

Accord relatif à l'égalité professionnelle

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

et

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

Il a été conclu le présent accord :

Préambule

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 complétée par un décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, qui en précise les modalités d'application, incite les entreprises d'au moins cinquante salariés à ouvrir des négociations sur le thème de l'égalité professionnelle en vue de la conclusion d'un accord sur ce point (au sens de l'article L. 2242-5 du code du travail) ou, à défaut, à adopter un plan unilatéral sur cette même matière (code du travail, articles L. 2323-47 et L. 2323-57).

Plusieurs réunions de négociations ont été menées avec les organisations syndicales représentatives. Elles ont eu lieu les 2, 5, 9 et 14 décembre 2011 ainsi que le 6 et le 11 janvier 2012.

D) Le diagnostic

Un tableau récapitulatif des « grands indicateurs » (à la fin de l'année 2010) relatif à la situation comparée des salariés et des salariées de l'établissement a été étudié. Il est joint en annexe au présent accord :

- les femmes représentent 56 % du total de la population salariée, les hommes 44 % ;
- il n'existe aucune disparité notable en matière de représentation dans les catégories supérieures (cadres = 52 % de femmes) ;
- l'ancienneté moyenne dans l'établissement est similaire (11 ans pour les hommes, 10 ans et demi pour les femmes) ;
- les embauches intervenues en 2010 ont concerné des femmes pour 59% et des hommes pour 41 % ;
- les promotions ont concerné 51 % des femmes et 49 % des hommes ;
- les actions de formation ont été suivies à 52 % par des salariées et à 48 % par des salariés.

Seuls l'indicateur relatif au temps partiel peut apparaître déséquilibré :

- le temps partiel concerne 149 salariés, sauf exception, il s'agit de temps partiel choisi c'est-à-dire sur demande des salariés. 140 situations de travail à temps partiel concernent des salariées et 9 des salariés.

II) Les domaines d'actions envisagés

L'article L. 2323-57 énumère huit domaines d'actions parmi lesquels trois doivent être pris en compte.

Sur chacun de ces domaines d'actions, l'entreprise doit se fixer des objectifs de progression. Elle doit ensuite programmer des actions permettant de les atteindre puis doit se doter d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions.

Les domaines d'action retenus par l'entreprise sont :

- La formation ;
- La rémunération/les conditions de travail ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

III) La déclinaison de ces domaines d'actions

Thème 1 - La formation professionnelle

Objectif : Considérant que les congés parentaux d'éducation contribuent à « couper » parfois durablement les salariés du monde de l'entreprise et afin de favoriser leur retour à la vie professionnelle (sauf exception, ce sont des salariées), il est envisagé de permettre :

A propos des congés parentaux

- **Un rattrapage de formation lors du retour de congé parental dans les quatre mois du retour dans l'établissement (pour tout salarié qui en ferait la demande).**

Pour tout salarié qui en fera la demande, lors de son retour dans l'établissement à l'issue d'un congé parental, une action de formation, en lien avec son activité professionnelle, lui sera proposée dans un délai de quatre mois à compter de sa demande.

- **Une possibilité sur les congés parentaux « totaux » de suivre une formation via le DIF (avec abondement d'1/3 du temps utilisé).**

Tout salarié en congé parental « total » d'éducation qui le souhaiterait pourra suivre une formation dans le cadre de son DIF (sous réserve que cela cadre avec les priorités définies par notre branche professionnelle, l'action sera validée par principe). Si son « compteur DIF » n'est pas suffisant pour suivre l'intégralité de cette action, il pourra être majoré jusqu'à hauteur de 15 % de son total.

Indicateur chiffré : satisfaction de 100 % des demandes formulées rentrant dans le cadre décrit ci-dessus.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "G.C.", "P.C.", and "P.C.".

Thèmes 2 et 3 : La rémunération/ Les conditions de travail

A propos du travail à temps partiel

Objectif : Le plan seniors (paragraphe 3 « aménagement des fins de carrières ») a, pour les salariés en fin de carrière, permis d'aménager un dispositif spécifique de travail à temps partiel. Les bénéficiaires de ce dispositif dans 90 % des cas sont des salariées. Elles peuvent être de ce fait impactées vis-à-vis du calcul de leurs indemnités de départ à la retraite.

