



## **Dossier 2024**

### **Analyse égalité professionnelle 2023 (Etude CFDT des Centraux parisiens)**

## TABLE DES MATIERES

I.	Les centraux parisiens et la répartition des effectifs.....	6
A.	Evolution globale des effectifs 2020-2023 .....	6
1.	Evolution TMB/cadres .....	6
2.	Evolution genrée .....	7
3.	Focus sur les TMBs .....	7
a)	Evolution des embauches .....	8
a)	Evolution des départs.....	9
4.	Focus sur les cadres.....	11
a)	Evolution des embauches .....	12
a)	Evolution des départs.....	13
5.	En conclusion .....	15
B.	Situation des effectifs en 2023 .....	15
1.	Répartition Hommes/Femmes par catégorie.....	15
2.	Focus sur les TMBs .....	16
a)	Structure des contrats.....	16
b)	Répartition genrée des typologies de contrats .....	16
3.	Focus sur les cadres .....	16
a)	Structure des contrats.....	16
b)	Répartition genrée des typologies de contrats .....	17
C.	Représentation des femmes dans les différentes classes .....	17
1.	Répartition par classification.....	17
2.	Promotions le match !.....	18
3.	Ancienneté moyenne .....	20
4.	En conclusion .....	20
5.	Répartition par classe d'âge .....	21
a)	Focus sur les TMB.....	21
b)	Focus sur les cadres.....	22
c)	Effectifs globalisés .....	23
II.	Durée et organisation du travail.....	23
A.	Recours au temps partiel .....	23
B.	Recours aux congés spéciaux .....	24
1.	Congés paternités .....	25
III.	Rémunérations .....	26
A.	Rémunérations de base.....	26
B.	Part des primes dans la rémunération annuelle .....	27
1.	Focus sur les TMB.....	27
2.	Focus sur les cadres.....	27
C.	Rémunérations de base moyenne mensuelle par métier repère .....	28
D.	Evolution des salaires .....	29
E.	Zoom sur les métiers repères.....	31
1.	En préambule.....	31
2.	Représentativité des métiers .....	31
a)	Structure des effectifs : classification tous métiers confondus.....	33
a)	Structure des effectifs : répartition hommes/femmes par métier.....	34
a)	Structure des effectifs : répartition des TMB par genres et par métiers repères .....	35

b)	Structure des effectifs : répartition des Cadres par genres et par métiers repères.....	36
3.	Métiers de la comptabilité / finance .....	37
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	37
b)	Structure des effectifs .....	37
c)	Rémunérations .....	39
a)	Ecarts de rémunérations .....	39
4.	Métiers de la Data .....	41
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	41
b)	Structure des effectifs .....	41
c)	Rémunérations .....	43
d)	Ecarts de rémunérations .....	43
5.	Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale.....	45
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	45
b)	Structure des effectifs .....	45
c)	Rémunérations .....	47
d)	Ecarts de rémunérations .....	47
6.	Métiers de l'informatique .....	49
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	49
b)	Structure des effectifs .....	49
c)	Rémunérations .....	51
d)	Ecarts de rémunérations .....	51
7.	Métiers de l'organisation / qualité / RSE / achat.....	53
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	53
b)	Structure des effectifs .....	53
c)	Rémunérations .....	55
d)	Ecarts de rémunérations .....	55
8.	Métiers des activités de marché .....	57
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	57
b)	Structure des effectifs .....	57
c)	Rémunérations .....	59
d)	Ecarts de rémunérations .....	59
9.	Métiers des ressources humaines.....	61
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	61
b)	Structure des effectifs .....	61
c)	Rémunérations .....	63
d)	Ecarts de rémunérations .....	63
10.	Métiers des services généraux / immobilier .....	65
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	65
b)	Structure des effectifs .....	65
c)	Rémunérations .....	67
d)	Ecarts de rémunérations .....	67
11.	Métiers du client entreprise.....	69
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	69
b)	Structure des effectifs .....	69
c)	Rémunérations .....	71
d)	Ecarts de rémunérations .....	71
12.	Métiers du client particulier.....	73
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	73

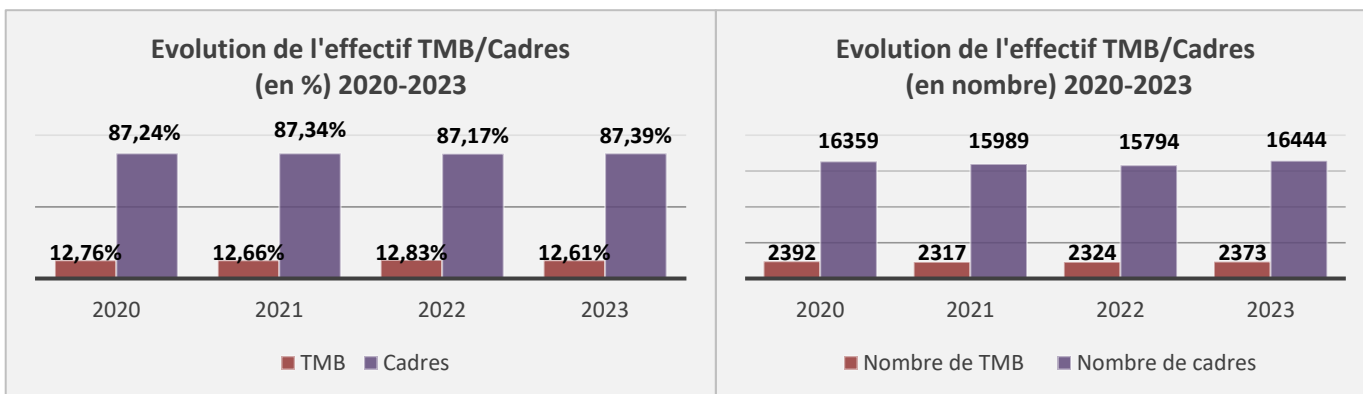
b)	Structure des effectifs .....	73
c)	Rémunérations .....	75
d)	Ecarts de rémunérations .....	75
13.	Métiers du client professionnel .....	78
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	78
b)	Structure des effectifs .....	78
c)	Rémunérations .....	80
d)	Ecarts de rémunérations .....	80
14.	Métiers du conseil en opérations et produits financiers .....	82
a)	Représentativité du métier dans les centraux .....	82
b)	Structure des effectifs .....	82
c)	Rémunérations .....	84
d)	Ecarts de rémunérations .....	84
15.	Métiers du conseil en patrimoine / banque privée.....	86
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	86
b)	Structure des effectifs .....	86
c)	Rémunérations .....	88
d)	Ecarts de rémunérations .....	88
16.	Métiers du contrôle / conformité .....	90
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	90
b)	Structure des effectifs .....	90
c)	Rémunérations .....	92
d)	Ecarts de rémunérations .....	92
17.	Métiers du juridique / fiscalité.....	94
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	94
b)	Structure des effectifs .....	94
c)	Rémunérations .....	96
d)	Ecarts de rémunérations .....	96
18.	Métiers du marketing / communication .....	98
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	98
b)	Structure des effectifs .....	98
c)	Rémunérations .....	100
d)	Ecarts de rémunérations .....	100
19.	Métiers du projet / accompagnement du changement.....	102
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	102
b)	Structure des effectifs .....	102
c)	Rémunérations .....	104
d)	Ecarts de rémunérations .....	104
20.	Métiers du risque .....	106
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	106
b)	Structure des effectifs .....	106
c)	Rémunérations .....	108
d)	Ecarts de rémunérations .....	108
21.	Métiers du traitement bancaire .....	110
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	110
b)	Structure des effectifs .....	110
c)	Rémunérations .....	112
d)	Ecarts de rémunérations .....	112

22.	Métiers d'appui aux forces de vente .....	114
a)	Représentativité du métier parmi les métiers repères .....	114
b)	Structure des effectifs .....	114
c)	Rémunérations .....	116
d)	Ecarts de rémunérations .....	116
F.	En conclusion .....	118

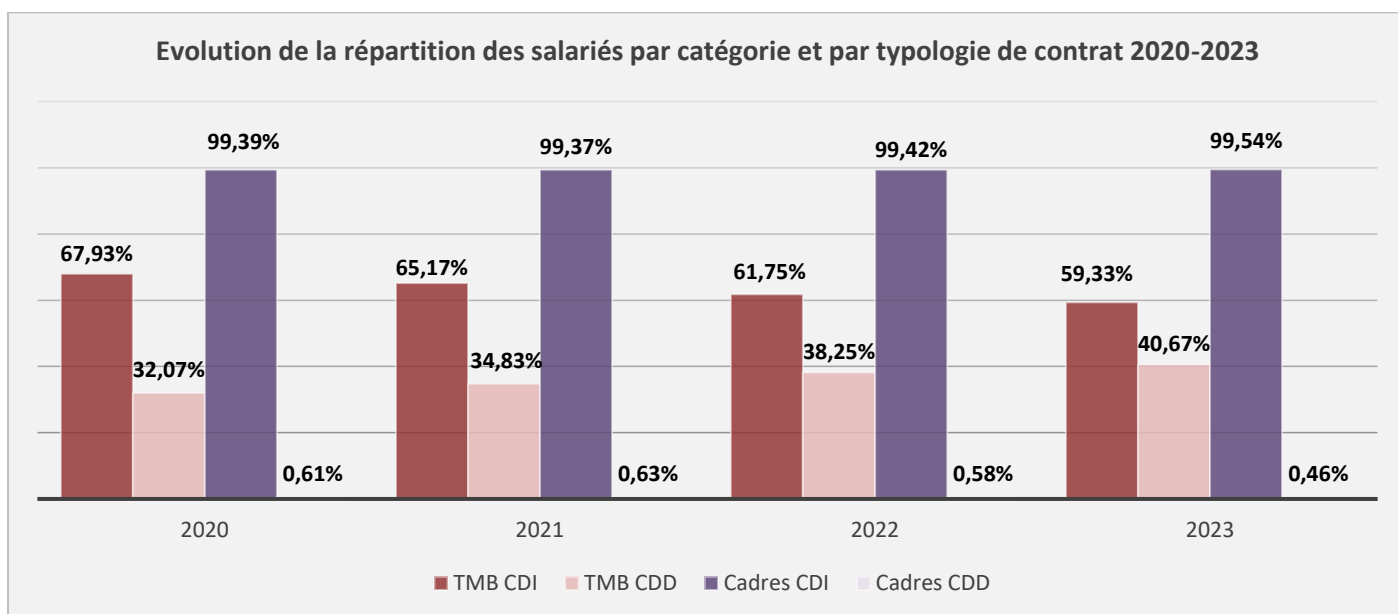
# I. Les centraux parisiens et la répartition des effectifs

## A. Evolution globale des effectifs 2020-2023

### 1. Evolution TMB/cadres



On notera que la répartition TMB/Cadres restent globalement constante, cependant pour les TMBs, il faudra zoomer sur les catégories de contrat pour voir la réelle évolution en 4 ans.

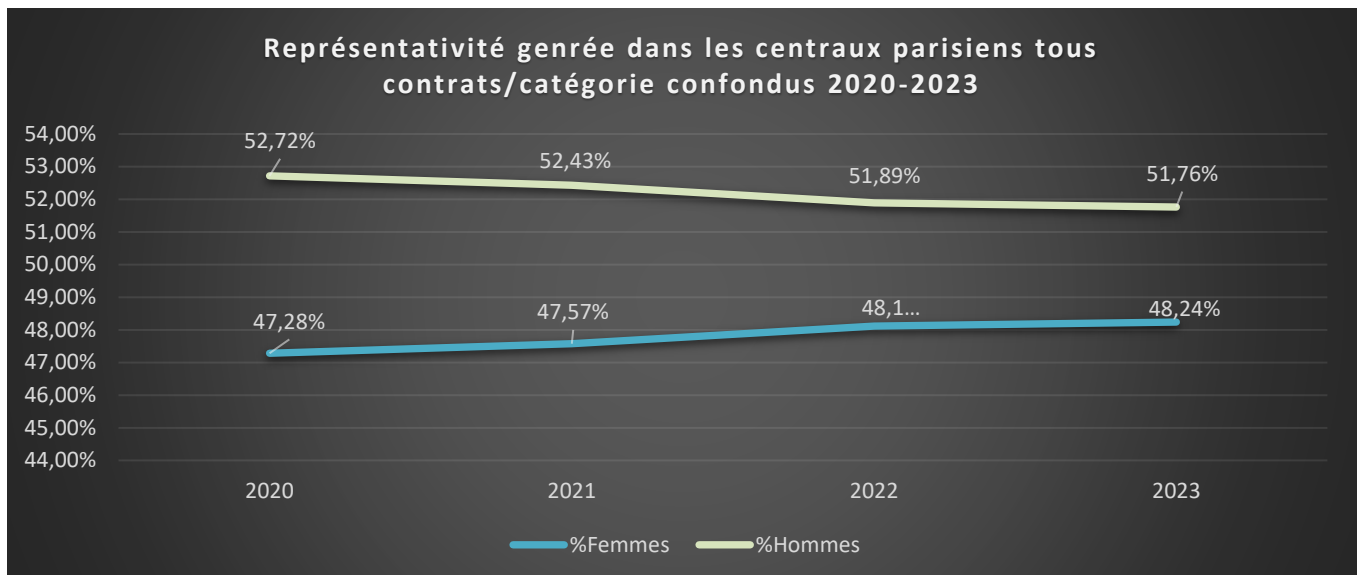


De manière globale, chez les cadres la structure des contrats ne varie pas, tandis que chez les **TMBs**, la structure des contrats évoluent par un **recours grandissant au CDD**, la proportion de TMB versus Cadres restant constante (**de 32% en 2020 à 40,7% en 2023**).

**La fusion avec CDN**, sera donc **transparente** en terme d'effectifs globaux des centraux, avec un niveau quasi équivalent de 2020. Cela implique donc des **départs massifs de l'entreprise réalisés**.

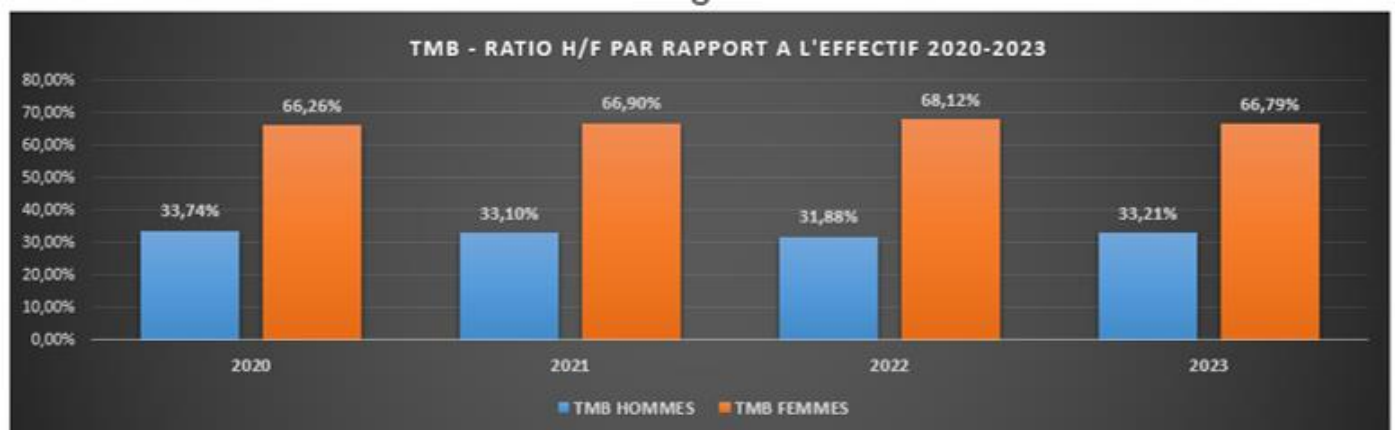
Du reste, sur la part des CDD pour alternance, on peut réaliser que le nombre de TMBs réels diminue mais artificiellement gonflé par les alternances. En effet les alternances couvrent des diplômés allant de BAC+2 à BAC+5, cela impliquant que les recrutements à termes en CDI ne seront pas pour les TMB et que les alternances ne sont pas réparties dans les métiers occupés par les TMBs. Dans cette catégorie on a en réalité une baisse conséquente de **8 points de CDI depuis 2020**.

## 2. Evolution genrée



De manière globale, on constate une augmentation d'1 point sur l'effectif des centraux de la population féminine

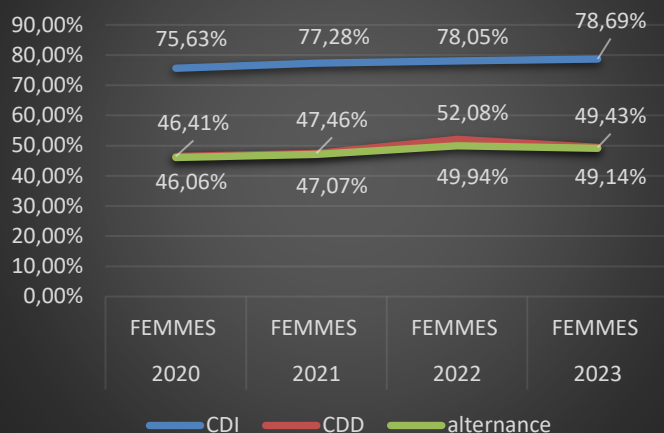
## 3. Focus sur les TMBs



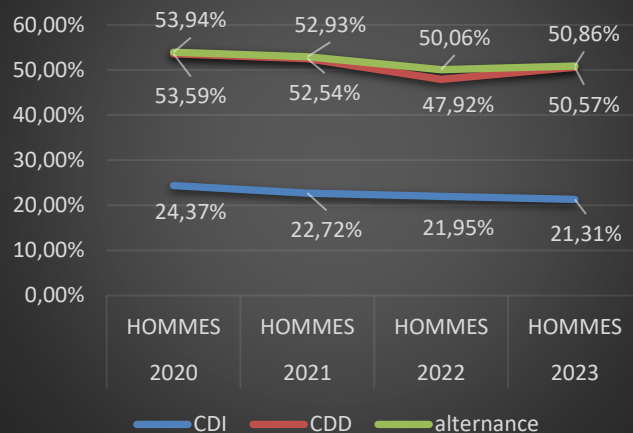
Lorsque l'on regarde l'évolution des TMBs par genre depuis 2020, on serait amené à conclure qu'il y'a peu de changements, voire que la représentation des femmes entre 2022 et 2023 diminue, en restant équivalente au niveau observé de 2020. A minima pas de changements implique **que la situation de la femme non cadre à la SG ne s'améliore pas.**

**Cependant, il faut réaliser un exercice complémentaire pour voir quelles sont les lignes qui bougent ou pas.**

### TMB : évolution de la présence féminine par type de contrat 2020-2023



### TMB : évolution de la présence masculine par type de contrat 2020-2023



Il est important de regarder la structure des contrats chez les TMBs par genre

Ainsi nous noterons une évolution marquante :

➔ **75,6% de femmes en CDI** en 2020, nous passons à **78,7% de femmes en CDI** soit **+ 3 points**,

↔ **augmentant la représentativité des femmes chez les non cadres**

➔ Le recours au CDD, du reste **augmente pour les femmes** pour s'approcher de l'équilibre

**(de 46,4% pour atteindre 49,4% ➔ + 3 points)**. Comment expliquer ce déséquilibre genré chez les TMBs, alors même que l'alternance semble être équilibrée ?

Il faudrait pouvoir avoir des données complémentaires :

- la structure genrée des âges/diplômes préparés des alternants,
- la structure genrée des âges/diplômes des CDI
- le profil genré d'entrée en CDI des âges/niveau de diplôme et type de diplôme) dans cette catégorie.

Doit on comprendre que les hommes rentrent majoritairement en classe Cadre (voir les diplômes d'entrée) ?

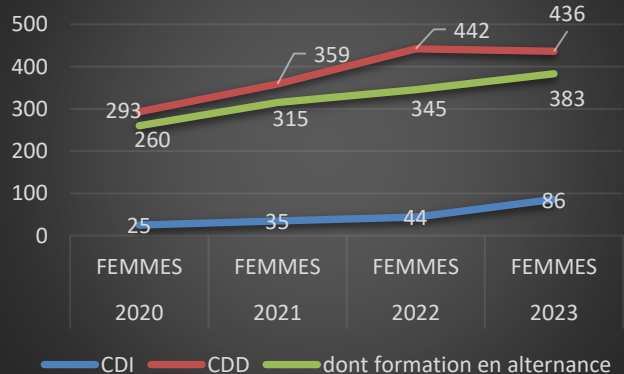
Doit on comprendre que le niveau d'études est plus bas chez les femmes expliquant la classification non cadres ?

Combien de temps restent les hommes en catégorie TMB versus les femmes par classe ?

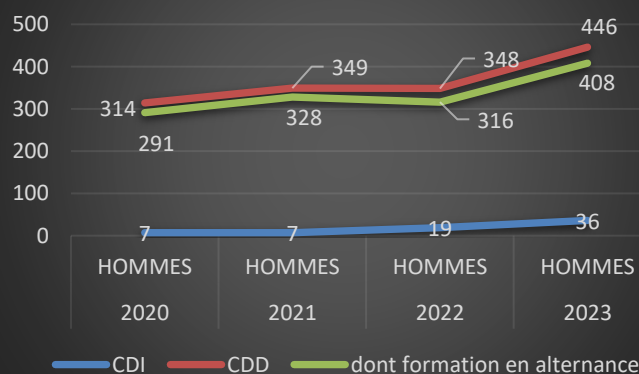
#### a) Evolution des embauches

TMB	2020				2021				2022				2023				TOTAL			
	HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES	
CDI	7	7	19	36	25	35	44	86	32	42	63	122	32	42	63	122	32	42	63	122
CDD	314	349	348	446	293	359	442	436	607	708	790	882	607	708	790	882	607	708	790	882
dont format	291	328	316	408	260	315	345	383	551	643	661	791	551	643	661	791	551	643	661	791
Total	321	356	367	482	318	394	486	522	639	750	853	1004	639	750	853	1004	639	750	853	1004

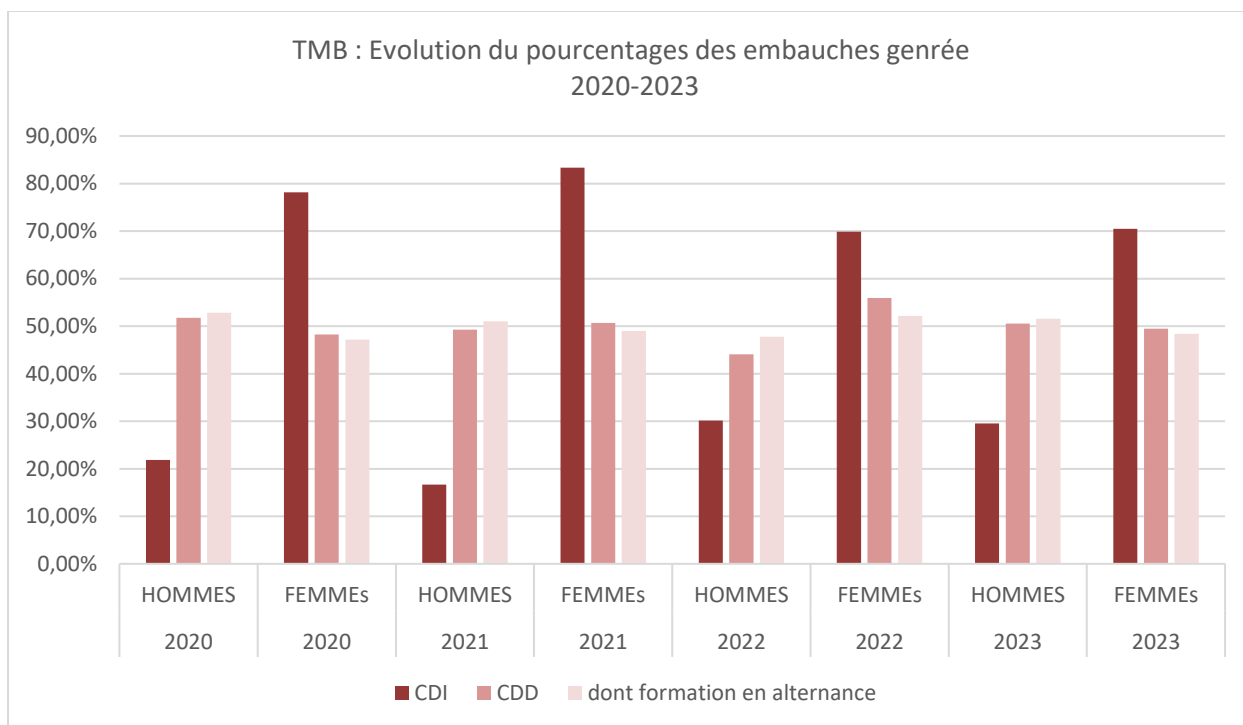
### TMB : évolution des embauches féminines



### TMB : évolution des embauches masculines



TMB	2020		2021		2022		2023	
	HOMMES	FEMMEs	HOMMES	FEMMEs	HOMMES	FEMMEs	HOMMES	FEMMEs
CDI	21,88%	78,13%	16,67%	83,33%	30,16%	69,84%	29,51%	70,49%
CDD	51,73%	48,27%	49,29%	50,71%	44,05%	55,95%	50,57%	49,43%
dont formation en alternance	52,81%	47,19%	51,01%	48,99%	47,81%	52,19%	51,58%	48,42%
Total	50,23%	49,77%	47,47%	52,53%	43,02%	56,98%	48,01%	51,99%

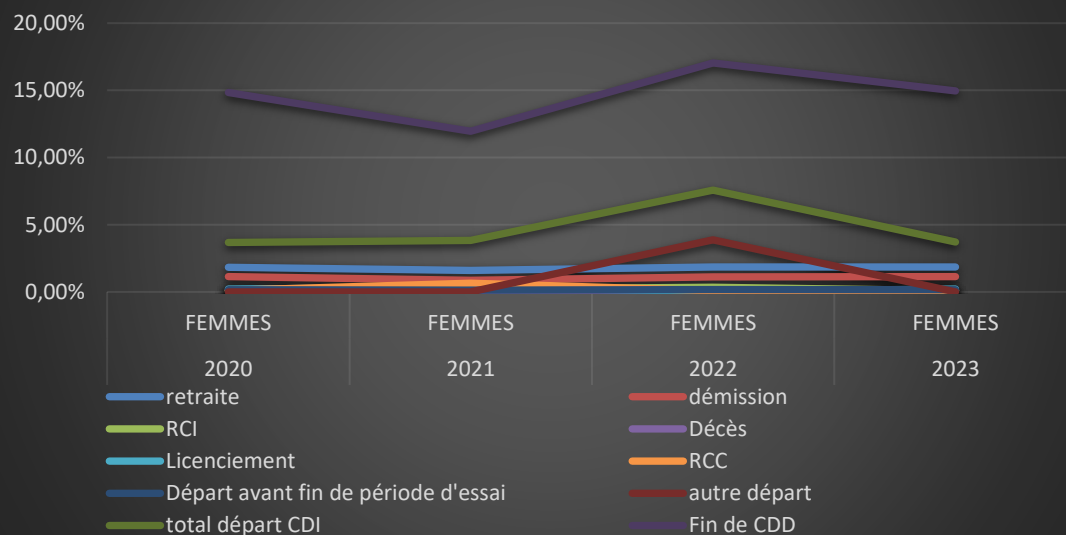


En 2023, on constate une flambée d'embauche en CDI, hors il s'agit de l'intégration dans les effectifs de CDN, ce qui peut expliquer la proportion augmentée de femmes TMBs en 2023 en CDI. Cependant la tendance était déjà engagée depuis 2021. L'intégration de CDN n'est donc pas le seul facteur aggravant le déséquilibre hommes/femmes chez les TMBs. On constate que le recrutement chez les TMBs en CDI est majoritairement des femmes (70% en 2023)

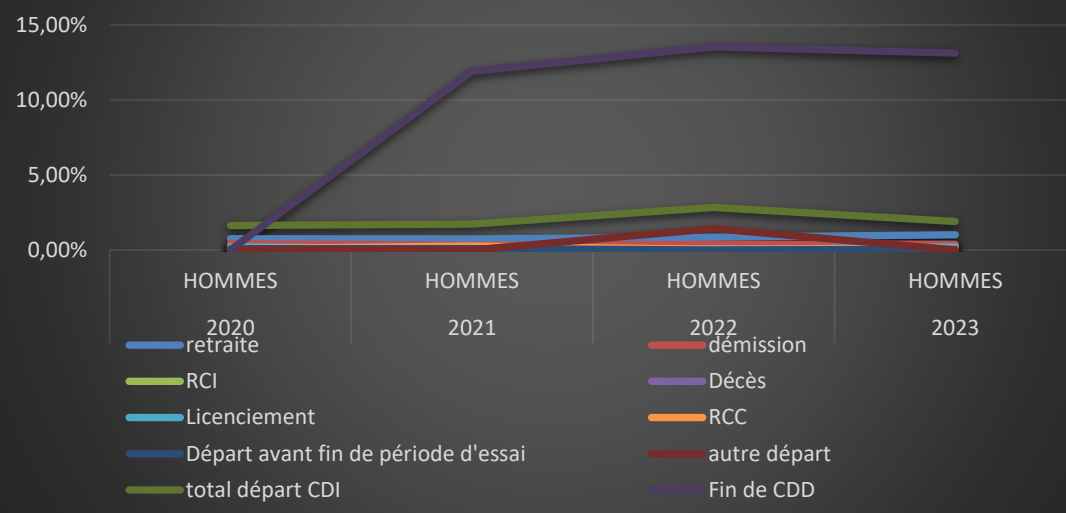
#### a) Evolution des départs

TMB	2020			2021			2022			2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
retraite	18	44	62	17	37	54	20	43	63	24	44	68
démission	10	27	37	7	20	27	9	26	35	9	27	36
RCI	0	2	2	2	5	7	2	8	10	1	2	3
Décès	2	3	5	5	1	6	1	2	3	3	3	6
Licenciement	5	5	10	1	8	9	0	1	1	5	5	10
RCC	2	3	5	6	15	21	1	2	3	2	3	5
Départ avant fin de période d'essai	2	4	6	2	3	5	0	4	4	1	4	5
autre départ	0	0	0	0	0	0	33	90	123	0	0	0
total départ CDI	39	88	127	40	89	129	66	176	242	45	88	133
Fin de CDD	0	355	355	276	277	553	315	396	711	312	355	667
Total	39	443	482	316	366	682	381	572	953	357	443	800

### TMB : évolution de la proportion des départs féminins chez les TMBs

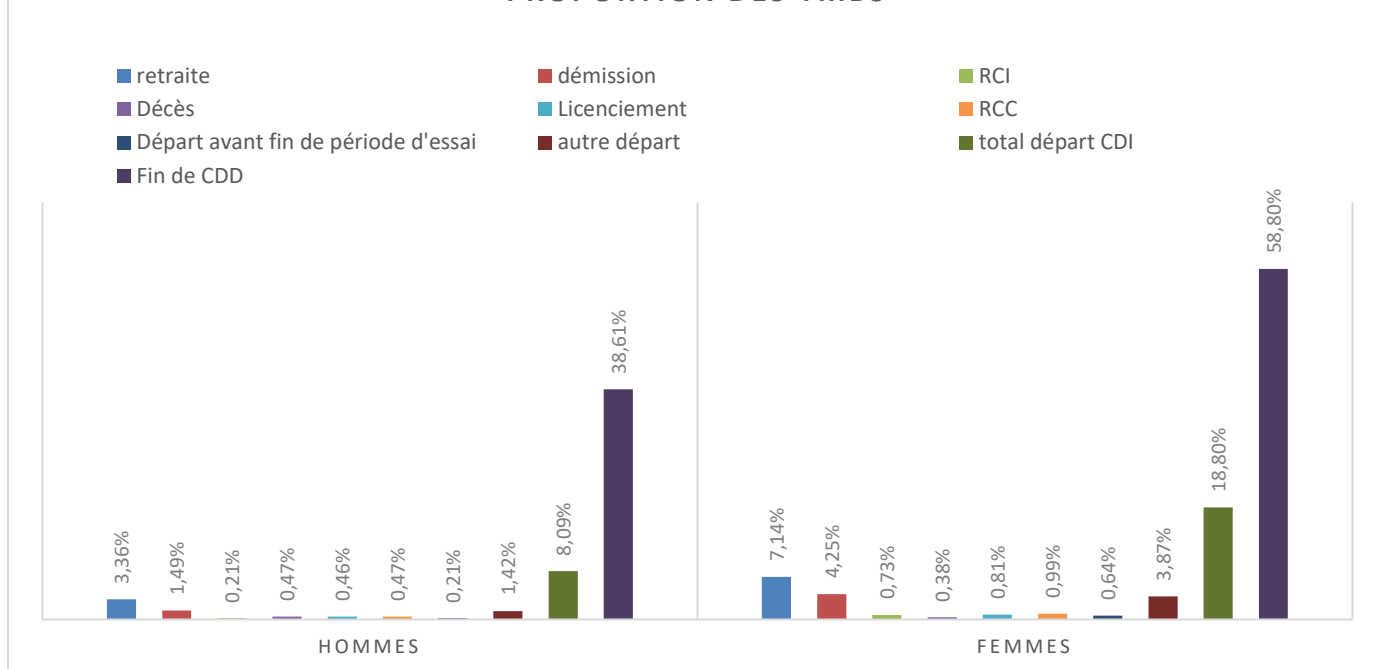


### TMBs : évolution de la proportion des départs masculins chez les TMBS



On notera une proportion majoritaire sur les fins de CDDs, qui coïncident dans les chiffres trimestriels aux fins d'alternance. Les femmes sont celles qui partent le plus dans cette catégorie de personnel.

## TMB : EVOLUTION DES DÉPARTS CUMULÉS 2020-2023 EN PROPORTION DES TMBS



Les démissions représentent en 2023 un peu plus de 1% chez les Femmes versus 0,4% chez les hommes.

Les recours au RCC (plan vision 2025, ou RCI restent très à la marge :

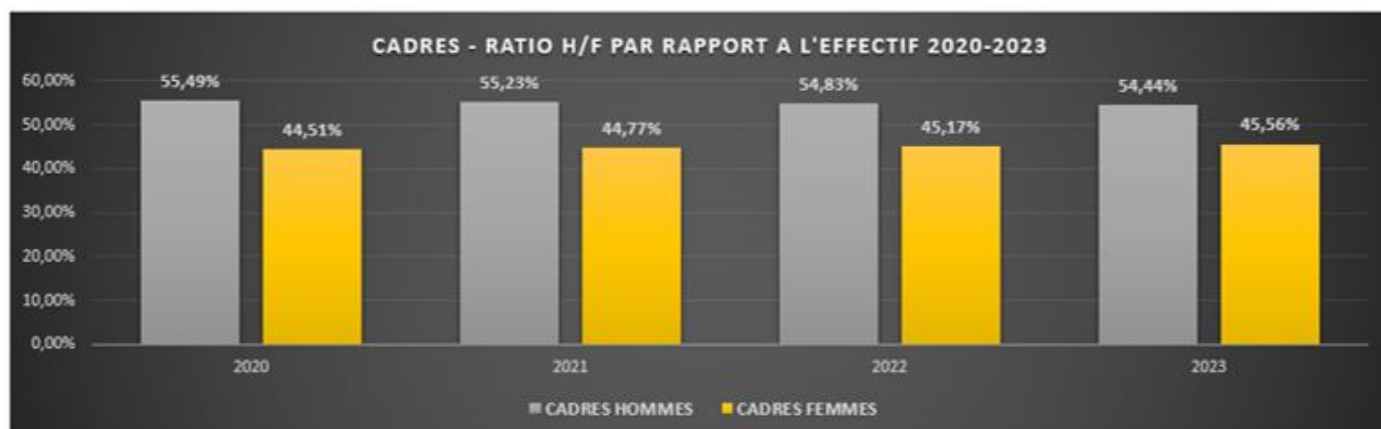
**RCC** pour les **femmes** représentent **0,99%** en 4 ans versus 0,47 % pour les **hommes**

**Les RCI + démissions** pour les **femmes** représentent **4,98%** en 4 ans versus **1,7%** pour les **hommes**

Les hommes étant moins représentés (ratio de 0,25), le ratio de départ représente 0,32, ce qui indique que les hommes réalisent + de démissions et de RCI que les femmes.

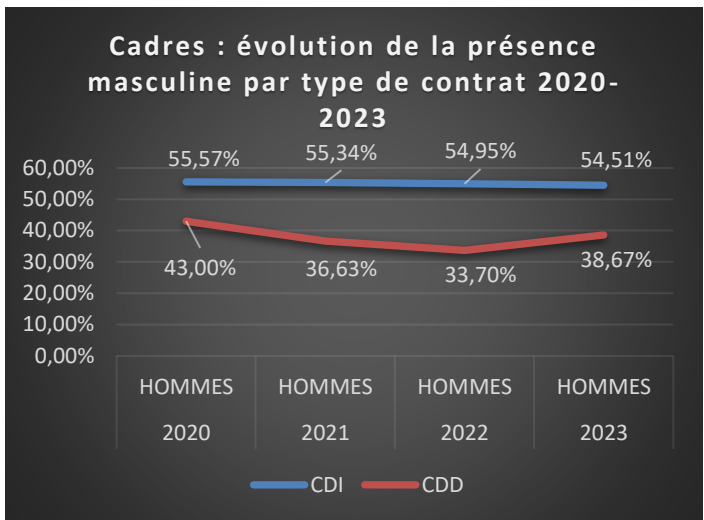
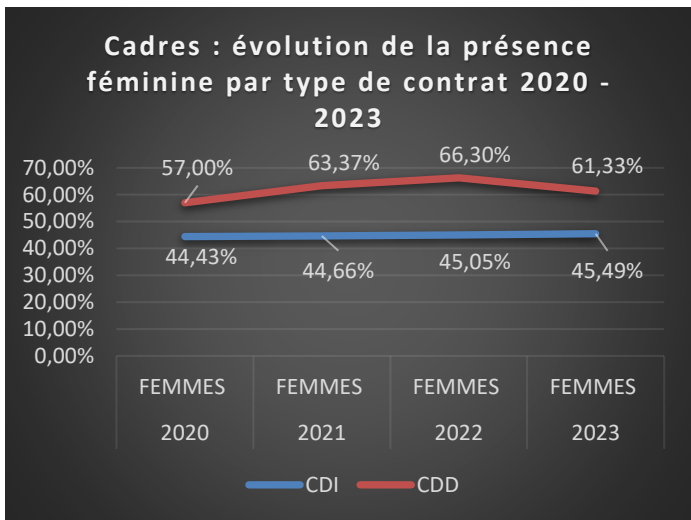
On notera une proportion de départ en retraite conséquent avec 7,14% chez les femmes, pour autant la pyramide des âges des TMB n'est pas spécifiquement marquée comme étant âgée puisque dans le chapitre composition par tranche d'âge de l'effectif TMB féminin, il est assez équilibré entre 35 et 60 ans sur les mêmes proportions (Chapitre D/A)

### 4. Focus sur les cadres



L'évolution globale des effectifs montre que la représentation des femmes n'augmente que très peu, puisqu'elle aura augmenté de 1 point en 4 ans, les femmes restant sous représentées

En terme **d'évolution de la situation des femmes** depuis 2020 sur les différents types de contrats



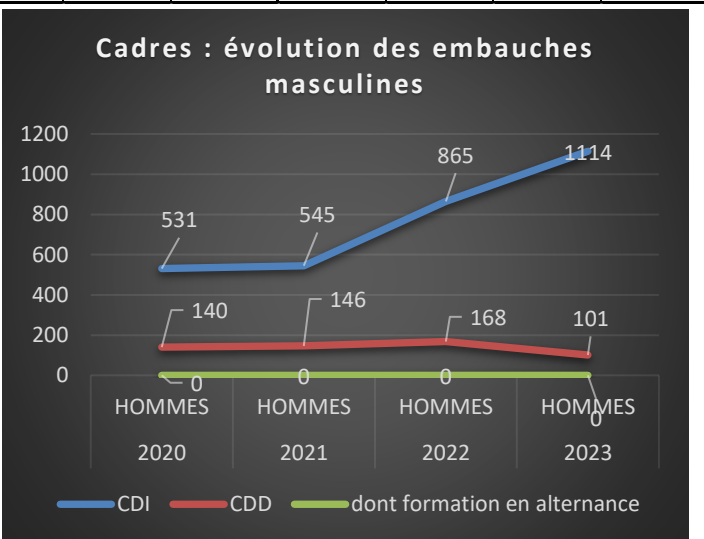
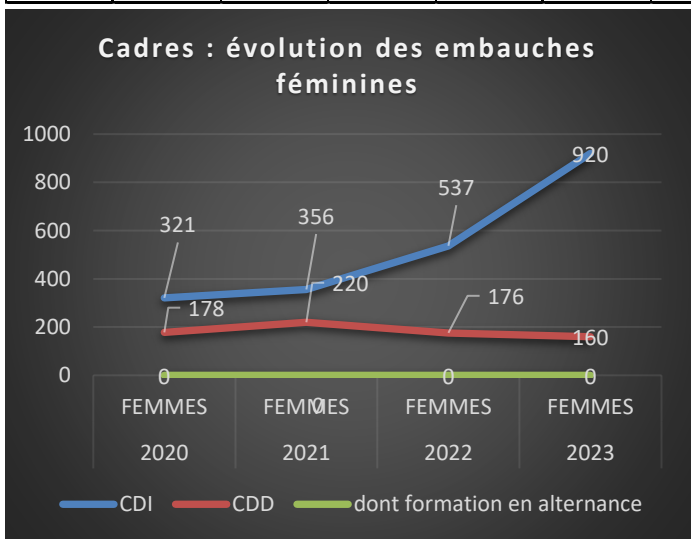
De manière globale, la **présence féminine** varie peu en CDI (**↗ + 1 point en 4 ans**), on ne tiendra pas compte des CDD trop peu représentatifs (pour rappel représentent moins de 0,5% de l'effectif des cadres). A l'inverse, la **présence masculine** en CDI varie peu également (**↘ - 1 point en 4 ans**) et restent sur représentés.

Pour avoir une lecture complémentaire, il faut se pencher sur la répartition du personnel par classification.

On notera malgré tout que comme pour les TMB, les courbes sont inversées pour les hommes et les femmes sur la proportion de CDI versus CDD au désavantage des femmes.

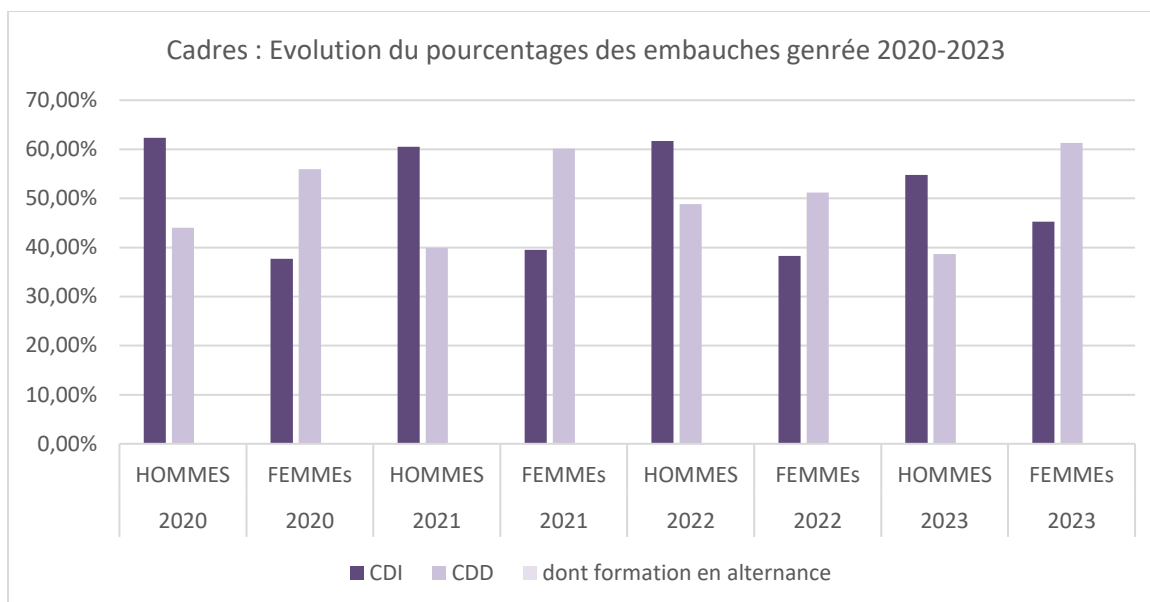
#### a) Evolution des embauches

cadres	HOMMES				FEMMES				TOTAL			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
CDI	531	545	865	1114	321	356	537	1006	852	901	1402	2120
CDD	140	146	168	101	178	220	176	596	318	366	344	697
dont format	0	0	0	0	0	0	0	383	0	0	0	383
Total	671	691	1033	1215	499	576	713	1602	1170	1267	1746	2817



Comme pour les TMBs, on constate une flambée des embauches en 2023, qui est due à l'intégration de CDN dans les effectifs.

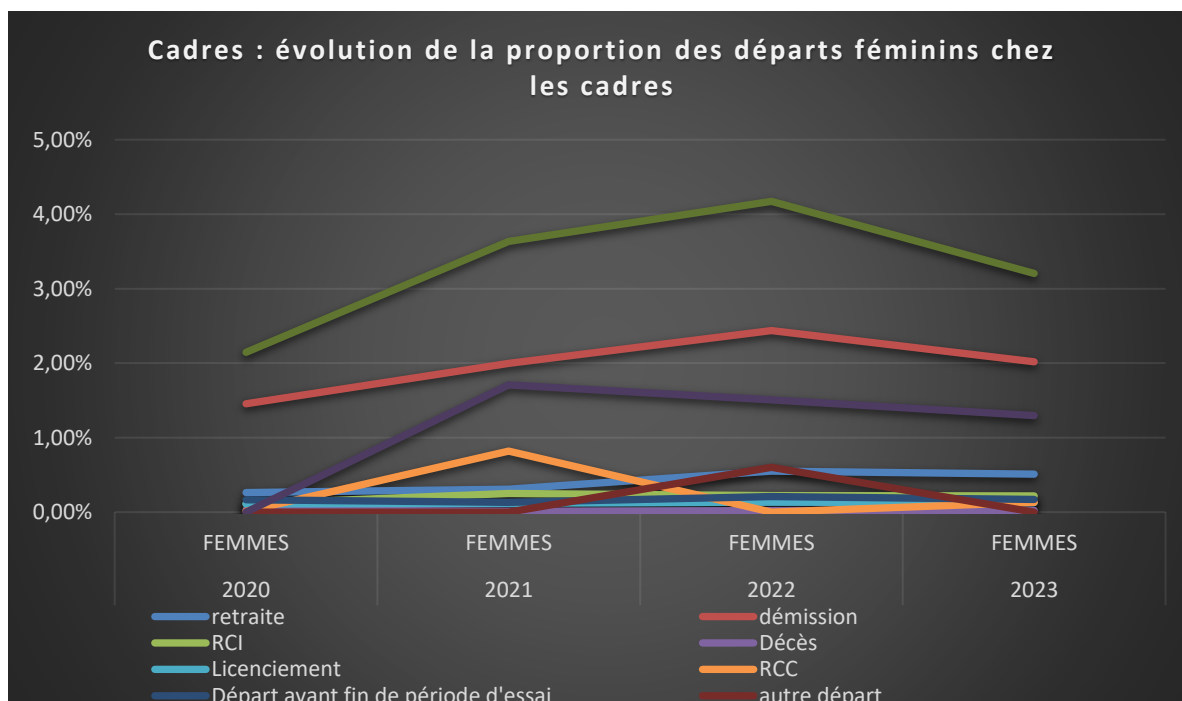
Cadres	2020		2021		2022		2023	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
CDI	62,32%	37,68%	60,49%	39,51%	61,70%	38,30%	54,77%	45,23%
CDD	44,03%	55,97%	39,89%	60,11%	48,84%	51,16%	38,70%	61,30%
dont formation en alternance	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	57,35%	42,65%	54,54%	45,46%	59,16%	40,84%	52,94%	47,06%



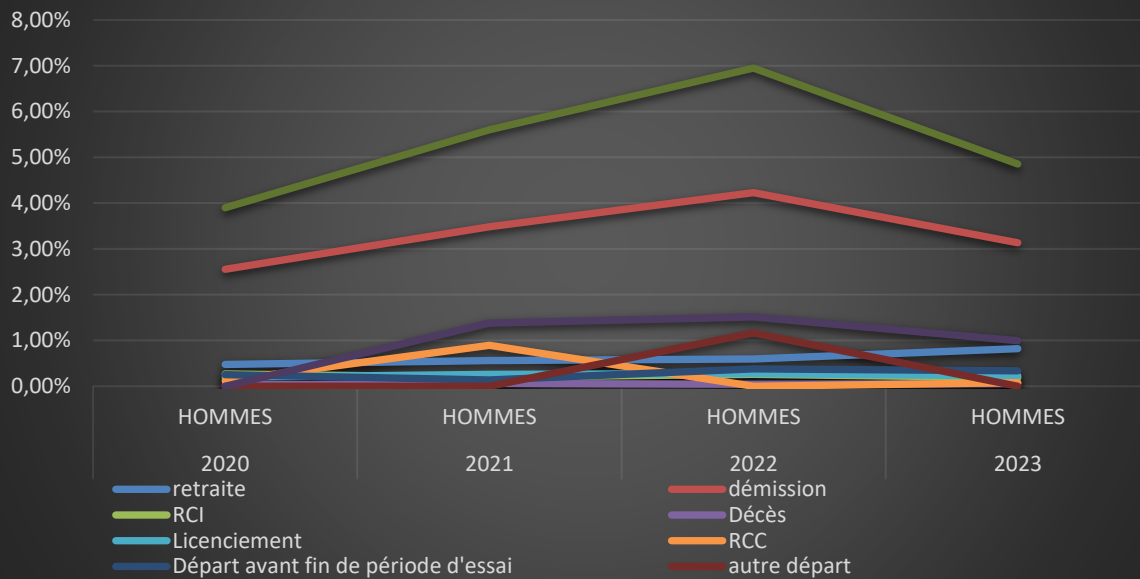
➔ On notera une amélioration en terme de pourcentage de recrutement féminin chez les cadres passant de **37,7 % en 2020 à 45,2% en 2023**, qui pour autant reste un effort très insuffisant compte tenu du ratio de présence féminine chez les cadres. Les promotions des TMBs étant faibles, ainsi que le recrutement, un effectif à équité chez les cadres n'est pas réalisable

#### a) Evolution des départs

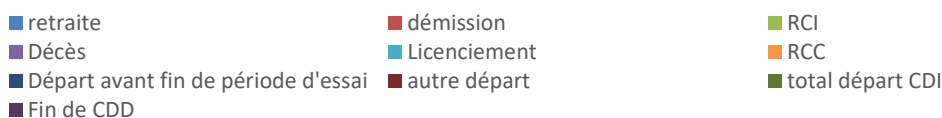
CADRES	2020			2021			2022			2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
retraite	78	43	121	90	49	139	94	87	181	135	84	219
démission	418	238	656	557	319	876	668	385	1053	516	332	848
RCI	44	18	62	32	40	72	41	35	76	31	36	67
Décès	5	5	10	10	2	12	7	3	10	10	4	14
Licenciement	32	18	50	42	19	61	44	21	65	37	21	58
RCC	20	2	22	143	131	274	0	0	0	13	22	35
Départ avant fin de période d'essai	41	27	68	22	21	43	60	33	93	56	28	84
autre départ	0	0	0	0	0	0	184	95	279	0	0	0
total départ CDI	638	351	989	896	581	1477	1098	659	1757	798	527	1325
Fin de CDD	0	0	0	220	273	493	239	238	477	164	213	377
Total	638	351	989	1116	854	1970	1337	897	2234	962	740	1702



## Cadres : évolution de la proportion des départs masculins chez les cadres



## CADRES : EVOLUTION DES DEPARTS CUMULÉS 2020-2023 EN PROPORTION DES CADRES



Chez les Cadres, **le plan 2025 montre son impact** sur les départs avec un **pic de RCC en 2021**, pour autant très mesuré puisque représente environ 2% des départs des cadres, avec la proportion RCC féminin/RCC masculin qui est cohérent avec la représentativité.

Les **licenciements** sont non neutres et majoritaires chez les hommes avec 155 licenciements en 4 ans contre 79 pour les femmes, et représentent près de **1,5%** au global des cadres sur 4 ans, presque au même niveau que les RCC. Force est de constater que les décès sont plus fragants chez les hommes également 2X plus que chez les femmes avec **32 décès cumulés en 4 ans** pour les hommes **contre 14** pour les femmes

La part des **démissions + RCI** représentent près de **14,3%** chez les **hommes** contre **8,7%** chez les **femmes**.

La proportion de femmes/hommes étant de 0,8 et de départs féminins/départs masculins de 0,6, force est de constater que les hommes sont plus enclins à partir de la Société Générale.

Le total départ est pour autant majoritaire chez les hommes que chez les femmes toutes proportions gardées, suggérant une plus grande aisance à quitter l'entreprise. Pour analyser plus finement les freins au départ féminin ou les accélérateurs au départ masculin, il faudrait avoir des informations concernant notamment les tranches d'âge/classification et ancienneté des salariés quittant l'entreprise.

