

PROJET D'AVIS CONCERNANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN 2024 CSE du 31 mars 2025

Les membres élus de la CPS ont pris connaissance, le 18 mars 2025, du projet de Bilan social pour 2024, et de son annexe 1 dédiée à l'égalité professionnelle. Afin d'éclairer certains points de ce projet, les élus ont rapproché les chiffres indiqués de ceux communiqués lors des CSE en 2024 ou en 2025.

Les effectifs

Les effectifs inscrits, 2 313 à fin 2024, sont répartis de manière assez proche entre

- Les Femmes (1183 – 51.1 %), qui sont un peu plus nombreuses,
- Les Hommes (1130 - 49.9 %).

Effectifs hors alternants : la proportion est de 50 % femmes - 50 % hommes

Alternants : la féminisation s'accroît au fil des années (point à approfondir lors du bilan alternance)

Alternants	2021	2022	2023	2024
Femmes	80	93	100	111
Hommes	60	62	66	60
Total	140	156	166	171
% femmes	57 %	60 %	60%	65 %

Hors alternants, 97.3 % des femmes sont cadres pour 99.9 % des hommes.

L'âge moyen est également assez identique :

- 44.1 ans pour les femmes et 44.5 ans pour les hommes, tous types de contrat confondus ;
- ces données sont respectivement de 46.3 ans et 45.7 ans hors alternants

L'indice Rixain

Cet indice, réglementaire, continue sa progression de 2018 (84) à 2024 (98), gagnant 1 point par rapport à 2023. La loi « Rixain » fixe un objectif d'au moins 30% de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes au 1^{er} mars 2026. Cet objectif est atteint en 2024 :

- 30,1% en 2024 pour les femmes cadres dirigeants, et depuis 2021 un pourcentage toujours proche de 29%,
- Un pourcentage avec une tendance à la baisse sur la représentation des femmes au Comex.

Femmes	Cadres dirigeants	ComEx
2021	29.8 %	27.1 %
2022	29.0 %	38.2 %
2023	29.1 %	37.5 %
2024	30.1 %	32.5 %

La répartition par classification

Cette répartition reste fortement décroissante, allant de 97 % de femmes dans la classification « technicienne » à 34 % dans la classification L.

Les femmes restent davantage positionnées dans les classifications les moins élevées, avec sur 5 ans :

- Une moindre féminisation des premières catégories de cadres : les hommes « gagnent » 2 points par an dans la catégorie H et un point par an dans la catégorie I
- Une tendance vers un meilleur équilibre H/F dans les catégories J et K
- Une faible progression des femmes dans la catégorie « hors classe »

Au global, 2024 ne marque pas de progression de la part des femmes sur les catégories I+J+K (70% des cadres), le nombre de femmes dans la catégorie L a augmenté au cours des dernières années

Femmes	Technicien*	Classe H	Classe I	Classe J	Classe K	Classe L	Total
Eff 2024	140	167	215	302	205	154	1183
% 2024	97 %	59 %	61 %	52 %	46 %	34 %	100 %
Eff 2019	144	151	168	241	168	140	1012
% 2019	91 %	69 %	58 %	52 %	43 %	32 %	100

* : y compris alternants

L'évolution de carrière

L'ancienneté moyenne par classification fait ressortir un frein important dans la carrière des femmes cadres, qui bénéficient de beaucoup moins de promotions, et restent donc beaucoup plus longtemps dans leur classification.

Nombre d'années d'ancienneté par classification, par genre (statistique 2023)

Δ en 2023	E	F	G	H	I	J	K	L
Femmes	41.2	40.4	26.9	12.9	13.5	16.1	20.2	21.2
Hommes		46.5	39.1	3.9	7.9	13.7	19.3	23.1

Δ = nombre d'années avant un changement de classification

Les taux de promotion par catégorie ressortent systématiquement plus faibles pour les femmes

Tx promotions	2020	2021	2022	2023	2024	Cumul
Femmes cadres	5.0 %	6.9 %	5.1 %	4.3 %	5.9 %	27.2 %
Hommes cadres	6.4 %	7.3 %	6.3 %	4.9 %	7.5 %	32.4 %

Les femmes ayant bénéficié d'une promotion restent, en effet, selon des statistiques fournies par la DRH en 2024, plutôt plus longtemps dans leur catégorie, à l'exception en 2024 de la catégorie L en 2024

Le bilan social fait ressortir 147 promotions :

Promotion de l'effectif CDI & CDD	Femmes	Hommes	Total	% femmes / total
Cadres <i>Tx de promotion</i>	62 5.9 %	80 7.5 %	142	44 %
K à L	3	12	15	20 %
J à K	14	17	31	45 %
I à J	22	23	45	49 %
H à I	23	28	51	45 %
Passage cadre G à H	3	2	5	60
Global	65	82	147	44 %

