

BRANCHE MUTUALITE
Annexe à l'accord du 20 mai 2016

DIAGNOSTIC EMPLOI DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

2015

☐ Contexte

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005 et des engagements pris dans le Pacte de responsabilité signé le 17 juin 2015, l'UGEM souhaite négocier un accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le diagnostic handicap proposé dans le cadre de cet accord présente les **caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes en situation de handicap**.

☐ Indicateurs suivis

- Nombre de mutuelles assujetties à l'obligation d'emploi
- Taux d'emploi de TH au sein de la branche
- Taux de recours à la sous-traitance
- Taux de mutuelles ayant satisfait leur obligation d'emploi
- Taux de mutuelles ayant conclu un accord handicap
- Taux de mutuelles versant une contribution à l'AGEFIPH

- Répartition des TH par âge, ancienneté, genre
- Répartition des TH par nature de contrat
- Répartition des TH par temps de travail (temps plein, temps partiel)
- Répartition par classe et par genre
- Répartition des TH par livres, filières, familles de métiers et métiers

- Représentativité des TH dans les entrées par nature de contrat
- Représentativité des TH dans les promotions (changements de classe)
- Représentativité des TH dans les sorties par nature de contrat
- Motif de sorties des TH en CDI

Effectifs concernés : salariés sous CNN UGEM au 31/12/2014, données pondérées

❑ Mutuelles concernées par l'obligation d'emploi

- Près de **64%** des mutuelles assujetties à l'obligation d'emploi.

❑ Taux d'emploi de la branche

- Un **taux d'emploi direct de travailleurs handicapés au sein de la branche de 3.3%**.

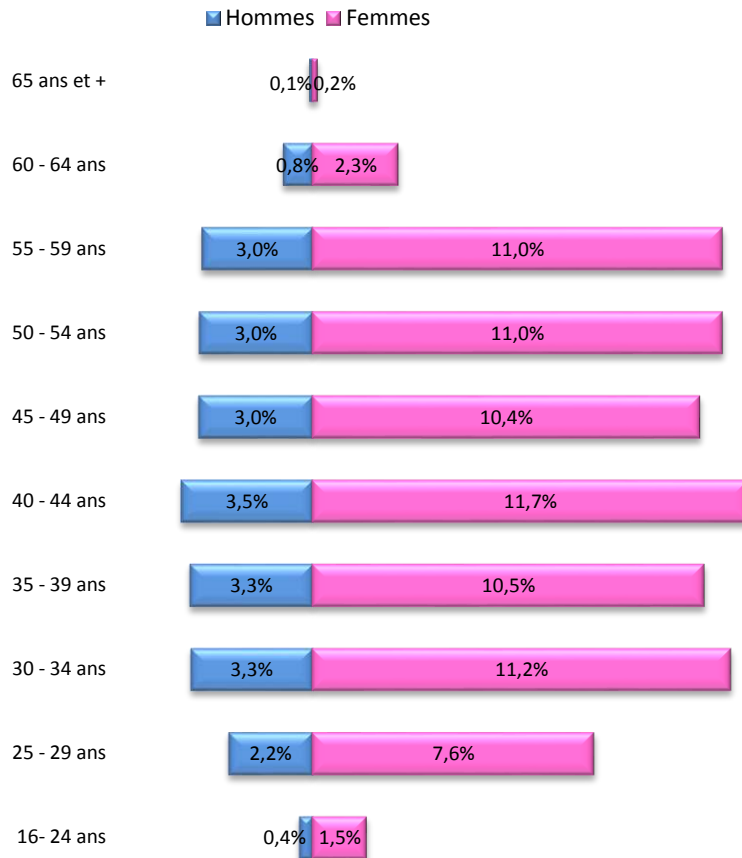
❑ Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

Les mutuelles assujetties à l'obligation d'emploi y ont répondu de la manière suivante :

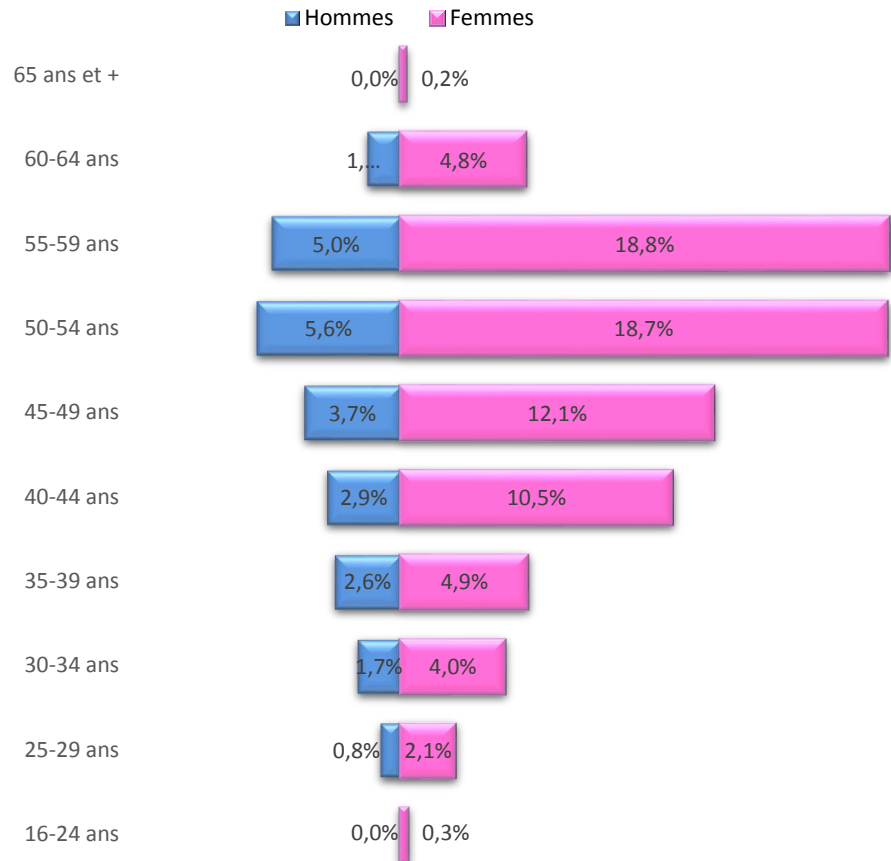
- **30.5% des mutuelles ont satisfait leur obligation d'emploi** en employant des salariés reconnus TH à hauteur de 6% de leur effectif salarié.
- 51.8% d'entre elles ont embauché des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (emploi direct)
- 26 % d'entre elles ont font appel à la sous-traitance (emploi indirect)
- 8.3% d'entre elles ont versé une contribution à l'AGEFIPH
- 5.5 % d'entre elles ont mis en place un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Pyramide des âges :

Salariés UGEM



Salariés en situation de Handicap

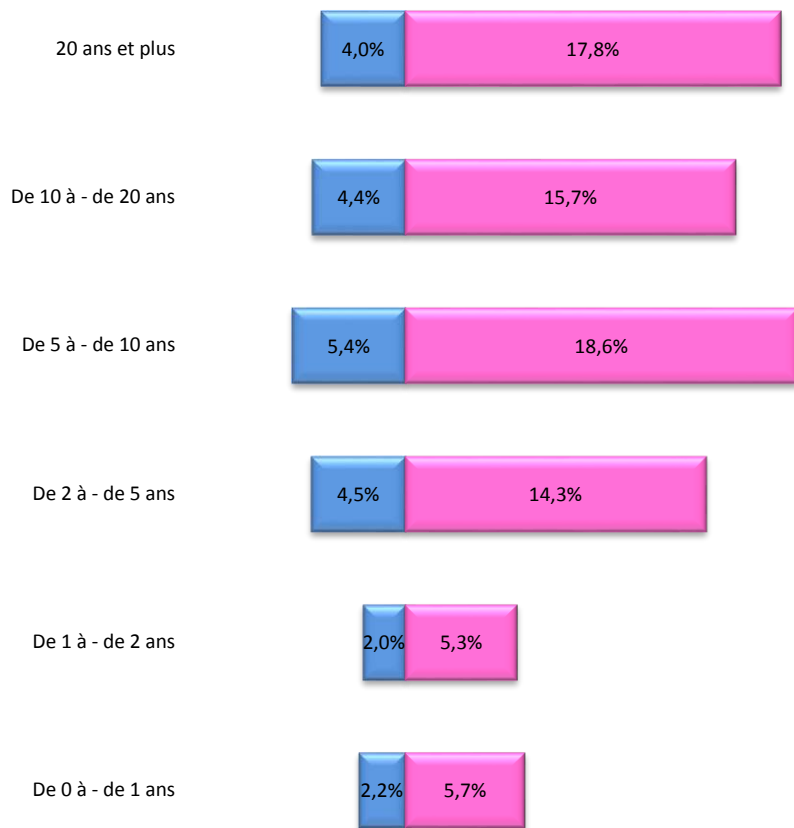


ANCIENNETE

Pyramide des anciennetés :