En tout état de cause les hommes subissent plus de licenciements, décès et démissionnent plus que les femmes toute proportion gardée.

## 5. En conclusion

L'évolution en terme d'effectifs pérennes (CDI) **reste en défaveur des femmes.**

→ Chez les TMBs la proportion de femmes **augmentent** dans cette catégorie **de 3points pour être à 78% en 2023**, avec un nombre de salariés diminuant

→ Un recours au CDD chez les TMBs en forte croissance, avec une équité de genre. CE recours au CDD masque la diminution globale de personnel dans cette catégorie. Elle est néanmoins visible sur les recours au CDI **(-8 points en 4 ans)**

→ Un point d'attention sur les métiers occupés par les alternants qui ne sont pas indiqués dans le rapport, mais force est de constater que les diplômés préparés allant de BAC+2 à BAC+5, les alternants ne sont pas tous dans les métiers occupés par des TMB. Il faut donc s'occuper de l'évolution des CDI dans cette catégorie

→ Chez les cadres féminins, une augmentation à la marge d'un point (entre 2020 et 2023 pour être à 45,5 %, avec un effectif relativement constant (+100 personnes en 4 ans), pour autant les hommes TMBs/Cadres partent plus de l'entreprise et restent majoritaires (toute proportion de représentativité gardée)

→ Le recours au CDD est à la marge chez les cadres

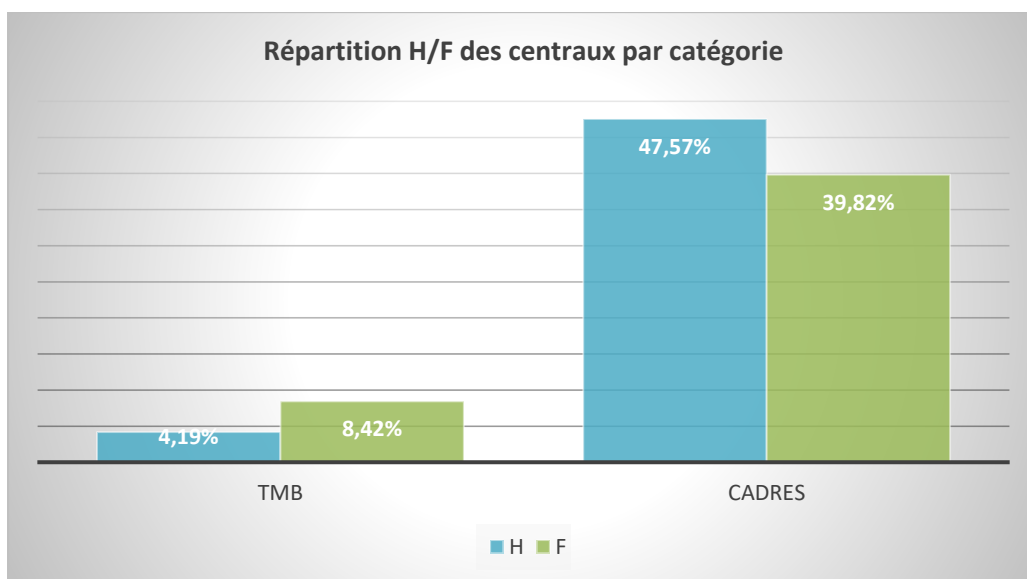
→ On notera des départs plus importants chez les hommes cadres qu'il s'agisse de départs volontaires (démission, RCI) ou de départ forcé (licenciement)

**Un point d'attention est le décès majoritaire chez les hommes toute proportion gardée qu'il s'agisse chez les cadres ou chez les TMB où cela est beaucoup plus flagrant (les hommes y sont minoritaires en CDI et les décès majoritaires 1,2 fois plus que chez les femmes)**

L'année 2023, restera une année montrant **qu'il n'y a pas de politique volontariste sur l'augmentation de la proportion des femmes cadres.**

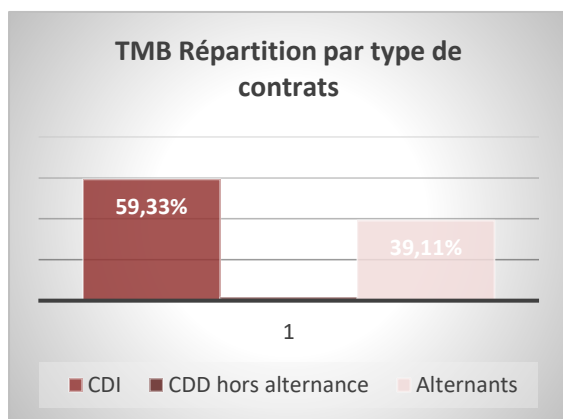
### B. Situation des effectifs en 2023

#### 1. Répartition Hommes/Femmes par catégorie



## 2. Focus sur les TMBs

### a) Structure des contrats



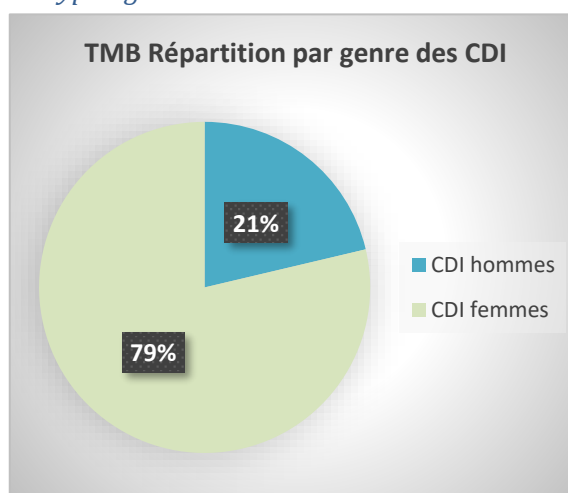
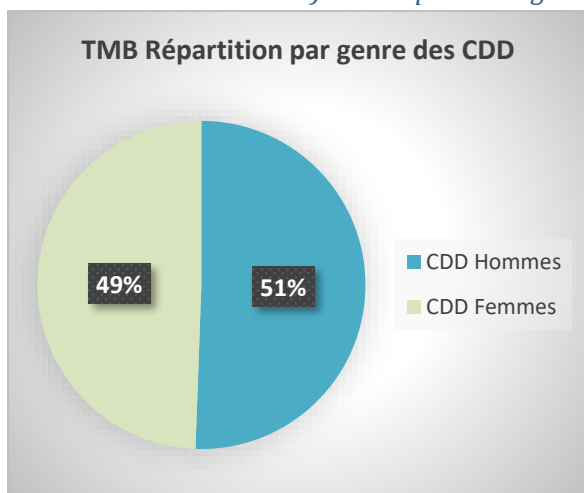
Comme indiqué précédemment, on constatera que la typologie de contrats comporte un nombre conséquent d'alternants, ce qui explique le volume des CDD.

Le recours à l'alternance représente près de 39%

Les CDD, hors alternances sont très à la marge

Ces CDDs Alternants gonflent artificiellement le chiffre des TMBs

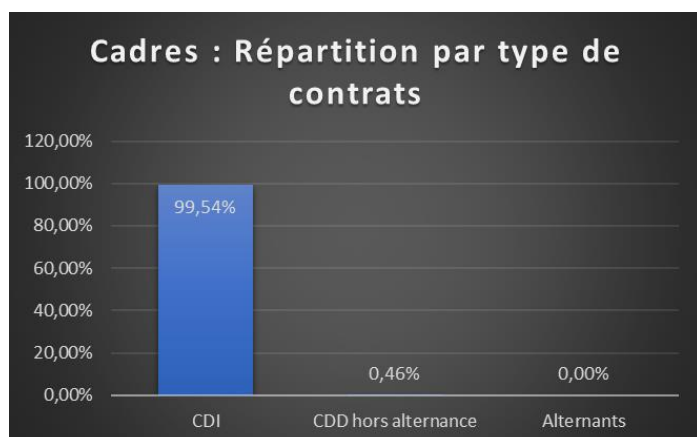
### b) Répartition genrée des typologies de contrats



On constate que l'équilibre des effectifs genrés pour les CDD est réalisé, tandis que pour les CDI 79% sont des femmes versus 21% sont des hommes. Nous noterons donc que pour des emplois pérennes (CDI), les femmes sont sur représentées dans les classes non cadres, soit du fait du recrutement dans cette catégorie soit du fait d'une stagnation des femmes dans cette catégorie.

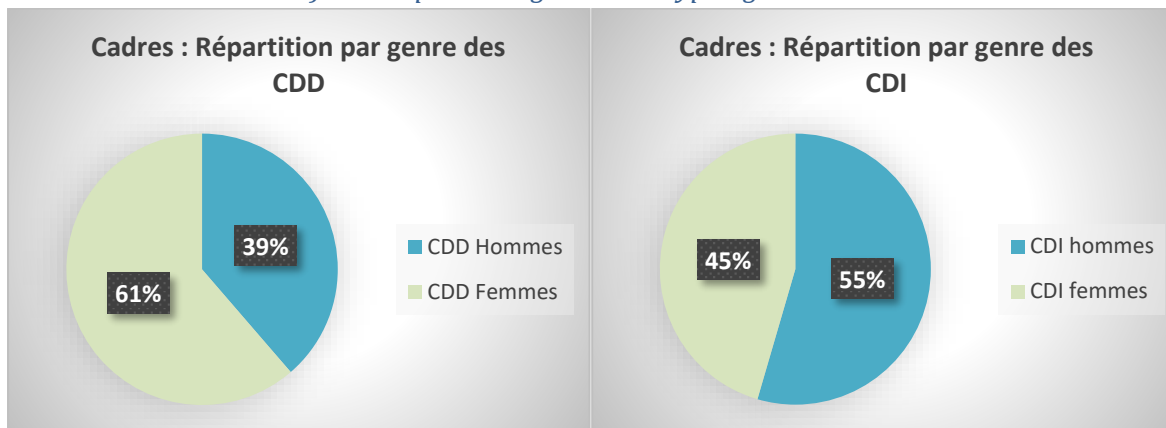
## 3. Focus sur les cadres

### a) Structure des contrats



Contrairement aux TMBs, le contrat majoritairement utilisé est le CDI, le recours au CDD étant très à la marge.

b) Répartition genrée des typologies de contrats



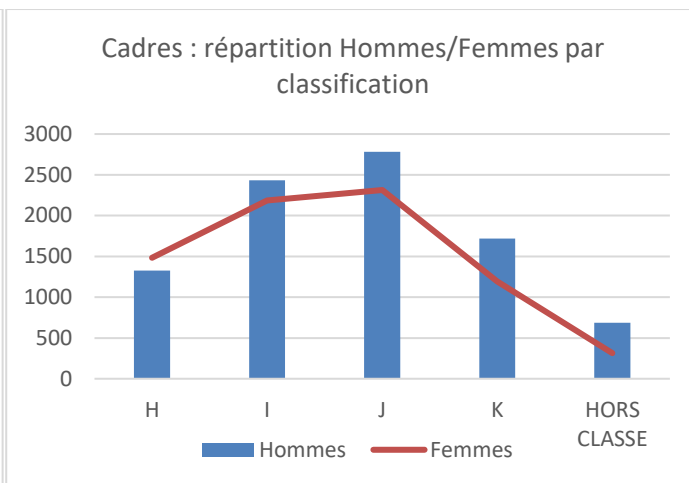
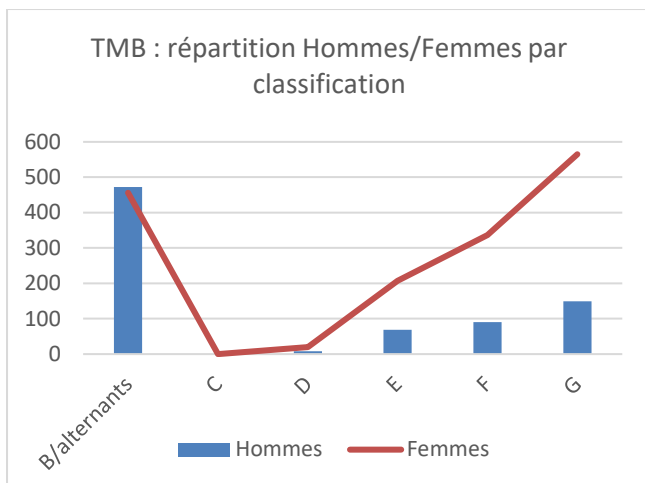
Le recours au CDD étant à la marge, il serait hors propos d'indiquer qu'il y a un déséquilibre manifeste (pour rappel 0,46% de CDD)

En revanche pour les CDI, les hommes sont plus représentés chez les cadres, ce qui se voit également dans le graphe sur la représentation des femmes dans les différentes classes

C. Représentation des femmes dans les différentes classes

1. Répartition par classification

Répartition par niveau	Hommes	Femmes	tot	%femmes sur la classe	%femmes chez les TMBs	%femmes/total effectif
B/alternants	472	456	928	49,14%	19,22%	2,42%
C	0	0	0		0,00%	0,00%
D	8	20	28	71,43%	0,84%	0,11%
E	69	207	276	75,00%	8,72%	1,10%
F	90	337	427	78,92%	14,20%	1,79%
G	149	565	714	79,13%	23,81%	3,00%
<b>total TMB</b>	<b>788</b>	<b>1585</b>	<b>2373</b>		<b>66,79%</b>	<b>8,42%</b>
Répartition par niveau	Hommes	Femmes	tot	%femmes sur la classe	%femmes chez les cadres	%femmes/total effectif
H	1328	1483	2811	52,76%	9,02%	7,88%
I	2434	2187	4621	47,33%	13,30%	11,62%
J	2784	2314	5098	45,39%	14,07%	12,30%
K	1719	1194	2913	40,99%	7,26%	6,35%
HORS CLASSE	687	314	1001	31,37%	1,91%	1,67%
<b>Total cadre</b>	<b>8952</b>	<b>7492</b>	<b>16444</b>		<b>45,56%</b>	<b>39,82%</b>

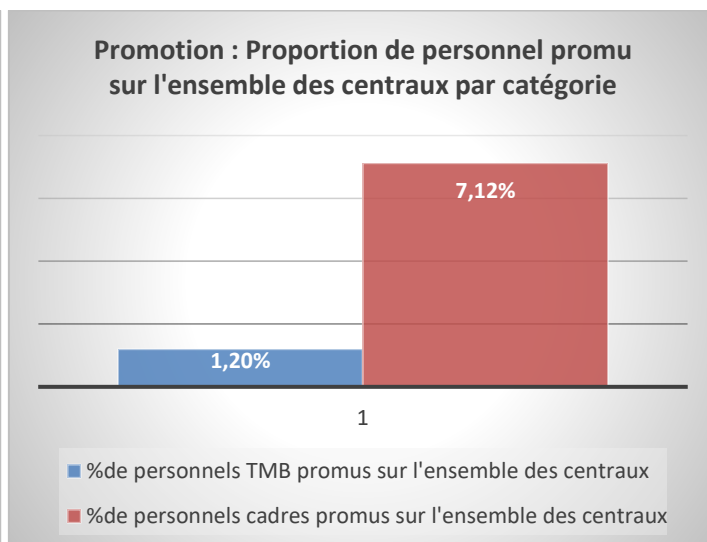
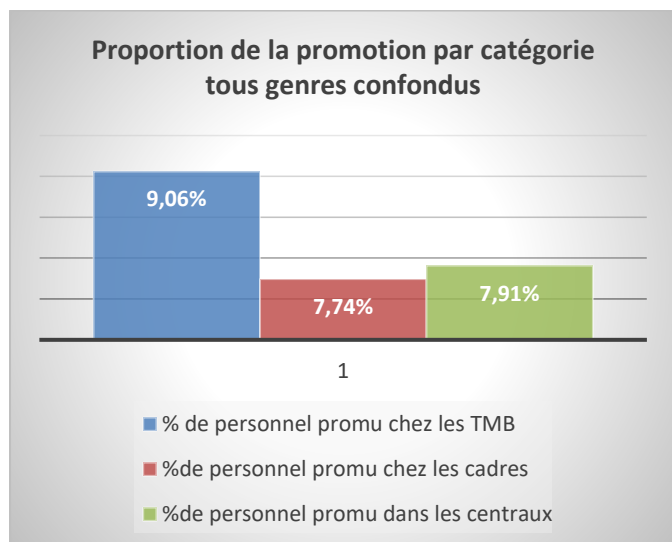


En synthèse, les femmes sont **sur représentées** dans les catégories **non cadres** en CDI, et **sous représentées** dans les catégories **cadres** en CDI

Plus on progresse dans la classification et plus la tendance s'inverse, les femmes sont sur représentées jusque classe H (il existe presque un équilibre **classe H** puisque les femmes sont présentes à 52%), cette classe semble être **LE plafond de verre** pour les femmes.

## 2. Promotions le match !

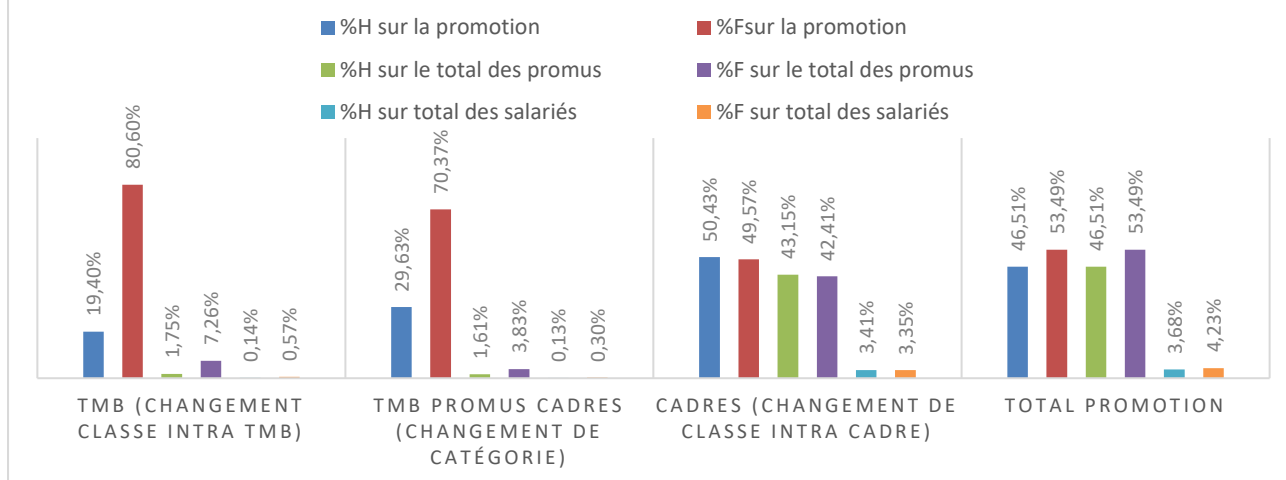
	H	F	total promotions
TMB (changement classe intra TMB)	26	108	134
TMB PROMUS CADRES (changement de catégorie)	24	57	81
Cadres (changement de classe intra cadre)	642	631	1273
total promotion	692	796	1488



Au global 9 % des TMBs ont une promotion parmi les TMBs.

Un chiffre plus affiné serait de neutraliser les CDDs d'alternants qui sont comptabilisés chez les TMBs mais pour lesquels on peut affirmer qu'il n'y aura pas de promotion. On arriverait à 14,9% de TMBs qui ont été promus en 2023. Contre 7,7% chez les cadres ce qui représente au total 7,9% de promotion en 2023 toute catégorie/genre confondus dans les centraux

## REPARTITION GENRÉE DES PROMOTIONS INTRA CATEGORIE ET INTER CATEGORIE



### TMB – changement de classe intra TMB :

80% de femmes versus 20% d’hommes ont été promus



Compte tenu que la proportion des femmes en CDI est de 80%, le rapport de promotion 80/20 est donc cohérent et n’indique pas qu’il y a plus de femmes promues que les hommes, les proportions sont équivalentes à la représentativité dans cette catégorie

➔ Les 2 genres sont donc promus à équivalence

### TMB – changement de catégorie (= passage cadre)

70% de femmes versus 30% d’hommes

En revanche la proportion pour passer cadre n’est pas respectée, puisque sur le volume de femmes 80/20, le ratio diminue en 70/30. Elle aurait été gardée à 80/20 de promotion cadres

**Les hommes sont donc plus promus cadres** que les femmes toute proportions gardées

### Cadres – changement de classe intra cadre

50% environ de femmes promues versus 50% d’hommes.

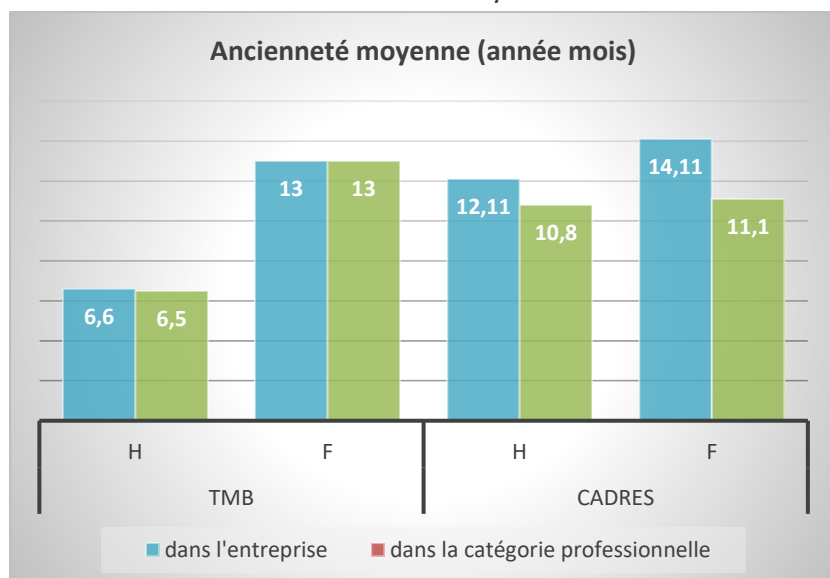
Le ratio femmes/hommes cadres étant de 45/55, cela indique que les femmes sont plus promues que les hommes

### Ratio de promotion TMBs/Cadres

Si on analyse la représentativité des TMBs sur l’ensemble des centraux (en isolant les alternants), par rapport à celle des cadres, on peut affirmer que les TMBs sont plus promus que les cadres

*Pour respecter la représentativité, on devrait avoir 1,03% de promotion des TMBs ( $7,14 \cdot 2373 / 16444$ )*

### 3. Ancienneté moyenne



Si on analyse l'ancienneté moyenne notamment chez les TMB dans la catégorie, il est flagrant de constater que les femmes restent 2X plus longtemps chez les TMBs que les hommes et dans l'entreprise, ce qui indique que les hommes TMBs basculent plus rapidement dans la catégorie cadre que les femmes.

### 4. En conclusion

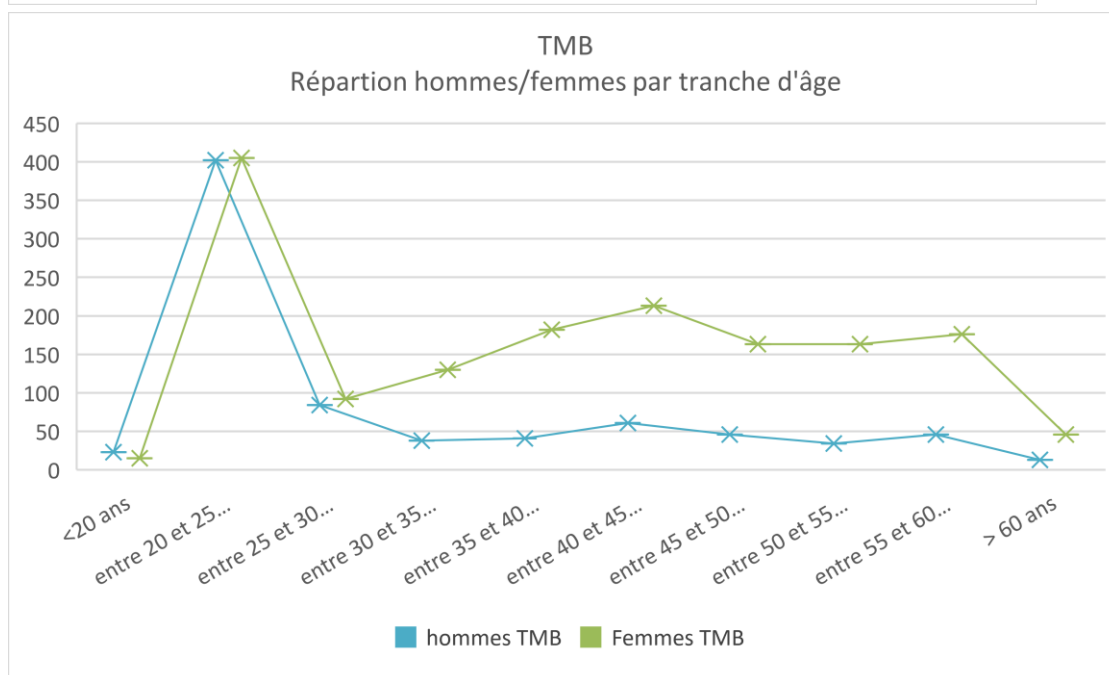
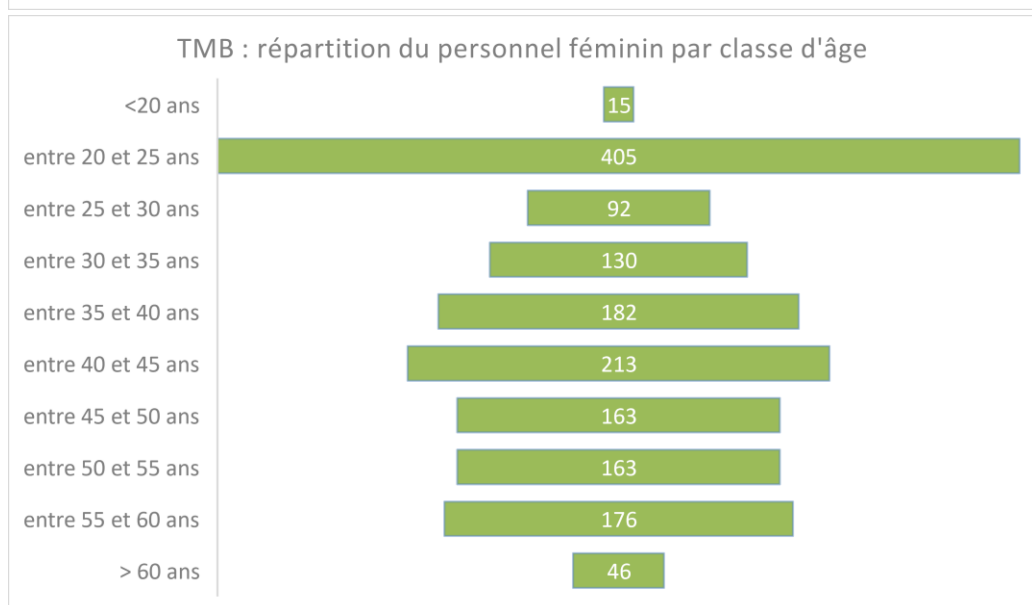
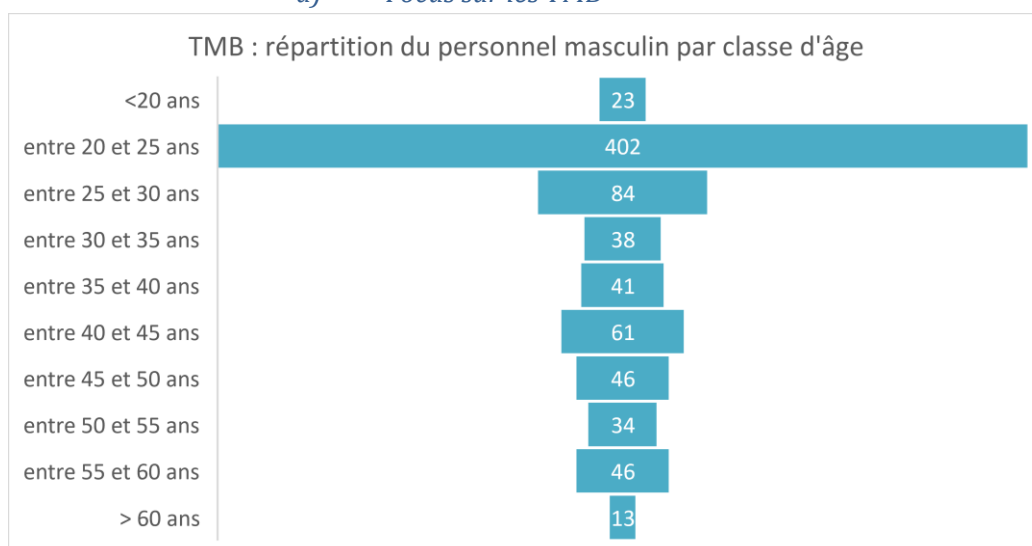
Toutes promotions confondues, les femmes représentent 53,5% de promotions versus 46,5% chez les hommes. Le volume des promotions dans les centraux parisiens représentent 4,2% pour les femmes contre 3,7% chez les hommes.

Le nombre de femmes étant inférieur au nombre d'hommes dans les centraux, elles sont donc plus promues. En revanche, elles restent majoritairement sous classées, ce qui implique un recrutement des femmes sur des classes possiblement inférieures aux hommes. **Le rythme des promotions ne permet pas de rattraper le retard, et les 0,5 points en plus de promotions féminines sont très largement insuffisants** pour permettre une amélioration de la situation de la classification féminine dans les centraux.

Une politique volontariste de passage TMB vers la 1<sup>ère</sup> classe cadre et l'accès à la classe I plus rapidement pour les classes H seraient un moyen de compenser ces écarts liées à la classe. En l'état on réalise des promotions mais sans égard sur la situation féminine au sein de la Société Générale.

## 5. Répartition par classe d'âge

### a) Focus sur les TMB



Quelque soit le genre, on constate un pic net chez les 20/25 ans qui peut s'expliquer par les contrats en alternance., ceux ci représentant 40% des effectifs des TMB

**L'alternance est équilibrée en représentation des genres** comme vu précédemment

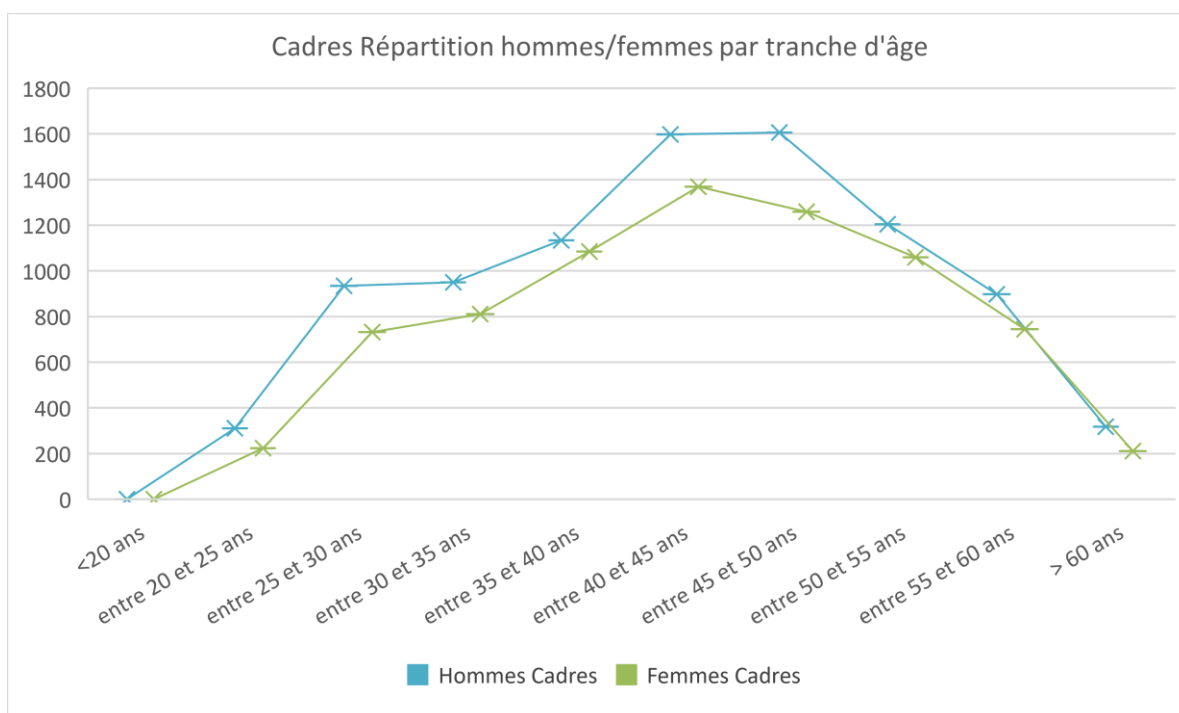
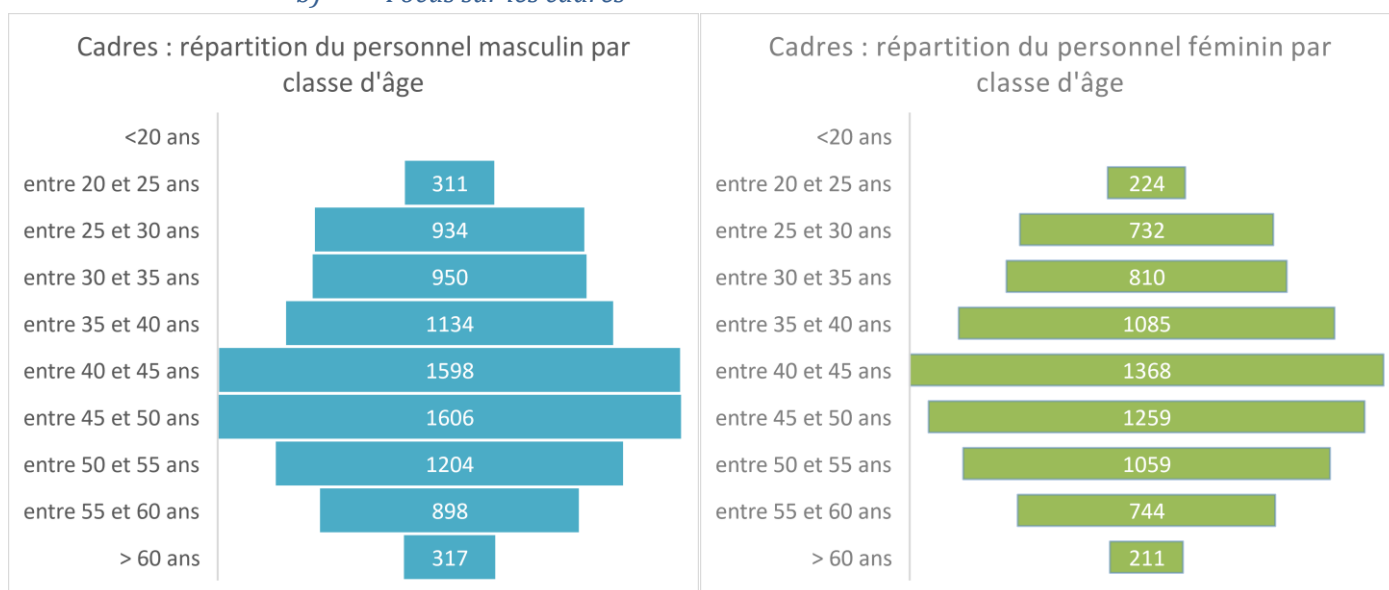
En revanche, force est de constater que les femmes sont beaucoup plus âgées chez les TMB que les hommes, ce qui peut s'expliquer par une entrée massive des femmes en non cadres et une faible promotion des femmes non cadres. En revanche il semble que les hommes qui rentrent non cadres, ont plus de facilité à être promus pour passer cadre, ou bien démissionnent...

En dehors des tranches dites alternantes très marquées (- de 25 ans),

Pour les **femmes la tranche 40-50 ans** est la plus préminente, équivalente pour les **hommes**.

**Pour vérifier ces hypothèses**, il faudrait avoir les chiffres par genre, du changement de classe, avec la classe d'origine et la classe cible, ainsi que les entrées sorties par classification et âge et également l'ancienneté par genre dans chaque classe

*b) Focus sur les cadres*



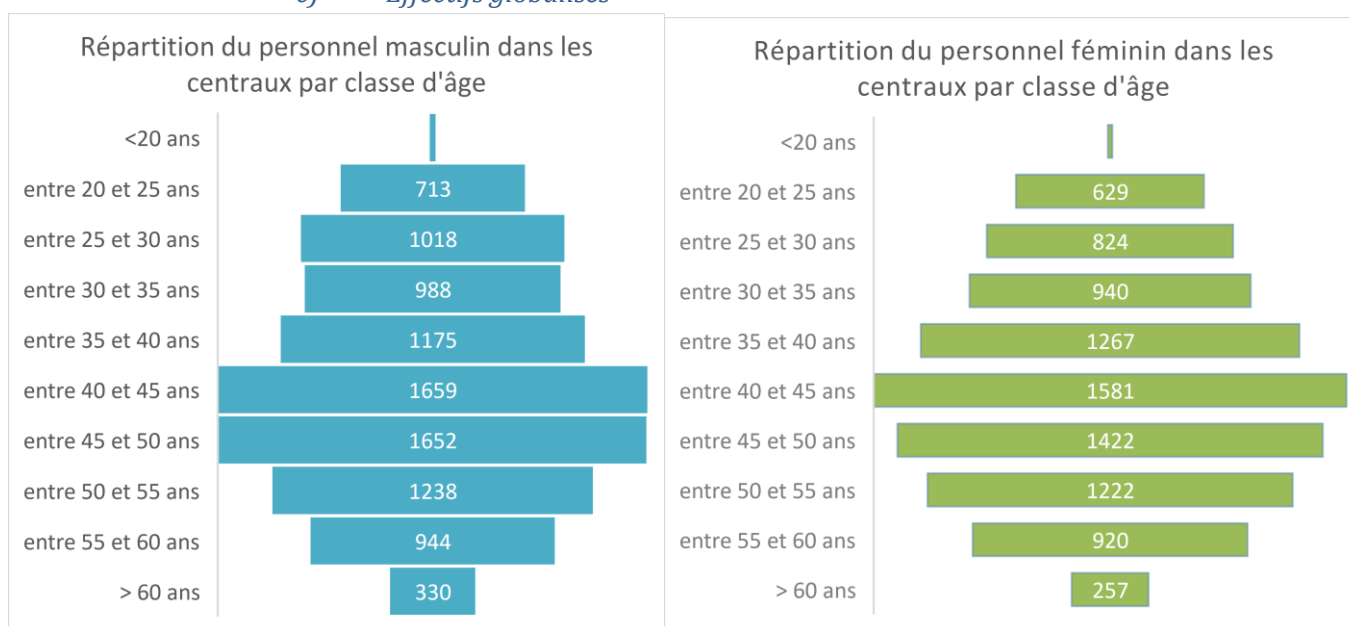
Lorsque l'on regarde les classes d'âge chez les cadres, on s'aperçoit que les jeunes sont bien représentés. On constatera un équilibre Hommes femmes sur la représentativité de chaque genre, puisque hommes ou femmes sont représentés dans le même ordre décroissant

- 1- Les 40-50 ans représentent la majorité du personnel, puis
- 2- Les 35-40 ans et 50-55 ans et enfin
- 3- Les 25-35 ans et 55-60 ans

La classe d'âge la plus représentée reste celle des 40-50 ans très marquée pour les hommes, qui décline nettement après 50 ans. Cela peut s'expliquer par une facilité à quitter l'entreprise après 50 ans pour donner un nouveau souffle à sa carrière. La représentation des hommes diminue beaucoup plus fortement vers 50 ans et de manière plus temporisée pour les femmes, qui peut s'expliquer par une plus grande facilité à sortir de l'entreprise pour les hommes à partir de 50 ans que pour les femmes

**Pour vérifier ce constat, il faudrait avoir, par catégorie d'âge, et par genre le type de départ de l'entreprise**

### c) Effectifs globalisés



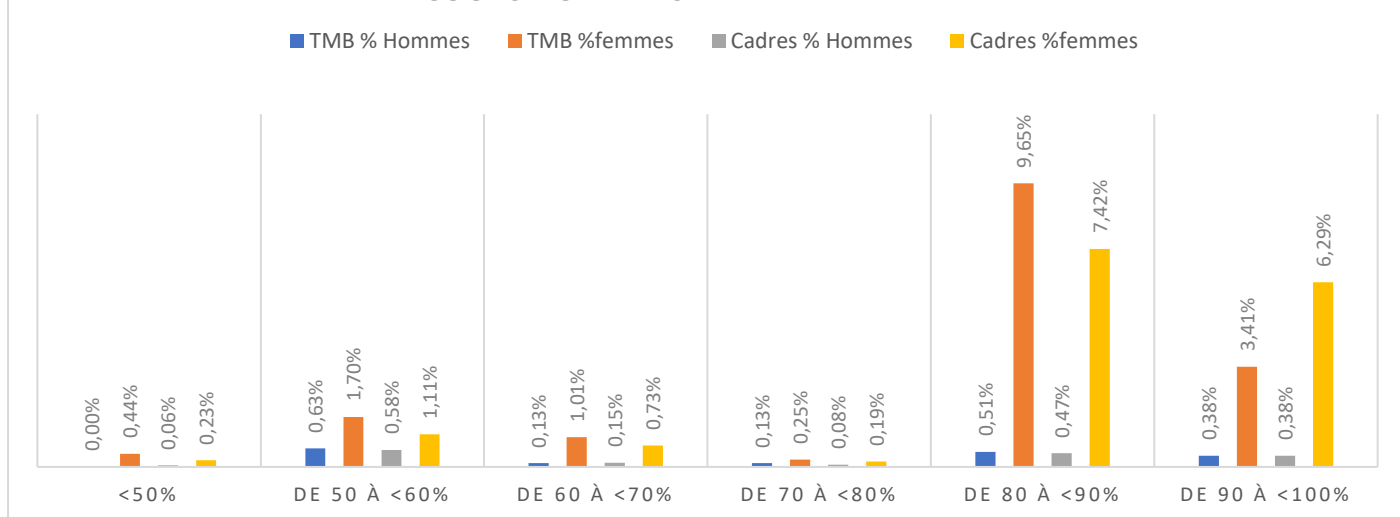
Si on cumule TMB et cadres, on voit que la pyramide globalisée des âges est concentrée pour les hommes sur la tranche 40 à 50 ans, et pour les femmes sur la tranche 40 à 50 ans également.

## II. Durée et organisation du travail

### A. Recours au temps partiel

	TMB			CADRES			total		
	H	F	tot	H	F	tot	H	F	total
<50%	0	7	7	5	17	22	5	24	29
de 50 à <60%	5	27	32	52	83	135	57	110	167
de 60 à <70%	1	16	17	13	55	68	14	71	85
de 70 à <80%	1	4	5	7	14	21	8	18	26
de 80 à <90%	4	153	157	42	556	598	46	709	755
de 90 à <100%	3	54	57	34	471	505	37	525	562
TOTAL tpartiel	14	261	275	153	1196	1349	167	1457	1624
TOTAL TEMPS PLEIN	774	1324	2098	8799	6296	15095	9573	7620	17193
TOTAL EFFECTIF	788	1585	2373	8952	7492	16444	9740	9077	18817
RATIO TP TEMPS PLEIN	1,78%	16,47%	18,24%	1,71%	15,96%	17,67%	3,49%	32,43%	35,92%

## RECOURS AU TEMPS PARTIEL



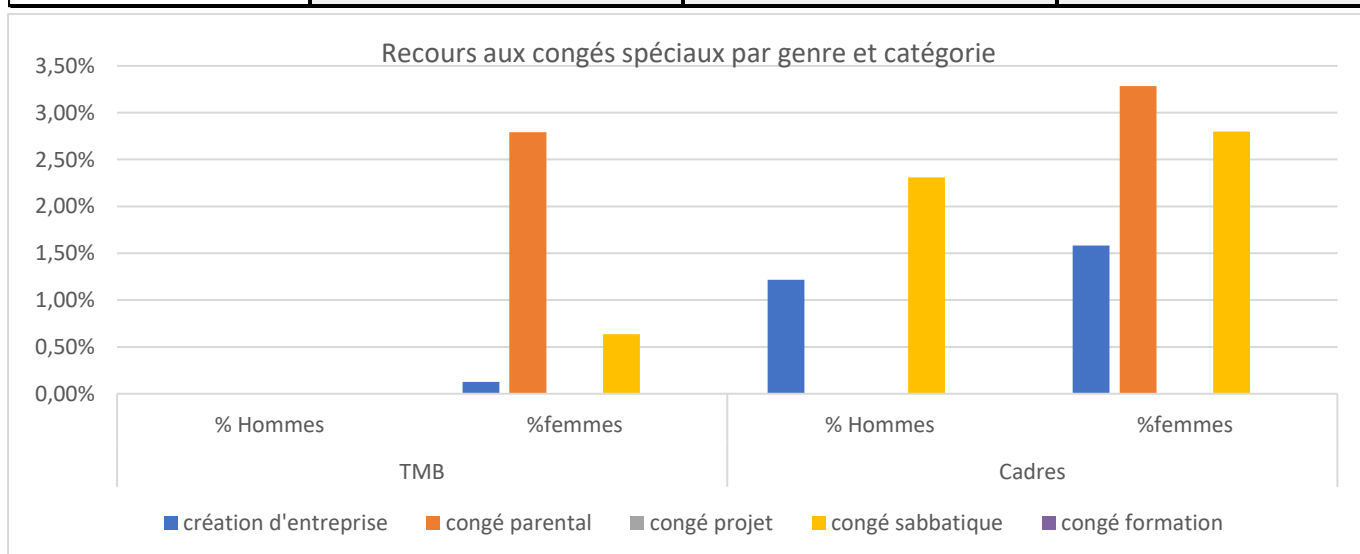
Les femmes recourent majoritairement au temps partiel et privilégient le 80%.

La minorité d'hommes à temps partiels sont répartis de manière équivalente à 50%, puis à 80%

Il serait intéressant d'avoir les critères d'âges des personnels à temps partiels, ainsi que le motif (aidant, pour enfant, loisir), afin d'en établir un constat plus certain. Cependant, compte tenu des pratiques, il est fort probable que le recours à temps partiel féminin soit en majorité pour les enfants puis pour les familles aidantes. Cela montre que les femmes sont les plus exposées à des problématiques d'avancement de carrière, du reste, si on avait les données sur les classification par âge et par genre, on pourrait corrélérer ces données avec les temps partiels pour voir l'impact sur le parcours de promotion

## B. Recours aux congés spéciaux

congés	TMB			CADRES			total			
	H	F	tot	H	F	tot	H	F	total	
création d'entreprise		0	1	1	20	26	46	20	27	47
congé parental		0	22	22	0	54	54	0	<b>76</b>	76
congé projet		0	0	0	0	0	0	0	0	0
congé sabbatique		0	5	5	38	46	84	<b>38</b>	<b>51</b>	89
conge formation		0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	0	0
<b>total</b>		0	28	28	58	<b>126</b>	184	58	154	212



**Les femmes TMB ou cadres, sont celles qui prennent le plus de congés spéciaux**, avec en priorité le congé parental (2,8% pour les femmes TMB contre 3,3% pour les femmes cadres)

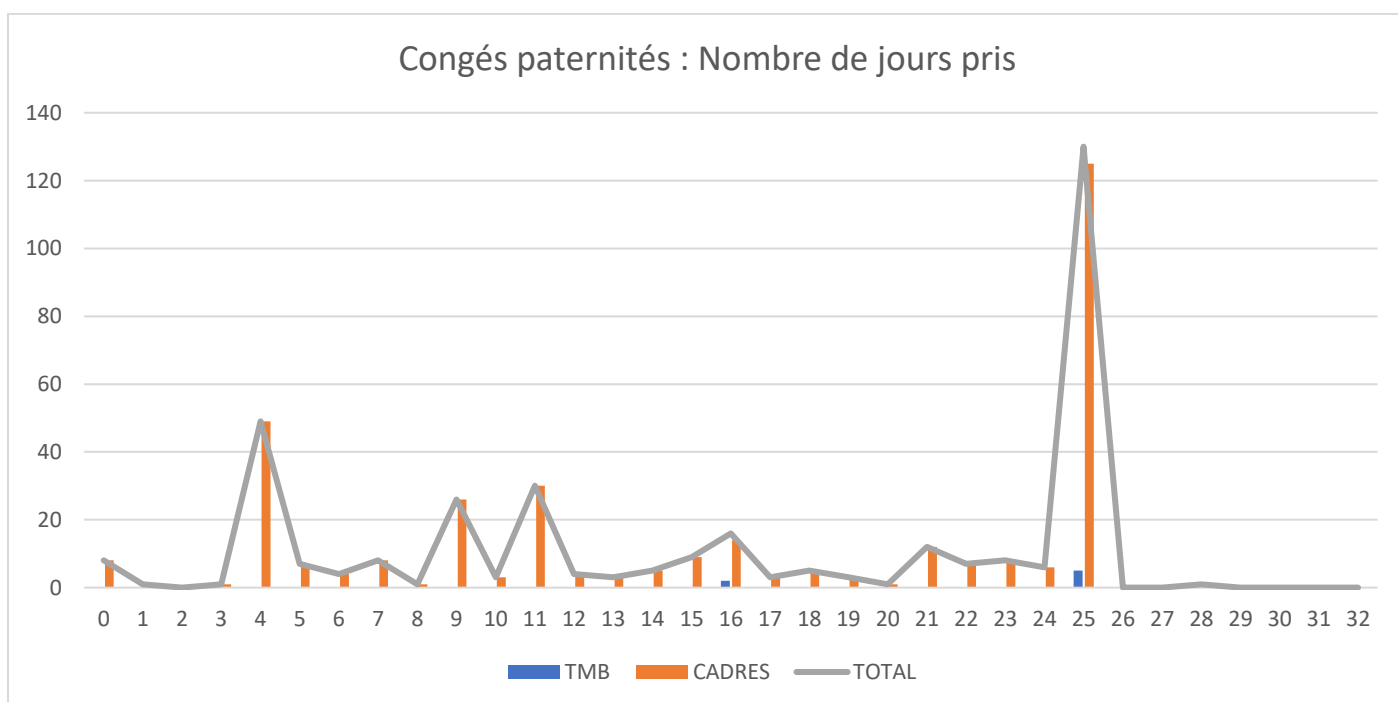
**Le congé sabbatique est le 2eme congé le plus recouru**, en tête chez les femmes cadres, puis les hommes cadres  
Le congé pour création d'entreprise est également plus recouru chez les femmes cadres puis chez les hommes cadres et les femmes TMB.

On notera aucune **dynamique** de congés spéciaux pour les **hommes** TMB, et une **dynamique** chez les **femmes** pour les **congés sabbatiques et créations d'entreprises** qui permettent en toute sécurité de faire voir le jour de projets professionnels.

Il serait intéressant d'avoir les classifications et classes d'âges de ces salariés pour en réaliser une analyse affinée.

Il reste néanmoins qu'aucuns congés de formation n'est pris, notamment par les femmes qui serait pourtant un moyen de promotion pour celles qui ont un diplôme < à BAC+5

## 1. Congés paternités



Sur 351 salariés bénéficiant d'un congé paternité

Chez les cadres, le nombre de jours pris en % décroissant

- 36,6% des cadres ont pris 25 jours (125 salariés)

- 14,3% 4 jours

- 8,7% 11 jours

- 7,6 % 9 jours,

Le reste est parsemé....

Pour les TMBs :

- 62,5 % ont pris 25 jours

- 25% ont pris 16 jours

- 12,5% ont pris 28 jours

Il est à noter **qu'il y a peu de congés paternités** chez les TMBs. En revanche ils sont plus enclins à prendre un nombre de jours conséquent comparativement aux cadres.

L'accord prévoit 4 jours calendaires de paternité accolés aux 3 jours de naissance, puis 21 jours à prendre dans les 6 mois en 2 fractions maximum.

Soit les salariés ne sont pas au courant de cette mesure, soit les conditions de travail ne permettent pas aux pères de prendre ces jours, soit un frein de société environnante empêche ces congés d'être pris en totalité, ou bien Société Générale maintenant le salaire pendant 11 jours et non les 25 jours possibles, il est possible que les pères ne souhaitent pas avoir une baisse de salaire.

