

Rapport de la commission « égalité professionnelle » du douzième Comité d'entreprise du Cirad

Mandature 2012-2015

Rapporteur : Julie Leclercq

SOMMAIRE

1. Introduction
2. Bref historique des principaux travaux menés par la commission égalité professionnelle du onzième Comité d'Entreprise (CE-11) et par le groupe de travail *ad hoc*
3. La loi
4. Réunions et principaux documents remis par la direction à la commission égalité professionnelle du douzième Comité d'Entreprise (CE-12) et au groupe de travail *ad hoc*
5. Principaux travaux menés par la commission et le groupe de travail
6. Constats à partir des documents remis
7. Conclusion

Annexe 1 : Les textes législatifs et réglementaires

Annexe 2. Avis du Comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée des hommes et des femmes au Cirad en 2012, 2013, 2014 et 2015.

1. Introduction

La question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au Cirad a fait l'objet depuis 2007 de plusieurs travaux menés par la commission « égalité professionnelle » du comité d'entreprise et par un groupe de travail regroupant représentants de la direction du Cirad et des organisations syndicales.

La commission « égalité professionnelle » était composée pour la mandature 2012-2015 de :

Julie Leclercq (rapporteur), Thomas Balenghien, Jean-Cyril Dagallier

Le groupe de travail formé pendant la mandature était composé de :

E. Subirats, M. Arnaud, P. Fiorini, A. Picq pour la direction

C. Billot, J. Leclercq, G. Gawryziak, T. Balenghien pour les organisations syndicales

Dans ce rapport figurent des analyses sur des indicateurs issus des situations comparées des hommes et des femmes dans des domaines jugés prioritaires : le recrutement, le temps partiel, la formation les promotions, les rémunérations, les congés parentaux, l'accès aux fonctions managériales, et dans les instances représentatives.

2. Constats faits par le groupe de travail du onzième Comité d'Entreprise (CE-11).

Nombre de femmes au Cirad

Si le nombre de femmes dans la recherche au Cirad est en augmentation, les contrastes dans le parcours professionnel persistent : la présence des femmes est moindre dans les postes les plus élevés. Les véritables disparités H/F concernent surtout les cadres. Pour les collaborateurs et agents de maîtrise, il y a certes des différences mais elles sont peu significatives.

Au 31 décembre 2010, le personnel du Cirad compte 1 797 agents. Les femmes sont moins nombreuses (41 %) (1).

La proportion de femmes dans les emplois scientifiques est de 39 % chez les non-cadres et 26 % chez les cadres et dans les emplois des fonctions supports de 78 % chez les non cadres et de 47 % chez les cadres (1).

Le pourcentage de CDD était de 4 % chez les hommes contre 8 % chez les femmes (3)

En 2010, elles ne sont que 12 % parmi les 178 agents du CIRAD en mobilité géographique (1).

Avant 2006, l'emploi de cadres scientifiques était majoritairement féminin alors qu'entre 2006 et 2010, la part d'hommes et de femmes, chez les cadres scientifiques recrutés, est équilibrée (2).

Rémunération

Pour ces disparités, on note une évolution favorable en faveur des femmes mais elle reste cependant insuffisante en particulier pour ce qui concerne les rémunérations.

Les femmes sont quasi absentes des plus hautes rémunérations : parmi les 100 plus hautes rémunérations du Cirad, on ne compte que 4 femmes (6).

Pour les cadres, les femmes sont nettement moins bien payées que les hommes, de l'ordre de moins 22 % et leur ancienneté dans la catégorie est beaucoup plus faible (6). Parmi les cadres (catégorie VI à X), la rémunération annuelle moyenne des femmes en ETPT entre 2006 et 2010 est de 21 et 23 % inférieure par rapport aux hommes (8 600 à 9 600 euros) (3).

En 2010, la rémunération annuelle moyenne en ETPT des femmes en catégorie VII était de 5 % inférieure à celle des hommes (soit 2 230 euros), leur âge moyen était inférieur d'1 an (47 contre 48 ans) et leur ancienneté dans l'établissement de 2 ans (16 contre 18 ans) (4).

Changement de catégorie :

En 2010, alors que la proportion de femmes chez les cadres scientifiques était de 32 %, cette proportion était de 61 % en catégorie VI, de 35 % en catégorie VII, de 13 % en catégorie VIII et de 4 % en catégorie IX et X. Et la proportion de femmes était de 26 % dans le niveau hiérarchique I, 15 % dans le niveau II et 11 % dans le niveau III (3) ;

Entre 2006 et 2011, la part des dossiers acceptés pour un changement de catégorie varie d'une année sur l'autre quel que soit le genre (5).