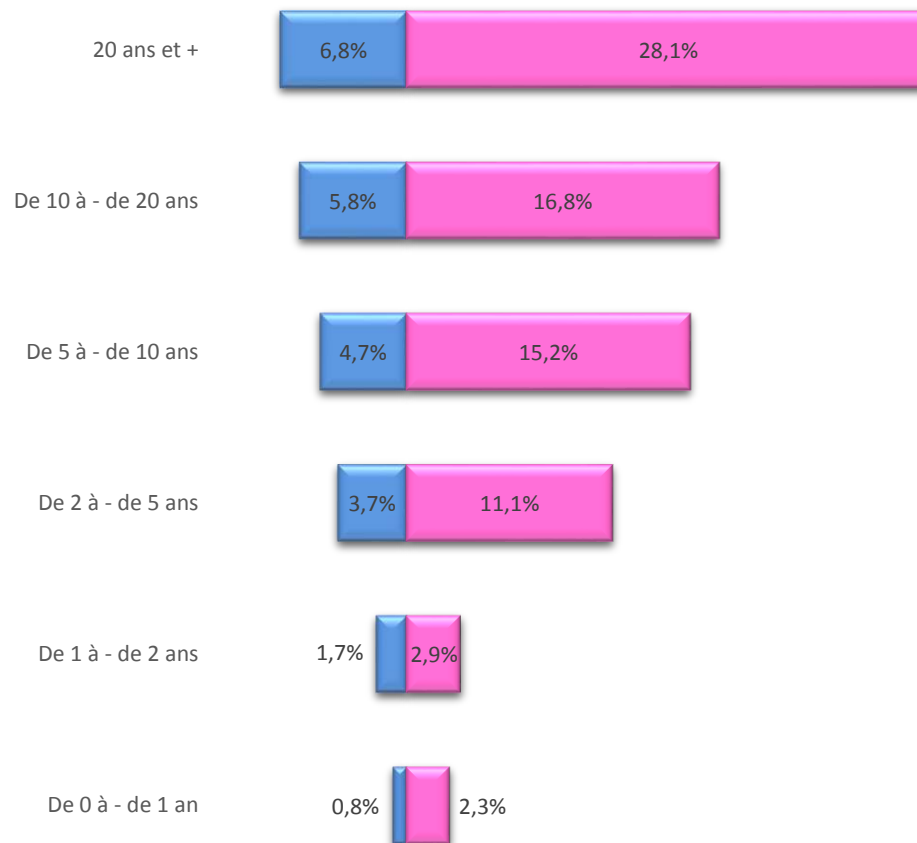
Salariés UGEM

■ Hommes ■ Femmes



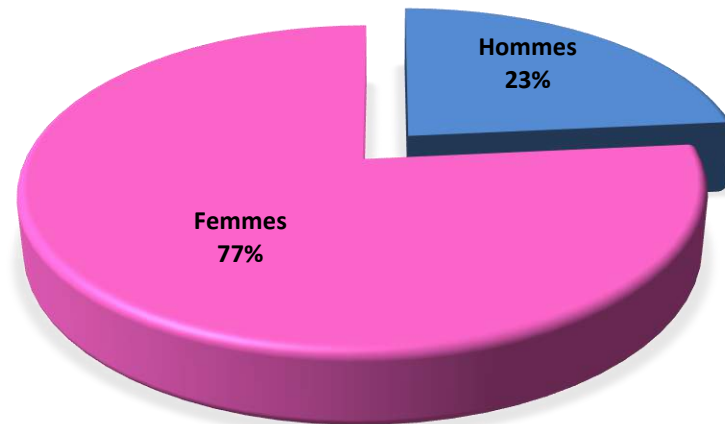
Salariés en situation de handicap

■ Hommes ■ Femmes

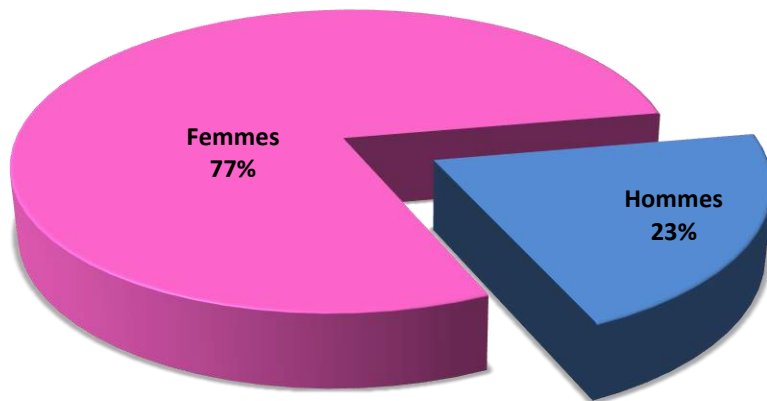


☐ Répartition par genre :

SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

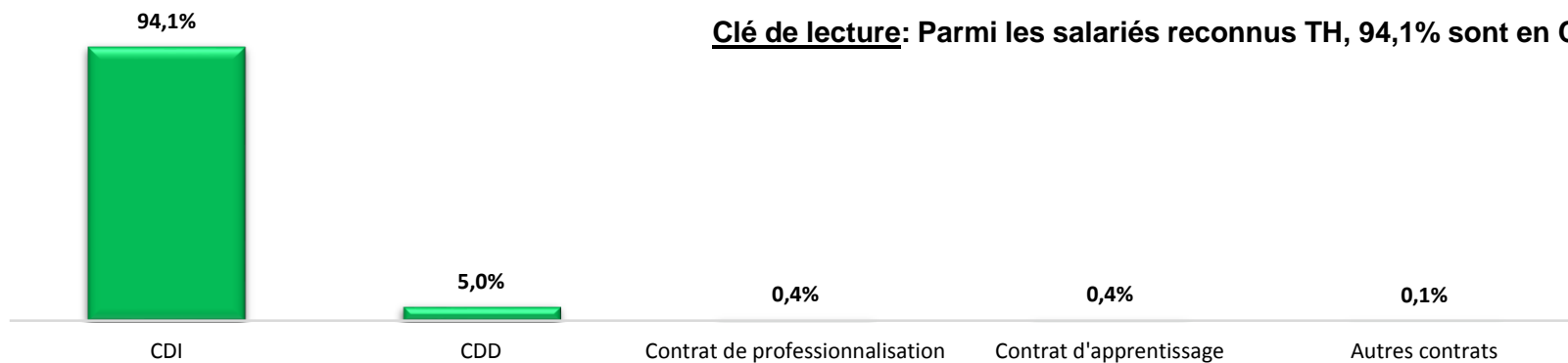


Salariés UGEM



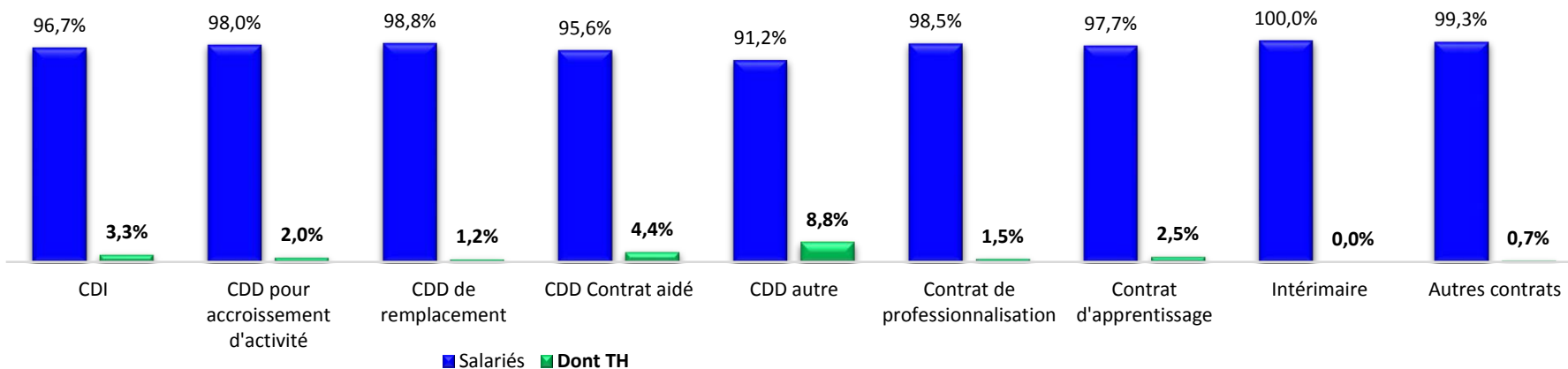
TYPE DE CONTRATS

❑ Répartition des travailleurs handicapés par nature de contrat



❑ Représentativité des travailleurs handicapés par nature de contrat

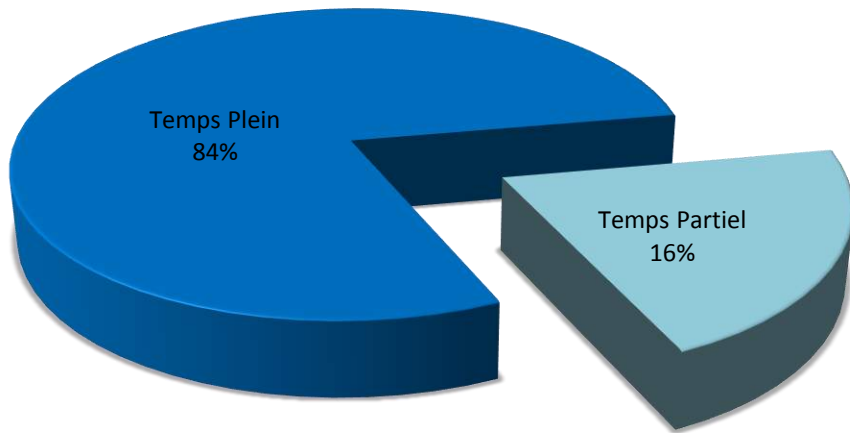
Clé de lecture: Parmi les salariés en CDI, 3,3% sont reconnus TH.



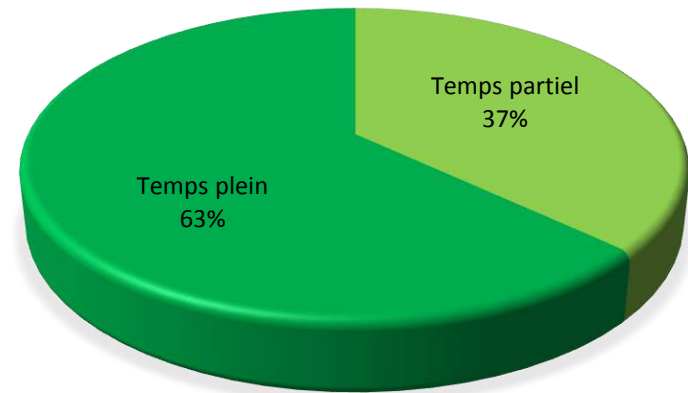
TEMPS DE TRAVAIL

☐ Répartition par temps de travail :

Salariés UGEM



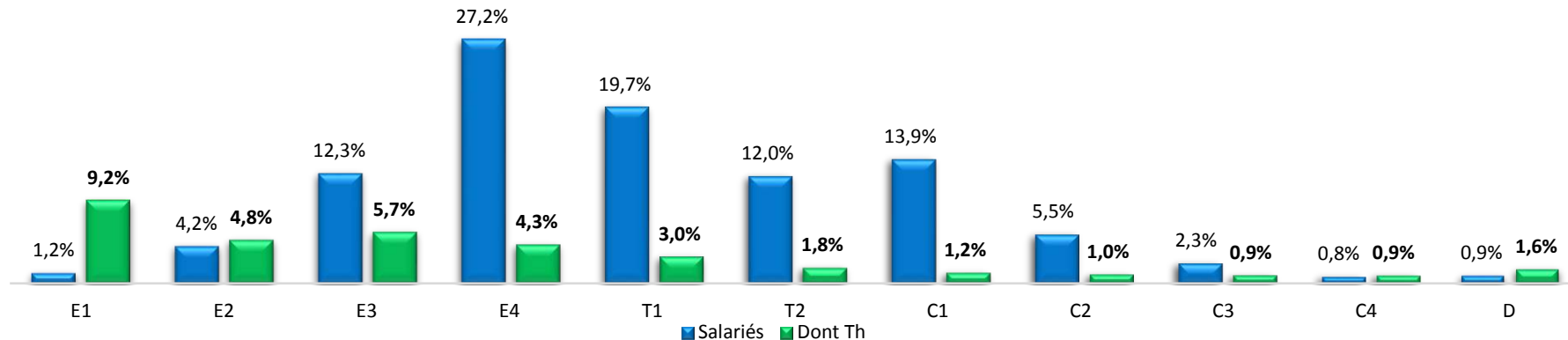
SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP



CLASSIFICATION

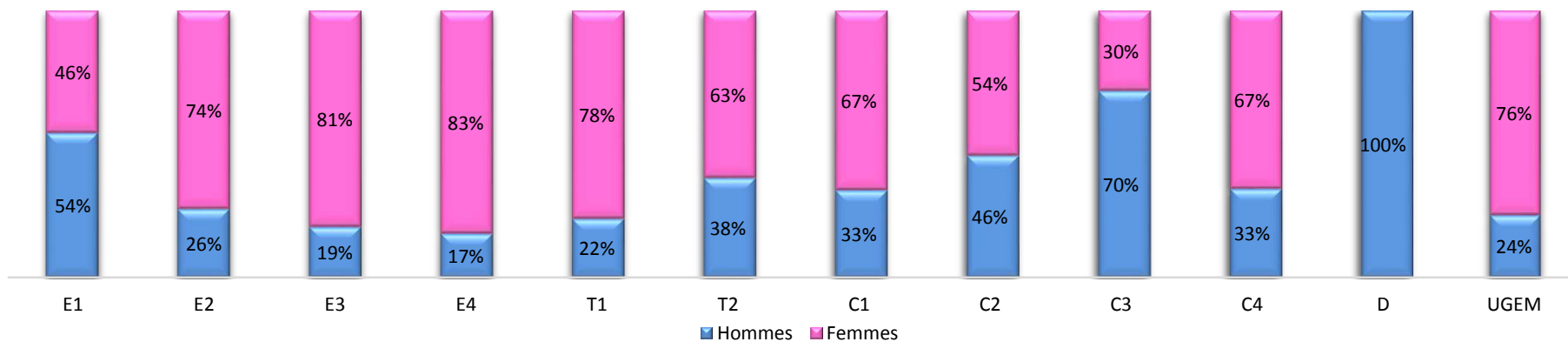
☐ Représentativité des travailleurs handicapés par classe

Clé de lecture: 12,3% des effectifs en CDI sont classés E3. Parmi ces salariés, 5,7% sont déclarés TH.



