



RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

www.observatoireindustrieschimiques.com



OBSERVATOIRE
Prospectif des Industries Chimiques



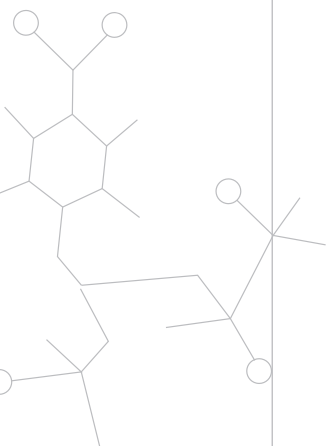
INTRODUCTION

Sources des données

- **C2P exploitation OPIC** : représentant 4 170 établissements regroupant 216 244 salariés ;
- **Rapport de branche sur les salaires et rémunérations** représentant 808 établissements adhérents à l'UIC, la FEBEA, la FIPEC et la FNCG regroupant au total 85 600 salariés ;
- **Rapport de branche sur l'emploi et la formation** portant sur 613 établissements adhérents à l'UIC, la FEBEA, la FIPEC et la FNCG, regroupant au total 80 082 salariés.

Pour les chiffres donnés à titre de comparaison pour :

- **2007** : rapport de branche sur les salaires et rémunérations représentant 768 établissements adhérents à l'UIC, la FEBEA, la FIPEC et la FNCG regroupant au total 78 703 salariés ;
- **2009** : rapport de branche sur les salaires et rémunérations représentant 774 établissements adhérents à l'UIC, la FEBEA, la FIPEC et la FNCG regroupant au total 79 094 salariés.

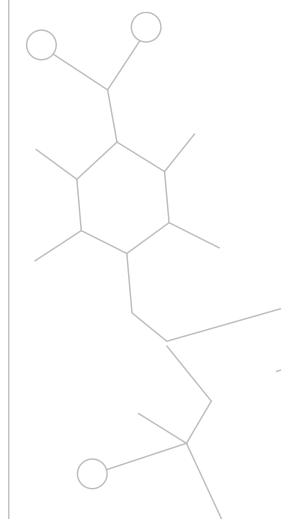


► Cadre

Bilan de l'application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale conclu dans les Industries Chimiques le 12 juin 2008

► Objectif

Réaliser un état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans les Industries Chimiques et suivi de son évolution



SOMMAIRE



1 / EMPLOI - FORMATION
RÉPARTITION HOMMES – FEMMES
DANS LA BRANCHE SUIVANT
LES INDICATEURS EMPLOI
ET FORMATION

2 / RÉMUNÉRATION
DESCRIPTIF DE LA SITUATION
DE LA BRANCHE EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

3 / CONCLUSIONS



EMPLOI - FORMATION
RÉPARTITION HOMMES – FEMMES
DANS LA BRANCHE
SUIVANT LES INDICATEURS
EMPLOI ET FORMATION



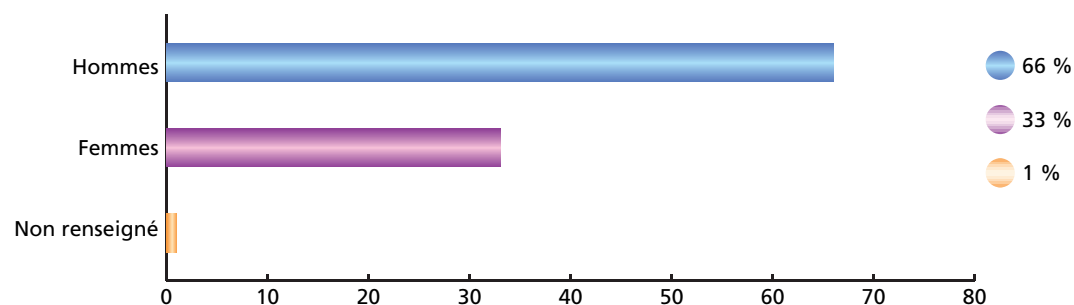
► Situation de la branche en matière d'emploi

Données générales

Source C2P

Répartition de la population par sexe

Effectifs 2009 sur masse salariale 2010



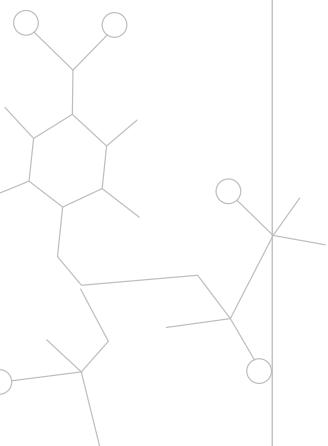
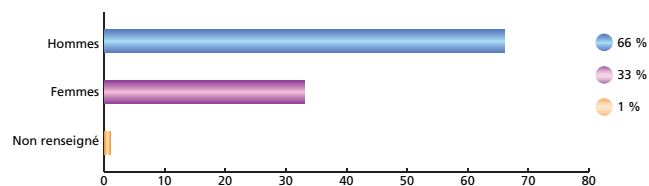
Taux de féminisation confirmée depuis 2006.

Progression par palier puisqu'en 2000 le taux de féminisation était de l'ordre de 30 %.

Vers une hausse du taux de féminisation par :

- Une augmentation supérieure de la proportion d'embauche des femmes par rapport à celle des hommes
- Une augmentation du nombre de femmes sortant des promotions d'ingénieurs et de techniciens supérieurs
- Une augmentation progressive du nombre de salariés dans les avenants II et III

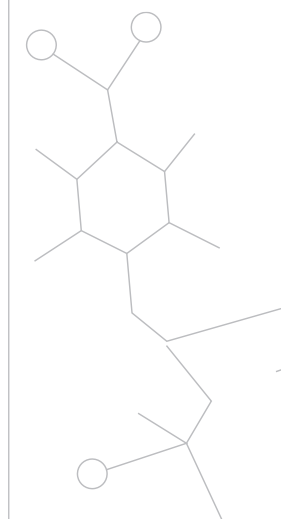
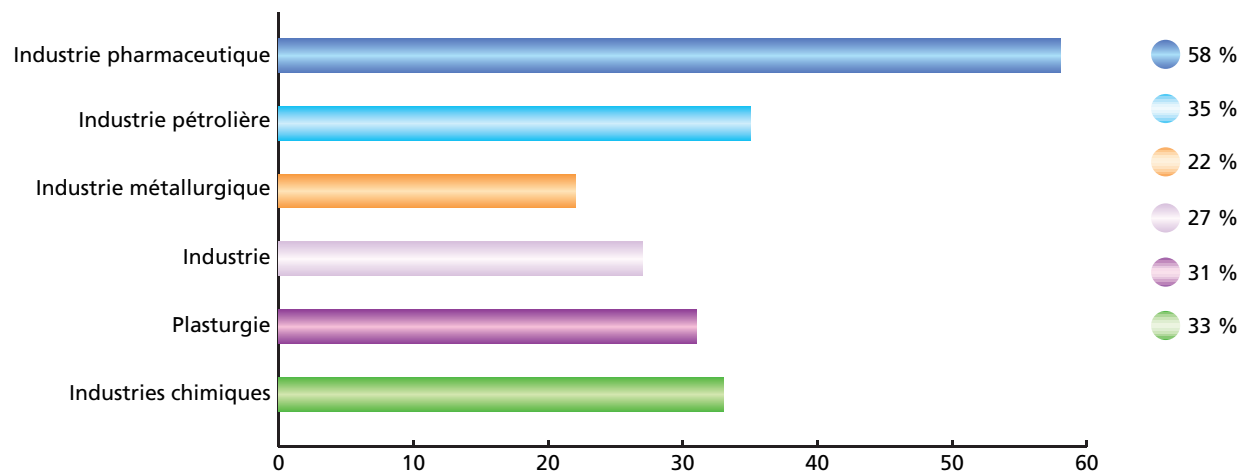
Effectifs 2006 sur masse salariale 2007



► Situation de la branche en matière d'emploi

Données générales

Taux de féminisation de la branche chimie par rapport aux autres branches

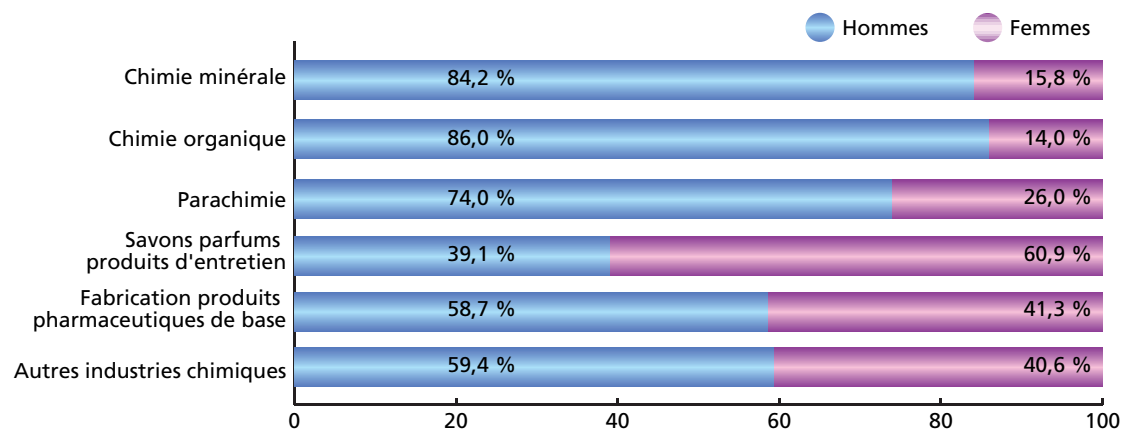


► Situation de la branche en matière d'emploi

Données générales

Source UIC 2010

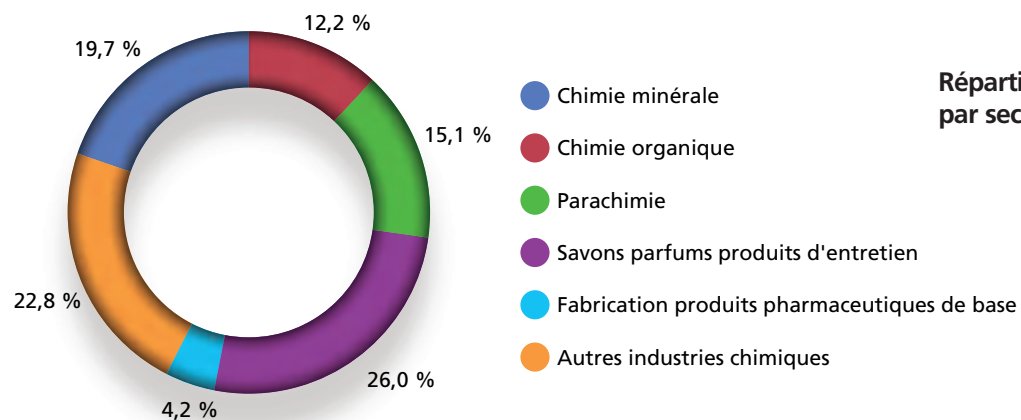
Répartition de la population par sexe et par secteur