Représentativité dans les jurys de recrutement, dans le Conseil d'Administration et dans le Conseil Scientifique

Entre 2008 et 2010, les jurys de recrutement des cadres scientifiques en CDI étaient composés de 79 à 83 % d'hommes (3).

Au sein du Conseil d'Administration qui comprend 22 membres, les femmes représentent 32 %.

Le Conseil Scientifique compte 14 membres dont 6 femmes (43 %).

Âge et recrutement

L'âge moyen des femmes est de 44,7ans et de 49,1 ans chez les hommes (1).

Parmi les cadres scientifiques de 26 à 30 ans recrutés de 2000 à 2010, 43 femmes sont classées en catégorie VI (98 %) et 1 en VII et 42 hommes sont classés en VI (91 %) et 4 en VII. En 2012, 48 % des femmes sont passées en VII, contre 79 % des hommes (2).

Parmi les cadres scientifiques recrutés entre 2000 et 2010, le classement à l'embauche des 26/30 et 31/35 ans ne présente pas d'écart significatif entre les hommes et les femmes. En revanche, l'écart entre les indices de classement se creuse avec le temps et les promotions.

Temps partiel

Le temps partiel choisi conformément aux dispositions de l'accord ARTT est majoritairement féminin : sur 240 agents en temps partiel, 84 % étaient des femmes en 2011. Mais, on constate que les salariés à temps partiel bénéficient de moins de promotion (moins de dossiers déposés pour les changements de catégorie).

Formation

Le Cirad a une politique de formation très développée. Les femmes se sont formées autant que les hommes.

Congés parentaux

On constate une évolution positive du nombre de jours pris dans le cadre du congé paternité.

Référence :

- (1) Bilan social du CIRAD 2010.
- (2) Document remis par la Direction le 4 avril 2012. Quel impact la relance stratégique a-t-elle eue sur l'égalité professionnelle ?
- (3) Document remis par la Direction le 13 avril 2012. Etude sur l'égalité professionnelle hommes/femmes
- (4) Document remis par la Direction le 31 mai 2012. Focus Catégorie 7
- (5) Document remis par la Direction le 31 mai 2012. Analyse des campagnes de changement de catégorie de 2006 à 2011 sur l'aspect égalité homme/femme.
- (6) Rapport Syndex 2010.

3. La loi

Les textes législatifs et réglementaires nous ont été présentés le 25 Mars 2011 et figurent en Annexe 1. Ces textes concernent :

- l'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel : L'article 3 du préambule de la constitution de 1946 ; L'article 3 de la constitution.

l'égalité professionnelle et salariale : La loi du 22 décembre 1972 ; La loi n°83-635 du 13 juillet 1983- dite loi Roudy ; La loi du 10 juillet 1989 ; L'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1989 ; La loi n°2001-397 du 9 mai 2001- dite loi Génisson ; La loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 ; L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 ; La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 ; Le décret n°2008-838 du 22 août 2008 ; La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 ; La loi n°2011-103 du 27 janvier 2011, le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 ; et le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012.

4. Réunions et principales conclusions du travail du douzième Comité d'Entreprise (CE-12):

A partir des constats effectués par le groupe de travail CE-11, il était important d'analyser les causes des écarts constatés en se focalisant sur une population donnée, celle recrutée lors de la relance stratégique entre 2000 et 2003. Le groupe de travail s'est réuni 5 fois. Les documents présentés par la Direction ainsi que les réunions et les conclusions des réunions sont listées dans le Tableau 1.