### III. Rémunérations

#### A. Rémunérations de base

	TMB			cadres		
	H	F	Ecart	H	F	Ecart
1er quartile	33000	34093	3,31%	56650	52000	-8,21%
médiane	36444	37904	4,01%	68281	62730	-8,13%
3ème quartile	40585	41968	3,41%	81600	74936	-8,17%

TMB :

Rappelons qu'il y a 788 hommes TMB (dont 472 alternants) et 1585 femmes TMB (dont 456 alternantes)

Le 1<sup>er</sup> quartile signifie que 25% des hommes ont une rémunération inférieure à 33 000 euros versus 34 093 pour les femmes

↔ **197 hommes** ont un salaire **en dessous de 33 000 euros** et 591 hommes au dessus

↔ **397 femmes** ont un salaire **en dessous de 34 093 euros** et 1188 femmes au dessus

La médiane signifie que 50% des hommes ont une rémunération inférieure à 36 444 euros versus 37 904 pour les femmes

↔ **394 hommes** ont un salaire **en dessous de 36 444 euros** et 394 hommes au dessus

↔ **792 femmes** ont un salaire **en dessous de 37 904 euros** et 792 femmes au dessus

Le 3<sup>ème</sup> quartile signifie que 75% des hommes ont une rémunération inférieure à 40 585 euros versus 41 968 pour les femmes

↔ **591 hommes** ont un salaire **en dessous de 40 585 euros** et 197 hommes au dessus

↔ **1188 femmes** ont un salaire **en dessous de 41 968 euros** et 397 femmes au dessus

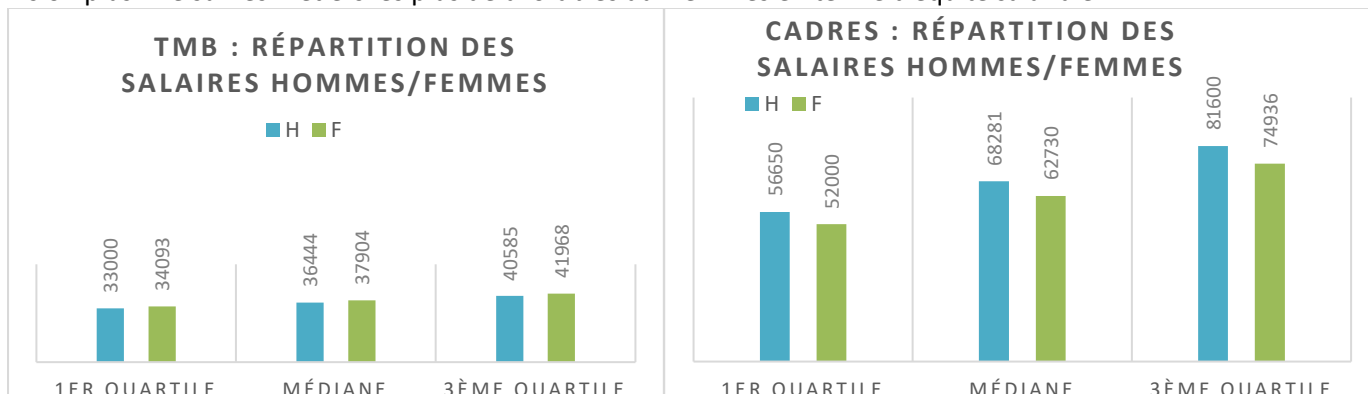
L'écart de rémunération de base pour les TMBs est en faveur des femmes.

N'oublions pas que 40% des TMBS sont des alternants qui baissent les rémunérations globales de cette catégorie.

N'oublions pas que 80% des femmes composent cette catégorie en CDI et restent 13 ans versus 6,5 ans pour les hommes. Ce qui implique que l'écart en faveur des femmes n'est en fait que la conséquence de la stagnation des femmes dans cette catégorie.

Chez les Cadres, en revanche l'écart global Hommes/femmes montre bien que globalement elles ont un écart de 8% sur les médianes masculines.

Cette vision des salaires est exploitable pour les augmentations générales et permet de voir les impacts des bornes et la situation globale des salariés. Cette vision sera consolidée avec les métiers repères en permettant d'avoir une vision plus fine sur les métiers les plus défavorables aux femmes en terme d'équité salariale.



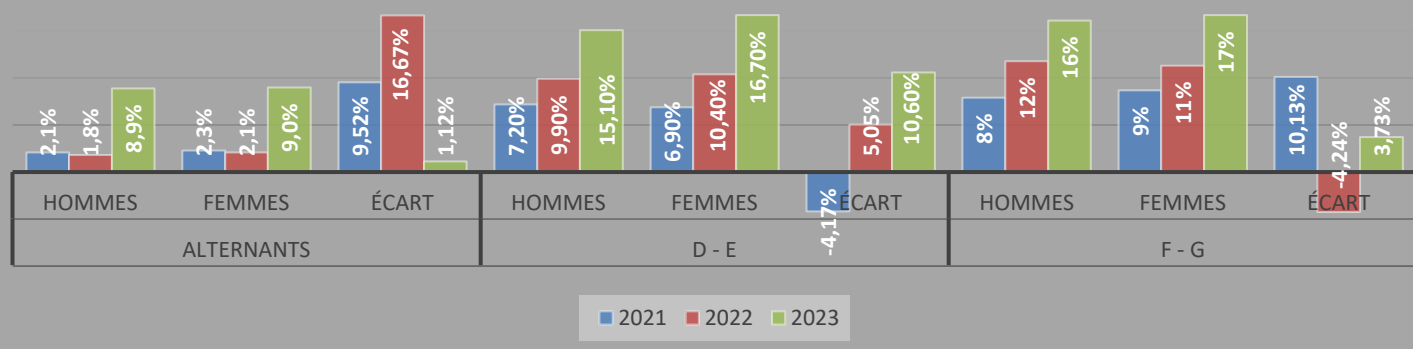
## B. Part des primes dans la rémunération annuelle

Pour ce chapitre - Source indicateur 211Bis du bilan social 2023

### 1. Focus sur les TMB

	ALTERNANTS			D - E			F - G		
	Hommes	Femmes	écart	Hommes	Femmes	écart	Hommes	Femmes	écart
2021	2,1%	2,3%	9,52%	7,20%	6,90%	-4,17%	8%	9%	10,13%
2022	1,8%	2,1%	16,67%	9,90%	10,40%	5,05%	12%	11%	-4,24%
2023	8,9%	9,0%	1,12%	15,10%	16,70%	10,60%	16%	17%	3,73%

TMB : part des primes dans la RAGB annuelle

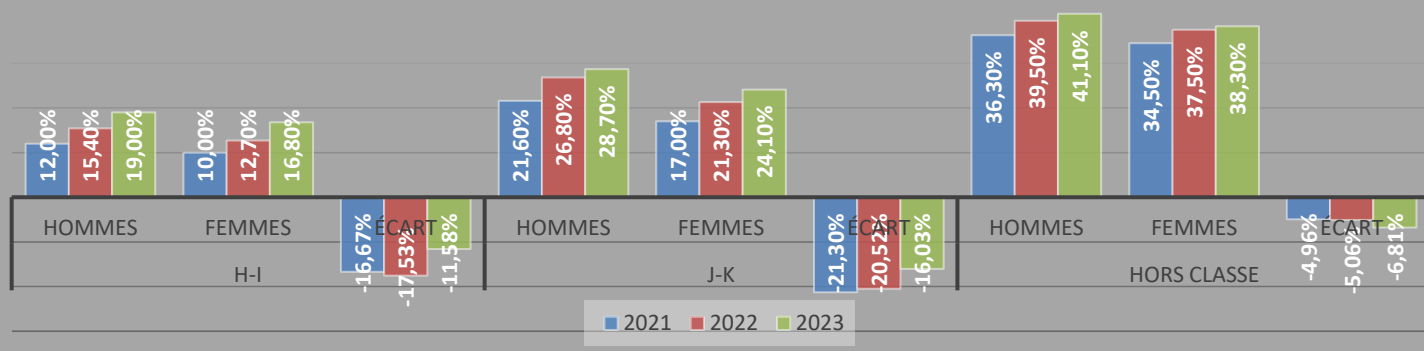


Force est de constater que la part des primes dans la rémunération globale a explosé en 2023 pour les hommes et les femmes quel que soit la classe. On notera également que les écarts sur les primes se sont accrues au profit des femmes sur les classes D à G. Cependant lorsque l'on croise avec les rémunérations, la classification, l'ancienneté dans la classe des femmes, ces primes seraient plutôt un moyen de compenser la stagnation dans les classes TMB pour les femmes.

### 2. Focus sur les cadres

	H-I			J-K			Hors classe		
	Hommes	Femmes	écart	Hommes	Femmes	écart	Hommes	Femmes	écart
2021	12,00%	10,00%	-16,67%	21,60%	17,00%	-21,30%	36,30%	34,50%	-4,96%
2022	15,40%	12,70%	-17,53%	26,80%	21,30%	-20,52%	39,50%	37,50%	-5,06%
2023	19,00%	16,80%	-11,58%	28,70%	24,10%	-16,03%	41,10%	38,30%	-6,81%

Cadres : part des primes dans la RAGB annuelle



Même constat que pour les TMB, la part des primes a fortement augmenté chez les cadres, ayant des proportions conséquentes puisqu'elles sont en 2023 à près de 30% du salaire pour les hommes J-K. Les écarts hommes femmes sur les primes ont elles, une tendance à la baisse mais restent à un niveau conséquent pour les classes H à K.

Il est à déplorer la part augmentée des primes dans la rémunération annuelle, car elle reste très discrétionnaire et ne récompense pas les écarts de performances. Elle reste un moyen de rémunération très inéquitable.

### C. Rémunérations de base moyenne mensuelle par métier repère

METIER REPERE	TOTAL (€)	HOMMES (€)	FEMMES (€)	Ecart Hommes/Femmes en % du total	Classement des métiers par écart de salaire	Nombre femmes concernées	Représentativité du métier
Métiers de la comptabilité/ finance	5303	5403	5214	-3,56%	16	643	3,58%
Métiers de la donnée/ data	5228	5233	5221	-0,23%	18	134	0,99%
Métiers de 1 animation et de la responsabilité d unité commerciale	6676	6897	6366	-7,95%	7	1251	7,58%
Métiers de 1 informatique	5779	5850	5506	-5,95%	12	703	10,63%
Métiers de l'organisation/ qualité/ RSE / achat	5381	6105	5022	-20,13%	1	1070	4,88%
Métiers des activités de marché	9642	10099	8188	-19,82%	2	128	1,59%
Métiers des ressources humaines	4722	4925	4684	-5,10%	13	993	3,62%
Métiers des services généraux/ immobilier	4783	5032	4523	-10,64%	5	188	1,25%
Métiers du client entreprise	4847	5131	4620	-10,54%	6	635	4,68%
Métiers du client particulier	3427	3544	3411	-3,88%	15	930	4,68%
Métiers du client professionnel	N.C	N.C	N.C	Non Communiqués			7,90%
Métiers du conseil en opérations et produits financiers	7540	7822	7016	-10,69%	4	134	0,99%
Métiers du conseil en patrimoine/ banque privée	6350	6200	6478	4,38%	19	819	4,95%
Métiers du contrôle/ conformité	5245	5437	5109	-6,25%	11	930	4,68%
Métiers du juridique/ fiscalité	6020	6210	5918	-4,85%	14	299	1,31%
Métiers du marketing/ communication	5327	5399	5293	-1,99%	17	725	3,23%
Métiers du projet/ accompagnement du changement	5776	5971	5610	-6,25%	10	1613	9,14%
Métiers du risque	5773	5951	5567	-6,65%	9	1068	6,39%
Métiers du traitement bancaire	4070	4343	3894	-11,03%	3	3513	15,37%
Métiers d appui aux forces de vente	3671	3851	3564	-7,82%	8	1565	6,70%

A noter : pas d'éléments pour les métiers du client professionnel

La globalisation des rémunérations montrent que hormis un métier repère, **tous les métiers** montrent des écarts en défaveur des femmes plus ou moins important. Ces rémunérations, du reste ne tiennent pas compte de la part variable !

On notera **que seuls 5 métiers sur 19** affichent un écart **< à 5% entre les hommes et les femmes** ! et 1 métier comprenant un écart en faveur des femmes.

Cela représente :

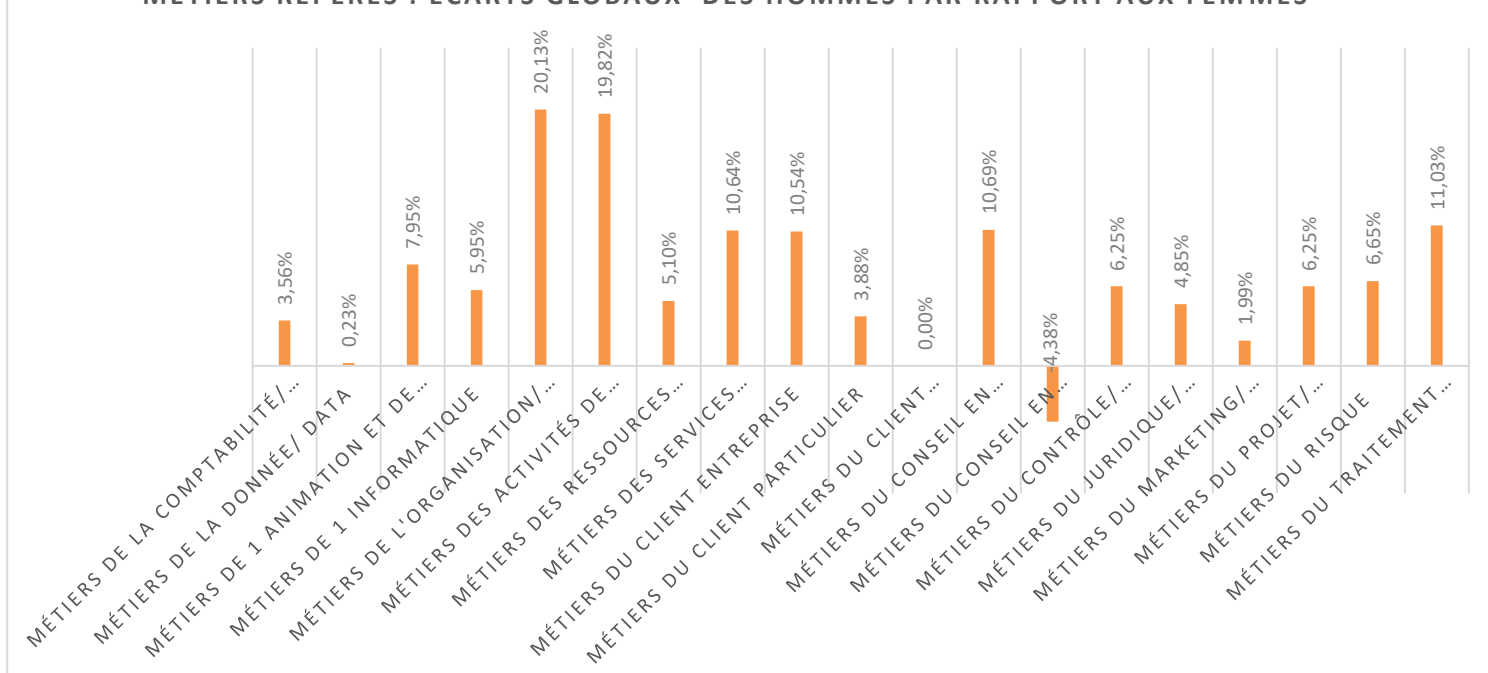
- 2531 femmes sur 19807 femmes ⇔ **7,25%** de l'effectif total (ou 13,3% parmi les femmes)
- des métiers représentatifs, **les moins défavorables**, à hauteur de **13%** sur les 20 métiers repères

On notera **que 6 métiers sur 19** affichent un écart **> à 10% entre les hommes et les femmes**

Cela représente :

- 5857 femmes sur 19807 femmes ⇔ **16,8%** de l'effectif total (ou 29,6% parmi les femmes)
- des métiers représentatifs, **les plus défavorables**, à hauteur de **28,51%** sur les 20 métiers repères

## MÉTIERS REPÈRES : ÉCARTS GLOBAUX DES HOMMES PAR RAPPORT AUX FEMMES



Le graphe se lit : pour le métier de la comptabilité les hommes touchent 3,56% de plus que les femmes

Pour autant, attention à cette lecture globale qui moyenne les écarts entre classe/ancienneté dans le groupe et pour certains métiers minimisent cet écart.

Une vision par métier repère reste la plus adaptée.

Pour exemples :

- **Un métier comme le conseil en patrimoine/banque privée, montrent des salaires féminins supérieurs à ceux des hommes (6,478 € contre 6,200 €).**



Quand on regarde de plus près sur la fiche métier, l'écart est effectivement sur les classes J et K en faveur des femmes, allant de 1 à 20% d'écarts.

En revanche sur les classes H et en particulier I la tendance est inversée. Il serait intéressant de voir sur les classes J et K d'où provient le personnel féminin.

(voir le chapitre sur le métier du conseil en patrimoine/banque privée – chap III-D-15)

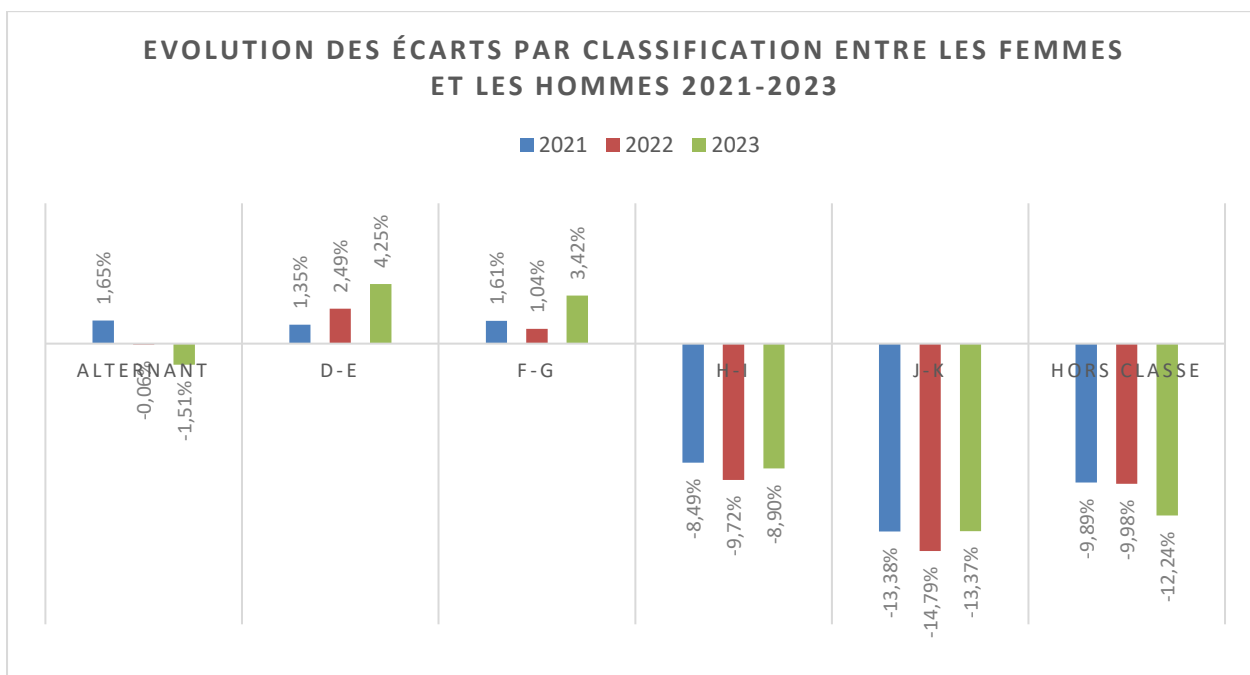
- **Le métier de la donnée/data est le métier** présentant un écart moyenné de salaire le plus faible entre hommes et femmes.  
Ces chiffres globalisés cachent de grandes disparités.  
En effet pour le métier de la data, les femmes sont mieux payées sur les classes H et I, mais cela s'inverse sur les classes J au-delà de 10 ans d'ancienneté.  
Du reste pour une population de 41% de femmes, elles sont principalement dans les classes H et I, tandis que les hommes sont principalement dans les classes I et J  
(voir le chapitre sur le métier de la data – chap III-D-4)

### D. Evolution des salaires

Données 211 Bis du bilan social 2023 (Primes et indemnités comprises)

	TMB								
	ALTERNANTS			D - E			F - G		
	Hommes	Femmes	écart	Hommes	Femmes	écart	Hommes	Femmes	écart
2021	1639	1666	1,65%	2676	2712	1,35%	3407	3462	1,61%
2022	1675	1674	-0,06%	2769	2838	2,49%	3548	3585	1,04%
2023	1 852	1 824	-1,51%	3 062	3 192	4,25%	3 798	3 928	3,42%

	CADRES								
	H-I			J-K			Hors classe		
	Hommes	Femmes	écart	Hommes	Femmes	écart	Hommes	Femmes	écart
2021	4970	4548	-8,49%	8705	7540	-13,38%	17383	15663	-9,89%
2022	5289	4775	-9,72%	9441	8045	-14,79%	18727	16858	-9,98%
2023	5 722	5 213	-8,90%	9 853	8 536	-13,37%	19 782	17 360	-12,24%



La **tendance des écarts** de manière globale **empire**, d'une part chez les alternants où 2023 est marquée par un écart qui commence, d'autre part car la situation des cadres a tendance à empirer.

L'écart en faveur des femmes dans les classes D à G, dénotent d'une stagnation des femmes plus marquée dans ces classes, ce qui a pour effet illusoire d'indiquer que les femmes seraient mieux payées que les hommes chez les non cadres.

N'oublions pas que les **femmes non-cadres** restent **2X plus longtemps** que les hommes chez les **non cadres** (**13 ans** pour les femmes contre 6,5 ans pour les hommes)

Enfin les classes cadres, la tendance est au mieux aussi défavorable qu'en 2021 voire pire pour les Hors classe et premiers niveaux de cadres (H-I).

## E. Zoom sur les métiers repères

### 1. En préambule



On notera que les données fournies ne concernent pas uniquement les centraux. La suite du rapport est donc réalisée sur **les données des 20 métiers repères**, soit sur un volume de **34933 personnes** et non pas sur la population unique des 18 817 personnes composant les centraux parisiens en 2023. Il n'en reste pas moins que cela permet d'avoir une vision consolidée sur l'ensemble des métiers, et une vision affinée par métiers qu'il s'agisse de la structure genrée, de la répartition par genre/classe, et les écarts de salaires sur chaque métier.

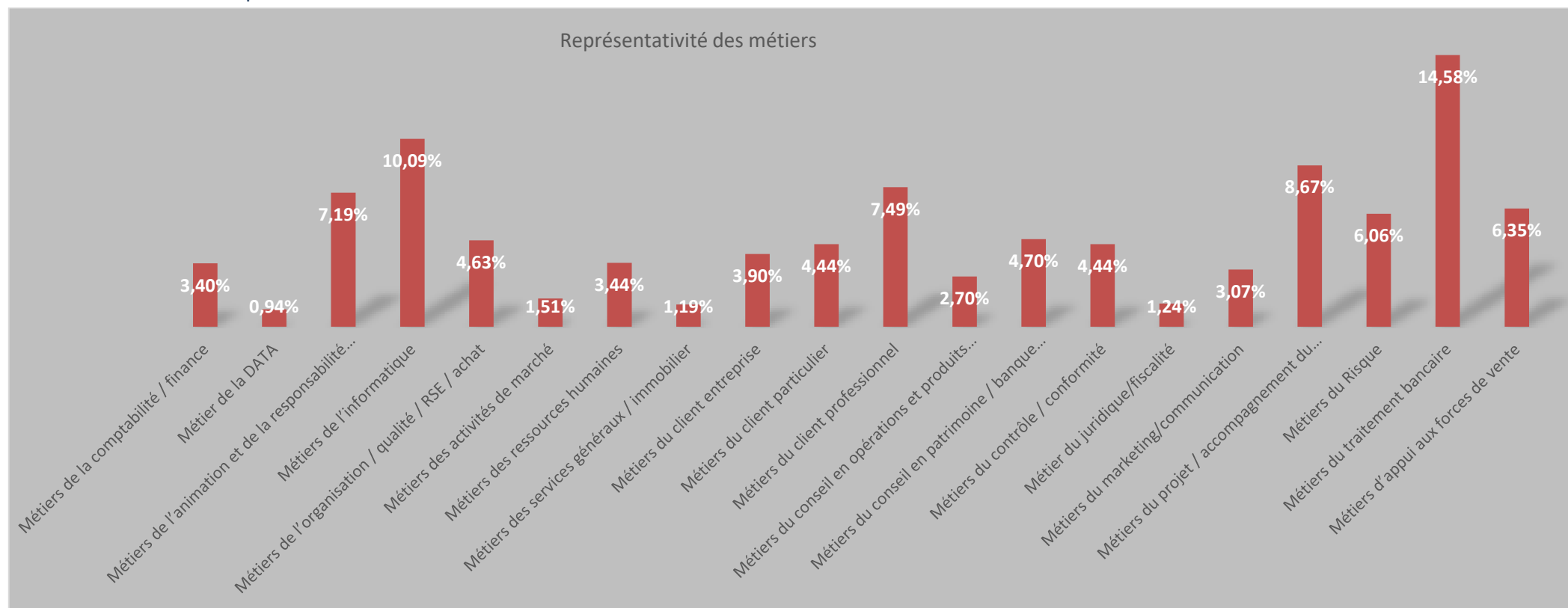
Lorsque l'on parle de « **toute proportion gardée** » dans le dossier, il s'agit de regarder chez les femmes comment sont réparties les femmes en proportion de l'effectif féminin et non pas dans le total de l'effectif (hommes + femmes). En effet cela permet de matérialiser si il y a un traitement en écart des femmes par rapport aux hommes sur chacun de leur effectif.

Par ailleurs, les analyses sont réalisées avec les données en notre possession, certains éléments complémentaires pourraient donner un éclairage permettant de comprendre des écarts qui pourraient être logiques (par exemple si l'on compare un homme de 15 ans d'ancienneté avec une femme de la même ancienneté à la Société Générale mais qui aurait 1 an dans le poste contre 10 pour un homme sur un poste d'expert qui pourrait expliquer des écarts plus compréhensibles).

	Métiers de la comptabilité / finance	Métier de la DATA	Métiers de l' animation et de la responsabilité d' unité	Métiers de l' informatique	Métiers de l' organisation / qualité / RSE / achat	Métiers des activités de marché	Métiers des ressources humaines	Métiers des services généraux / immobilier	Métiers du client entreprise	Métiers du client particulier	Métiers du client professionnel	Métiers du conseil en opérations et produits financiers	Métiers du conseil en patrimoine / banque privée	Métiers du contrôle / conformité	Métier du juridique/fiscalité	Métiers du marketing/communication	Métiers du projet/ accompagnement du changement	Métiers du Risque	Métiers du traitement bancaire	Métiers d' appui aux forces de vente
RATIO DU METIER REPERE	3,40%	0,94%	7,19%	10,09%	4,63%	1,51%	3,44%	1,19%	3,90%	4,44%	7,49%	2,70%	4,70%	4,44%	1,24%	3,07%	8,67%	6,06%	14,58%	6,35%
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)(*)	14	20	5	2	9	14	13	19	12	10	4	16	8	11	18	15	3	7	1	6
Classement par proportion de femmes/total effectif (*)	14	19	6	15	5	20	8	7	16	10	3	17	12	11	18	13	4	9	1	2
Classement par proportion d'hommes/total effectif(*)	14	19	4	1	10	15	18	17	9	11	5	12	8	13	20	16	3	6	2	7

(\*) le chiffre le plus petit indique que **la proportion est maximum**

## 2. Représentativité des métiers



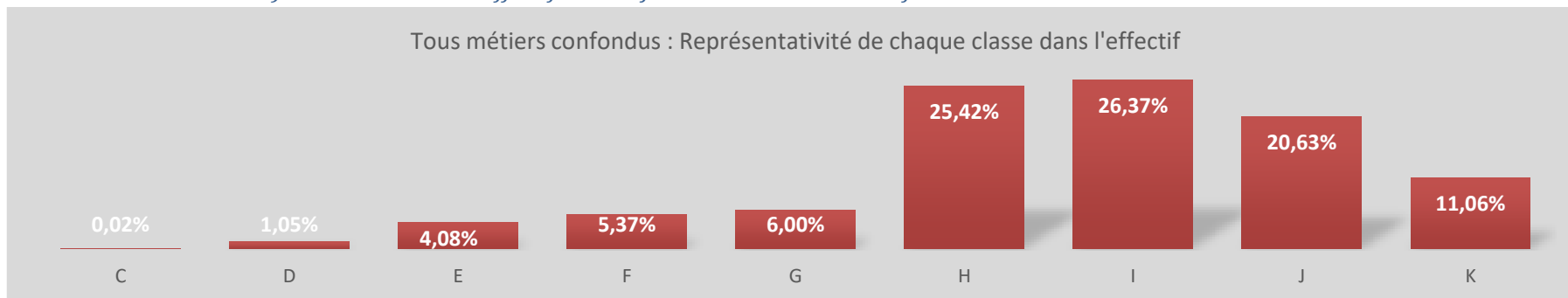
Les 5 métiers (sur 20) qui sont les plus représentatifs et composent un peu plus de 50% des effectifs sont par ordre décroissant :

- le métier du traitement bancaire (**69% de femmes**) ⇔ 3<sup>ème</sup> métier sur 20 qui affiche le plus grand écart hommes femmes en défaveur des femmes (**-11,03%**)
- le métier de l'informatique (**80% d'hommes**) ⇔ 12<sup>ème</sup> métier sur 20 qui affiche le plus grand écart hommes femmes en défaveur des femmes (**-5,95%**)
- le métier du projet / accompagnement du changement (**53% de femmes**) ⇔ 10<sup>ème</sup> métier sur 20 qui affiche le plus grand écart hommes femmes en défaveur des femmes (**-6,25%**)
- le métier du client professionnel (**60% de femmes**) ⇔ données non communiquées
- le métier de l'animation et de la responsabilité commerciale (**50% de femmes**) ⇔ 7<sup>ème</sup> métier sur 20 qui affiche le plus grand écart hommes femmes en défaveur des femmes (**-7,95%**)

**Des femmes très présentes et pour autant des écarts marqués avec les hommes**

a) Structure des effectifs : classification tous métiers confondus

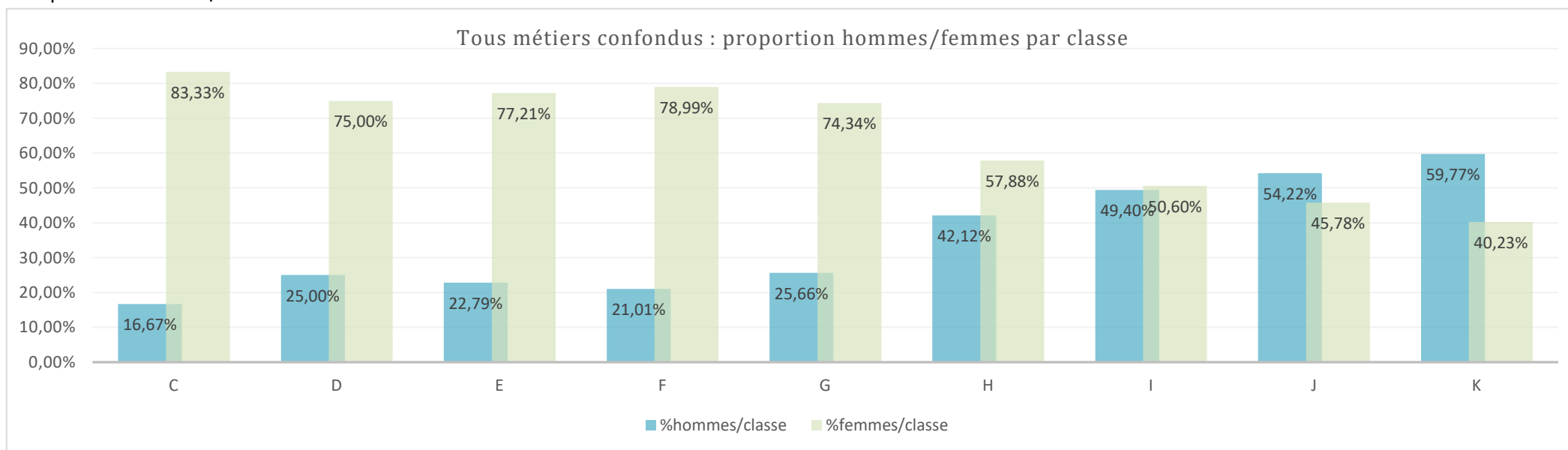
Tous métiers confondus : Représentativité de chaque classe dans l'effectif



De manière globale : 86,5% sont des cadres contre 16,5% de classes non-cadres

La répartition hommes/femmes dans ces classes se matérialise comme suit

Tous métiers confondus : proportion hommes/femmes par classe



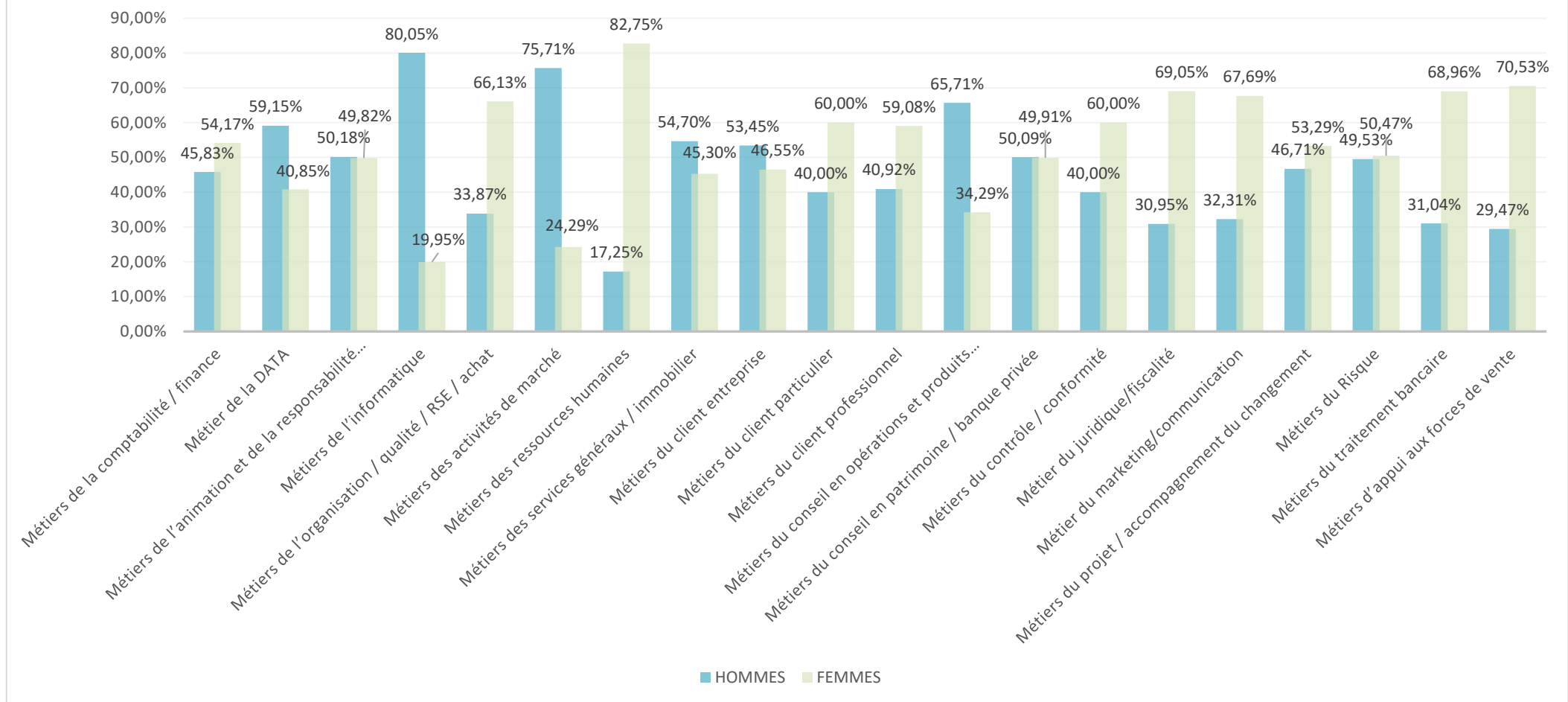
On notera une **très forte représentativité des femmes dans les classes non-cadres (C à G), elles sont 3 fois plus nombreuses que les hommes). La baisse de représentativité est amorcée brutalement dans la classe H**, pour descendre à chaque classe.

Les hommes sont majoritairement dans les classes cadres dès la classe I.

Pour appuyer ce déséquilibre, on notera que **42% des salariés tous genres et tous métiers confondus** se trouvent dans les classes **C à H** (dont 17% jusque classe G)

a) Structure des effectifs : répartition hommes/femmes par métier

### Proportion hommes/femmes par métier repère



On constate que le paysage est hétérogène sur la répartition hommes/femmes.

Les métiers très marqués **par l'absence de femmes** sont **les métiers de l'informatique (19,95%)**, puis **les métiers des activités de marché (24,29%)**

A l'inverse, les métiers très marqués **par l'absence d'hommes** sont **les métiers des ressources humaines (17,25%)**, puis dans dans **les métiers d'appui aux forces de vente (29,47%)**, **métiers du traitement bancaire (31,04%)**

a) Structure des effectifs : répartition des TMB par genres et par métiers repères

Métiers de la comptabilité / finance	HOMMES	0,59%
	FEMMES	1,59%
Métier de la DATA	HOMMES	0,02%
	FEMMES	0,00%
Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale	HOMMES	0,47%
	FEMMES	0,97%
Métiers de l'informatique	HOMMES	0,66%
	FEMMES	0,19%
Métiers de l'organisation / qualité / RSE / achat	HOMMES	1,98%
	FEMMES	7,80%
Métiers des activités de marché	HOMMES	0,00%
	FEMMES	0,02%
Métiers des ressources humaines	HOMMES	0,36%
	FEMMES	5,30%
Métiers des services généraux / immobilier	HOMMES	0,88%
	FEMMES	0,73%
Métiers du client entreprise	HOMMES	0,03%
	FEMMES	0,12%
Métiers du client particulier	HOMMES	0,36%
	FEMMES	1,07%
Métiers du client professionnel	HOMMES	0,76%
	FEMMES	1,70%
Métiers du conseil en opérations et produits financiers	HOMMES	0,03%
	FEMMES	0,02%
Métiers du conseil en patrimoine / banque privée	HOMMES	0,03%
	FEMMES	0,00%
Métiers du contrôle / conformité	HOMMES	0,36%
	FEMMES	1,07%
Métier du juridique/fiscalité	HOMMES	0,02%
	FEMMES	0,19%
Métiers du marketing/communication	HOMMES	0,16%
	FEMMES	0,78%
Métiers du projet / accompagnement du changement	HOMMES	0,07%
	FEMMES	0,12%
Métiers du Risque	HOMMES	0,43%
	FEMMES	1,42%
Métiers du traitement bancaire	HOMMES	11,61%
	FEMMES	38,01%
Métiers d'appui aux forces de vente	HOMMES	4,56%
	FEMMES	15,51%

Les métiers qui comportent les 5 plus gros effectifs de TMB sont, dans l'ordre décroissant, les métiers :

- du traitement bancaire (49% des effectifs TMB)
- d'appui aux forces de ventes (20% des effectifs TMB)
- de l'organisation/qualité/rse/achat (9% des effectifs TMB)
- des ressources humaines (5,6% des effectifs TMB)

On notera que ces 4 métiers regroupent près de 66% de femmes qui sont TMB contre près de 18% d'hommes qui sont TMB)

b) Structure des effectifs : répartition des Cadres par genres et par métiers repères

Métiers de la comptabilité / finance	HOMMES		1,75%
	FEMMES		1,89%
Métier de la DATA	HOMMES		0,66%
	FEMMES		0,46%
Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale	HOMMES		4,23%
	FEMMES		4,10%
Métiers de l'informatique	HOMMES		9,54%
	FEMMES		2,37%
Métiers de l'organisation / qualité / RSE / achat	HOMMES		1,49%
	FEMMES		2,13%
Métiers des activités de marché	HOMMES		1,37%
	FEMMES		0,44%
Métiers des ressources humaines	HOMMES		0,64%
	FEMMES		2,36%
Métiers des services généraux / immobilier	HOMMES		0,60%
	FEMMES		0,50%
Métiers du client entreprise	HOMMES		2,49%
	FEMMES		2,15%
Métiers du client particulier	HOMMES		2,05%
	FEMMES		2,98%
Métiers du client professionnel	HOMMES		3,52%
	FEMMES		4,97%
Métiers du conseil en opérations et produits financiers	HOMMES		2,12%
	FEMMES		1,10%
Métiers du conseil en patrimoine / banque privée	HOMMES		2,81%
	FEMMES		2,81%
Métiers du contrôle / conformité	HOMMES		2,05%
	FEMMES		2,98%
Métier du juridique/fiscalité	HOMMES		0,46%
	FEMMES		0,99%
Métiers du marketing/communication	HOMMES		1,16%
	FEMMES		2,33%
Métiers du projet / accompagnement du changement	HOMMES		4,84%
	FEMMES		5,51%
Métiers du Risque	HOMMES		3,51%
	FEMMES		3,38%
Métiers du traitement bancaire	HOMMES		3,12%
	FEMMES		4,52%
Métiers d'appui aux forces de vente	HOMMES		1,34%
	FEMMES		2,30%

Les métiers qui représentent les 5 plus gros effectifs de cadres sont, dans l'ordre décroissant, les métiers :




- de l'informatique
- du client professionnel
- du projet / accompagnement du changement
- du traitement bancaire

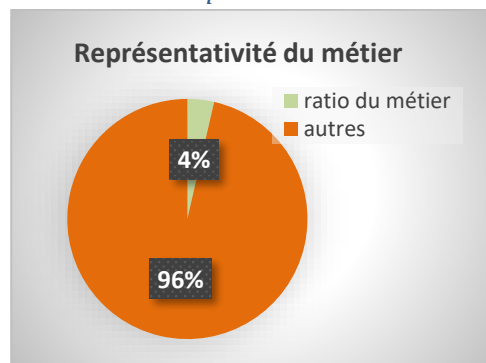
On notera que ces 4 métiers regroupent près de **17% de femmes** contre près de **21% d'hommes**.

Chez les cadres les positions sont beaucoup moins marquées que chez les TMBs. La répartition est beaucoup plus éparse sur les différents métiers

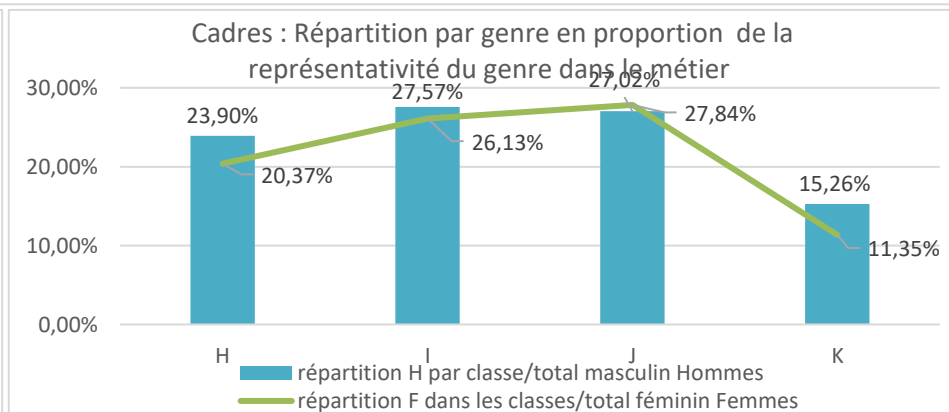
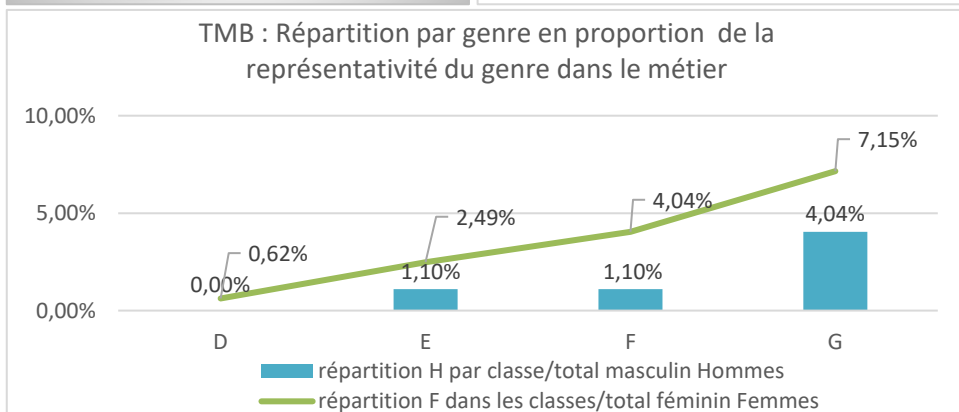
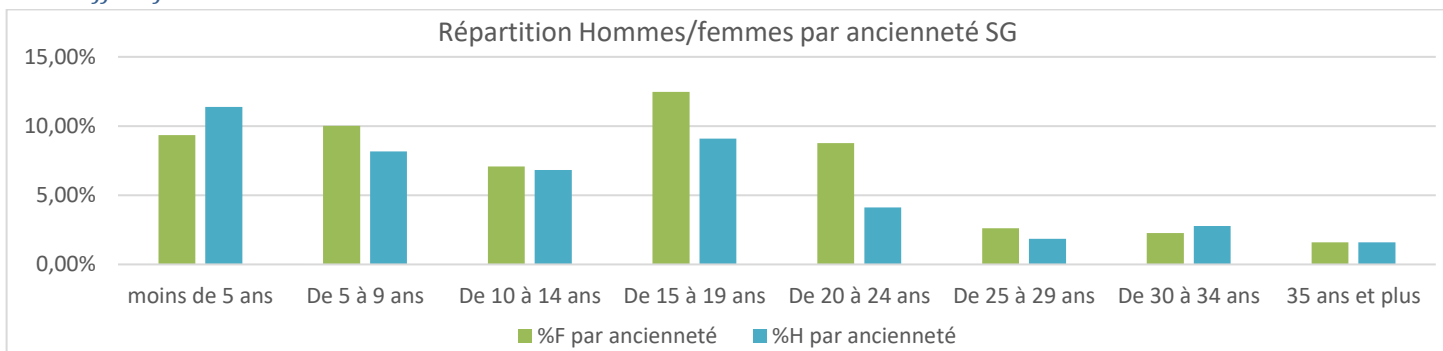
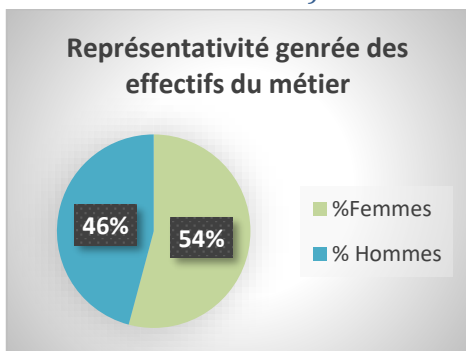
### 3. Métiers de la comptabilité / finance

#### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

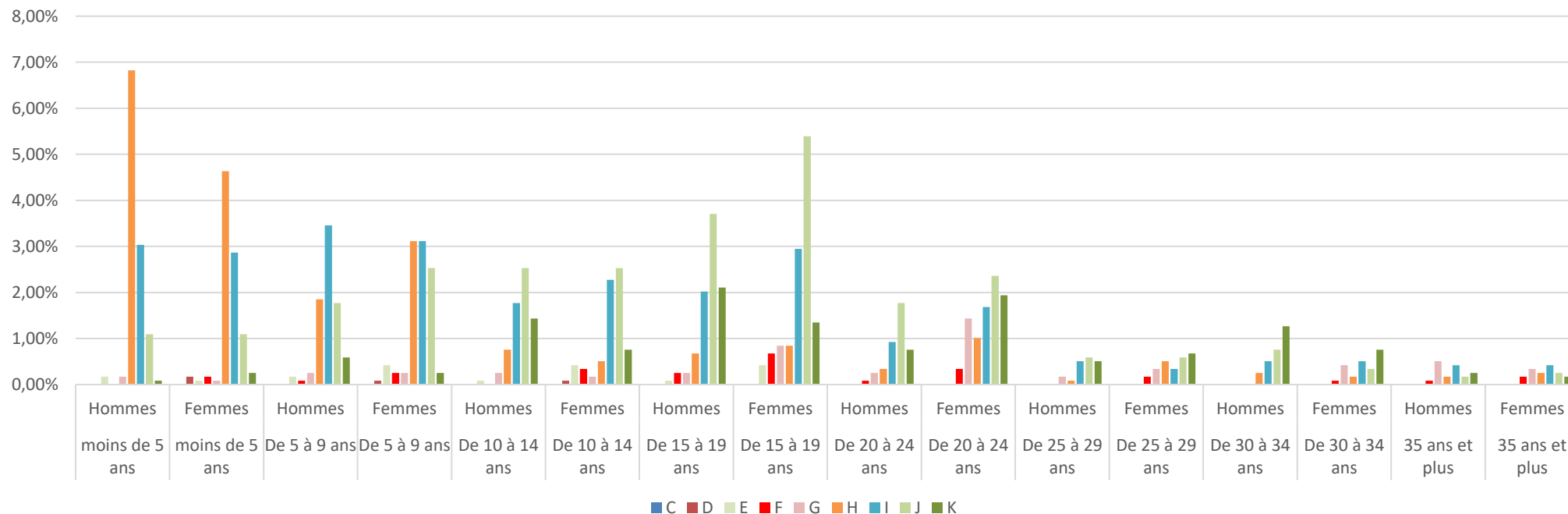
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	 14
Classement par proportion de femmes/total effectif	 14
Classement par proportion d'hommes/total effectif	 14



#### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Ce métier est composé **majoritairement de femmes**, avec une **ancienneté à la SG entre 15 à 19 ans** mais également **inférieure à 10 ans et de 20 à 24 ans**. Elles sont classées pour **1/3 des femmes du métier en classe J puis classe I** puis pour **1/5 en classe H**. La classe K se situe à la 4<sup>ème</sup> place des classes cadres. Les **hommes** ont une **ancienneté à la SG majoritairement de moins de 5 ans puis de 15 à 19 ans puis entre 5 et 14 ans**. Ils sont classés en priorité pour un peu moins d'1/3 en classe I puis classe J (à 0,5% d'écart). **La représentativité hommes/femmes toute proportions gardées en classes I et J est équivalente**. En revanche ils sont plus présents en classe K et H que les femmes. Les femmes elles sont beaucoup plus présentes que les hommes dans les classes non cadres

Malgré une **présence majoritaire des femmes** dans ce métier et un **équilibre de classification** dans la représentativité **des classes I/J (environ 54% chacun sont dans ces classes)**, **elles sont** pour le reste **sous classées**. En revanche **les hommes sont en majorités classés H et K (respectivement 23% et 15% contre 20% et 11% pour les femmes)** au détriment d'un positionnement **plus fort dans les classes TMB 14% de femmes contre 6% d'hommes**

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	2	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	1	.	5	31 400	5	32 474	5	33 550	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	2	.	2	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	2	.	3	.	4	34 893	8	34 653	4	35 362	2	.	1	.	2	.
	Hommes	0	.	1	.	0	.	3	.	1	.	0	.	0	.	1	.
G	Femmes	1	.	3	.	2	.	10	38 497	17	39 539	4	42 735	5	42 542	4	38 776
	Hommes	2	.	3	.	3	.	3	.	3	.	2	.	0	.	6	40 945
H	Femmes	55	49 000	37	45 701	6	46 186	10	45 729	12	43 321	6	45 594	2	.	3	.
	Hommes	81	49 000	22	46 648	9	47 385	8	46 190	4	43 941	1	.	3	.	2	.
I	Femmes	34	56 282	37	56 435	27	53 495	35	53 296	20	53 096	4	54 944	6	56 170	5	59 349
	Hommes	36	55 984	41	53 361	21	52 368	24	53 153	11	55 935	6	52 800	6	53 682	5	61 800
J	Femmes	13	75 000	30	71 881	30	73 440	64	67 115	28	68 925	7	70 850	4	63 400	3	.
	Hommes	13	75 480	21	74 360	30	72 420	44	67 815	21	74 246	7	69 049	9	67 756	2	.
K	Femmes	3	.	3	.	9	91 000	16	92 300	23	90 000	8	87 750	9	94 300	2	.
	Hommes	1	.	7	97 000	17	89 750	25	93 000	9	82 760	6	93 813	15	94 200	3	.

a) Ecart de rémunérations

Classe	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	✘ -5,30%
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	✔ 0,00%	⚠ -2,03%	⚠ -2,53%	⚠ -1,00%	⚠ -1,41%	NC	NC	NC
I	✔ 0,53%	✔ 5,76%	✔ 2,15%	✔ 0,27%	✘ -5,08%	✔ 4,06%	✔ 4,63%	⚠ -3,97%
J	⚠ -0,64%	⚠ -3,33%	✔ 1,41%	⚠ -1,03%	✘ -7,17%	✔ 2,61%	✘ -6,43%	NC
K	NC	NC	✔ 1,39%	⚠ -0,75%	✔ 8,75%	✘ -6,46%	✔ 0,11%	NC

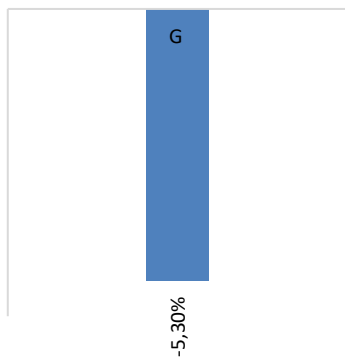
(NC : non calculable)

On notera que sur 26 écarts calculables :

- ✘ 5 sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes
- ⚠ 9 sont entre 0 et 5% au dépend des femmes
- ✔ 12 sont en écarts au profit des femmes dont 8 écarts entre 0 et 2%, et 4 entre 4 et 9%. L'écart concernant la classe K peut s'expliquer par une incohérence sur les salaires masculins classe K de 20 à 24 comparativement aux homologues masculins plus forts > à 25 ans

**TMB: ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE**

■ 35 ans et plus



**CADRES / ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE**

■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus



Les écarts les plus importants sont dans les classes J et K pour des anciennetés supérieures à 20 ans.

