

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES**

ACCORD DU 3 MAI 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251072M

IDCC : 1405

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, entre autres en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, mobilité, qualification, rémunération, promotion, appartenance syndicale, formation et conditions de travail. Plus généralement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les partenaires sociaux, considérant les enjeux de l'égalité professionnelle, ont souhaité disposer de la vision claire de la situation au sein de la profession des végétaux frais prêts à l'emploi afin de conclure un accord fixant des perspectives les plus réalistes dans le cadre de l'objectif de parvenir à assurer l'égalité professionnelle. Dans ce cadre, la partie patronale a enrichi le rapport de branche d'indicateurs femmes-hommes.

Ledit rapport a été examiné par les partenaires sociaux lors de la réunion paritaire du 5 octobre 2011. Ses indicateurs constituent l'état des lieux au début des négociations du présent accord. Le dit rapport est annexé au présent accord.

En conséquence, les partenaires sociaux, convaincus que la mixité et la diversité sont un facteur d'enrichissement collectif, ont décidé de négocier le présent accord en examinant les thèmes suivants :

- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- conditions de travail et parentalité ;
- égalité salariale.

Le présent accord a pour objectif de guider les entreprises des végétaux frais prêts à l'emploi qui n'auraient pas déjà négocié ou conclu un accord ou, à défaut, mis en place un plan d'action.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises visées aux alinéas 2 et 5 de l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'expédition et exportation des fruits et légumes, c'est-à-dire les entreprises « traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits sous l'appellation légumes frais prêts à l'emploi » à l'exclusion de toutes autres activités couvertes par ladite convention collective.

Le présent accord complète l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi ».

Article 2

Recrutement

Les entreprises veillent à ce que les recrutements soient basés uniquement sur les compétences, qualifications et expériences professionnelles, les critères de sélection étant identiques pour les femmes et les hommes.

De même, les offres d'emploi des entreprises sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire ; elles sont rédigées de façon neutre et ne comportent aucun terme susceptible de décourager soit les hommes, soit les femmes de postuler à un poste.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, lorsque certains postes sont occupés de façon déséquilibrée soit par les femmes, soit par les hommes, à favoriser, à compétence, productivité et sécurité égales, l'embauche de la catégorie sous-représentée.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération au moment de l'embauche et pour la rupture de la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 3

Formation professionnelle

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'exercer en matière de formation professionnelle. Cette dernière constitue un outil essentiel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de favoriser un accès facile à la formation professionnelle pour tous, les signataires souhaitent que les entreprises veillent à une organisation tenant compte :

- de la réduction des contraintes de déplacement liées à ces formations, d'une part, en évitant les départs un jour de repos et, d'autre part, en essayant de privilégier des formations locales ou régionales quand le niveau de formation et de qualification le permet ;
- de la prise en charge intégrale par l'entreprise des frais de déplacement liés à la formation ;
- de la communication le plus tôt possible, et en tout état de cause 1 mois avant la formation, pour faciliter son organisation, au salarié des dates de celle-ci ;
- de la désignation comme public prioritaire pour accéder à la formation des femmes ou des hommes revenant d'absence de longue durée.

Les signataires demandent à ce que les entreprises assurent un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ainsi qu'aux contrats ou périodes de professionnalisation.

Une analyse des conditions de formation et du rapport des heures de formation et des horaires de travail sera présentée à mi-exercice de formation aux institutions représentatives du personnel compétentes dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle et personnelle des salariés, l'acquisition de droits à DIF est maintenue pendant les congés parentaux ou tout autre congé permettant l'exercice de la parentalité.

Article 4

Promotion et évolution professionnelle

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les congés liés à l'exercice de la parentalité n'auront aucune incidence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Au retour de ces congés s'ils dépassent 6 mois, les salariés bénéficieront de la possibilité d'user de la période de professionnalisation afin de se mettre à niveau.

Les critères d'appréciation utilisés au cours de l'entretien annuel ne peuvent conduire à une quelconque discrimination entre les femmes et les hommes.

