



Bilan social 2018

DONNÉES 2017

Introduction

Une source statistique nécessaire à la réflexion des partenaires sociaux de la Mutualité

Le Bilan social de la branche constitue la source d'information statistique reconnue par les partenaires sociaux comme base de travail et d'échanges sur les questions d'emploi et de rémunération.

Les mutuelles concernées

Le Bilan social est réalisé grâce à un questionnaire envoyé aux organismes relevant du Code de la Mutualité et adhérents à l'ANEM. En 2018, l'enquête a ainsi été adressée aux 337 entreprises mutualistes adhérentes de l'ANEM.

Les salariés concernées

Le Bilan social comporte des informations sur les salariés relevant de la convention collective Mutualité en CDI, CDD et contrats d'alternance présents au 31/12/2017.

Les alternants sont exclus des effectifs lorsque que l'on étudie les catégories et les classes. La thématique « rémunérations » porte sur les salariés en CDI, à temps plein et présents toute l'année.

Les données collectées

Ce document présente des données nationales relatives à la répartition des effectifs au sein des entreprises de la branche en fonction de leurs caractéristiques (genre, âge, ancienneté, handicap déclaré, nature du contrat de travail, classification, rémunération).

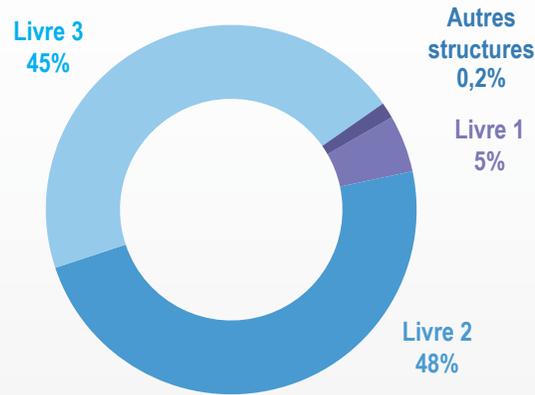
Un focus particulier est apporté sur les populations :

- Hommes/Femmes
- Personnes en situation de handicap
- Moins de 30 ans et plus de 55 ans

Les données collectées sont pondérées afin de reconstituer la réalité de la branche en 2017.

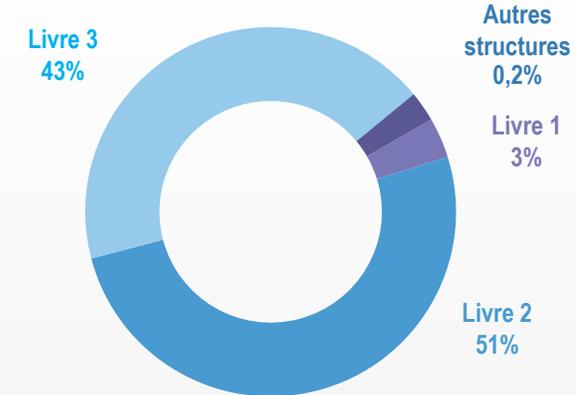
Les entreprises répondantes

Répartition des organismes selon la forme juridique (toutes CCN confondues)



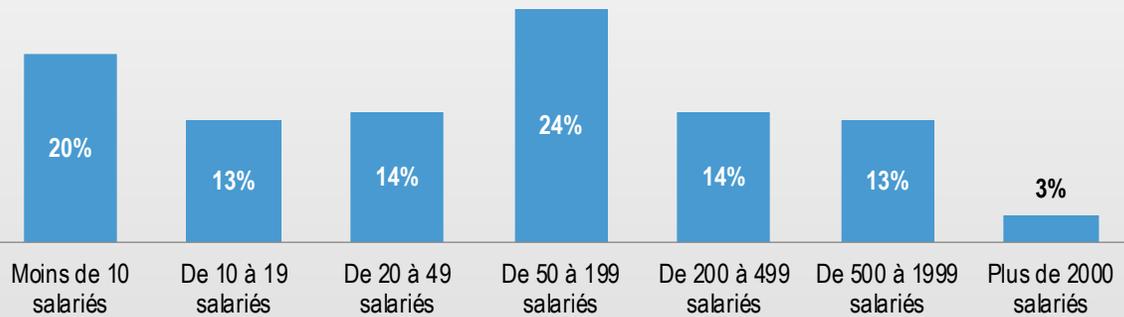
Cette année 48 % des mutuelles répondantes dépendent du Livre 2 (activités assurantielles). 45% du Livre 3 (activités médico-sanitaires et sociales).

Répartition des salariés selon les organismes (toutes CCN confondues)



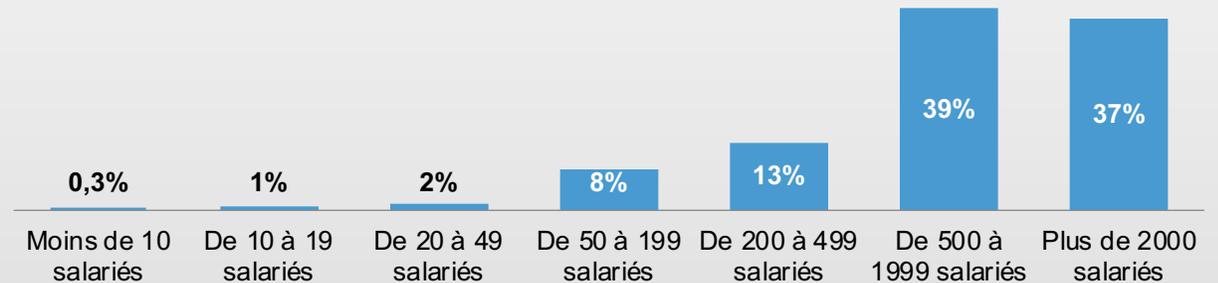
51 % des salariés des mutuelles répondantes travaillent dans une mutuelle de Livre 2 (activités assurantielles)

Répartition des organismes selon leur taille (toutes CCN confondues)



30 % des mutuelles répondantes ont plus de 200 salariés.

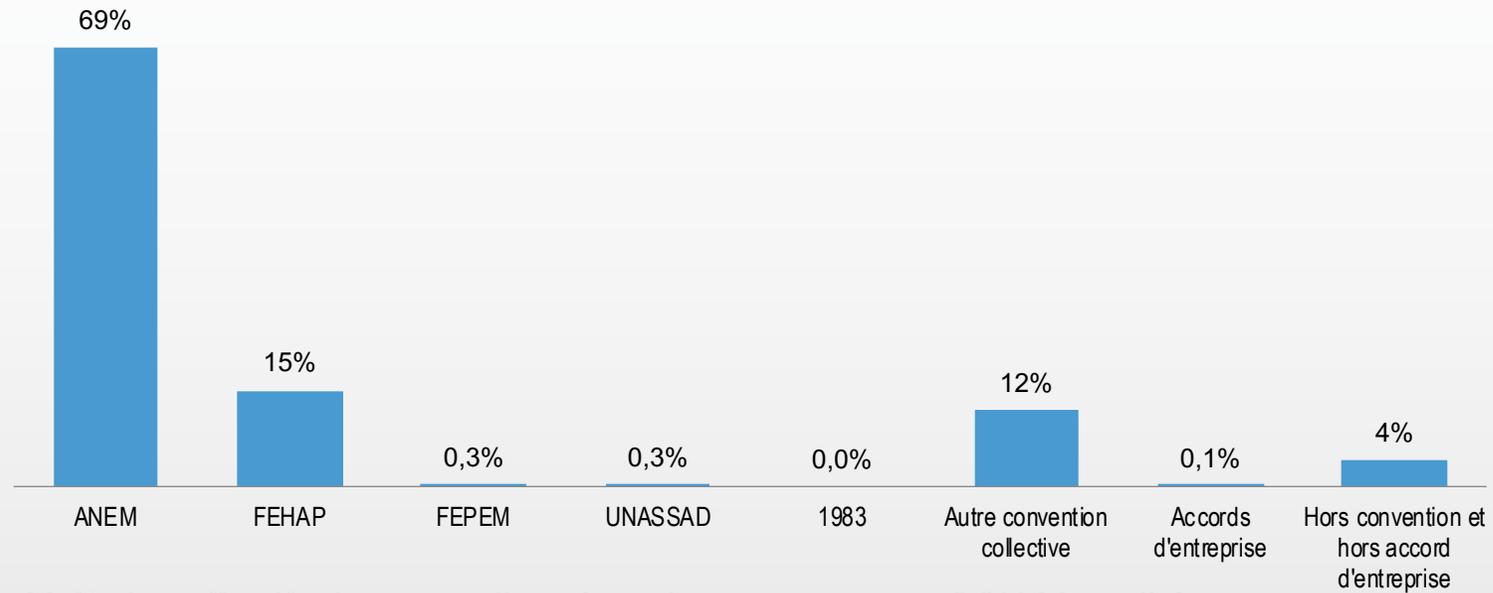
Répartition des salariés selon la taille des organismes (toutes CCN confondues)



76 % des salariés travaillent dans une mutuelle de plus de 500 salariés.

Les entreprises répondantes

Effectifs par CCN



69 % des effectifs des mutuelles répondantes sont sous CCN Mutualité.

Les salariés sous CCN Mutualité

Informations présentées

Evolution des effectifs de la branche

- Evolution des effectifs de 2013 à 2017
- Evolution des effectifs en CDI de 2013 à 2017
- Evolution des effectifs par contrat de travail de 2014 à 2017
- Evolution des effectifs en CDI par catégorie de 2013 à 2017
- Evolution de la part des alternants dans les effectifs de 2014 à 2017
- Evolution des alternants par contrat de 2014 à 2017

Situation des effectifs au 31/12

- Effectifs par livre
- Effectifs par contrat
- Effectifs par catégorie / par classe
- Effectifs par âge
- Effectifs par ancienneté
- Effectifs par classe et par genre
- Travailleurs handicapés par classe
- Effectifs par temps de travail et par classe
- Effectifs par temps de travail et par genre
- Effectifs par niveau de diplômes
- Effectifs par catégorie et par niveau de diplômes
- Les alternants
- Les contrats aidés

Les recrutements 2017

- Recrutements par contrats
- Recrutements par genre
- Recrutements par catégorie
- Recrutements par âge
- Recrutements par niveau de diplômes
- Recrutements des alternants par contrats

Les départs 2017

- Départs par catégorie
- Départs par contrats
- Départs par genre
- Motifs de sortie des salariés en CDI
- Départs par âge

Les promotions 2017

- Changement de classe
- Changement de classe par genre
- Changement de classe par âge
- Changement de classe par ancienneté
- Mobilité professionnelle par catégorie
- Mobilité professionnelle par genre
- Mobilité professionnelle par âge
- Mobilité professionnelle par ancienneté

Les formations 2017

- Taux d'accès et moyenne d'heure
- Taux d'accès par catégorie
- Taux d'accès par genre
- Répartition des salariés formés par type de formation
- Répartition des salariés formés par types de formation et par catégorie
- Taux d'accès par genre et par types de formation
- Répartition des salariés formés par domaine de formation

Les rémunérations 2017

- Médiane par classe
- Médiane par classe et genre
- Evolution des médianes
- Médiane et maximum par classe
- Médiane et maximum par genre
- Moyenne par classe et par genre

Les classes

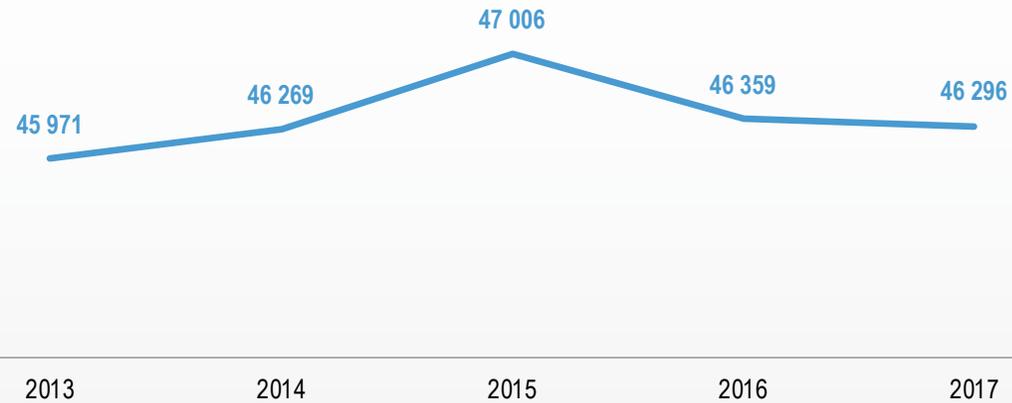
Fiches d'identité des classes E1 à D



Évolution des effectifs de la branche

Evolution des effectifs de la branche

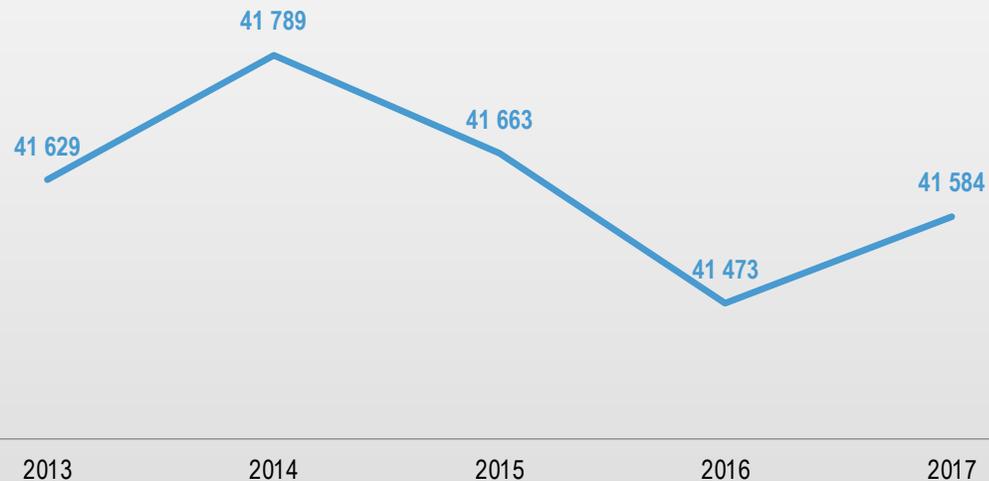
Evolution des effectifs de 2013 à 2017



Au 31 décembre 2017, les entreprises relevant du code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM recense 46 296 salariés sous convention collective nationale Mutualité.

L'effectif de la branche est relativement stable depuis 2013.

Evolution des effectifs en CDI de 2013 à 2017

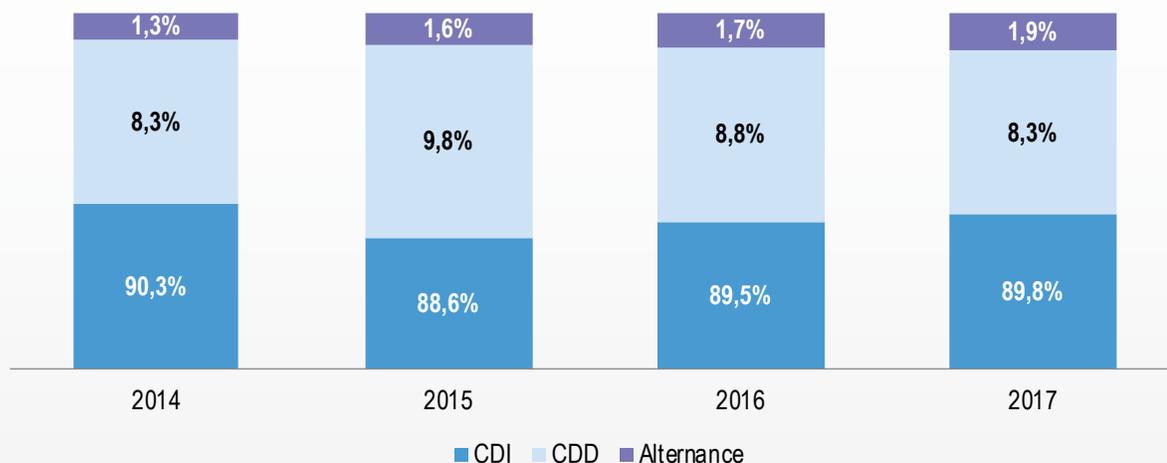


Les effectifs en CDI repartent à la hausse avec 111 salariés de plus qu'en 2016 après trois années de baisse consécutive.

Les salariés en CDI représentent près de 90 % de l'effectif total au 31 décembre 2017.