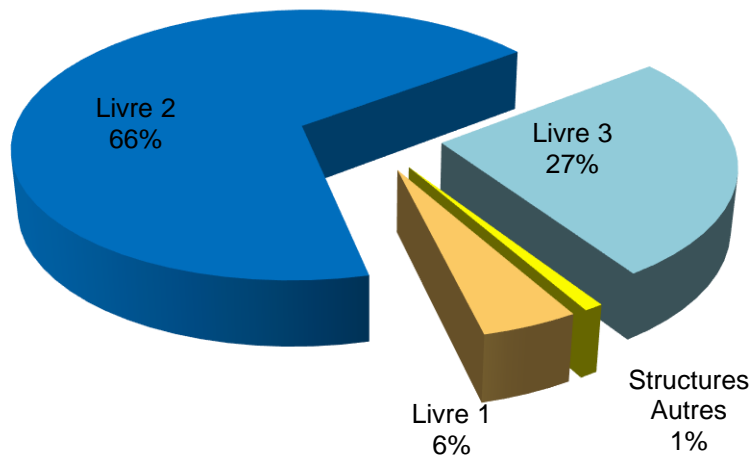
☐ Répartition des effectifs des travailleurs handicapés par classe et genre

Clé de lecture: 78% des salariés déclarés travailleurs handicapés en T1 sont des femmes.

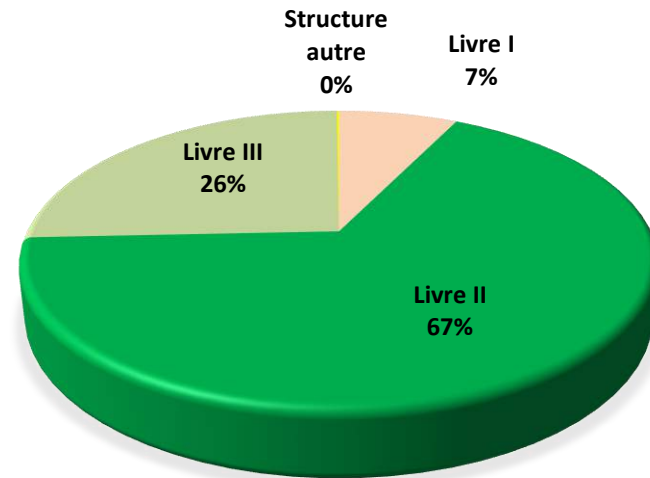


☐ Répartition par livre

Salariés UGEM

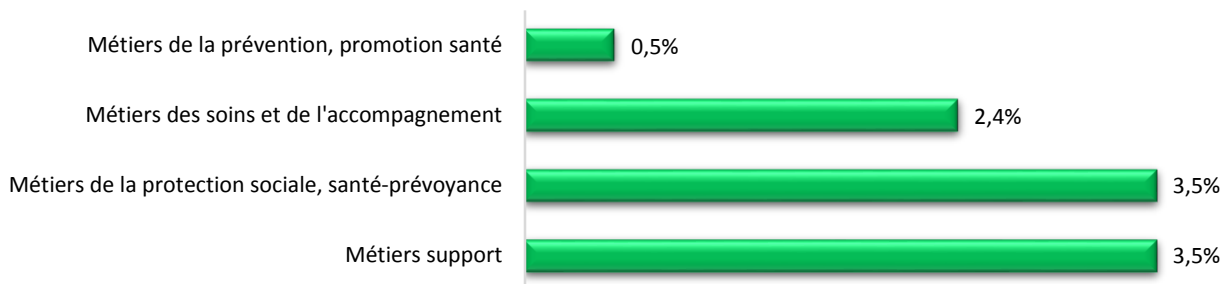


SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP



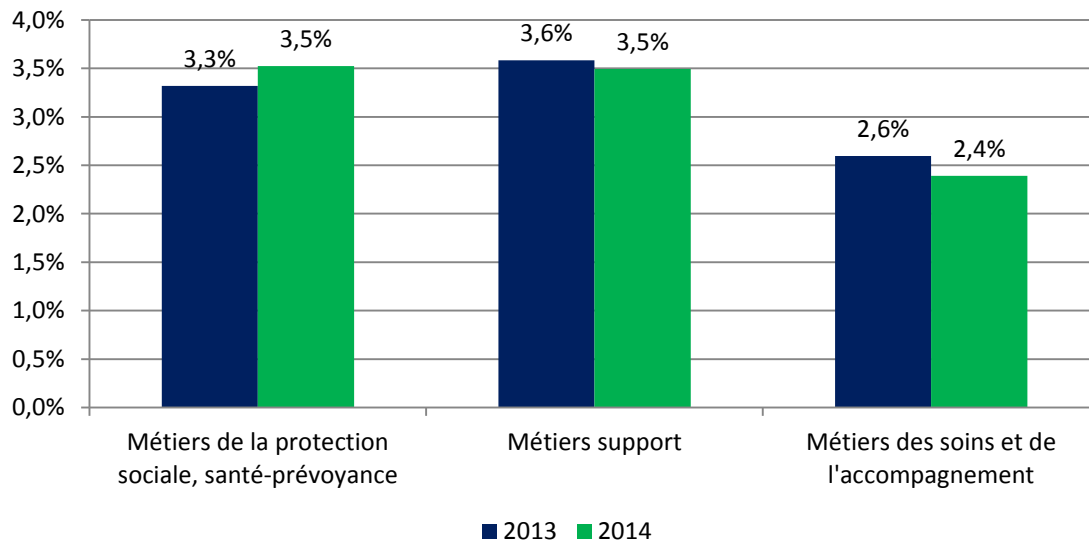
☐ Représentativité des travailleurs handicapés par filière

Clé de lecture: 3,5% des salariés dans la filière Métiers support sont reconnus TH .