Article 5

Organisation, aménagement du temps et des conditions de travail. – Parentalité

La profession des végétaux frais prêts à l'emploi offre par principe des emplois à temps plein. Les contrats de travail à temps partiel ont vocation à rester limités dans la profession. Néanmoins, une attention est accordée aux demandes des salariés tant femmes que hommes pour passer d'un temps plein à un temps partiel.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel est réaffirmé. Les salariés à temps partiel bénéficient dans ce cadre des mêmes formations que les salariés à temps plein tout en tenant compte de leur horaire spécifique.

Le quantum du temps de travail et la répartition des horaires sont fixés au contrat de travail ou à l'avenant en cas de modification du temps de travail du salarié dans le respect des dispositions des articles L. 3123-14 et L. 3123-16 du code du travail. Les entreprises s'efforceront, sans que cela perturbe leurs organisations, de prendre en compte les souhaits des salariés de répartition des horaires entre les jours de la semaine.

Si des femmes ou des hommes sont demandeurs d'aménagement de leur horaire et apportent les justificatifs de leur situation de parentalité, les entreprises s'efforcent de rechercher les meilleures solutions adaptées aux besoins des deux parties dans le souci de tenter d'aider le salarié à concilier sa vie professionnelle avec la gestion de sa parentalité, y compris dans l'organisation des départs en congés payés. En conséquence, les entreprises intègrent autant que possible dans leurs planifications les situations personnelles (ex. : garde d'enfant) des salariés qui en font la demande. Il est rappelé que, dans le cadre de l'article L. 3141-14 du code du travail, l'employeur fixe l'ordre des départs en congé après consultation des délégués du personnel. Pour ce faire, l'employeur tient compte de la situation de famille des bénéficiaires dans le cadre de l'article L. 3141-15 du code du travail, de la durée de leurs services chez l'employeur et, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs employeurs.

Sauf cas exceptionnel, les réunions sont programmées pendant les horaires de travail ; les réunions trop matinales ou trop tardives, sauf si elles se situent dans les horaires de travail, sont également évitées.

Les dispositions propres aux travailleuses de nuit ont été traitées au tiret cinq de l'article 5 de l'accord portant dispositions sur le travail de nuit et les travailleurs de nuit du 2 novembre 2011, les autres tirets dudit article étant applicables aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Ces dispositions sont reprises ci-après.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers (tous les 6 mois), d'une surveillance médicale particulière.

Tout travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telle que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse le poste.

L'employeur devra justifier par écrit de cette impossibilité.

La travailleuse de nuit enceinte dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affecté à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de base de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. La salariée bénéficie pendant la suspension de son contrat de travail d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale conformément à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Article 6

Egalité salariale

Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur est tenu d'assurer pour un travail identique une égalité de rémunération de base entre les femmes et les hommes.

De même, à performances égales, l'attribution des primes doit être égale entre les femmes et les hommes.

Les écarts, à compétence et ancienneté égales, éventuellement constatés au sein d'une entreprise, après vérification par celle-ci des raisons de ces écarts, doivent, en l'absence de raisons objectives, être supprimés.

Au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental faisant immédiatement suite à un congé de maternité, la rémunération du ou de la salarié est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Article 7

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi de l'application du présent accord est mise en place. Elle est composée d'un représentant de chaque syndicat signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Cette commission se réunit une fois par an lors de la présentation du rapport de branche. Elle prépare les travaux de la commission paritaire sur le rapport de branche qui présente l'état de l'égalité professionnelle dans la profession.

Article 8

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur lors de son dépôt. Il fera l'objet des mesures de publicité requises par la loi.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 3 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SFPAE.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro.

ANNEXE

RAPPORT DE BRANCHE 2010

Végétaux frais prêts à l'emploi

PRÉAMBULE

Un questionnaire a été adressé à toutes les entreprises adhérentes au syndicat des végétaux frais prêts à l'emploi.

Dix-huit pour cent des entreprises adhérentes au syndicat professionnel et représentant environ 47 % des effectifs de la branche ont répondu au questionnaire qui leur avait été adressé. Afin de ne pas retarder la parution de ce rapport, il a été décidé de ne pas attendre les informations des autres sociétés de la branche.

Ce rapport couvrant la majorité des salariés concernés donne donc une image sociale significative.

Ce rapport est également dans une nouvelle forme qui privilégie les indicateurs comparatifs entre la situation des femmes et celle des hommes.