Évolution des effectifs de la branche

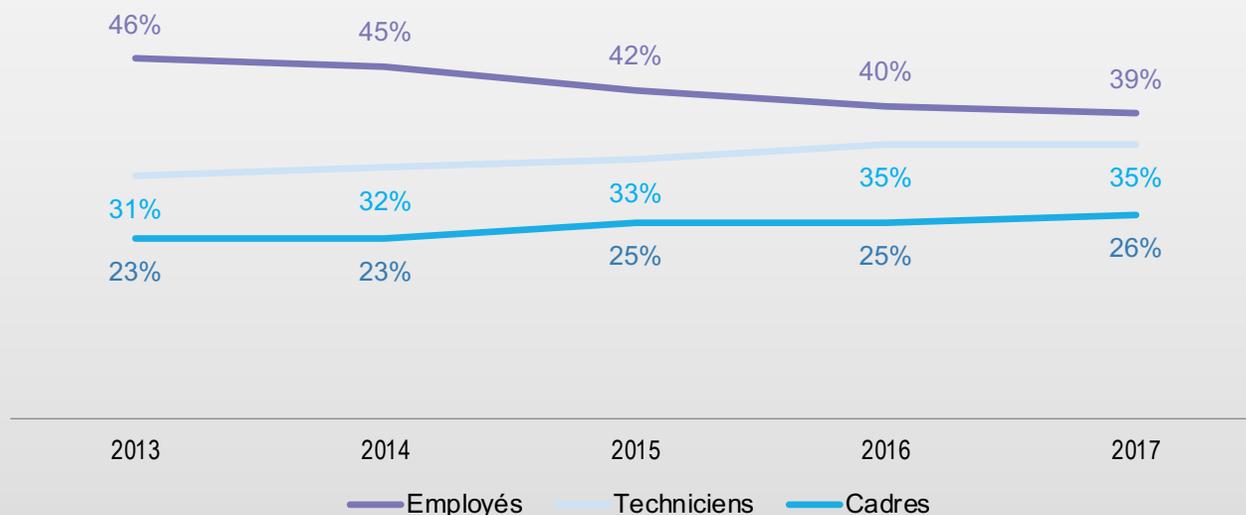
Evolution des effectifs par contrat de travail de 2014 à 2017



La part des effectifs en CDI continue sa progression. (+0,3 point).

Il en est de même pour les contrats d'alternance avec près de 2 % des effectifs en 2017.

Evolution des effectifs en CDI par catégorie de 2013 à 2017

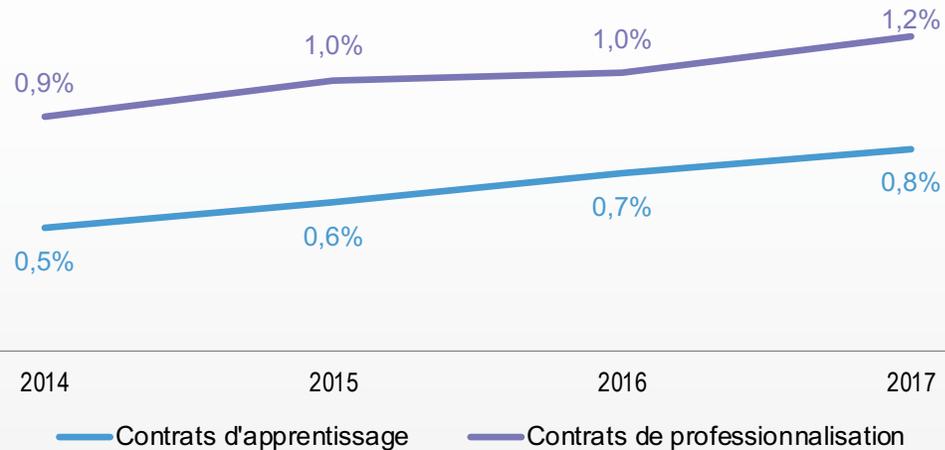


La part des cadres dans l'effectif en CDI est de 26 %. Elle gagne en importance en enregistrant 3 points de plus en 5 ans.

En 2017, la part des employés dans les effectifs en CDI passe sous la barre des 40 %. L'écart entre la part d'employés et celle des techniciens tend à diminuer (4 points d'écart).

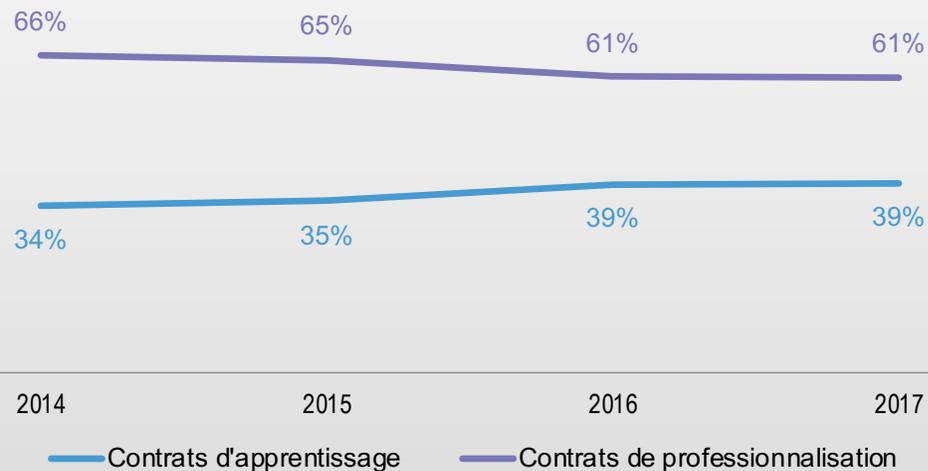
Evolution des effectifs de la branche

Evolution de la part des alternants dans les effectifs de 2014 à 2017



La part des alternants continue de croître dans les effectifs passant de 1,4 % en 2014 à 2% en 2017.

Evolution des alternants par contrat de 2014 à 2017



Si la part des contrats de professionnalisation reste supérieure à celle des contrats d'apprentissage, les contrats d'apprentissage ont tendance à croître dans les effectifs.



Présentation des effectifs

DONNÉES 2017

Situation des effectifs au 31/12

Représentativité de l'enquête

Après redressement, on estime l'effectif à 46 296 salariés dans les entreprises relevant du code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM au 31/12/17.

L'effectif de la branche, toute nature de contrats confondue, reste stable (- 0,1 %).

Le taux d'entrée des salariés en CDI est de 8,1 % et le taux de sortie est de 12,4 %. Le taux de turnover est de 10,3 %.

Effectifs au 31/12/17*	
CDI	41 584
CDD pour accroissement d'activité	2 087
CDD de remplacement	1 161
CDD Contrat aidé	559
CDD autre	14
Contrat de professionnalisation	544
Contrat d'apprentissage	349
Total	46 296

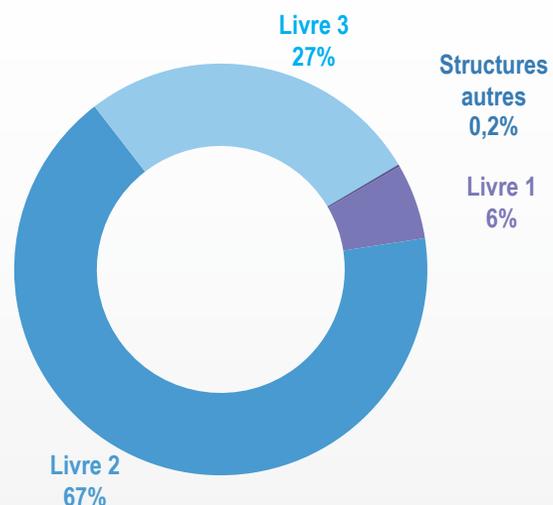
Embauches 2017 *	
CDI	3 390
CDD pour accroissement d'activité	3 405
CDD de remplacement	3 115
CDD Contrat aidé	687
CDD autre	145
Contrat de professionnalisation	394
Contrat d'apprentissage	256
Total	11 392

Départs 2017 *	
CDI	5 139
CDD pour accroissement d'activité	3 268
CDD de remplacement	3 154
CDD Contrat aidé	669
CDD autre	139
Contrat de professionnalisation	357
Contrat d'apprentissage	174
Total	12 900

* Données pondérées

Situation des effectifs au 31/12

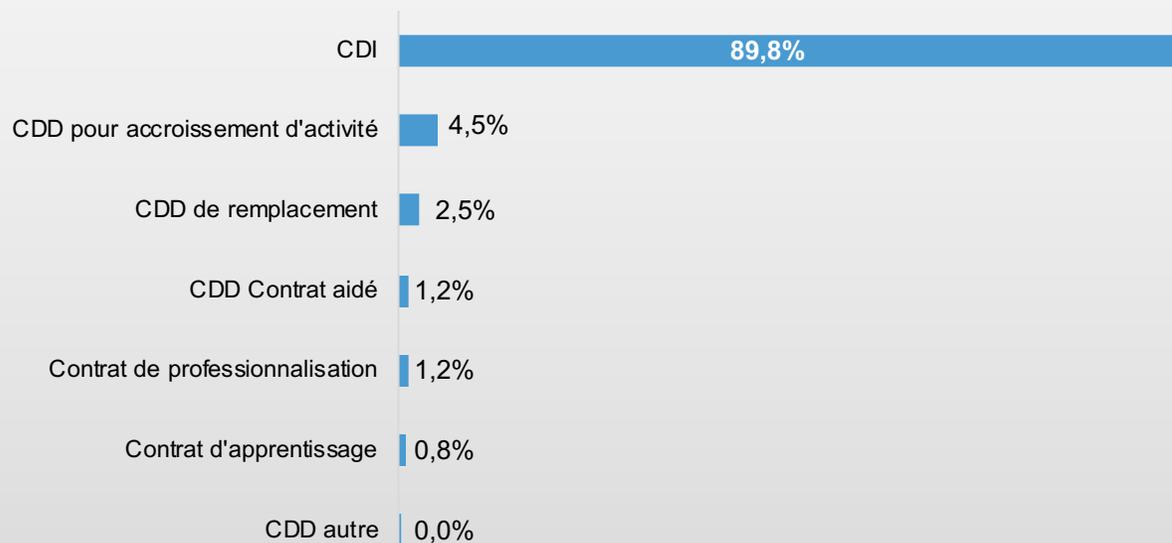
Effectifs par Livre



Les activités des mutuelles se répartissent en 3 Livres distincts.

- 67% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 2 et exercent des « activités assurantielles ».
- 27% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 3 et exercent des « activités médico-sanitaires et sociales ».

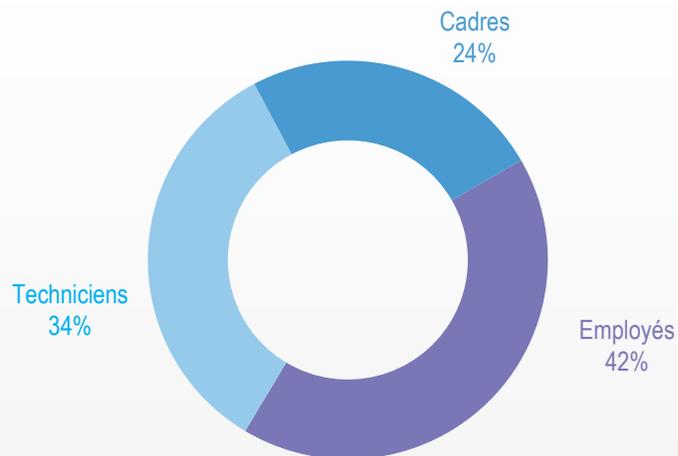
Effectifs par contrat



- Près de 90% des salariés sont en CDI, soit une augmentation de 0,3 point par rapport à 2016.
- 8,2% des salariés sont en CDD, soit une diminution de 0,7 point par rapport à 2016.
- 2% des salariés sont en contrat d'alternance, soit une augmentation de 0,3 point par rapport à 2016.

Situation des effectifs au 31/12

Effectifs par catégorie (tous contrats)



- Tous contrats confondus :
- ✓ la catégorie employés est la plus représentée (42 %)
- ✓ 1/3 des effectifs sont techniciens
- ✓ 1/4 des effectifs sont cadres

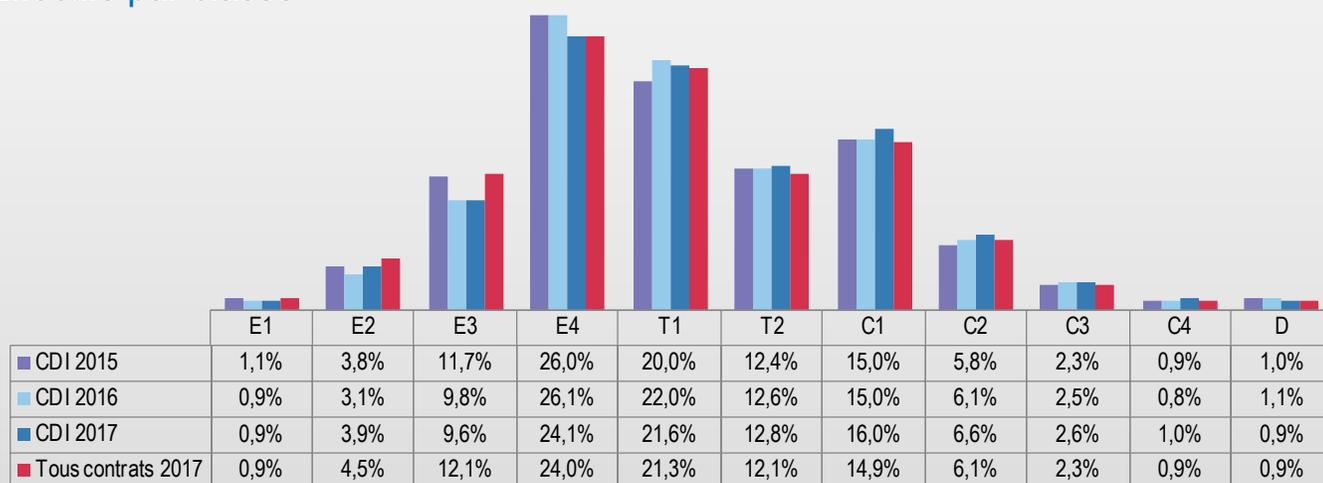
Au 31/12/2017, un quart des salariés (24 %) de la branche sont classés E4.

En 2017, on constate une diminution des effectifs CDI de la catégorie E4 (- 2 points). L'ensemble des classes allant de T2 à C4 gagnent quant à elles des effectifs.

La progression de la catégorie cadre est essentiellement portée par la catégorie C1 (+ 1 point en 1 an) et dans une moindre mesure par la catégorie C2 (+ 0,5 point en 1 an).

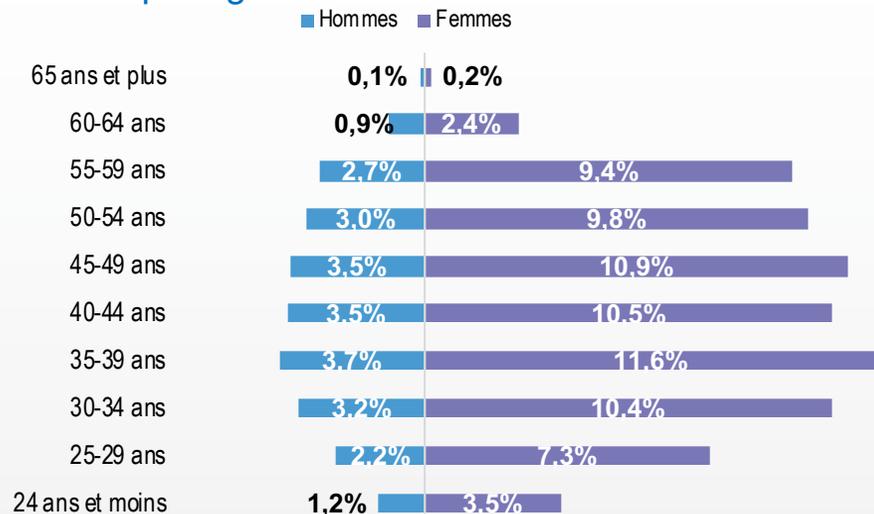
D'année en année s'installe une diminution progressive des effectifs employés au profit des catégories techniciens et cadres.