Tableau 1 : Réunions et documents remis par la direction au groupe de travail du douzième Comité d'Entreprise (CE-12) :

Dates de Réunion	Conclusions du GT, documents fournis par la Direction du CIRAD
CE-12 28/11/2012	Rapport de situation comparée 2011
GT Ega Pro 05/04/2013	Mise en place d'indicateurs statistiques par Michel Arnaud. Le GT mentionne qu'il faut comparer les individus ayant le même classement à l'embauche et non pas ceux qui sont embauchés au même moment. Il faut aussi clarifier les aspects de comparaison statistique et proposer une autre méthode afin de renforcer les résultats
GT Ega Pro 14/05/2013	Analyses statistiques présentées par Michel Arnaud. Le GT note qu'il semble ne pas y avoir d'effet genre dans les vitesses des trajectoires. Pourtant, des décalages H/F en termes salarial sont perçus dans le bilan social. Il faut donc rechercher les différences sur des ensembles relativement grands et homogènes, comme par exemple l'ensemble des cadres scientifiques recrutés entre 2000 et 2010. Il conviendrait donc d'examiner le classement à l'embauche, le nombre de changement de catégorie ainsi que la vitesse de changement de catégorie. Pour cela, il paraît important au GT d'avoir accès au jeu de données pour pouvoir mieux cerner les points à explorer.
GT Ega Pro 12/09/2013	Analyses statistiques présentées par Michel Arnaud. Le GT demande d'avoir accès au même jeu de données même simulé pour pouvoir avancer.
GT Ega Pro 14/10/2013	Analyses statistiques présentées par Michel Arnaud. Dans la mesure où un certain nombre de requêtes ou suggestions du GT ne sont pas prises en compte (partage des données anonymes, comparaison avec une autre méthode, tests de sensibilité répétés sur des populations parfaitement théoriques identiques, etc.), la méthode retenue est un choix de la direction, et non un outil co-construit avec les membres du GT. Aussi, la méthode choisie, si elle a l'avantage d'être simple à mettre en œuvre par la Direction, elle en demeure peu sensible.
CE-12 15/10/2013	Présentation des analyses de Comparaison des trajectoires des agents dans la grille par M. Arnaud
CE-12 27/11/2013	Rapport de situation comparée 2012
CE-12 06/02/2014	Motion du CE (Annexe 3) pour demander un accès au jeu de données anonyme
Secrétaire du CE 01/04/2014	Lettre pour redemander le jeu de données anonyme de la part de la secrétaire du CE-12 au Directeur des Ressources Humaines
DRH 02/04/2014	Réception du jeu de données anonyme
GT Ega Pro 25/06/2014	Passage en revue des analyses effectuées par le GT sur le fichier de données anonyme envoyé par la DRH. - les analyses (de la DRH et du GT) montrent que certains salariés sont à la remorque du système, il faudrait mettre en œuvre des plans d'aide spécifiques pour eux ; - les différentes méthodes sont peu sensibles, et ne donneraient des résultats "statistiquement significatif" que si les différences étaient énormes. Se posent alors la question de quelle méthode, pour quel objectif, sachant que des tendances à la différence devraient être à elles seules à l'origine d'alertes ; - la population étudiée de la relance stratégique n'est pas représentative de la population du Cirad et ne peut pas servir de conclusion pour l'absence d'une différence H/F pour l'ensemble de la population

5. Conclusion

Les différences observées entre les hommes et les femmes au Cirad pourraient être liées à des discriminations diffuses envers les femmes ou à des facteurs de confusion. La commission

égalité professionnelle du CE-12 a participé activement aux travaux du groupe de travail mis en place pour essayer d'objectiver et d'expliquer les différences constatées, en focalisant l'analyse sur une cohorte homogène : les cadres scientifiques recrutés lors de la relance stratégique entre 2000 et 2003. Les conclusions de ce groupe de travail confirment que les méthodes statistiques qui pourraient être mises en œuvre sont limitées par la faible taille de l'échantillon, et ne pourraient mettre en évidence « statistiquement » que des différences fortes dans l'évolution des femmes par rapport aux hommes. Néanmoins, certaines tendances ont été confirmées : si les femmes et les hommes partent d'un pied d'égalité au moment du recrutement, il semble qu'il soit plus difficile ou plus long pour une femme de progresser et d'accéder à des postes à responsabilité – ceci bien sûr indépendamment du fait que des hommes sont présents dans le groupe de ceux qui progressent le moins vite ou à l'inverse que des femmes soient présentes dans le groupe de ceux qui progressent le plus vite.

La commission « égalité professionnelle » recommande à la nouvelle mandature :

- De reprendre les analyses effectuées par le précédent groupe de travail, pouvant bénéficier de données actualisées (3 années de suivi supplémentaires) ;
- D'analyser sur de longues périodes les bilans de changement de catégorie, et les situations comparées homme/femme ;
- De s'intéresser aux autres populations que celle de la relance stratégique, ou à d'autres facteurs d'inégalité que le sexe.

