

2014

Bilan social

Rapport de branche sur l'emploi et les salaires

**Convention collective nationale
Associations de Gestion et de Comptabilité**



Avertissements :

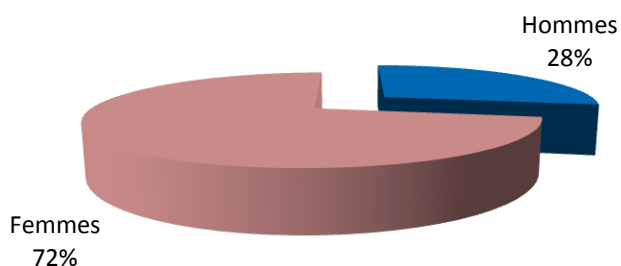
Ce bilan regroupe les réponses fournies par 20 structures adhérentes de la fédération UNARTI sur un total de 39 (soit 451 salariés sur 890 cette année).

Les salariés n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective (directeurs), ne sont pas pris en compte dans ces statistiques.

La démarche étant purement déclarative, UNARTI ne peut être tenue pour responsable de la véracité et de la cohérence des informations présentées ici.

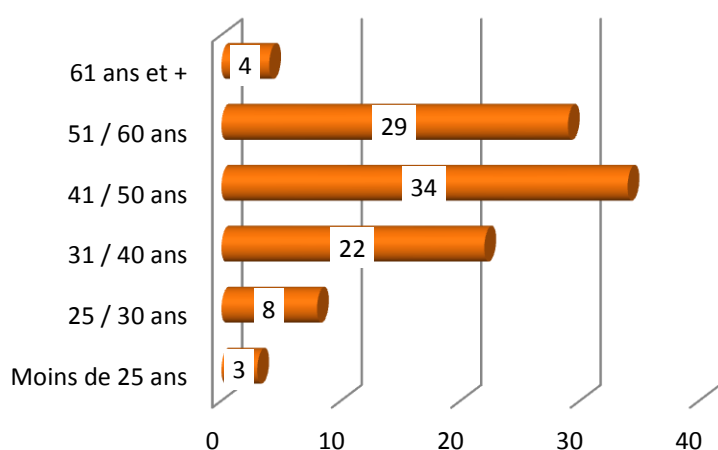
1 – TYPOLOGIE DES SALARIES :

1.1 Répartition hommes/femmes :



Avec plus de 70% de salariées de sexe féminin en 2014, le secteur reste fortement féminisé.

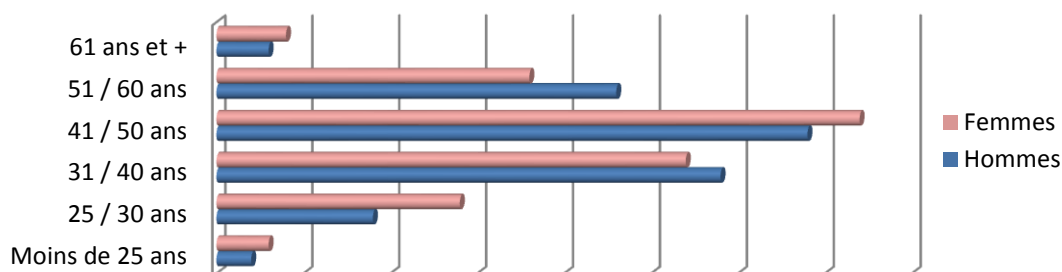
1.2 Pyramide des âges :



67% des salariés se situent dans la tranche d'âge supérieure à 40 ans.

Le vieillissement de la population existe depuis plusieurs années et concerne différemment les hommes et les femmes (voir graphique ci-dessous).

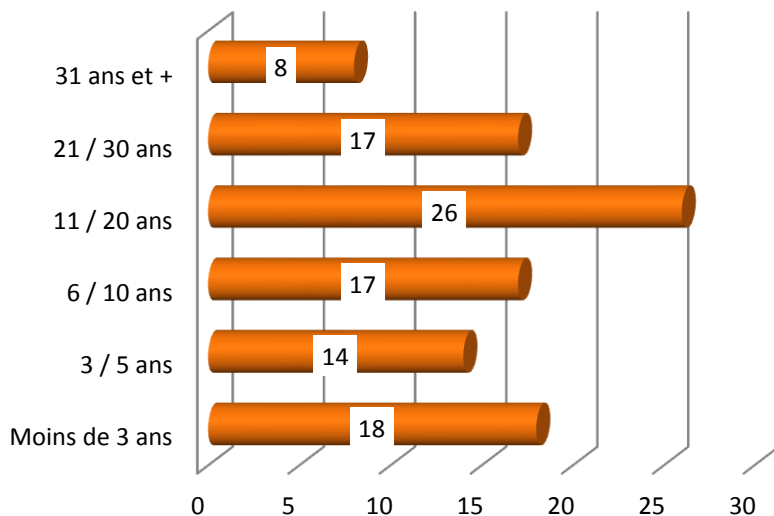
Détails : répartition hommes /femmes :



L'âge moyen en 2013, 45 ans, continue d'augmenter. Il est de 4 ans supérieur à celui de 2011.