Effectifs par classe



Situation des effectifs au 31/12

Effectifs par âge



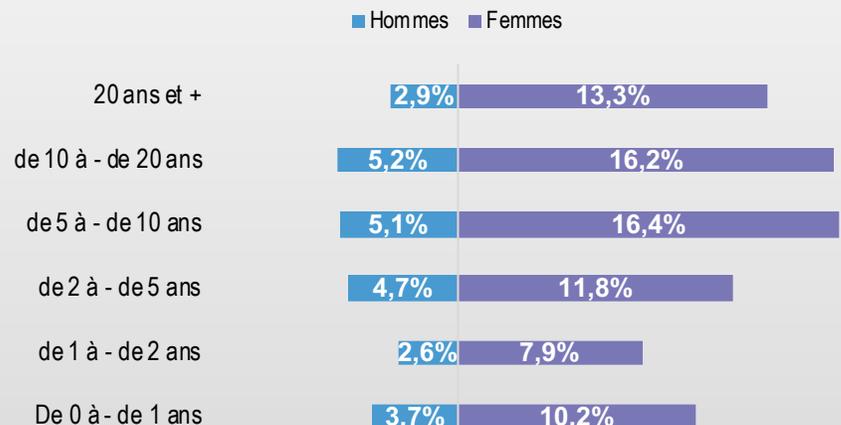
Age moyen		
	Tous contrats	CDI
Ensemble	42,1 ans	43,2 ans
Hommes	42,0 ans	43,3 ans
Femmes	42,1 ans	43,2 ans

L'âge moyen reste stable : il est de 42 ans pour l'ensemble des salariés et de 43 ans pour les CDI.

La part des 55 ans et plus reste stable : elle représente 15,7 % des salariés.

La part des moins de 30 ans est de 14,2 % (- 1 point).

Effectifs par ancienneté



Ancienneté moyenne		
	Tous contrats	CDI
Ensemble	9,8 ans	10,3 ans
Hommes	8,5 ans	9,4 ans
Femmes	10,2 ans	11,3 ans

L'ancienneté moyenne des salariés est de 10 ans.

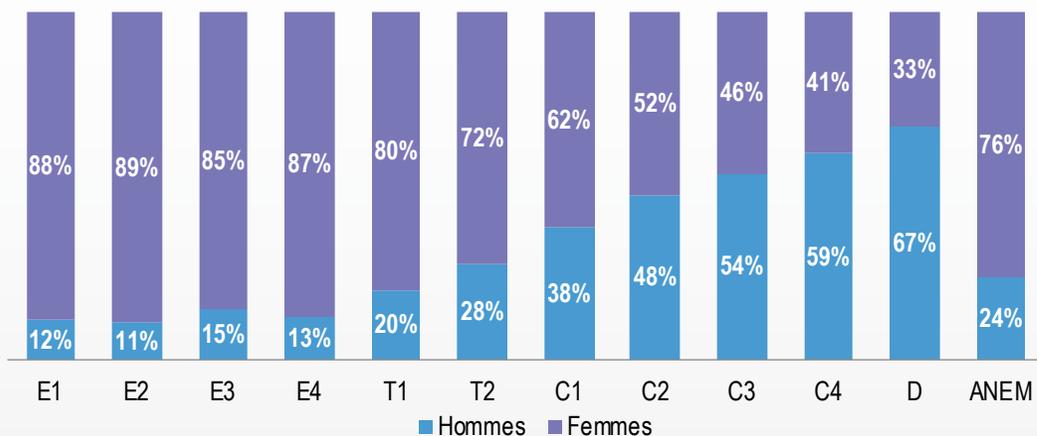
L'ancienneté des effectifs en CDI diminue progressivement : elle est de 10,3 ans en 2017 soit - 0,8 point par rapport à 2016 et - 2,2 points en 3 ans.

La part des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté représente 16,2 % des effectifs. Elle perd 1,2 point par rapport à 2016 et 2,6 points en 3 ans.

La médiane d'ancienneté reste stable : elle est de 7 ans pour l'ensemble des salariés et de 8 ans pour les CDI.

Situation des effectifs au 31/12

Effectifs par classe et par genre



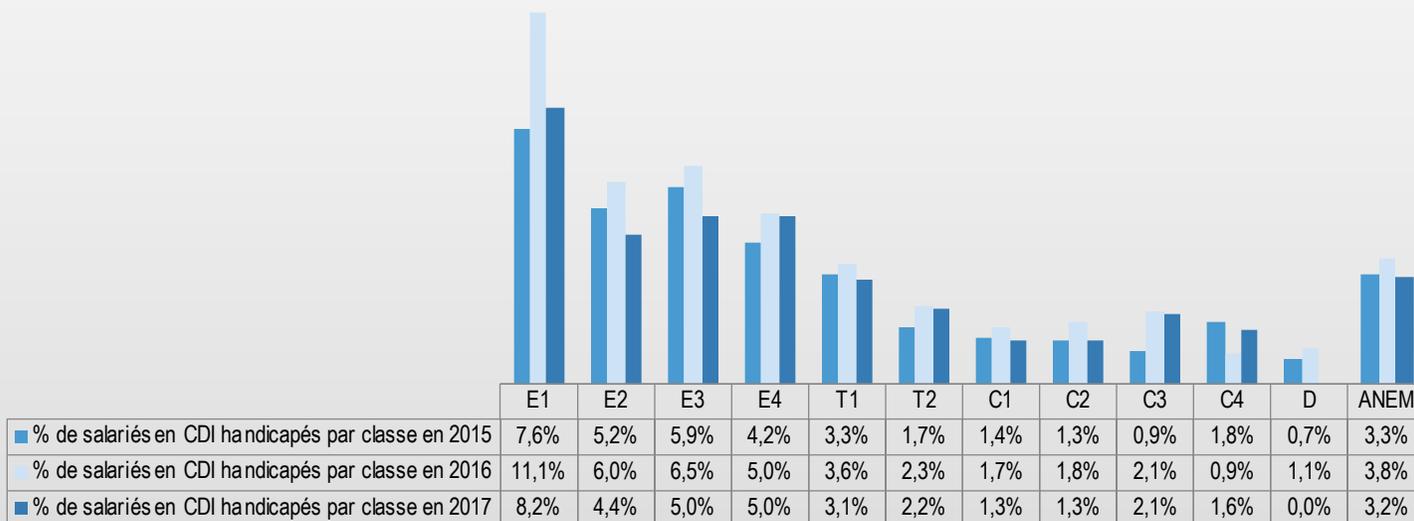
Part de femmes par catégorie	
	Femmes
Employés	87%
Techniciens	77%
Cadres	57%

Les effectifs salariés Mutualité sont composés de 76 % de femmes et 24 % d'hommes. La part des hommes gagne 1 point en 2017.

La part de femmes dans la catégorie employés est de 87 %.

Le taux de femmes cadres en 2017 est de 57 % (- 1 point). En classe C4, la part de femme évolue de 2 points.

Travailleurs handicapés par classe



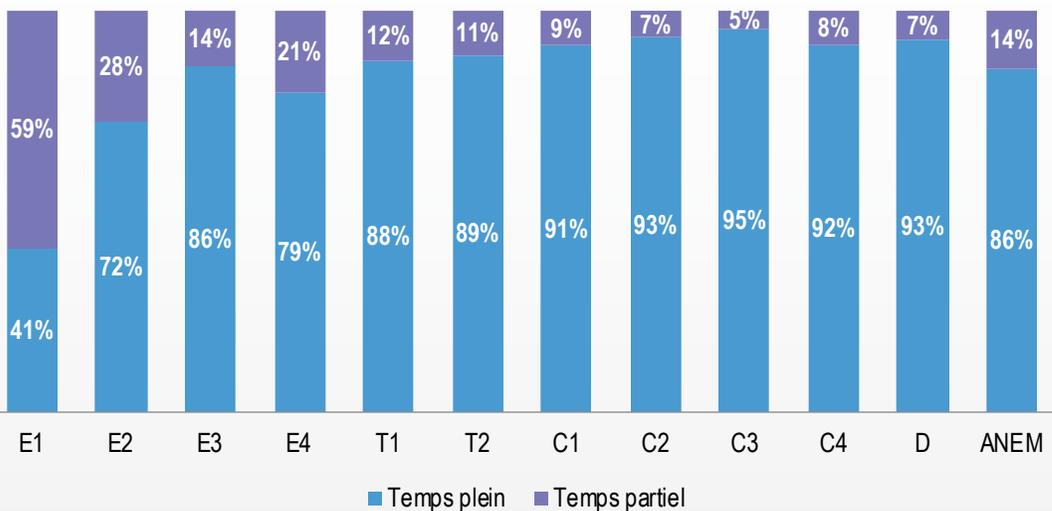
Le taux de travailleurs handicapés en CDI représente **3,2 %** des effectifs en 2017, soit une diminution de 0,6 point.

Cette diminution est constatée dans l'ensemble des classes excepté E4, C3 et C4.

Clé de lecture : 8,2 % des salariés E1 sont en situation de handicap.

Situation des effectifs au 31/12

Effectifs par temps de travail et par classe



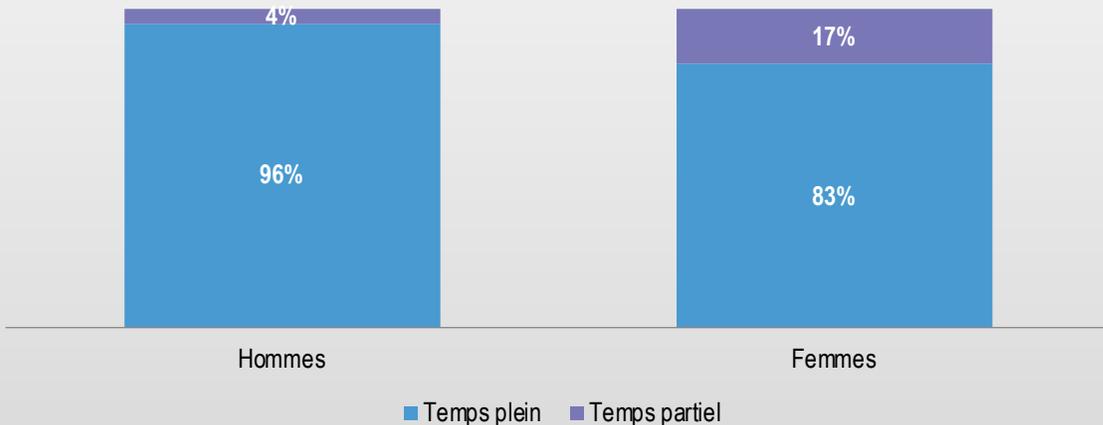
Part de temps partiel par catégorie	
	Temps partiel
Employés	20%
Techniciens	12%
Cadres	8%

86 % des salariés sont à temps plein. Ils étaient 85 % en 2016.

20 % des salariés employés sont à temps partiel.

La part des temps partiel est en forte diminution pour les classes E2 (- 5 points) et E3 (- 4 points).

Effectifs par temps de travail et par genre

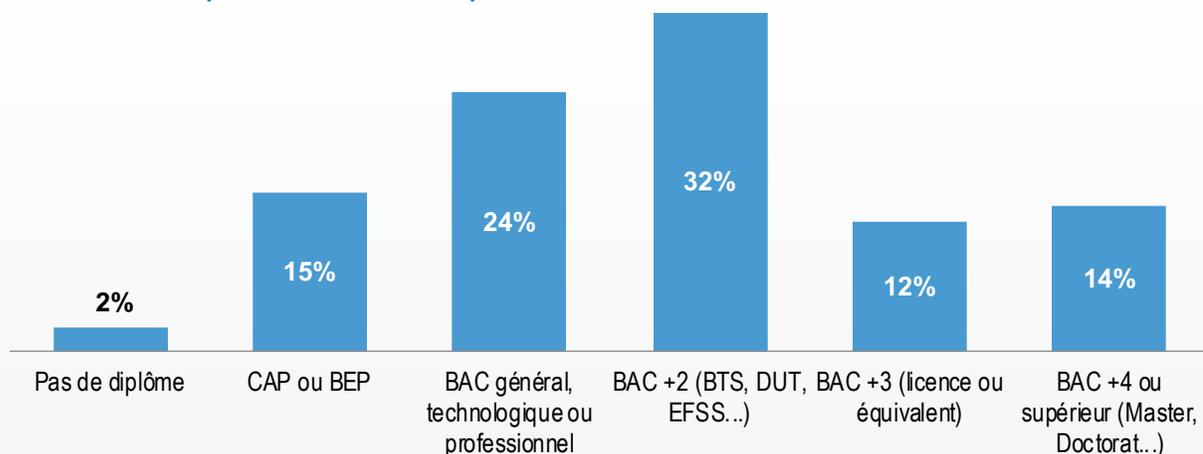


4 % des hommes sont à temps partiel contre 17 % des femmes.

La part des femmes en temps partiel diminue de 1 point.

Situation des effectifs au 31/12

Effectifs par niveau de diplôme

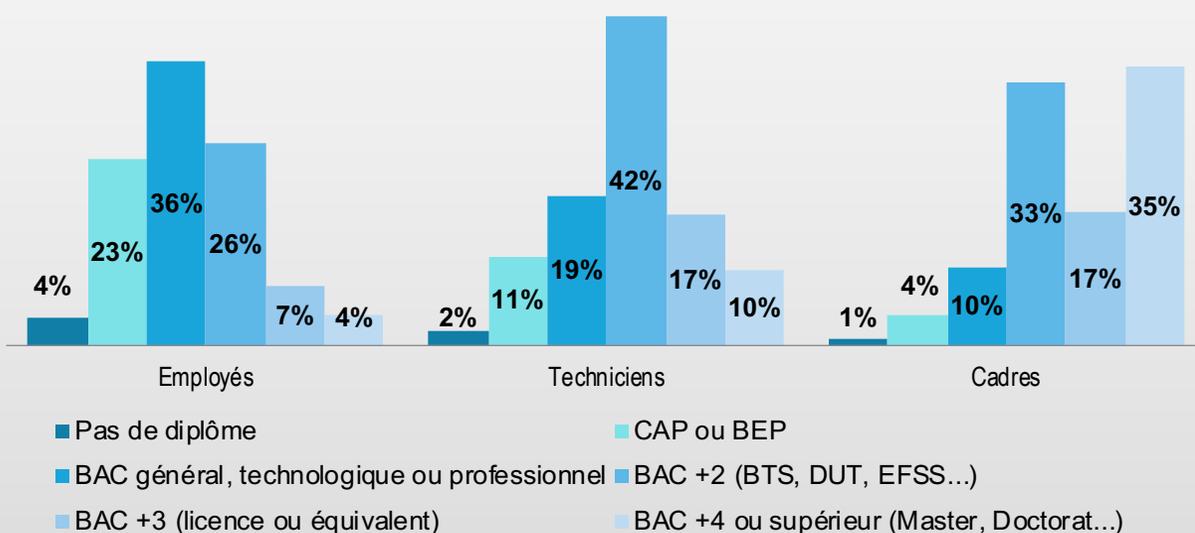


Une hausse du niveau de diplôme est constatée entre 2016 et 2017 : on note une progression de la part des bac + 2 (+ 2 points), bac + 3 (+ 1 point) et bac + 4 et plus (+ 3 points).

Les salariés de la branche sont pour 17 % d'entre eux diplômés d'un niveau inférieur au bac, 24 % d'un niveau bac et 58 % d'un niveau bac + 2 et plus.

*Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 30 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).*

Effectifs par catégorie et niveau de diplôme



Par catégorie :

Parmi la catégorie employés, la progression des salariés de niveau supérieur au bac est de 7 points.

Près de 70 % des techniciens sont titulaires d'un bac + 2 et plus.

85 % des cadres sont titulaires d'un niveau bac + 2 et plus.

*Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 30 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).*

Situation des effectifs au 31/12

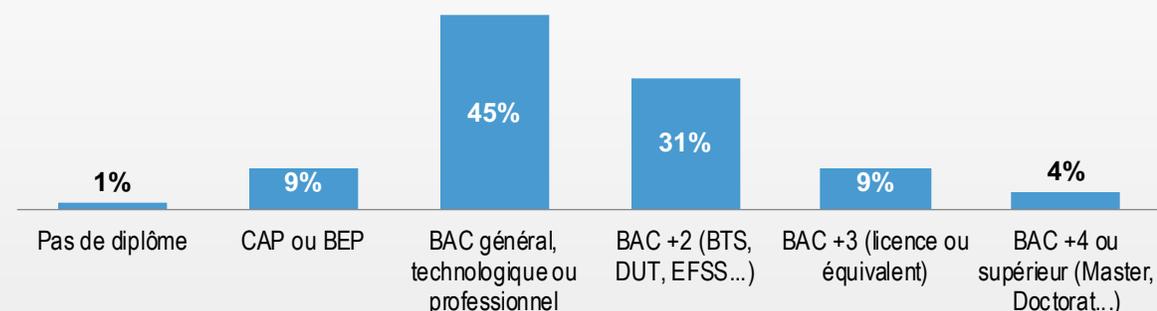
Les alternants



Le nombre d'alternants est en constante progression : il est passé de 618 en 2014 à 893 alternants en 2017.

Les contrats de professionnalisation restent majoritaires parmi les contrats en alternance (61 %).