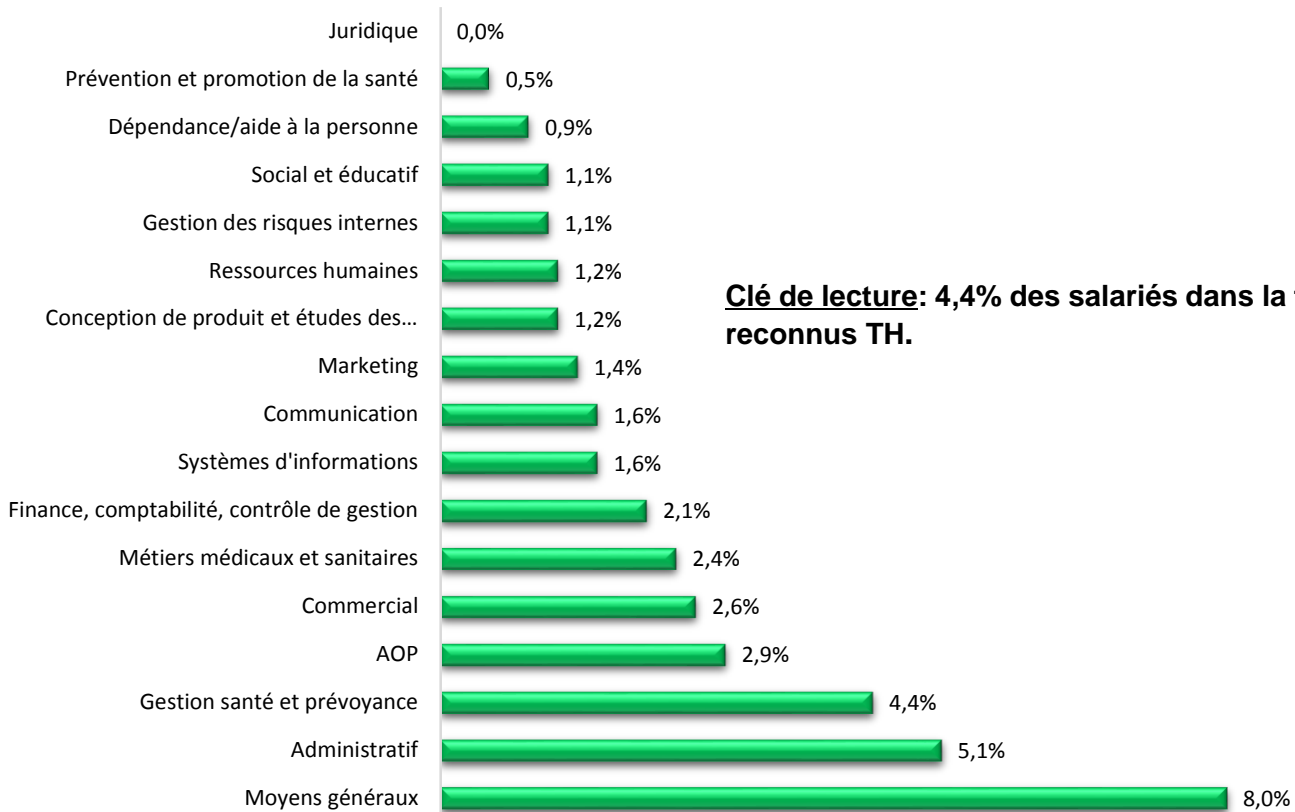


☐ Evolution de la représentativité des travailleurs handicapés par filière

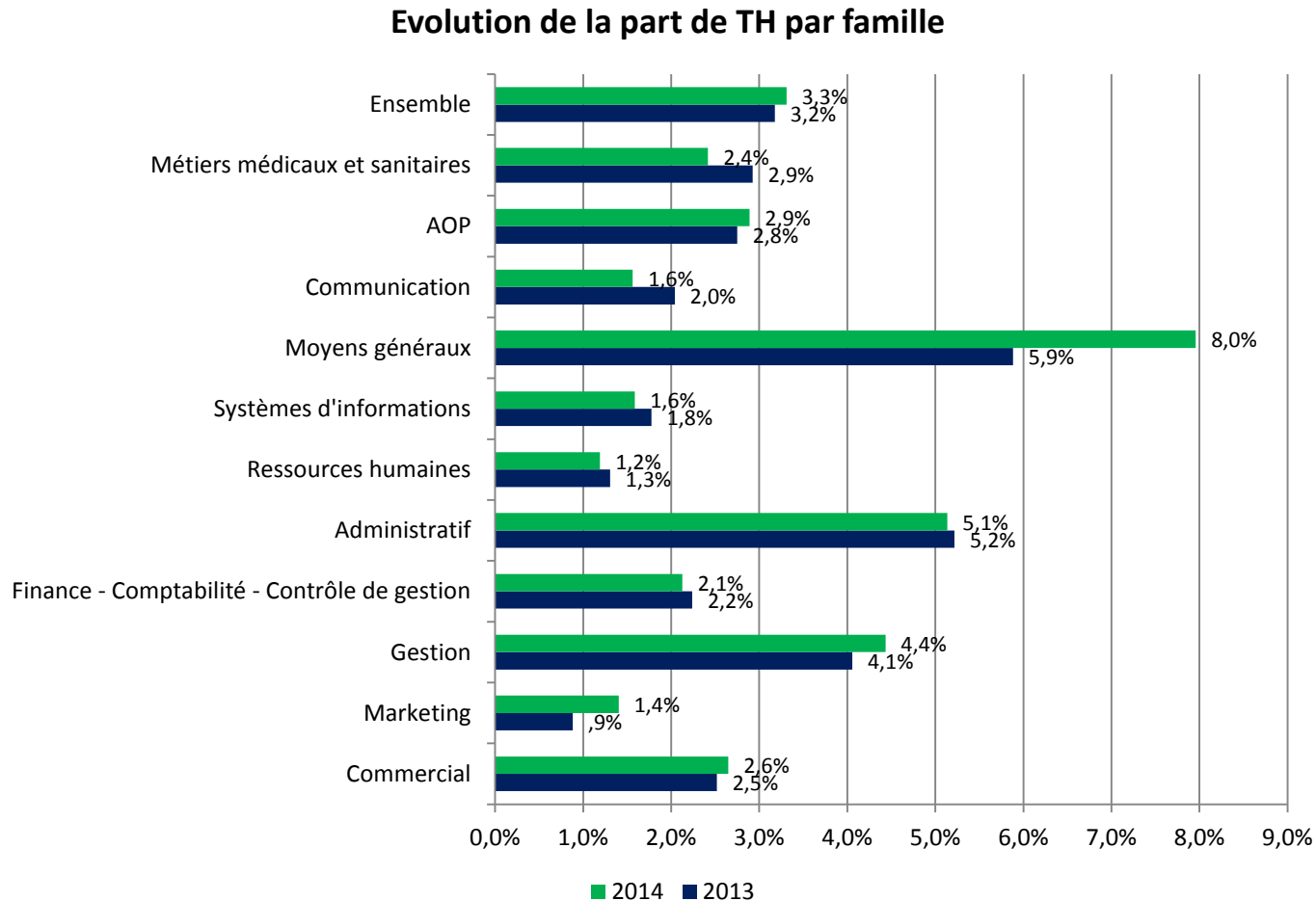
Evolution de la part de TH dans les filières



□ Représentativité des travailleurs handicapés par famille de métiers



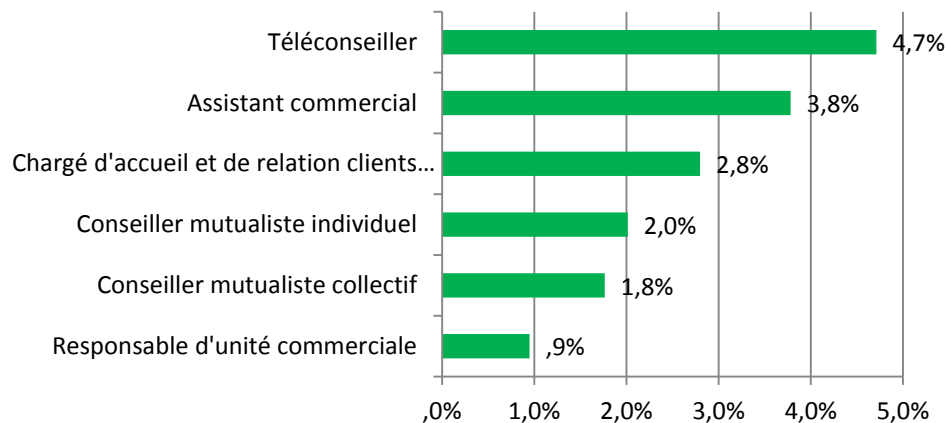
Evolution de la représentativité des TH par famille de métiers