L'âge médian est également de 46 ans.

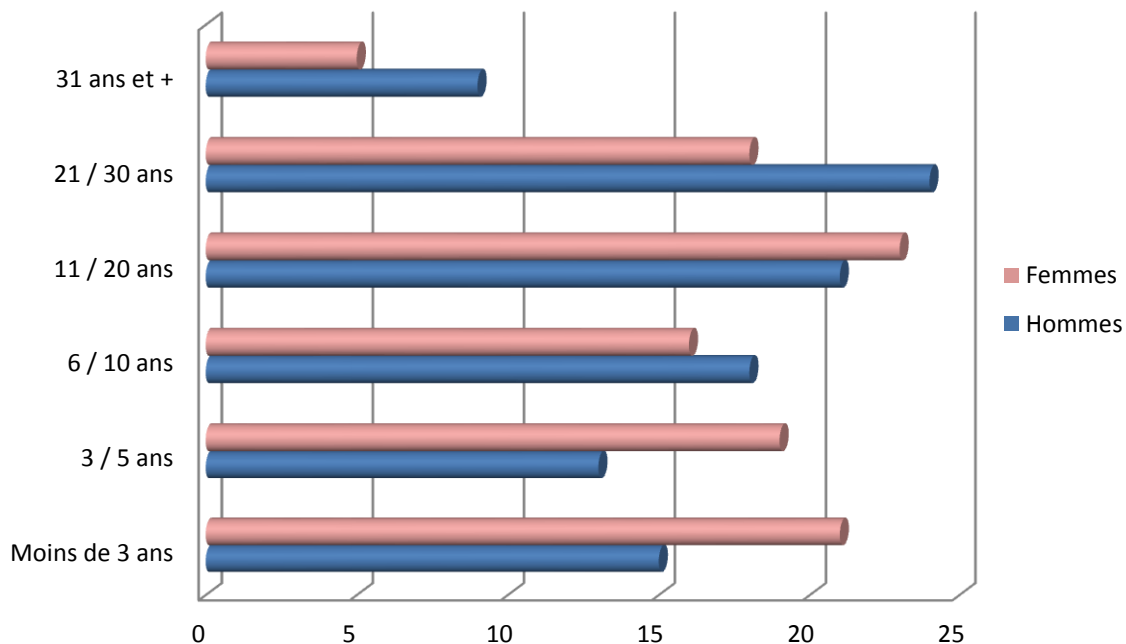
Ancienneté : tous salariés



51% des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté dont une majorité se situe dans le créneau 11-20 ans.

On note une sur-représentation masculine pour les niveaux d'ancienneté élevés (plus de 21 ans), tandis que les femmes bénéficient à 40% d'une ancienneté inférieure à 5 ans, ce qui confirme la **féménisation de la profession.**

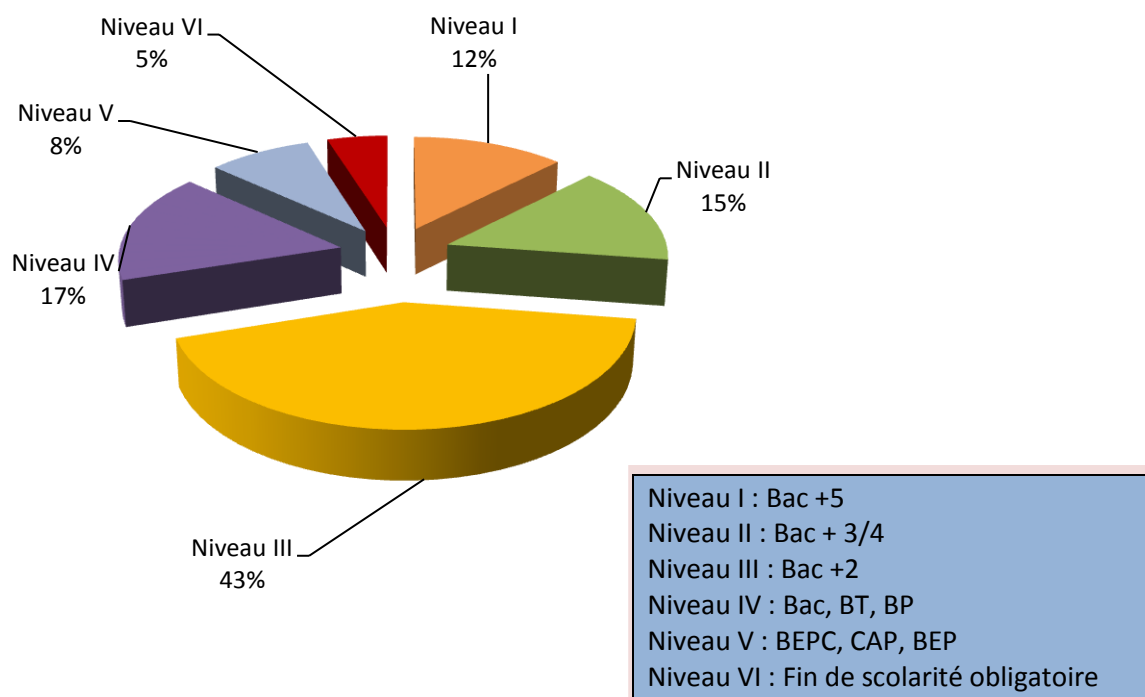
Détails : répartition hommes/femmes :