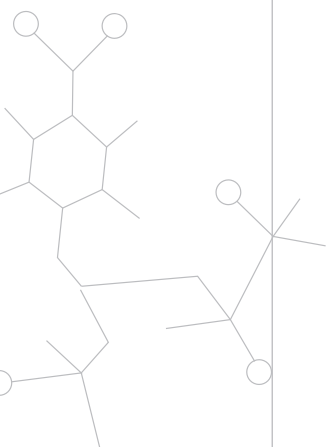
Répartition la plus intéressante car représente **la plus grande diversité**.

Celle-ci tient aux types de métiers et produits :

Forte féminisation dans le secteur des savons parfums (60,9 %). Le taux est cependant faible en chimie minérale et organique (15 %), les métiers de fabrications chimie de base étant essentiellement masculins (Ouvriers postés).



Répartition de la population par secteur

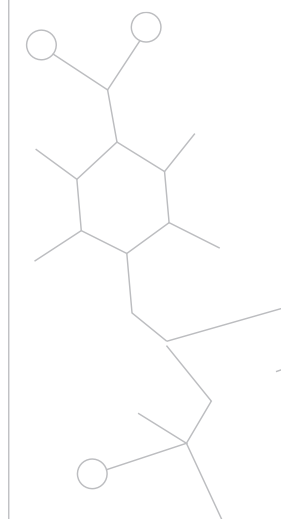


► Situation de la branche en matière d'emploi

Données générales

Répartition de la population par sexe et par secteur **en nombre**

	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Pourcentage hommes	Pourcentage femmes
Chimie minérale	14 103	2 636	84,2 %	15,8 %
Chimie organique	8 949	1 451	86,0 %	14,0 %
Parachimie	9 521	3 342	74,0 %	26,0 %
Savons parfums produits d'entretien	8 554	13 361	39,1 %	60,9 %
Fabrication produits pharmaceutiques de base	2 103	1 479	58,7 %	41,3 %
Autres industries chimiques	11 333	7 688	59,4 %	40,6 %
Nombre de répondants à la question secteur et sexe	54 563	29 957		

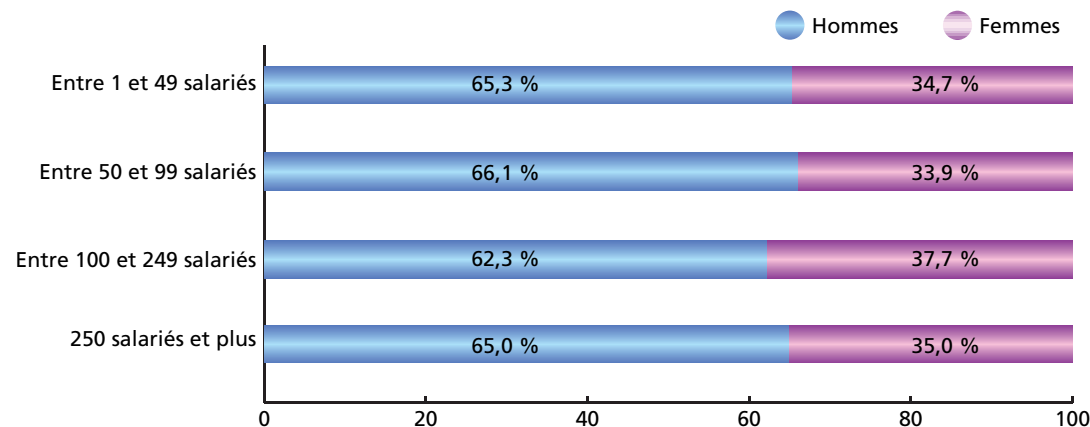


► Situation de la branche en matière d'emploi

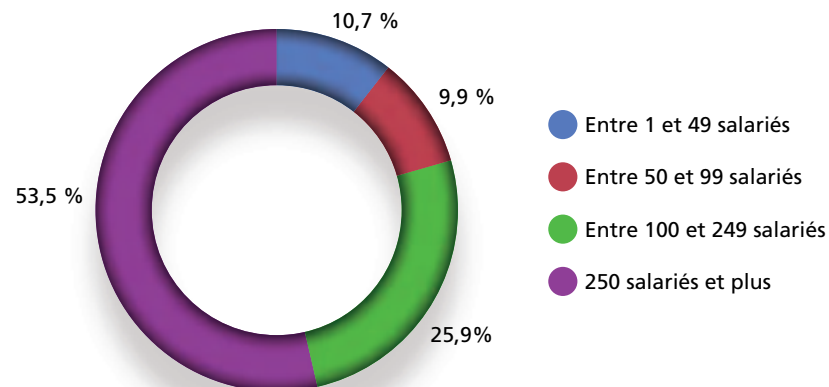
Données générales

Source UIC 2010

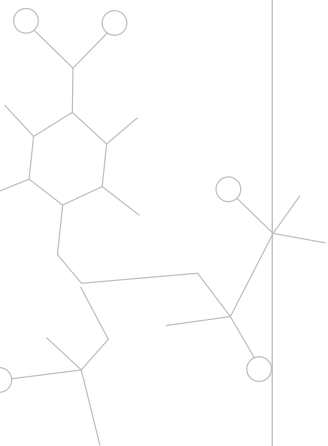
Répartition de la population par sexe et par taille d'établissement



Il n'existe **pas de différences sensibles** qui permettraient d'observer une éventuelle discrimination entre les hommes et les femmes.



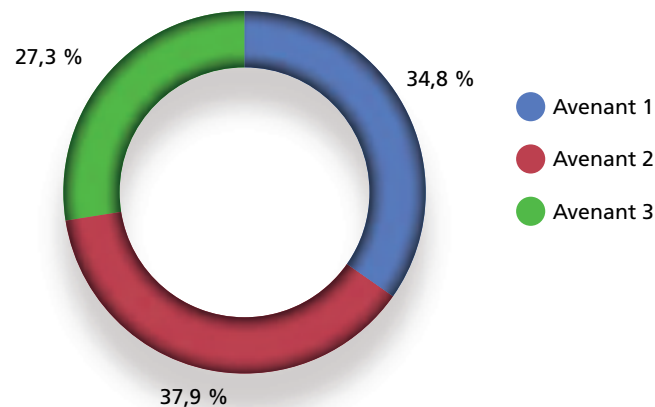
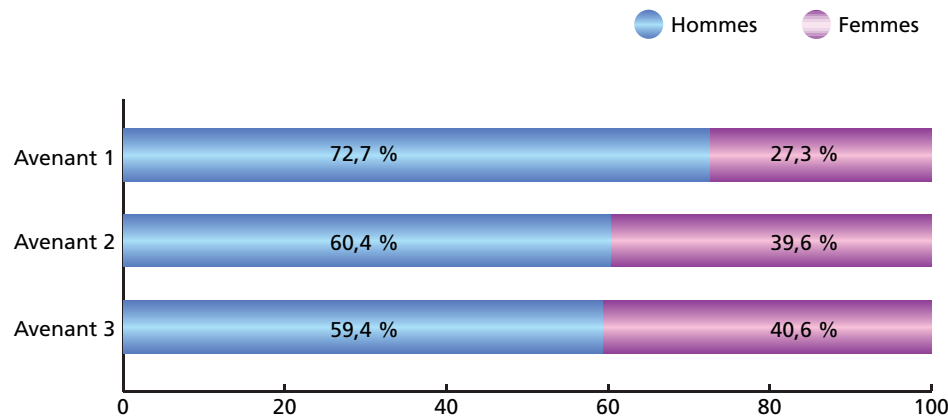
Répartition de la population par taille d'établissement



Situation de la branche en matière d'emploi

Données générales

Répartition de la population par sexe et par avenant

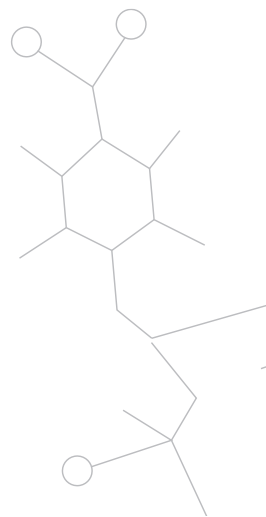


Taux de féminisation important dans l'avenant 2 et 3 mais est cependant faible dans l'avenant 1, représentatif du monde ouvrier.