I. – Economie de la branche

1. Activité

L'activité des entreprises qui produisent et commercialisent les végétaux frais prêts à l'emploi (4^e gamme) se déroule dans un marché atone.

Les trois quarts des clients sont constitués des grandes et moyennes surfaces.

Au cours de l'année écoulée, ces enseignes ont connu un changement de comportement des consommateurs remettant en cause leurs modèles économiques.

Même si elles sont en cours d'adaptation à ces nouvelles habitudes, il n'en demeure pas moins que leurs fournisseurs, dont les entreprises de notre branche sont, en ont subi les conséquences, et tout particulièrement une forte pression sur les prix.

Après une baisse du chiffre d'affaires de 5 % en 2009, une nouvelle baisse de 4 % a été enregistrée avec un volume n'augmentant que de 3 %.

Il est donc constaté un fort pincement de la valeur unitaire du kilogramme. Sur deux années, celle-ci se dégrade de 61 centimes.

Hors effet volume, le chiffre d'affaires perdu en GMS s'élève à 35 millions d'euros ; cette dégradation impacte bien évidemment la rentabilité de la profession au point qu'un des intervenants risque de disparaître dans les mois à venir.

Les entreprises cherchent à se développer en restauration hors domicile afin de compenser, en partie, les difficultés rencontrées dans la clientèle traditionnelle.

Le premier semestre de l'année 2011 a été difficile en raison des conséquences des deux crises sanitaires (légumes, puis steaks hachés) qui ont créé une défiance des consommateurs envers les produits alimentaires. Une baisse sensible de fréquentation de certaines GMS, touchant notre profession indirectement, a été enregistrée.

2. Chiffre d'affaires et répartition par activité

Le chiffre d'affaires hors taxes s'est élevé en 2010 à 231 480 000 €.

Ce chiffre d'affaires s'est réparti en 2010 entre les différentes activités comme suit :

	MONTANT (en euros)	POURCENTAGE
GMS	180 001 000	77,76
RHD	21 112 000	9,11
Export	26 029 000	11,23
Autres	4 338 000	1,90
Total	231 480 000	100,00

L'évolution de ce chiffre d'affaires par activité entre 2010 et 2009 est le suivant :

	ÉVOLUTION
GMS	+ 2,5 %
RHD	+ 5,5 %
Export	- 6,1 %
Autres	- 7,6 %

Cette répartition du chiffre d'affaires montre encore une fois la grande dépendance de la profession vis-à-vis de la grande distribution.

II. – Emploi et conditions de travail

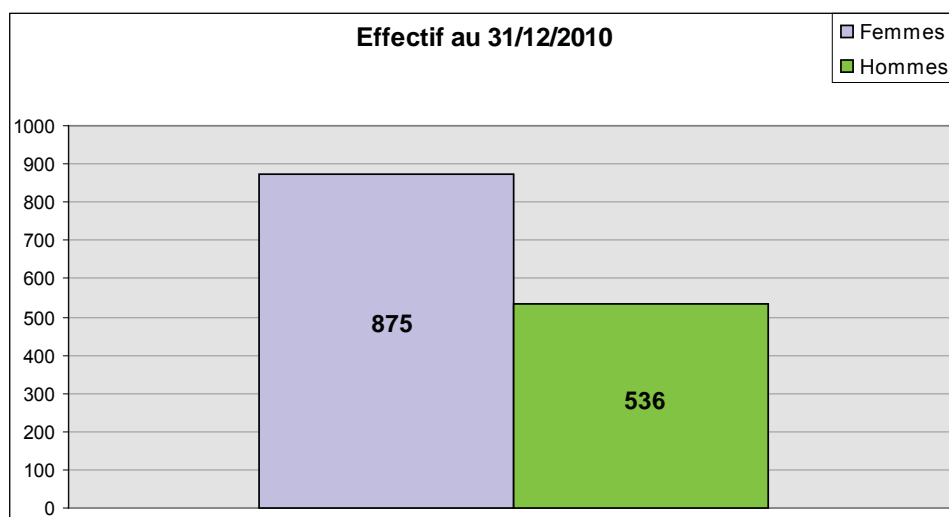
1. Effectifs

1.1. Effectif total au 31 décembre 2010

L'effectif total est de 1 411 salariés, en régression par rapport à la même date de 2009 (- 35 salariés, soit - 2,42 %).