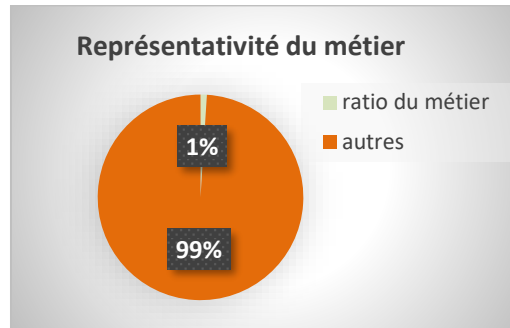
En dehors, il semble que les écarts soient assez maîtrisés, voire favorables aux femmes.

N'oublions que les hommes sont en majorité à moins de 5 ans d'ancienneté et de classe H, qui a priori ne montre aucun écart de salaire.

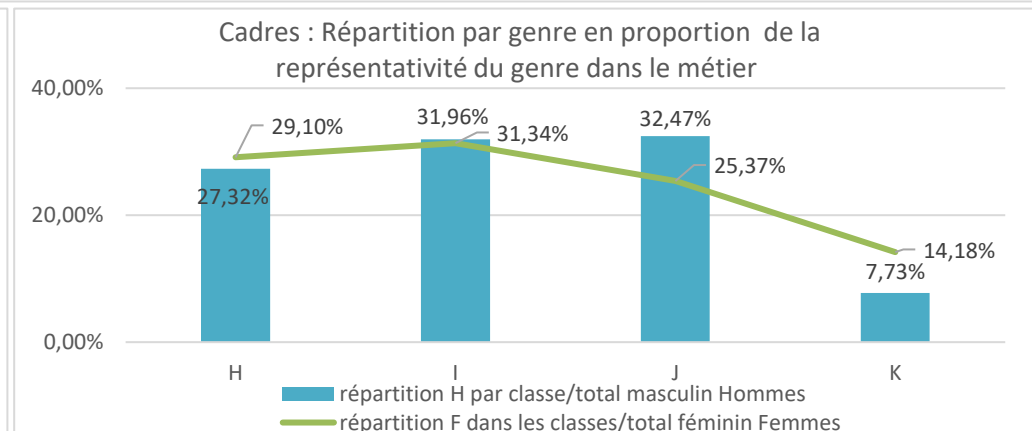
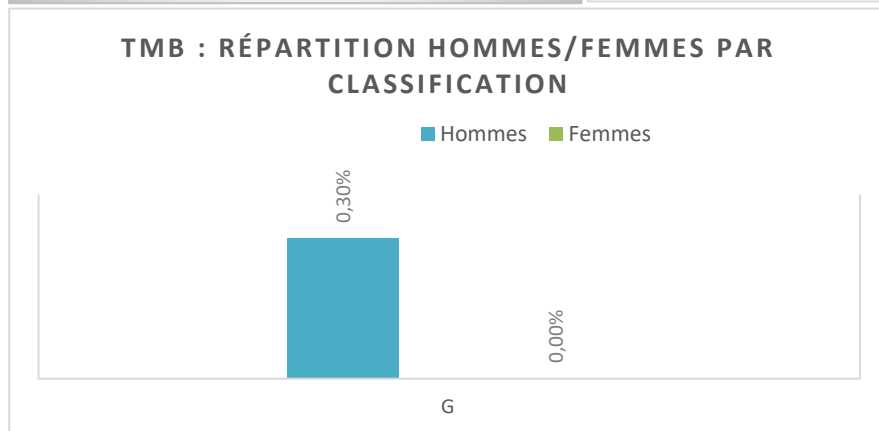
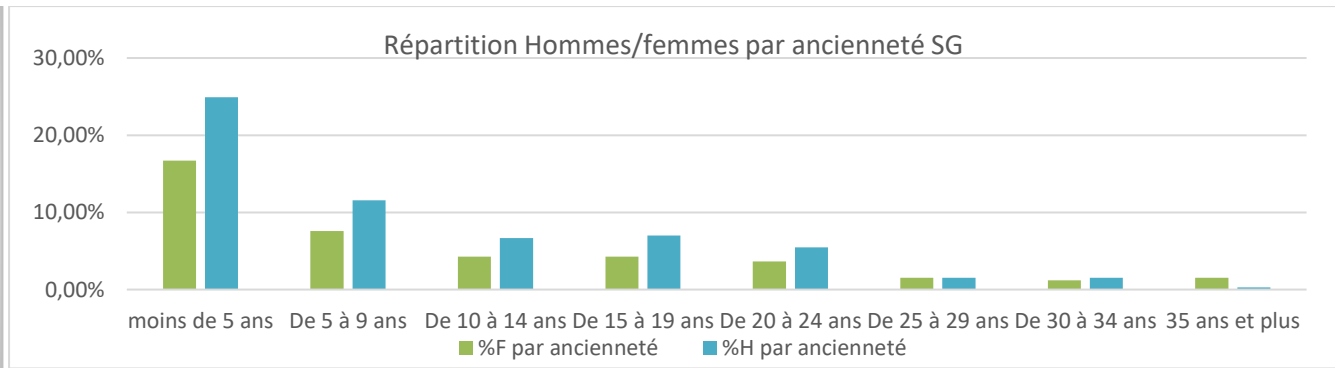
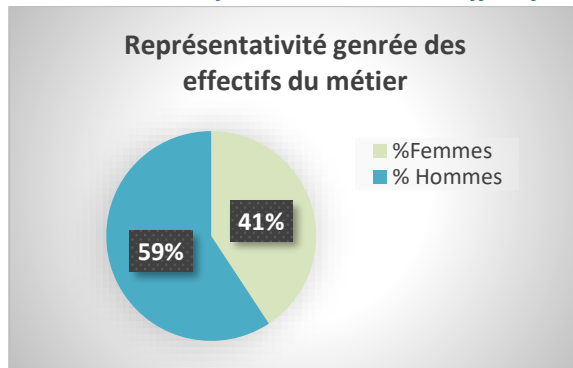
#### 4. Métiers de la Data

##### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

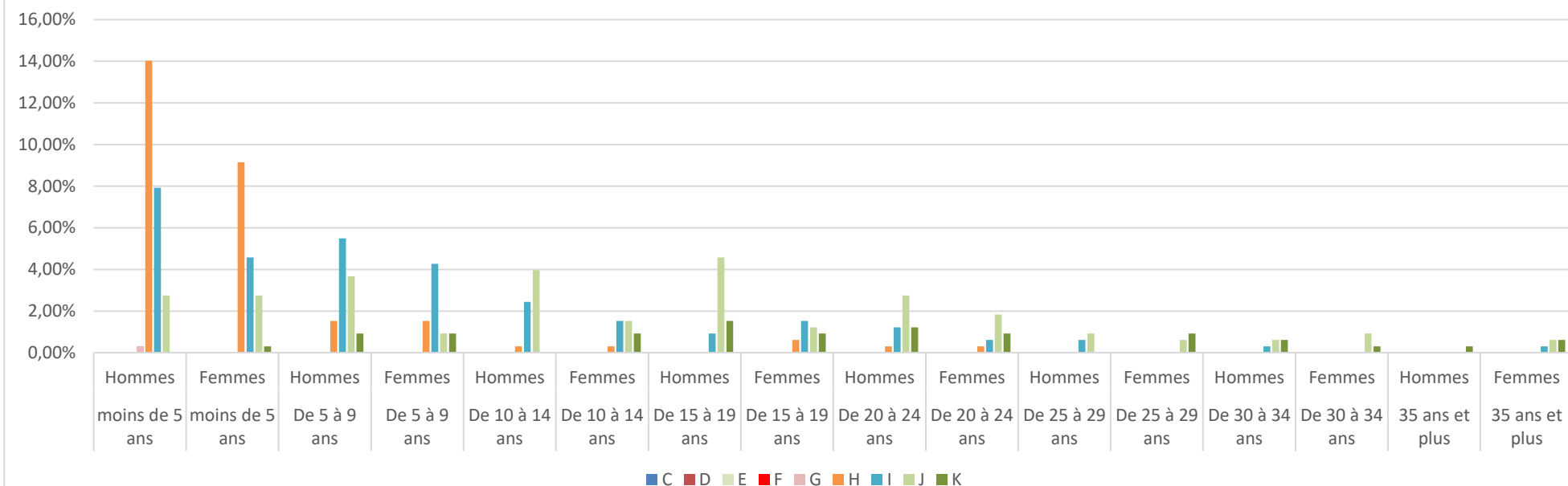
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	20
Classement par proportion de femmes/total effectif	19
Classement par proportion d'hommes/total effectif	19



##### b) Structure des effectifs



## Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier qui est **majoritairement composé d'hommes**, avec une faible ancienneté Société Générale (1/4 de l'effectif).

En cumulant les effectifs hommes et femmes, **près de 40% ont une ancienneté Société Générale -de 5ans**

Les femmes et les hommes sont majoritairement sur des classifications H/I de manière assez équivalentes (près de 59% pour les hommes contre près de 60% pour les femmes en respectant les proportions de représentativité de genre).

**En revanche, les hommes sont majoritaires dans la classe J et minoritaires dans la classe K.**

Malgré une **présence majoritaire des hommes** dans ce métier, un **équilibre de classification** existe dans la représentativité **des classes H/I**.

En revanche **les hommes sont en majorités classés J (32% contre 25% pour les femmes)** et en **minorités classés K (8% contre 14% pour les femmes)**

**Concernant les TMBs**, il s'agit **majoritairement de personnel masculin**, cependant les TMB sont en très faible représentation (0,3% de l'effectif du métier)

**Un métier où les femmes semblent mieux classées que les hommes**

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
G	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
H	Femmes	30	48 410	5	52 898	1	.	2	.	1	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	46	48 410	5	48 941	1	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.
I	Femmes	15	58 710	14	58 500	5	57 081	5	57 832	2	.	0	.	0	.	1	.
	Hommes	26	57 840	18	57 655	8	55 822	3	.	4	55 300	2	.	1	.	0	.
J	Femmes	9	68 340	3	.	5	65 540	4	61 650	6	71 319	2	.	3	.	2	.
	Hommes	9	67 320	12	70 810	13	68 374	15	76 460	9	79 050	3	.	2	.	0	.
K	Femmes	1	.	3	.	3	.	3	.	3	.	3	.	1	.	2	.
	Hommes	0	.	3	.	0	.	5	84 240	4	90 500	0	.	2	.	1	.

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	✓ 0,00%	✓ 8,09%	NC	NC	NC	NC	NC	NC
I	✓ 1,50%	✓ 1,47%	✓ 2,26%	NC	NC	NC	NC	NC
J	✓ 1,52%	NC	⚠ -4,14%	✗ -19,37%	✗ -9,78%	NC	NC	NC
K	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

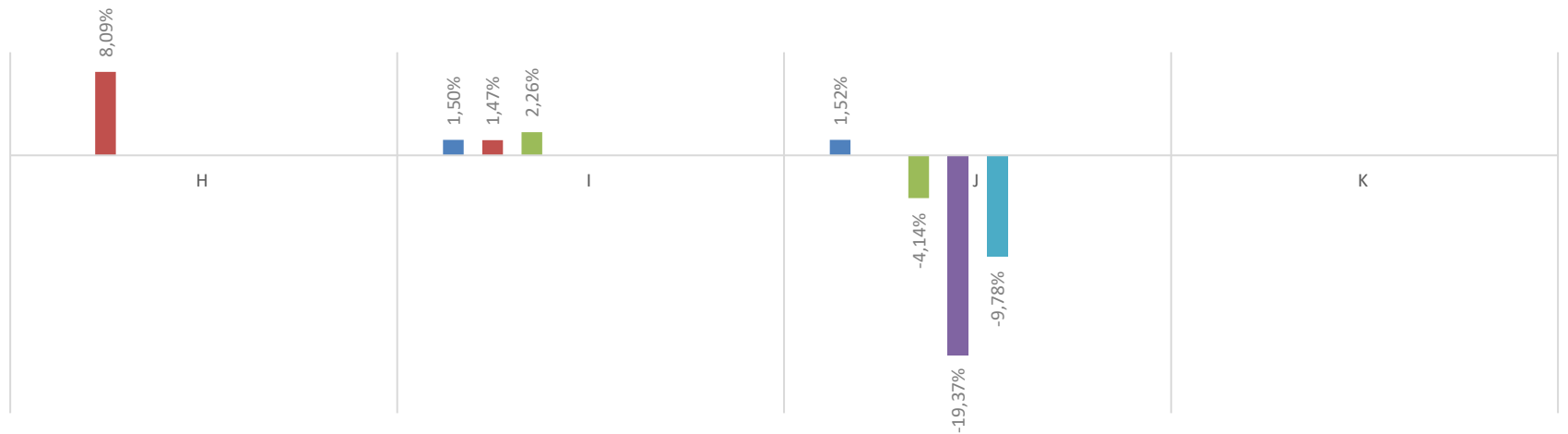
(NC : non calculable)

On notera que sur 9 écarts calculables :

- ✗ 2 sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes, avec des écarts conséquents (près de 10% de 20 à 24ans, et de 20% de 15 à 19 ans)
- ⚠ 1 est entre 0 et 5% au dépend des femmes
- ✓ 6 sont en écarts au profit des femmes, avec un écart mesuré entre 0 et près de 2%, et un **écart conséquent de près de 8%** pour une classification H, qui semble **dénoter d'une sous classification.**

## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus

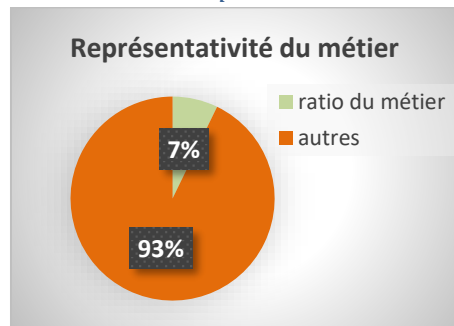


**Peu d'éléments de comparaison dans ce métier**, les écarts en faveur des femmes sont mesurés (entre 0 et 2%), ou bien sur une classe H avec 9 ans d'ancienneté (femme sous classée ?). En revanche les écarts en défaveur des femmes sont conséquents sur les classes J. **La stratégie de rémunération ne semble pas cohérente.** Les salaires femmes de – de 5 ans d'ancienneté sont nettement supérieurs à ceux de 10 à 19 ans d'ancienneté. Par ailleurs les femmes étant mieux classées sur les classes hautes (K) que les hommes, il faudrait avoir plus d'éléments sur les profils masculins.

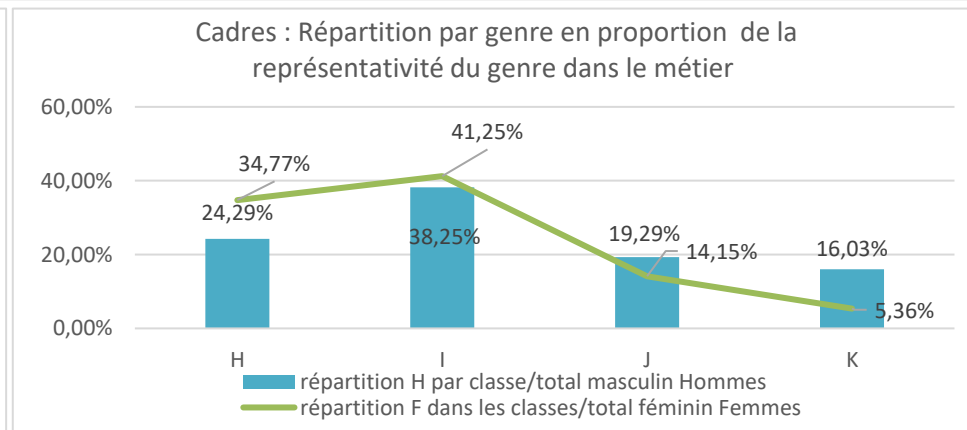
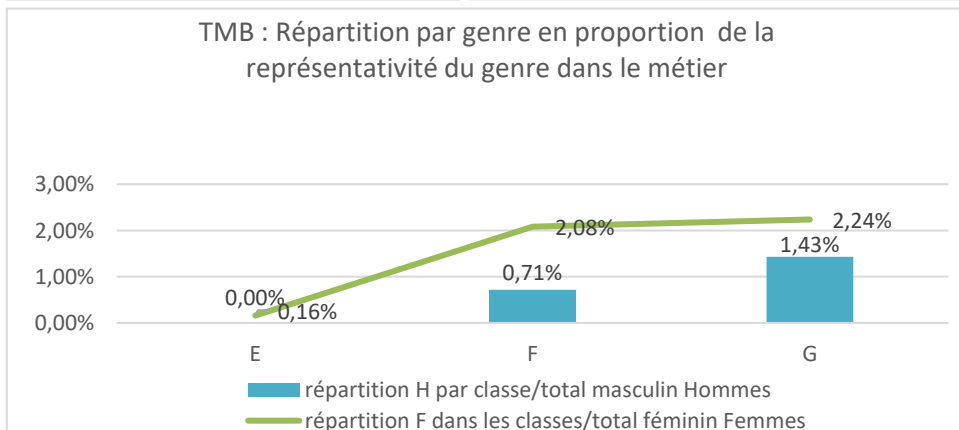
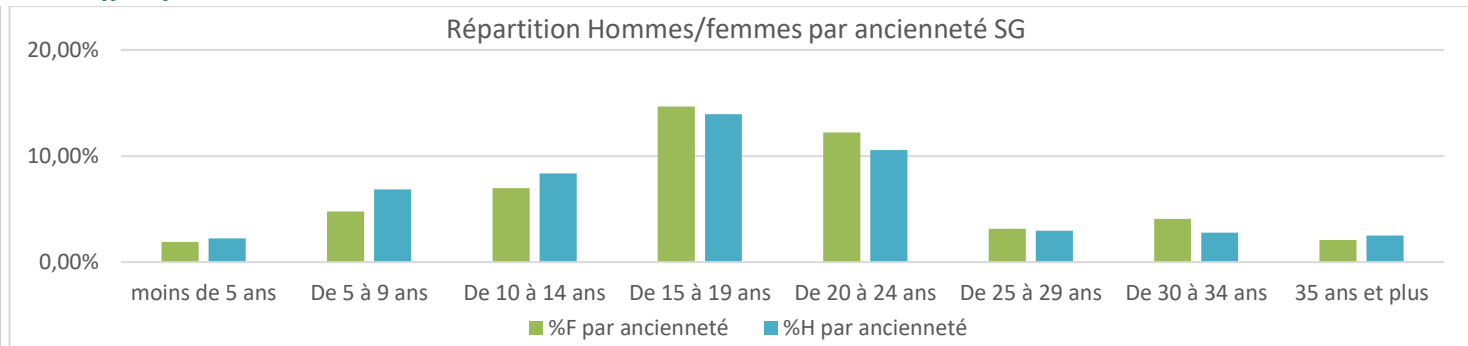
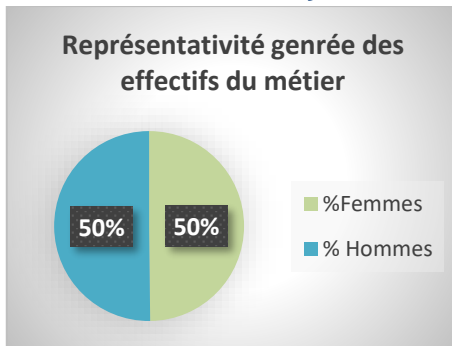
## 5. Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale

### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

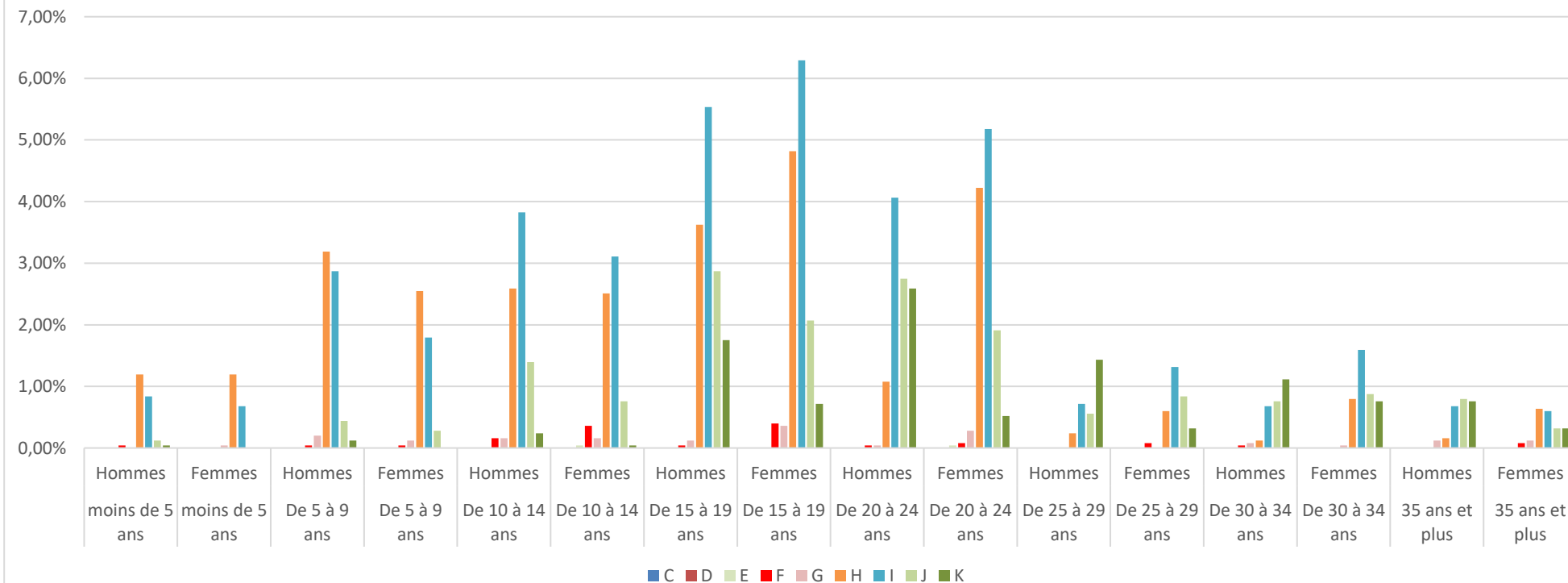
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	5
Classement par proportion de femmes/total effectif	6
Classement par proportion d'hommes/total effectif	4



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier **en équilibre de représentativité hommes/femmes**. L'effectif est principalement constitué de salariés avec une forte ancienneté (15 à 19 ans/20 à 24 ans) hommes et femmes.

Il s'agit d'un métier repère où les classes **H/I** pour les **femmes** sont très représentées pour près de **76% de l'effectif féminin**.

Les hommes sont également, majoritaires sur la classe **I**, puis presque également réparti sur les classes **H** et **J**. les classes **H/I** représentent pour les hommes **62% de l'effectif masculin**.

**Malgré une présence équilibrée des femmes et des hommes et dans ce métier et dans la classe majoritairement occupée (classe I), les femmes sont moins bien classées que les hommes** alors que les éléments d'ancienneté et de proportion générée sont comparables.

Elles sont **sur les classes J/K 19%** versus **35% pour les hommes** au dépend **d'une présence féminine plus forte sur les classes H et I (76%) contre (62%) pour les hommes**

Concernant les TMBs, il s'agit majoritairement de personnel **féminin (près de 4,5% versus près de 2% pour les hommes)**.

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	1	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	0	.	1	.	9	37 166	10	37 625	2	.	2	.	0	.	2	.
	Hommes	1	.	1	.	4	37 767	1	.	1	.	0	.	1	.	0	.
G	Femmes	1	.	3	.	4	39 745	9	41 266	7	42 860	0	.	1	.	3	.
	Hommes	0	.	5	43 000	4	37 862	3	.	1	.	0	.	2	.	3	.
H	Femmes	30	43 740	64	44 499	63	44 860	121	43 772	106	45 494	15	45 545	20	47 085	16	45 907
	Hommes	30	44 760	80	44 805	65	44 851	91	44 529	27	44 498	6	49 002	3	.	4	45 076
I	Femmes	17	51 231	45	50 306	78	50 177	158	49 860	130	50 830	33	50 513	40	51 166	15	52 353
	Hommes	21	51 000	72	50 536	96	50 200	139	51 500	102	50 778	18	50 130	17	51 465	17	55 543
J	Femmes	0	.	7	61 219	19	58 165	52	57 880	48	59 122	21	59 856	22	58 954	8	61 697
	Hommes	3	.	11	63 800	35	58 867	72	57 680	69	60 180	14	64 195	19	61 079	20	61 818
K	Femmes	0	.	0	.	1	.	18	67 459	13	72 420	8	70 584	19	70 863	8	73 700
	Hommes	1	.	3	.	6	78 224	44	70 159	65	70 014	36	72 859	28	73 700	19	72 982

d) Ecart de rémunérations

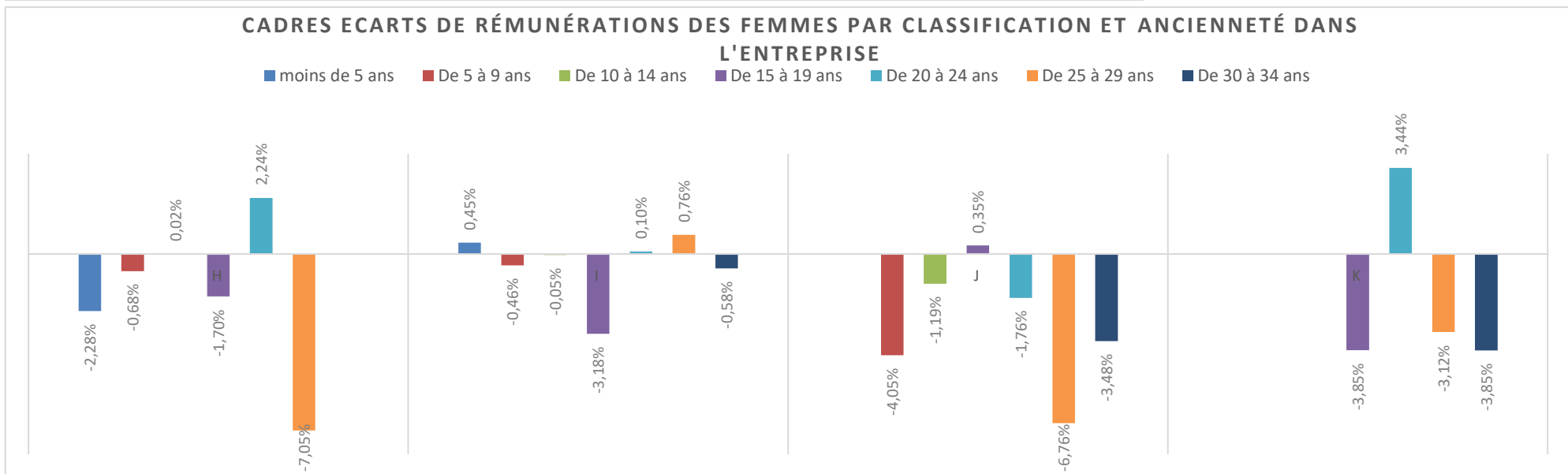
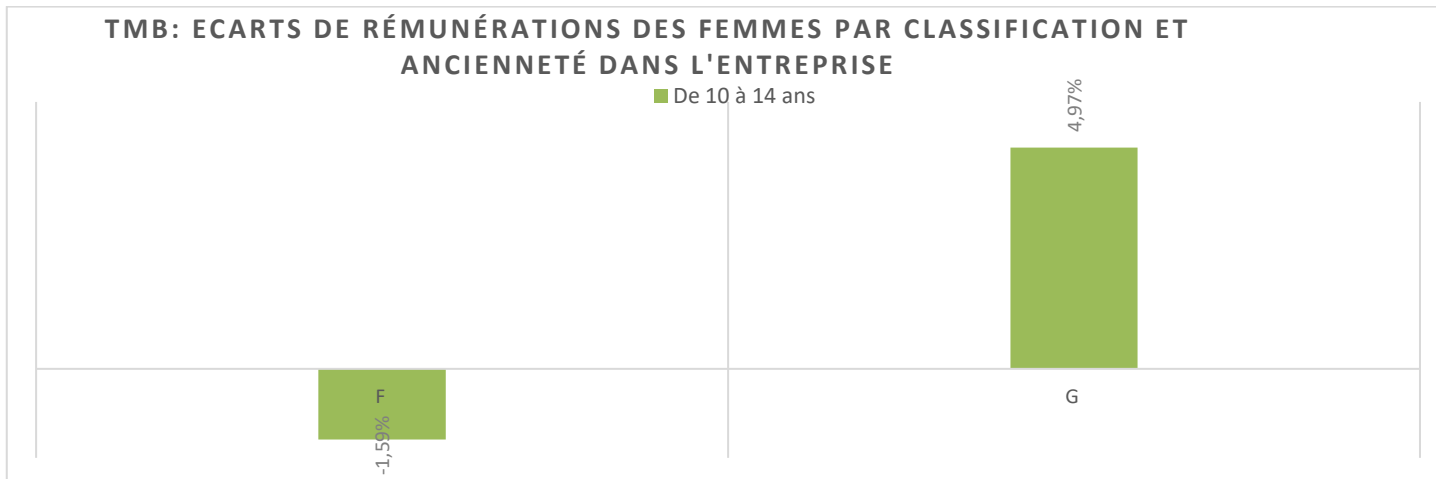
Classe	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	🟡 -1,59%	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	🟢 4,97%	NC	NC	NC	NC	NC
<b>CADRES</b>								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	🟡 -2,28%	🟡 -0,68%	🟢 0,02%	🟡 -1,70%	🟢 2,24%	🔴 -7,05%	NC	🟢 1,84%
I	🟢 0,45%	🟡 -0,46%	🟡 -0,05%	🟡 -3,18%	🟢 0,10%	🟢 0,76%	🟡 -0,58%	🔴 -5,74%
J	NC	🟡 -4,05%	🟡 -1,19%	🟢 0,35%	🟡 -1,76%	🔴 -6,76%	🟡 -3,48%	🟡 -0,20%
K	NC	NC	NC	🟡 -3,85%	🟢 3,44%	🟡 -3,12%	🟡 -3,85%	🟢 0,98%

(NC : non calculable)

On notera que sur 29 écarts calculables :

- 🔴 3 sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes
- 🟡 16 sont entre 0 et 5% au dépend des femmes
- 🟢 10 sont en écarts au profit des femmes

A noter que les écarts constatés en faveur des femmes sont très mesurés - de 2% en moyenne, les plus forts écarts (près de 5%) sont des petites classes (classe G), ce qui indiquerait qu'elles soient sous classées



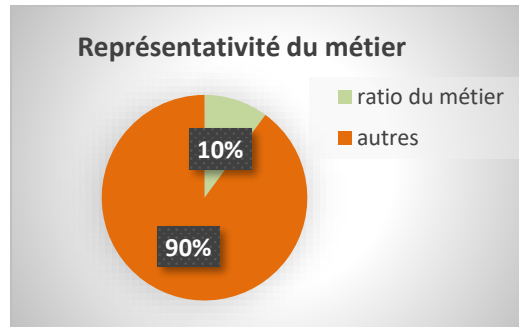
De fortes disparités de salaires sur les femmes les plus anciennes à la SG qu'il s'agisse de classe H/I/J ou K.

Côté TMB, peu d'éléments comparables dans le métier, possiblement car elles sont plus nombreuses que les hommes. Pas d'explication sur la catégorie K avec un écart en faveur des femmes pour le 20/24 ans. LA structure des salaires des classes K masculines est assez peu cohérente, ce qui expliquerait cet écart favorable pour les femmes.

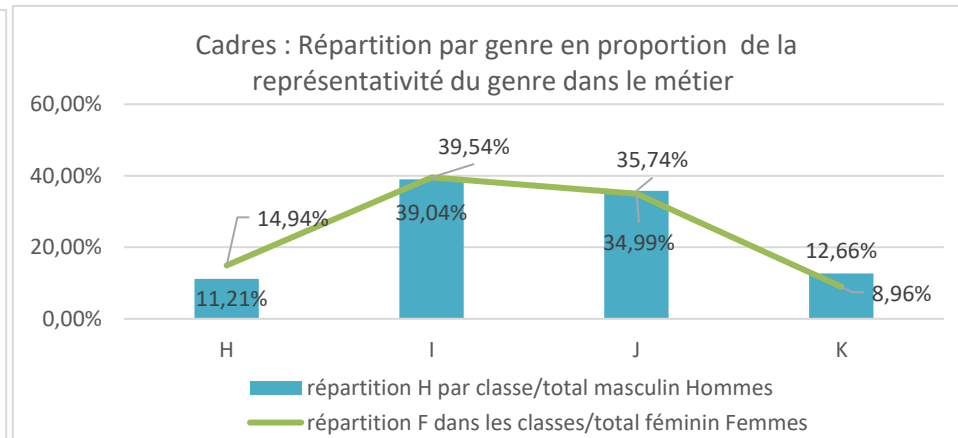
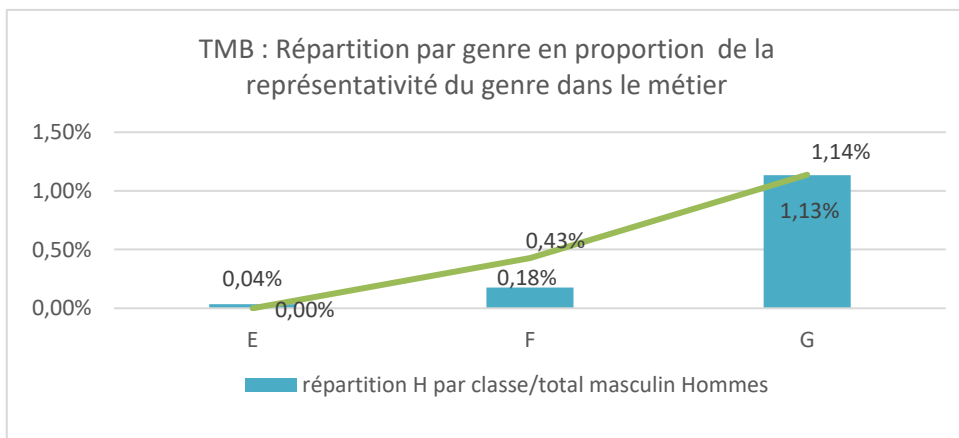
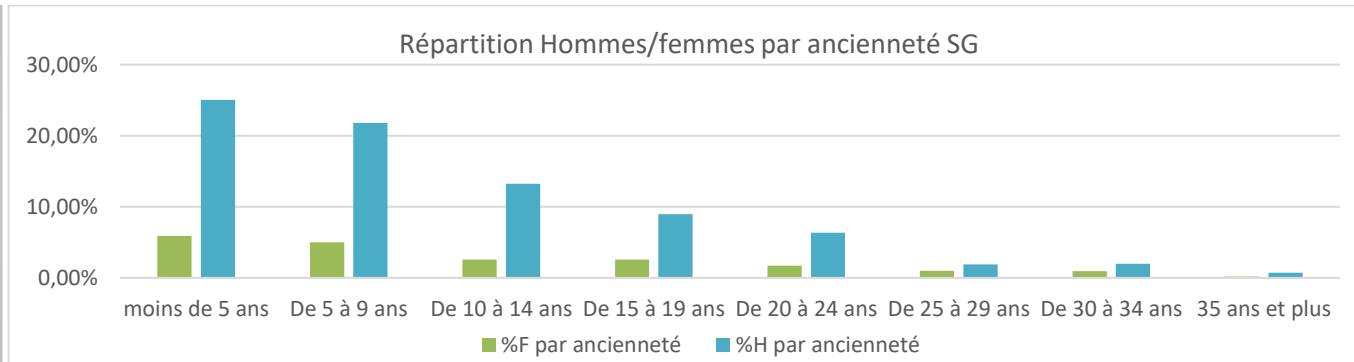
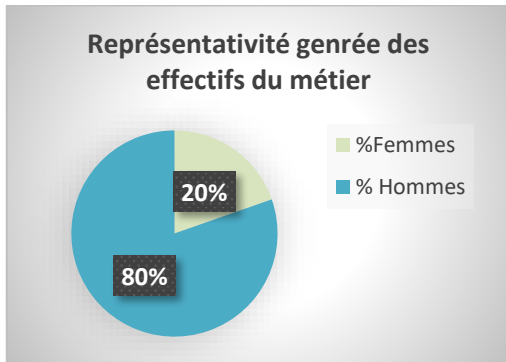
## 6. Métiers de l'informatique

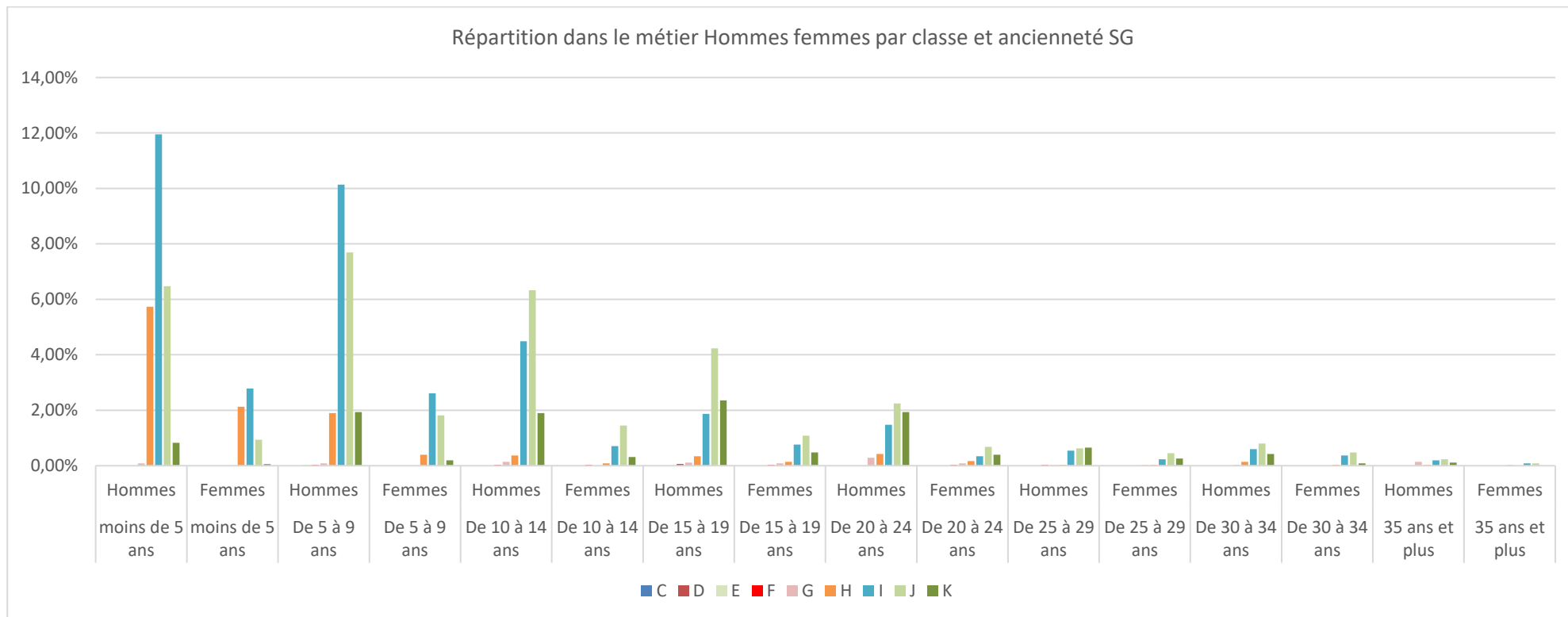
### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	2
Classement par proportion de femmes/total effectif	15
Classement par proportion d'hommes/total effectif	1



### b) Structure des effectifs





Un métier dont la présente est très nettement masculine, avec une ancienneté Société Générale jeune (- de 10 ans) pour la moitié de l'effectif de ce métier.

**Les hommes sont recrutés majoritairement I et J**, tandis que les **femmes sont recrutées majoritairement I et H (pour les moins de 5 ans)** et comme les hommes sont majoritairement I et J entre 5 ans et 9 ans d'ancienneté.

On notera un ratio **de 1 classe J pour 2 classes I chez les hommes**, tandis que pour les femmes le ratio est **de 1 classe J pour 3 classes I chez les femmes**

Les hommes sont très nettement majoritaires dans ce métier. Pour autant, en regardant la représentativité des genre, en termes de classification **une répartition équitable entre les hommes et les femmes est réalisée sur les classes I et J**, exception faite de la **classe K (13%)** versus **9% chez les femmes**.

On notera que les classes non-cadres sont très minoritaires (3% de l'effectif)

Lorsque l'on regarde la courbe des effectifs par ancienneté, elle subit une forte décroissance après 10 ans d'ancienneté.

Il serait intéressant d'avoir la structure des mouvements de personnels (mobilité interne et/ou départ de l'entreprise).

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	0	.	0	.	1	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	1	.	1	.	2	.	0	.	1	.	0	.	0	.
G	Femmes	0	.	0	.	0	.	3	.	3	.	1	.	0	.	1	.
	Hommes	3	.	3	.	5	42 221	4	40 037	10	43 752	1	.	1	.	5	43 304
H	Femmes	75	48 410	14	50 406	3	.	5	45 686	6	43 936	1	.	1	.	0	.
	Hommes	202	48 410	67	48 831	13	48 621	12	44 645	15	46 780	1	.	5	47 226	1	.
I	Femmes	98	62 263	92	59 791	25	60 200	27	58 973	12	62 168	8	60 017	13	61 491	3	.
	Hommes	421	64 260	357	62 000	158	61 631	66	61 550	52	62 010	19	64 055	21	60 667	7	57 680
J	Femmes	33	72 760	64	71 988	51	70 310	38	71 454	24	73 365	16	74 416	17	74 400	3	.
	Hommes	228	76 500	271	73 340	223	71 500	149	74 130	79	73 440	22	73 933	28	76 656	8	70 410
K	Femmes	2	.	7	85 000	11	86 500	17	87 000	14	90 883	9	98 500	3	.	0	.
	Hommes	29	95 000	68	94 000	67	90 000	83	92 050	68	89 300	23	93 500	15	92 000	4	93 653

d) Ecart de rémunérations

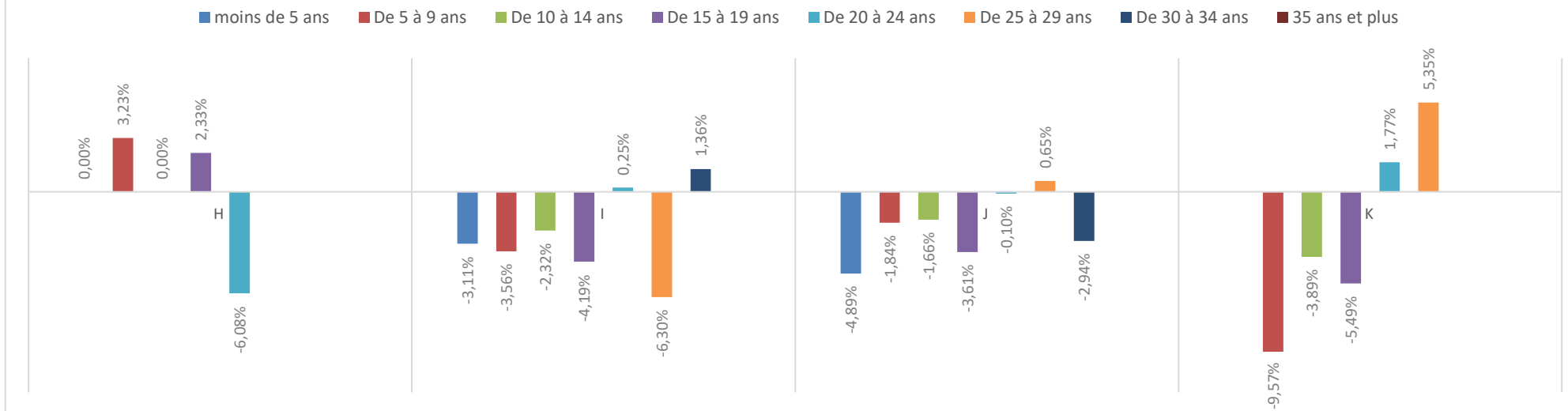
Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	0,00%	3,23%	NC	2,33%	-6,08%	NC	NC	NC
I	-3,11%	-3,56%	-2,32%	-4,19%	0,25%	-6,30%	1,36%	NC
J	-4,89%	-1,84%	-1,66%	-3,61%	-0,10%	0,65%	-2,94%	NC
K	NC	-9,57%	-3,89%	-5,49%	1,77%	5,35%	NC	NC

(NC : non calculable)

On notera que sur 23 écarts calculables :

- ✘ 4 sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes
- ⚠ 11 sont entre 0 et 5% au dépend des femmes
- ✔ 8 sont en écarts au profit des femmes dont 7 très mesurés entre 0 et 3%. Concernant les classes K avec près de 5,5% d'écart, il serait intéressant d'avoir plus d'éléments sur les carrières de ces femmes et sur celles des hommes de cette ancienneté, les hommes semblent être en retrait par rapport aux salaires masculins des moins de 10 ans d'ancienneté.

## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

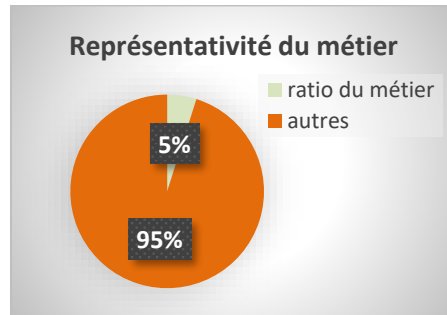


Un métier qui a du mal à recruter des femmes. Les classifications semblent être équitables pour les classes I et J, pour autant les écarts salariaux étant assez conséquent pour les femmes, peu d'attractivité sur le volet rémunération.

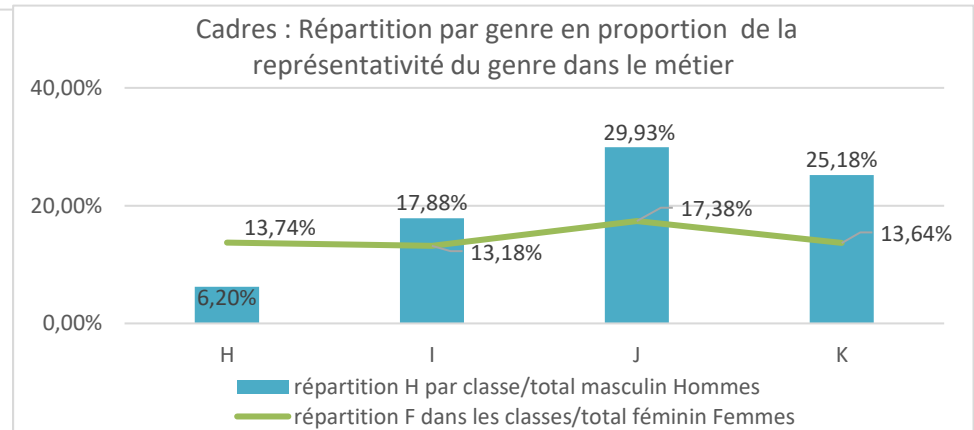
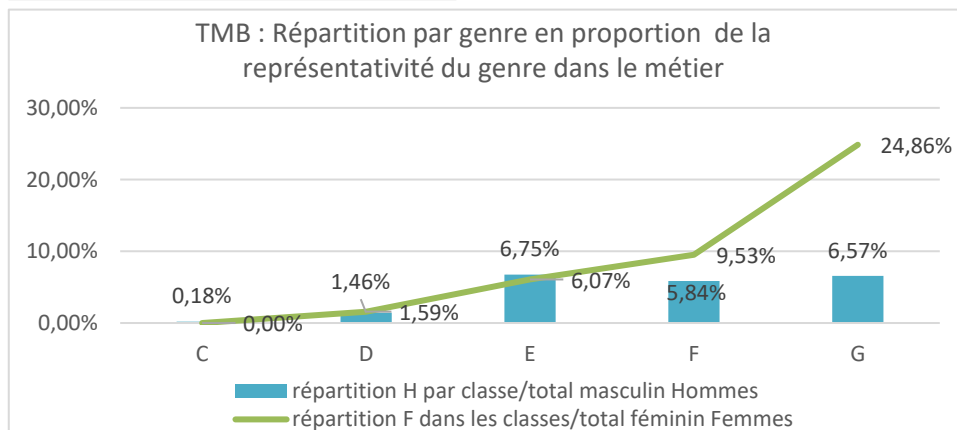
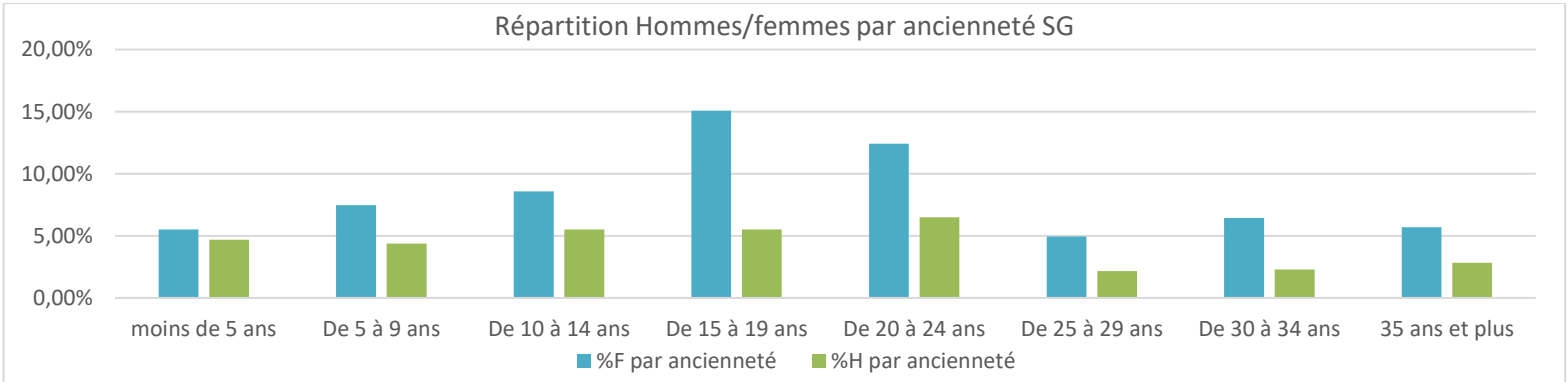
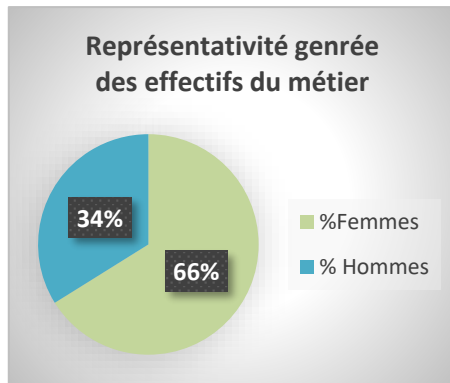
## 7. Métiers de l'organisation / qualité / RSE / achat

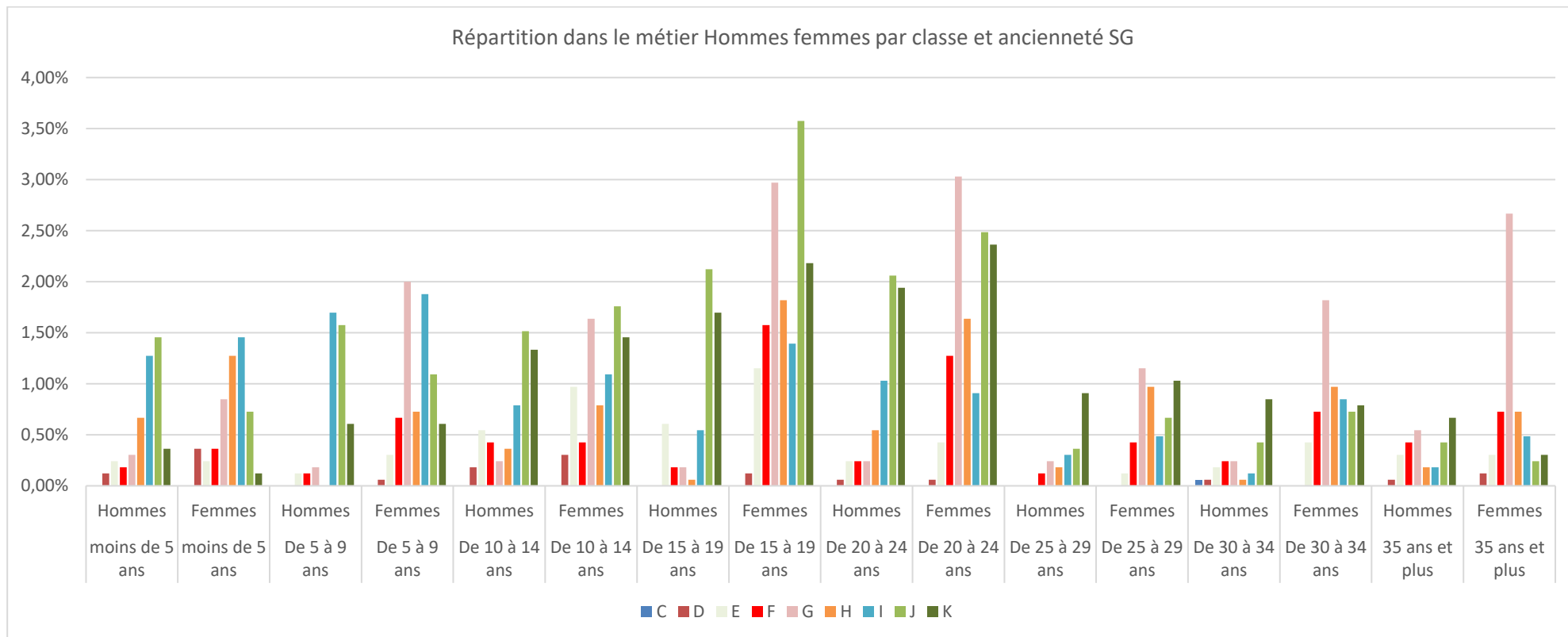
### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	9
Classement par proportion de femmes/total effectif	5
Classement par proportion d'hommes/total effectif	10



### b) Structure des effectifs





Un métier dont la classification est pour les femmes majoritairement des classes J féminins et classes G avec des anciennetés de 15 à 24 ans. On notera que les classes G se retrouvent en forte présence sur les anciennetés > à 30 ans. La classe G est la classe prédominante pour les femmes.