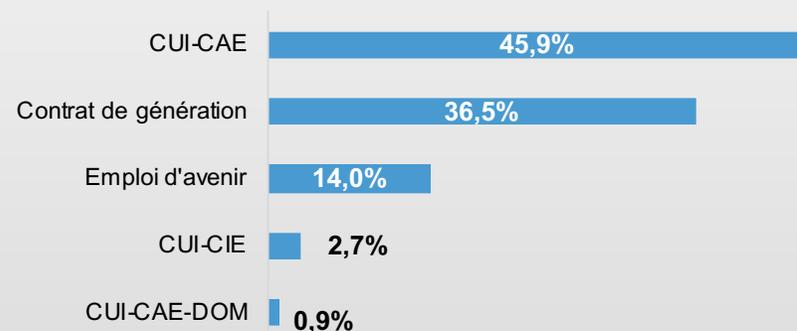
Répartition des alternants par niveau de diplôme déjà obtenu



45 % des alternants sont déjà titulaires d'un bac, 10 % d'un diplôme inférieur et 44 % est titulaire d'un bac + 2 et plus.

Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car seuls 30 % des salariés sont concernés (absence d'information pour les autres).

Les contrats aidés



Les effectifs sous CCN Mutualité et salariés d'un organisme adhérent à l'ANEM comprennent 559 contrats aidés en 2017 contre 386 en 2016 et 282 en 2015.

Le CUI-CAE et l'emploi d'avenir sont majoritairement utilisés parmi les contrats aidés.

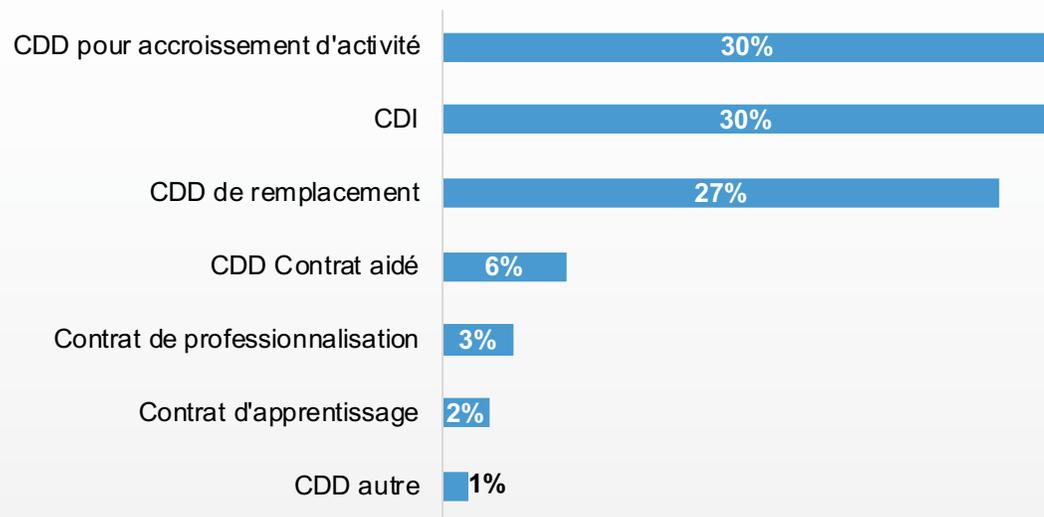


Les recrutements

DONNÉES 2017

Les recrutements 2017

Recrutements par contrats

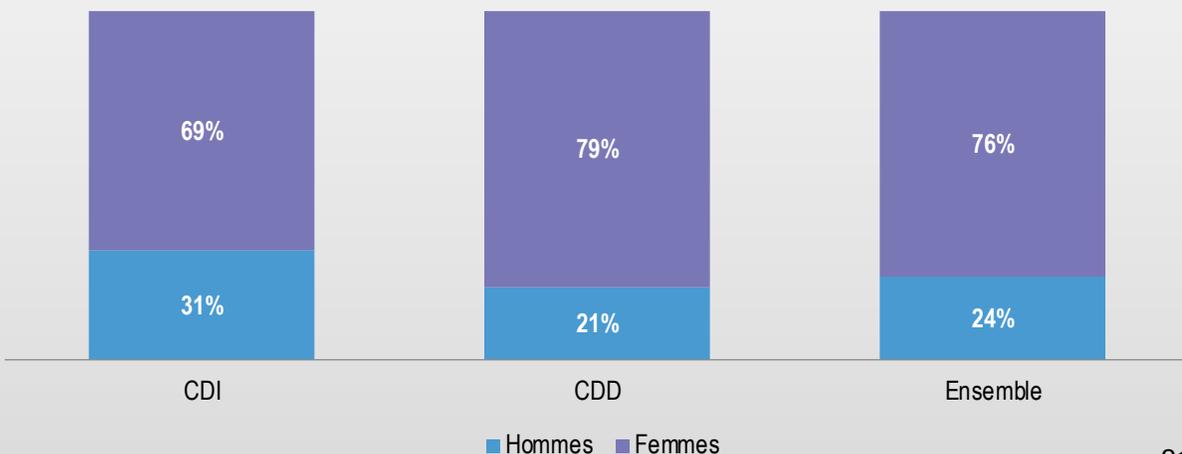


Le premier pôle de recrutement reste le CDD pour accroissement d'activité, son taux recule néanmoins de 5 points par rapport à 2016.

La part des embauches en CDI représente 30 % des recrutements, à l'instar de 2016.

Le **recrutement en alternance** reste stable, il représente **5 %** des recrutements .

Recrutements par genre

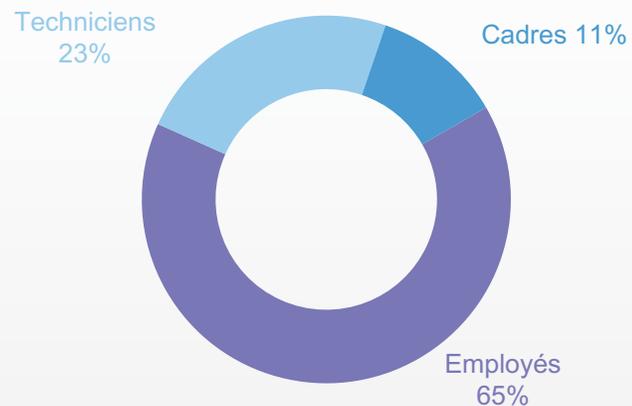


La répartition H/F sur l'ensemble des recrutements est proportionnelle à la répartition des effectifs H/F de la branche.

La part des hommes dans le recrutement augmente de 2 points par rapport à 2016.

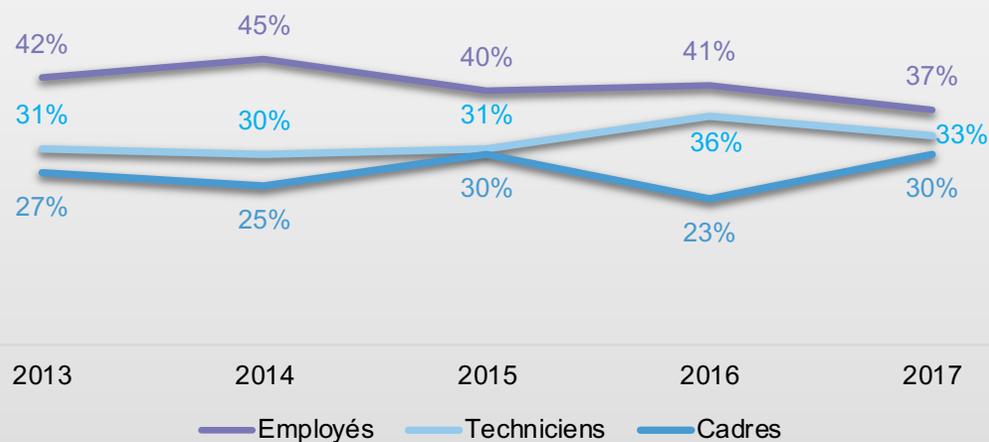
Les recrutements 2017

Recrutements par catégorie (tous contrats)



11 % des recrutements sont effectués dans la catégorie « cadres » soit une hausse de 3 points.

Evolution des recrutements en CDI par catégorie de 2013 à 2017

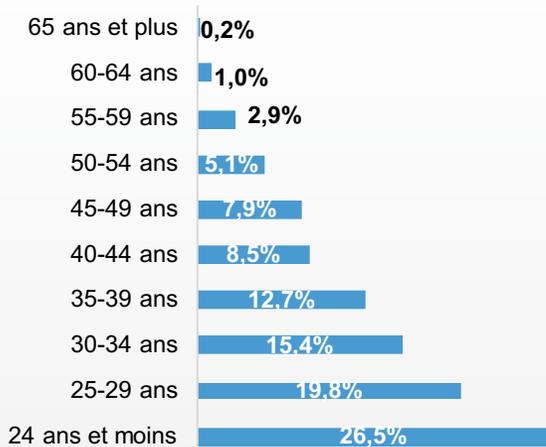


Parmi les recrutements en CDI, 37 % concernent la catégorie « employés », 33 % la catégorie « techniciens », 30 % la catégorie « cadres ».

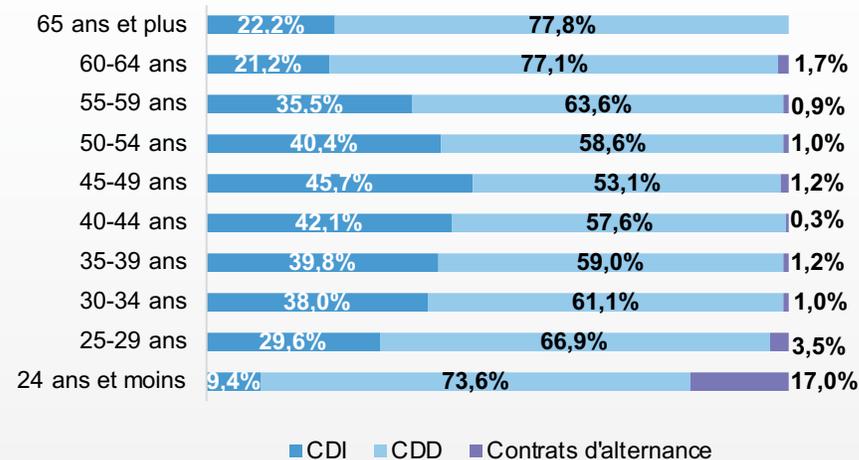
La part des cadres dans les recrutements enregistre une progression parmi les effectifs CDI (+ 7 points en 1 an). Elle enregistre ainsi un taux similaire à celui de 2015.

Les recrutements 2017

Recrutements par âge (tous contrats)



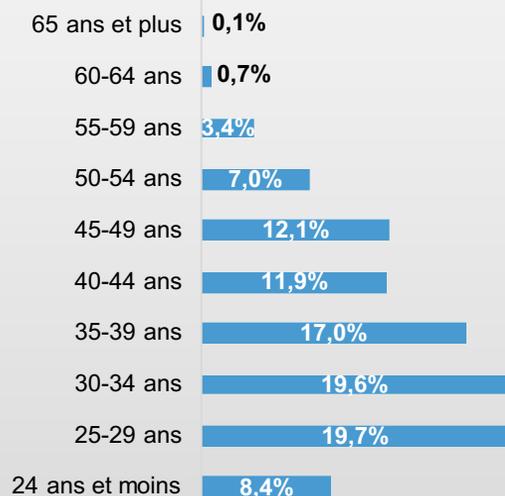
Recrutements par âge et nature de contrats



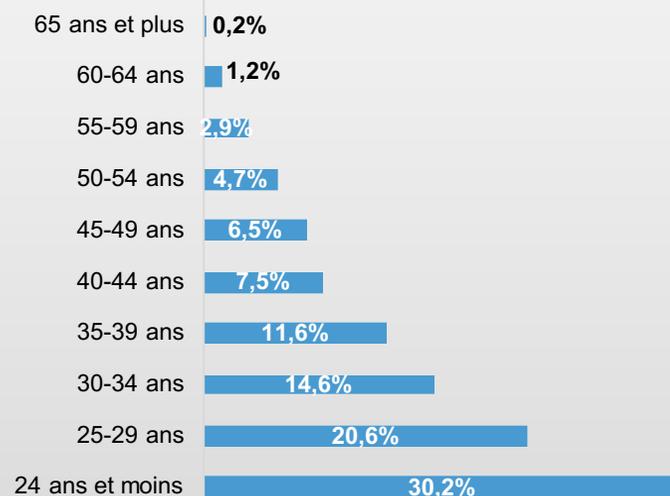
Plus d'1/4 des recrutements concernent des collaborateurs de moins de 24 ans.

La part des salariés de plus de 55 ans représente 4,1 % des recrutements. Elle diminue de 0,6 point.

Recrutements par âge en CDI



Recrutements par âge en CDD



Près de 48 % des recrutements en CDI sont effectués auprès des moins de 35 ans.

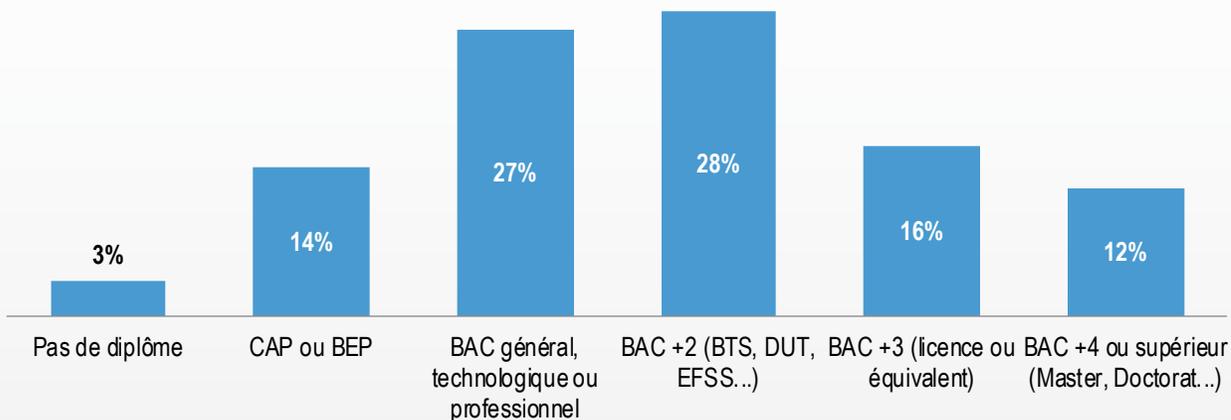
L'âge moyen des salariés recrutés est de 33 ans.

L'âge moyen des salariés recrutés en CDI est de 36,5 ans.

L'âge moyen des salariés recrutés en CDD est de 30,5 ans.

Les recrutements 2017

Recrutements par niveau de diplômes (tous contrats)

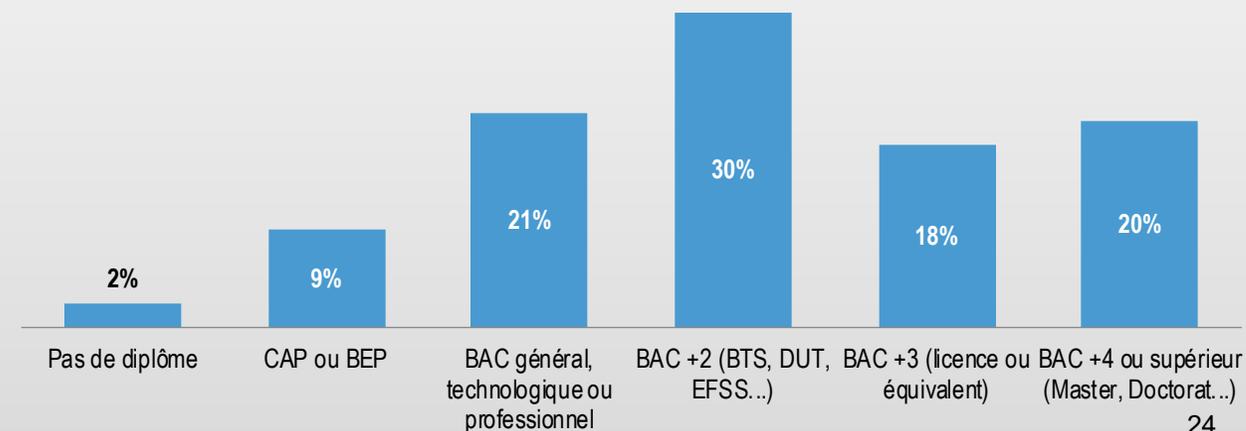


Parmi les recrutements, une forte hausse du niveau de diplôme est constatée sur une année.

On note une évolution des salariés diplômés d'un « bac + 2 et plus » de 10 points passant de 46 % en 2016 à 56 % en 2017.

*Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 30 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).*

Recrutements en CDI par niveau de diplômes



L'analyse des recrutements en CDI accentue le constat d'une hausse du niveau de diplôme parmi les salariés entrants.