La baisse continue de la proportion d'ouvriers/employés dans la branche contribuera à la hausse du taux de féminisation.

Répartition de la population par avenant

Source UIC 2010

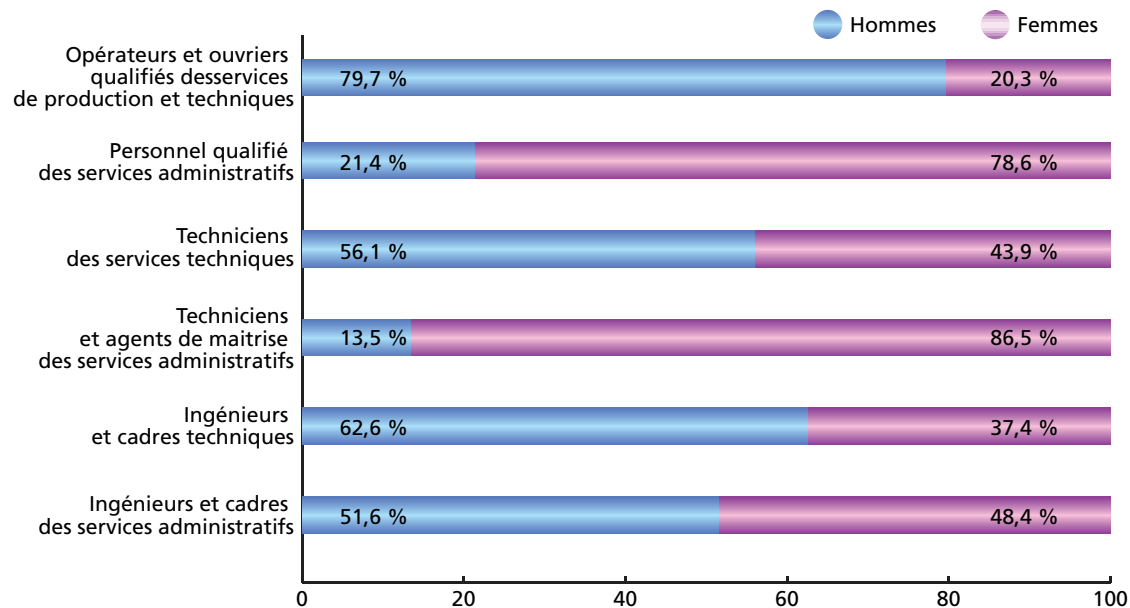


► Situation de la branche en matière d'emploi

Données générales

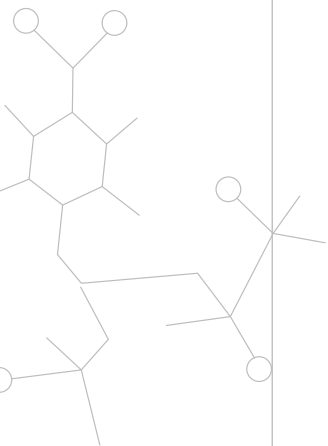
Source UIC 2010

Répartition de la population par sexe et par métier



Choix de ne garder que deux métiers par avenants:

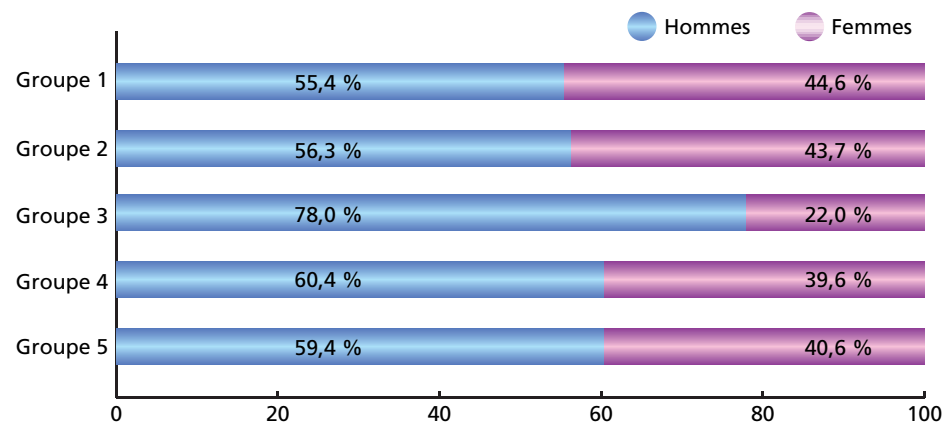
- **ceux à caractère fabrication technique:** nombre de femme notablement minoritaire dans les fonctions d'opérateurs et ouvriers des services techniques
- **les autres à caractère administratif:** en majorité féminisés (78 à 87%)



Situation de la branche en matière d'emploi

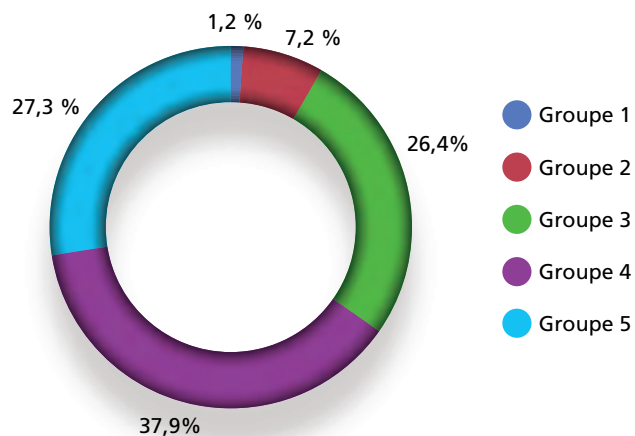
Données générales

Répartition de la population par sexe et par groupe de coefficient



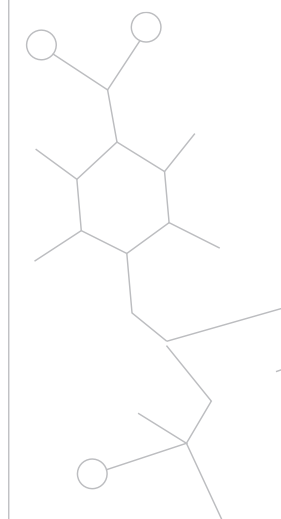
Les femmes sont **proportionnellement dans les groupes de bas coefficients** mais restent supérieures à la moyenne dans les avenants 2 et 3.

Source UIC 2010



Répartition de la population par groupe de coefficient

Groupe 1	Coefficients 130 et 140
Groupe 2	Coefficients 150 et 160
Groupe 3	Coefficients 175, 190 et 205
Groupe 4	Coefficients avenant II
Groupe 5	Coefficients avenant III

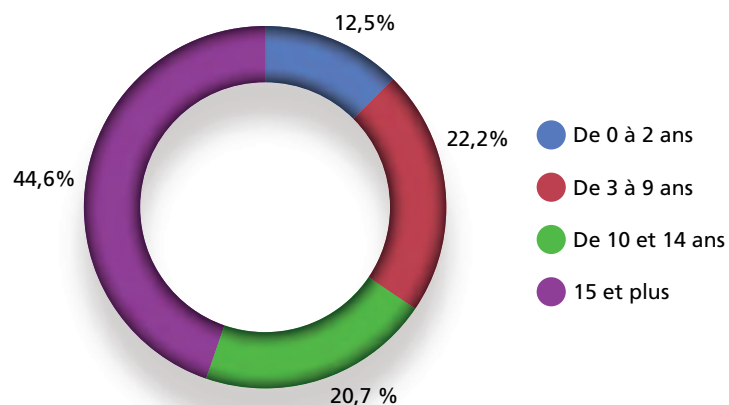
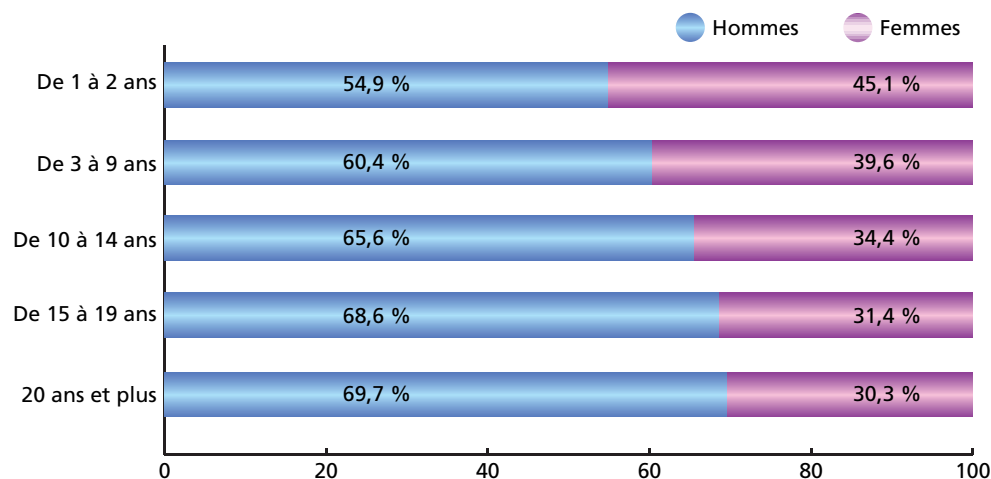


► Situation de la branche en matière d'emploi

Données générales

Source UIC 2010

Répartition de la population par sexe et par ancienneté (dans l'entreprise)



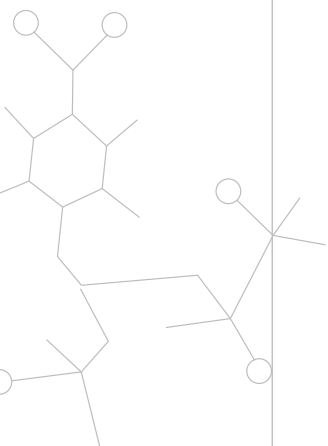
L'ancienneté des femmes est inférieure à celle des hommes.