Remerciements :

Le groupe de travail tient particulièrement à remercier Michel Arnaud, Alix Picq, Patricia Fiorini et Elisabeth Subirats pour leurs investissements.

Annexe 1 : Les textes législatifs et réglementaires

Annexe 2. Ensemble des avis du Comité d'entreprise sur l'égalité professionnelle

Annexe 3 : Motion du CE-12-11

Annexe 1 : Les textes législatifs et réglementaires

1 - L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

- **L'article 3 du préambule de la constitution de 1946**, qui a valeur constitutionnelle, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».
- **L'article 3 de la constitution** énonce : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. ».

2 – Le Code du travail

- **Article L.2242-5 du Code du travail**: les négociations sur l'égalité professionnelle porte en particulier sur « la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».
- **Article L2241-7 al. 4 : du Code du travail** « les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».
- **L.3221-6 al. 2 et L.3221-2 du Code du travail**: les modes d'évaluation des emplois « sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe » « à travail de valeur égale, salaire égal ».

3- Les lois et décrets sur l'égalité professionnelle et salariale

- **La loi du 22 décembre 1972** inscrit directement dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- **La loi n°83-635 du 13 juillet 1983- dite loi Roudy-** fixe un principe général de non discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation.
- **La loi du 10 juillet 1989** instaure l'obligation, pour les organisations liées par une convention ou un accord professionnel de branche, de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que sur les mesures de rattrapage en cas d'inégalités constatées et ce, dans un délai de deux ans.
- **L'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1989** vise à concourir : à la création d'un environnement susceptible de favoriser cette évolution générale ; à une meilleure promotion de l'emploi féminin en veillant au respect de l'égalité des droits et en facilitant l'adoption, chaque fois que nécessaire, des mesures de rattrapage destinées à contribuer à l'égalité des chances.
- **La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001- dite loi Génisson-** vient exiger que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches, fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales, et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.
- **La loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001** interdit les discriminations en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation et de renouvellement de contrat. Elle supprime enfin l'interdiction du travail de nuit des femmes.
- **L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004** relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé par l'ensemble des cinq organisations syndicales et par le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Cet ANI acte de la volonté des partenaires sociaux de négocier sur l'égalité professionnelle en abordant la question sous ses différents aspects, salaires, recrutement, formation, promotion, mais aussi orientation scolaire et articulation des temps de vie professionnelle et familiale.
- **La loi n°2006-340 du 23 mars 2006** relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, fixe 4 objectifs : Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 5 ans, soit au plus tard le 31 décembre 2010, Réconcilier la maternité et l'emploi, Promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision, Diversifier l'offre de formation professionnelle.
- **Le décret n°2008-838 du 22 août 2008**, pris sur la base du rapport d'un groupe de travail présidé par Madame de Ravaran, vient modifier les indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée.

- **La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites donne de nouvelles obligations aux entreprises en matière d'égalité salariale. Au 1^{er} janvier 2012, une pénalité de 1% de la masse salariale brute sera imposée aux entreprises de 50 salariés et plus n'ayant pas d'accord ou plan d'action visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Cette loi insère également un nouvel Article L.2323-59-1 dans le code du travail : dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur organise après consultation du CE la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression fixés par décret permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

Article L2242-5, modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010, l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.
- **La loi n°2011-103 du 27 janvier 2011** relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle s'impose au secteur public et aux EPIC de la façon suivante : la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 20 % à compter de leur premier renouvellement suivant la publication de la présente loi. Lorsque l'un des deux sexes n'est pas représenté au sein du conseil d'administration ou de surveillance à la date de publication de la présente loi, au moins un représentant de ce sexe doit être nommé lors de la prochaine vacance, si elle intervient avant le premier renouvellement. Toute nomination intervenue en contradiction de cette règle est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur ou le membre du conseil irrégulièrement nommé.
- **Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011** demande à toutes les entreprises de plus de 50 salariées d'être couvertes, à partir du 1^{er} janvier 2012, par un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Cet accord ou ce plan d'action doit fixer des objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et des indicateurs de suivi chiffrés. Cet accord ou ce plan d'action doit porter sur au moins 3 domaines d'action pour les entreprises de plus de 300 salariés. Sachant que la loi fixe les 8 domaines d'action suivant : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.
- **Le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012** a renforcé ces obligations en augmentant le nombre de domaines d'actions à retenir dans les accords ou plan d'actions (4 pour les entreprises de plus de 300 salariés) et en imposant à toutes les entreprises la prise en compte de la dimension salariale. Les indicateurs à minima sont relatifs au salaire médian ou salaire moyen, à la durée entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelle.