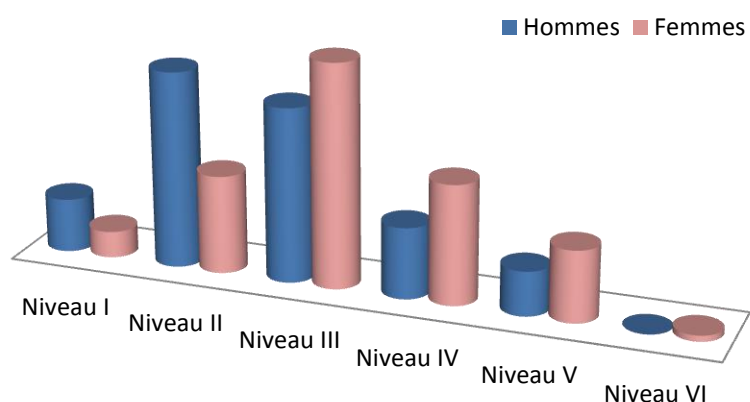
1.3 Niveau de formation initiale : tous salariés

Niveau de formation initiale :

D'une manière générale, le niveau de formation des salariés est élevé : 70% des salariés sont de niveau I, II ou III.



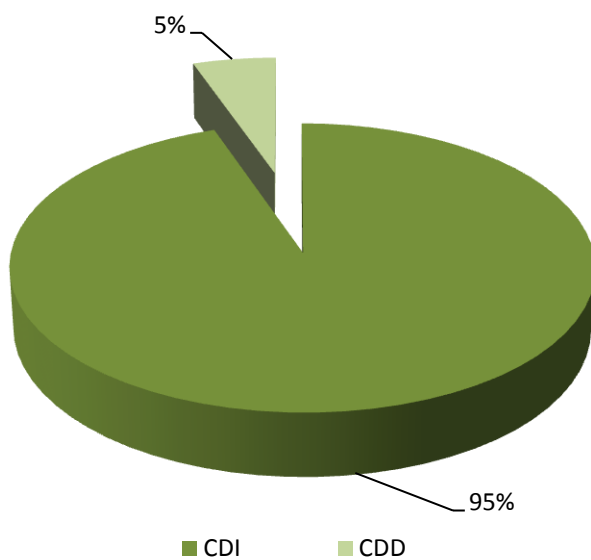
Détail : répartition par sexe



Les hommes sont sur-représentés dans les niveaux de formation I et II.
Les femmes dans les niveaux de III et IV.

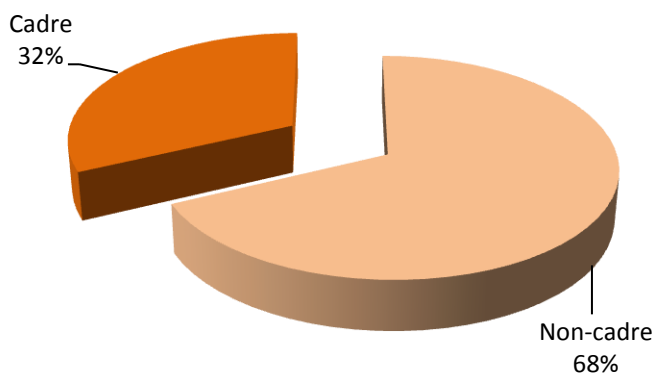
2 – NATURE DE LA RELATION CONTRACTUELLE :

2 .1 Nature du contrat :



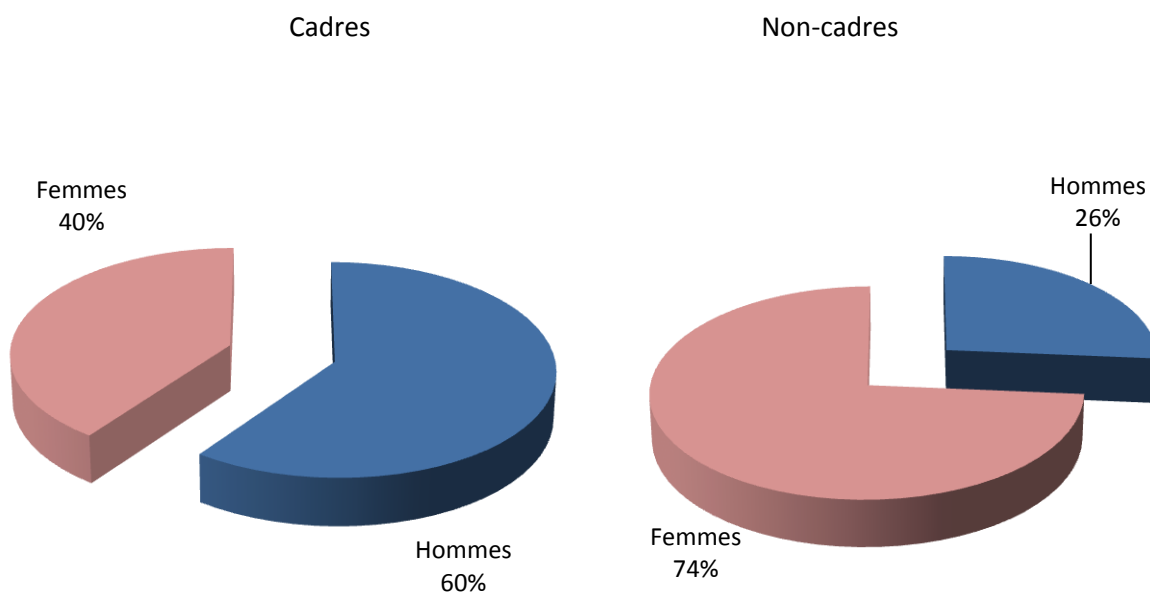
95% des salariés concernés par l'étude sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), une tendance qui reste stable dans la branche.