Importance dans le domaine de la rémunération où l'ancienneté fait l'objet d'une prime et où l'expérience due à cette ancienneté est souvent valorisée dans la rémunération.

Raisons :

- Maternité et rôle de la femme dans la famille ?

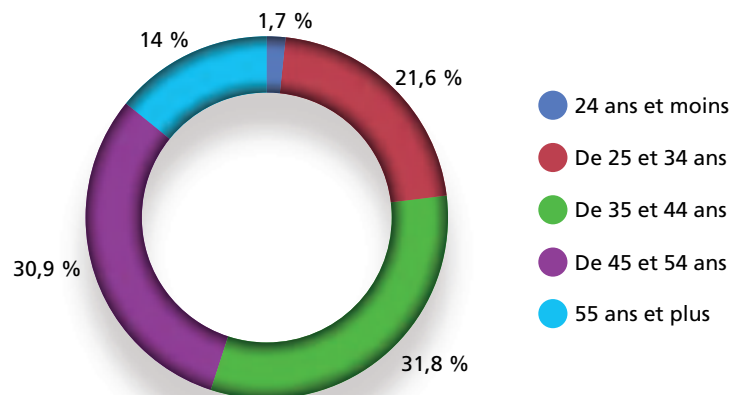
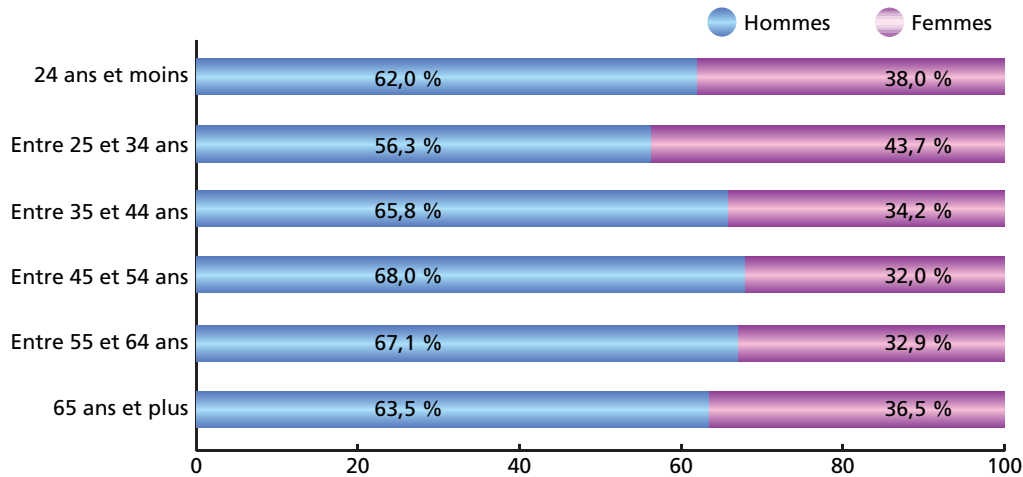
Répartition de la population par ancienneté



► Situation de la branche en matière d'emploi

Données générales

Répartition de la population par sexe et par âge



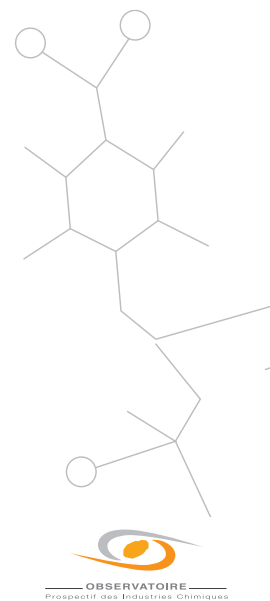
Taux de femmes relativement **élevé de 24 à 34 ans** mais qui tend à s'affaiblir à partir de 35 ans.

Raisons :

- Forte proportion de femmes à l'embauche
- Maternité et éducation des enfants ?

Répartition de la population par âge

Source UIC 2010

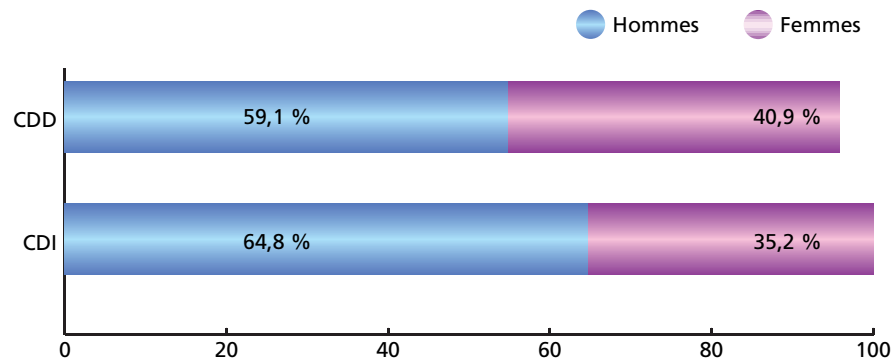


► Situation de la branche en matière d'emploi

Emploi

Source UIC 2010

Répartition de la population par sexe et par type de contrat (CDI-CDD)



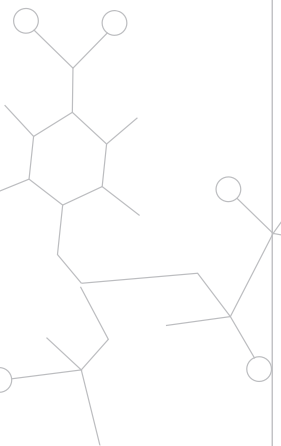
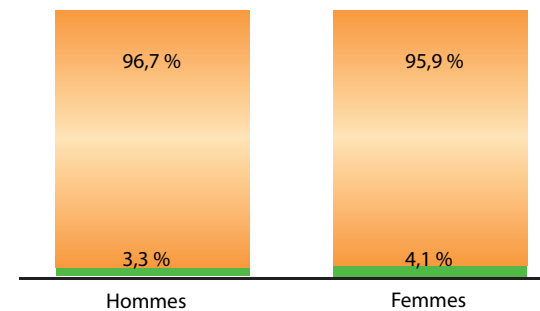
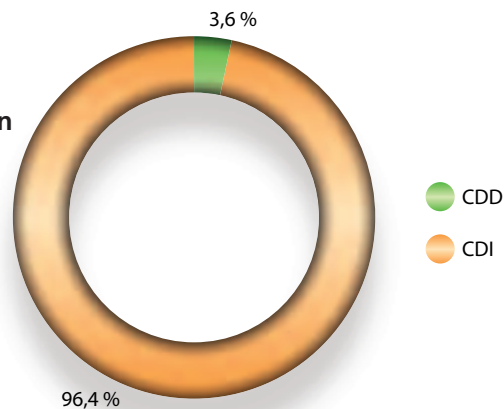
CDI : contrat le plus utilisé dans les IC.

Les femmes sont en proportion plus nombreuses en CDD (4,1%) que les hommes (3,3%)

Raison :

■ Nouvelles habitudes d'embauches ?

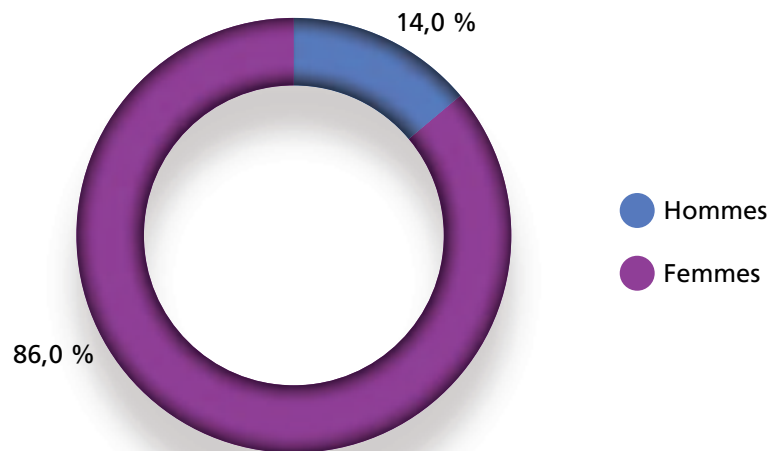
Répartition de la population par type de contrat



► Situation de la branche en matière d'emploi

Emploi

Répartition des salariés à temps partiel selon le sexe



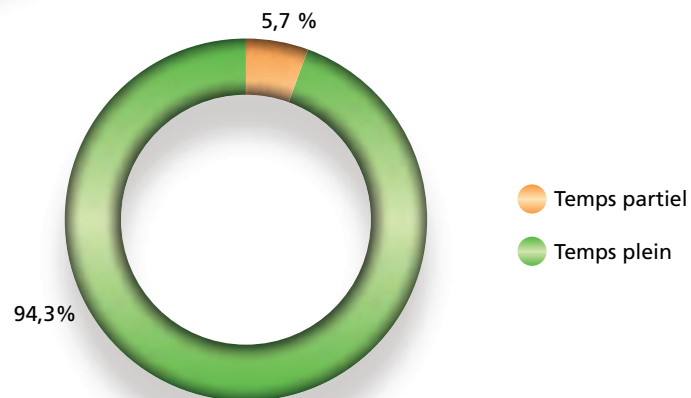
Temps partiel dans les IC habituellement **choisi**.