Le nombre de collaborateurs diplômés d'un bac + 2 connaît une évolution de 8 points par rapport à 2016.

*Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 30% des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).*

Les recrutements 2017

Recrutements des alternants par contrats



Le développement de l'alternance dans la branche Mutualité se confirme avec les recrutements de 650 alternants.

Le contrat de professionnalisation reste le mode de recrutement privilégié et représente 61 % des contrats en alternance.

Les contrats d'apprentissage passe de 36 % en 2016 à 39 % en 2017.

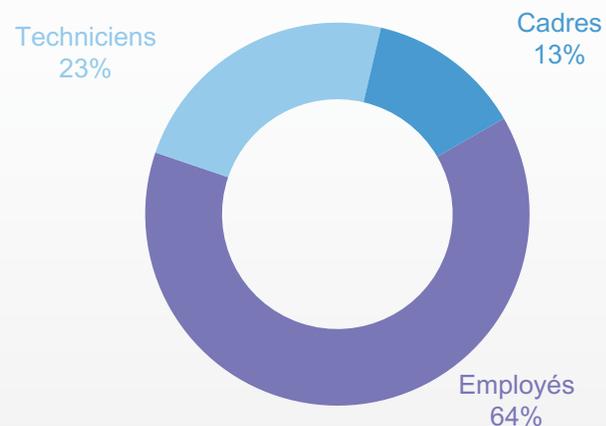


Les départs

DONNÉES 2017

Les départs 2016

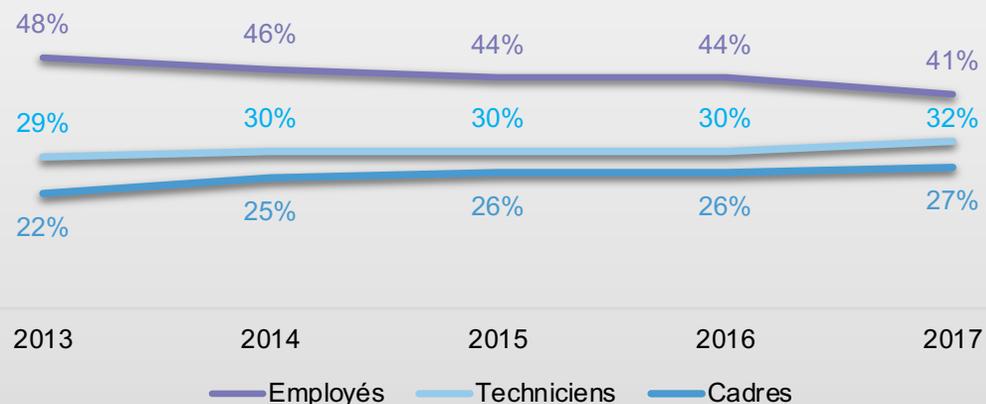
Départs par catégorie (tous contrats)



En 2017, 64 % des départs ont concerné la catégorie « employés ».

13 % des départs ont concerné la catégorie « cadres ».

Evolution des départs par catégorie de 2013 à 2017

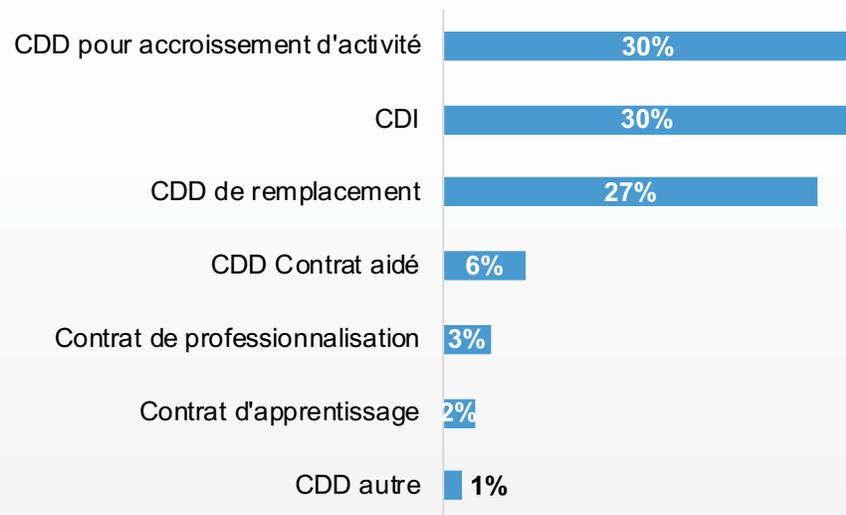


La part de cadres dans les départs augmente de 5 points en 5 ans.

La part des employés parmi les départs diminue quant à elle de 7 points en 5 ans.

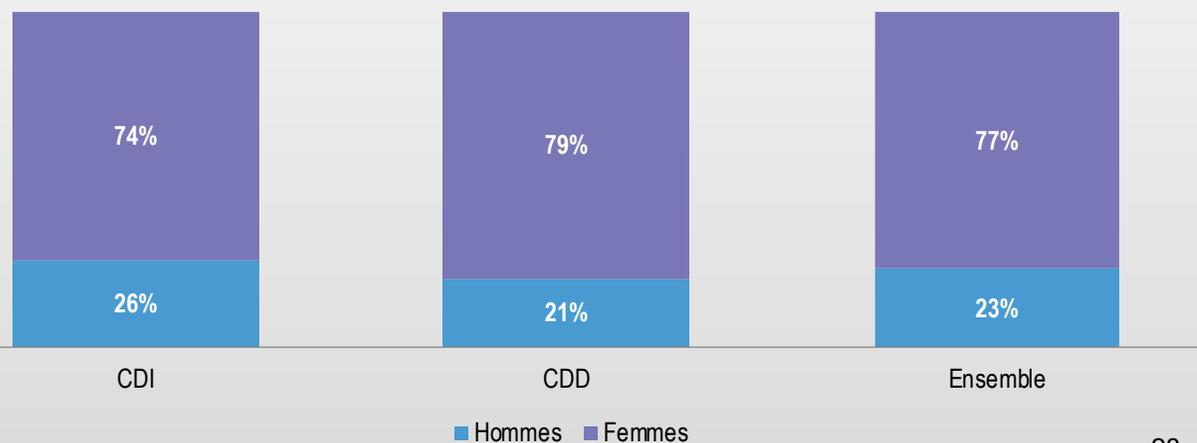
Les départs 2017

Départs par contrats



La part des départs par contrat est strictement identique à celle des entrées.

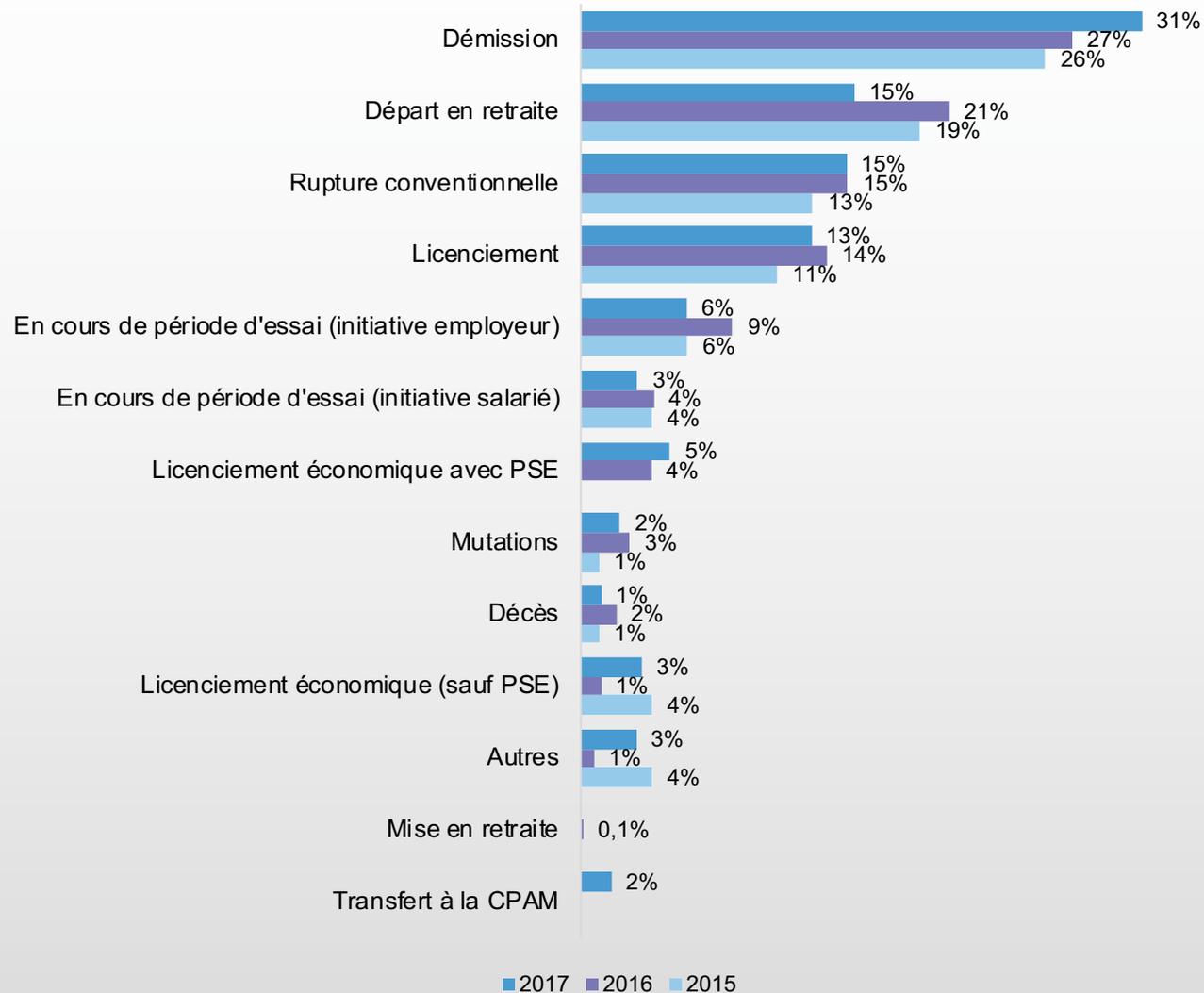
Départs par genre et nature de contrats



Une proportionnalité est constatée entre les recrutements et les départs H/F.

Les départs 2017

Motifs de sortie des salariés en CDI



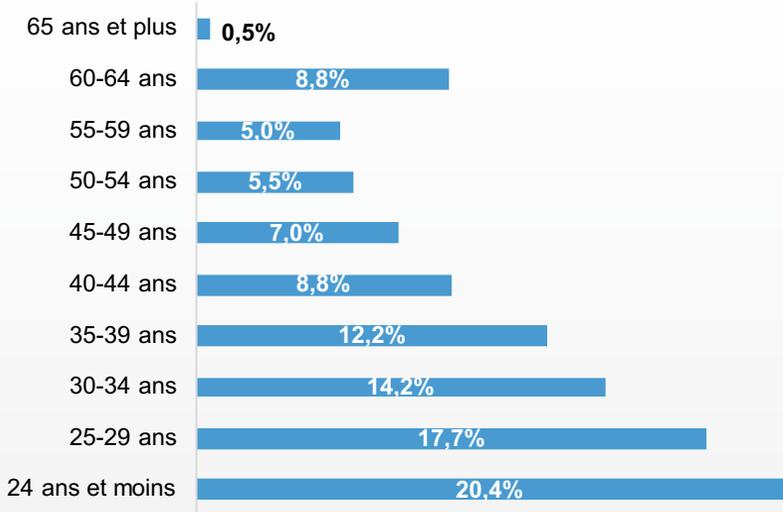
Les principaux motifs de sorties des salariés Mutualité restent la démission, le départ à la retraite et la rupture conventionnelle.

Nous notons néanmoins une baisse de 6 points des départs en retraite.

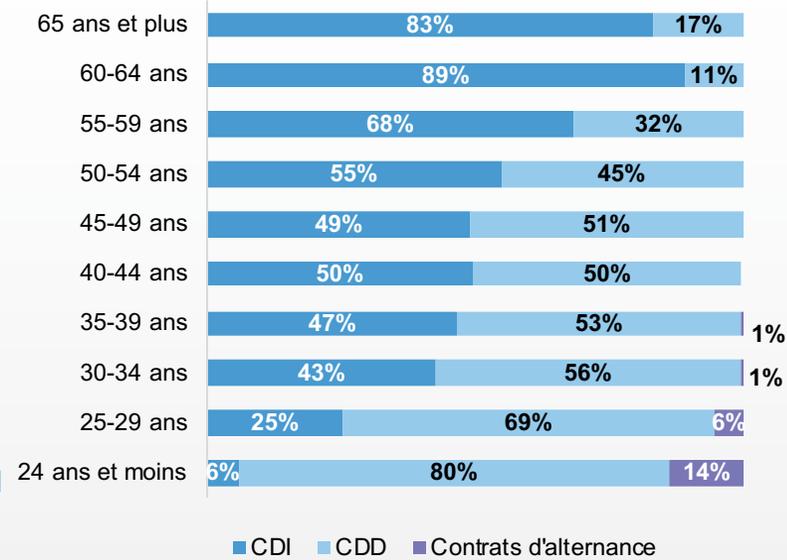
Un nouveau motif de sortie a été intégré : il s'agit du « Transfert à la CPAM » des collaborateurs qui gèrent le régime obligatoire. Ce motif représente 2 % des sorties.

Les départs 2017

Départs par âge (tous contrats)



Départs par âge et par contrat

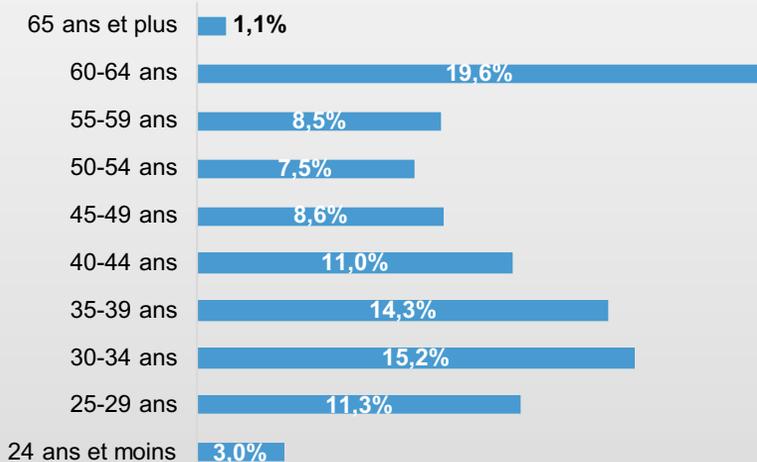


La part des plus de 55 ans dans les départs augmente de 1 point.

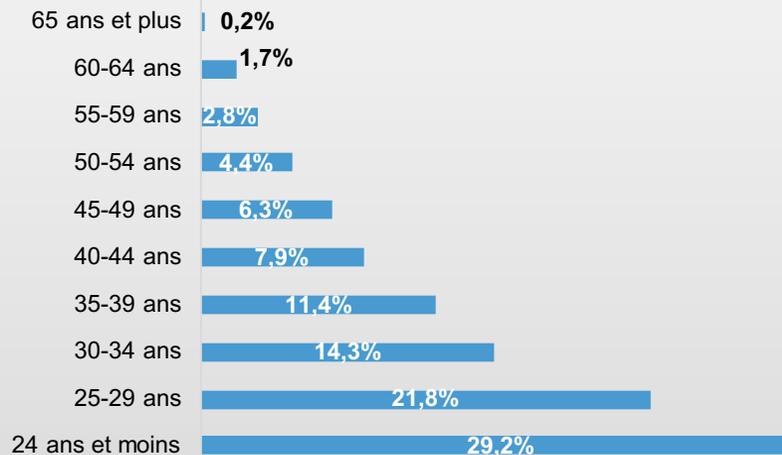
38,1 % des départs, tous contrats confondus, concernent des salariés ayant moins de 30 ans. Elle était de 40,1 % en 2016.

Une part importante de ces salariés est néanmoins en CDD. Ainsi 80 % des départs de salariés de moins de 24 ans sont effectués en CDD.

Départs par âge en CDI



Départs par âge en CDD



Les départs en CDI des salariés ayant 60 ans et plus diminue de 4,5 points par rapport à 2016.

L'âge moyen des salariés sortants est de 36,5 ans.

L'âge moyen des salariés sortants en CDI est de 43,9 ans.