2.2 Statut : tous salariés



La proportion cadres/non cadres est stable.

Détails : répartitions par sexes cadres / non-cadres

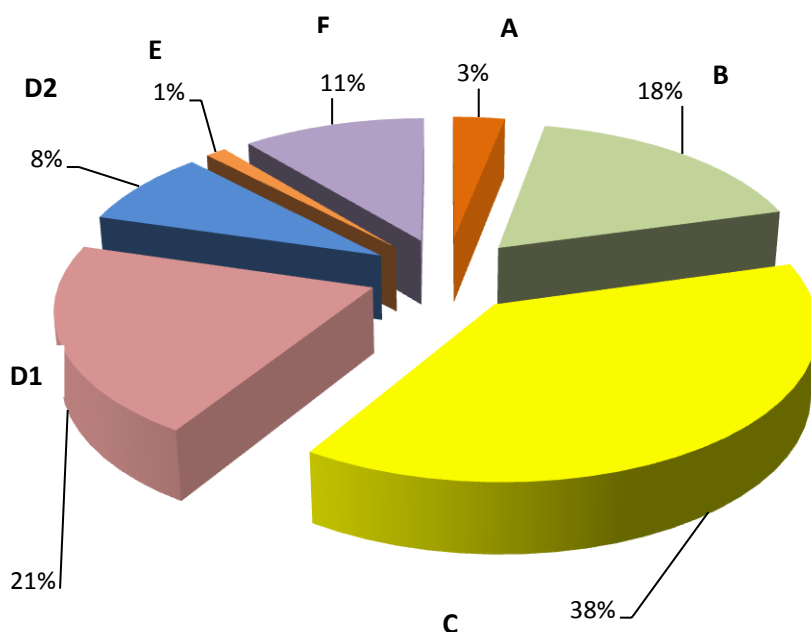


La répartition hommes/femmes pour les catégories de salariés non-cadres reste stable. La surreprésentation féminine est cohérente avec la typologie générale du secteur.

La catégorie progresse légèrement avec 40% de femmes.

3 – EMPLOIS OCCUPES :

3.1 Répartition des emplois par catégories :

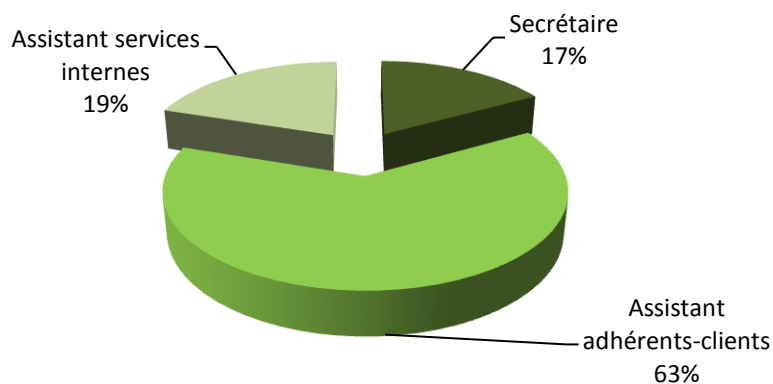


La répartition des emplois par catégories est cohérente (étant donnée l'activité des structures étudiées).

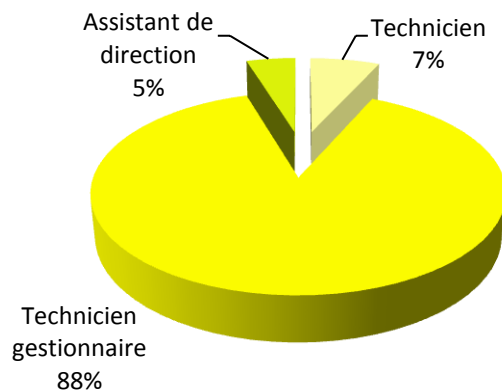
Les variations annuelles ne peuvent être détachées en raison du non report d'un même échantillonnage d'une année sur l'autre.