Dans près de 9 cas sur 10, le temps partiel est exercé par une femme

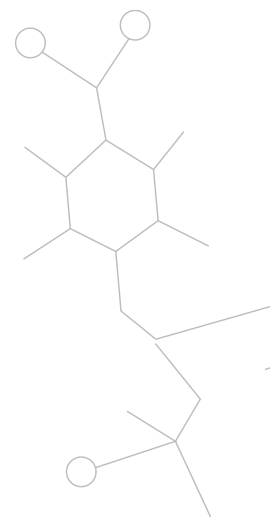
Raison :

- Équilibre familial ?

Répartition des salariés à temps partiel



Source UIC 2010

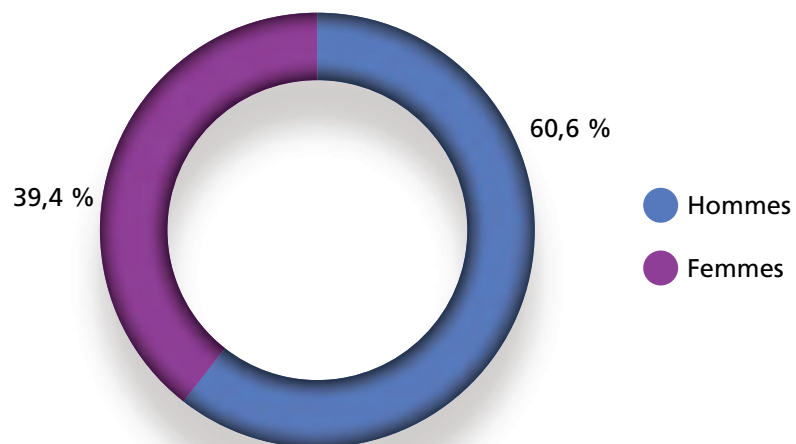


► Situation de la branche en matière d'emploi

Emploi

Source UIC 2010

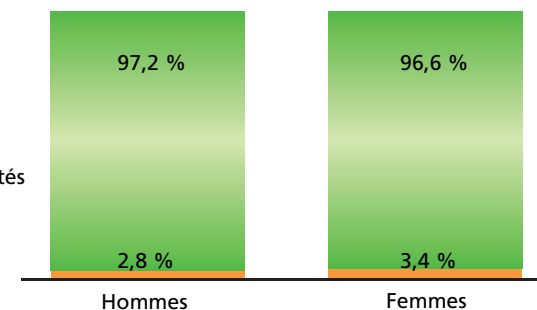
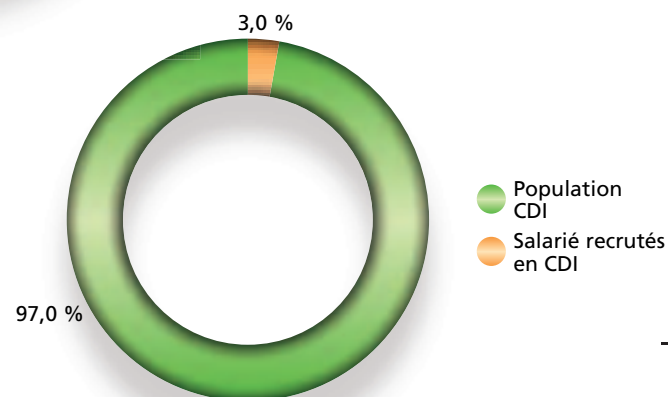
Recrutements en CDI selon le sexe



Même si le nombre total de recrutement reste supérieur pour les hommes, **la proportion de femme recrutées augmente (3,4%)**

En raison de la crise économique, baisse du nombre de recrutements en CDI en 2010.

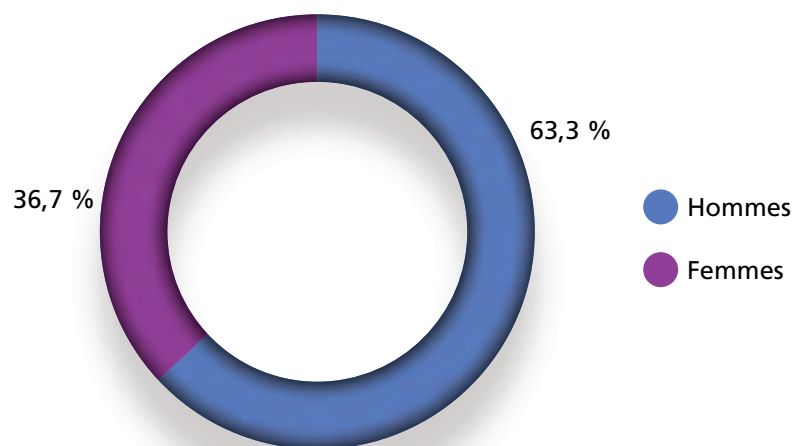
Proportion de recrutements sur la population en CDI



► Situation de la branche en matière d'emploi

Emploi

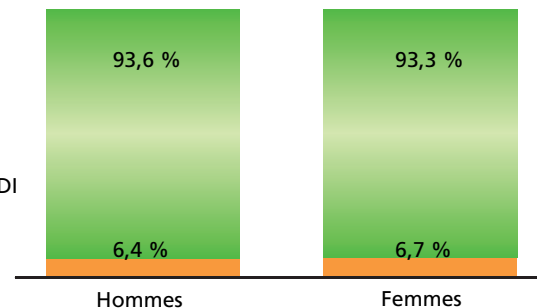
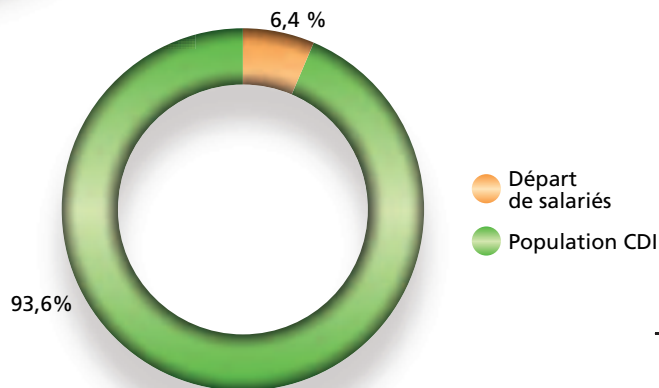
Proportion de départs de salariés en CDI selon le sexe



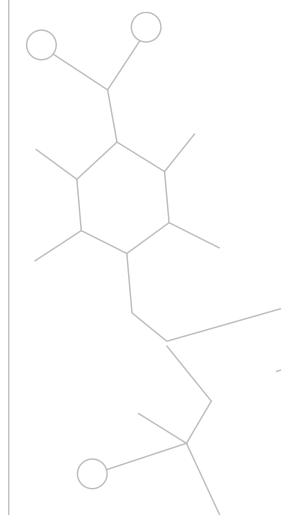
Les hommes partent en plus grand nombre (car plus nombreux) mais **il n'y a pas proportionnellement plus de départ d'hommes que de femmes.**

Pas de disparité sensible.

Proportion de départs sur la population en CDI



Source UIC 2010



► Situation de la branche en matière d'emploi

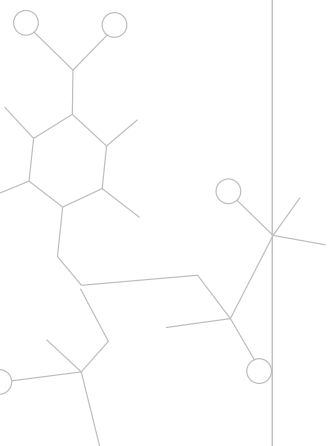
Emploi

Age moyen des départs à la retraite selon le sexe

Hommes : 60,4 ans

Femmes : 60,3 ans

Nous n'avons pas à ce jour les données pour obtenir l'âge moyen par types de départs.



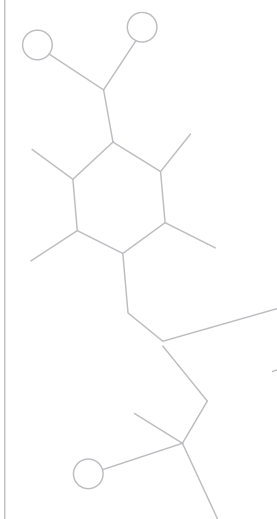
► Situation de la branche en matière de formation

Commentaire général sur la situation de la branche en matière de formation :

Dans les chiffres tels qu'ils apparaissent dans les enquêtes de l'UIC,
il n'existe **pas de différences notables** entre les hommes et les femmes
qui ne correspondent pas aux différences par coefficients,
par âge, par ancienneté.

Seule une analyse plus fouillée
permettrait d'analyser d'éventuelles différences.