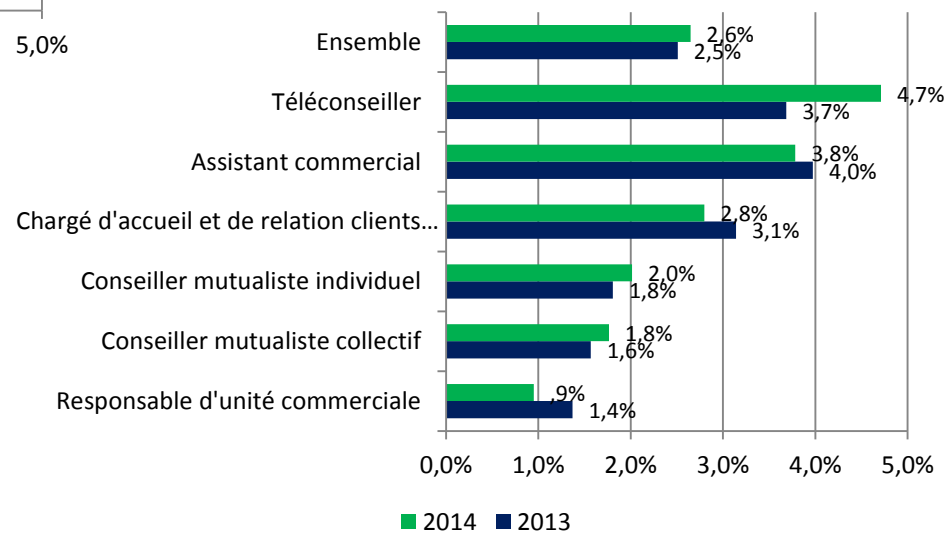
Familles des métiers commerciaux

□ Représentativité des TH dans la famille des métiers commerciaux

Part de TH dans les métiers de la famille Commerciale



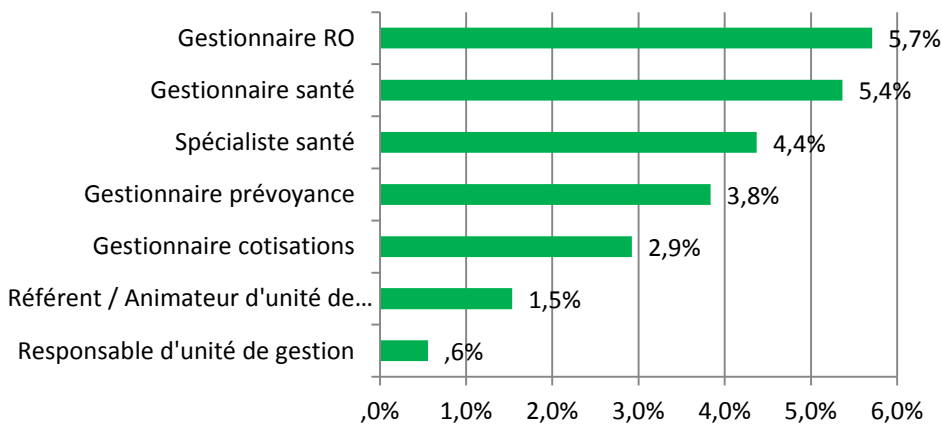
Evolution de la part de TH dans les métiers de la famille Commerciale



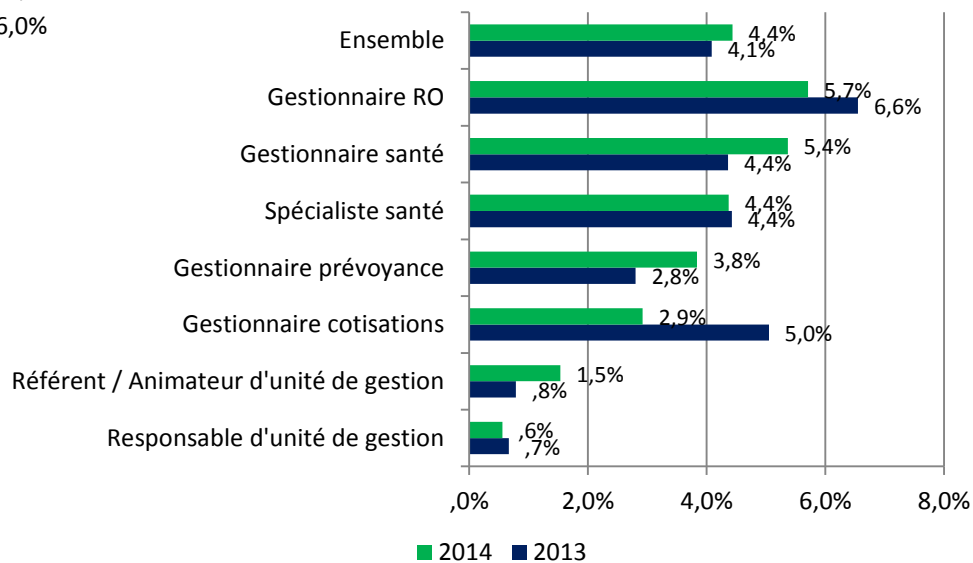
Familles des métiers de la gestion

□ Représentativité des TH dans la famille des métiers de la gestion

Part de TH dans les métiers de la famille Gestion santé et prévoyance



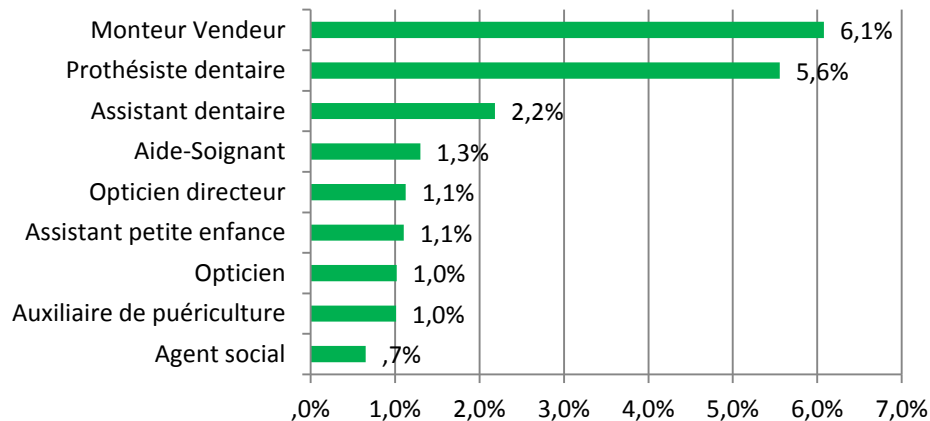
Evolution de la part de TH dans les métiers de la famille Gestion santé et prévoyance