Concernant les hommes ils sont presque 2X plus présents en classe J que les femmes (toutes proportions gardées) et beaucoup plus présents en classe K que les femmes. La classe J est la classe prédominante pour les hommes.

**Les femmes sont majoritaires dans ce métier**, pour autant quand on regarde la représentativité dans les classes en rapport avec la proportion hommes/femmes du métier, il est à constater que les **hommes sont nettement mieux classés** que les femmes **avec 55% d'hommes classes J et K** versus **41% de femmes classes J et K**. Du reste les **femmes sont majoritairement présentes en classe G (25%)**, tandis que les **hommes sont majoritairement présents en classe J (30%), soit 3 classes d'écart**.

On notera **28% de femmes dans les classes non cadres**, sur le total effectif de ce métier **versus 7% pour les hommes**, cela représente **42% des femmes parmi les femmes sont non cadres** contre **20% d'hommes parmi les hommes**.

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	1	.	0	.
D	Femmes	6	27 000	1	.	5	30 166	2	.	1	.	0	.	0	.	2	.
	Hommes	2	.	0	.	3	.	0	.	1	.	0	.	1	.	1	.
E	Femmes	4	30 500	5	31 750	16	31 022	19	32 730	7	34 271	2	.	7	35 033	5	33 100
	Hommes	4	30 000	2	.	9	31 524	10	32 206	4	32 922	0	.	3	.	5	33 072
F	Femmes	6	37 070	11	37 265	7	34 402	26	35 747	21	35 936	7	37 745	12	37 038	12	37 172
	Hommes	3	.	2	.	7	36 413	3	.	4	34 389	2	.	4	36 178	7	36 411
G	Femmes	14	43 131	33	40 685	27	42 686	49	43 198	50	44 000	19	43 260	30	43 875	44	42 176
	Hommes	5	38 000	3	.	4	39 789	3	.	4	36 891	4	39 291	4	41 039	9	42 423
H	Femmes	21	48 675	12	46 567	13	47 300	30	46 608	27	46 282	16	50 093	16	47 661	12	44 554
	Hommes	11	48 410	0	.	6	46 702	1	.	9	43 153	3	.	1	.	3	.
I	Femmes	24	61 838	31	58 710	18	56 847	23	53 511	15	54 993	8	54 336	14	56 633	8	54 538
	Hommes	21	58 710	28	59 229	13	55 791	9	53 500	17	52 184	5	61 800	2	.	3	.
J	Femmes	12	75 633	18	73 840	29	70 380	59	70 225	41	68 340	11	72 420	12	67 024	4	72 186
	Hommes	24	75 750	26	71 604	25	74 460	35	70 308	34	69 279	6	66 874	7	81 744	7	67 116
K	Femmes	2	.	10	97 500	24	91 500	36	89 500	39	85 150	17	87 000	13	90 000	5	82 950
	Hommes	6	97 500	10	98 675	22	93 050	28	89 950	32	94 000	15	90 640	14	91 250	11	87 000

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	✔ 1,67%	NC	⚠ -1,59%	✔ 1,63%	✔ 4,10%	NC	NC	✔ 0,08%
F	NC	NC	✘ -5,52%	NC	✔ 4,50%	NC	✔ 2,38%	✔ 2,09%
G	✔ 13,50%	NC	✔ 7,28%	NC	✔ 19,27%	✔ 10,10%	✔ 6,91%	⚠ -0,58%
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	✔ 0,55%	NC	✔ 1,28%	NC	✔ 7,25%	NC	NC	NC
I	✔ 5,33%	⚠ -0,88%	✔ 1,89%	✔ 0,02%	✔ 5,38%	✘ -12,08%	NC	NC
J	⚠ -0,15%	✔ 3,12%	✘ -5,48%	⚠ -0,12%	⚠ -1,36%	✔ 8,29%	✘ -18,01%	✔ 7,55%
K	NC	⚠ -1,19%	⚠ -1,67%	⚠ -0,50%	✘ -9,41%	⚠ -4,02%	⚠ -1,37%	⚠ -4,66%

(NC : non calculable)

On notera que sur 39 écarts calculables:

✘ 5 sont en écarts de rémunération entre 0 et 5% au dépend des femmes

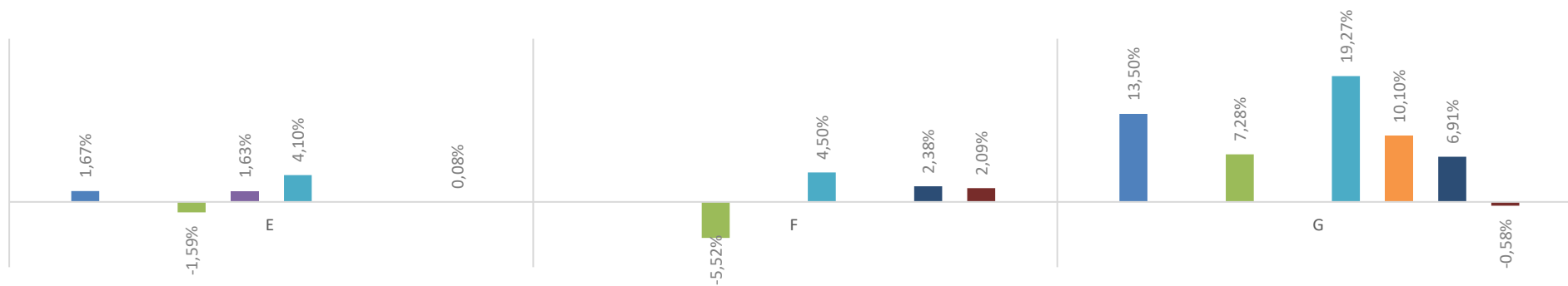
⚠ 12 sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes

✔ 22 sont en écarts au profit des femmes

Les écarts conséquents au profit des femmes se situent sur les classes G, quelques classes I et J (très possiblement car sous classées)

### TMB: ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus



### CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus

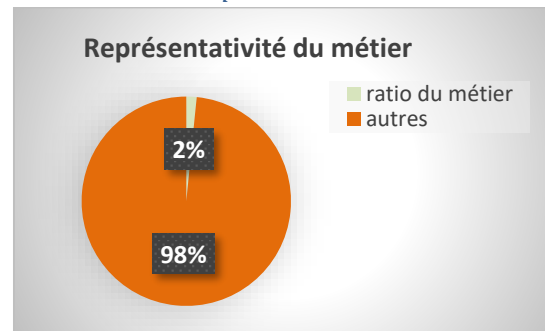


Un groupe métier très hétérogène, il faudrait avoir **une vision par libellé métier pour comprendre ces écarts**, une explication serait un sous classement des femmes

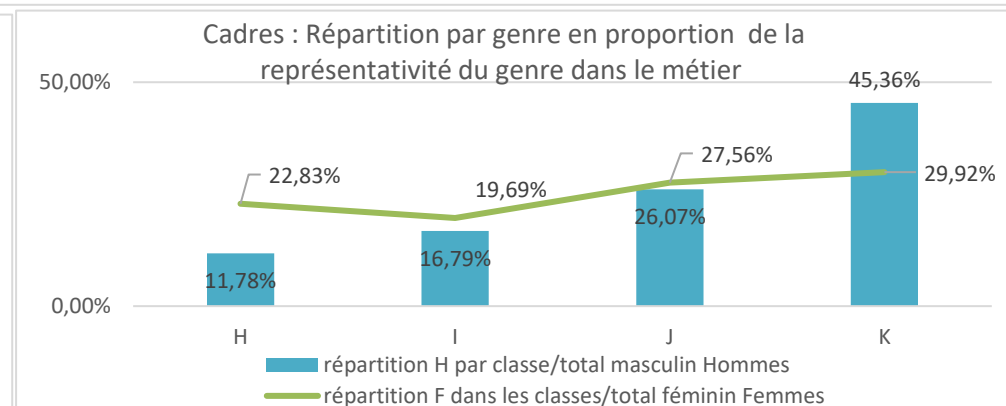
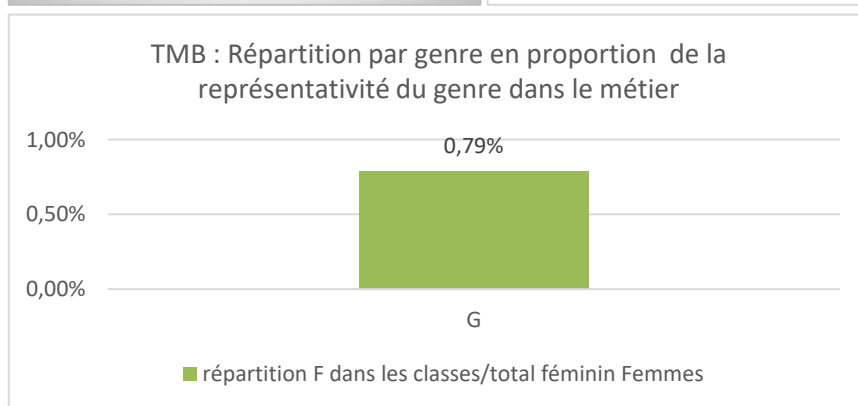
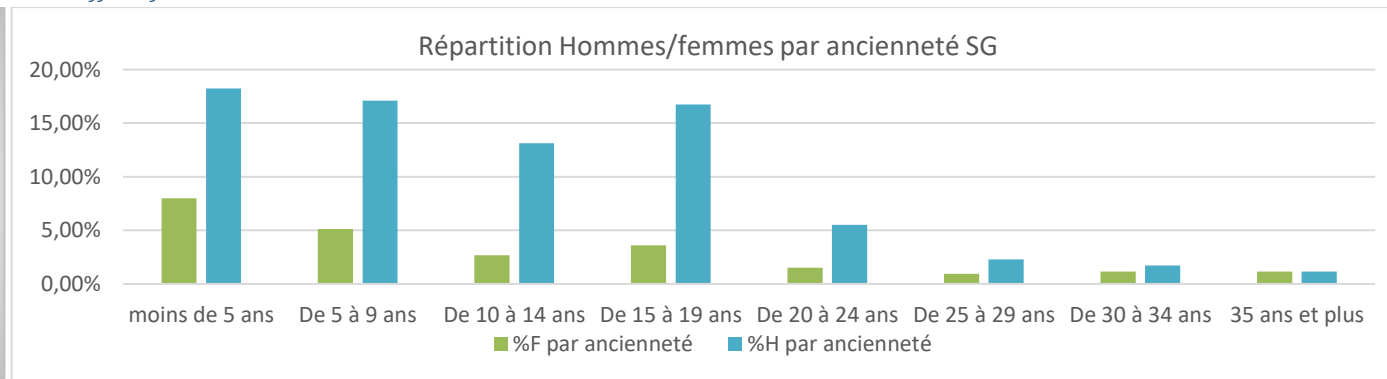
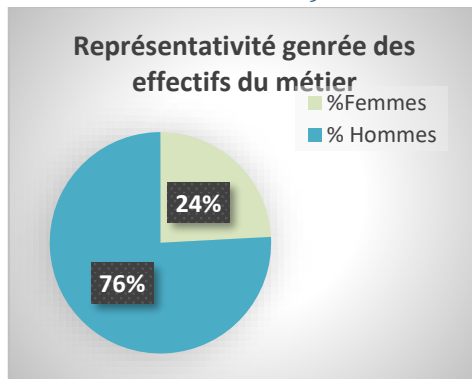
## 8. Métiers des activités de marché

### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

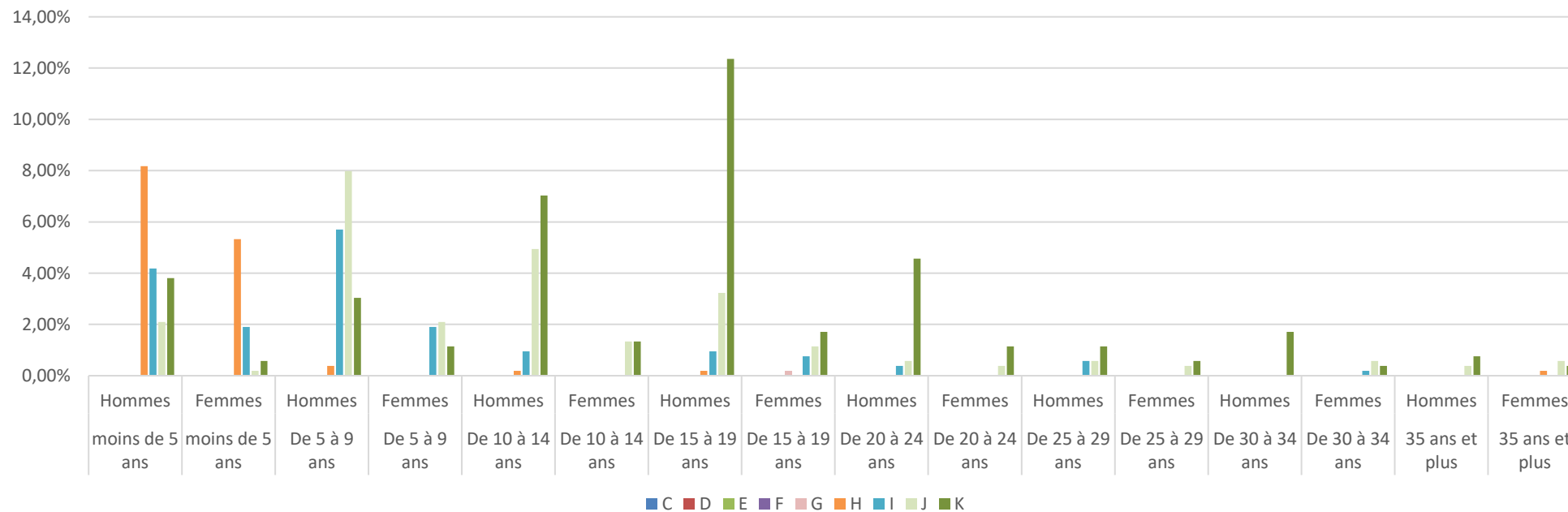
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	14
Classement par proportion de femmes/total effectif	20
Classement par proportion d'hommes/total effectif	15



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier très masculin, comprenant une importante partie classe K masculine, assez représenté de manière équilibrée dans les anciennetés inférieure à 19 ans. A noter, un métier où les seuls TMB sont des femmes

**Les hommes sont donc majoritaires dans ce métier**, la représentativité dans les classes en rapport avec la proportion hommes/femmes du métier, montre que les **hommes sont mieux classés** que les femmes **avec 70% d'hommes classes J et K** versus **45% de femmes classes J et K**. Alors qu'elles sont assez présentes dans les **classes G/H/I (près de 45%)**, les **hommes** eux le sont **beaucoup moins (27%)** au profit de classes plus hautes

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
G	Femmes	0	.	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
H	Femmes	28	61 800	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	1	.
	Hommes	43	61 800	2	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
I	Femmes	10	74 000	10	72 449	0	.	4	58 288	0	.	0	.	1	.	0	.
	Hommes	22	75 000	30	74 840	5	79 650	5	60 125	2	.	3	.	0	.	0	.
J	Femmes	1	.	11	95 270	7	104 600	6	90 000	2	.	2	.	3	.	3	.
	Hommes	11	120 000	42	98 750	26	100 000	17	95 000	3	.	3	.	0	.	2	.
K	Femmes	3	.	6	127 000	7	132 000	9	147 000	6	127 500	3	.	2	.	2	.
	Hommes	20	170 000	16	150 150	37	145 000	65	140 000	24	147 500	6	169 000	9	135 000	4	114 750

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	CADRES							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	0,00%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
I	-1,33%	-3,19%	NC	-3,06%	NC	NC	NC	NC
J	NC	-3,52%	4,60%	-5,26%	NC	NC	NC	NC
K	NC	-15,42%	-8,97%	5,00%	-13,56%	NC	NC	NC

(NC : non calculable)

On notera que sur 12 écarts calculables :

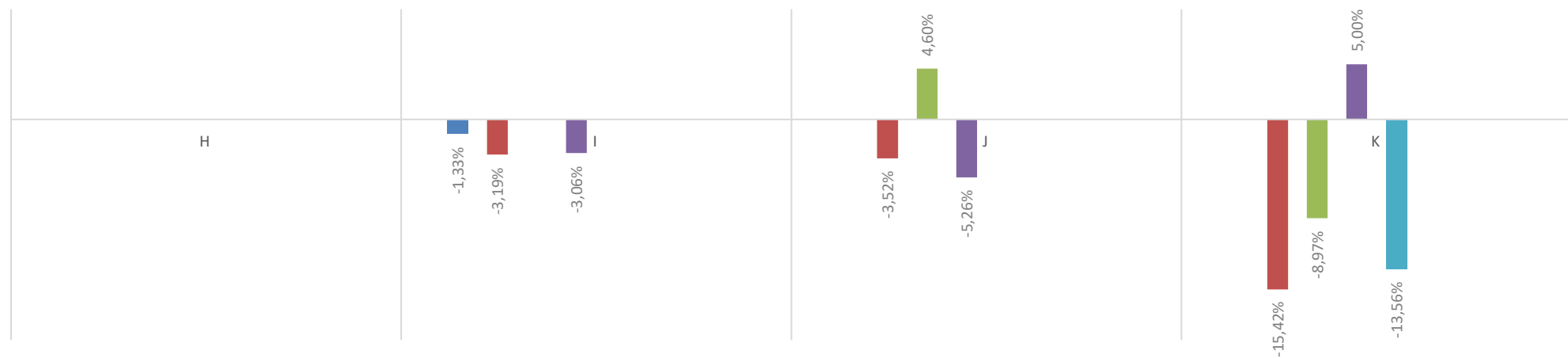
✘ 4 sont en écarts de rémunération entre 0 et 5% au dépend des femmes

⚠ 4 sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes

✔ 3 sont en écarts au profit des femmes

## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus

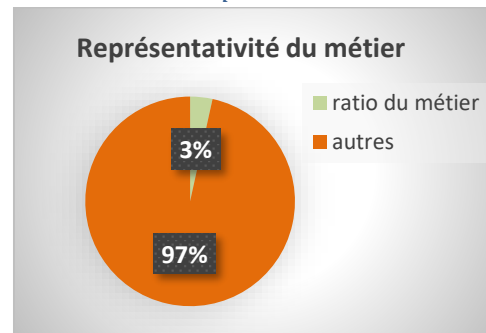


De gros écarts de rémunérations sont à constater dans le métier où il y a le moins de femmes en proportions que d'hommes sur les 20 métiers repères. Les éléments comparables avec des hommes doivent pourtant être plus aisés....

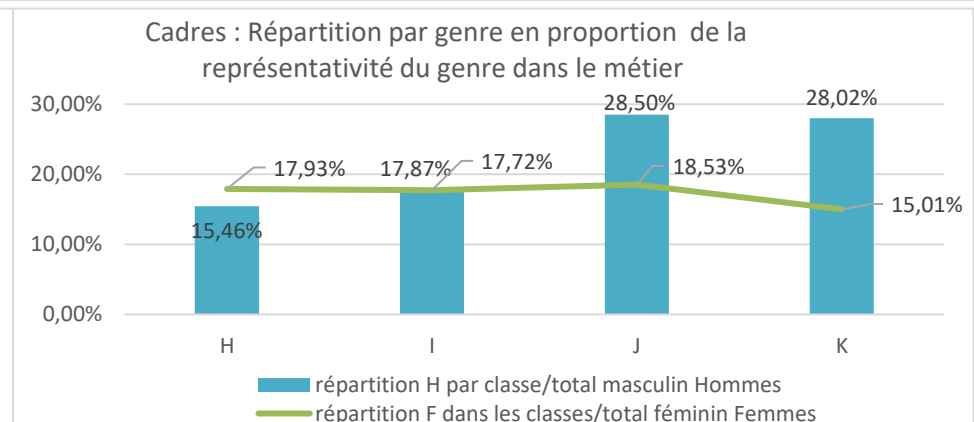
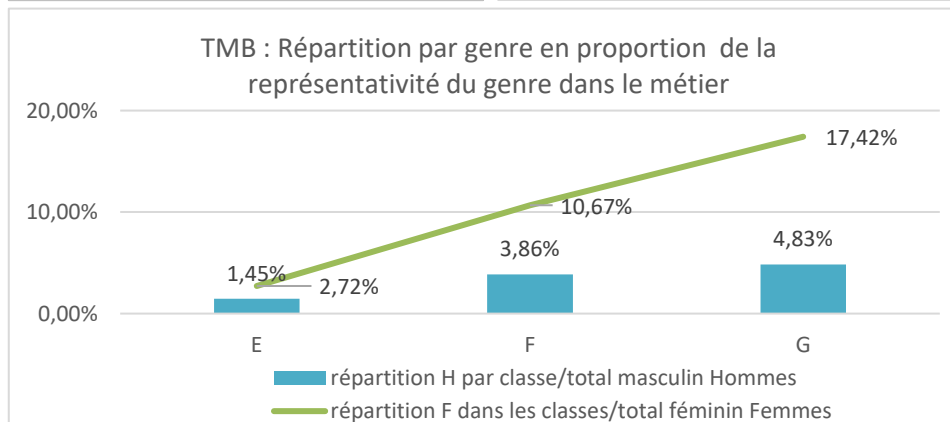
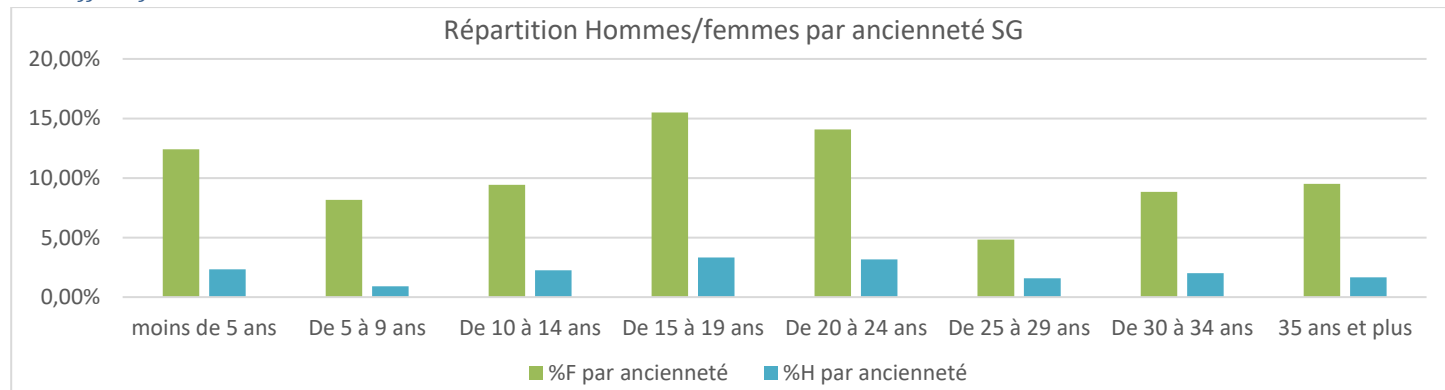
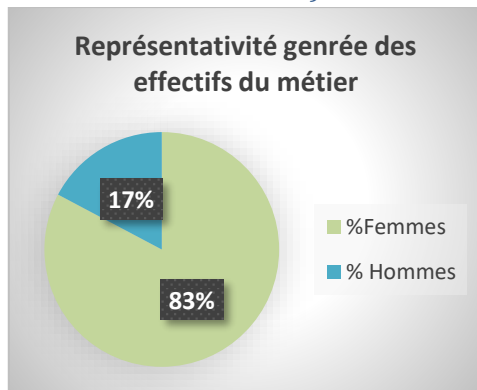
## 9. Métiers des ressources humaines

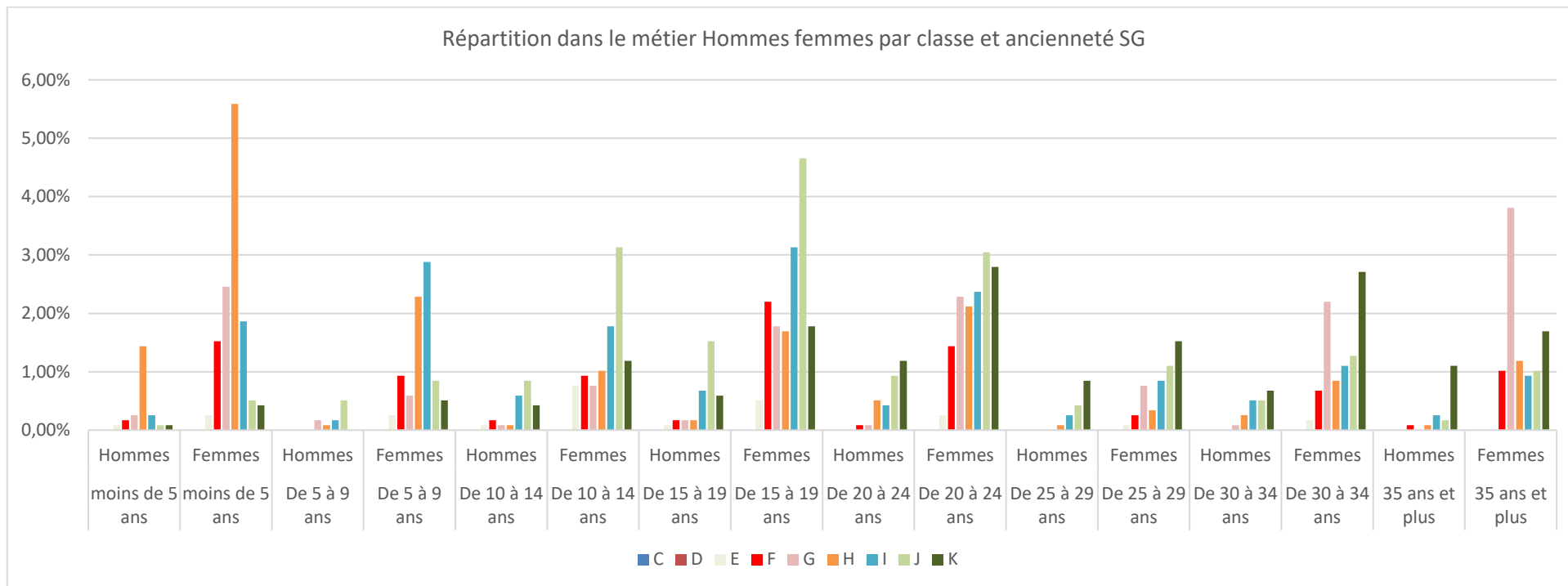
### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	13
Classement par proportion de femmes/total effectif	8
Classement par proportion d'hommes/total effectif	18



### b) Structure des effectifs





Un métier très féminin avec des proportions pour 1/5 ème de classes G/H/I/J/K. L'ancienneté est majoritairement entre 15 et 24 ans. On notera que les hommes sont eux classés majoritairement sur les classes J/K toute proportion gardée.

**Les hommes sont donc minoritaires dans ce métier**, la représentativité dans les classes en rapport avec la proportion hommes/femmes du métier, montre que les **hommes sont mieux classés** que les femmes **avec 56% des hommes dans les classes J et K** versus **40% de femmes dans ces classes J et K**. Alors qu'**elles** sont assez présentes dans les **classes G/H/I (près de 63%)**, les **hommes** eux le sont **beaucoup moins ( près de 36%)** au profit de classes plus hautes

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	3	.	3	.	9	32 134	6	33 192	3	.	1	.	2	.	0	.
	Hommes	1	.	0	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	18	32 500	11	36 684	11	33 950	26	34 757	17	36 053	3	.	8	37 747	12	37 188
	Hommes	2	.	0	.	2	.	2	.	1	.	0	.	0	.	1	.
G	Femmes	29	35 844	7	38 910	9	38 000	21	37 403	27	39 945	9	40 413	26	42 469	45	40 914
	Hommes	3	.	2	.	1	.	2	.	1	.	0	.	1	.	0	.
H	Femmes	66	42 000	27	42 715	12	42 740	20	42 373	25	43 474	4	42 486	10	47 772	14	45 810
	Hommes	17	42 052	1	.	1	.	2	.	6	44 425	1	.	3	.	1	.
I	Femmes	22	52 485	34	51 988	21	51 077	37	52 575	28	52 125	10	52 996	13	49 500	11	53 972
	Hommes	3	.	2	.	7	58 396	8	50 533	5	50 380	3	.	6	53 812	3	.
J	Femmes	6	66 000	10	67 499	37	64 260	55	65 790	36	65 340	13	69 207	15	67 790	12	62 569
	Hommes	1	.	6	68 024	10	63 900	18	63 873	11	64 170	5	68 492	6	69 070	2	.
K	Femmes	5	105 000	6	121 750	14	76 463	21	81 500	33	78 846	18	77 842	32	79 352	20	77 750
	Hommes	1	.	0	.	5	72 012	7	82 418	14	74 512	10	70 819	8	70 316	13	70 534

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	CADRES							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	🟡 -0,12%	NC	NC	NC	🟡 -2,14%	NC	NC	NC
I	NC	NC	🔴 -12,53%	🟢 4,04%	🟢 3,46%	NC	🔴 -8,01%	NC
J	NC	🟡 -0,77%	🟢 0,56%	🟢 3,00%	🟢 1,82%	🟢 1,04%	🟡 -1,85%	NC
K	NC	NC	🟢 6,18%	🟡 -1,11%	🟢 5,82%	🟢 9,92%	🟢 12,85%	🟢 10,23%

(NC : non calculable)

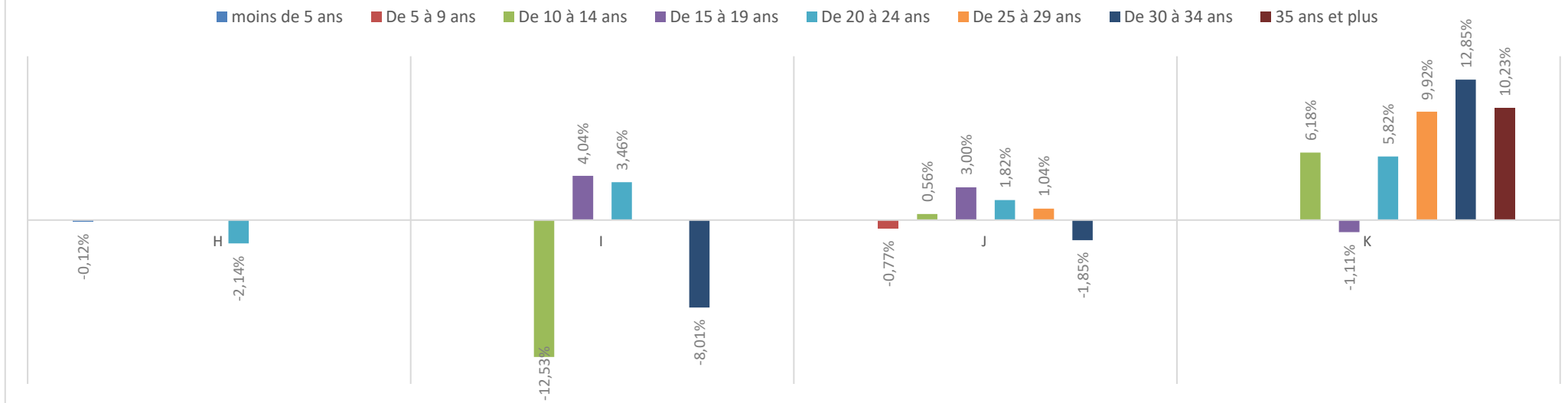
On notera que sur les 18 écarts calculables:

🔴 2 sont en écarts de rémunération à plus de 5% au dépend des femmes

🟡 5 sont entre 0 et 5% d'écarts au dépend des femmes

🟢 11 sont en écarts au profit des femmes

## CADRES / ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

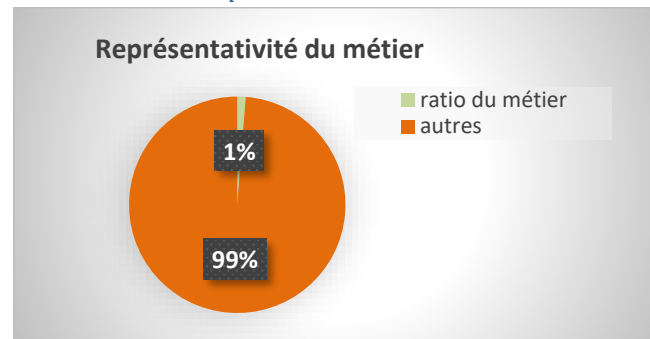


Des salaires féminins supérieurs dans les classes K de manière globale et conséquents (5/6 supérieurs à 5%). La classe J est un écart positif global restant mesuré <à 3%. Il serait intéressant de voir les origines d'arrivée dans ces fonctions pour comprendre ce fort écart au profit des femmes.

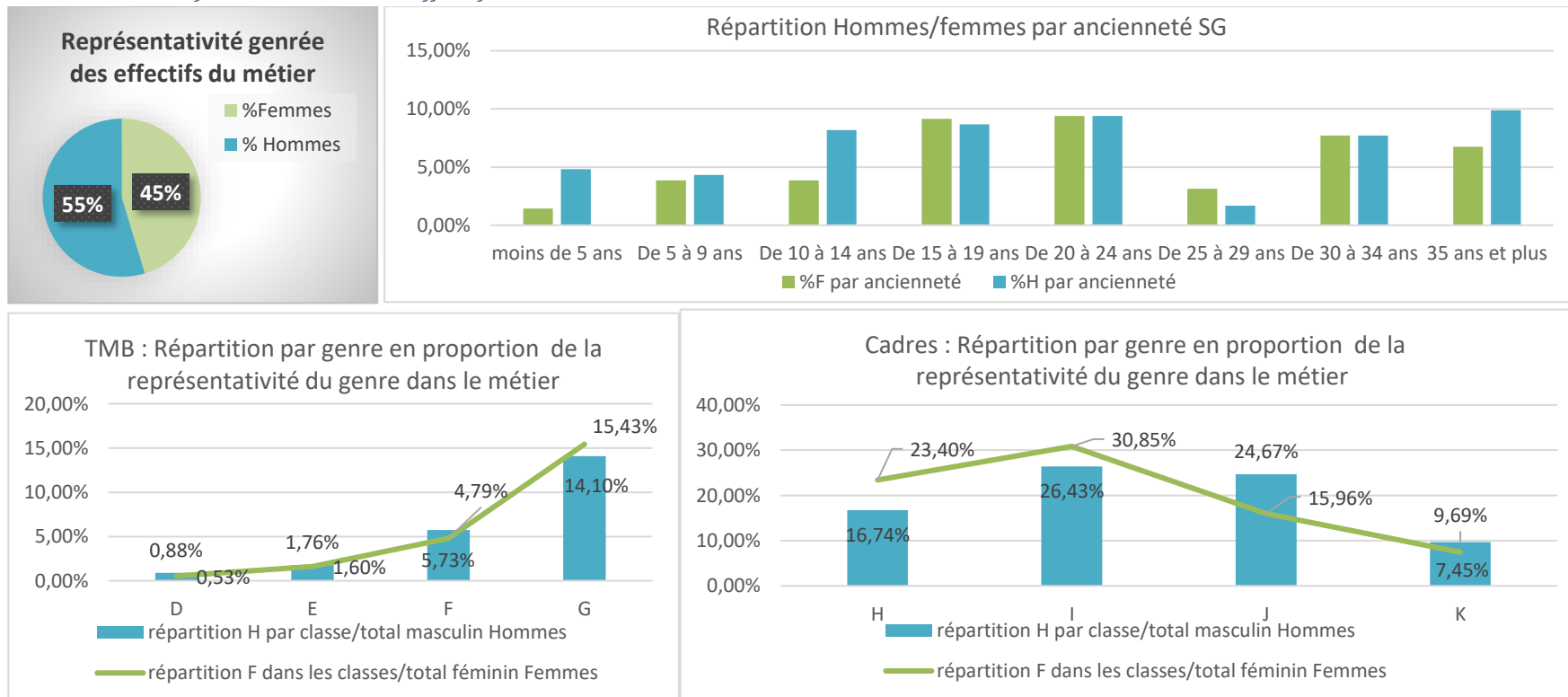
## 10. Métiers des services généraux / immobilier

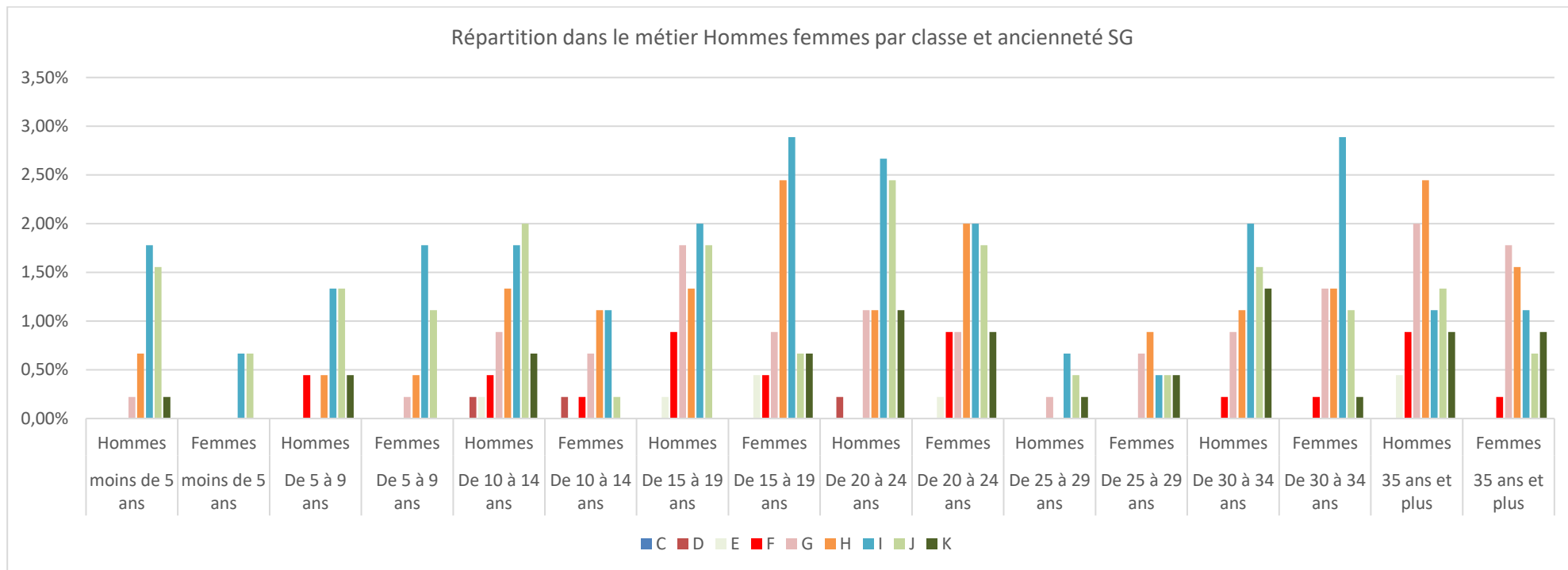
### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	19
Classement par proportion de femmes/total effectif	7
Classement par proportion d'hommes/total effectif	17



### b) Structure des effectifs





Un métier majoritairement masculin principalement avec une ancienneté de 10 à 24 ans d'ancienneté Société Générale. Les hommes sont principalement classés I/J dans ces métiers.

La répartition des femmes est plus étendue en terme d'ancienneté de 10 à 24 ans et > à 35 et en proportion de la représentativité sont majoritairement dans les classes H/I

**Les hommes sont majoritaires dans ce métier**, leur représentativité dans les classes en rapport avec la proportion hommes/femmes du métier, montre que les **hommes sont mieux classés** que les femmes avec **16%/24%/24% des hommes respectivement dans les classes H/I/J** versus **27%/36%/18% de femmes dans les classes I et J**.

Alors qu'elles sont assez présentes dans les **classes G/H/I (près de 63%)**, les **hommes** eux le sont **beaucoup moins (près de 36%)** au profit de classes plus hautes

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	1	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	2	.	1	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	2	.
F	Femmes	0	.	0	.	1	.	2	.	4	36 836	0	.	1	.	1	.
	Hommes	0	.	2	.	2	.	4	32 875	0	.	0	.	1	.	4	35 510
G	Femmes	0	.	1	.	3	.	4	40 759	4	42 052	3	.	6	42 933	8	43 799
	Hommes	1	.	0	.	4	36 883	8	39 667	5	42 750	1	.	4	42 572	9	39 366
H	Femmes	0	.	2	.	5	40 946	11	47 375	9	42 132	4	48 451	6	46 598	7	46 927
	Hommes	3	.	2	.	6	44 174	6	40 875	5	41 549	0	.	5	45 211	11	43 890
I	Femmes	3	.	8	55 816	5	57 051	13	51 957	9	55 936	2	.	13	55 077	5	50 410
	Hommes	8	58 195	6	63 531	8	60 315	9	51 550	12	50 544	3	.	9	51 032	5	53 406
J	Femmes	3	.	5	66 708	1	.	3	.	8	67 273	2	.	5	58 072	3	.
	Hommes	7	68 952	6	69 077	9	69 564	8	65 172	11	72 114	2	.	7	63 894	6	57 595
K	Femmes	0	.	0	.	0	.	3	.	4	79 930	2	.	1	.	4	82 021
	Hommes	1	.	2	.	3	.	0	.	5	79 820	1	.	6	78 001	4	71 700

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	✓ 2,75%	⚠ -1,63%	NC	✓ 0,85%	✓ 11,26%
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	NC	NC	✗ -7,31%	✓ 15,90%	✓ 1,40%	NC	✓ 3,07%	✓ 6,92%
I	NC	✗ -12,14%	✗ -5,41%	✓ 0,79%	✓ 10,67%	NC	✓ 7,93%	✗ -5,61%
J	NC	⚠ -3,43%	NC	NC	✗ -6,71%	NC	✗ -9,11%	NC
K	NC	NC	NC	NC	✓ 0,14%	NC	NC	✓ 14,39%

(NC : non calculable)

On notera que sur les 20 écarts calculables :

✗ 6 sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes

⚠ 2 sont entre 0 et 5% d'écarts au dépend des femmes

✓ 9 positions sont en écarts au profit des femmes dont 5

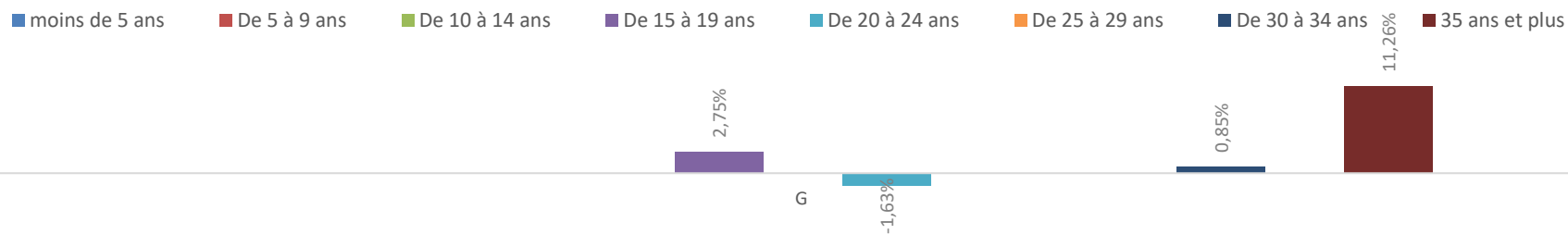
conséquentes plus de 5%. 2 classes H, une G, 2 classes I pouvant

laisser supposer une sous classification vue l'ancienneté. LA classe K

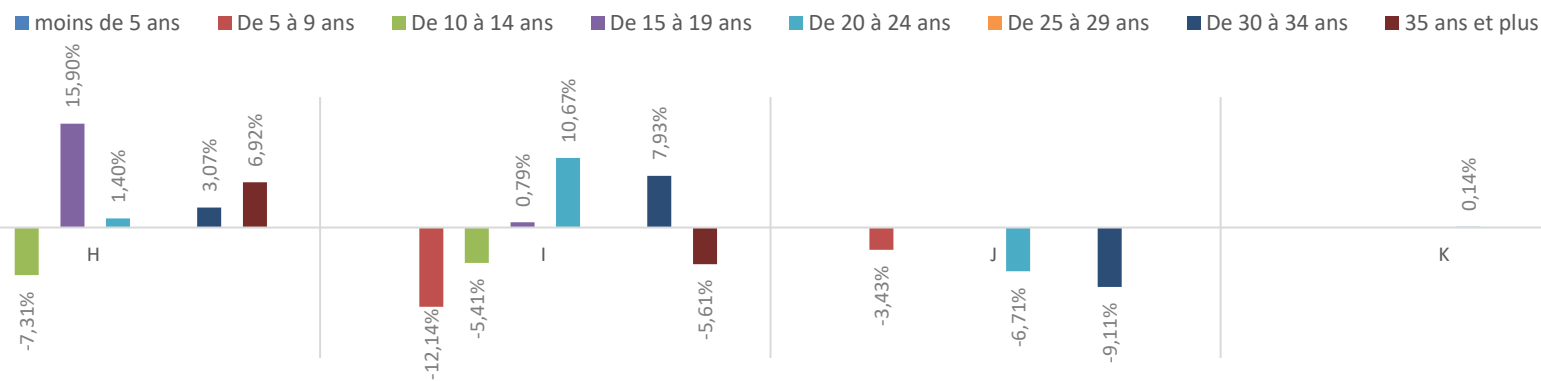
serait intéressante à creuser sur l'origine des 4 femmes dans ce

métier

### TMB: ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE



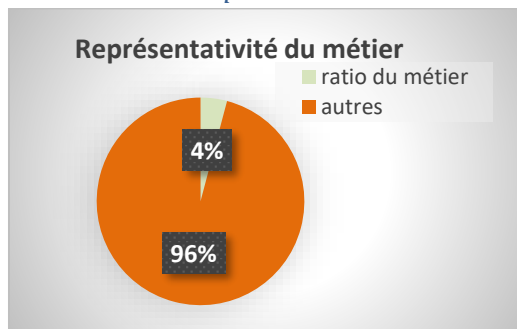
### CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE



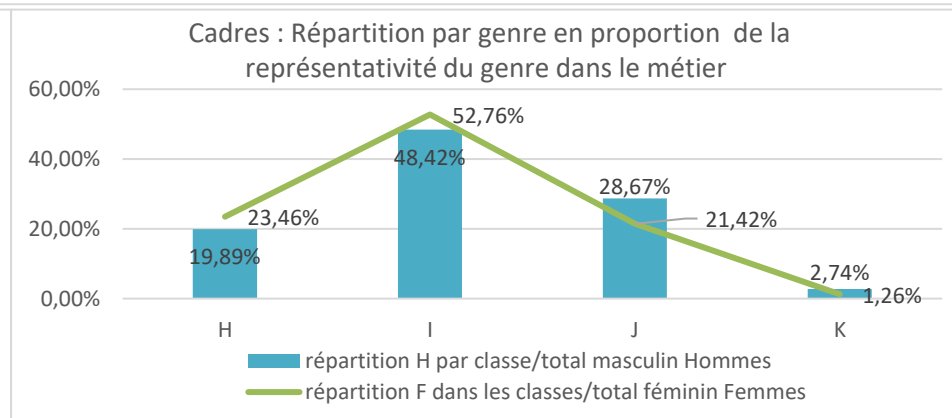
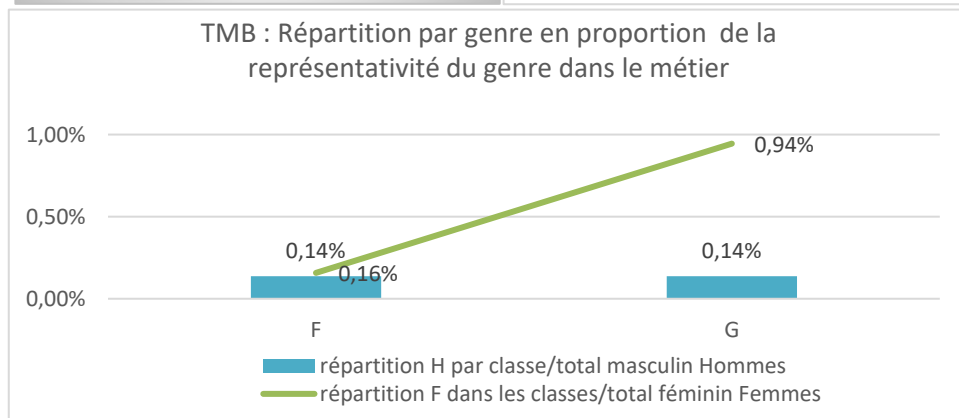
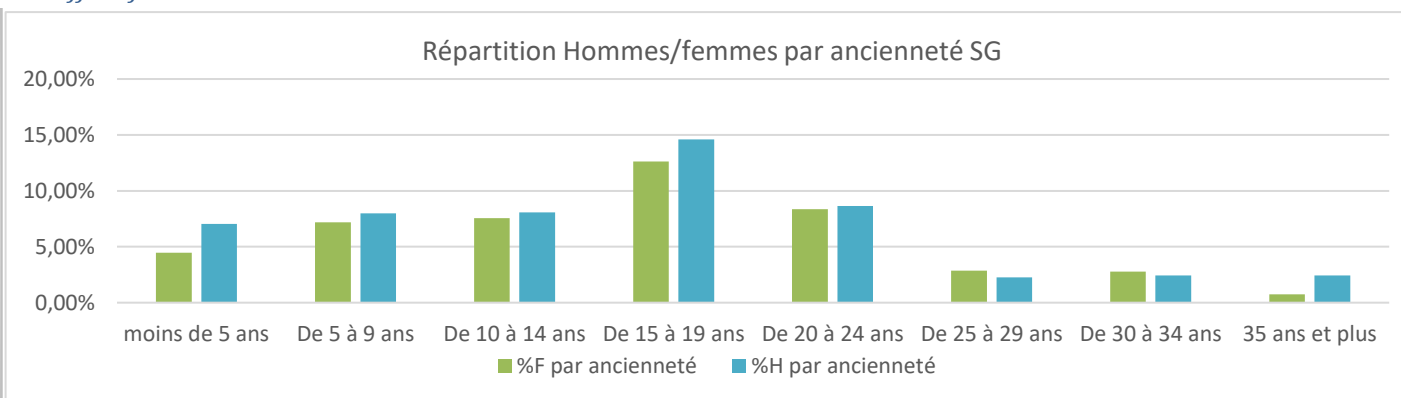
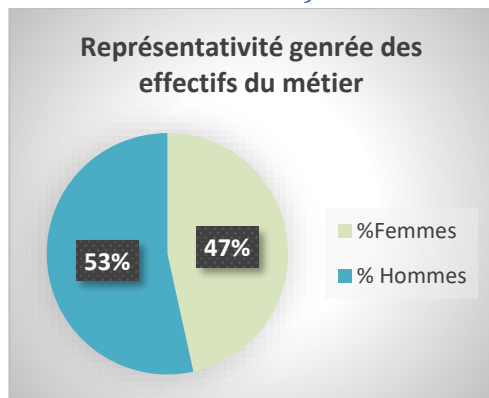
## 11. Métiers du client entreprise

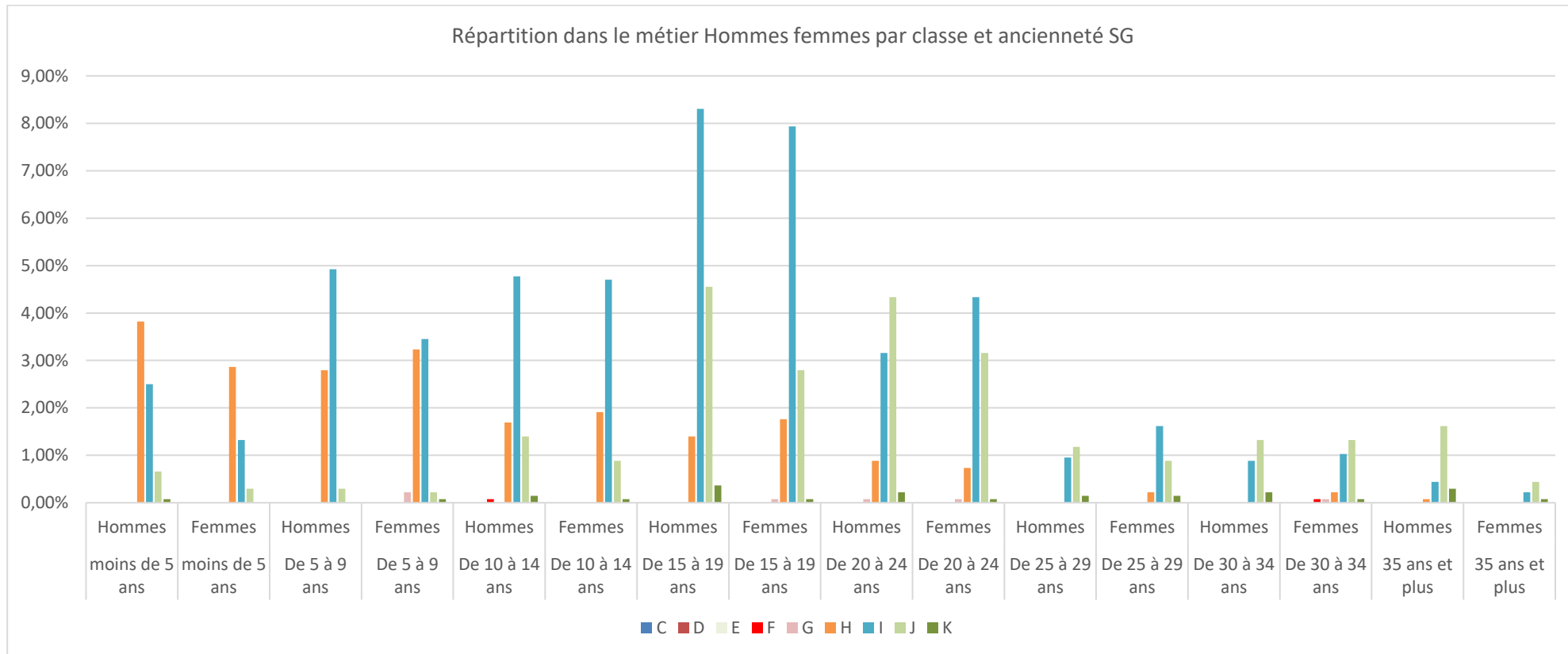
### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	12
Classement par proportion de femmes/total effectif	7
Classement par proportion d'hommes/total effectif	17



### b) Structure des effectifs





Un métier majoritairement masculin principalement avec une ancienneté de 15 à 19 ans d'ancienneté Société Générale. Les hommes sont principalement classés I/J dans ces métiers.