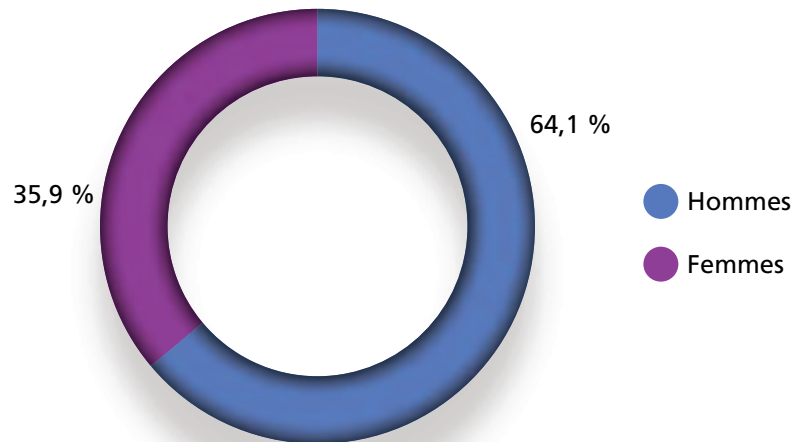
Source UIC 2010



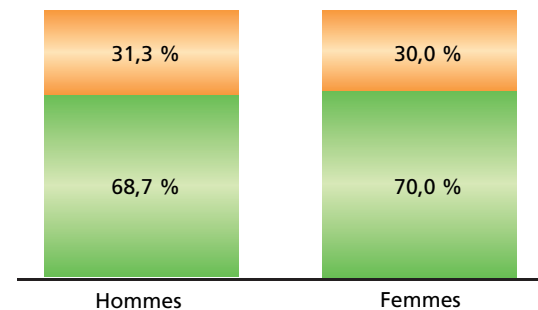
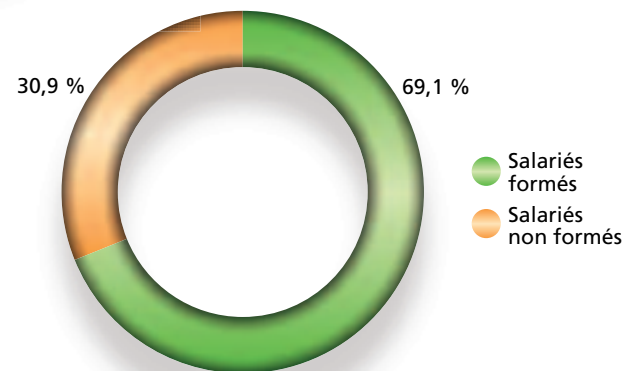
► Situation de la branche en matière de formation

Source UIC 2010

Répartition des salariés formés selon le sexe

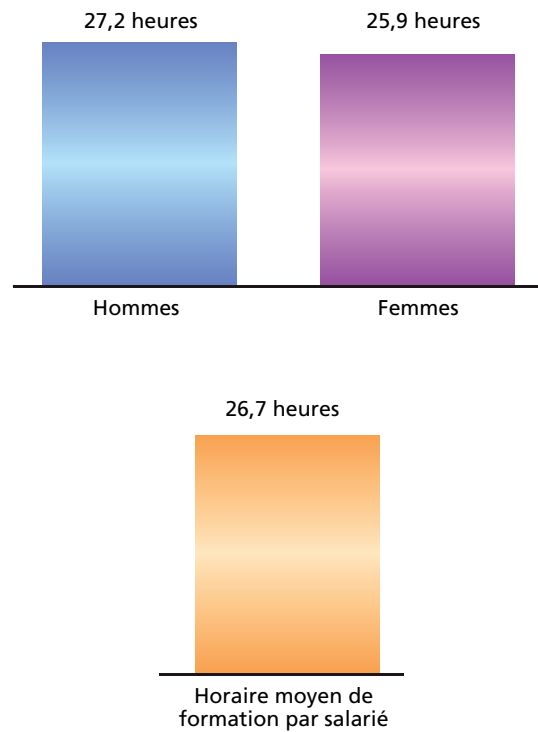


Répartition des salariés formés

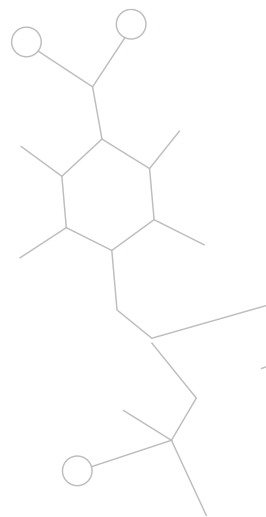


► Situation de la branche en matière de formation

Moyenne des heures de formation par salarié formé selon le sexe
(salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année)



Source UIC 2010

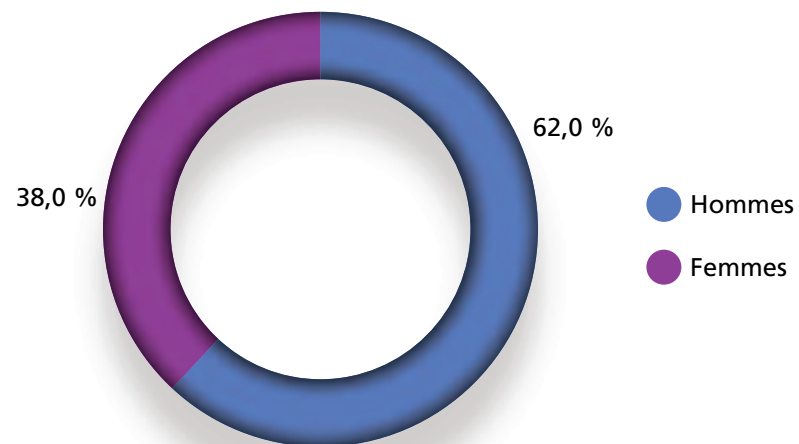




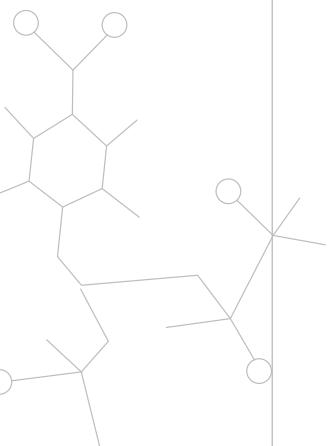
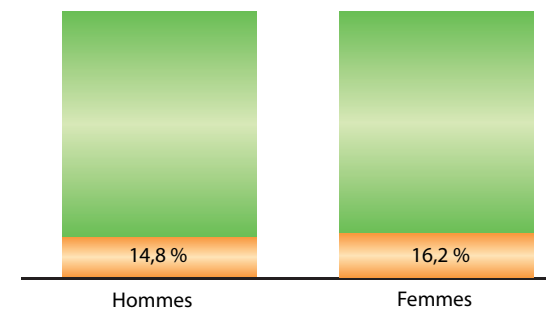
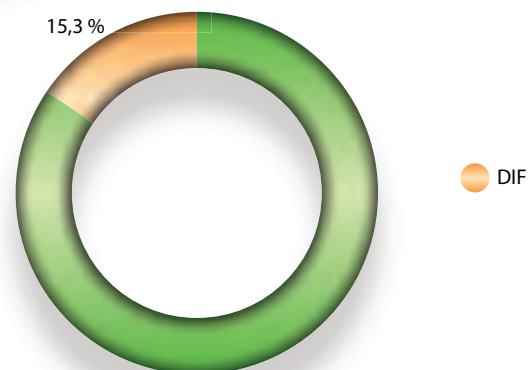
► Situation de la branche en matière de formation

Source UIC 2010

Répartition des salariés ayant bénéficié d'une action de formation au titre du DIF par sexe



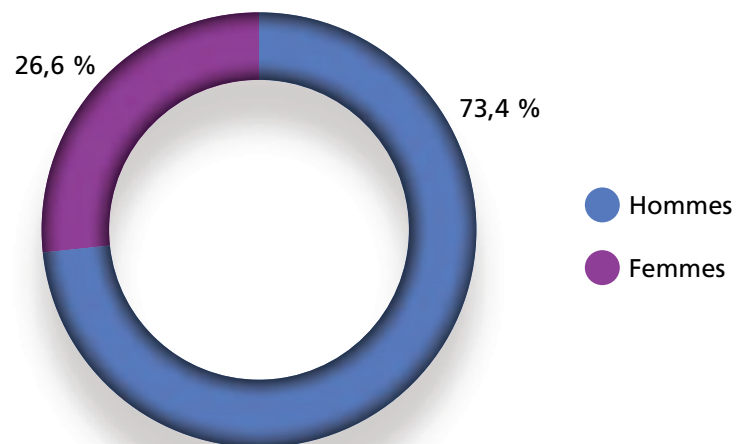
Taux de salariés
ayant bénéficié
du DIF sur l'ensemble
de la population



Situation de la branche en matière de formation

Répartition des salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation durant l'année selon le sexe

Source UIC 2010

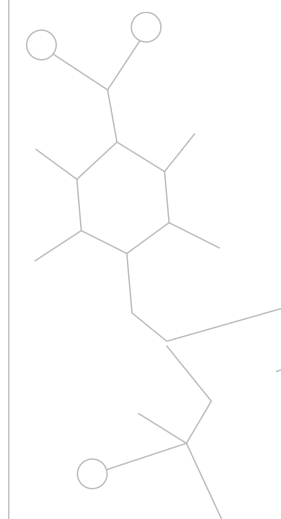
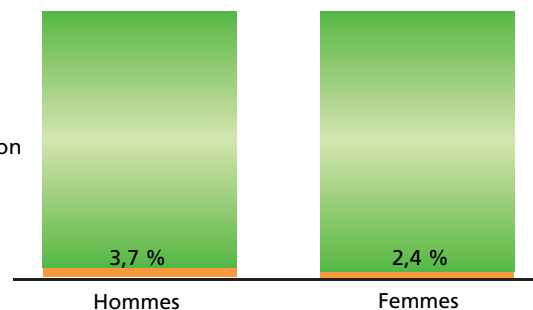
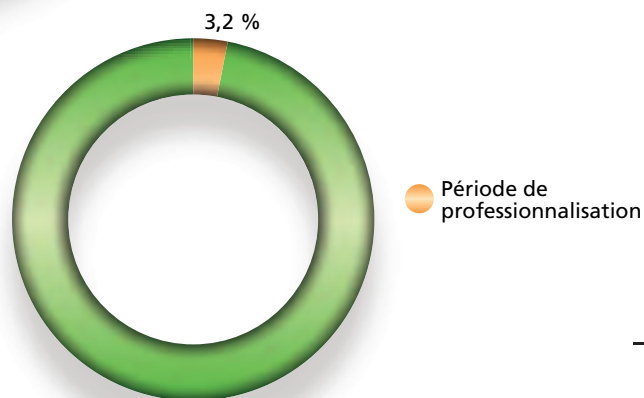


Il existe **une proportion plus élevée d'hommes bénéficiant d'une période de professionnalisation**

Raison :

- Plus grande ancienneté des hommes ?