De même, les salariés à temps partiel (94 % de femmes) peuvent être pénalisés vis-à-vis du calcul de la prime de 13^{ème} mois s'il s'agit d'un passage temporaire à temps partiel (succédant à un congé parental partiel par exemple). Afin de remédier à cela, il est proposé un aménagement dans ce type de situation du salaire à prendre en compte pour le calcul de la prime de 13^{ème} mois.

- Calcul de l'indemnité de départ à la retraite (cf. l'accord seniors) sur une base taux plein.

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.

- Calcul de la prime de 13^{ème} mois sur le salaire à temps plein, si le salarié travail 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.

Indicateur : que 100 % des salariés faisant valoir ses droits à la retraite et travaillant à 80 ou 90 % voient leur prime de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire à temps plein. Que 100 % des salariés à temps partiel au 1^{er} janvier de l'année de référence, qui auront travaillé neuf mois dans l'année civile à temps plein au minimum voient leur prime de 13^{ème} mois calculée sur la base d'un temps plein (sous réserve des déductions qui subsisteraient au titre des diverses absences prévues dans l'accord qui instaure la prime de 13^{ème} mois).

A propos du congé de maternité

Objectif : Le calcul de la prime de 13^{ème} mois est imputé, notamment par les arrêts pour cause de maladie. Certains de ces arrêts de maladie prolongent le congé de maternité ou le précédent par accolement. Afin d'en neutraliser partiellement les conséquences vis-à-vis du calcul sus visé il est proposé de ne pas imputer ce calcul dans la limite de dix jours d'absence calendaires pour cause de maladie.

- Congé pré ou post natal (dans la limite d'une semaine) : non imputation de la prime de 13^{ème} mois (amendement à l'avenant n°10 paragraphe 1 « sont considérés comme des absences susceptibles d'impacter le versement de la prime de 13^{ème} mois »).

Chaque salariée en arrêt de maladie, soit avant de bénéficier d'un congé de maternité (au sens de l'indemnisation sécurité sociale), soit à l'issue de celui-ci (sous réserve que les arrêts précèdent ou soient directement accolés au congé de maternité) verra la durée de cet arrêt « neutralisée » dans la limite de dix jours calendaires pour le calcul de la prime de 13^{ème} mois.

Indicateur : neutraliser dans tous les cas dix jours calendaires « dits de maladie » accolés à l'issue du congé de maternité dans la déduction susceptible d'intervenir dans le calcul de la prime de 13^{ème} mois.

Thème 4 : L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Objectif : Certaines absences peuvent avoir des causes liées à des contraintes inhérentes à des responsabilités familiales. Il peut en être ainsi de maladies récurrentes d'enfants souvent en bas âge ou des contraintes engendrées par la rentrée scolaire ou par le fait d'organiser à la fois l'activité professionnelle et la vie familiale compte tenu d'une situation de grossesse. Il est proposé des possibilités d'aménagements pour prendre en compte ces contraintes qui concernent, dans la très grande majorité des cas, des salariées.

A propos des autorisations d'absences diverses

- Permettre 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.

- Accorder 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 et, ce, jusqu'au douzième anniversaire de son enfant (cette autorisation n'est pas cumulable selon le nombre d'enfants).

- 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). 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).

Indicateur : Satisfaire 100 % des demandes présentées qui répondent aux conditions décrites ci-dessus.

Handwritten signatures and initials: *ff*, *sz*, *PC*, *GG*, *PC*, *sz*

A propos des congés enfants malades

- Possibilité de bénéficier de 12 jours (six jours pour le salarié + 6 jours supplémentaires si le conjoint n'en bénéficie pas) sur production d'un certificat de l'entreprise du conjoint indiquant que le conjoint ne peut pas en bénéficier.

Chaque salarié dont le conjoint, sur attestation de l'employeur de celui-ci, ne disposera pas de jours d'enfants malades pourra bénéficier de six jours supplémentaires à la place de son conjoint et ce jusqu'aux 16 ans révolus de l'enfant.

Indicateur : Satisfaire 100 % des demandes présentées qui répondent aux conditions décrites ci-dessus.