3.2 Détails par catégories :

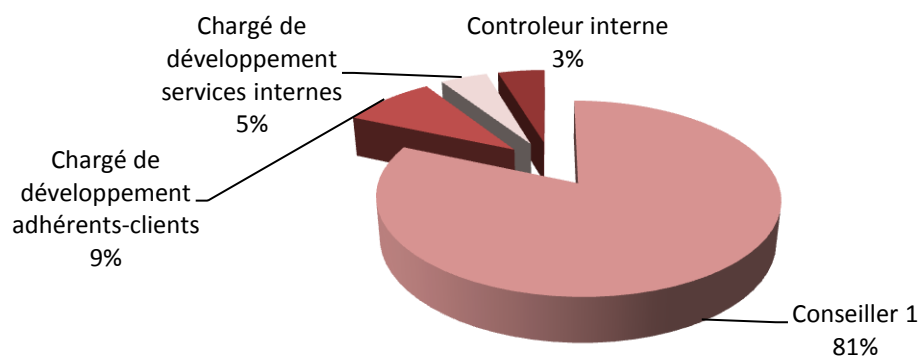
Catégorie B



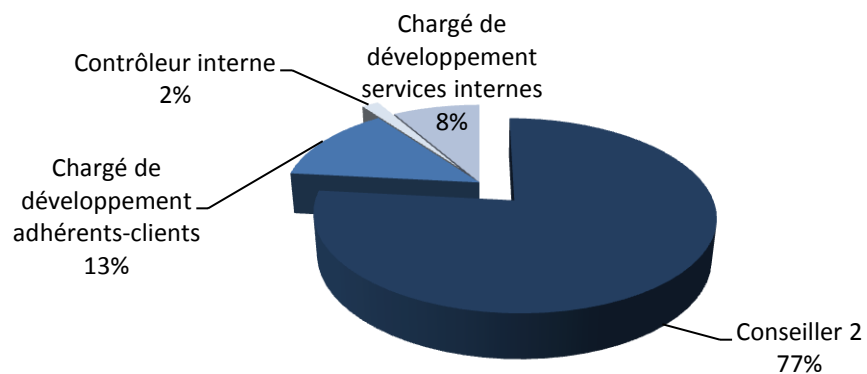
Catégorie C



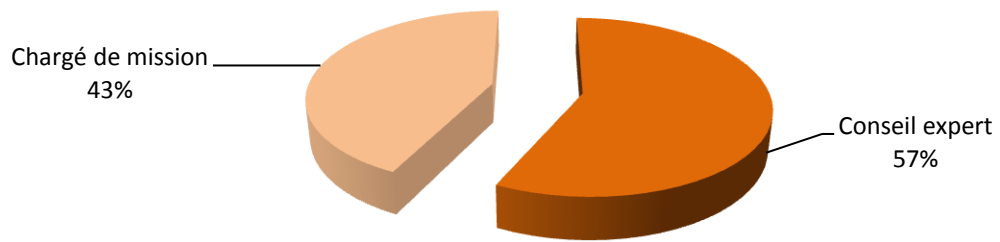
Catégorie D1



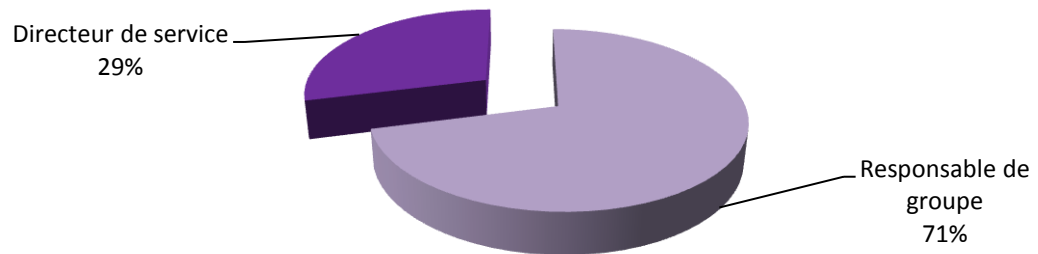
Catégorie D2



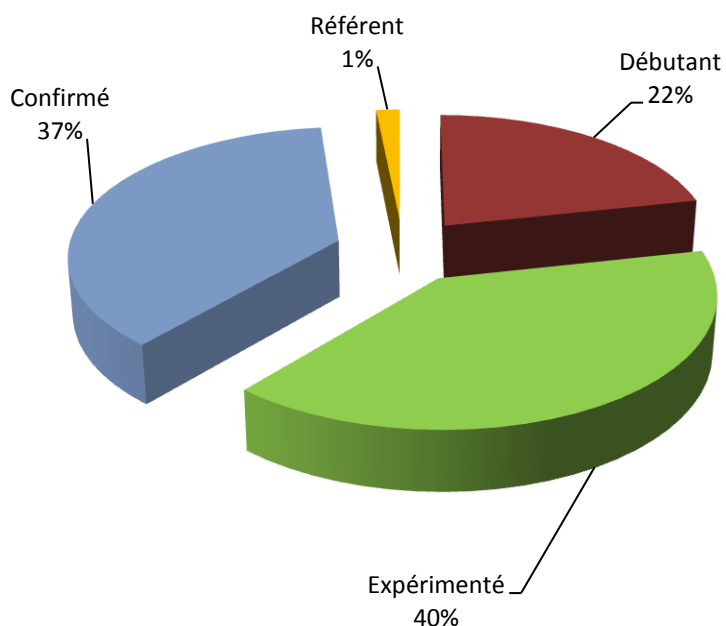
Catégorie E



Catégorie F



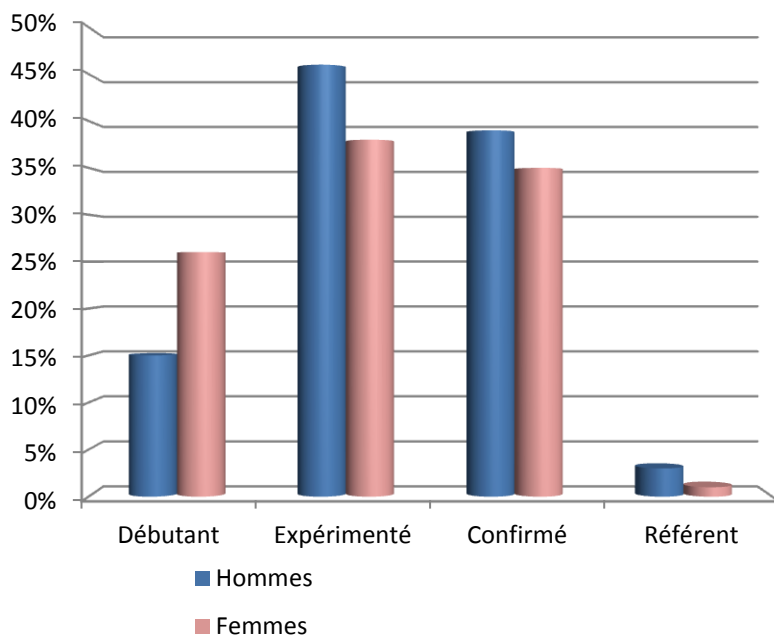
3.4 Maitrise de l'emploi :



78% des salariés sont confirmés, expérimentés ou référents.

La catégorie des débutants demeure stable depuis des années.

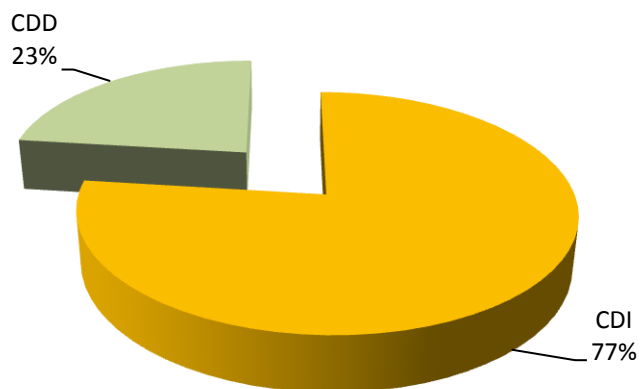
Détail par sexe



Plus de débutantes, plus d'hommes expérimentés et référents.