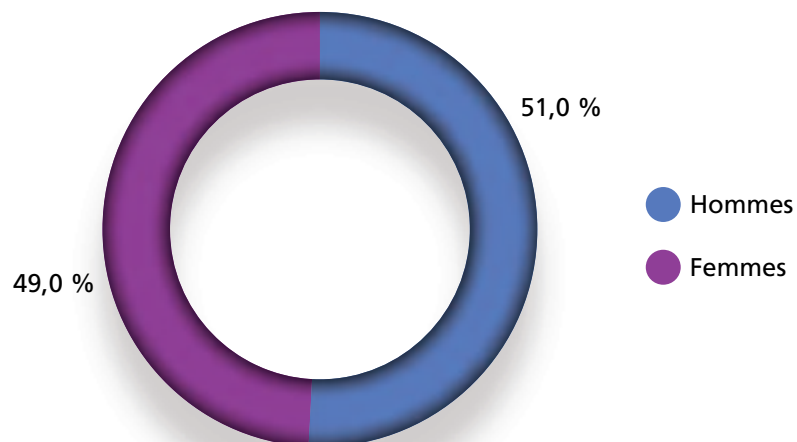
Taux de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation sur l'ensemble de la population



► Situation de la branche en matière de formation

Source UIC 2010

Répartition des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation durant l'année 2009 selon le sexe

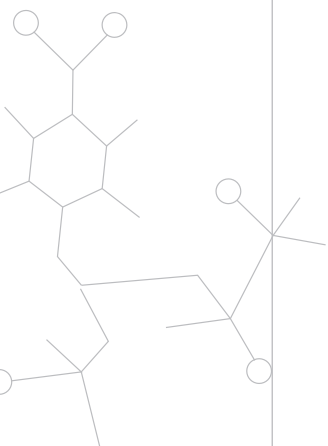
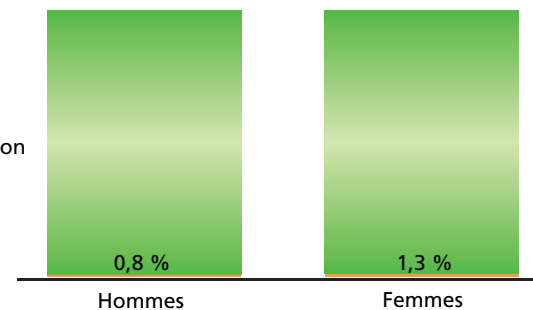
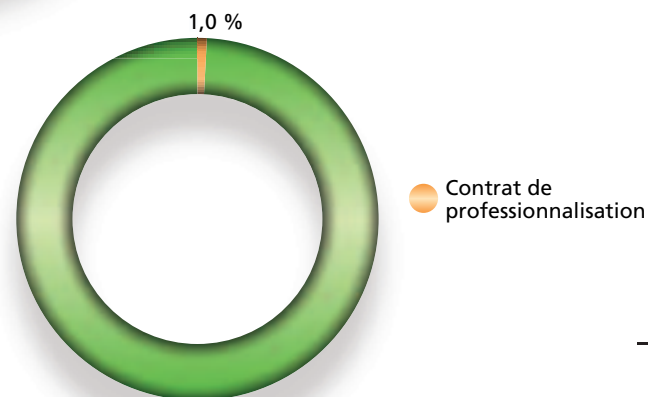


Il existe une proportion plus grande de femmes ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation

Raison :

- Plus grande proportion de femmes embauchées ?

Taux de salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation sur l'ensemble de la population



RÉMUNÉRATION

DESCRIPTIF DE LA SITUATION DE LA BRANCHE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES



► Descriptif de la situation de la branche en matière d'égalité hommes/femmes

Source UIC 2010

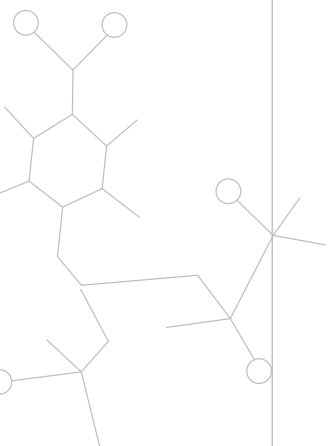
La rémunération annuelle (-12,2 %) et mensuelle (-9,9 %) totale, qu'elle soit médiane ou moyenne, ne permet pas d'apprécier une éventuelle discrimination entre les hommes et les femmes.

Pourquoi ?

Ces deux types de rémunération incluent en effet des éléments étroitement liés aux fonctions exercées et aux primes attachées à celles-ci (ex : éléments conventionnels tels que les primes d'ancienneté)

La recherche d'une éventuelle discrimination doit donc être recherchée au niveau de **la rémunération mensuelle de base**. Il a été choisi d'écarter les comparaisons à partir de la médiane qui laisserait apparaître un différentiel important en faveur des femmes (+9,8 %) compte tenu de la structure hommes/femmes examiné dans la première partie.

Le différentiel pour la rémunération moyenne mensuelle de base est de l'ordre de **2 %** selon l'enquête.



► Rémunération annuelle moyenne et médiane (sans PI)

Rémunération annuelle moyenne et médiane par sexe

Moyenne

	Moyenne rémunération annuelle sans PI			Différentiel
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
Moyenne ensemble	43 970	45 956	40 338	-12,2 %

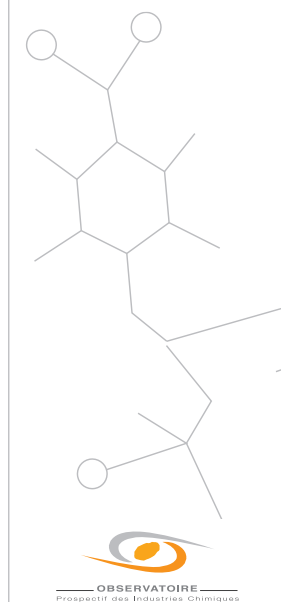
Médiane

	Médiane rémunération annuelle sans PI			Différentiel
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
Médiane ensemble	37 088	38 115	35 272	-7,5 %

Rémunération annuelle sans PI

Produit de la rémunération mensuelle de base 35 heures par le nombre de mensualités, auquel sont ajoutés les montants annualisés des primes mensuelles (ancienneté, fonction, organisation, et autres primes fixes mensuelles) ainsi que les primes annuelles de vacances, des autres éléments fixes et des éléments variables et exceptionnels. La participation et l'intéressement en sont exclus.

Source UIC 2010



► Rémunération mensuelle moyenne et médiane

Source UIC 2010

Rémunération mensuelle moyenne et médiane par sexe

Moyenne

	Moyenne rémunération mensuelle			Différentiel
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
Moyenne ensemble	3 285	3 403	3 067	-9,9 %

Médiane

	Médiane rémunération mensuelle			Différentiel
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
Médiane ensemble	2 816	2 869	2 716	-5,3%

Rémunération mensuelle

Montant de la rémunération mensuelle de base 35 heures du mois de juin 2010, y compris les primes mensuelles (ancienneté, organisation, fonction et autres primes fixes mensuelles), ramenées à un équivalent 35 heures.

► Rémunération mensuelle moyenne et médiane de base

Rémunération mensuelle moyenne et médiane de base par sexe

Moyenne

Source UIC 2010

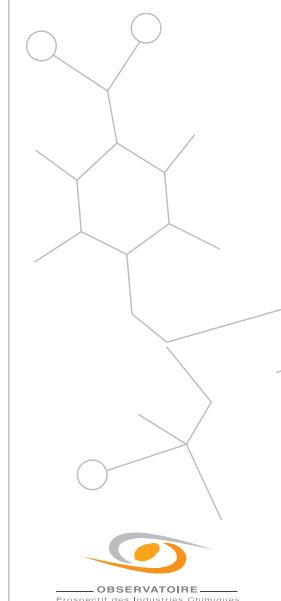
	Moyenne rémunération mensuelle de base (35h)					
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	Différentiel 2007	Différentiel 2009	Différentiel 2010
Avenant 1	1 828	1 846	1 786	-5,3 %	-3,8 %	-3,20 %
Avenant 2	2 428	2 428	2 428	-3,9 %	-0,5 %	0,0 %
Avenant 3	4 938	5 300	4 394	-19,3 %	-20,8 %	-17,1 %
Moyenne ensemble	2 903	2 920	2 866	-2,9 %	-5,40 %	-1,80 %

Médiane

	Médiane rémunération mensuelle de base (35 h)			Différentiel
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
Médiane ensemble	2 312	2 235	2 454	9,8 %

Rémunération mensuelle de base 35 heures

Montant brut du salaire de base du mois de juin 2010, y compris éventuellement le complément différentiel RTT, hors heures supplémentaires et primes, ramené à un équivalent 35 heures.