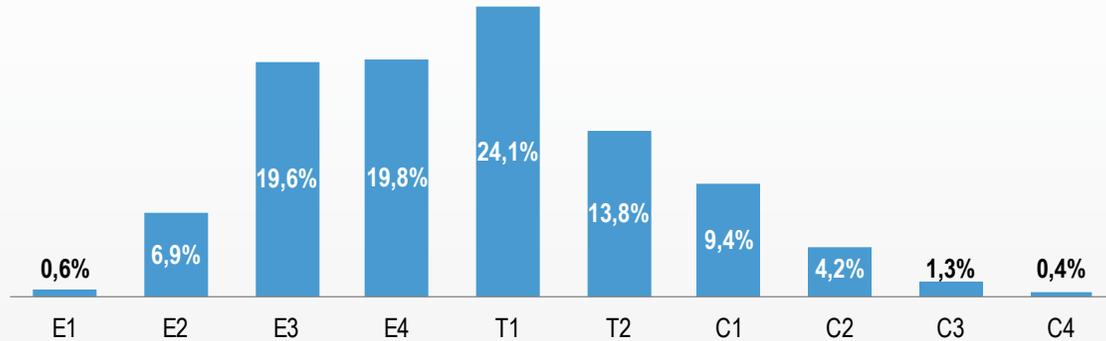


Promotion : changement de classe et mobilité professionnelle

DONNÉES 2017

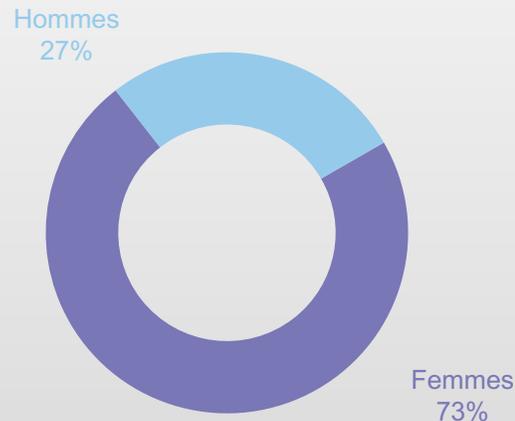
Les promotions 2017

Classe de départ



Clé de lecture : Sur le total des salariés ayant changé de classe 19,8 % étaient en E4 en début d'année.

Changement de classe par genre



Classe d'arrivée



Clé de lecture : 4,3 % des techniciens de classe T1 sont issus d'une promotion dans l'année 2017.

1/4 des salariés ayant changé de classe proviennent de la classe T1.

Comme les années précédentes, les classes tremplins sont E4 (20 %), E3 (20 %) et T1 (24 %).

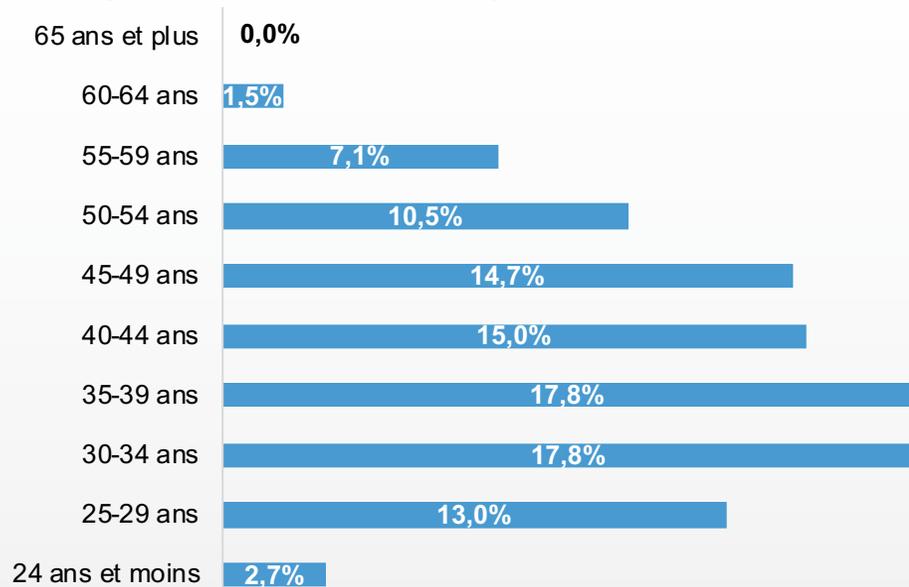
Les classes T2 et C2 enregistrent une part significative de salariés issus d'une promotion (8 % des salariés en T2 et près de 6 % des salariés en C2).

4,3 % des salariés de la branche ont connu un changement de classe en 2017 (+ 0,1 point).

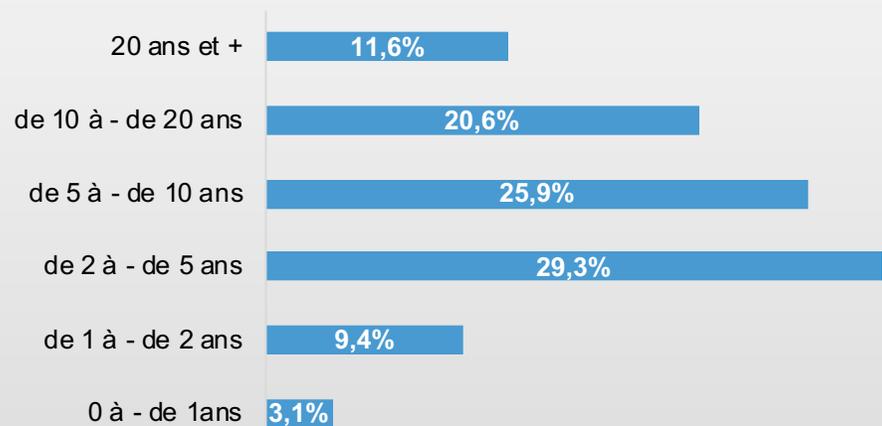
73 % des changements de classe concernent les femmes.

Les promotions 2017

Changement de classe par âge



Changement de classe par ancienneté



Nous observons une augmentation des salariés de 55 ans et plus ayant changé de classe durant l'année 2017 (+ 2,8 points).

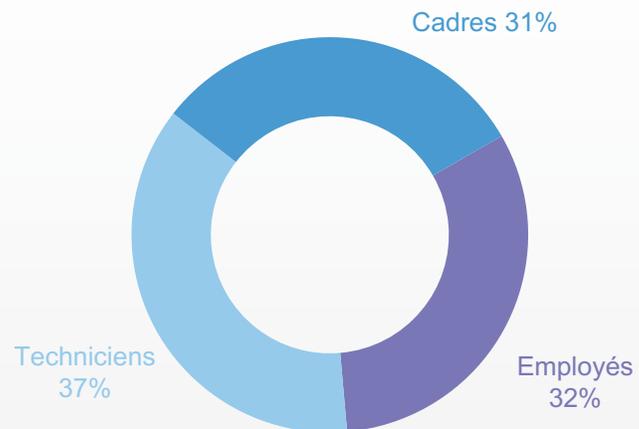
La majeure partie des salariés ayant connu un changement de classification dans l'année ont entre 30 et 39 ans : 36 % des promotions concernent cette classe d'âge.

42 % des collaborateurs ayant changé de classe ont moins de 5 ans d'ancienneté.

Près d'1/3 des changements de classe concerne les collaborateurs ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté.

Les promotions 2017

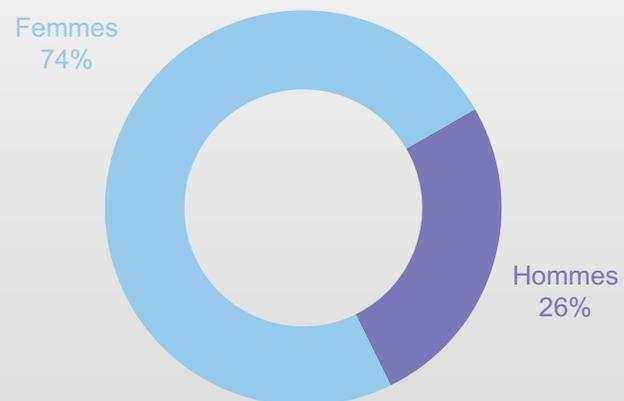
Mobilité professionnelle par catégorie



Parmi les salariés qui ont connu une **mobilité professionnelle (changement de métier)** durant l'année :

- 37 % sont techniciens,
- 31 % cadres,
- 32 % employés.

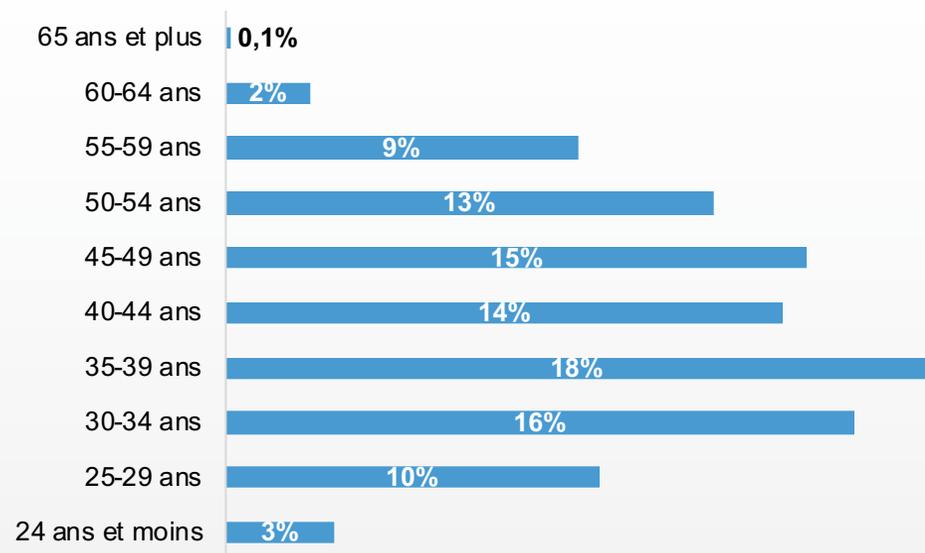
Mobilité professionnelle par genre



74 % des mobilités concernent les femmes.

Les promotions 2017

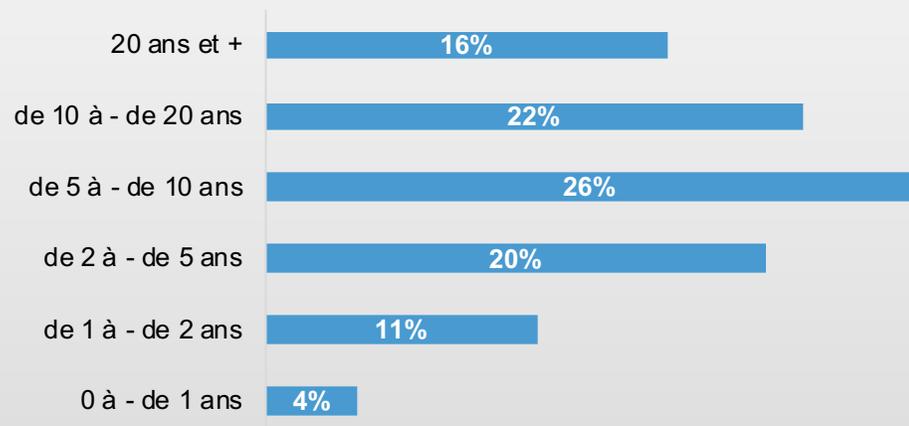
Mobilité professionnelle par âge



18 % des changements de métiers concernent les salariés de 35 à 39 ans. Cette classe d'âge est celle qui connaît la plus forte mobilité professionnelle (changement de métier).

La part des salariés de 55 ans et plus ayant connu une mobilité professionnelle durant l'année 2017 augmente de + 1,1 point.

Mobilité professionnelle par ancienneté



La mobilité professionnelle concerne davantage les salariés ayant entre 5 et 9 ans d'ancienneté. 26 % des salariés ayant changé de métier en 2017 appartiennent à cette classe d'âge.

Parmi les collaborateurs ayant changé de métiers, la part des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté (38 %) augmente de 6 points en 2017.

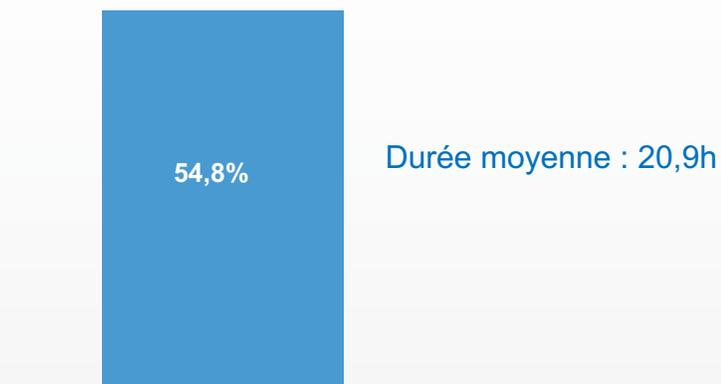


Les formations

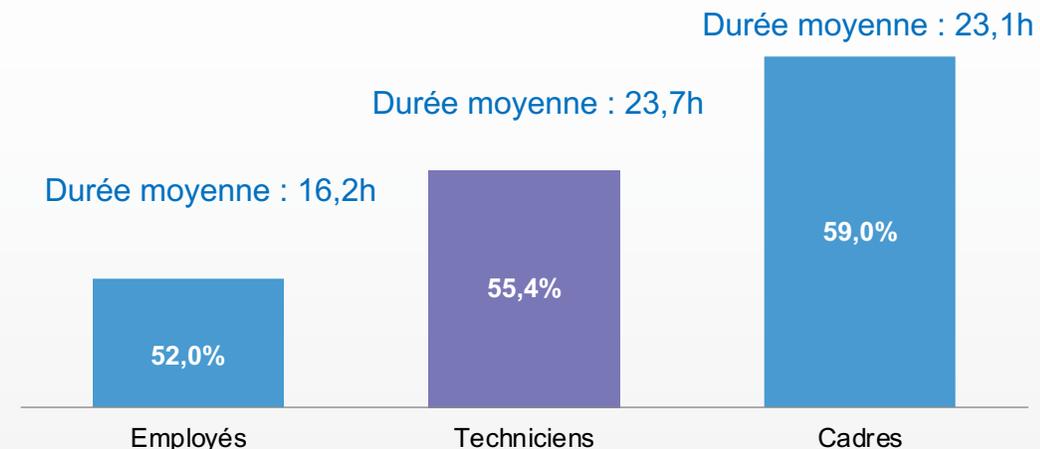
DONNÉES 2017

Les formations 2017

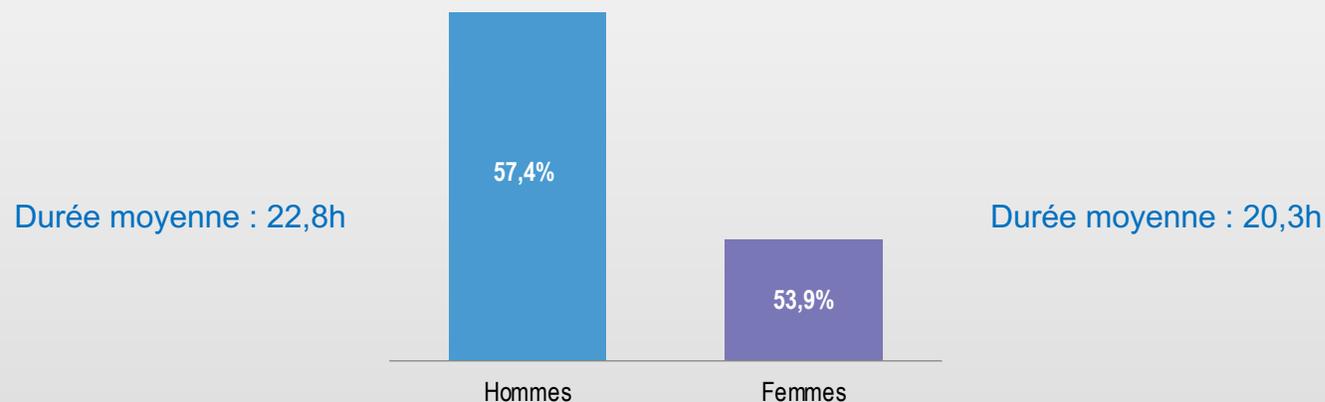
Taux d'accès



Taux d'accès par catégorie



Taux d'accès par genre



Le taux d'accès des salariés à la formation (hors contrats d'alternance) est de 54,8 % en 2017 pour une durée moyenne de 20,9h.

