, les données relatives à la mobilité géographique (taux de mobilité global = nombre de mobilités/effectif inscrit de 7.3%), montrent que les femmes sont légèrement plus mobiles que les hommes et ce dans les 2 catégories professionnelles.

Les données pour 2019 confirment le constat effectué l'année précédente : dans la grande majorité des cas, la durée moyenne dans le niveau depuis la dernière promotion fait apparaître un léger avantage attribué aux collaboratrices et ce dans les 2 catégories professionnelles.

B) Les rémunérations

Rémunérations moyennes mensuelles par niveau et sexe

Rappel : La rémunération reprise dans les tableaux correspond au total annuel réparti sur 12 mois de la rémunération brute imposable (RCA, indemnité cadre autonome, prime de performance, primes et indemnités diverses, avantages en nature, indemnités journalières de Sécurité Sociale).

Ne sont pris en compte pour ce calcul que les collaborateurs à plein temps présents sur toute l'année considérée (hors Monaco). Pour une population de moins de 4 collaborateurs (dans un niveau et un sexe donné), la rémunération n'est pas indiquée, pour raison de confidentialité et d'absence de significativité.

L'examen du tableau « Rémunérations brutes » montre que la rémunération brute moyenne mensuelle constatée sur les 3 périodes considérées progresse globalement de 1.3% et de 4.2% par rapport à 2017.

Par sexe, l'évolution s'établit à 4.3% pour les femmes et 1.4% sur la dernière année, les mêmes données pour les hommes étant de 4.9% et 1.5%.

Par catégorie, la rémunération moyenne mensuelle sur la dernière année fait apparaître une hausse de 2.5% chez les TMB (3.05% par rapport à 2017) et de 1.3% et 4.2 chez les Cadres, sur la même période.

L'on constate que les écarts, existant d'ailleurs dans les 2 sens, varient dans une fourchette resserrée qui n'excèdent pas 7%. L'on note toutefois que l'écart constaté au profit des hommes dans le niveau H en 2018 s'est légèrement résorbé, étant à nouveau rappelé que le nombre des femmes en niveau H a progressé de fin 2017 à fin 2019 de 23.6% alors que dans le même temps celui des hommes a progressé de seulement 1.1%.

Les critères d'âge et d'ancienneté et y compris dans le niveau de classification - plus élevés chez les hommes – ont sans contestation possible une certaine influence sur la donnée, comme la diversité et le « poids de poste » des fonctions assumées par les collaborateurs et les collaboratrices de ce niveau de classification.

Au delà de ces données brutes, il convient de conserver à l'esprit que les variations de rémunération intègrent les changements intervenus pendant la période dans la population, du fait du renouvellement démographique (départs et embauches) et des promotions.

Les données du chapitre représentent les moyennes des rémunérations pratiquées au cours de chacun des 2 exercices considérés pour la population du périmètre observé (niveau / sexe).

Cette population évolue d'un exercice à l'autre, et cette évolution peut affecter les moyennes de rémunération.

Ainsi :

- Le départ des plus anciens, dont la rémunération est en règle générale supérieure à la moyenne, contribue à la baisse des rémunérations des catégories correspondantes ;
- Le recrutement de jeunes collaborateurs, dont la rémunération est en règle générale inférieure à la moyenne, impacte également à la baisse les rémunérations moyennes des niveaux de classification concernés par ces embauches ;
- Pour une classification donnée, les mouvements de promotion dans une catégorie supérieure entre deux années occasionnent un recul de la moyenne statistique des rémunérations, à la fois dans la catégorie d'origine et dans la catégorie d'accueil. En effet, ces promotions concernent généralement des collaborateurs dont la rémunération se situe plutôt au-dessus de la moyenne de la catégorie d'origine et plutôt au-dessous de la moyenne de la catégorie d'accueil.

Ces données statistiques doivent donc être considérées comme de simples moyennes constatées à un niveau de classification donné pour une période donnée et une population donnée. En revanche, le rapprochement de ces moyennes pour 3 exercices ne reflète pas totalement l'évolution de la

rémunération des collaborateurs présents à l'effectif de la Société Marseillaise de Crédit sur toute la période de référence, comme le démontre le fait que ces moyennes diminuent dans certains cas d'un exercice à l'autre alors même que la rémunération contractuelle d'un collaborateur ne peut diminuer.

Aussi pour toutes ces raisons, les données par niveau sont difficilement interprétables en termes de progression des rémunérations individuelles.

C) La Formation

La prévention de l'emploi reste l'un des objectifs majeurs de la Société Marseillaise de Crédit, et des formations adaptées sont ainsi mises à disposition des collaborateurs pour leur permettre d'accroître leur niveau d'employabilité et ce quel que soit le sexe auquel ils appartiennent.

Les données fournies traduisent cette préoccupation et leur homogénéité, tant en ce qui concerne le nombre des stagiaires que le nombre d'heures de formation dispensées, n'est que l'illustration de répondre à cet impératif.

D) Aménagement du temps de travail

Le nombre de salariés travaillant à temps partiel a légèrement reculé sur ces 3 exercices pour atteindre 4.9% de l'effectif global mais les constantes demeurent : les collaboratrices sont les principales utilisatrices des formules de temps partiel.

Aussi, il y a peu d'évolution en ce domaine même si le nombre des hommes travaillant à temps partiel a été divisé par 2 (-5) : les femmes représentent 92.7% de la statistique, 79.7% d'entre elles travaillent à 80%),