La répartition des femmes est comparable à celle des hommes en terme d'ancienneté et en proportion de la représentativité sont également dans les classes I/J

**Les hommes sont majoritaires dans ce métier**, leur représentativité dans les classes en rapport avec la proportion hommes/femmes du métier, montre que les **hommes sont légèrement mieux classés** que les femmes **avec 48%/28% des hommes respectivement dans les classes I/J** versus **53%/21% de femmes dans les classes I et J**.

On notera qu'elles sont plus présentes dans les **classes G/H (près de 25%)**, les **hommes** eux le sont **moins ( près de 20%)** au profit de classes plus hautes

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	1	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
G	Femmes	0	.	3	.	0	.	1	.	1	.	0	.	1	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.
H	Femmes	39	45 320	44	45 381	26	45 650	24	44 957	10	48 824	3	.	3	.	0	.
	Hommes	52	45 000	38	45 000	23	46 350	19	47 000	12	51 536	0	.	0	.	1	.
I	Femmes	18	53 530	47	50 861	64	50 844	108	50 524	59	51 328	22	52 747	14	52 635	3	.
	Hommes	34	54 744	67	49 997	65	49 883	113	51 032	43	51 692	13	52 680	12	55 144	6	56 120
J	Femmes	4	59 225	3	.	12	55 335	38	57 426	43	58 182	12	60 897	18	60 235	6	64 807
	Hommes	9	69 360	4	68 850	19	57 012	62	56 612	59	58 585	16	61 729	18	60 715	22	61 217
K	Femmes	0	.	1	.	1	.	1	.	1	.	2	.	1	.	1	.
	Hommes	1	.	0	.	2	.	5	64 210	3	.	2	.	3	.	4	79 232

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	CADRES							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	0,71%	0,85%	-1,51%	-4,35%	-5,26%	NC	NC	NC
I	-2,22%	1,73%	1,93%	-1,00%	-0,70%	0,13%	-4,55%	NC
J	-14,61%	NC	-2,94%	1,44%	-0,69%	-1,35%	-0,79%	5,86%
K	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

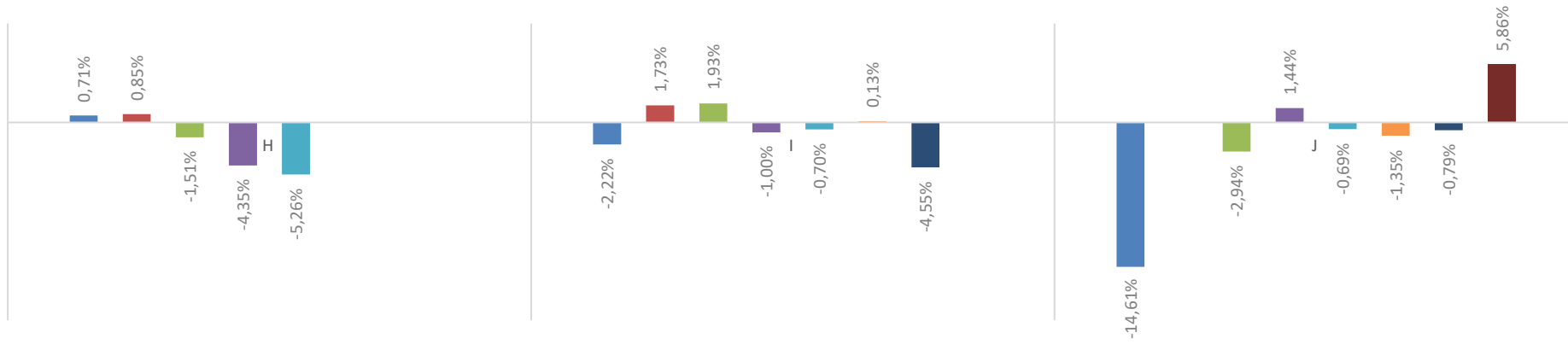
(NC : non calculable)

On notera que sur les 19 écarts calculables :

- ✘ 2 sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes
- ⚠ 10 sont entre 0 et 5% au dépend des femmes
- ✔ 7 sont en écart au profit des femmes, dont 6 légèrement supérieurs aux hommes (-de 2%), une classe J légèrement supérieur à 5% concernant des femmes classées J ayant plus de 35 ans d'ancienneté. Ces femmes sont possiblement sous classées.

## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

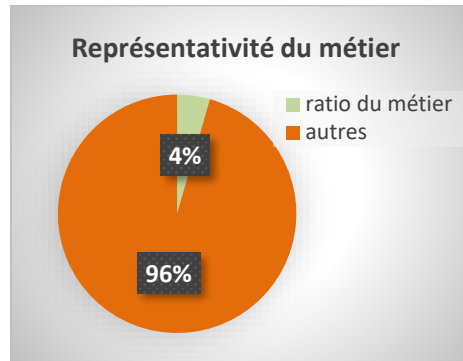
■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus



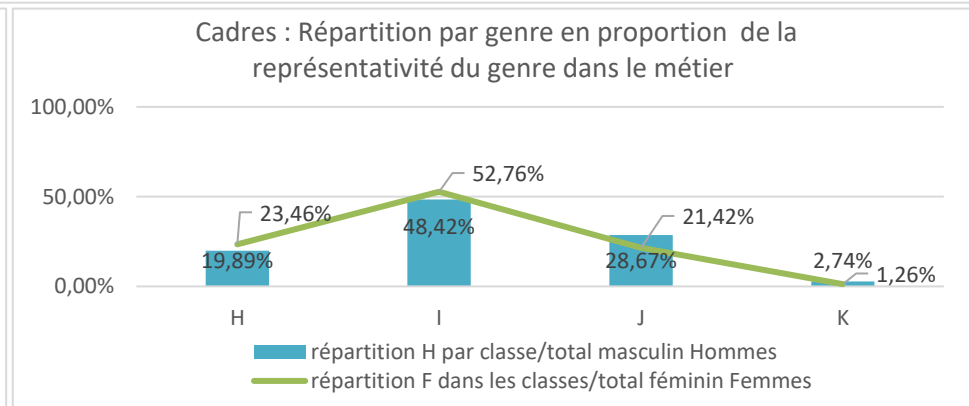
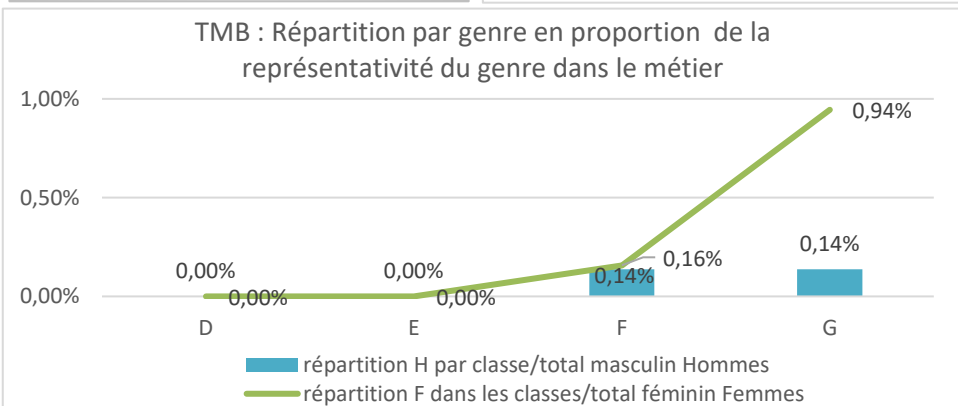
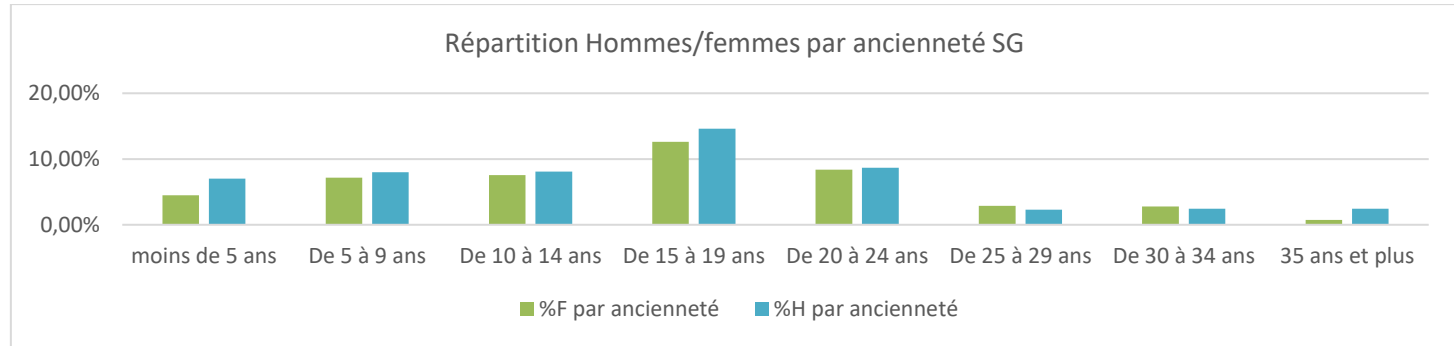
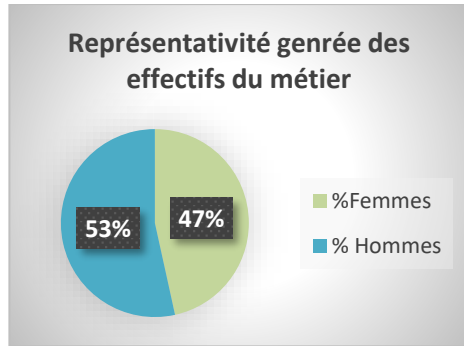
## 12. Métiers du client particulier

### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

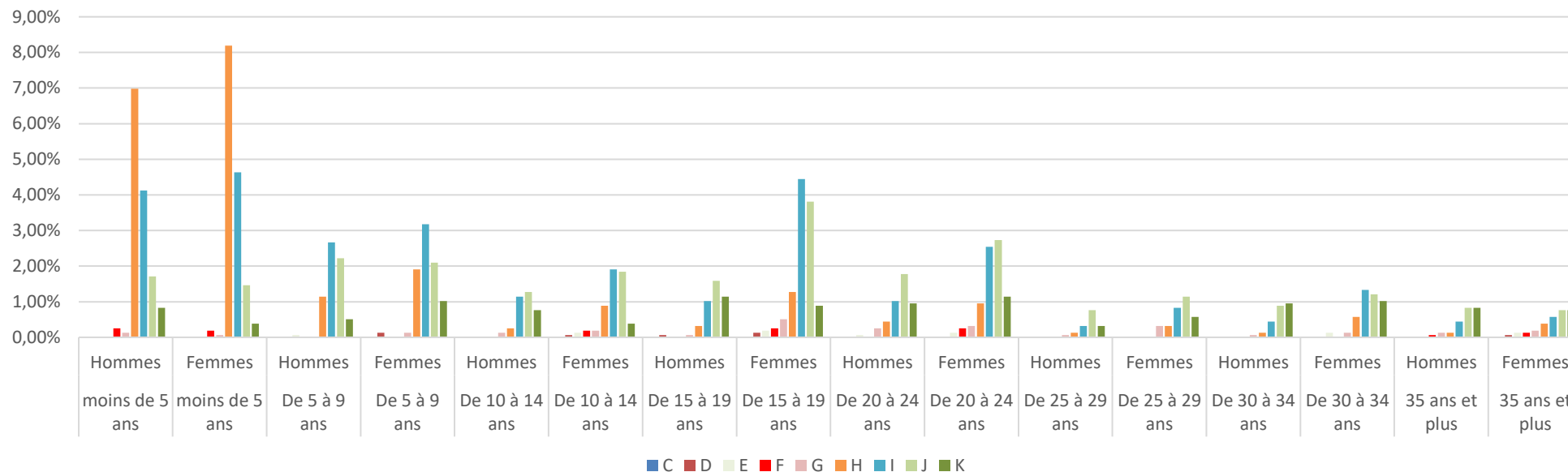
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	10
Classement par proportion de femmes/total effectif	10
Classement par proportion d'hommes/total effectif	11



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier majoritairement féminin principalement avec une ancienneté de moins de 5 ans et également de 15 à 19 ans d'ancienneté Société Générale. Les femmes sont en majorité classées I puis de manière assez équivalente dans les classes H et J.

La répartition des hommes plus équilibrée sur les classes I et J et est comparable sur la classe H. On notera qu'ils sont plus présents que les femmes sur les classes K. Concernant l'ancienneté les hommes sont moins anciens à la Société Générale.

**Les femmes sont minoritaires dans ce métier**, leur représentativité dans les classes en rapport avec la proportion hommes/femmes du métier, montre que les **hommes sont mieux classés** que les femmes avec **34%/26%/11% des femmes respectivement dans les classes I/J/K** versus **28%/28%/16% d'hommes dans les classes I/J/K**.

On notera qu'elles sont 2X plus présentes dans les **classes TMB (près de 7%)**, les **hommes** eux le sont **moins (près de 3,5%)** au profit de classes plus hautes

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	2	.	1	.	2	.	0	.	0	.	0	.	1	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	2	.	3	.	2	.	0	.	2	.	2	.
	Hommes	0	.	1	.	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	3	.	0	.	3	.	4	36 536	4	35 849	0	.	0	.	2	.
	Hommes	4	35 000	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	1	.
G	Femmes	1	.	2	.	3	.	8	38 318	5	38 377	5	39 217	2	.	3	.
	Hommes	2	.	0	.	2	.	1	.	4	42 319	1	.	1	.	2	.
H	Femmes	129	46 688	30	45 088	14	42 815	20	44 235	15	45 835	5	46 290	9	46 405	6	44 770
	Hommes	110	51 750	18	47 241	4	46 296	5	44 552	7	44 796	2	.	2	.	2	.
I	Femmes	73	58 000	50	54 179	30	51 391	70	52 024	40	51 654	13	54 973	21	51 001	9	51 249
	Hommes	65	63 000	42	53 750	18	52 764	16	51 267	16	52 105	5	50 749	7	49 509	7	50 727
J	Femmes	23	73 440	33	75 000	29	65 817	60	64 960	43	65 790	18	67 218	19	65 114	12	61 644
	Hommes	27	74 460	35	73 440	20	67 399	25	70 210	28	66 829	12	68 070	14	66 686	13	60 770
K	Femmes	6	96 500	16	95 500	6	85 254	14	86 300	18	82 788	9	87 620	16	82 378	12	75 430
	Hommes	13	100 000	8	93 750	12	96 000	18	90 550	15	86 750	5	94 000	15	87 000	13	73 440

d) Ecart de rémunérations

Classe	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	⊖ -9,31%	NC	NC	NC
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	⊖ -9,78%	⊕ -4,56%	⊖ -7,52%	⊕ -0,71%	⊕ 2,32%	NC	NC	NC
I	⊖ -7,94%	⊕ 0,80%	⊖ -2,60%	⊕ 1,48%	⊖ -0,87%	⊕ 8,32%	⊕ 3,01%	⊕ 1,03%
J	⊖ -1,37%	⊕ 2,12%	⊖ -2,35%	⊖ -7,48%	⊖ -1,55%	⊖ -1,25%	⊖ -2,36%	⊕ 1,44%
K	⊖ -3,50%	⊕ 1,87%	⊖ -11,19%	⊖ -4,69%	⊖ -4,57%	⊖ -6,79%	⊖ -5,31%	⊕ 2,71%

(NC : non calculable)

On notera que sur les 30 écarts calculables :

⊗ 8 sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes

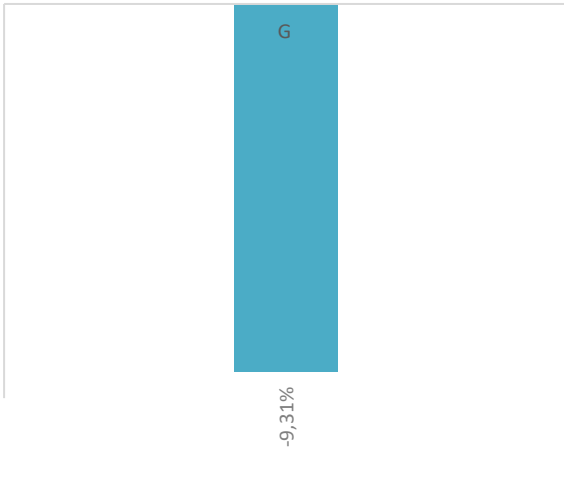
⚠ 12 sont entre 0 et 5% au dépend des femmes

⊕ 10 sont en écarts au profit des femmes

dont 9 légèrement supérieurs aux hommes (entre 0,8 et 3%), et une classe I, avec un écart important autour de 25 à 29 ans. **Ces femmes sont possiblement sous classées.**

**TMB: ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS  
DES FEMMES PAR CLASSIFICATION  
ET ANCIENNETÉ DANS  
L'ENTREPRISE**

■ De 20 à 24 ans



## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

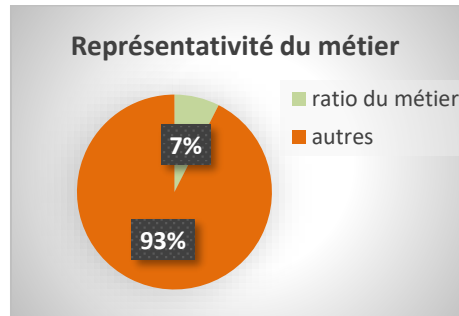
■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus



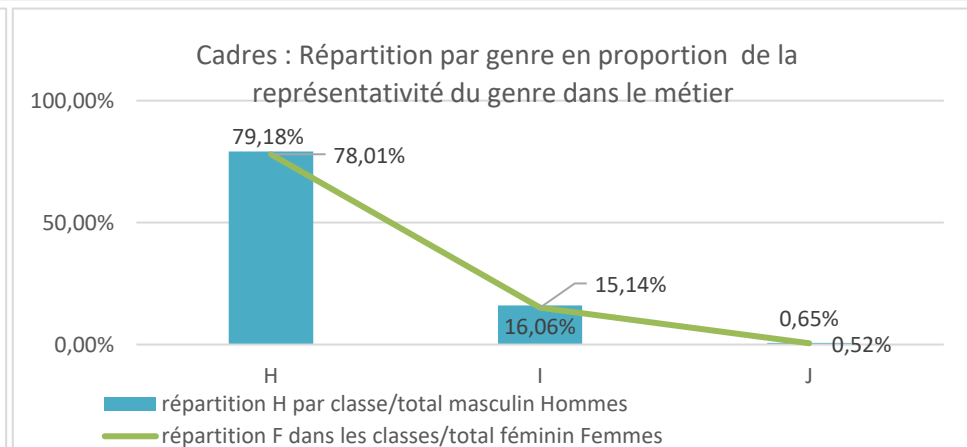
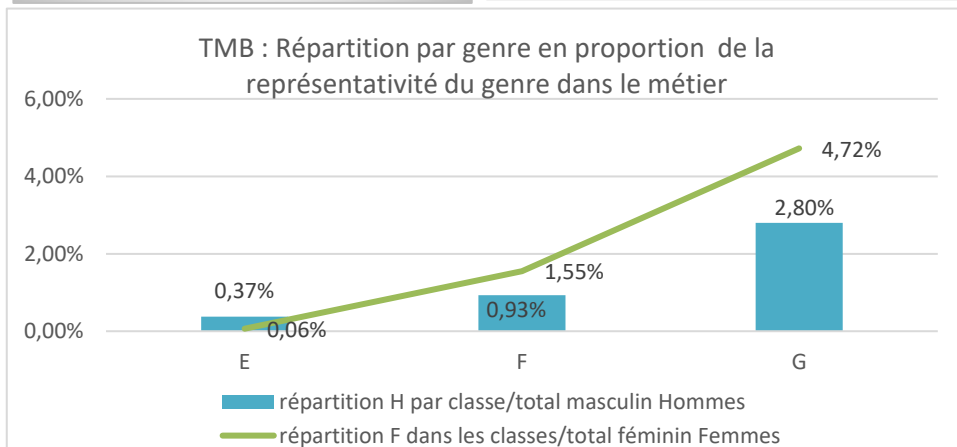
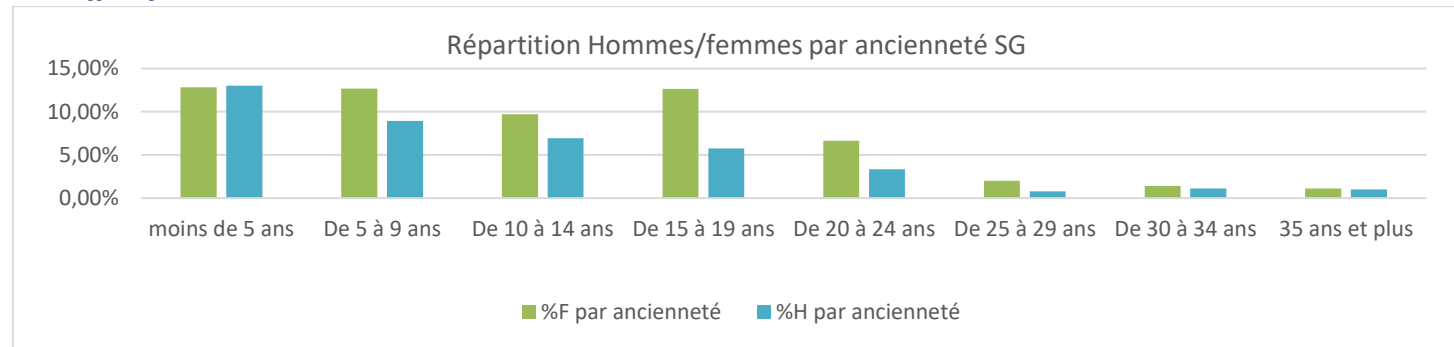
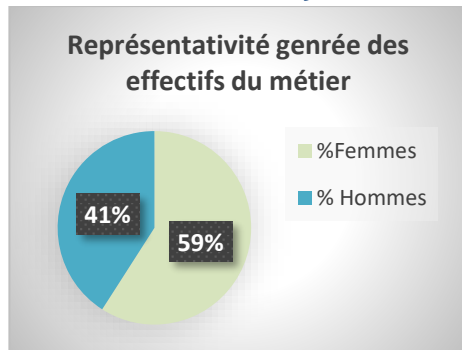
### 13. Métiers du client professionnel

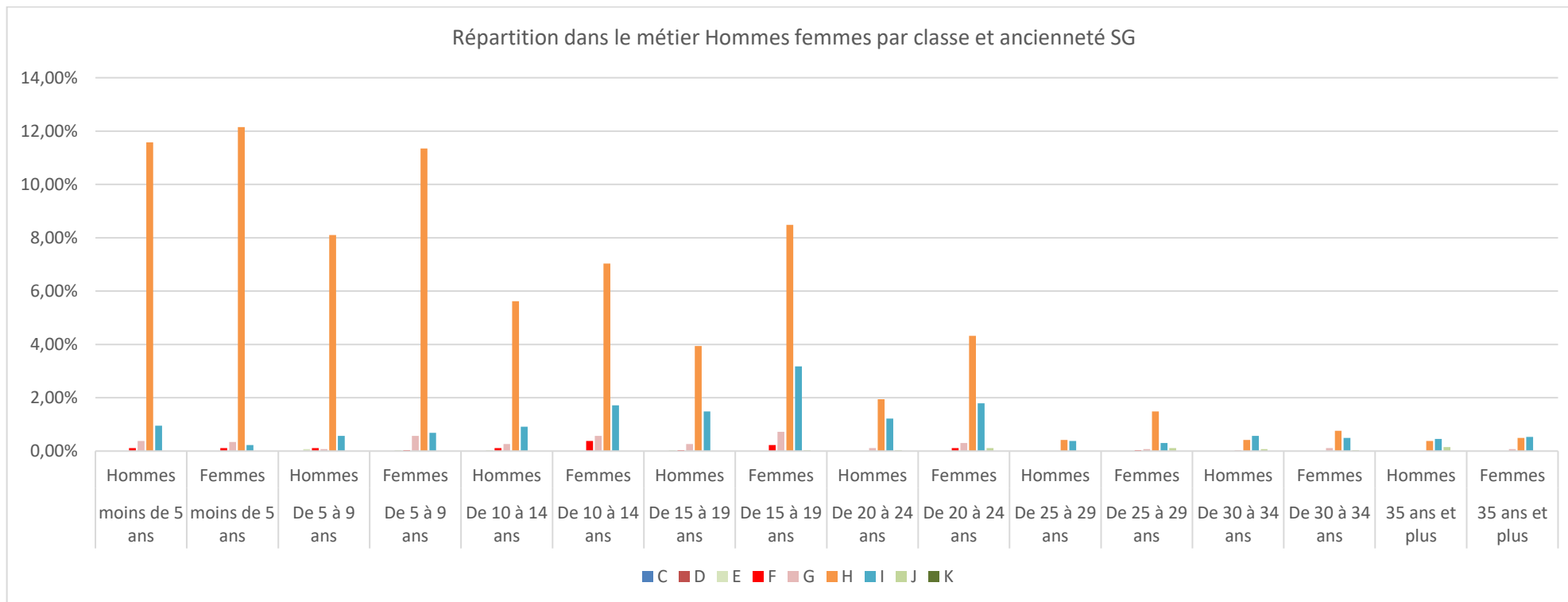
#### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	4
Classement par proportion de femmes/total effectif	3
Classement par proportion d'hommes/total effectif	5



#### b) Structure des effectifs





Un métier majoritairement féminin principalement avec une ancienneté de moins de 9 ans et également de 15 à 19 ans d'ancienneté Société Générale. Les femmes sont de manière conséquente classées H puis très loin classées I.

La répartition des hommes est comparable à celles des femmes sur les classes cadres (H/I/J/K). Concernant l'ancienneté les hommes sont moins anciens à la Société Générale (< à 14 ans)

**Les femmes sont majoritaires dans ce métier**, leur représentativité dans les classes en rapport avec la proportion hommes/femmes du métier, montre que les **hommes sont légèrement mieux classés** que les femmes avec moins de TMB et légèrement plus de cadres H et I

c) Rémunérations




NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	2	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	3	.	1	.	10	37 606	6	35 552	3	.	1	.	0	.	0	.
	Hommes	3	.	3	.	3	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
G	Femmes	9	39 610	15	39 338	15	37 953	19	39 443	8	38 485	2	.	3	.	2	.
	Hommes	10	38 713	2	.	7	37 956	7	36 565	3	.	0	.	1	.	0	.
H	Femmes	318	42 226	297	41 714	184	41 515	222	41 902	113	43 551	39	43 612	20	44 863	13	45 549
	Hommes	303	42 000	212	41 693	147	41 333	103	42 162	51	43 252	11	44 894	11	44 477	10	48 198
I	Femmes	6	48 500	18	47 939	45	46 665	83	48 675	47	50 294	8	49 222	13	50 099	14	51 138
	Hommes	25	48 000	15	46 138	24	46 671	39	47 560	32	49 424	10	49 858	15	50 457	12	50 278
J	Femmes	0	.	0	.	0	.	1	.	3	.	3	.	1	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	1	.	0	.	2	.	4	57 008
K	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	2,32%	NC	-0,01%	7,87%	NC	NC	NC	NC
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	0,54%	0,05%	0,44%	-0,62%	0,69%	-2,86%	0,87%	-5,50%
I	1,04%	3,90%	-0,01%	2,34%	1,76%	-1,28%	-0,71%	1,71%
J	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
K	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

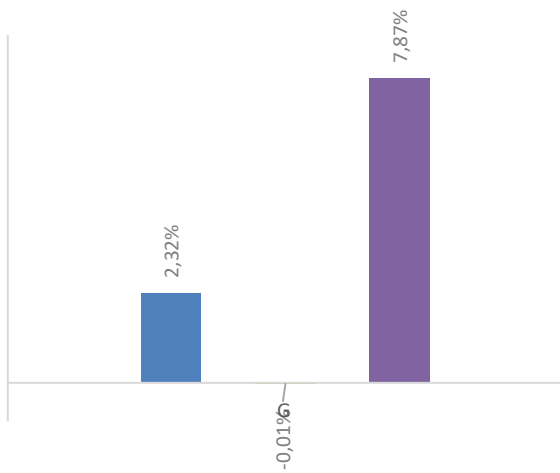
(NC : non calculable)

On notera que sur les 19 écarts calculables :

-  1 est à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes
-  5 sont entre 0 et 5% au dépend des femmes
-  10 sont en écarts au profit des femmes

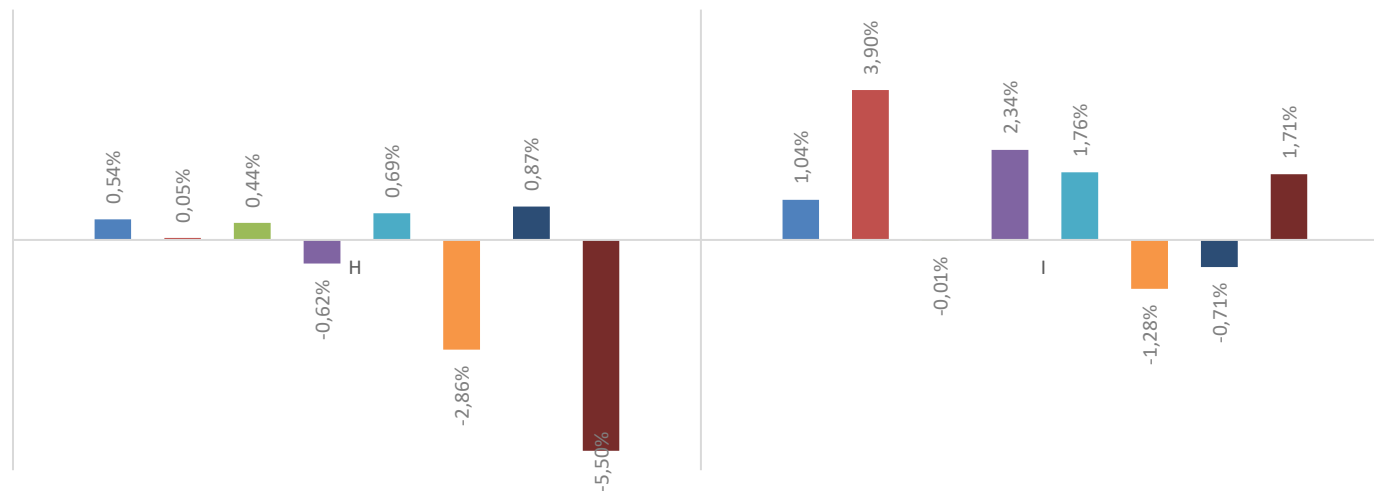
### TMB: ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

■ moins de 5 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans



### CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

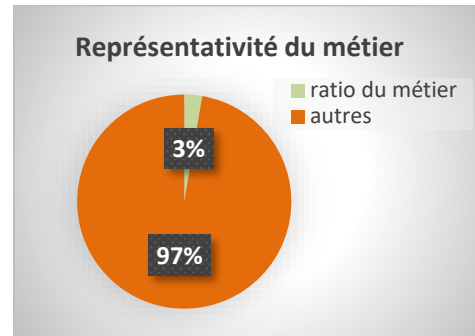
■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus



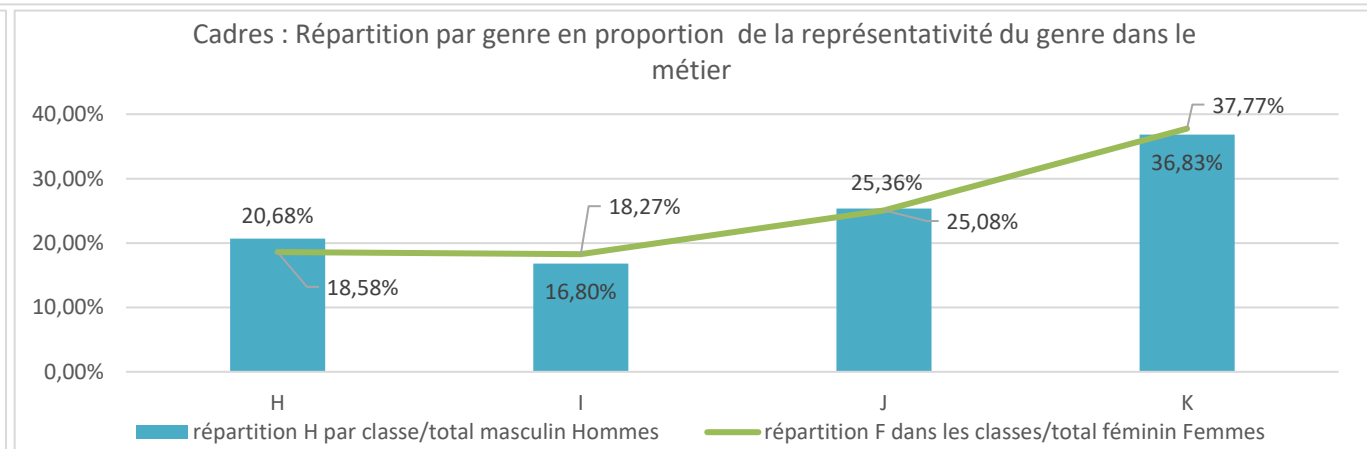
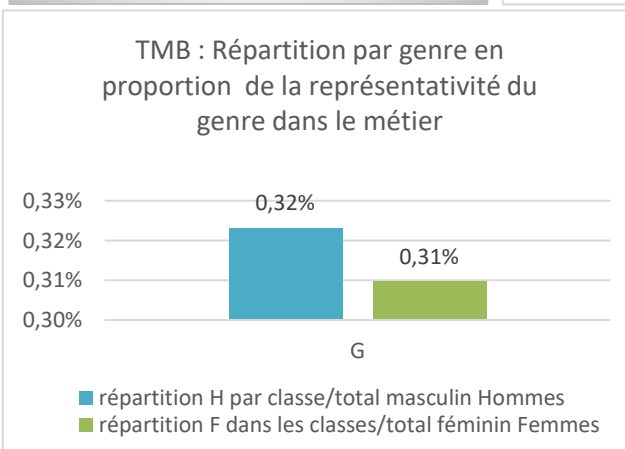
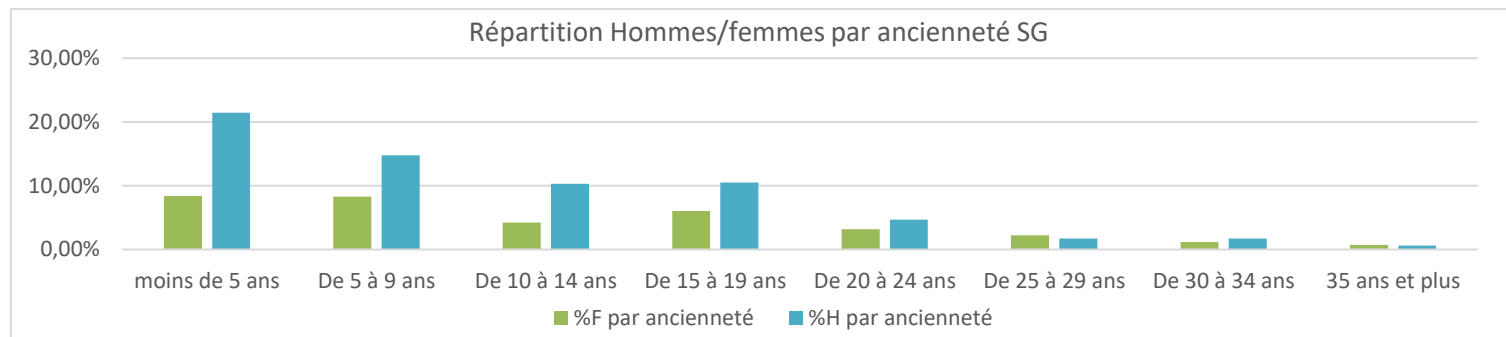
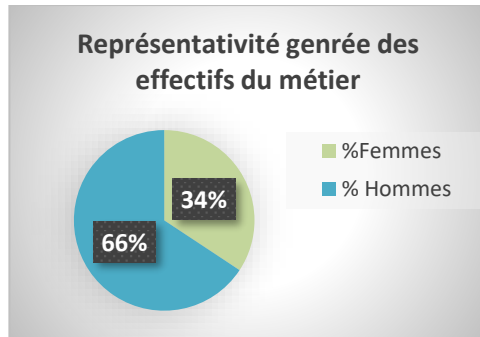
## 14. Métiers du conseil en opérations et produits financiers

### a) Représentativité du métier dans les centraux

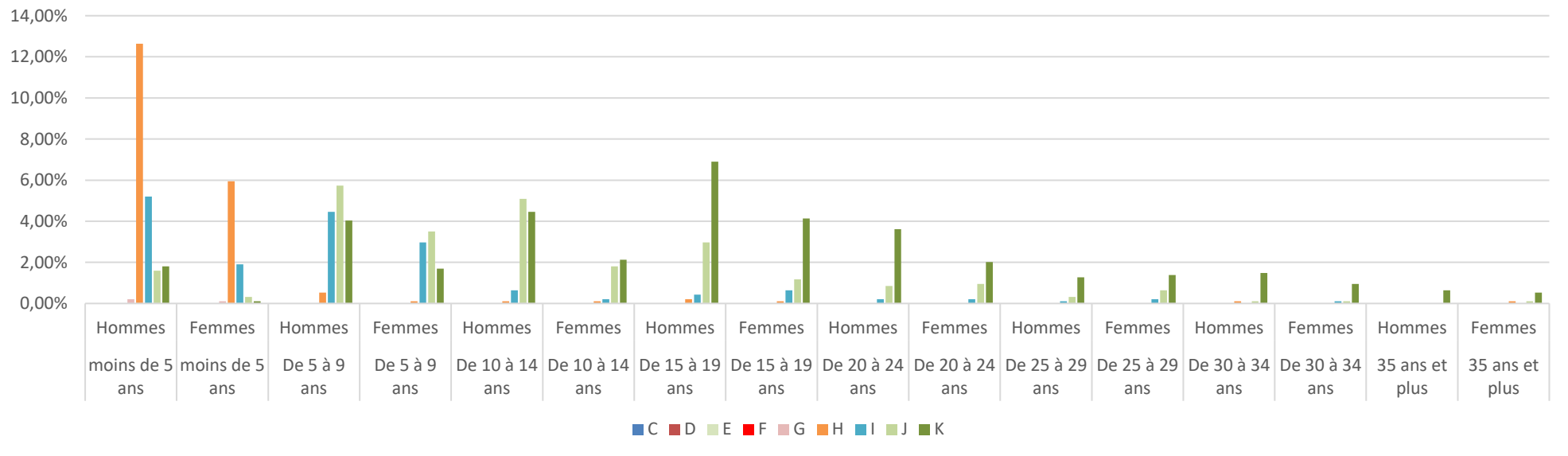
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	16
Classement par proportion de femmes/total effectif	17
Classement par proportion d'hommes/total effectif	12



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier majoritairement masculin principalement avec une ancienneté de moins de 5 ans (pour 1/5 de l'effectif de ce métier) et également réparti entre 5 et 19 ans d'ancienneté Société Générale.

La répartition des femmes et des hommes est globalement équivalente dans tous les classes, avec une majorité de salariés tout genre confondus dans les classes K puis classes J (près de 62% dans ces 2 classes)

**Les hommes sont majoritaires dans ce métier, pour autant la répartition hommes/femmes par classe apparaît de même niveau et donc équitable** comparativement à la proportion de chaque genre dans ce métier.

Il s'agit d'un métier où les TMBs sont très peu représentés

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
G	Femmes	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	2	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
H	Femmes	56	56 650	1	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	1	.
	Hommes	119	59 000	5	56 545	1	.	2	.	0	.	0	.	1	.	0	.
I	Femmes	18	74 200	28	67 016	2	.	6	54 647	2	.	2	.	1	.	0	.
	Hommes	49	71 300	42	67 882	6	62 991	4	56 958	2	.	1	.	0	.	0	.
J	Femmes	3	.	33	81 501	17	72 063	11	70 380	9	67 660	6	70 360	1	.	1	.
	Hommes	15	81 600	54	95 000	48	80 637	28	71 370	8	74 185	3	.	1	.	0	.
K	Femmes	1	.	16	96 325	20	100 501	39	101 520	19	101 000	13	106 725	9	105 000	5	101 000
	Hommes	17	130 000	38	119 500	42	120 500	65	120 000	34	125 000	12	122 500	14	110 500	6	94 760

d) Ecart de rémunérations

Classe	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	🟡 -3,98%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
I	🟢 4,07%	🟡 -1,28%	NC	🟡 -4,06%	NC	NC	NC	NC
J	NC	🔴 -14,21%	🔴 -10,63%	🟡 -1,39%	🔴 -8,80%	NC	NC	NC
K	NC	🔴 -19,39%	🔴 -16,60%	🔴 -15,40%	🔴 -19,20%	🔴 -12,88%	🟡 -4,98%	🟢 6,59%

(NC : non calculable)

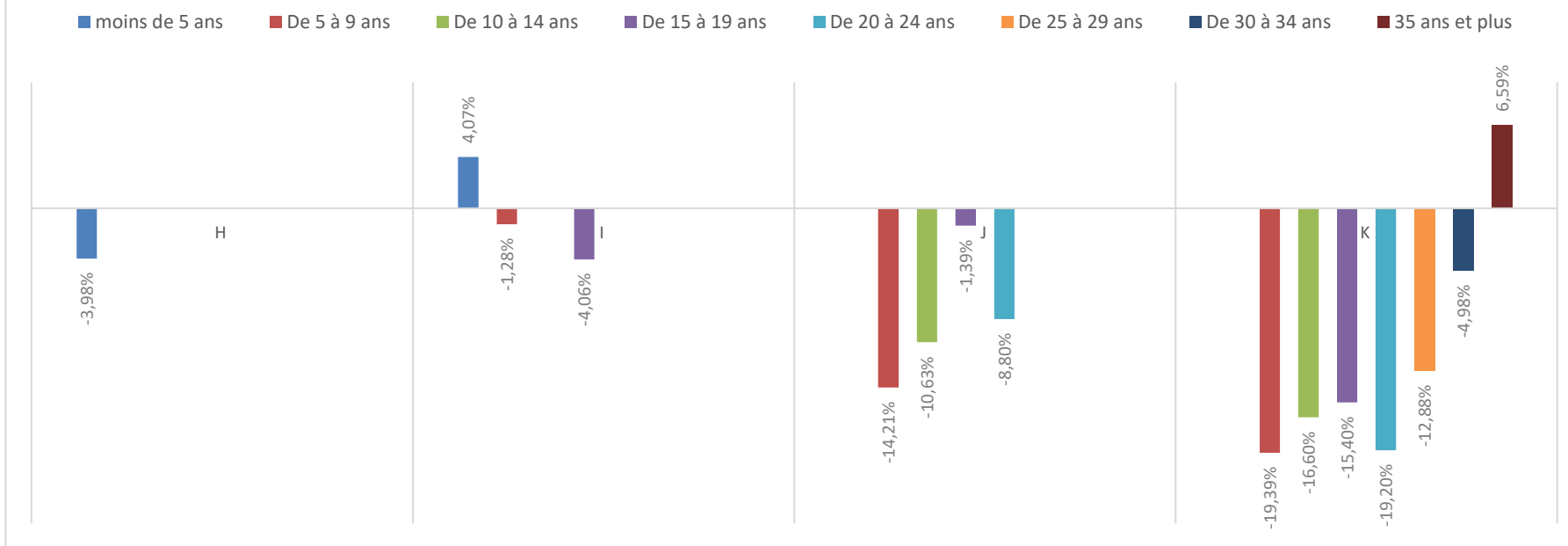
On notera que sur les 15 écarts calculables :

🔴 **8** sont à plus de 5% d'écarts au dépend des femmes, dont 3 près de 10% et **5** entre **14 et 20% d'écarts**

🟡 **5** est entre 0 et 5% au dépend des femmes

🟢 **2** sont en écarts au profit des femmes,

## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

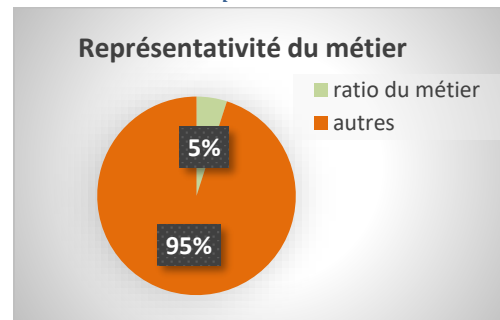


Alors que ce métier, est **l'un des seuls à réaliser une équité sur la répartition des femmes et hommes** dans les différentes classes, **l'écart s'opère au niveau des salaires** de manière assez conséquente et flagrante

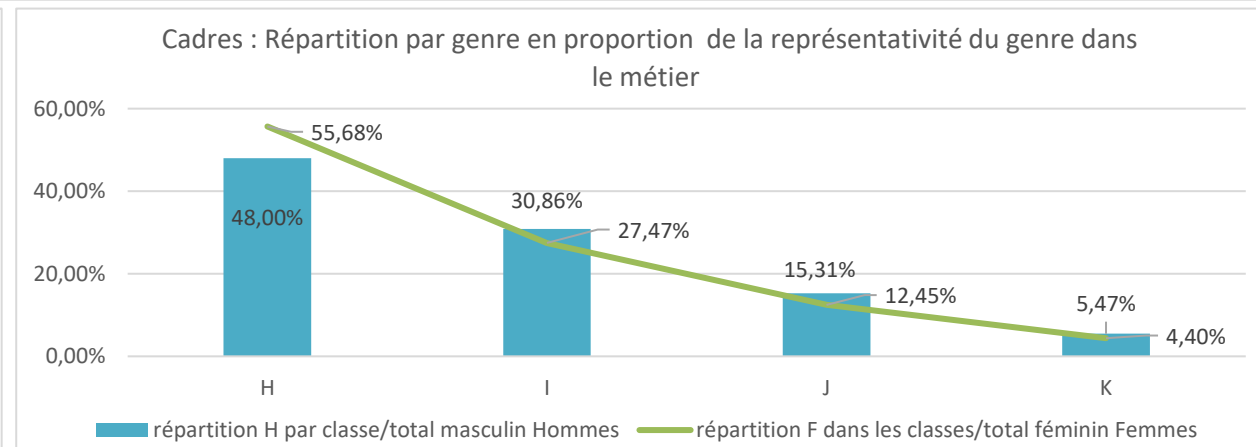
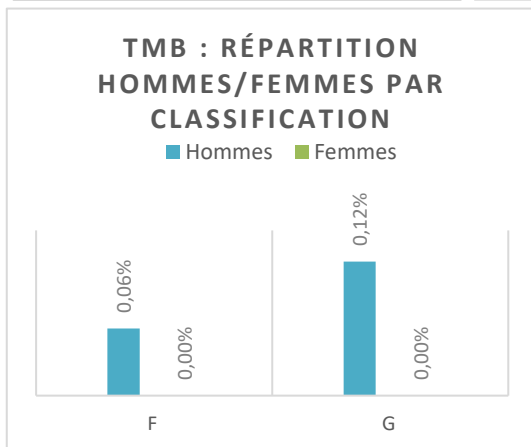
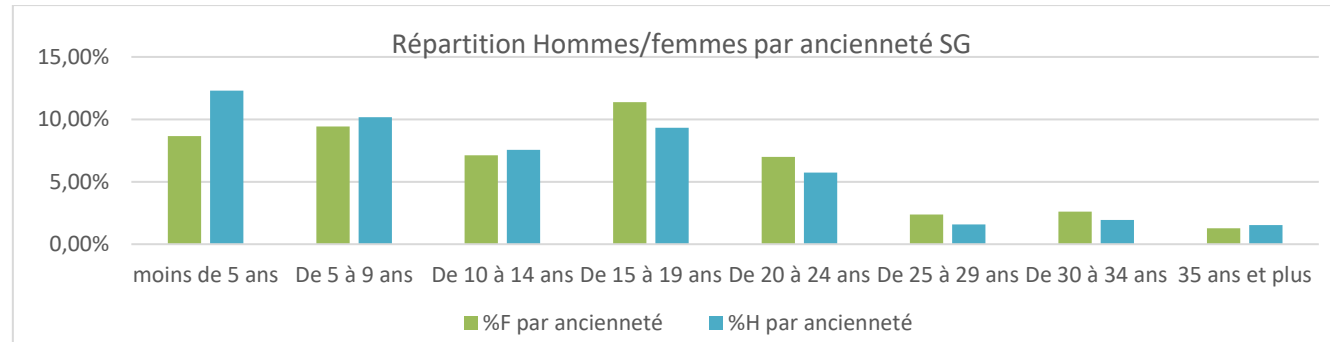
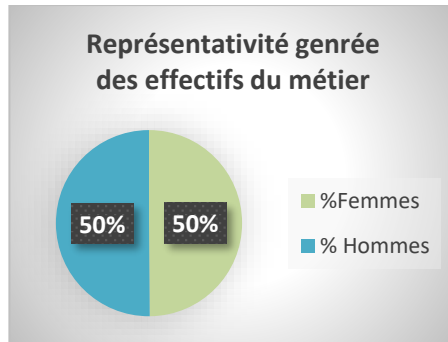
## 15. Métiers du conseil en patrimoine / banque privée

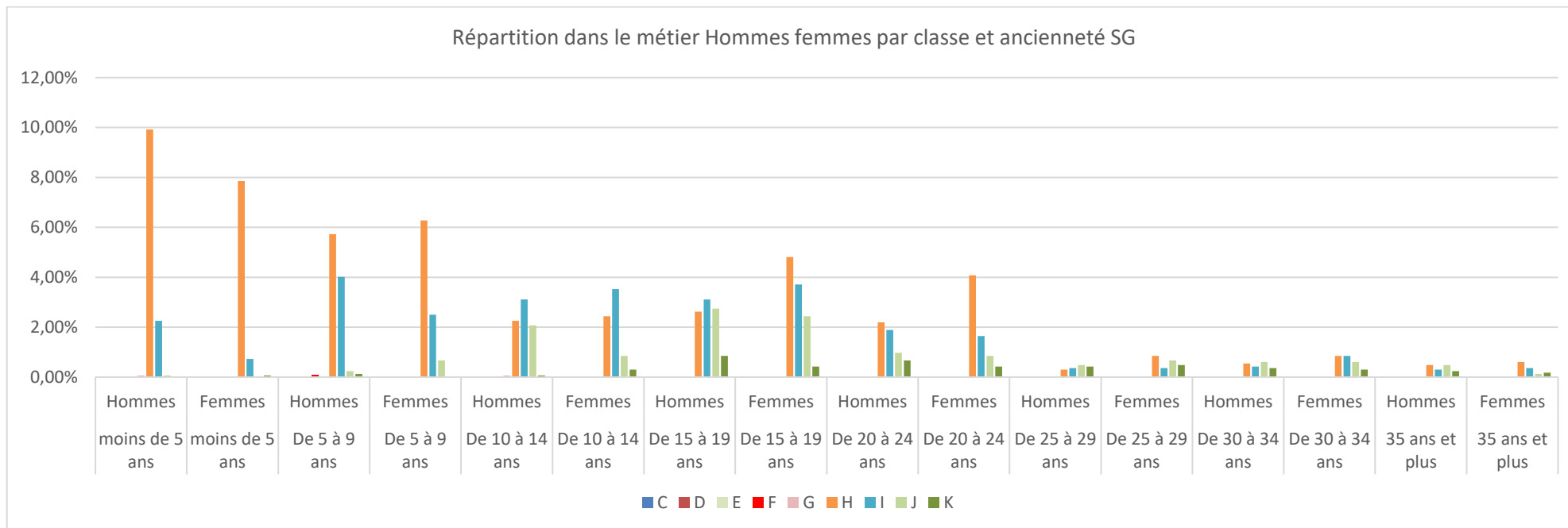
### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	8
Classement par proportion de femmes/total effectif	12
Classement par proportion d'hommes/total effectif	8



### b) Structure des effectifs





Un métier **en équilibre de représentativité hommes/femmes** avec des hommes légèrement moins anciens. L'ancienneté est répartie de manière assez équilibrée dans les tranches d'âge inférieures à 20 ans. Là où les hommes sont moins anciens, nous noterons que les femmes sont légèrement plus présentes dans la tranche 15-19 ans

femmes sont de manière nettes classées H puis classées I, tandis que les hommes, même si ils sont classés en majorité H, sont moins présents dans cette classe pour favoriser une classification I et J

**Malgré un équilibre de représentativité dans ce métier, les femmes sont nettement sous classées compte tenu de la proportion hommes/femmes du métier. Les classes I et J représentent 40% contre 46% pour les hommes.**

Métier où les TMBs sont très peu représentés, avec que des hommes

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
G	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	1	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
H	Femmes	129	43 000	103	43 016	40	41 602	79	42 581	67	44 014	14	43 864	14	44 893	10	.
	Hommes	163	43 000	94	43 188	37	41 458	43	42 549	36	43 717	5	42 127	9	46 628	8	.
I	Femmes	12	49 569	41	49 440	58	49 828	61	50 306	27	49 270	6	49 700	14	52 519	6	.
	Hommes	37	51 029	66	49 182	51	50 824	51	54 003	31	51 517	6	49 726	7	54 044	5	.
J	Femmes	0	.	11	73 380	14	61 439	40	62 439	14	64 158	11	61 223	10	62 986	2	.
	Hommes	1	.	4	61 263	34	61 391	45	62 220	16	62 202	8	59 245	10	61 983	8	.
K	Femmes	1	.	0	.	5	95 375	7	100 000	7	90 640	8	98 750	5	92 000	3	.
	Hommes	0	.	2	.	1	.	14	90 000	11	88 000	7	84 000	6	92 253	4	.