4 – MOUVEMENTS DE PERSONNELS :

4.1 Les recrutements :



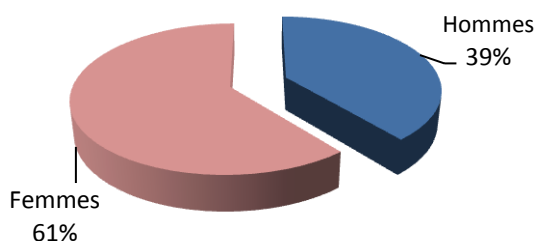
Selon les éléments compilés, 52 recrutements ont eu lieu en 2014 dans l'ensemble des structures ayant répondu à l'enquête, répartis comme suit :

- 40 en CDI
- 10 sous statut cadres
- 9 à temps partiel

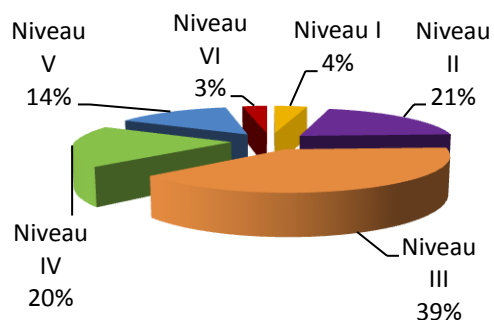
4.2 Les recrutements :

L'ensemble des indicateurs ci-dessous permettent de dresser le « portrait type » du salarié recruté en CDI en 2014 : une femme, d'un niveau de formation initiale III (Bac+2), recrutée pour une création de poste ou un remplacement de catégorie C et provenant de l'extérieur de la structure.