A propos de la réduction du temps de travail pour les femmes enceintes

- Réduction de la durée horaire

Dès la déclaration de grossesse, une ½ heure de réduction quotidienne du temps de travail sera accordée.

À partir du 4^{ème} mois, une réduction de ¾ 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.

A partir du 7^{ème} mois, une réduction de deux heures de la durée quotidienne du temps de travail sera accordée.

Ces réductions seront rémunérées comme du temps de travail effectif, elles pourront être cumulées sur la semaine pour être prises en une seule fois.

Indicateur : Faire bénéficier 100 % des salariées dans ces situations du contenu de ces mécanismes.

A propos d'une modification des cas de déblocage du CET

Objectif : Afin d'adapter l'utilisation du compte épargne temps créé par l'avenant du 20 avril 2000 (et amendé par avenant en 2006), 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

- 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 trois 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.

- Possibilité de recourir à son CET pour accoler des congés au congé de maternité

CP GG PG
f. v. 4 802

A l'issue du congé de maternité, il sera possible pour toute salariée qui le souhaiterait, sous réserve qu'elle dispose du crédit nécessaire sur son compte CET, de débloquer jusqu'à quatre semaines de congés payés pour les accoler à ce congé maternité.

Indicateur : satisfaire 100 % des demandes qui seraient formulées.

A propos de la possibilité d'accoler des congés payés non pris
au terme d'une année civile avec le congé de maternité

Objectif : Dans un certain nombre de cas récurrents, des salariées, à l'issue du congé de maternité 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.

- 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.

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.

Indicateur : Satisfaire 100 % des demandes qui seraient formulées.

A propos de la création d'un jour de congé supplémentaire

Objectif : 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. Il est prévu de supprimer cette disparité.

- Un jour de congé rémunéré dit de « fête des pères »

Un jour de congé rémunéré dit de « fête des mères » est en vigueur dans notre établissement. Il se crée de ce fait une disparité entre la situation des salariées et des salariés. Afin de remédier à cela, il est créé un congé de fête des pères. Ce jour de congé supplémentaire sera accordé à tous les pères (non cumulable si plusieurs enfants) de famille. Ce jour de congé supplémentaire sera effectif à compter de l'année 2012.

Indicateur : Appliquer ce dispositif à 100 % des pères de famille qui répondent aux conditions formulées ci-dessus.

Annexe : rapport de situation comparée entre hommes et femmes au regard des grands indicateurs RH

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "GG", "PG", and "Sj".

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 2012, 2013 et 2014.

Il cessera de plein droit de produire effet à l'issue de l'année 2014.

➤ 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 30 % des suffrages exprimés 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 » et sous réserve d'un éventuel droit d'opposition qui viendrait à être formulé.
- Les syndicats qui seront signataires de ce texte devront le parapher au plus tard le 06 février 2012 au soir.

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.

➤ Les modalités de dépôt 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.

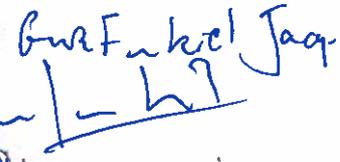
Handwritten signatures and initials in blue ink, including "H", "GG", "S", "V", and "P".

Fait à Paris, le 30 janvier 2012


Le Directeur Général

Les Organisations Syndicales représentatives :

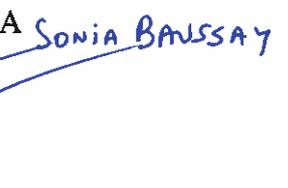
Pour le syndicat CGC 
~~Pascal Guiraud~~

Pour le syndicat OGT 
Gueffelec Jaq

Pour le syndicat FO 
Patricia CAMPIN

Pour le syndicat SUD 
Gilles Chouhon

Pour le syndicat SUPAP 
GALLET GUY

Pour le syndicat UNSA 
SONIA BAUSSAY

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 et CDD par sexe au 31/12/2010

Nature de contrat	Hommes		Femmes	
	Nombre	nombre	Pourcentage du total	
CDI	1186	1507	55,96%	
CDD	69	99	58,93%	
TOTAL	1255	1606	56,13%	

2 / Répartition de l'effectif CDI par catégorie professionnelle et par sexe

Catégorie	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	% sur total eff. catégorie	nombre	% sur total eff. catégorie	
Cadres	381	47,98%	413	52,02%	794
Agents de Maîtrise	199	32,78%	408	67,22%	607
Employés / Ouvriers	81	73,64%	29	26,36%	110
Gardiens / Régisseurs	520	45,57%	621	54,43%	1141
Personnels de service	5	12,20%	36	87,80%	41
TOTAL	1186		1507		2693

Sf.