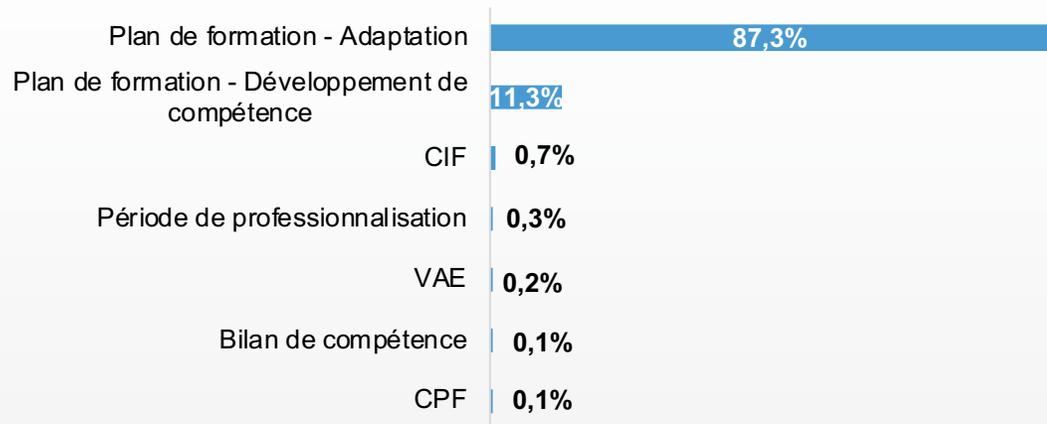
Le taux d'accès à la formation le plus élevé concerne en 2017 la catégorie « cadres » (60 % d'entre eux). L'an dernier, le taux d'accès à la formation concernait les techniciens (72 % d'entre eux).

Le taux d'accès et la durée moyenne de la formation des femmes et des hommes sont assez proches.

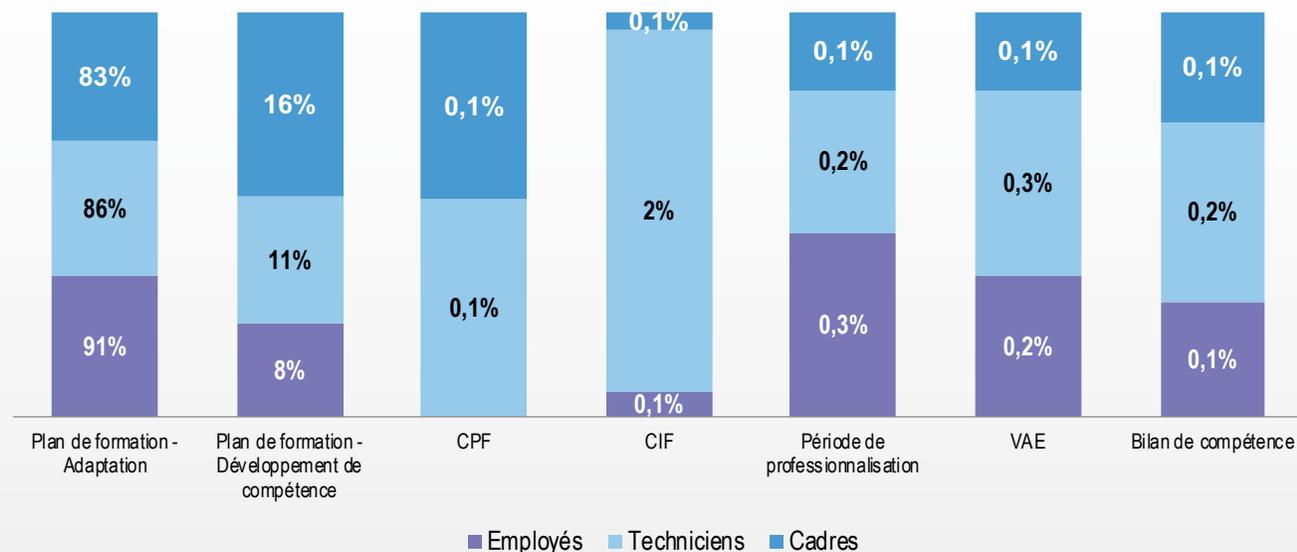
Précaution de lecture : L'information sur la formation n'est présente que **pour 88% des salariés**. Ces données sont donc à lire avec précaution.

Les formations 2017

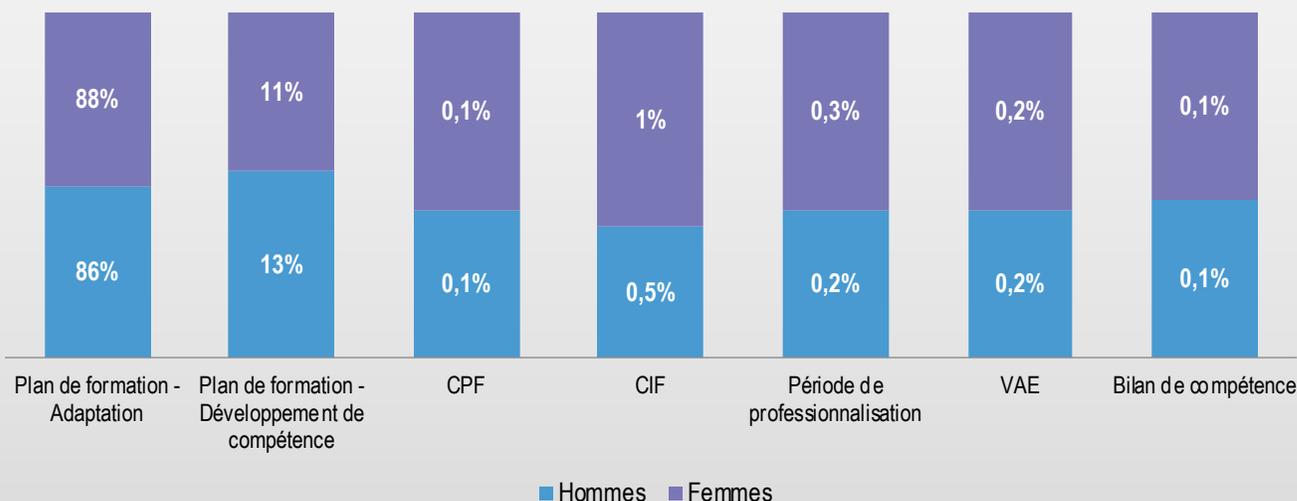
Répartition des salariés formés par type de formation



Répartition des salariés formés par type de formation et par catégorie



Taux d'accès par genre



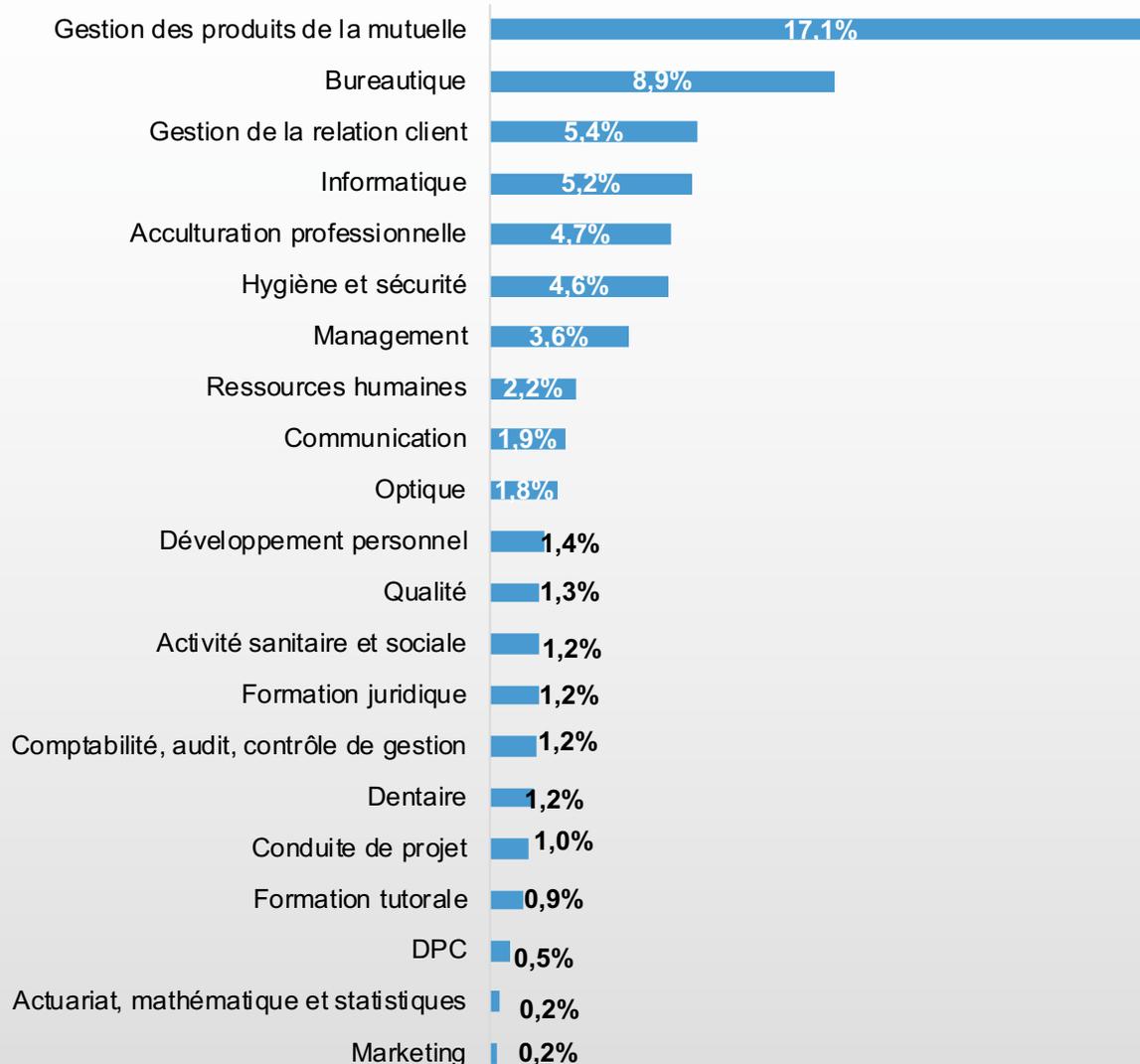
Les formations d'adaptation au poste de travail concerne la majeure partie des effectifs formés.

Sur 54,8 % des salariés formés, 87,6 % d'entre eux ont suivi une formation d'adaptation au poste de travail.

Précaution de lecture : L'information sur la formation n'est présente que pour 88 % des salariés. Ces données sont donc à lire avec précaution.

Les formations 2017

Répartition des salariés formés par domaine de formation



Les trois domaines de formation les plus suivis sont :

- la gestion des produits de la mutuelle (17,1 %),
- la bureautique (8,9 %)
- la gestion de la relation client (5,4 %).

Nous notons une augmentation de la part des formations de la bureautique (+ 3 points) et de l'acculturation professionnelle (+ 3 points) par rapport à 2016.

*Précaution de lecture : L'information sur la formation n'est présente que **pour 88 % des salariés**. Ces données sont donc à lire avec précaution.*

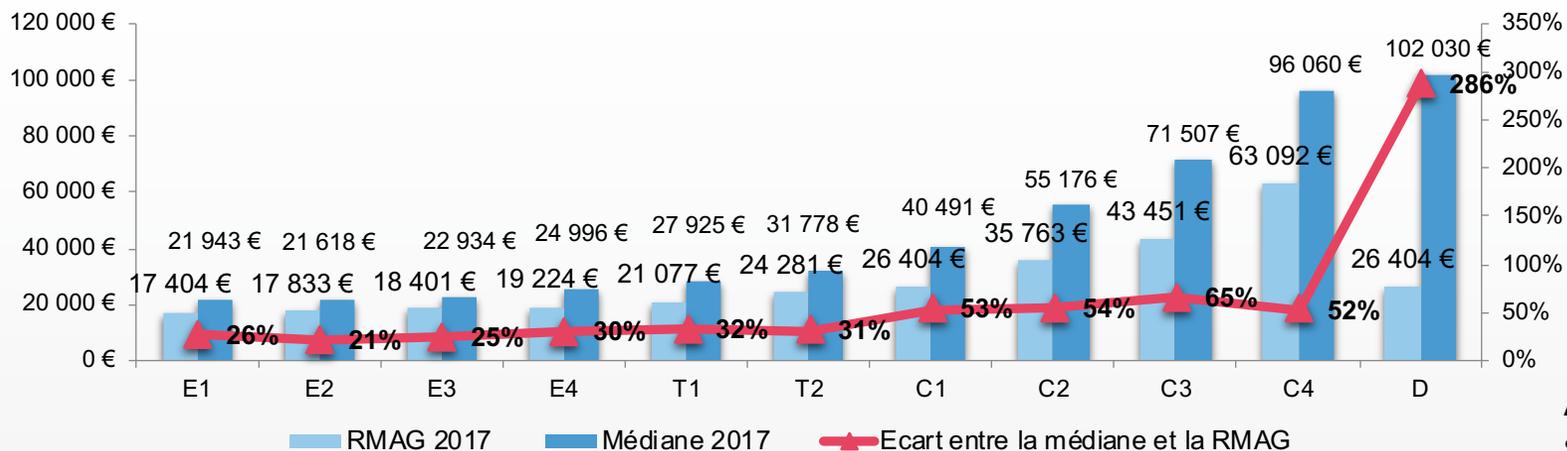


Les rémunérations

DONNÉES 2017

Les rémunérations

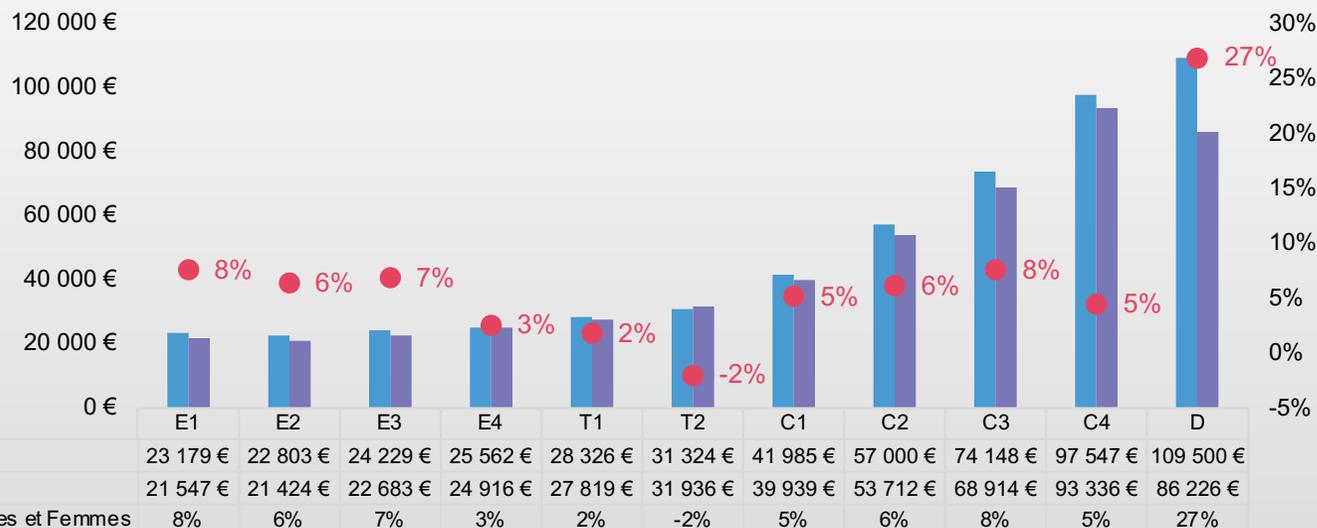
Médiane par classe



Médiane par catégorie	
Employés	24 129 €
Techniciens	29 502 €
Cadres	46 069 €
Directeurs	102 030 €

A partir de la classe T1, la médiane des salaires est supérieure de 30 % à la RMAG.