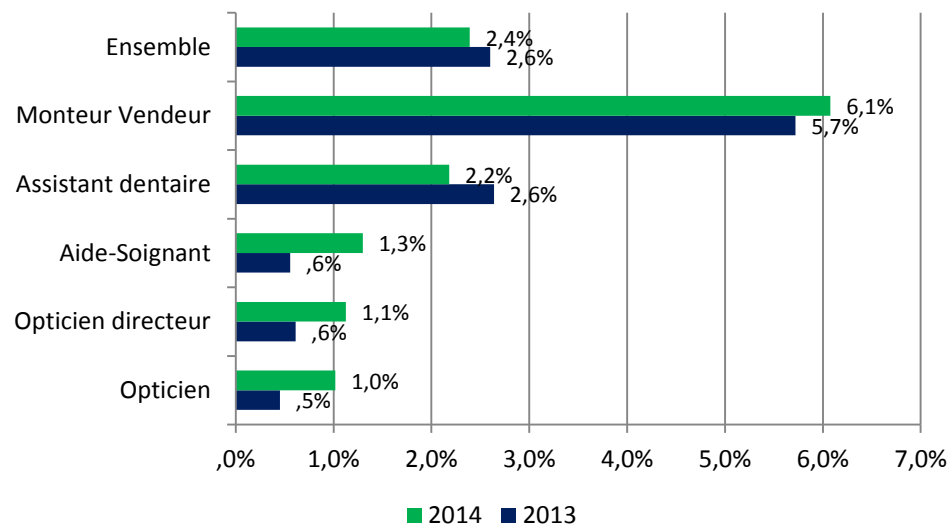
Familles des métiers de la gestion

Représentativité des TH sur les métiers de la filière soins et accompagnement

Part de TH dans les métiers de la filière Soins et accompagnement

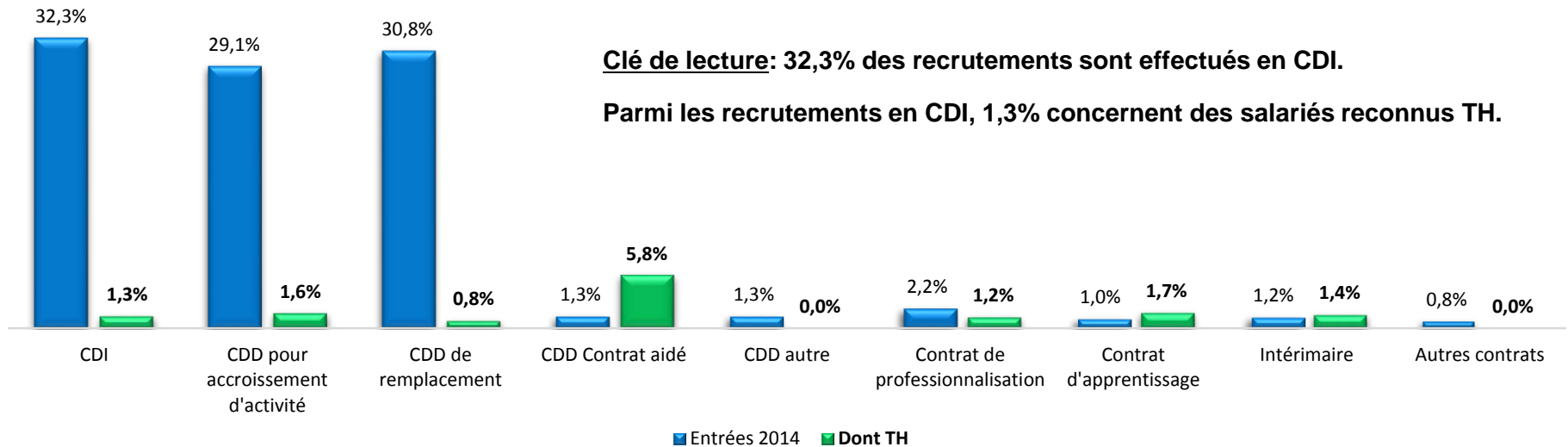


Evolution de la part de TH dans les métiers de la filière Soins et accompagnement

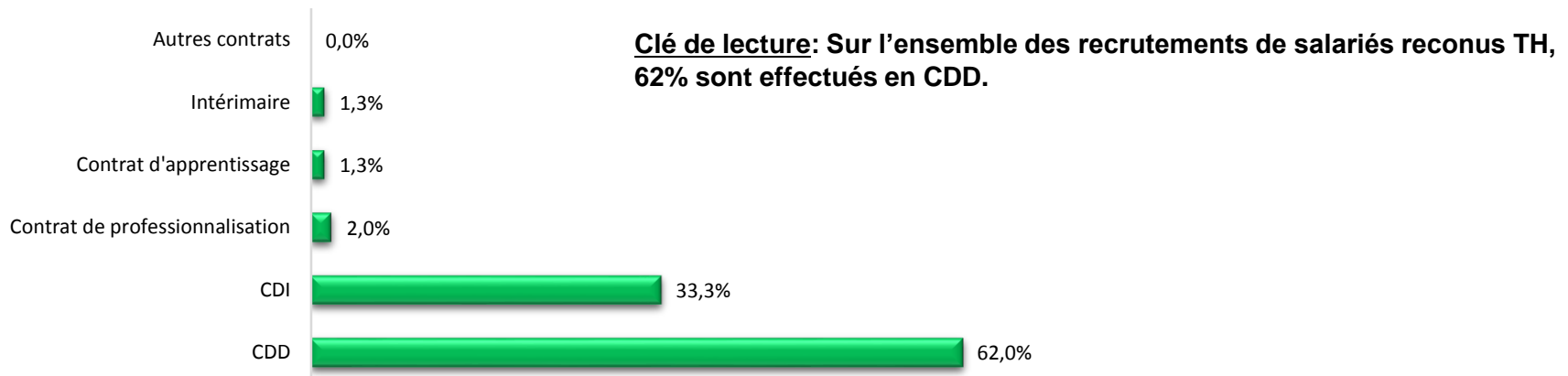


LES ENTREES

Représentativité des recrutements TH par nature de contrat



Répartition des recrutements de salariés TH par nature de contrat



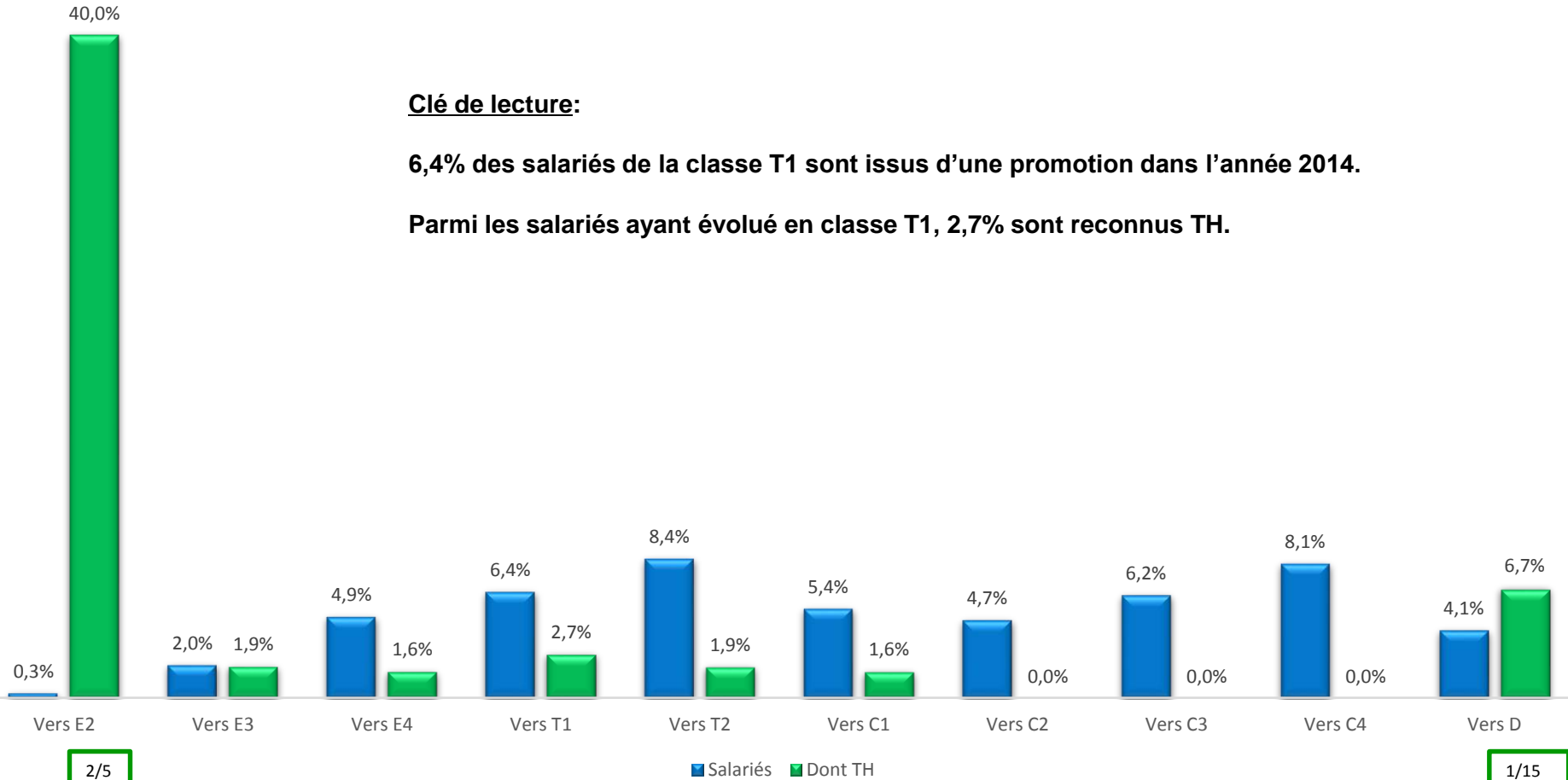
CHANGEMENT DE CLASSE

□ Représentativité des changements de classe des travailleurs handicapés :

Clé de lecture:

6,4% des salariés de la classe T1 sont issus d'une promotion dans l'année 2014.