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	CADRES							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	0,00%	-0,40%	0,35%	0,08%	0,68%	4,12%	-3,72%	1,74%
I	-2,86%	0,52%	-1,96%	-6,85%	-4,36%	-0,05%	-2,82%	-8,25%
J	NC	19,78%	0,08%	0,35%	3,14%	3,34%	1,62%	NC
K	NC	NC	NC	11,11%	3,00%	17,56%	-0,27%	NC

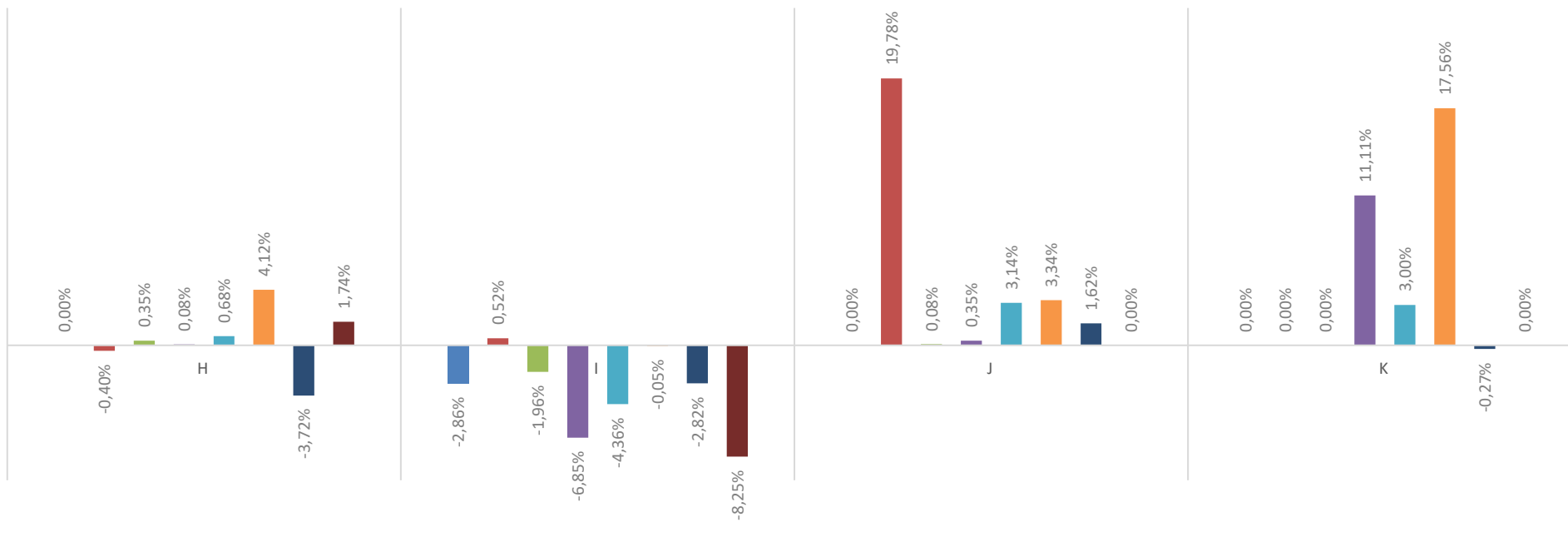
(NC : non calculable)

On notera que sur les 26 écarts calculables :

- ✘ 2 sont à plus de 8% d'écarts au dépend des femmes
- ⚠ 8 est entre 0 et 5% au dépend des femmes
- ✔ 16 sont en écarts au profit des femmes, 9 proches des 0-1,5%, 4 proches des 3-4% et 1 à plus de 10% et 2 près de 20%, **La vision par métier permettrait d'avoir un éclairage sur ces gros écarts de salaires**

## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

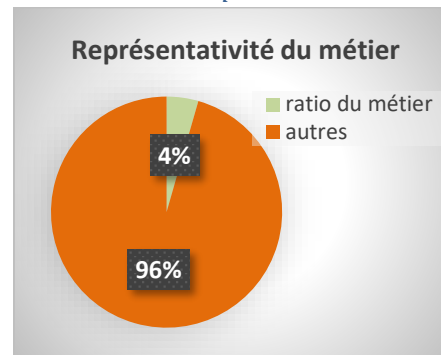
■ moins de 5 ans   
 ■ De 5 à 9 ans   
 ■ De 10 à 14 ans   
 ■ De 15 à 19 ans   
 ■ De 20 à 24 ans   
 ■ De 25 à 29 ans   
 ■ De 30 à 34 ans   
 ■ 35 ans et plus



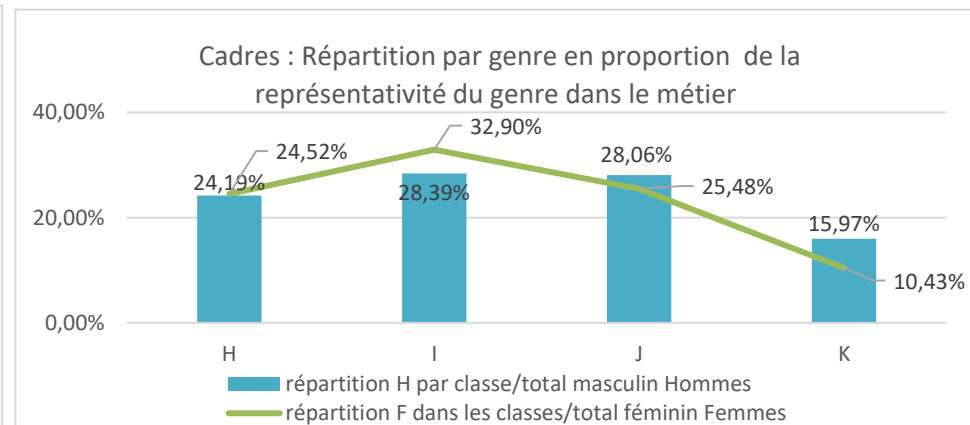
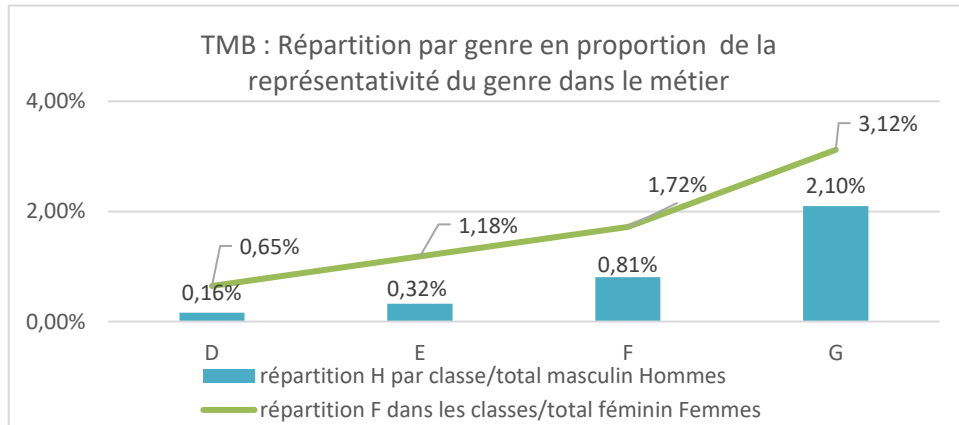
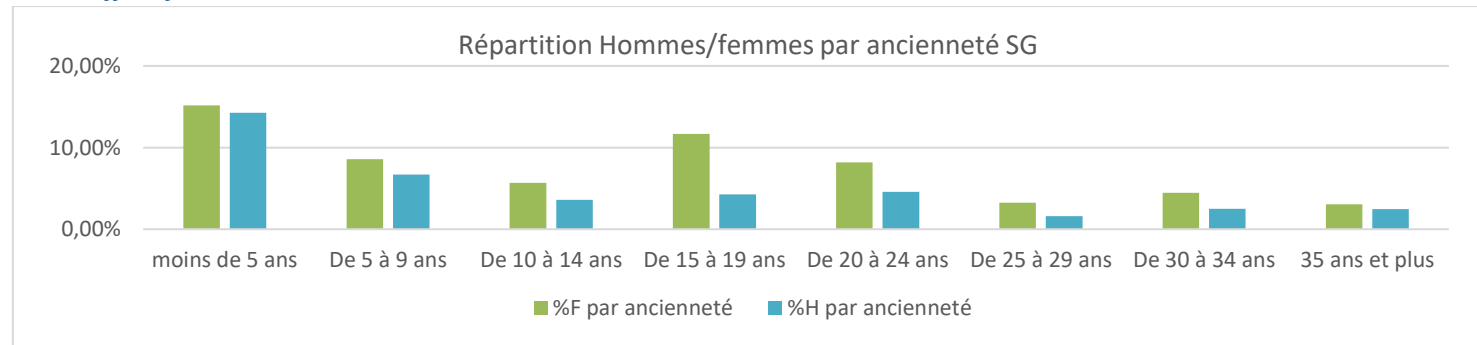
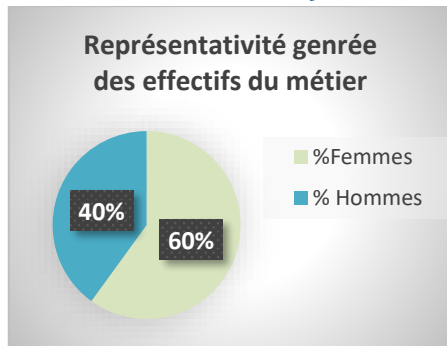
## 16. Métiers du contrôle / conformité

### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

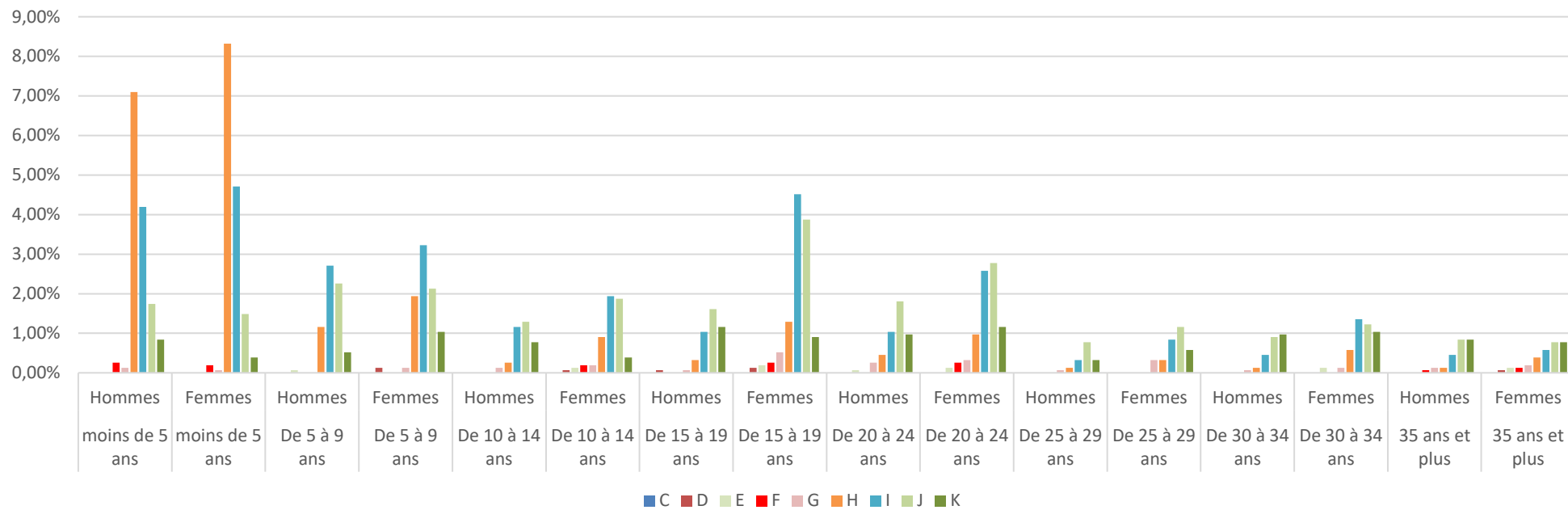
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	11
Classement par proportion de femmes/total effectif	11
Classement par proportion d'hommes/total effectif	13



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier **majoritairement féminin** avec des femmes principalement sur une ancienneté de moins de 5 ans puis globalement entre 15 et 24 d'ancienneté. Les hommes sont moins anciens, sur ancienneté SG de moins de 10 ans, et majoritairement moins de 5ans.

Les **femmes** sont majoritairement cadres et **principalement classe I**. elles sont ensuite réparties dans les mêmes proportions sur les classes H et J.

Les **hommes** sont majoritairement cadres et **principalement sur les classes I et J**. Ils sont plus représentés sur les classes K, et également représentés sur les classes H que les femmes.

**Malgré une présence majoritaire des femmes dans ce métier, les femmes sont sous classées compte tenu de** la proportion hommes/femmes du métier. Tandis que la **classe I est la classe majoritaire pour elles**, les **hommes** sont répartis de manière plus équilibrée **sur les classes I et J**. Du reste moins d'hommes en classes TMB et plus d'hommes en classe K.

**Concernant les TMBs, il s'agit majoritairement de personnel féminin (près de 7% contre 3% environ pour les hommes).**

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	2	.	1	.	2	.	0	.	0	.	0	.	1	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	2	.	3	.	2	.	0	.	2	.	2	.
	Hommes	0	.	1	.	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	3	.	0	.	3	.	4	36 536	4	35 849	0	.	0	.	2	.
	Hommes	4	35 000	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	1	.
G	Femmes	1	.	2	.	3	.	8	38 318	5	38 377	5	39 217	2	.	3	.
	Hommes	2	.	0	.	2	.	1	.	4	42 319	1	.	1	.	2	.
H	Femmes	129	46 688	30	45 088	14	42 815	20	44 235	15	45 835	5	46 290	9	46 405	6	44 770
	Hommes	110	51 750	18	47 241	4	46 296	5	44 552	7	44 796	2	.	2	.	2	.
I	Femmes	73	58 000	50	54 179	30	51 391	70	52 024	40	51 654	13	54 973	21	51 001	9	51 249
	Hommes	65	63 000	42	53 750	18	52 764	16	51 267	16	52 105	5	50 749	7	49 509	7	50 727
J	Femmes	23	73 440	33	75 000	29	65 817	60	64 960	43	65 790	18	67 218	19	65 114	12	61 644
	Hommes	27	74 460	35	73 440	20	67 399	25	70 210	28	66 829	12	68 070	14	66 686	13	60 770
K	Femmes	6	96 500	16	95 500	6	85 254	14	86 300	18	82 788	9	87 620	16	82 378	12	75 430
	Hommes	13	100 000	8	93 750	12	96 000	18	90 550	15	86 750	5	94 000	15	87 000	13	73 440

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	✘ -9,31%	NC	NC	NC
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	✘ -9,78%	🟡 -4,56%	✘ -7,52%	🟡 -0,71%	🟢 2,32%	NC	NC	NC
I	✘ -7,94%	🟢 0,80%	🟡 -2,60%	🟢 1,48%	🟡 -0,87%	🟢 8,32%	🟢 3,01%	🟢 1,03%
J	🟡 -1,37%	🟢 2,12%	🟡 -2,35%	✘ -7,48%	🟡 -1,55%	🟡 -1,25%	🟡 -2,36%	🟢 1,44%
K	🟡 -3,50%	🟢 1,87%	✘ -11,19%	🟡 -4,69%	🟡 -4,57%	✘ -6,79%	✘ -5,31%	🟢 2,71%

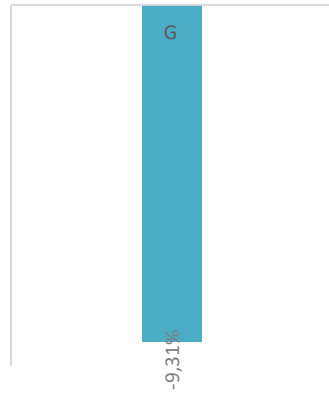
(NC : non calculable)

On notera que sur les 30 écarts calculables :

- ✘ 8 sont à plus de 5% d'écarts, dont 6 à plus de 7% au dépend des femmes
- ! 12 est entre 0 et 5% au dépend des femmes
- 🟢 10 sont en écarts au profit des femmes, 7 proches des 1-2,5%, 2 proches des 3% et 1 à près de 8%. **Compte tenu de l'ancienneté (25 à 29 ans) et de la classe I, possiblement ces femmes sont sous classées expliquant l'écart de 8%**

### TMB: ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

■ De 20 à 24 ans



### CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

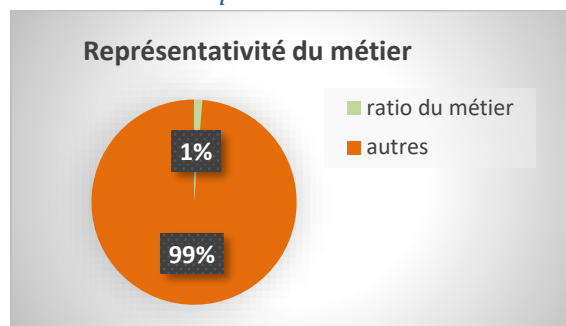
■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus



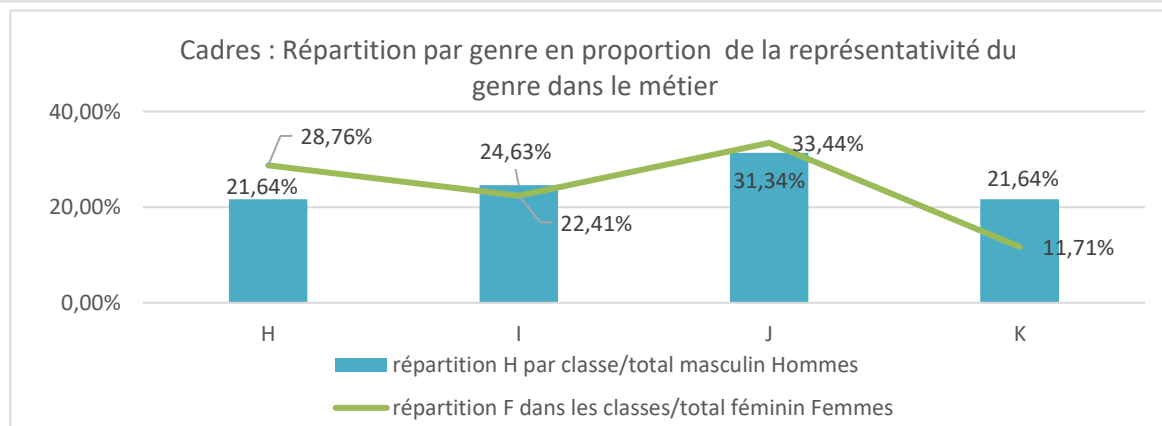
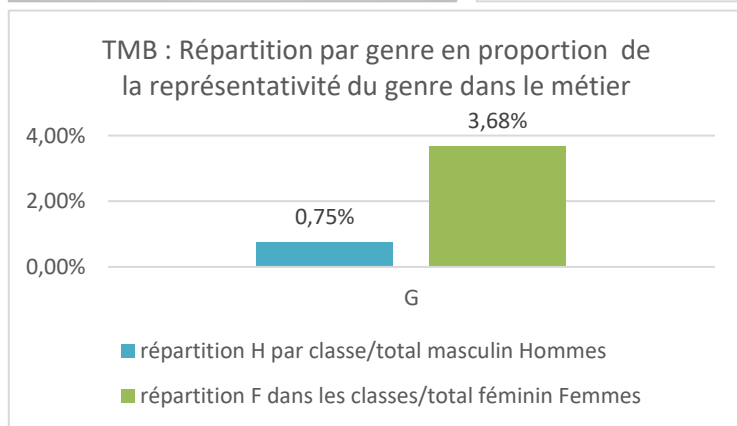
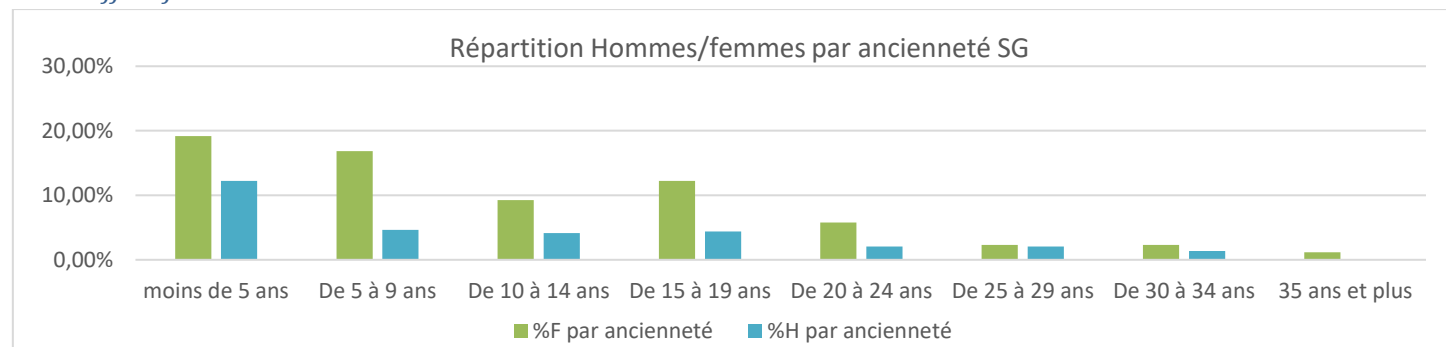
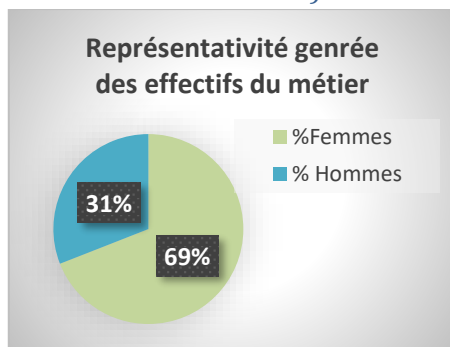
## 17. Métiers du juridique / fiscalité

### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

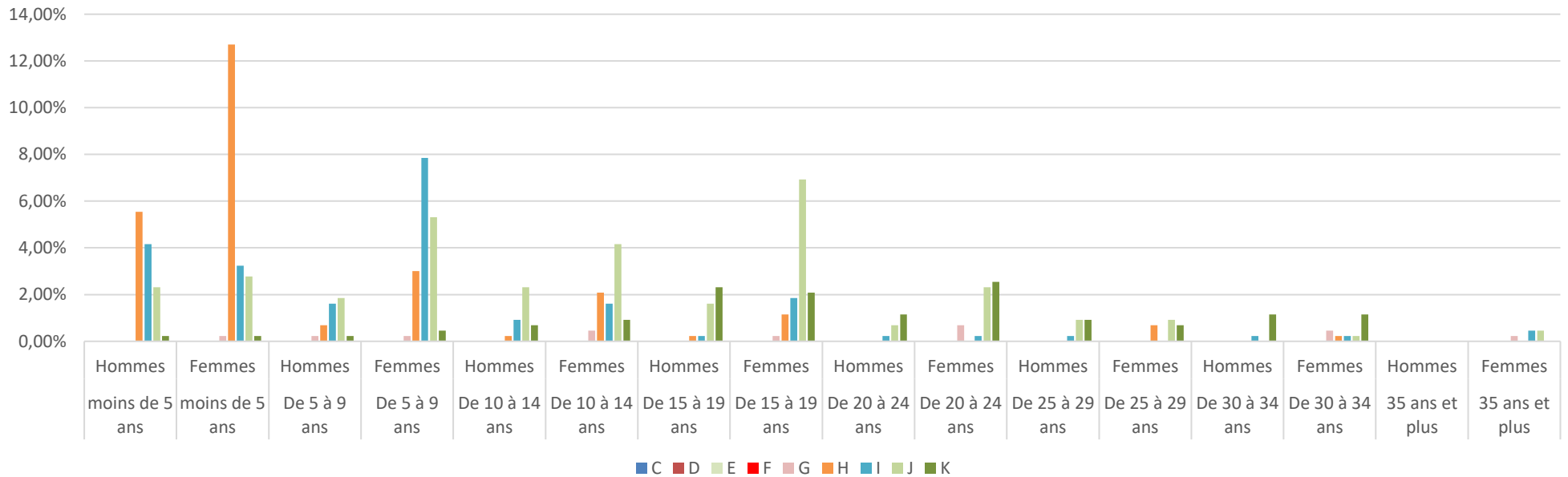
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	18
Classement par proportion de femmes/total effectif	18
Classement par proportion d'hommes/total effectif	20



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier **très majoritairement féminin** avec des femmes principalement sur une ancienneté de moins de 10 ans puis globalement entre 10 et 19 d'ancienneté. Les hommes sont en forte proportion à moins de 5 ans.

Les **femmes** sont majoritairement cadres et **principalement classe J**. elles sont ensuite réparties dans des proportions plus importantes sur les classes H que I.

Les **hommes** sont majoritairement cadres et **principalement sur les classes J**. Ils répartis dans des proportions assez similaires sur les classes K, I et H.

**Malgré une présence très majoritaire des femmes dans ce métier, les femmes sont sous classées compte tenu de la proportion hommes/femmes du métier.** Tandis que la **classe J (33%) est la classe majoritaire pour elles**, suivent les **classes H (29%) et I (22%)**, les **hommes** sont répartis également **en majorité sur la classe J**, mais plus présents dans les **classes K (22%)** de manière équilibrée **dans les classes H (22%) et I (25%)**.

**Concernant les TMBs, il s'agit donc majoritairement de personnel féminin (près de 4% contre 1% environ pour les hommes).**

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
G	Femmes	1	.	1	.	2	.	1	.	3	.	0	.	2	.	1	.
	Hommes	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
H	Femmes	55	40 000	13	42 253	9	42 689	5	45 227	0	.	3	.	1	.	0	.
	Hommes	24	46 175	3	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
I	Femmes	14	54 633	34	59 571	7	52 530	8	52 852	1	.	0	.	1	.	2	.
	Hommes	18	54 500	7	66 580	4	60 335	1	.	1	.	1	.	1	.	0	.
J	Femmes	12	82 000	23	78 540	18	76 635	30	73 588	10	74 236	4	80 058	1	.	2	.
	Hommes	10	86 500	8	78 000	10	71 150	7	85 000	3	.	4	65 262	0	.	0	.
K	Femmes	1	.	2	.	4	104 500	9	93 500	11	86 044	3	.	5	90 090	0	.
	Hommes	1	.	1	.	3	.	10	92 200	5	85 000	4	86 275	5	102 000	0	.

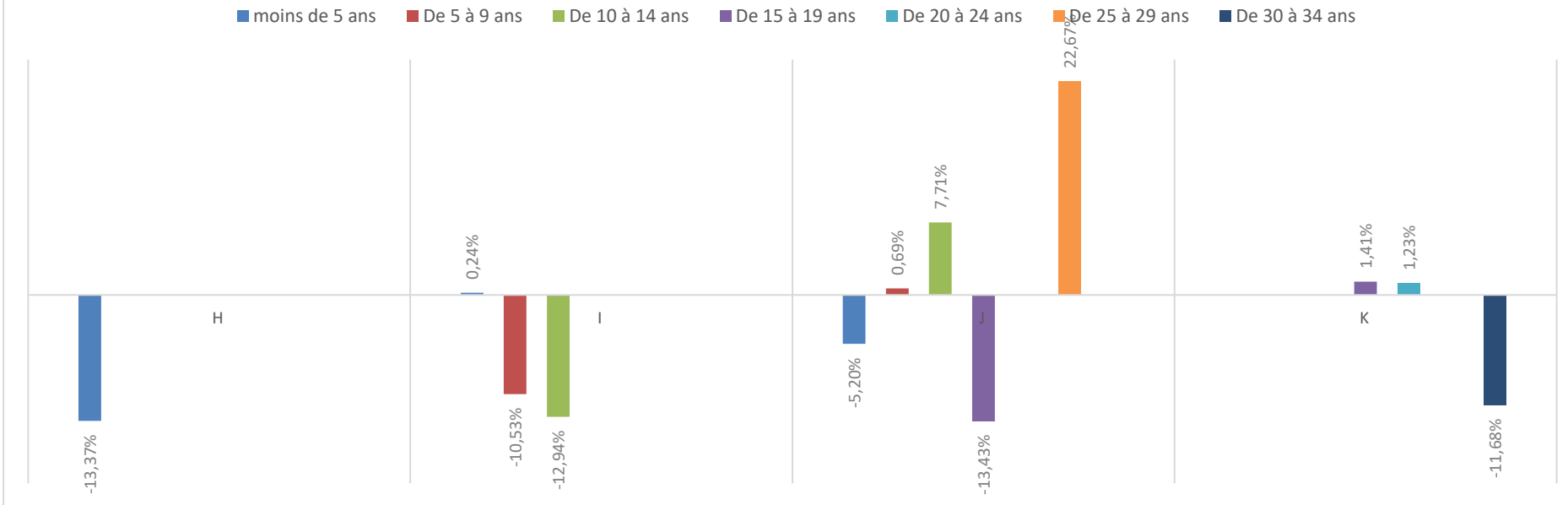
d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Classe	CADRES							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	⊗ -13,37%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
I	⊗ 0,24%	⊗ -10,53%	⊗ -12,94%	NC	NC	NC	NC	NC
J	⊗ -5,20%	⊗ 0,69%	⊗ 7,71%	⊗ -13,43%	NC	⊗ 22,67%	NC	NC
K	NC	NC	NC	⊗ 1,41%	⊗ 1,23%	NC	⊗ -11,68%	NC

(NC : non calculable)

- On notera que sur les 12 écarts calculables :
- ⊗ 6 sont à plus de 5% d'écarts, dont 5 à plus de 10% au dépend des femmes
  - ! 0 est entre 0 et 5% au dépend des femmes
  - ⊕ 6 sont en écarts au profit des femmes, 4 proches des 1%, 1 proche des 8% et 1 à près de 23%. **Compte tenu de l'ancienneté (25 à 29 ans) et de la classe J, possiblement ces femmes sont sous classées expliquant l'écart de 23%**

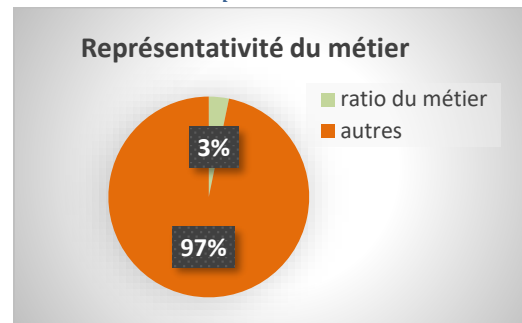
## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE



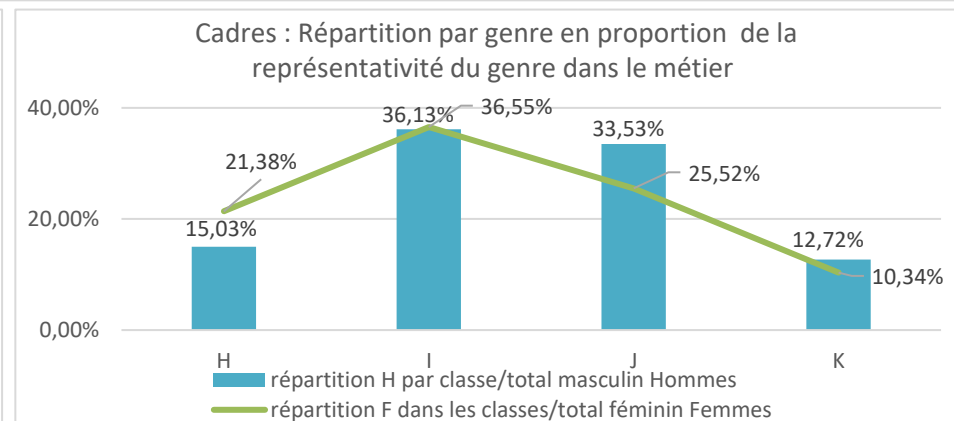
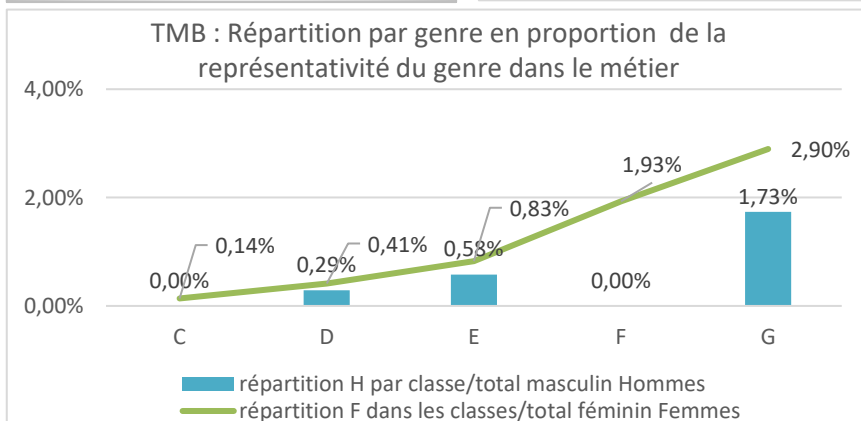
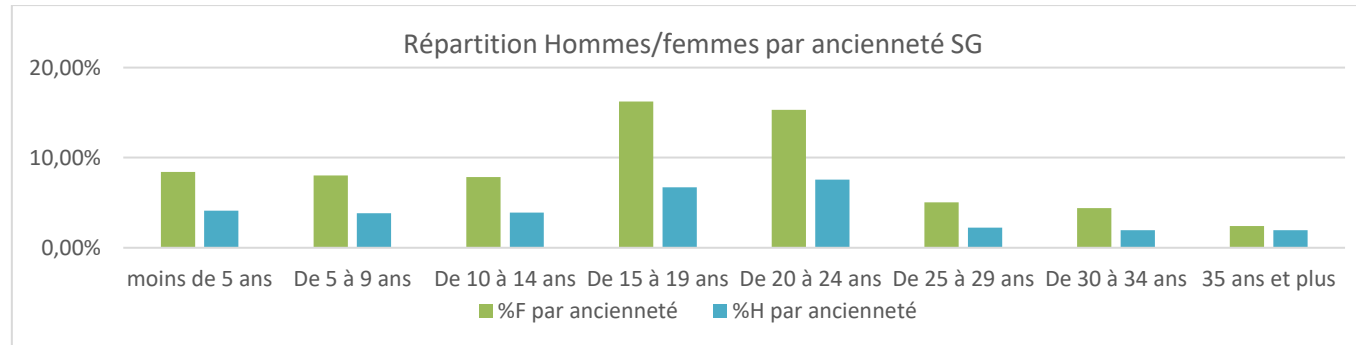
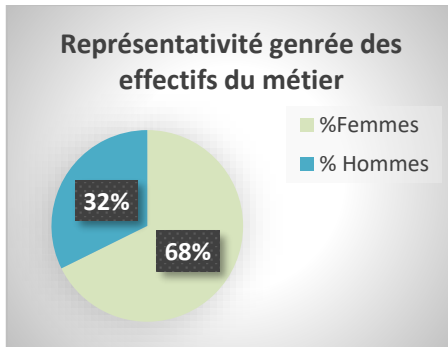
## 18. Métiers du marketing / communication

### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

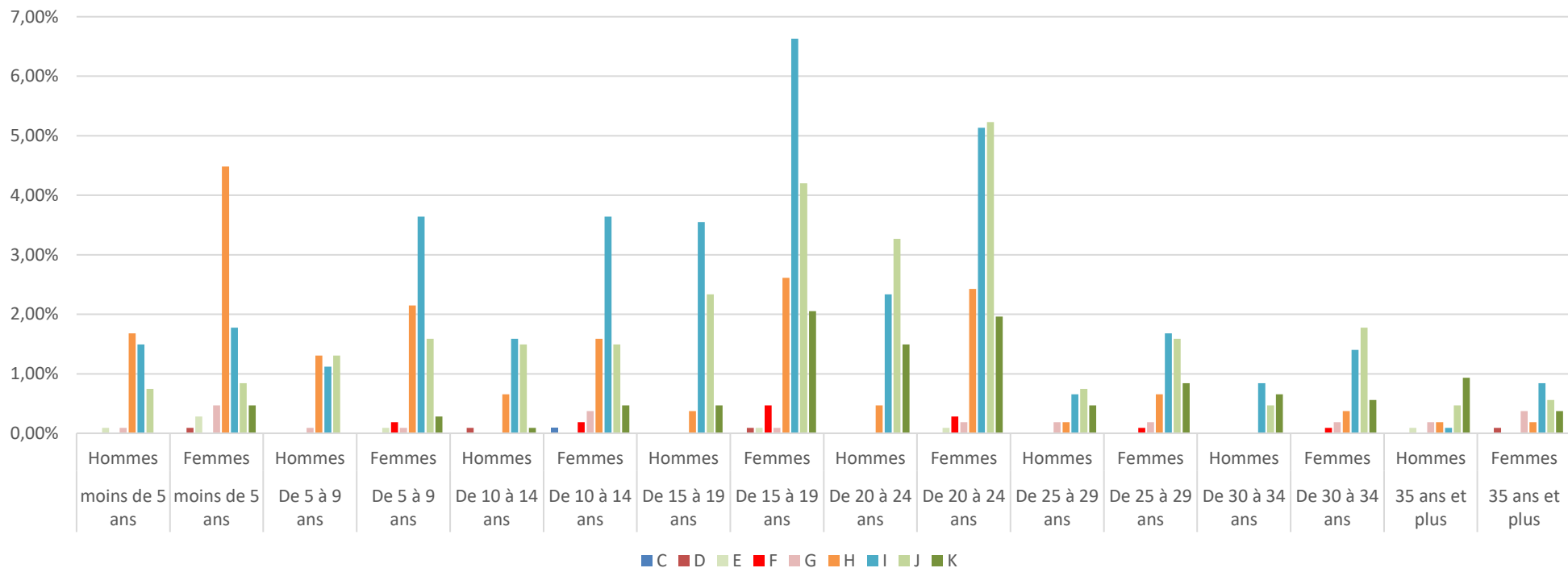
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	15
Classement par proportion de femmes/total effectif	13
Classement par proportion d'hommes/total effectif	16



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier **très majoritairement féminin** avec des femmes et des hommes principalement sur une ancienneté de 15 à 24 ans. LA moitié des effectifs féminins et masculins sont ensuite avec une ancienneté de moins de 10 ans.

Les **femmes** sont majoritairement cadres et **principalement classe I**. elles sont ensuite réparties dans des proportions plus importantes sur les classes J que H.

Les **hommes** sont majoritairement cadres et **principalement classe I**. Ils sont répartis dans des proportions assez similaires à la classe I sur la classe J. Les classes H sont moindres ainsi que la classe K.

**Malgré une présence très majoritaire des femmes dans ce métier, les femmes sont sous classées compte tenu de la proportion hommes/femmes du métier.** Tandis que la **classe I (36%) est la classe majoritaire pour elles**, suivent les **classes J (26%) et H (21%)**, les **hommes** sont répartis également **en majorité sur la classe I (36%)**, mais nettement plus présents dans les **classes J (33%)** de manière équivalente **dans les classes H (14%) et K (13%)**.

**Concernant les TMBs, il s'agit donc majoritairement de personnel féminin (près de 6% contre 2,5% environ pour les hommes).**

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	1	.	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	3	.	1	.	0	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	1	.
F	Femmes	0	.	2	.	2	.	5	34 341	3	.	1	.	1	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
G	Femmes	5	30 000	1	.	4	36 029	1	.	2	.	2	.	2	.	4	40 225
	Hommes	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	2	.	0	.	2	.
H	Femmes	48	40 000	23	42 791	17	43 648	28	44 364	26	44 746	7	42 778	4	45 530	2	.
	Hommes	18	43 775	14	42 005	7	43 314	4	40 382	5	44 103	2	.	0	.	2	.
I	Femmes	19	56 180	39	50 214	39	49 226	71	50 940	55	49 873	18	50 305	15	50 799	9	52 362
	Hommes	16	51 500	12	52 479	17	51 527	38	50 305	25	48 853	7	51 024	9	50 824	1	.
J	Femmes	9	74 880	17	67 092	16	66 005	45	63 609	56	61 291	17	64 143	19	60 680	6	68 005
	Hommes	8	73 559	14	71 910	16	65 600	25	63 388	35	61 404	8	59 251	5	71 819	5	61 914
K	Femmes	5	88 000	3	.	5	76 941	22	83 300	21	83 000	9	77 750	6	85 000	4	80 143
	Hommes	0	.	0	.	1	.	5	79 560	16	74 388	5	80 186	7	84 000	10	77 898

d) Ecart de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
CADRES								
Classe	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	✘ -8,62%	✔ 1,87%	✔ 0,77%	✔ 9,86%	✔ 1,46%	NC	NC	NC
I	✔ 9,09%	⚠ -4,32%	⚠ -4,47%	✔ 1,26%	✔ 2,09%	⚠ -1,41%	⚠ -0,05%	NC
J	✔ 1,80%	✘ -6,70%	✔ 0,62%	✔ 0,35%	⚠ -0,18%	✔ 8,26%	✘ -15,51%	✔ 9,84%
K	NC	NC	NC	✔ 4,70%	✔ 11,58%	⚠ -3,04%	✔ 1,19%	✔ 2,88%

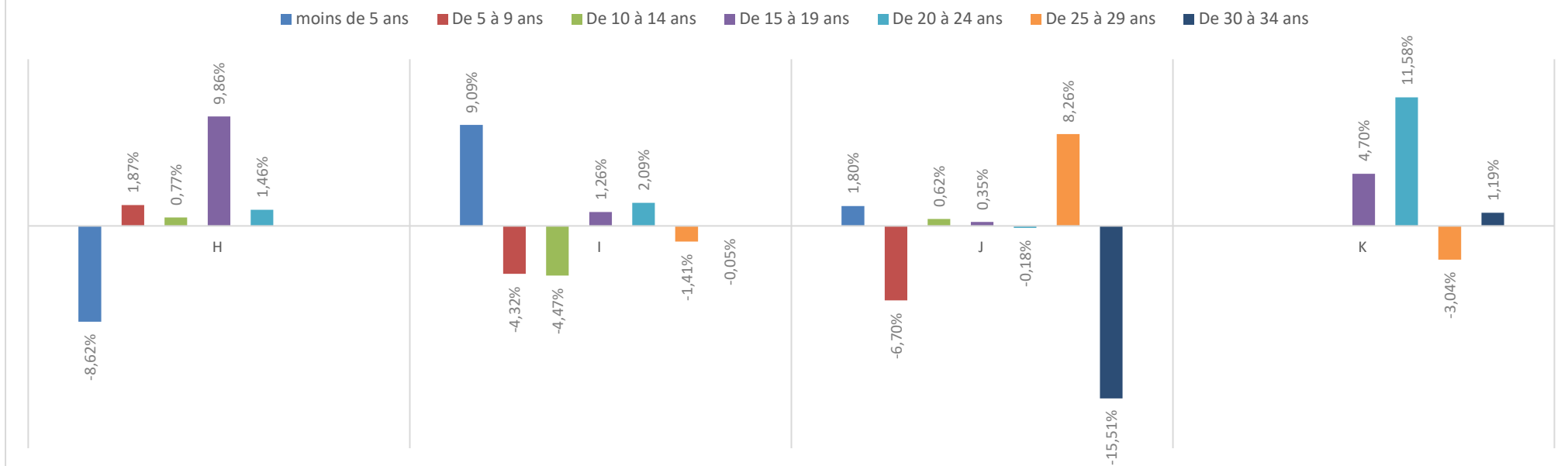
(NC : non calculable)

On notera que sur les 25 écarts calculables :

- ✘ 3 sont à plus de 5% d'écarts, dont 1 à plus de 15% au dépend des femmes
- ⚠ 6 est entre 0 et 5% au dépend des femmes
- ✔ 16 sont en écarts au profit des femmes, 10 proches des 1 à 2%, 1 proche des 5% et 5 à près des 10%.

Les classes H, I et J sont possiblement sous classées, tandis que les classes K il serait intéressant de connaître l'origine du métier précédent (vu l'ancienneté) pour interpréter ces écarts en la faveur des femmes.

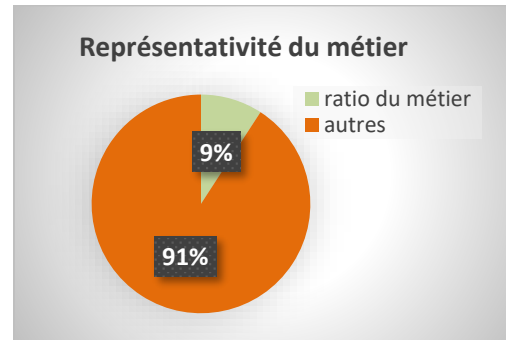
## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE



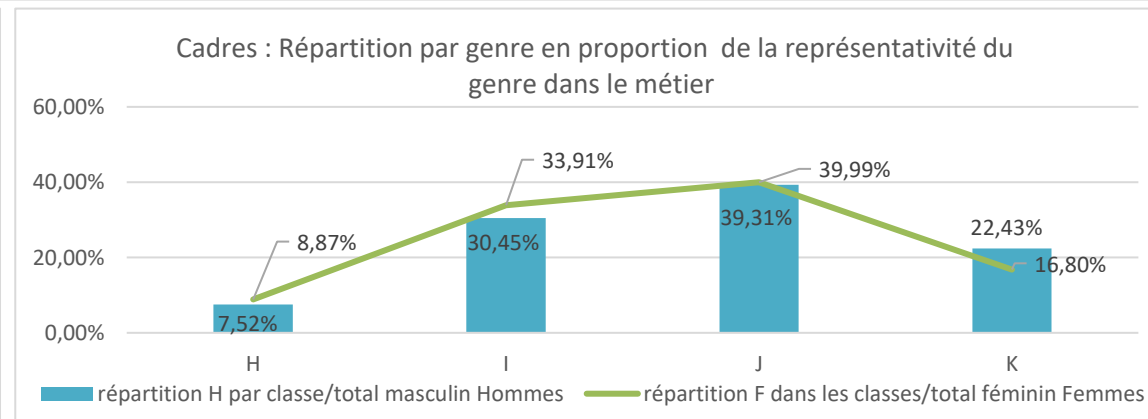
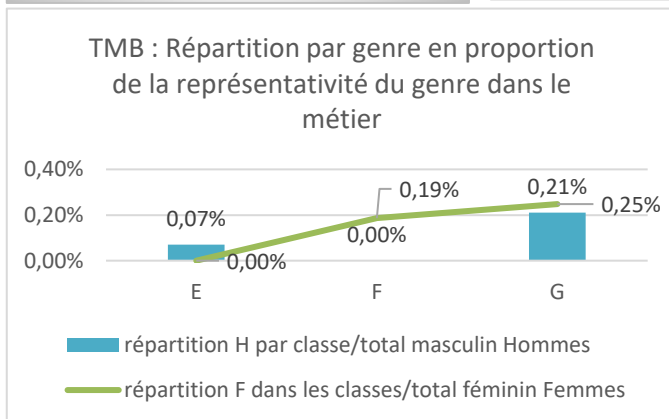
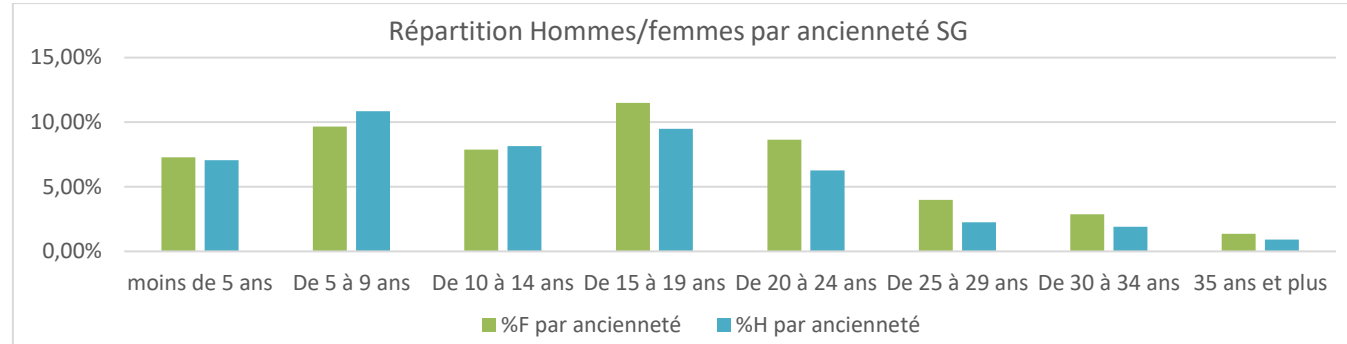
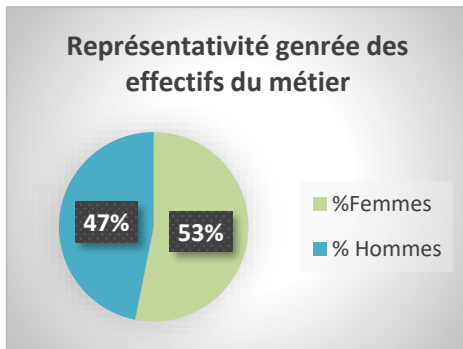
## 19. Métiers du projet / accompagnement du changement

### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

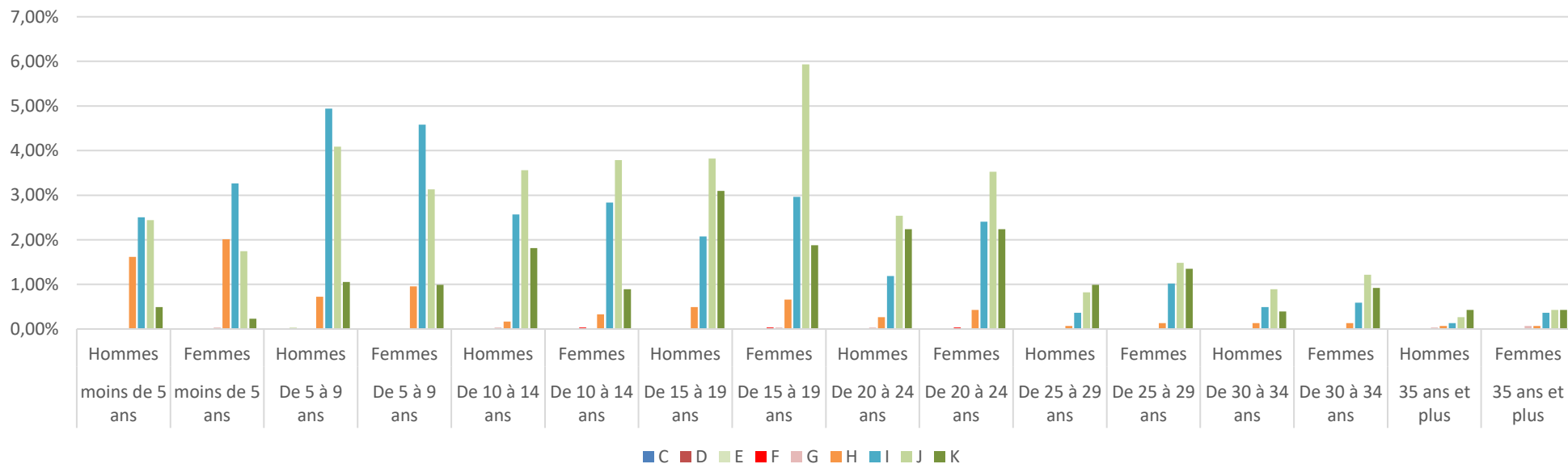
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	3
Classement par proportion de femmes/total effectif	4
Classement par proportion d'hommes/total effectif	3



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier **légèrement majoritairement féminin** avec des femmes et des hommes principalement sur une ancienneté de 15 à 19 ans et 5 à 9 ans.