**CE12-01 -REUNION EXTRAORDINAIRE AVIS DU COMITE D'ENTREPRISE SUR
LE PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CIRAD
MERCREDI 27 JUIN 2012- PARIS**

Le Comité d'Entreprise apprécie la qualité du travail réalisé en commission pour analyser objectivement les carrières comparées des femmes et des hommes au Cirad. Le Comité d'Entreprise regrette que ce travail reste partiel et demande d'étendre l'étude à l'ensemble de la population du Cirad dès à présent. Sur la population étudiée, à savoir les cadres scientifiques recrutés depuis 2000, les constats présentés dans le projet d'accord montrent des disparités significatives dans les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes.

Le Comité d'Entreprise considère que le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est une exigence éthique et de justice sociale et que le projet d'accord n'est pas à la hauteur de ces enjeux. Il regrette que n'apparaissent pas dans l'accord les mesures techniques et financières à mettre en place pour corriger les inégalités objectivées, sous l'autorité d'une commission paritaire, pouvant être saisie directement par les agents.

Avis adopté à l'unanimité des élus présents et votants, le Président ne prenant pas part au vote

**CE12-03 : Avis du comité d'entreprise sur
"le projet de bilan du bilan social 2011 du Cirad "
19- 20 septembre 2012 - Montpellier**

Extrait

L'égalité salariale

Comme pour les années précédentes, la différence de salaire hommes/femmes n'est significative que pour les cadres des catégories 6 à 9 avec une différence de 19 % inchangée depuis 2008. L'amorce de rattrapage de salaire constatée en 2009 pour les femmes en catégorie 7 n'est pas consolidée et la différence hommes/femmes est remontée à près de 6 %. L'alerte de 2010 sur la différence de salaire en catégorie 3 est levée.

CE12-04 : Avis du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée des hommes et des femmes au Cirad en 2011
28 - 29 novembre 2012 – Montpellier

Le comité d'entreprise a pris connaissance du rapport de situation comparée des hommes et des femmes au Cirad en 2011.

Il constate qu'en 2011 les femmes représentent 42 % de l'effectif du Cirad (1 785 salariés) et 31 % des collaborateurs (62 salariés), 60 % des agents de maîtrise (601 salariés) et 33 % des cadres (1 122 salariés), avec une lente tendance à la féminisation de l'effectif global depuis 2006.

Comme dans le reste de la société, les femmes sont surreprésentées au Cirad dans les contrats précaires¹ et dans les temps partiels². Le Comité d'Entreprise s'inquiète des conséquences du temps partiel sur l'évolution de carrière des femmes au Cirad. D'autant plus que, lors du changement de catégorie, il n'est pas pris en compte dans l'évaluation du dossier. Le Comité d'Entreprise demande que la Direction évalue l'impact du temps partiel sur les évolutions de carrière et établisse des procédures de neutralisation des temps partiels lors de l'examen des dossiers de changement de catégorie.

Le Comité d'Entreprise constate des disparités entre les rémunérations des hommes et des femmes, principalement chez les cadres³ et tout particulièrement dans la catégorie 7 en lien, semble-t-il, avec l'ancienneté dans la catégorie. La présentation des rémunérations par salaire médian pourrait permettre une analyse plus fine. A l'échelle du Cirad, les changements de catégorie sont équilibrés entre les hommes et les femmes en 2011⁴, et les années précédentes. Le Comité d'Entreprise demande que soient suivies la part de dossiers

¹ 16 % des femmes sont en CDD contre 9 % des hommes chez les collaborateurs, 7 % contre 4 % chez les agents de maîtrise, et 7 % contre 3 % chez les cadres (chez les cadres scientifiques la proportion est équilibrée)

² 36 % des femmes sont en temps partiel contre 5 % des hommes chez les collaborateurs, 44 % contre 4 % chez les agents de maîtrise et 29 % contre 4 % chez les cadres

³ Chez les cadres, les rémunérations moyennes des femmes sont inférieures de 19 % à celles des hommes, et de 6 % dans la catégorie 7

⁴ 9 % des femmes et 8 % des hommes ont changé de catégorie en 2011

présentés pour un changement de catégorie par genre et par catégorie dans la grille et la part des salarié-e-s du Cirad qui ont changé de catégorie par genre et par catégorie dans la grille. En effet, le Comité d'Entreprise constate une disparité chez les cadres, puisque, sur la période 2007-2011 :

- 62 % des femmes et 66 % des hommes en catégorie 6 sont passés en catégorie 7,
- 10 % des femmes contre 27 % des hommes de 7 en 8,
- et 3 % des femmes contre 17 % des hommes de 8 en 9.