Parmi les salariés ayant évolué en classe T1, 2,7% sont reconnus TH.

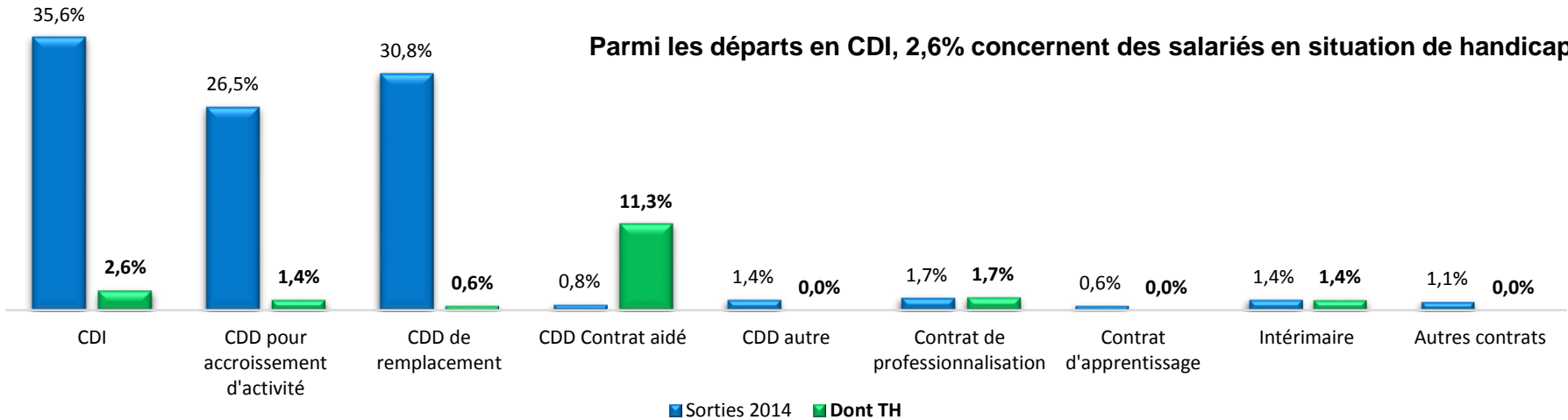


LES SORTIES

☐ Représentativité des départs des travailleurs handicapés par nature de contrat

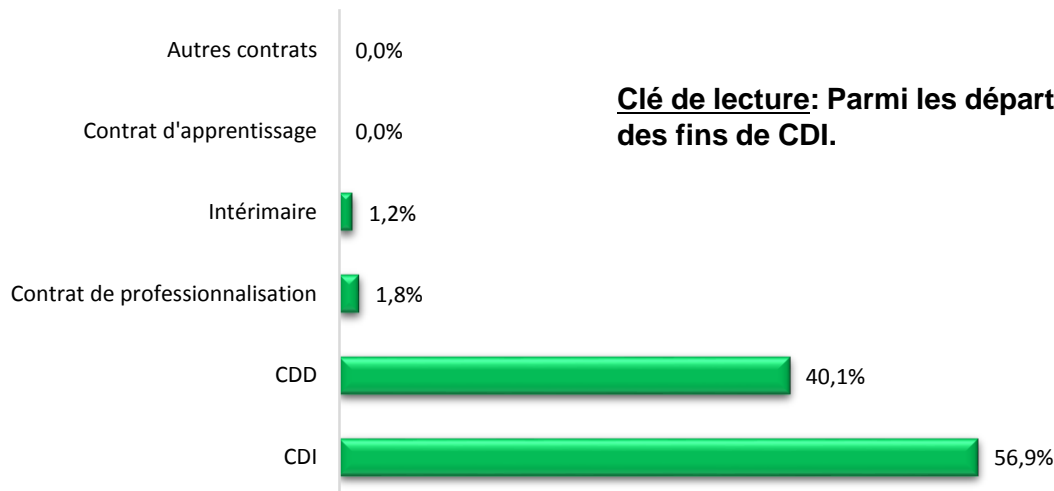
Clé de lecture: 35,6% des départs concernent des salariés en CDI.

Parmi les départs en CDI, 2,6% concernent des salariés en situation de handicap.



☐ Répartition des départs des travailleurs handicapés par nature de contrat

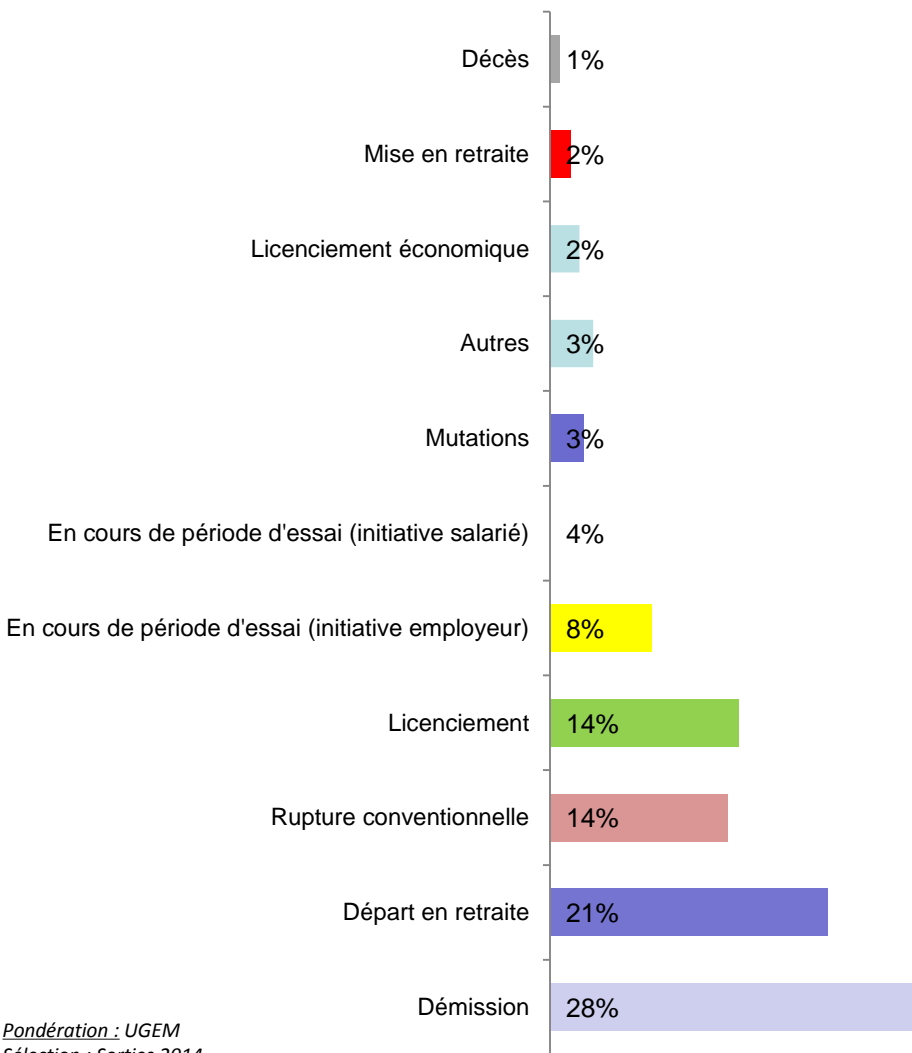
Clé de lecture: Parmi les départs de salariés reconnus TH, 56,9% concernent des fins de CDI.



MOTIFS DE SORTIE

☐ Motifs de sortie des CDI :

Salariés UGEM



Salariés en situation de handicap