Durée entre deux promotions, pour les salariés promus :

Classification (structure qualifiante)	Femmes	Hommes	Total	Ratio Durée F/durée H
H	7.0	1.5	4.8	4.7
I	2.8	1.9	2.3	1.5
J	3.4	2.9	3.2	1.2
K	4.7	2.9	3.7	1.6
L	3.3	5.9	5.4	0.6
Total	3.6	3.0	3.3	1.2

Nous avons calculé sur 5 ans, la part moyenne des femmes dans les promotions par catégorie : de manière constante, les femmes sont moins représentées dans les promotions, et d'autant moins que la catégorie est élevée. On ne voit pas ressortir de politique RH vraiment claire au fil des années.

L'année 2024 marque un recul important dans le passage de la classification « K à L »

Les élus s'interrogent sur la possibilité de parvenir réellement à une parité dans l'ensemble des catégories, et de manière durable, de mettre en œuvre une politique de promotion des femmes dans les postes à responsabilité et postes managériaux pour arriver à la parité.

% des femmes par promotion	2020	2021	2022	2023	2024	Moyenne annuelle
K à L	37.50%	45.45%	50.00%	36.36%	20.00%	37.86%
J à K	40.00%	63.33%	35.48%	35.29%	45.16%	43.85%
I à J	45.24%	36.54%	53.33%	31.03%	48.89%	43.01%
H à I	40.00%	48.72%	42.42%	67.65%	45.10%	48.78%
Passage tech à cadre	100.00%	90.00%	54.55%	68.75%	60.00%	74.66%

Il y a une réelle attention à porter sur ce qui apparaît comme une discrimination pérenne. Une véritable politique RH s'impose, en amont des promotions, sur les possibilités offertes aux femmes d'évoluer au sein de l'UES CASA.

La rémunération

La comparaison des rémunérations moyennes entre les hommes et les femmes fait ressortir un écart proche de 21 % en défaveur des femmes, essentiellement en raison de l'écart important de rémunération sur la classe L.

Cet écart tend à baisser légèrement, sans doute grâce à l'existence d'une enveloppe spécifique « égalité professionnelle » de la NAO. Les élus saluent la décision de tripler l'enveloppe égalité professionnelle dans l'accord NAO 2023, appliqué en 2024 ; ils constatent cependant que la réduction des écarts salariaux a été de 2.38 points (identique aux années antérieures).

Rému moyenne	Femmes	Hommes	Femmes / Hommes
2024	6 146 €	7 439 €	- 21.04 %
2023	6 080 €	7 504 €	- 23.42 %
2022	5 866 €	7 367 €	- 25.57 %
2021	5 809 €	7 498 €	- 29.07%

Les grilles de rémunération Hommes et femmes sont assez proches à l'exception de la catégorie L.

Cadres	Femmes Effectifs	Femmes RFMB	Hommes Effectifs	Hommes RFB	Ecart de salaire	Part des femmes
TOTAL cadres	1043	6 146 €	1069	7 439 €	-21.04%	49.38%
L	154	11 044 €	299	13 140 €	-18.98%	34.00%
K	205	6 962 €	238	6 928 €	0.49%	46.28%
J	302	5 528 €	281	5 566 €	-0.69%	51.80%
I	215	4 604 €	137	4 576 €	0.61%	61.08%
H	167	3 935 €	114	3 910 €	0.64%	59.43%

RFMB : Rémunération Fixe Mensuelle Brute

A noter :

- Les femmes classification L (hors cadres dirigeants) sont rémunérées en moyenne 19 % de moins que les hommes
- Hormis les collègues femmes hors classe, il y a une égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes

La conjonction de moindres promotions et de rémunérations en général inférieures par catégorie conduit mécaniquement à :

- Une photo à fin 2024 qui reste en défaveur des femmes,
 - o même s'il y a plus de femmes hors classe en 2024 qu'en 2023, elle restent moins payées,
- Une perspective à moyen terme défavorable aux femmes

Les élus escomptent que la loi sur la transparence des rémunérations permettra une lutte plus efficace contre ces discriminations.