Les **femmes** sont majoritairement cadres et **principalement classe J, s'ensuit de peu la classe I (I ET J comptent pour 73%)**. Elles sont ensuite réparties dans des proportions moins importantes sur les classes K puis H.

Les **hommes** sont majoritairement cadres et **principalement classe J, s'ensuit de peu la classe I (I et J comptent pour 69%)**. Ils sont ensuite répartis dans des proportions moins importantes sur les classes K puis H, avec une proportion de K non négligeable (22%).

**Malgré une présence équilibrée des femmes et des hommes dans la classe majoritairement occupée (classe J) dans ce métier, les femmes sont moins classées sur les classes K (16%)** versus **les hommes à 22%** au dépend **d'une présence féminine plus forte sur les classes I et H**

**Concernant les TMBs, il s'agit donc majoritairement de personnel féminin mais avec des chiffres très faibles.**

c) Rémunérations




NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	0	.	0	.	1	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
G	Femmes	1	.	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	1	.	0	.	1	.	0	.	0	.	1	.
H	Femmes	61	47 189	29	46 350	10	42 740	20	44 128	13	43 775	4	49 654	4	50 895	2	.
	Hommes	49	46 350	22	45 250	5	41 453	15	43 556	8	43 514	2	.	4	46 448	2	.
I	Femmes	99	62 169	139	59 165	86	59 113	90	56 086	73	58 290	31	58 043	18	55 743	11	57 000
	Hommes	76	61 900	150	59 694	78	59 637	63	58 070	36	60 874	11	59 742	15	60 291	4	66 592
J	Femmes	53	74 460	95	70 300	115	69 360	180	68 000	107	68 748	45	70 340	37	69 870	13	71 319
	Hommes	74	75 250	124	72 210	108	71 080	116	72 012	77	73 384	25	71 340	27	70 023	8	72 675
K	Femmes	7	93 000	30	91 250	27	92 500	57	85 900	68	84 225	41	84 000	28	86 372	13	90 188
	Hommes	15	92 400	32	90 000	55	90 000	94	88 300	68	85 350	30	93 000	12	89 750	13	90 000

d) Ecart de rémunérations

Classe	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	1,81%	2,43%	3,10%	1,31%	0,60%	NC	9,57%	NC
I	0,43%	-0,89%	-0,88%	-3,42%	-4,24%	-2,84%	-7,54%	-14,40%
J	-1,05%	-2,65%	-2,42%	-5,57%	-6,32%	-1,40%	-0,22%	-1,87%
K	0,65%	1,39%	2,78%	-2,72%	-1,32%	-9,68%	-3,76%	0,21%

(NC : non calculable)

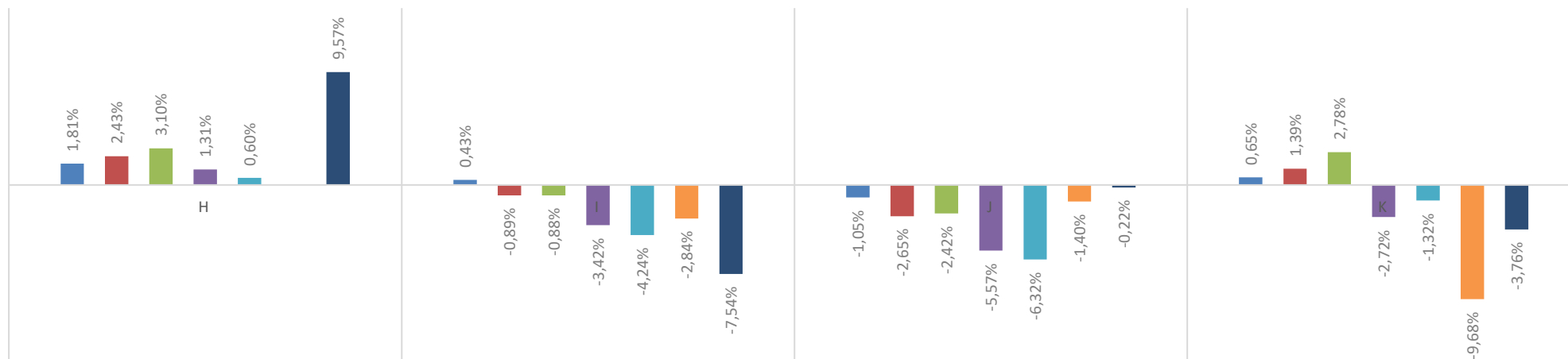
On notera que sur les 29 écarts calculables :

-  4 sont à plus de 5% d'écarts, dont 1 à plus de 9% au dépend des femmes
-  14 est entre 0 et 5% au dépend des femmes
-  11 sont en écarts au profit des femmes, 10 proches des 1 à 3%, 1 proche des 10%

La classe H est possiblement sous classée, compte tenu de l'ancienneté (30 à 34 ans)

## CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

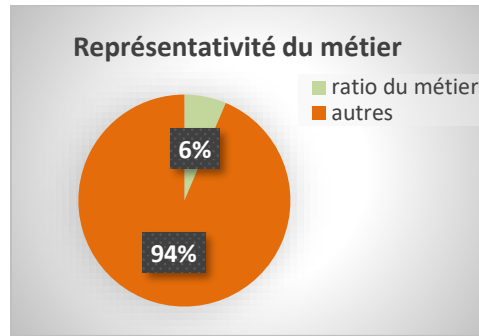
■ moins de 5 ans   
 ■ De 5 à 9 ans   
 ■ De 10 à 14 ans   
 ■ De 15 à 19 ans   
 ■ De 20 à 24 ans   
 ■ De 25 à 29 ans   
 ■ De 30 à 34 ans



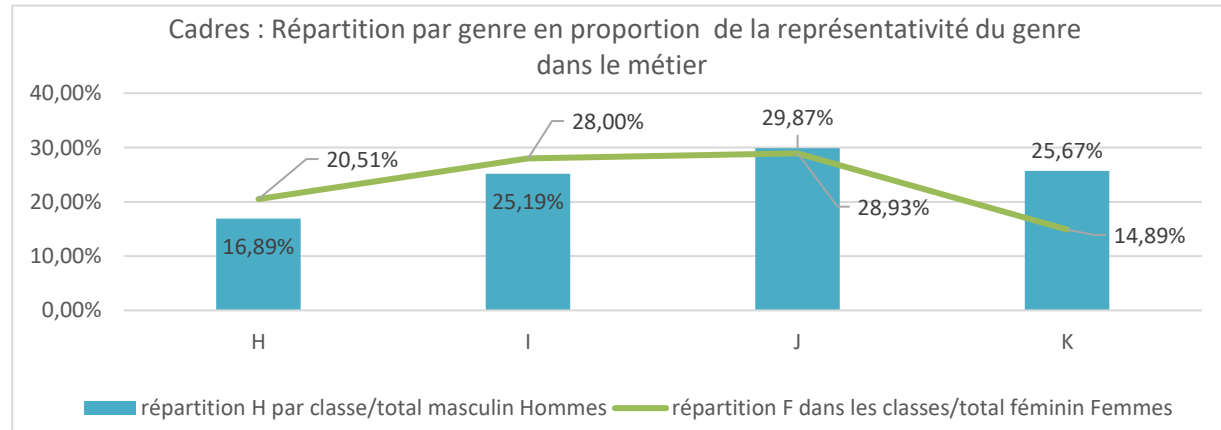
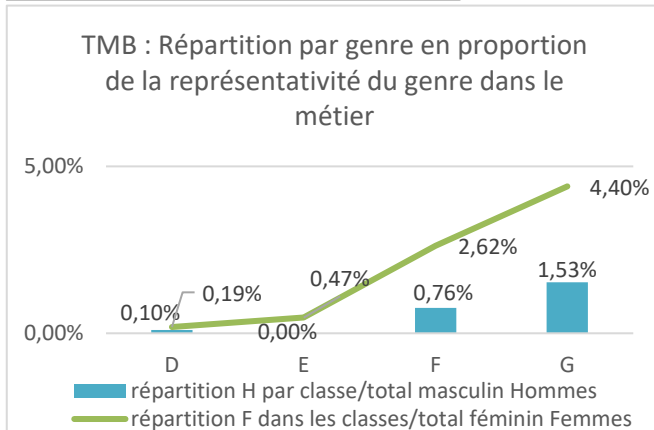
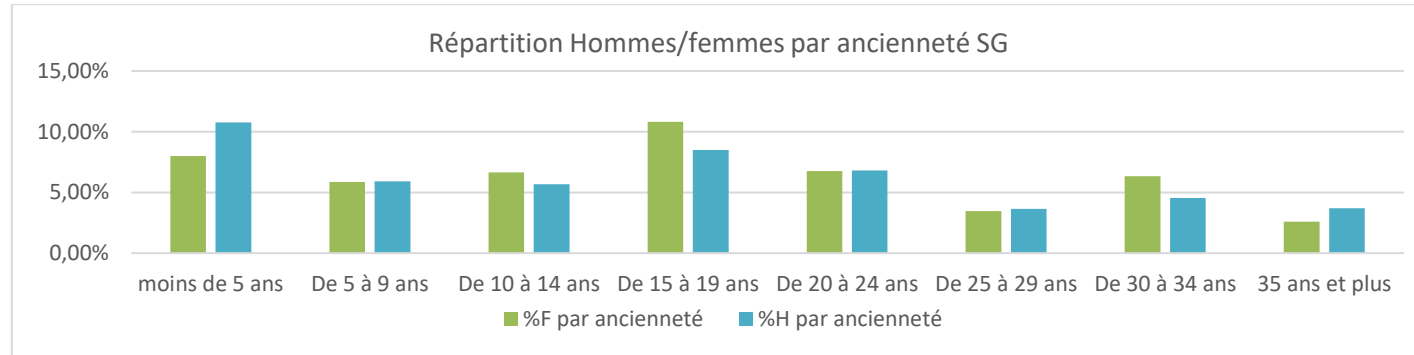
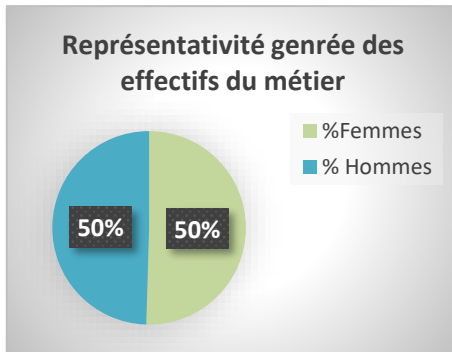
## 20. Métiers du risque

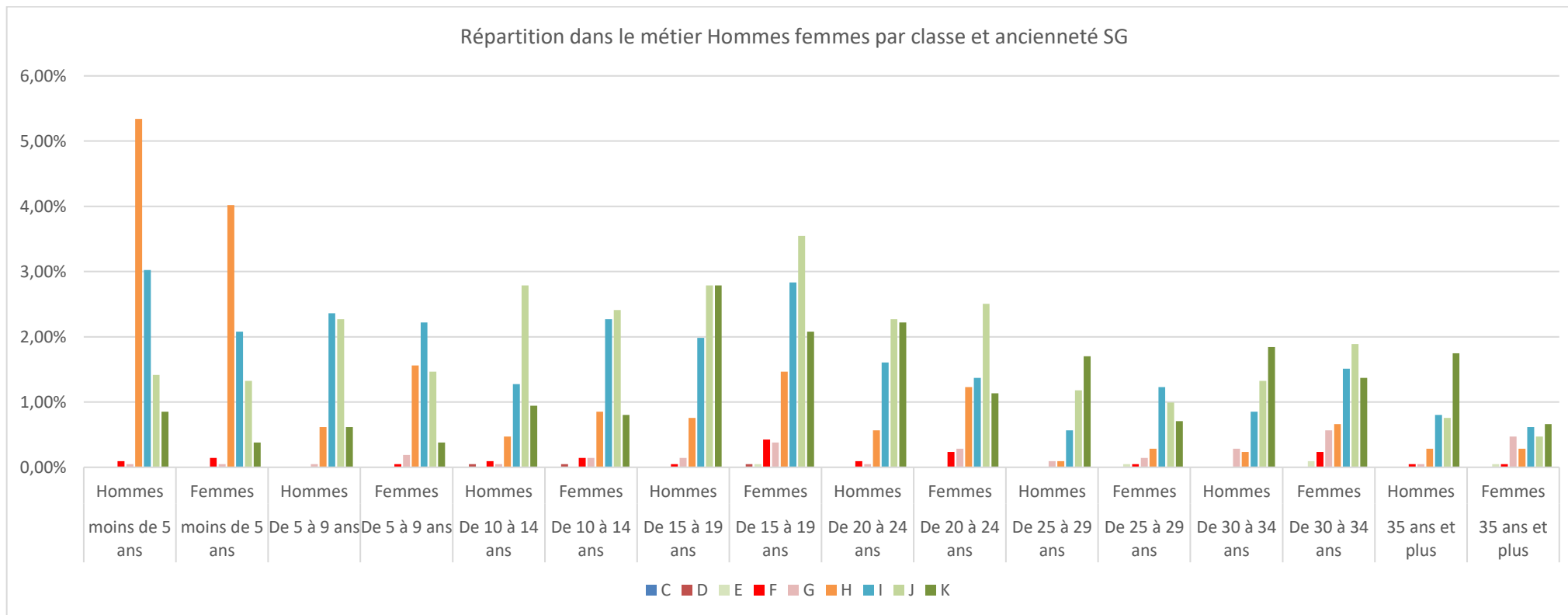
### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	7
Classement par proportion de femmes/total effectif	9
Classement par proportion d'hommes/total effectif	6



### b) Structure des effectifs





Un métier **en équilibre de représentativité hommes/femmes** avec des hommes légèrement moins anciens en majorité et des femmes plus près des 15-19 ans d'ancienneté en majorité. Les reste des anciennetés est assez équivalentes et équilibrés en proportion hommes femmes (hormis les 25/29 at 35 et plus moins présents dans cette catégorie de métier).

Les **femmes** sont majoritairement cadres et **principalement classe I et J (I ET J comptent pour 57%)**, s'ensuit la classe H et K de manière moins

Les **hommes** sont majoritairement cadres et **principalement classe J**, s'ensuit de peu les classes I et K (I et K comptent pour 50%), s'ensuit la classe H loin derrière (17%)

**Malgré une présence équilibrée des femmes et des hommes et dans ce métier et dans la classe majoritairement occupée (classe J), les femmes sont moins classées sur les classes K (15%) versus les hommes à 23% au dépend d'une présence féminine plus forte sur les classes I et H (48%) contre (42%) pour les hommes Concernant les TMBs, il s'agit donc majoritairement de personnel féminin (près de 8% versus près de 2% pour les hommes).**

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	0	.	0	.	1	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
E	Femmes	0	.	0	.	0	.	1	.	0	.	1	.	2	.	1	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
F	Femmes	3	.	1	.	3	.	9	37 704	5	37 208	1	.	5	38 000	1	.
	Hommes	2	.	0	.	2	.	1	.	2	.	0	.	0	.	1	.
G	Femmes	1	.	4	37 439	3	.	8	37 110	6	42 430	3	.	12	41 093	10	41 265
	Hommes	1	.	1	.	1	.	3	.	1	.	2	.	6	42 005	1	.
H	Femmes	85	49 440	33	43 137	18	43 265	31	43 976	26	44 268	6	44 321	14	46 873	6	47 381
	Hommes	113	50 470	13	43 563	10	45 220	16	45 128	12	45 686	2	.	5	45 526	6	45 927
I	Femmes	44	59 190	47	54 969	48	53 001	60	52 094	29	51 762	26	52 861	32	52 795	13	51 584
	Hommes	64	58 021	50	55 191	27	53 619	42	51 685	34	52 515	12	54 547	18	51 524	17	52 484
J	Femmes	28	74 991	31	70 200	51	68 231	75	64 300	53	64 900	21	61 506	40	61 217	10	65 682
	Hommes	30	73 440	48	74 715	59	73 542	59	66 300	48	64 719	25	65 625	28	63 556	16	58 453
K	Femmes	8	104 200	8	95 000	17	91 510	44	87 522	24	82 453	15	79 308	29	79 662	14	79 911
	Hommes	18	110 000	13	99 000	20	96 500	59	89 300	47	79 100	36	81 621	39	84 988	37	73 440

d) Ecart de rémunérations

Classe	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
E	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
F	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
G	NC	NC	NC	NC	NC	NC	🟡 -2,17%	NC
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	🟡 -2,04%	🟡 -0,98%	🟡 -4,32%	🟡 -2,55%	🟡 -3,10%	NC	🟢 2,96%	🟢 3,17%
I	🟢 2,01%	🟡 -0,40%	🟡 -1,15%	🟢 0,79%	🟡 -1,43%	🟡 -3,09%	🟢 2,47%	🟡 -1,71%
J	🟢 2,11%	🔴 -6,04%	🔴 -7,22%	🟡 -3,02%	🟢 0,28%	🔴 -6,28%	🟡 -3,68%	🟢 12,37%
K	🔴 -5,27%	🟡 -4,04%	🔴 -5,17%	🟡 -1,99%	🟢 4,24%	🟡 -2,83%	🔴 -6,27%	🟢 8,81%

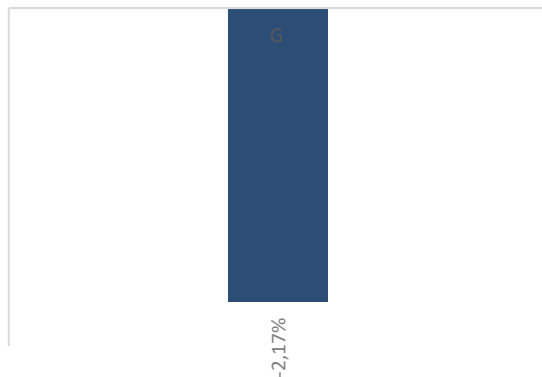
(NC : non calculable)

On notera que sur les 29 écarts calculables :

- 🔴 6 sont à plus de 5% d'écarts,
  - 🟡 16 est entre 0 et 5% au dépend des femmes
  - 🟢 10 sont en écarts au profit des femmes, 6 proches des 1 à 3%, 2 proche des 10%
- La classe J est possiblement sous classée**, compte tenu de l'ancienneté (35 ans et plus). Les hommes classes K (35 ans et plus) possiblement en déséquilibre de rémunération par rapport aux anciennetés masculines inférieures

### TMB: ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

■ De 30 à 34 ans



### CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

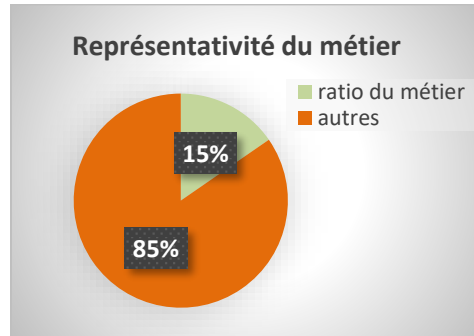
■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans



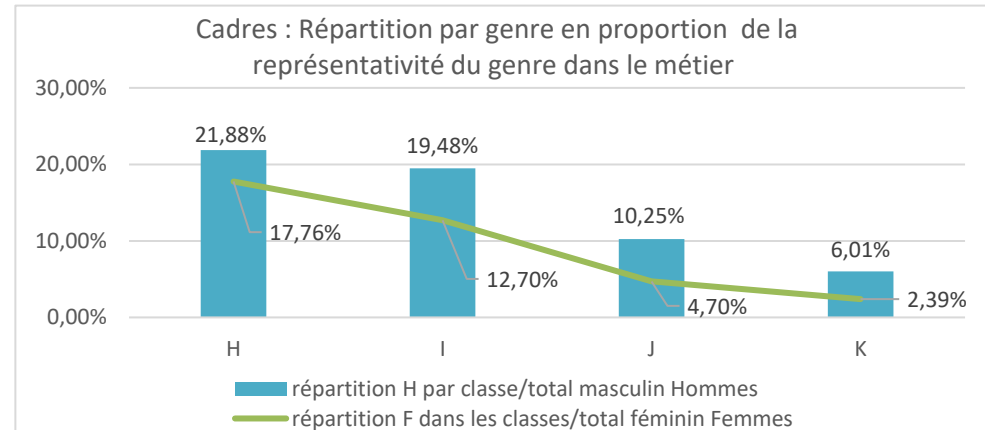
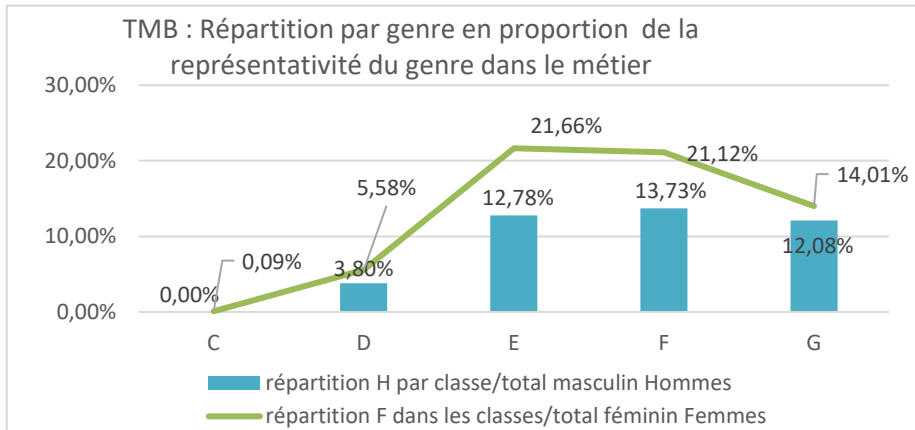
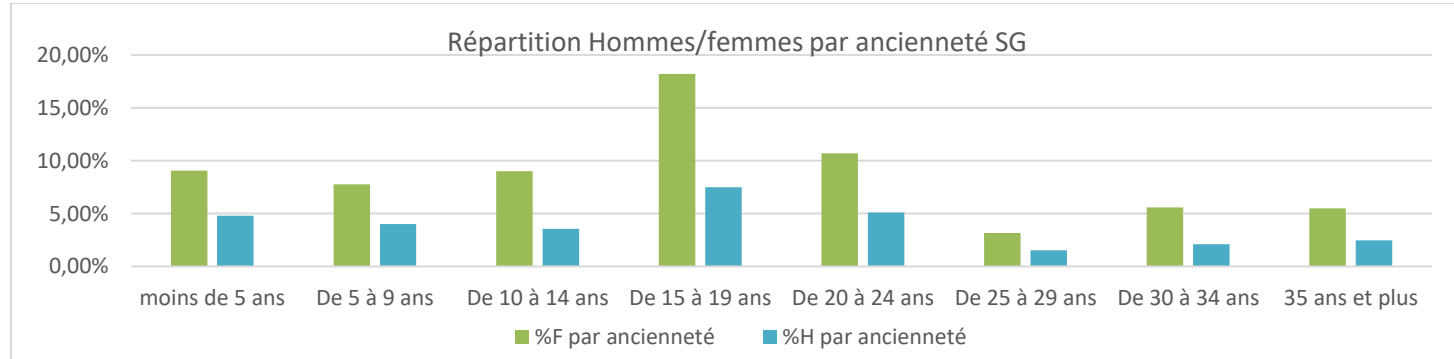
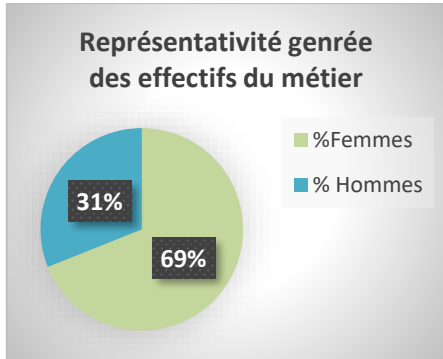
## 21. Métiers du traitement bancaire

### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

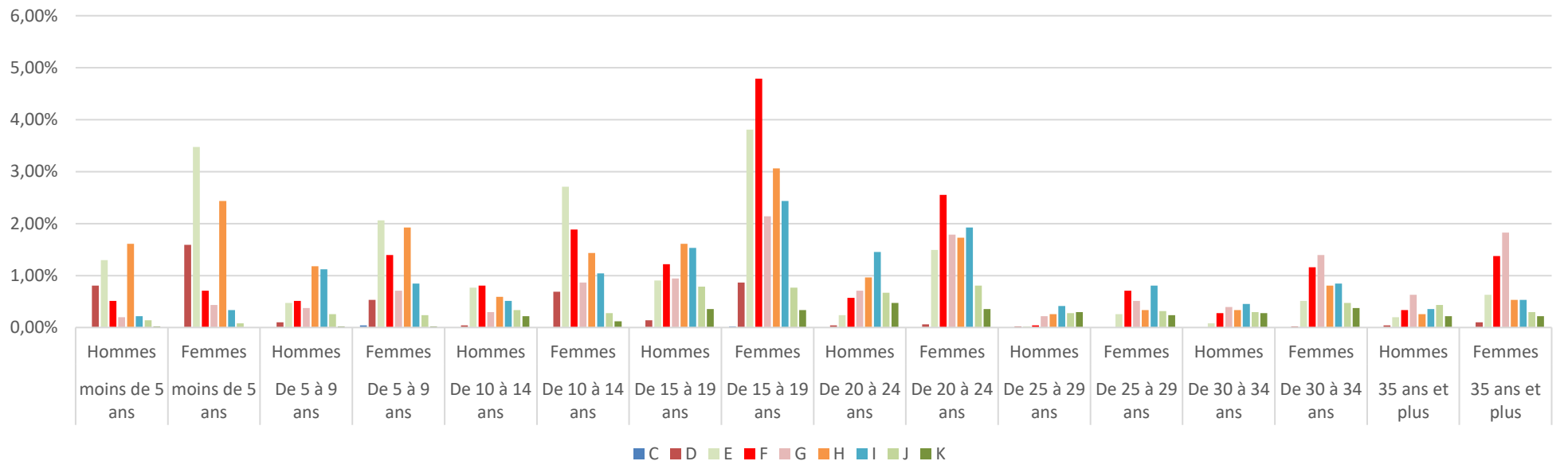
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	1
Classement par proportion de femmes/total effectif	1
Classement par proportion d'hommes/total effectif	2



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier **très nettement majoritairement féminin** et des femmes principalement sur une ancienneté de 15-19 ans puis pour moitié de 20 à 24 ans. Les hommes en proportion sont également répartis dans les mêmes tranches d'ancienneté

Les **femmes** sont majoritairement **non cadres** principalement **classes E et F (E ET F comptent pour 43%)**, s'ensuit la **classe H** puis **G** de manière moins prédominante

Les **hommes** sont majoritairement **cadres** et **principalement classe H et I (H ET I comptent pour 41%)**, s'ensuit la **classe F** puis **E/G** de manière moins prédominante

**Malgré une présence très marquée des femmes dans ce métier, elles sont très nettement sous classées** et occupent la **catégorie TMB (62%)** principalement à **l'inverse des hommes qui occupent la catégorie cadre (57%)**

**Dans ce métier il y a un déséquilibre marquant, alors qu'elles sont E et F les hommes sont H et I soit 3 classes d'écart**

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	2	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	81	28 553	27	30 250	35	29 993	44	30 633	3	.	0	.	1	.	5	31 219
	Hommes	41	29 000	5	29 825	2	.	7	29 858	2	.	1	.	0	.	2	.
E	Femmes	177	30 000	105	31 250	138	31 665	194	32 842	76	33 650	13	33 750	26	34 025	32	33 753
	Hommes	66	30 000	24	31 475	39	31 374	46	31 769	12	33 403	1	.	4	35 798	10	34 345
F	Femmes	36	33 000	71	33 200	96	33 782	244	34 629	130	35 839	36	36 575	59	37 260	70	36 332
	Hommes	26	33 500	26	33 160	41	33 277	62	34 150	29	36 102	2	.	14	38 427	17	35 427
G	Femmes	22	37 540	36	35 818	44	36 009	109	36 825	91	39 197	26	39 642	71	41 271	93	39 756
	Hommes	10	33 600	19	36 523	15	36 306	48	36 287	36	39 264	11	41 367	20	41 960	32	39 407
H	Femmes	124	43 260	98	42 358	73	41 893	156	41 640	88	42 977	17	44 228	41	43 883	27	44 445
	Hommes	82	43 630	60	41 217	30	41 286	82	40 658	49	42 099	13	42 146	17	45 441	13	43 834
I	Femmes	17	51 500	43	51 500	53	51 861	124	49 724	98	50 050	41	51 241	43	51 242	27	50 299
	Hommes	11	53 481	57	52 000	26	51 211	78	49 975	74	49 000	21	51 239	23	53 148	18	49 768
J	Femmes	4	76 500	12	66 342	14	65 110	39	63 723	41	61 697	16	62 609	24	60 669	15	62 003
	Hommes	7	71 400	13	67 258	17	62 118	40	61 388	34	62 147	14	65 973	15	69 627	22	59 795
K	Femmes	0	.	1	.	6	82 550	17	80 707	18	78 311	12	80 881	19	81 192	11	75 786
	Hommes	1	.	1	.	11	87 000	18	90 000	24	80 382	15	79 006	14	80 453	11	75 546

d) Ecarts de rémunérations

Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	🟡 -1,54%	🟢 1,42%	NC	🟢 2,60%	NC	NC	NC	NC
E	🟢 0,00%	🟡 -0,71%	🟢 0,93%	🟢 3,38%	🟢 0,74%	NC	🟡 -4,95%	🟡 -1,72%
F	🟡 -1,49%	🟢 0,12%	🟢 1,52%	🟢 1,40%	🟡 -0,73%	NC	🟡 -3,04%	🟢 2,55%
G	🟢 11,73%	NC	🟡 -0,82%	🟢 1,48%	🟡 -0,17%	🟡 -4,17%	🟡 -1,64%	🟢 0,89%
	CADRES							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	🟡 -0,85%	🟢 2,77%	🟢 1,47%	🟢 2,42%	🟢 2,09%	🟢 4,94%	🟡 -3,43%	🟢 1,39%
I	🟡 -3,70%	🟡 -0,96%	🟢 1,27%	🟡 -0,50%	🟢 2,14%	🟢 0,00%	🟡 -3,59%	🟢 1,07%
J	🟢 7,14%	🟡 -1,36%	🟢 4,82%	🟢 3,80%	🟡 -0,72%	🔴 -5,10%	🔴 -12,87%	🟢 3,69%
K	NC	NC	🔴 -5,11%	🔴 -10,33%	🟡 -2,58%	🟢 2,37%	🟢 0,92%	🟢 0,32%

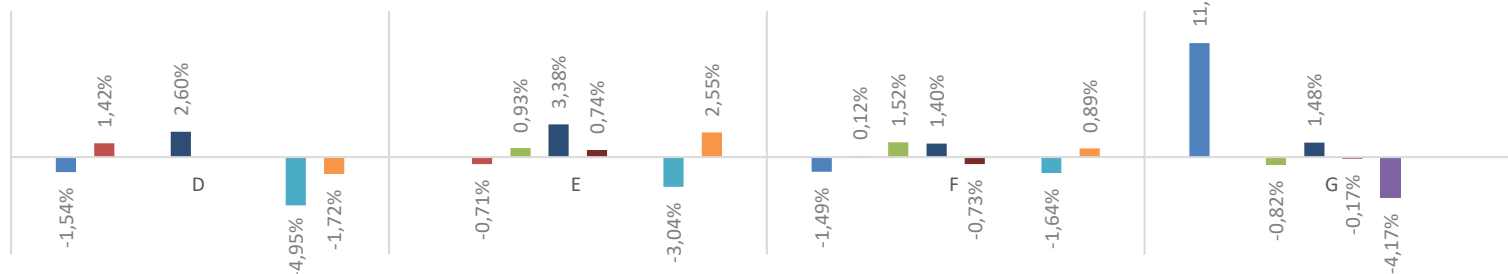
(NC : non calculable)

On notera que sur les 54 écarts calculables :

- 🔴 4 sont à plus de 5% d'écarts,
- 🟡 20 est entre 0 et 5% au dépend des femmes
- 🟢 30 sont en écarts au profit des femmes dans ce métier sont possiblement bien moins bien classées que les hommes expliquant ces écarts de salaires en leur faveur

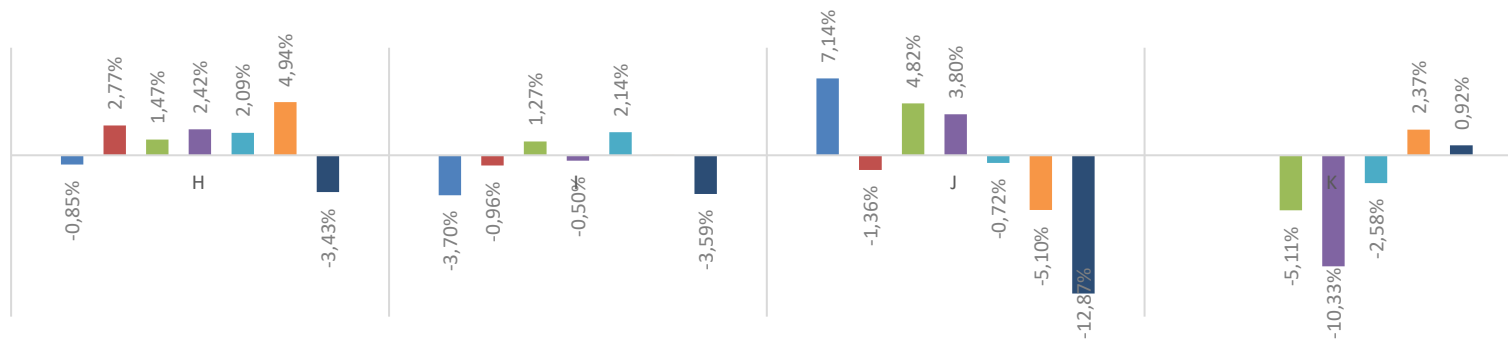
### TMB: ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans ■ 35 ans et plus



### CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

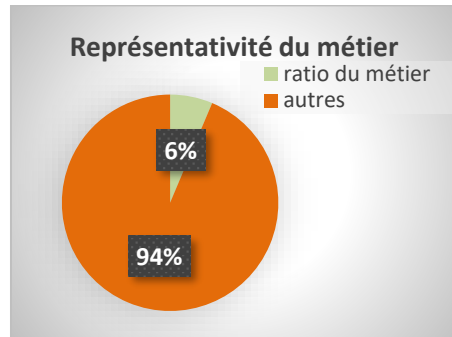
■ moins de 5 ans ■ De 5 à 9 ans ■ De 10 à 14 ans ■ De 15 à 19 ans ■ De 20 à 24 ans ■ De 25 à 29 ans ■ De 30 à 34 ans



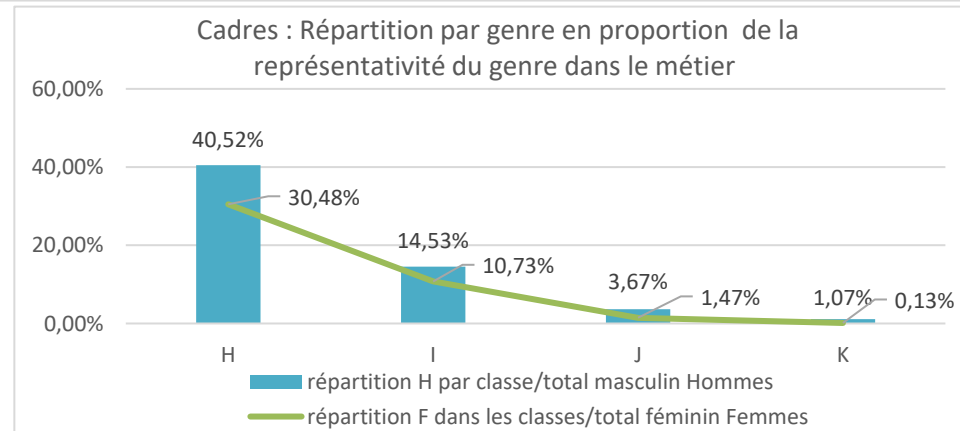
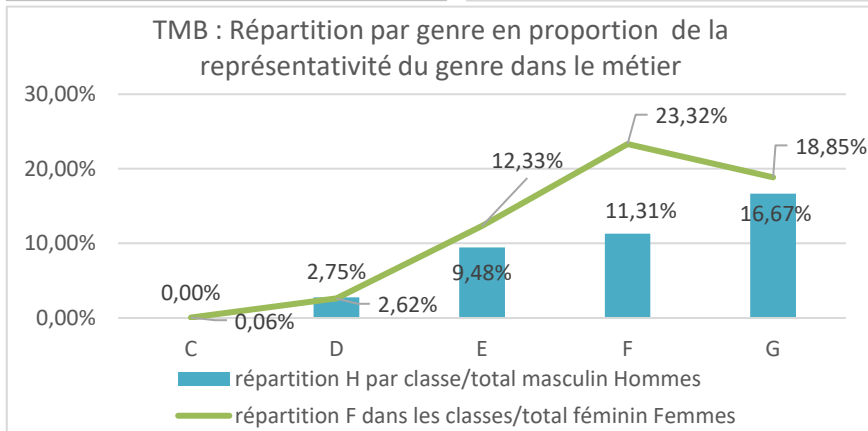
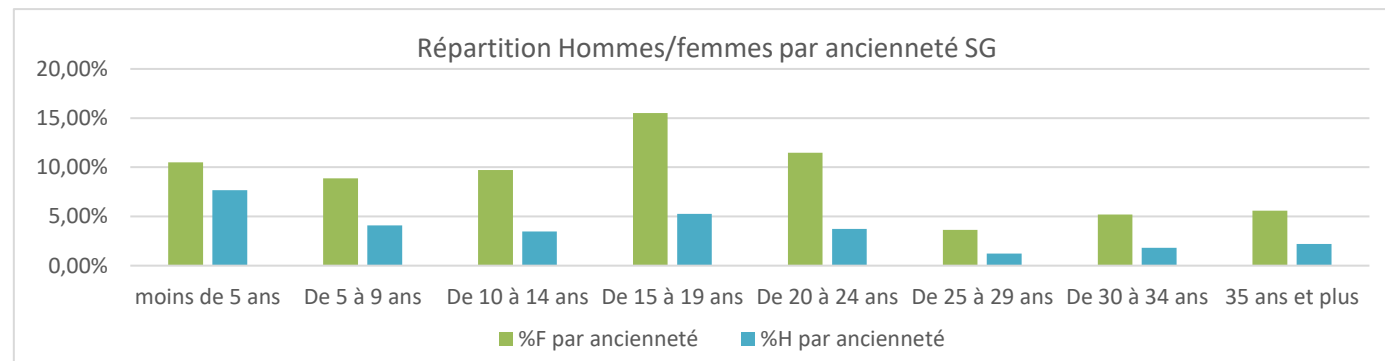
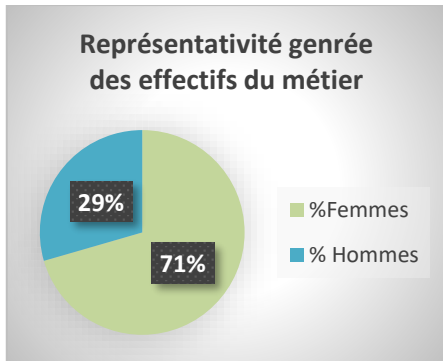
## 22. Métiers d'appui aux forces de vente

### a) Représentativité du métier parmi les métiers repères

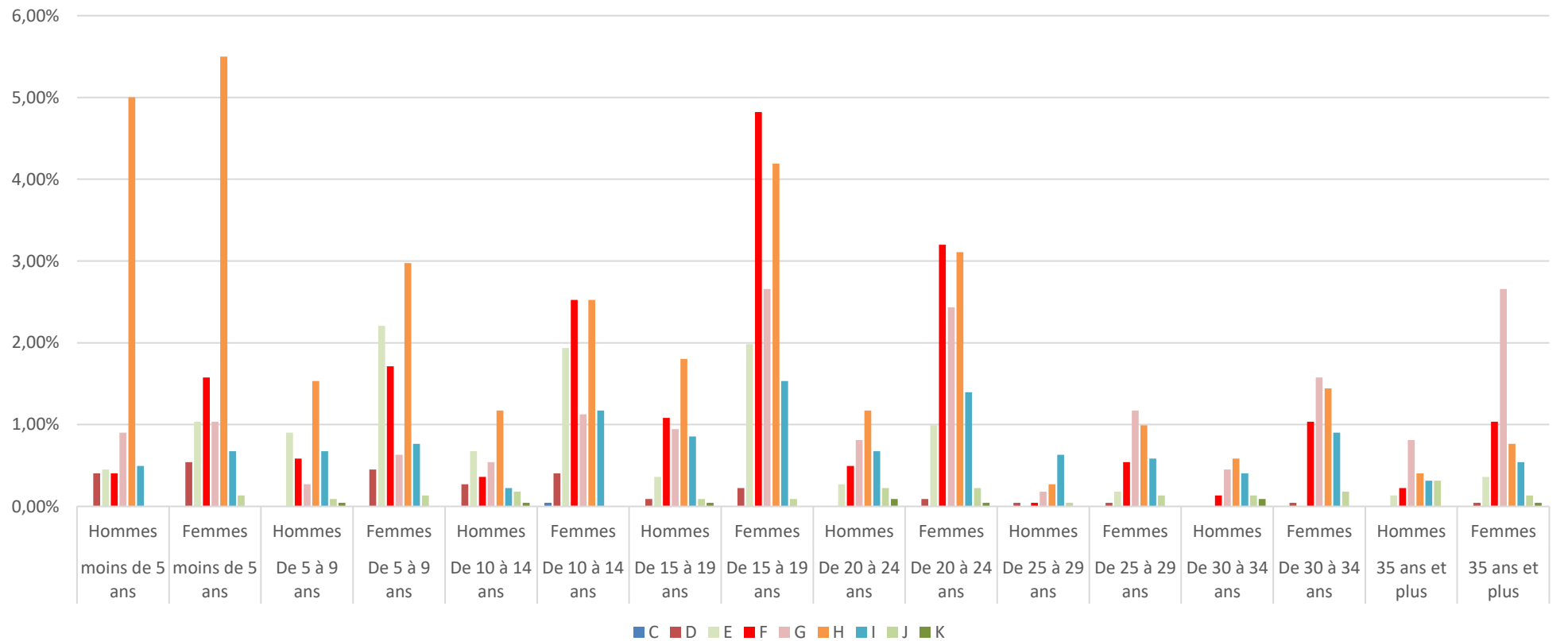
Positionnement du métier par rapport aux autres métiers (représentativité)	6
Classement par proportion de femmes/total effectif	2
Classement par proportion d'hommes/total effectif	7



### b) Structure des effectifs



Répartition dans le métier Hommes femmes par classe et ancienneté SG



Un métier **très nettement majoritairement féminin** et des femmes principalement sur une ancienneté de 15-19 ans puis relativement réparties sur des anciennetés de moins de 15 ans et de 20 à 24 ans. Les hommes en proportion sont moins anciens (ancienneté < à 5 ans) puis également répartis entre 5 et 24 ans d'ancienneté. Les **femmes** sont majoritairement **non-cadres** (57% des femmes sont non-cadres), pour autant la classe majoritairement occupée par les femmes **est la classe H**, puis s'ensuit la classe F et de près la classe G de manière moins prédominantes.

Les **hommes** sont majoritairement **cadres** et **principalement classe H**, puis s'ensuit la classe G et I de manière moins prédominante.

**Malgré une présence très marquée des femmes dans ce métier**, elles sont **très nettement sous classées** et occupent la **catégorie TMB (57%)** principalement à **l'inverse des hommes qui occupent la catégorie cadre (58%)**.

**Dans ce métier il y a un déséquilibre marquant, alors qu'elles sont H et F les hommes sont H et G**

**Les classes cadres de ce métier** sont les 1ères classes de cadres H pour majorité et faiblement I, voire **presqu'aucune** classe K.

c) Rémunérations

NIVEAU	GENRE	Moins de 5 ans		De 5 à 9 ans		De 10 à 14 ans		De 15 à 19 ans		De 20 à 24 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 34 ans		35 ans et plus	
		Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian	Eff.	Sal. fixe médian
C	Femmes	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
	Hommes	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.	0	.
D	Femmes	12	30 000	10	28 526	9	30 723	5	30 734	2	.	1	.	1	.	1	.
	Hommes	9	29 000	0	.	6	30 186	2	.	0	.	1	.	0	.	0	.
E	Femmes	23	31 000	49	31 331	43	31 938	44	32 594	22	33 961	4	31 970	0	.	8	33 326
	Hommes	10	30 000	20	30 825	15	31 290	8	32 507	6	33 384	0	.	0	.	3	.
F	Femmes	35	33 000	38	32 258	56	33 000	107	34 664	71	36 025	12	36 575	23	36 129	23	35 381
	Hommes	9	34 000	13	34 250	8	32 025	24	34 105	11	36 236	1	.	3	.	5	37 300
G	Femmes	23	36 000	14	35 576	25	35 376	59	36 528	54	38 620	26	39 718	35	40 552	59	40 151
	Hommes	20	36 000	6	38 017	12	36 632	21	36 530	18	39 632	4	39 591	10	41 042	18	40 365
H	Femmes	122	43 412	66	41 725	56	41 690	93	42 501	69	43 159	22	43 577	32	45 280	17	44 279
	Hommes	111	45 320	34	41 029	26	42 132	40	42 802	26	44 093	6	44 628	13	44 082	9	45 801
I	Femmes	15	52 000	17	52 053	26	49 535	34	49 470	31	51 408	13	50 316	20	51 746	12	49 217
	Hommes	11	55 377	15	49 268	5	48 410	19	50 196	15	50 150	14	54 584	9	51 271	7	50 220
J	Femmes	3	.	3	.	0	.	2	.	5	57 838	3	.	4	67 085	3	.
	Hommes	0	.	2	.	4	62 171	2	.	5	60 667	1	.	3	.	7	58 715
K	Femmes	0	.	0	.	0	.	0	.	1	.	0	.	0	.	1	.
	Hommes	0	.	1	.	1	.	1	.	2	.	0	.	2	.	0	.

d) Ecart de rémunérations

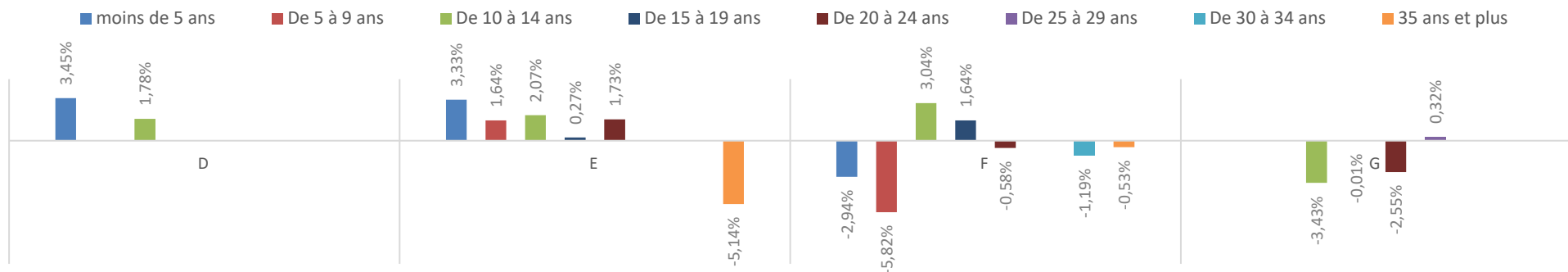
Classe	TMB							
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
C	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
D	🟢 3,45%	NC	🟢 1,78%	NC	NC	NC	NC	NC
E	🟢 3,33%	🟢 1,64%	🟢 2,07%	🟢 0,27%	🟢 1,73%	NC	NC	NC
F	🟡 -2,94%	🔴 -5,82%	🟢 3,04%	🟢 1,64%	🟡 -0,58%	NC	NC	🔴 -5,14%
G	🟢 0,00%	NC	🟡 -3,43%	🟡 -0,01%	🟡 -2,55%	🟢 0,32%	🟡 -1,19%	🟡 -0,53%
CADRES								
	moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	35 ans et plus
H	🟡 -4,21%	🟢 1,70%	🟡 -1,05%	🟡 -0,70%	🟡 -2,12%	🟡 -2,36%	🟢 2,72%	🟡 -3,32%
I	🔴 -6,10%	🟢 5,65%	🟢 2,32%	🟡 -1,45%	🟢 2,51%	🔴 -7,82%	🟢 0,93%	🟡 -2,00%
J	NC	NC	NC	NC	🟡 -4,66%	NC	NC	NC
K	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

(NC : non calculable)

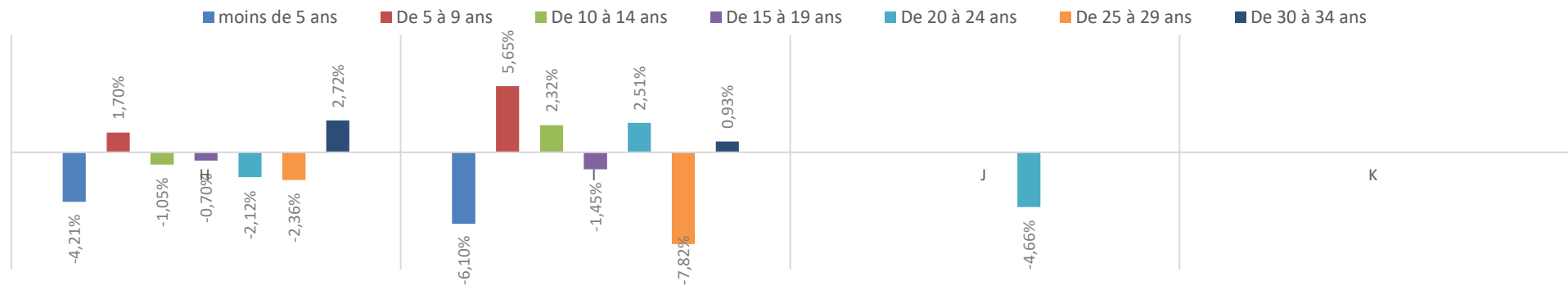
On notera que sur les 54 écarts calculables :

- 🔴 4 sont à plus de 5% d'écarts,
- 🟡 16 sont entre 0 et 5% au dépend des femmes
- 🟢 17 sont en écarts au profit des femmes, écarts ne dépassant pas les 5% pour 16/17 écarts et étant possiblement dus à une sous classification des femmes.

### TMB: ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE



### CADRES ECARTS DE RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE



## F. En conclusion

Les données des 20 métiers repères montrent que quelque soit la représentativité des femmes, très majoritaire, équilibrée, ou minoritaire par rapport à celle des hommes, **les femmes sont de manière générale sous classées** par rapport aux hommes du métier repère. Lorsque **le métier repère est en répartition équilibrée sur les classifications** entre les hommes et les femmes (c'est-à-dire les ratio des classes sont les mêmes pour les hommes et les femmes toute proportion gardée du ratio du genre), **on constate des écarts de salaires en défaveur des femmes.**

D'un côté elles sont en très large majorité sous classées par rapport aux hommes et/ou cumule un écart de salaire en leur défaveur. Les femmes ayant des écarts en leur faveur sont très probablement sous classées, si l'on regarde les ratio de représentativité de chaque genre dans chaque classe. Quelques rares cas montrent de femmes mieux classées et mieux payées que les hommes (exemple métier de la Data pour les classes K).

Il manque des informations très importantes comme les origines des accès aux métiers repères, ainsi que les données d'ancienneté dans le poste.

Le fait de donner des valeurs qui s'ajouteraient en croisant chaque profil métier/expérience acquise permettrait d'avoir une gestion des salaires agnostiques du genre et permettrait du reste de tendre vers une équité intra genre comprise.