Il se répartit comme suit :

Femmes	875
Hommes	536
Total	1 411



Les femmes représentent donc 62 % de l'effectif et les hommes 38 %. Cette proportion est globalement constante avec une tendance sur plusieurs années à l'augmentation de la proportion d'hommes.

1.2. Structure des effectifs

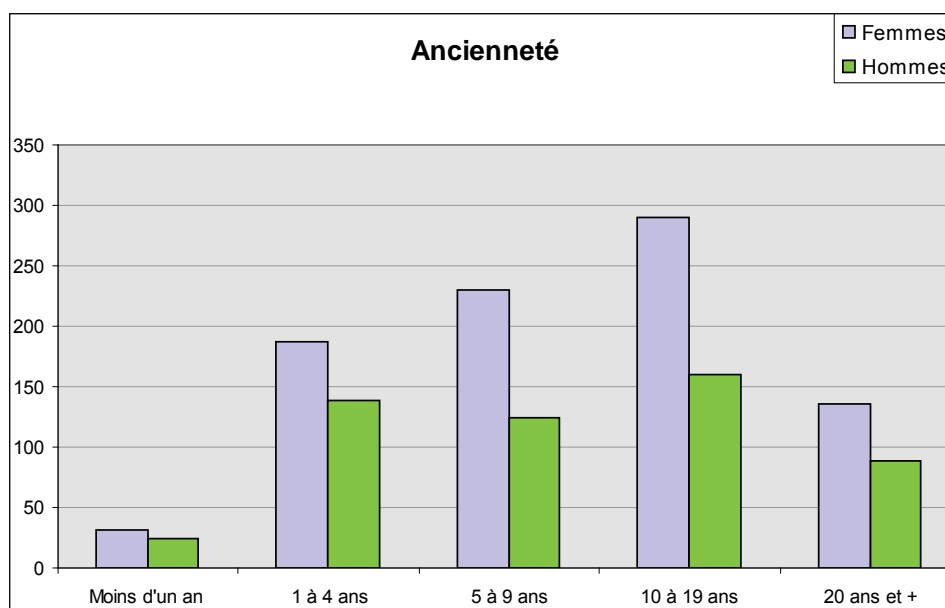
1.2.1. Répartition selon l'ancienneté

Au 31 décembre 2010, 27 % de l'effectif global avaient une ancienneté de 4 ans et moins ; ce chiffre se décompose en 4 % de moins de 1 an et 23 % de 1 à 4 ans.

Les salariés de 5 à 9 ans d'ancienneté sont 25 % de l'effectif total, de 10 à 19 ans 32 % ; soit ces deux tranches d'ancienneté représentent à elles deux la nette majorité des salariés. Les plus de 20 ans d'ancienneté représentent 16 % de l'effectif.

En conclusion, l'ancienneté des salariés continue à croître tant chez les femmes que chez les hommes.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Moins de 1 an	32	25	57
1 à 4 ans	187	138	325
5 à 9 ans	230	124	354
10 à 19 ans	290	160	450
20 ans et +	136	89	225
Total	875	536	1 411