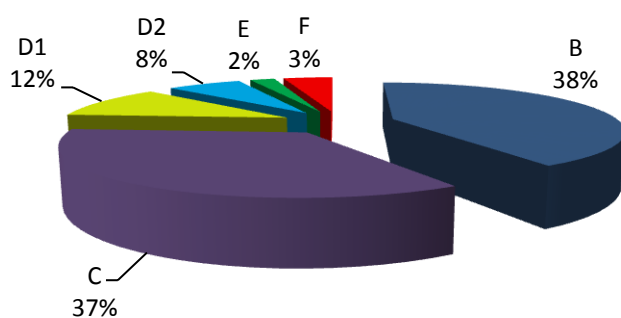
Répartition par sexes



Répartition par niveaux de formation initiale

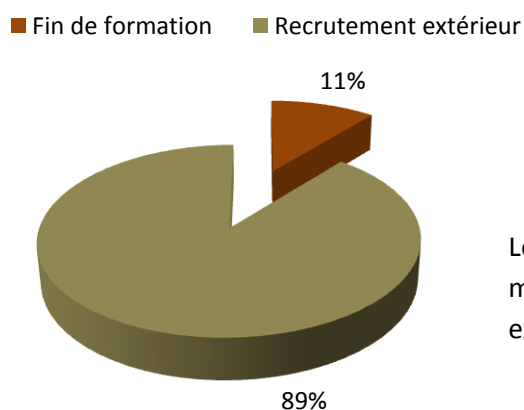


Répartition par catégories d'emploi



Les nouveaux embauchés en CDI le sont surtout dans une large majorité pour la catégorie C, puis B et enfin D1, soit des catégories intermédiaires.

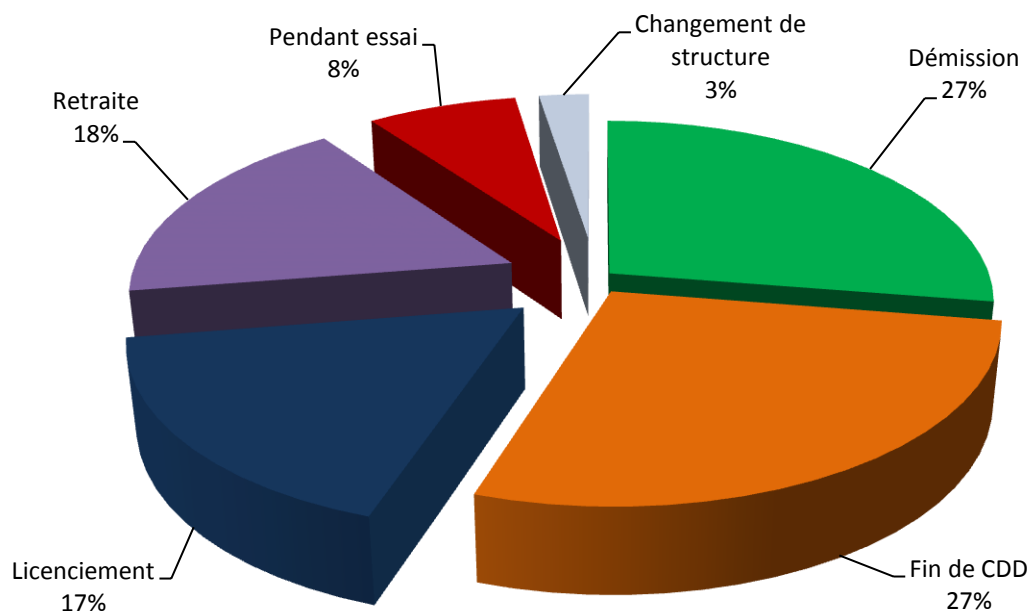
Répartition par origines



Les nouveaux embauchés en CDI sont très majoritairement issus de recrutements extérieurs (versus « fin de formation »).

4.3 Les départs en 2014 :

41 salariés ont quitté les structures considérées au cours de la période étudiée. Les motifs de départ se répartissent comme suit :



Les motifs proviennent essentiellement de fins de CDD et de démissions.

A noter en 2013 : une nette augmentation des fins de CDD (39% en 2013 contre 27% en 2012, 2011 et 2010).

Le nombre de départs à la retraite est de 18%, poursuite du mouvement de départs massifs des baby-boomers.

5 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :

27% du panel concerné bénéficiait en 2014 d'un temps de travail partiel.

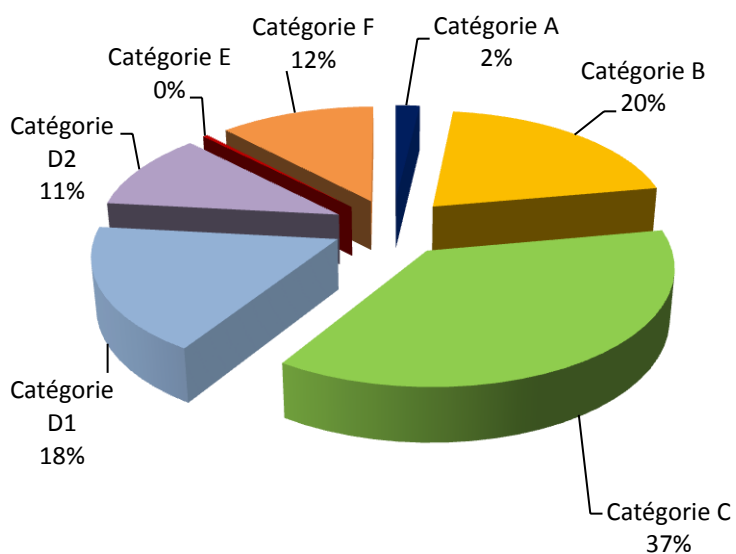
Le profil type était le suivant : une femme (93% des contrats concernés), non-cadre (seuls 4% des contrats concernés ont le statut cadre).