Ce même phénomène avait été observé par la commission « égalité professionnelle » de la précédente mandature pour les cadres scientifiques recrutés lors de la relance stratégique avec un recrutement moyen au même échelon entre les hommes et les femmes, mais une progression plus lente des femmes. Le Comité d'Entreprise s'inquiète particulièrement de ces disparités. Il rappelle la nécessité d'offrir à l'ensemble des salarié-e-s les mêmes conditions (responsabilité d'équipe, de projet, d'expertise ou de représentation) pour leur permettre d'évoluer dans leurs carrières et d'accéder aux postes à responsabilité, que les agents soient à temps complet ou partiel.

Le Comité d'Entreprise tient à rappeler, dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous, son attachement à la lutte contre les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, et les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Avis adopté à l'unanimité des élus présents et votants, le Président ne prenant pas part au vote.

**CE12-08 : AVIS DU COMITE D'ENTREPRISE
SUR LE BILAN SOCIAL 2012
19 ET 20 JUIN 2013 – MONTPELLIER**

Texte pas in extenso

EGALITE PROFESSIONNELLE

Les niveaux de salaire des femmes et des hommes sont à peu près identiques pour les collaborateurs et les agents de maîtrise mais diffèrent pour les cadres. En effet, on remarque que, pour les salariés sous convention métropole, les femmes en catégorie 7, 8 et 9 ont un salaire moyen inférieur à celui des hommes (catégorie 7 : 43 053 euros contre 45 909 euros ; catégorie 8 : 56 230 euros contre 57 624 euros et catégorie 9 : 70 854 euros contre 76 075 euros).

Plus précisément, les écarts entre salaires moyens et médians pour les hommes sous convention métropole sont de 20 euros pour les collaborateurs, de 1 277 euros pour les agents de maîtrise et de 1 016 pour les cadres. En revanche, pour les femmes, ces écarts sont de 899 euros pour les collaboratrices, 2 264 euros pour les agents de maîtrise et atteignent 5 364 euros pour les cadres.

La comparaison du salaire moyen *versus* salaire médian permet de montrer que quelques femmes tirent le salaire moyen vers le haut, en particulier pour les cadres. En effet, dans la catégorie 7, la majorité des femmes cadres se trouvent en début de la catégorie (échelon moyen de 4,6 contre 6,3 pour les hommes), alors que l'âge moyen des femmes y est équivalent à celui des hommes (47,58 ans contre 48,47 ans). Cela semble être lié à un passage de catégorie 6 à 7 plus tardif pour les femmes que pour les hommes. En effet l'ancienneté des femmes en catégorie 6 est de 13,22 ans contre 8,36 pour les hommes.

La DRH travaille en lien avec la commission Egalité Professionnelle du Comité d'entreprise sur les analyses comparées des carrières des femmes et des hommes afin de mettre en place des outils appropriés.

Avis adopté à l'unanimité des élus présents et votants, le Président ne prenant pas part au vote.

CE12-10: Avis du Comité d'entreprise sur la situation comparée Femme/Homme 2012 27-28 novembre 2013 - Montpellier

Le Comité d'entreprise a pris connaissance du point de situation comparée Femme/Homme en 2012. Il constate que cette situation reflète la situation Femme/Homme dans la société française, à savoir une catégorie cadre principalement masculine, un travail à temps partiel très largement féminin, des écarts de rémunération importants entre homme et femme chez les cadres, et une sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité.

Si les femmes représentent 42 % des 1 760 salariés présents au 31 décembre 2012 au Cirad, elles représentent 57 % des non-cadres contre 33 % des cadres. La situation des cadres a lentement évolué ces dernières années (les femmes représentaient 21 % des cadres en 2002, et 29% en 2008), alors que celle des non-cadres est restée stable (59% en 2002 et 58% en 2008). Le nombre d'hommes à temps partiel a augmenté entre 2006 et 2012 (de 28 à 48), grâce aux accords seniors. Néanmoins, le travail à temps partiel reste essentiellement féminin (80 %) en 2012.