► Rémunération mensuelle moyenne de base

Source UIC 2010

Rémunération mensuelle moyenne de base par sexe et par secteur

	Moyenne rémunération mensuelle de base (35h)			Différentiel
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
Chimie minérale	2 758	2 727	2 916	+6,9 %
Chimie organique	2 545	2 517	2 719	+8,0 %
Parachimie	2 602	2 637	2 503	-5,1 %
Savons parfums produits d'entretien	3 020	3 284	2 861	-12,9 %
Fabrication produits pharmaceutiques de base	2 959	2 902	3 038	+4,7 %
Autres industries chimiques	3 258	3 427	2 984	-13,0 %
Moyenne ensemble	2 903	2 920	2 866	-1,8 %

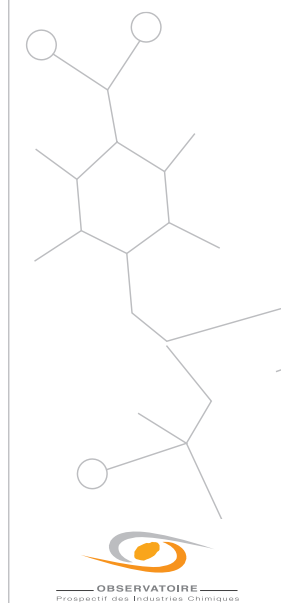
Contrairement à ce que l'on pouvait attendre, quand les femmes sont peu nombreuses, elles sont mieux rémunérées (Chimie minérale et organique). En revanche, s'il existe une forte présence de femmes dans le secteur (comme les savons...), les hommes sont mieux rémunérés.

► Rémunération mensuelle moyenne de base

Rémunération mensuelle moyenne de base par sexe et par taille d'établissement

Source UIC 2010

	Moyenne rémunération mensuelle de base (35h)			Différentiel
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
Entre 1 et 49 salariés	2 841	2 900	2 703	-6,8 %
Entre 50 et 99 salariés	2 900	2 991	2 725	-8,9 %
Entre 100 et 249 salariés	2 827	2 829	2 814	-0,5 %
250 salariés et plus	2 952	2 953	2 951	-0,1 %
Moyenne ensemble	2 903	2 920	2 866	-1,8 %



► Rémunération mensuelle moyenne de base

Source UIC 2010

Rémunération mensuelle moyenne de base par sexe et par avenant

	Moyenne rémunération mensuelle de base (35h)					
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	Différentiel 2007	Différentiel 2009	Différentiel 2010
Avenant 1	1 828	1 846	1 786	-5,3 %	-3,8 %	-3,20 %
Avenant 2	2 428	2 428	2 428	-3,9 %	-0,5 %	0,0 %
Avenant 3	4 938	5 300	4 394	-19,3 %	-20,8 %	-17,1 %
Moyenne ensemble	2 903	2 920	2 866	-2,9 %	-5,40 %	-1,80 %

A noter :

Pas de différence sensible sauf pour l'avenant 3 qui pourrait s'expliquer par les points suivants :

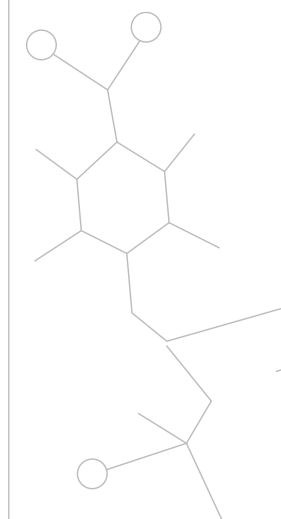
- Hommes en moyenne ont un coefficient plus élevé dans l'avenant 3 que les femmes (Pour les hommes : 550, Pour les femmes : 460)
- Hommes ont en moyenne plus d'ancienneté (13-14 ans) que les femmes (9-10 ans)
- Hommes (44 ans) sont en moyenne plus âgés que les femmes (39 ans)

► Rémunération mensuelle moyenne de base

Rémunération mensuelle moyenne de base par sexe et par métier

Source UIC 2010

	Moyenne rémunération mensuelle de base (35h)			Différentiel
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
Opérateurs et ouvriers qualifiés des services de production et techniques	1 853	1 862	1 823	-2,1 %
Personnel qualifié des services administratifs	2 069	2 284	2 010	-12,0 %
Techniciens des services techniques	2 391	2 399	2 382	-0,7 %
Techniciens et agents de maîtrise des services administratifs	2 605	2 628	2 601	-1,0 %
Ingénieurs et cadres techniques	4 713	4 989	4 252	-14,8 %
Ingénieurs et cadres des services administratifs	5 002	5 519	4 403	-20,2 %
Moyenne ensemble	2 903	2 920	2 866	-1,8 %

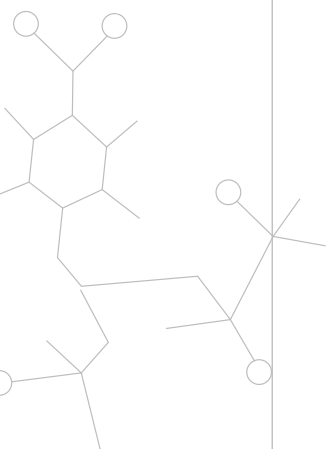


► Rémunération mensuelle moyenne de base

Source UIC 2010

Rémunération mensuelle moyenne de base par sexe et par coefficient

		Moyenne rémunération mensuelle de base (35h)					
		Ensemble de la population	Hommes	Femmes	Différentiel 2007	Différentiel 2009	Différentiel 2010
Avenant 1	130	1 432	1 436	1 428	NS	-4,6 %	-0,50 %
	140	1 591	1 642	1 524	-5,3 %	5,0 %	-7,20 %
	150	1 596	1 602	1 591	-4,9 %	-1,3 %	-0,70 %
	160	1 717	1 714	1 726	-5,0 %	2,8 %	0,70 %
	175	1 790	1 789	1 819	0,4 %	3,4 %	1,70 %
	190	1 858	1 858	1 862	-2,1 %	-2,3 %	0,20 %
	205	1 970	1 971	1 964	-2,4 %	-2,1 %	-0,30 %
Avenant 2	225	2 101	2 117	2 070	-3,6 %	-2,3 %	-2,20 %
	235	2 167	2 180	2 129	-4,2 %	1,2 %	-2,30 %
	250	2 295	2 308	2 279	-2,8 %	0,9 %	-1,30 %
	275	2 489	2 474	2 508	-3,3 %	-0,1 %	1,40 %
	300	2 689	2 670	2 718	-2,4 %	3,5 %	1,80 %
	325	2 859	2 849	2 875	-2,3 %	0,1 %	0,90 %
	360	3 101	3 092	3 118	-4,3 %	-5,4 %	0,90 %
Avenant 3	350	3 034	3 097	2 990	-4,2 %	-0,5 %	-3,50 %
	400	3 625	3 659	3 587	-4,1 %	-6,9 %	-2,00 %
	460	4 505	4 513	4 482	-4,1 %	-8,4 %	-0,70 %
	480	4 260	4 283	4 230	NR	-27,1 %	-1,30 %
	510	4 913	4 963	4 833	NR	-4,7 %	-2,60 %
	550	5 695	5 676	5 690	-2,8 %	-2,1 %	0,20 %
	660	7 291	7 218	7 519	-2,5 %	6,8 %	4,20 %
	770	9 037	8 916	9 779	NS	6,0 %	9,70 %
	880	11 574	11 613	11 185	NS	2,5 %	-3,70 %

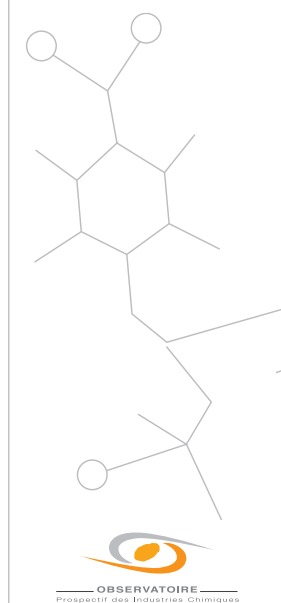


► Rémunération mensuelle moyenne de base

Rémunération mensuelle moyenne de base par sexe et par ancienneté

Source UIC 2010

	Moyenne rémunération mensuelle de base (35h)			Différentiel 2010
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
De 1 à 2 ans	2 803	2 861	2 735	-4,4 %
De 3 à 9 ans	2 811	2 735	2 921	6,8 %
De 10 à 14 ans	2 855	2 781	2 981	7,2 %
De 15 à 19 ans	2 936	2 966	2 864	-3,4 %
20 ans et plus	3 012	3 108	2 785	-10,4 %
Moyenne ensemble	2 903	2 920	2 866	-1,8 %



► Rémunération mensuelle moyenne de base

Source UIC 2010

Rémunération mensuelle moyenne de base par sexe et par âge

	Moyenne rémunération mensuelle de base (35h)			Différentiel 2010
	Ensemble de la population	Hommes	Femmes	
24 ans et moins	1 763	1 715	1 839	7,2 %
De 25 à 34 ans	2 513	2 338	2 738	17,1 %
De 35 à 44 ans	2 886	2 798	3 055	9,2 %
De 45 à 54 ans	3 076	3 159	2 899	-8,2 %
De 55 à 64 ans	3 272	3 527	2 750	-22,0 %
65 ans et plus	5 175	5 964	4 071	-31,7 %
Moyenne ensemble	2 903	2 920	2 866	-1,8 %



CONCLUSIONS

3





► Conclusions

Aujourd'hui, il existe encore des « diversités » non négligeables :

- une majorité d'hommes dans les métiers ouvriers (nombreux postés dans la branche) ;
- de plus en plus de femmes dans les métiers de Techniciens ;
- une majorité de femmes dans les métiers à caractère administratif ;
- le nombre de femmes progresse dans l'avenant 3 mais permanence d'une majorité d'hommes dans les hauts coefficients.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les écoles d'ingénieurs et dans les fonctions de techniciens. Le nombre d'ouvriers est en diminution constante.

Demain, nous aurons sans doute une évolution qui conduira à un nombre équivalent d'hommes et de femmes en terme d'effectif global de la branche.

Dès aujourd'hui, **il ne semble pas y avoir de discrimination**, il faut cependant mener des études plus complètes sur les carrières, études qui ne peuvent être menées que dans les entreprises.