3 / Age et ancienneté des hommes et des femmes* par catégorie professionnelle

2/7

Catégorie	age moyen		ancienneté moyenne		Total H&F
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Cadres	45,28	42,07	12,26	10,76	807
Agents de Maîtrise	43,76	39,80	10,63	9,31	656
Employés / Ouvriers	39,74	36,57	15,97	15,15	157
Gardiens / Régisseurs	44,85	48,53	9,86	10,80	1200
Personnels de service	53,2	52,95	3,85	21,38	41
TOTAL	44,42	44,09	11,21	10,76	2861

* Membres du personnel titulaires de CDI et CDD et présents dans l'entreprise le 31 décembre 2010

Sont inclus les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

4 / Répartition par sexe selon la durée du travail

Types de personnels*	Temps partiel inférieur ou = à 50%			Temps partiel de 50% à 80%		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A.T.O.	0	3	3	4	29	33
Gardiens / Régisseurs	2	5	7	0	14	14
Personnels de service	0	5	5	0	0	0
TOTAL	2	13	15	4	43	47
Pourcentage de l'effectif total par sexe	0,16%	0,81%	0,97%	0,32%	0,91%	0,23%
	Temps partiel supérieur à 80%***					
Types de personnels	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administratifs	2	71	73	6	103	109
Gardiens / Régisseurs	1	12	13	3	31	34
Personnels de service	0	1	1	0	6	6
TOTAL	3	84	87	9	140	149
Pourcentage de l'effectif total par sexe	0,24%	5,23%	5,47%	0,72%	8,72%	9,26%

* Membres du personnel titulaires de CDI et CDD et présents dans l'entreprise le 31 décembre 2010 mais sans les contrats d'apprentissage/de professionnalisation

*** Personnels Administratifs, Techniques et Ouvriers

**** Pour les personnels ATO : 80% payé 90% par rapport à la semaine de 37h45, mais correspond à 90% environ de la durée moyenne annuelle du travail, déduction faite des jours non travaillés et des éventuelles RTT

14/12/2011

5 / Répartition des effectifs* Hommes Femmes selon la structure de catégorie au 31/12/2010

Catégorie	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%H/Niv.Cat.	Nombre	%F/Niv.Cat.	
Cat 4	108	63,16%	63	36,84%	171
Cat 3**	278	43,71%	358	56,29%	636
Cat 2 - Niv 2	82	25,71%	237	74,29%	319
Cat 2 - Niv 1	205	43,90%	262	56,10%	467
Cat B (public)	20	46,51%	23	53,49%	43
Cat 1 - Niv 2	291	44,16%	368	55,84%	659
Cat 1 - Niv 1	225	45,27%	272	54,73%	497
Cat C (public)	46	66,67%	23	33,33%	69
TOTAL	1255	43,87%	1606	56,13%	2861

* Membres du personnel titulaires de CDI et CDD et présents dans l'entreprise le 31 décembre 2010, y compris contrats de qualification et d'apprentissage

**incluant les fonctionnaires de catégorie A

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

Catégorie	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%H/Niv.Cat.	nombre	%H/Niv.Cat.	
Cadres	36	40,91%	52	59,09%	88
Agents de Maîtrise	22	12,72%	151	87,28%	173
Employés / Ouvriers	31	49,21%	32	50,79%	63
Gardiens / Régisseurs	156	57,56%	115	42,44%	271
Personnels de service	0	0,00%	1	100,00%	1
TOTAL	245	41,11%	351	58,89%	596

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

7 / Répartition des promotions par catégorie professionnelle/sexe

Catégorie	Hommes		Femmes		% de Femmes ds les Promotions
	Eff.de la cat.	Nb promus	Eff.de la cat.	Nb promus	
Cadres (1)	388	116	411	125	51,87
Maîtrise (2)	206	47	442	110	70,06
Ouvriers / Employés(3)	104	10	60	1	9,09
Gardiens	553	93	643	111	54,41
PS	5	0	40	8	100,00
TOTAL	1256	266	1596	355	57,17
Pourcentage de l'effectif total par sexe		21,18%		22,24%	