Les écarts de salaires entre les cadres hommes et femmes au Cirad restent de l'ordre de 20% entre 2006, -8 661 € (soit 22 %), et 2012, -9 815 € (soit 23 %), alors que la différence d'âge moyen est de moins de 4 ans (46,7 ans chez les femmes cadres, contre 50,6 chez les hommes cadres). Les écarts de salaires sont compris entre de - 7,4 à - 2,5 % dans les catégories VII, VIII et IX, alors que les différences d'ancienneté moyennes entre hommes et femmes dans ces catégories sont de l'ordre de 2 ans. L'utilisation des valeurs médianes en plus des valeurs moyennes permettrait une analyse plus fine.

Le taux de participation moyen aux campagnes de changement de catégorie a été de 14% chez les femmes et de 13% chez les hommes entre 2006 et 2012, avec un taux de réussite moyen de 7 % et de 6 %. Le nombre moyen d'heures d'action de formation a été équivalent entre femmes et hommes chez les collaborateurs en 2012 (38,5 contre 33,2), mais beaucoup plus faible pour les femmes agents de maîtrise (39,6 contre 79,1) et cadres (62,7 contre 116,5).

Entre 2002 et 2012, la catégorie VII s'est féminisée (passage de 22 à 36 %), le solde des entrées en catégorie VII versus les sorties en catégorie VIII étant positif pour les femmes (de

118 à 180) et négatif pour les hommes (de 545 à 501). Dans cette catégorie, une part importante de femmes est maintenant dans les échelons 4 et 6, population qui pourrait accéder à des postes à responsabilité dans les prochaines années. Dans les catégories supérieures (VIII et IX), le taux de féminisation n'évolue que très doucement passant de 12 % et 5% en 2006 à 18% et 6% en 2012.

Le Comité d'entreprise réaffirme son attachement fort à l'égalité professionnelle au Cirad, et en particulier à l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour atteindre ce but, le Comité d'entreprise demande à la Direction de maintenir ses efforts pour favoriser l'accès des femmes aux postes valorisants et à responsabilité, et pour évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes.

Avis adopté à l'unanimité, le Président ne prenant pas part au vote.

**CE 12-21 : Avis du Comité d'entreprise
« sur le Bilan social pour l'année 2014 »
23 et 24 septembre 2015 - Montpellier**

Texte pas in extenso

1 - L'emploi

• **Une chute sévère des effectifs :**

L'indicateur équivalent temps plein travaillé (ETPT) moyen annuel atteint 1634,76 ETPT en 2014 contre 1680,97 ETPT en 2013 (- 46,21 ETPT) et 1717,30 ETPT en 2012 (- 82,54 ETPT). Ce recul concerne les ETPT CDI et les ETPT CDD.

Les effectifs des personnels classés passent à 1670 (1713 en 2013, 1760 en 2012 et 1897 en 2002). Toutes les catégories socio- professionnelles sont concernées mais tout particulièrement les agents de maîtrise et les collaborateurs. La plupart des localisations géographiques est affectée.

Les femmes restent largement sous-représentées dans les catégories VIII et IX.

Avis adopté à l'unanimité des élus votants présents, le Président ne participant pas au vote.

CE12-11: Motion du Comité d'Entreprise
Sur le travail réalisé par la DRH sur la comparaison de la population
(H/F) recrutée en tant que cadre scientifique dans le cadre de la
relance stratégique.

5 et 6 février 2014 - Montpellier

Le Comité d'Entreprise se réjouit de voir la question de l'égalité professionnelle à l'étude et les efforts réalisés par la Direction des ressources humaines pour essayer d'objectiver cette question.

Les réunions entre la DRH et le groupe de travail, constitué de certains membres de la commission égalité professionnelle du CE et de personnes extérieures, ont permis des échanges constructifs et une amélioration de la caractérisation de la méthode proposée par la DRH¹ dont la sensibilité² semble moyenne³.

Néanmoins, le CE comprend que le groupe de travail n'a pu pleinement apprécier les caractéristiques de la méthode, les données analysées n'ayant pas été partagées. Il remercie la direction de la proposition de partager une version rendue anonyme du jeu de données pour consolider la méthode proposée.

La motion est adoptée à l'unanimité des élus présents et votants, le Président ne prenant pas part au vote.