

## Précision méthodologique

Le rapport social de branche présente à la fois des résultats sur l'ensemble du périmètre des sociétés ayant répondu à l'enquête soit **85 entreprises** (Partie I) ainsi qu'une étude à périmètre comparable 2012-2013 (Partie II), soit 65 entreprises (contre 35 l'année dernière). Chacune de ces deux parties est complétée par des indicateurs spécifiques à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes. Le traitement des données a été cette année affiné avec une vérification et validation systématique et écrite des données reçues,

**A été appliqué un changement de méthodologie afin de garantir un périmètre comparable :**

- Jusqu'à présent la comparaison portait sur les entreprises présentes d'une année sur l'autre, ce qui conduisait à un périmètre en diminution naturelle;
- A partir de cette année, la comparaison porte sur les entreprises répondantes l'année précédente, ce qui assure un panel plus représentatif et glissant, avec une réduction des effets de changement de périmètre,
  - Le rapport porte sur l'ensemble des données et un périmètre 2012-2013 comparable au regard des données déclaratives parvenues au prestataire,
  - Mais cette année la comparaison a été strictement faite sur 2 ans pour réduire les effets de changement de périmètre

**Vous pouvez obtenir le rapport social de la branche de l'Édition complet, en version numérique, sur simple demande auprès de Tiphaine Duchenoy: [tduchenoy@sne.fr](mailto:tduchenoy@sne.fr)**

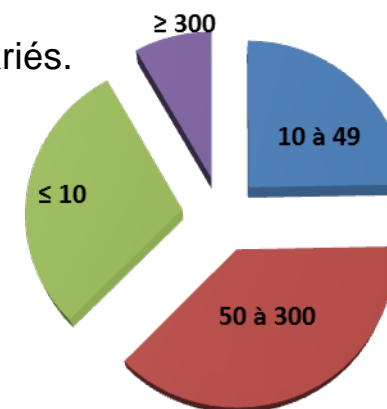
## 1. Répondants

L'enquête a porté sur 85 entreprises répondantes avec un effectif couvert de 9668 salariés.

**Répartition** des entreprises ayant :

- ✓ entre 10 et 49 salariés ► un peu moins d'un quart
- ✓ entre 50 et 300 salariés ► un peu plus d'un tiers
- ✓ moins de 10 salariés ► environ un tiers
- ✓ plus de 300 salariés ► environ 8%.

NOMBRE DE SALARIES



## 2. Données sur l'Emploi à périmètre comparable

- L'effectif CDI est en léger recul, malgré un nombre relativement important d'embauches.
- La part de la population salariée ayant une ancienneté entre 6 et 10 ans est stable et s'élève à environ 20%.
- En 2013, 67% des salariés travaillent à temps plein (périmètre comparable). Sur l'ensemble des participants, ce chiffre s'élève à 68%.

## 2. Données sur l'Emploi (suite)

- **Les 2/3 des salariés à temps partiel environ sont à 80% ou plus du temps plein.** Sur l'ensemble des participants, cette proportion est équivalente.
- A périmètre comparable, le détail des entrées en **2013** est le suivant : **856 embauches** avec 416 contrats à durée indéterminée et 440 contrats à durée déterminée.

En 2012, sur un périmètre identique : 863 embauches avec 402 contrats à durée indéterminée et 461 contrats à durée déterminée.

Sur l'ensemble des participants, nous avons eu, en 2013, 929 embauches avec 441 contrats à durée indéterminée et 488 contrats à durée déterminée.

| Effectifs CDI<br>31/12/2012 | Effectifs CDI<br>31/12/2013 | Évolution<br>2013/2012 | Entrées<br>2013 | Sorties<br>2013 | Solde<br>entrées<br>sorties<br>2013 |
|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------------------|
| 6123*                       | 6047                        | 76*                    | 416             | 713             | 297                                 |

\* La différence constatée entre l'évolution 2013/2012 et le solde des entrées sorties 2013 provient des données recueillies en 2012 (suppression de certaines données lors des traitements d'anomalies), inférieures au chiffre réel (6350).

Les chiffres à prendre en compte sont les entrées et sorties 2013 qui traduisent la réalité du marché.

## 3. Rémunérations

- A périmètre comparable, **les valeurs mini et moyennes pour l'ensemble des catégories sont en hausse sur la plupart des échelons.**
- Les valeurs médianes sont stables.
- Les rémunérations inférieures aux minima conventionnels apparaissant dans les tableaux correspondent à des rattrapages annoncés en 2014, à un changement de classification en cours d'années (7 individus appartenant à 6 entreprises).
- A noter que ces données sont affectées par les mouvements d'effectifs.

## 4. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Sur l'ensemble des données, **74% des effectifs en 2013 sont des femmes.**
- Suivant les catégories professionnelles cette proportion se décline ainsi :
  - 80% pour les employés,
  - 80% pour les techniciens et les agents de maîtrise,
  - 71% pour les cadres

## 4. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- a. mixité

**Répartitions par métier** (27 fonctions les plus significatives) sur l'ensemble des données (rapport ensemble) :

- Des métiers où la part des femmes est supérieure à la répartition femmes/hommes constatée dans le secteur (> à 80%) :  
Documentaliste iconographe (100%), Attaché de presse (93%), Assistant commercial (93%), Assistant d'édition (89%), Chef de produit (88%), Responsable des études marketing (85%), Responsable cession et Acquisition de droits (84%), Éditeur (84%), Technicien de fabrication (84%), Responsable d'édition (83%), Lecteur correcteur (83%), Cadre de fabrication (83%).
- Un métier où les femmes sont minoritaires : Directeur de fabrication (35%)
- Un métier où la tendance est à l'équilibre : Responsable ventes directes, Délégué pédagogique, Représentants, Directeurs artistiques.

# 4 - Principaux enseignements : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## 4. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### b. salaires

**A périmètre comparable nous retrouvons des répartitions très semblables, peu ou pas d'évolution entre 2012 et 2013.**

Par métier (rapport ensemble)

A noter que selon le libellé, le métier peut revêtir des réalités différentes selon la taille des entreprises et peut expliquer les écarts :

- Pour les directeurs artistiques, assistants commerciaux, directeurs du marketing, attachés de presse, techniciens de fabrication, responsables cession acquisition de droit l'écart des salaires médians est positif pour les femmes.
- En 2013, les salaires médians sont moins élevés pour les femmes, pour un certain nombre de métiers. Certains écarts peuvent trouver leur explication dans les écarts d'âges médians F/H. C'est le cas, au moins en partie, pour : éditeurs, assistants d'édition, lecteurs-correcteurs, représentants, maquettistes, concepteurs graphiques, responsables commerciaux...
- Les écarts mesurés pour les directeurs éditoriaux, contrôleurs de gestion, responsables d'édition, correcteur, directeur de fabrication, responsable commercial, chef de produit, chef de fabrication et délégué pédagogique ne sont pas expliqués par cette corrélation âges médians/salaires médians.

Les niveaux d'encadrement et le chiffre d'affaires géré peut expliquer la différence de périmètre pour des fonctions à libellé identique, moins normées que des fonctions spécifiques au secteur de l'édition et avoir un impact non négligeable sur la rémunération.