Médiane par classe et par genre

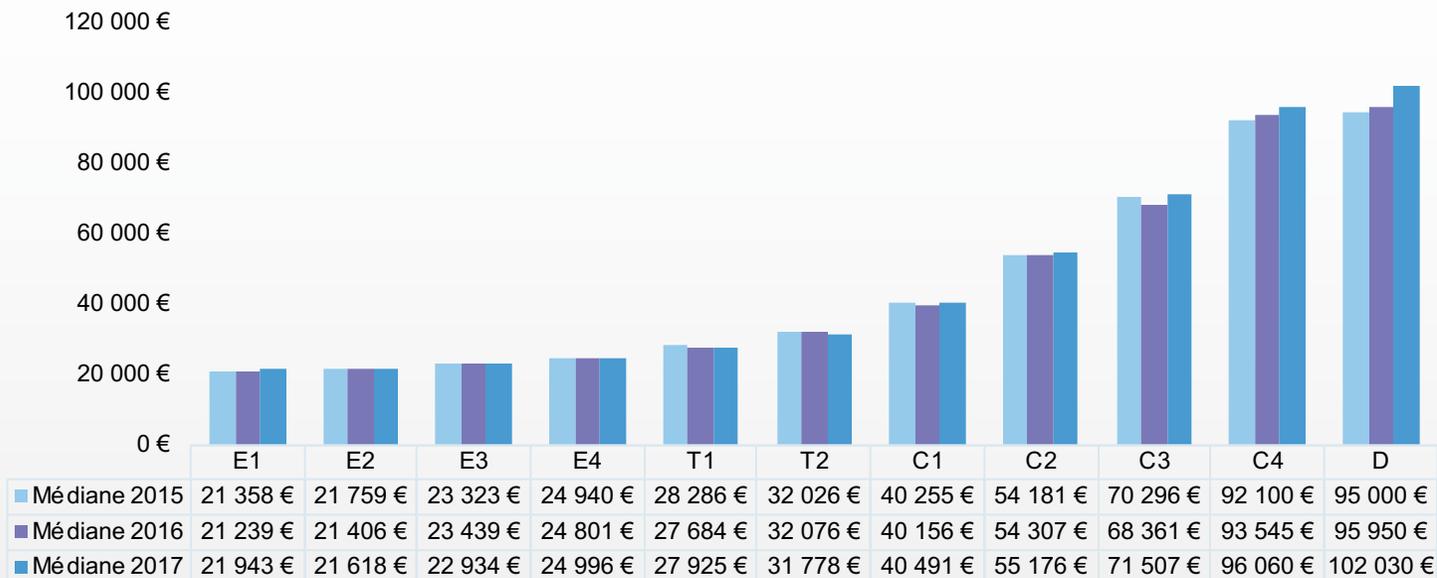


Médiane par catégorie		
	Hommes	Femmes
Employés	24 701 €	24 017 €
Techniciens	30 064 €	29 266 €
Cadres	49 975 €	43 616 €
Directeurs	109 500 €	86 226 €

Nous notons une différence des médianes entre les hommes et les femmes de E1 à E3 et de C1 à D alors que dans les classes intermédiaires, de E4 à T2, peu d'écart sont constatés.

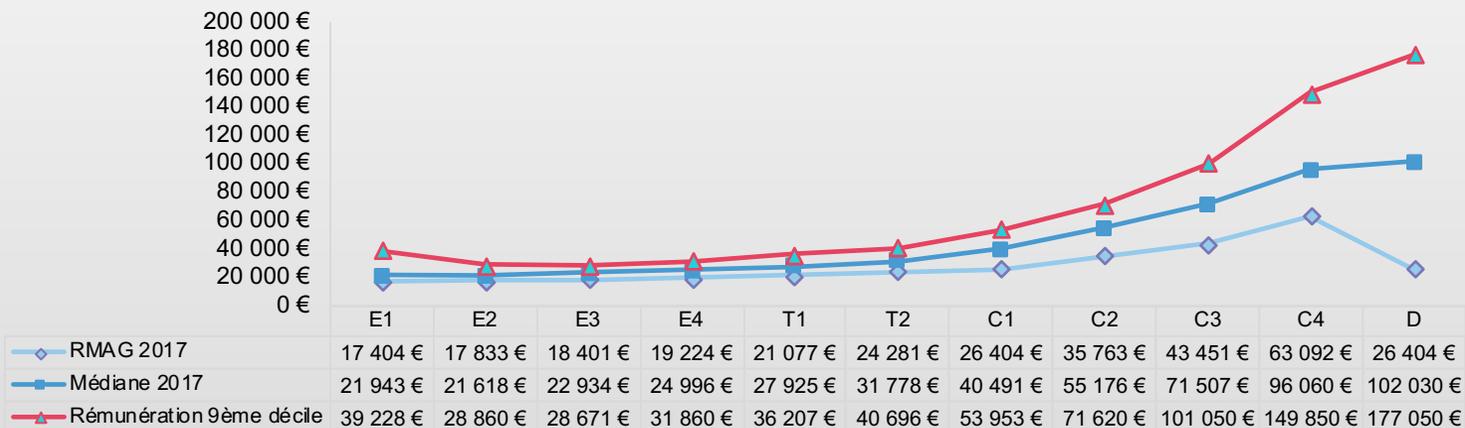
Les rémunérations

Evolution des médianes



Globalement, les médianes de chaque classe sont stables depuis 3 ans.

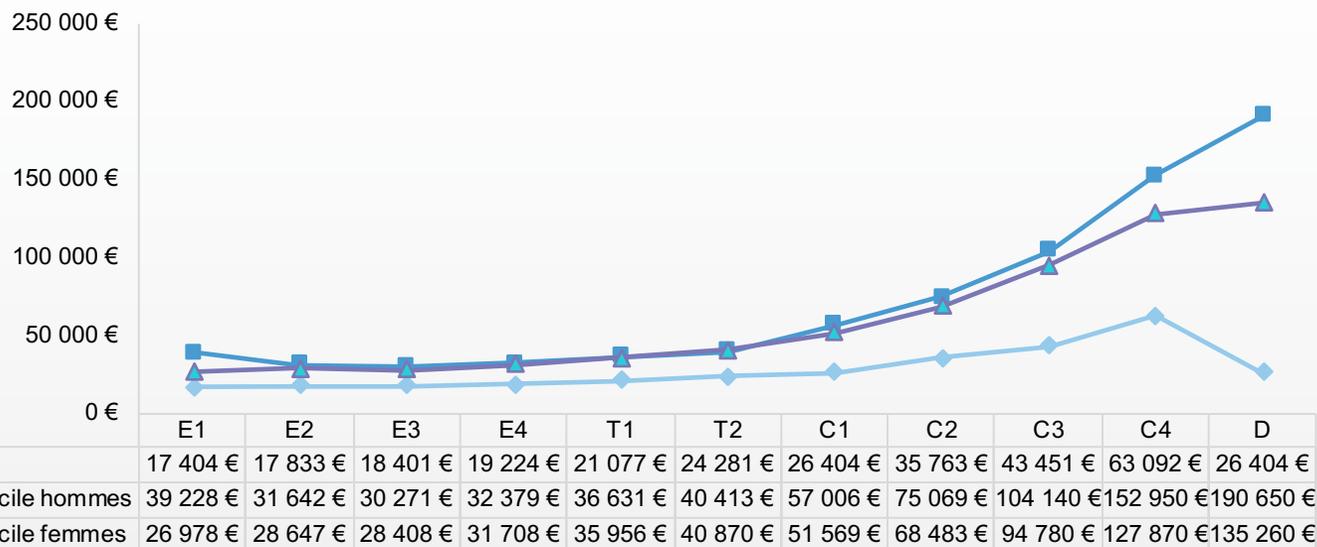
Médiane et maximum par classe



Rému. 9 ^{ème} décile par catégorie	
Employés	30 932 €
Techniciens	38 274 €
Cadres	73 473 €
Directeurs	177 050 €

Les rémunérations

Médiane et maximum par genre



Moyenne par classe et par genre



Rému. 9ème décile par catégorie et par genre

	Hommes	Femmes
Employés	32 037 €	30 725 €
Techniciens	38 909 €	38 061 €
Cadres	80 738 €	66 182 €
Directeurs	190 650 €	135 260 €

Moyenne par catégorie

Employés	25 697 €
Techniciens	30 485 €
Cadres	50 147 €
Directeurs	104 850 €

Moyenne par catégorie et par genre

	Hommes	Femmes
Employés	25 901 €	25 063 €
Techniciens	31 161 €	30 326 €
Cadres	55 151 €	47 885 €
Directeurs	120 350 €	93 898 €



Fiche d'identité des classes E1 à D

DONNÉES 2017

Les classes

E1 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	46,9 ans
Ancienneté moyenne	9,7 ans
Part des femmes	89 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	14,2 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	33,4 %
Part de temps partiel	59 %
Part de CDI	84 %
Part de travailleurs handicapés	6,9 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	21 943 €

E2 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	39,0 ans
Ancienneté moyenne	6,0 ans
Part des femmes	89 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	26,7 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	11,7 %
Part de temps partiel	28 %
Part de CDI	80 %
Part de travailleurs handicapés	4,1 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	21 618 €

Les classes

E3 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	39,1 ans
Ancienneté moyenne	6,1 ans
Part des femmes	85 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	23,2 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	11,5 %
Part de temps partiel	14 %
Part de CDI	73 %
Part de travailleurs handicapés	4,5 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	22 934 €

E4 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	42,7 ans
Ancienneté moyenne	10,9 ans
Part des femmes	88 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	12,3 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	17,8 %
Part de temps partiel	21 %
Part de CDI	91 %
Part de travailleurs handicapés	4,8 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	24 996 €

Les classes

T1 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	41,7 ans
Ancienneté moyenne	10,6 ans
Part des femmes	80 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	14,5 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	15,7 %
Part de temps partiel	12 %
Part de CDI	92 %
Part de travailleurs handicapés	3,0 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	27 925 €

T2 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	41,6 ans
Ancienneté moyenne	10,6 ans
Part des femmes	72 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	13,9 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	13,8 %
Part de temps partiel	11 %
Part de CDI	97 %
Part de travailleurs handicapés	2,2 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	31 778 €

Les classes

C1 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	42,9 ans
Ancienneté moyenne	10,3 ans
Part des femmes	62 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	8,2 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	14,7 %
Part de temps partiel	9 %
Part de CDI	98 %
Part de travailleurs handicapés	1,3 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	40 491 €

C2 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	45,4 ans
Ancienneté moyenne	10,7 ans
Part des femmes	52 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	2,4 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	18,3 %
Part de temps partiel	7 %
Part de CDI	99 %
Part de travailleurs handicapés	1,4 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	55 176 €

Les classes

C3 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	48,0 ans
Ancienneté moyenne	10,2 ans
Part des femmes	46 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	0,7 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	24,2 %
Part de temps partiel	5 %
Part de CDI	99 %
Part de travailleurs handicapés	2,1 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	71 507 €

C4 (Données au 31/12/17)	
Age moyen	49,9 ans
Ancienneté moyenne	8,9 ans
Part des femmes	41 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	0,4 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	23,6%
Part de temps partiel	8 %
Part de CDI	99 %
Part de travailleurs handicapés	1,6 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	96 060 €

Les classes

D (Données au 31/12/16)	
Age moyen	51,3 ans
Ancienneté moyenne	10,7 ans
Part des femmes	33 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	0,0 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	35,6 %
Part de temps partiel	8 %
Part de CDI	98 %
Part de travailleurs handicapés	0,0 %
Rémunération médiane annuelle <small>(salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)</small>	102 030 €

Remerciements aux mutuelles

ADREA MUTUELLE	MGAS	MUTUELLE CIOTAT NORD MEDITERRANEE	OMPN ASSISTANCE
APREVA MUTUELLE	MGEFI	MUTUELLE CNM	RADIANCE GROUPE HUMANIS
AROCMUT	MGEN	MUTUELLE COMPLEMENTAIRE DE LA VILLE DE PARIS	REFUGE MUTUALISTE AVEYRONNAIS
AUBEANE MUTUELLE DE France	MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE	MUTUELLE CPAMIF	SMIE MUTUELLE
CAISSE NAT GENDARME-MUTUELLE GENDARMERIE	MGEN CENTRES DE SANTE	MUTUELLE D'ACTION SOCIALE 04-05	SO'LYON MUTUELLE
CARAC	MGEN Technologies	MUTUELLE D'IVRY LA FRATERNELLE	SOLIMUT MUTUELLE CENTRE OCEAN
CCMO Mutuelle	MGEN UNION	MUTUELLE DE FRANCE ALPES DU SUD	SOLIMUT MUTUELLE DE France
CDM Paris 13	MGPS	MUTUELLE DE FRANCE DES HOSPITALIERS	SOMUCO
CENTRE DE GESTION MUTUALISTE PARTAGE	MILTIS	MUTUELLE DE L ARMEE DE L AIR	SYNERGIE MUTUELLES
ENTRAIN-SSAM	MNPEM	MUTUELLE DE L'OISE DES AGENTS TERRITORIAUX	SYSTEMES INFORMATION HARMONIE MUTUELLES SIHM
EOVI MCD MUTUELLE	MPOSS	MUTUELLE DE LA MEDITERRANEE	UGOSMUT
FEDERATION DES MUTUELLES DE France	MUTAERO	MUTUELLE DE LA POLICE NATIONALE	UMT-MUTUALITE TERRES D'OC
FEDERATION NATIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE	MUTAMI	MUTUELLE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPEENNES	UNEO
FSP MGEN	MUTEST	MUTUELLE DES PAYS DE VAUCLUSE	UNION DE GESTION DES REALISATIONS MUTUALISTES
GARANCE	MUTEX UNION	MUTUELLE DES SERVICES PUBLICS	UNION DE GESTION DES REALISATIONS MUTUALISTES DRÔME ARDECHE
GIE GROUPE ACMIL	MUTUALITE 64	MUTUELLE DU PAYS MARTEGAL	UNION DES MUTEULLES DE DUNKERQUE
GIE-SIROCO	MUTUALITE DENTAIRE DE L'EST	MUTUELLE ENTRAIN	UNION MUTUALISTE RETRAITE
GRAND CONSEIL DE LA MUTUALITE	MUTUALITE FONCTION PUBLIQUE SERVICES	MUTUELLE ENTRENOUS	UNION MUTUALITE FRANCAISE AUDE SSAM
GROUPE AESIO	MUTUALITE FRANCAISE AISNE	MUTUELLE EUROPE	UNION REGIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE DE CORSE
GROUPE HOSPITALIER DE LA MUTUALITE FRANCAISE	MUTUALITE FRANCAISE ALLIER SSAM	MUTUELLE FAMILIALE DE LA CORSE	UNION REGIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE HAUTS DE France
HARMONIE MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE ALSACE	MUTUELLE GENERALE DES CHEMINOTS	UNION THIernoISE DES MUTUELLES
HARMONIE MUTUELLES	MUTUALITE FRANCAISE CENTRE	MUTUELLE GENERALE DES ŒUVRES SOCIALES	VIASANTE Mutuelle
INTERIALE MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE CENTRE ATLANTIQUE	MUTUELLE GROUPE LA DEPECHE DU MIDI	VISAUDIO CENTRALE
JUST EN FAMILLE	MUTUALITE FRANCAISE CENTRE-VAL DE LOIRE	MUTUELLE INTEGRANCE	VISAUDIO FAC
KALIVIA	MUTUALITE FRANCAISE COMTOISE SSAM	MUTUELLE INTERPROFESSIONNELLE DE PREVOYANCE "M.I.P"	VISAUDIO MOYENS
L'ESPACE MUTUEL	MUTUALITE FRANCAISE DE LOT-ET-GARONNE	MUTUELLE JUST	VISAUDIO sas
LA FRANCE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE DE LOT-ET-GARONNE	MUTUELLE LA FRANCE MARITIME	VYV CARE
LA MUTUELLE DES ETUDIANTS	MUTUALITE FRANCAISE FINISTERE MORBIHAN	MUTUELLE LA FRATERNELLE	VYV CARE IT
LA MUTUELLE FAMILIALE	MUTUALITE FRANCAISE GRAND EST	MUTUELLE LMP	
LA MUTUELLE GENERALE	MUTUALITE FRANCAISE HAUTE SAONE	MUTUELLE MAE	
LA MUTUELLE INTERIALE ENTREPRISES ET EXPATRIES	MUTUALITE FRANCAISE ILLE ET VILAINE	MUTUELLE NATIONALE MILITAIRE	
LA PREVOYANCE ARTISANALE COMMERCIALE ET SALARIALE	MUTUALITE FRANCAISE JURA	MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE	
LA SOLIDARITE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE LANDES	MUTUELLE OYONNAXIENNE	
M COMME MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE LIMOUSINE	MUTUELLE SANTE DE L UNC	
M.B.A Mutuelle	MUTUALITE FRANCAISE LOIRE-HAUTE LOIRE SSAM	MUTUELLE SERAMM	
MAISON DE PARENTS EN BOURGOGNE	MUTUALITE FRANCAISE NORD PAS DE CALAIS SSAM	MUTUELLES DE France DU VAR	
MASFIP	MUTUALITE FRANCAISE NORMANDIE SSAM	MUTUELLES DE France RESEAU SANTE	
MFBSSAM	MUTUALITE FRANCAISE PACA SSAM	MUTUELLES DU PAYS HAUT	
MG SERVICES	MUTUALITE FRANCAISE PAYS DE LA LOIRE	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE II	
MG UNION	MUTUALITE FRANCAISE RHONE SSAM	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE III	
	MUTUALITE SANTE SERVICES		



**Pour plus de
renseignements,
nous restons à
votre disposition :**

Amandine Leviel
Responsable de l'OEMM
Tél. : 01 53 64 53 45
a.leviel@anem-mutualite.fr

Pédro Gameiro
Administration ANEM
Tél. : 01 53 64 53 41
p.gameiro@anem-mutualite.fr