121 contrats à temps partiels en 2014 (sur le panel)			
9 hommes		112 femmes	
0 cadre	9 non-cadres	5 cadres	107 non-cadres

6 – FORMATION PROFESSIONNELLE :

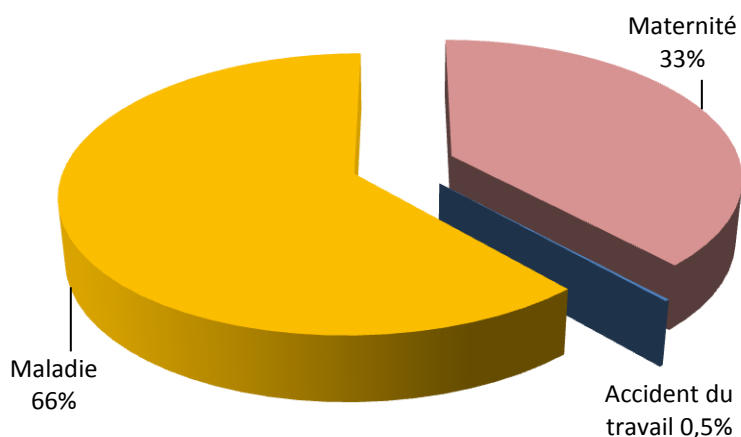
266 salariés (soit 59%, contre 57% en 2013), ont bénéficié d'une formation en 2014, d'une moyenne de 3,3 jours.

Détail par catégorie d'emploi :



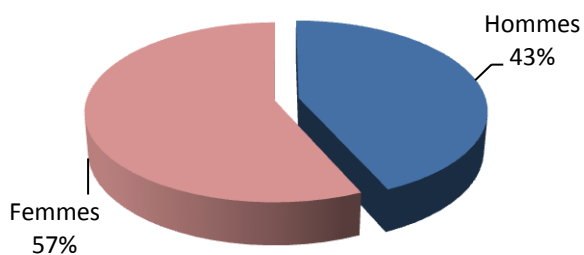
Si toutes les catégories de salariés sont concernées par la formation, ce sont essentiellement les salariés occupant un emploi de catégorie C, puis B et D1 qui en bénéficient.

7 – ABSENCE :



8 – RELATIONS SOCIALES :

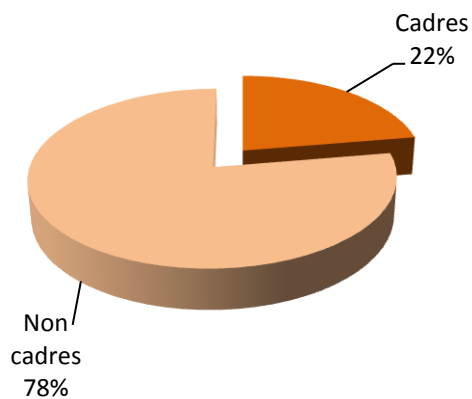
Répartition des représentants du personnel par sexes



58% des établissements comptent des représentants du personnel.

Ces élus sont majoritairement des femmes (à 57%), et des non cadres (à 78%).

Répartition des représentants du personnel par statuts



9 – POLITIQUE SALARIALE :

Le tableau suivant présente les salaires minimum versés dans les structures ayant répondu à l'enquête et classés par catégories conventionnelles et niveau de maîtrise de l'emploi.

Les salaires minima (figurent en police rouge les salaires inférieurs aux minima conventionnels en vigueur au cours de la période) :

Cat.	Statut	Emplois	Débutant		Expérimenté		Confirmé		Réfèrent	
			Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
			Salaire	Salaire	Salaire	Salaire	Salaire	Salaire	Salaire	Salaire
A	E	Employé								
B	E	Secrétaire		18 194		21 298		23 562		
		Assistant (a/c)		18 448	21 311	20 459	22 705	19 663		
		Assistant (si)		20 707		17 656		21 383		
C	E	Technicien		21 783	23 089	25 390		25 877		26 019
		Technicien gestionnaire	22 214	20 202	21 265	21 389	26 045	22 104	30 115	
		Assistant de direction		21 683		29 751		25 726	32 954	
D1	E	Conseiller 1			26 977	25 053	29 710	29 843		
		Chargé de dvp 1 (a/c)	28 563		33 557					
		Contrôleur interne 1				34 855				
		Chargé de dvp 1 (si)			37 131					
D2	C	Conseiller 2			31 915	31 425				
		Chargé de dvp 2 (a/c)		34 855			45 743			
		Contrôleur interne 2								
		Chargé de dvp 2 (si)								
E	C	Conseil expert			37 573	36 868	37 131			
		Chargé de mission				35 556	38 290			
F	C	Responsable de groupe			40 634	37 567	40 380			41 413