La formation

Les femmes apparaissent cette année encore plutôt mieux loties que les hommes en termes de nombre de participantes formées, mais bénéficient de moins d'heures de formation : environ 1h de moins pour les femmes cadres

Nb heures	Femmes	Hommes	% Femmes
2023	16 994	17 107	49 8 %
2022	16 346	18 049	47.5 %
2021	14 190	16 019	47.0 %

Le turn-over

Le turn-over reste toujours un peu moins important pour les femmes que pour les hommes au cours des dernières années : 28.3 % en entrées et sorties des effectifs payés CDI sur 3 ans pour les femmes, pour 29.7 % pour les hommes

CDI	F 2024	H 2024	F 2023	H 2023	F 2022	H 2022	Femmes	Hommes
Entrées	163	170	163	176	164	153	490	499
Sorties	104	103	101	121	155	162	360	386
Eff payé	1057	1055	1004	988	943	938	3004	2981
%entrée	15.42%	16.11%	16.24%	17.81%	17.39%	16.31%	16.31%	16.74%
% sortie	9.84%	9.76%	10.06%	12.25%	16.44%	17.27%	11.98%	12.95%
% total	25.26%	25.88%	26.29%	30.06%	33.83%	33.58%	28.30%	29.69%

Conciliation vie familiale et vie professionnelle

L'accord concernant l'égalité professionnelle a conduit à améliorer le congé de paternité qui rencontre un réel succès. 39 « 2^{ème} parents » ont eu recours à ce congé en 2024, contre 44 en 2023, 30 en 2022, 32 en 2021 et 32 en 2020. Indépendamment du nombre de naissances qui peut varier chaque année, le taux d'utilisation de ce congé est assez élevé. Autant en 2019 et 2020, le congé ressortait pris à 99 % car très court (3 jours de naissance + 11 jours) et pris rapidement après la naissance, autant depuis 2021, ce taux apparaît plus faible mais s'explique par un étalement dans le temps plus important (3 jours de naissance + 28 jours étalés sur 6 mois).

Nous avons pu avoir l'information par la DRH que les nouveaux pères du 1^{er} semestre 2024 ont pris 91% de leur quota de congé paternité (sur les 2 semestres).

Les congés enfants malades, après avoir connu des variations au cours des années passées ont atteint un niveau bas en 2024 (364 jours contre 435 en 2023). Comme les années précédentes, nous constatons une prise en charge des enfants malades reposant sur la mère plutôt que sur le père, avec cependant un début de rééquilibrage : 74 % des congés enfants malade pris par les femmes en 2022, 70 % en 2023, 60 % en 2024.

La participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance est en progression au cours des dernières années.

Conclusion

L'examen des chiffres communiqués dans le Bilan social sur l'égalité professionnelle fait ressortir :

- Une part des effectifs féminins (51 %) légèrement supérieure à celle des hommes (49 %)
- Un traitement encore différencié pour les femmes en termes de progression de carrière,
 - o Avec un taux de promotion inférieur à celui des hommes,
 - o Des anciennetés dans chaque classification très différentes,
 - o Des durées entre 2 promotions plus longues
- Un niveau de rémunération moyen, au global, très différencié entre les hommes et les femmes,
 - o Même si les grilles de rémunération par classification sont très proches pour les hommes et les femmes, à l'exception de la classe L.

Plusieurs explications à cet état de fait peuvent être proposées, qui demandent à être confirmées ou infirmées, et en tous cas, mesurées :

- Le poids du passé, sans doute pour partie, mais un biais sur les promotions se poursuit de manière constante dans les années récentes,
- Un biais de promotion au détriment des femmes... qui doit être questionné par les managers et la DRH, faute de quoi l'égalité hommes femmes ne deviendra pas une réalité,
- Un différentiel sur les dossiers confiés ou responsabilités confiées aux hommes et aux femmes qui conduiraient à une meilleure valorisation des uns au dépend des autres (justification des promotions).

Une politique sociale autre qu'un simple rattrapage salarial s'avère indispensable pour atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La CPS souhaite mener en 2025 un chantier sur ce point avec l'aide de l'expert SYNDEX du CSE. Dans le cadre de cette expertise, les membres de CPS continueront à analyser, avec la distinction des collègues femmes et hommes :

- Le niveau des promotions,
- Le niveau des rémunérations de la classe L,
- Et d'une manière plus générale, la dynamique des carrières.

Les élus de la CPS reconnaissent les efforts faits par la DRH sur l'égalité professionnelle, et les avancées apportées sur le sujet grâce aux négociations de 2020 et 2023. La CPS note que dans la NAO 2023, pour les rémunérations 2024, l'enveloppe spécifique égalité professionnelle était passée de 0.2 % à 0.6 % ; les élus regrettent sa diminution en 2025.

Les membres de la CPS proposent au CSE de donner un avis favorable sur la transparence concernant le thème de l'égalité professionnelle avec des réserves concernant :

- Les biais de promotions au détriment des femmes, qui perdurent,
- Les biais de rémunération dans la classe L au détriment des femmes, tout en notant qu'il y a une égalité dans les autres catégories

Le CSE donne un avis favorable à l'unanimité sur le rapport égalité professionnelle 2024