* 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

FORMATION PROFESSIONNELLE*

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

Catégorie	Hommes		Femmes		Hommes	Femmes
	N-2	N-1	N	N		
Cadres	6758	8142	5054	6350	4835	5479
Agents de maîtrise/ employés H.Q.	3762	6910	2132	4861	2663	3544
Ouvriers / Employés qualifiés, gardiens	10430	9675	10791	10030	8289	8696
TOTAL	20950	24727	17977	21241	15787	17719
Pourcentage du nb total d'heures par sexe	45,87%	54,13%	45,84%	54,16%	47,12%	52,88%

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

9 / Participation à la formation professionnelle continue selon la catégorie professionnelle et le sexe

Catégorie	Hommes			Femmes			
	nb de stagiaires	% de la cat. ayant suivi une formation	nb moyen heures de F.	nb de stagiaires	% de la cat. ayant suivi une formation	nb moyen heures de F.	Total stagiaires
Cadres	197	47,47%	25	218	52,53%	25	415
Agents de maîtrise/employés H.Q.	163	45,15%	16	198	54,85%	18	361
Ouvriers / Employés qualifiés, gardiens	247	50,93%	34	238	49,07%	37	485
TOTAL	607		26	654		27	1261
Pourcentage de l'effectif total moyen par sexe	48,33%			41,00%			

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

causes	Durée en jours ouvrés au cours de l'année					
	Hommes	%du T.abs.	Femmes	%du T.abs.	Total	Total
Maladie	11476	40,45%	16893	59,55%	28369	28369
maladie longue durée	2992	40,08%	4473	59,92%	7465	7465
accidents du travail	1578	46,19%	1838	53,81%	3416	3416
congés enfants malades	332	26,14%	938	73,86%	1270	1270
autres motifs*	540	38,96%	846	61,04%	1386	1386
TOTAL par sexe	16918	40,37%	24988	59,63%	41906	41906
congés maternité			6222			
congés paternité	335					

*: vie privée/sans solde...

**10 / Salaire Moyen par catégorie, niveau, Homme Femme
référence salaire de Novembre 2011 (salariés présents au 30 novembre 2011)**

Personnel administratif (CDI et CDD)

Salaire moyen et médian par catégorie (Rémunération)

	CAT I	CAT II	CAT III	CAT IV
Nombre de salariés	46	620	641	170
Salaire moyen	1 722	2 024	3 045	5 370
Salaire médian	1 725	1 986	2 900	5 025

Salaire moyen et médian par catégorie et Homme Femme (Rémunération)

	CAT I		CAT II		CAT III		CAT IV	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Nombre de salariés	42	4	198	422	274	367	106	64
Salaire moyen	1 719	1 751	2 022	2 024	3 151	2 966	5 424	5 281
Salaire médian	1 725	1 732	1 986	1 986	3 055	2 810	5 219	4 984

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

	CAT I		CAT II		CAT III		CAT IV	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Salaire moyen	-32	32	-2	2	185	-185	143	-143
Salaire médian	-7	7	0	0	245	-245	235	-235

Temps partiel

	CAT I		CAT II		CAT III		CAT IV	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
			2	49	4	46	2	3

Salaire moyen et médian par catégorie (Rémunération)

	CAT I	CAT II
Nombre de salariés	988	169
Salaires moyen	1 592	1 806
Salaires médian	1 524	1 773

Salaires moyen et médian par catégorie et Homme Femme (Rémunération)

	CAT I		CAT II	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Nombre de salariés	425	563	97	72
Salaires moyen	1 601	1 586	1 811	1 800
Salaires médian	1 523	1 524	1 787	1 768

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

	CAT I		CAT II	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Salaires moyen	15	-15	11	-11
Salaires médian	-1	1	19	-19

Temps partiel

	CAT I		CAT II	
	Homme	Femme	Homme	Femme
	3	35	0	0

sg. *vs durch*
W. W. W. W. W.
Carpien
Agnew
[Signature]
[Signature]