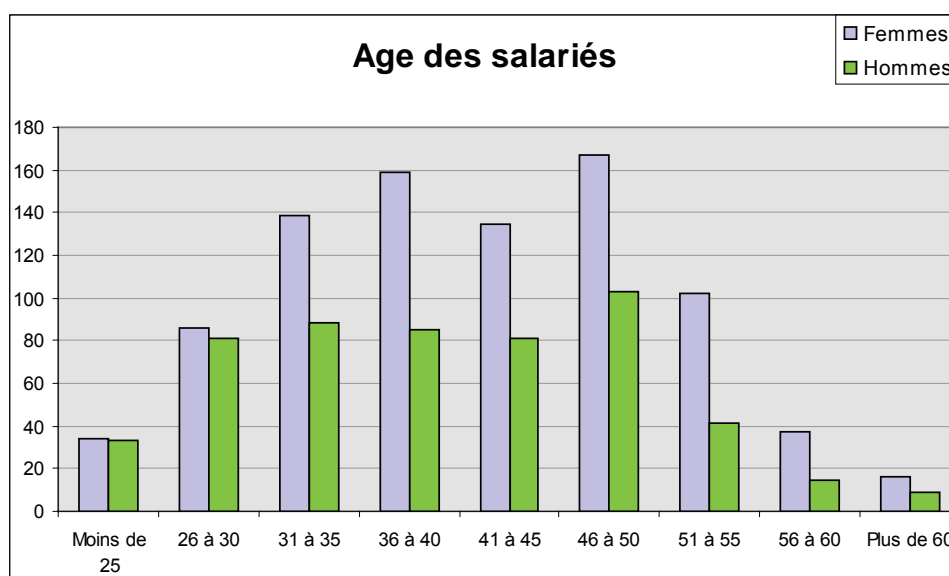
1.2.2. Répartition selon l'âge

Les tranches entre 26 et 55 ans sont équilibrées. Sont moins présentes les tranches de moins de 25 ans et celles de plus de 55 ans.

Le vieillissement des salariés se poursuit. Les populations masculines sont un peu plus jeunes.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Moins de 25 ans	34	33	67
26 à 30 ans	86	81	167
31 à 35 ans	139	88	227

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
36 à 40 ans	159	85	244
41 à 45 ans	135	81	216
46 à 50 ans	167	103	270
51 à 55 ans	102	41	143
56 à 60 ans	37	15	52
Plus de 60 ans	16	9	25
Total	875	536	1 411



1.2.3. Répartition selon le type de contrat

Le contrat à durée indéterminée est le type de contrat qui couvre très majoritairement (97,30 %) la relation de travail avec les entreprises de la branche.

Les femmes sont employées sous ce contrat à 96,91 %, les hommes à 97,94 %.

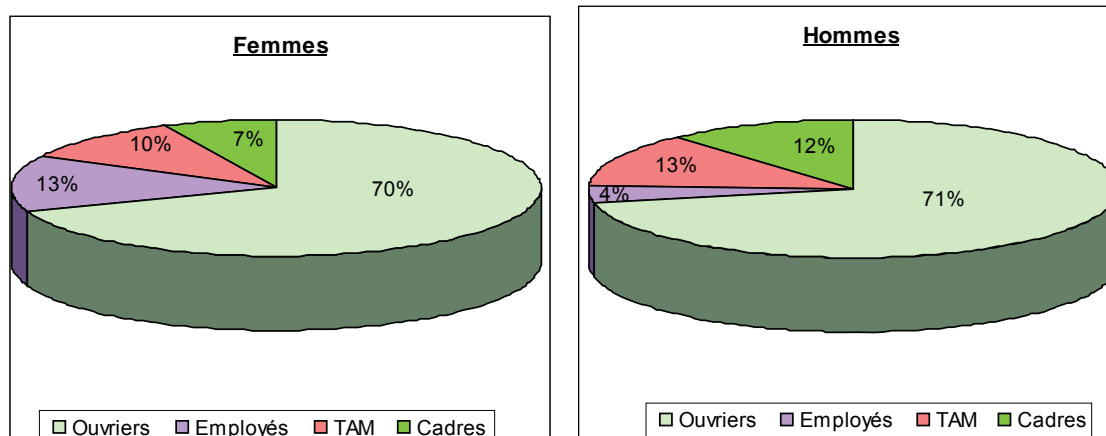
Le taux de contrat à durée indéterminée est donc en progression d'année en année.

1.2.4. Répartition selon les catégories professionnelles

Les ouvriers représentent toujours près de 3/4 des effectifs bien qu'en pourcentage ils diminuent depuis plusieurs années. A l'inverse les catégories TAM et cadres augmentent ainsi que celle des employés.

	FEMMES	TOTAL (en pourcentage)	HOMMES	TOTAL (en pourcentage)	TOTAL
Ouvriers	608	43,09	385	27,28	993
Employés	117	8,29	22	1,56	139
TAM	90	6,38	67	4,75	157
Cadres	60	4,25	62	4,39	122
Total	875		536		1 411

Ci-après figure le graphique de la proportion des statuts au sein, d'une part, des femmes, et d'autre, part des hommes :



1.2.5. Répartition selon la durée du travail

L'emploi demeure majoritairement à temps plein. Les contrats à temps partiel représentent 7,52 % de l'emploi salarié. 8,69 % (en baisse de près de 2 points) des femmes sont à temps partiel contre 5,60 % des hommes.

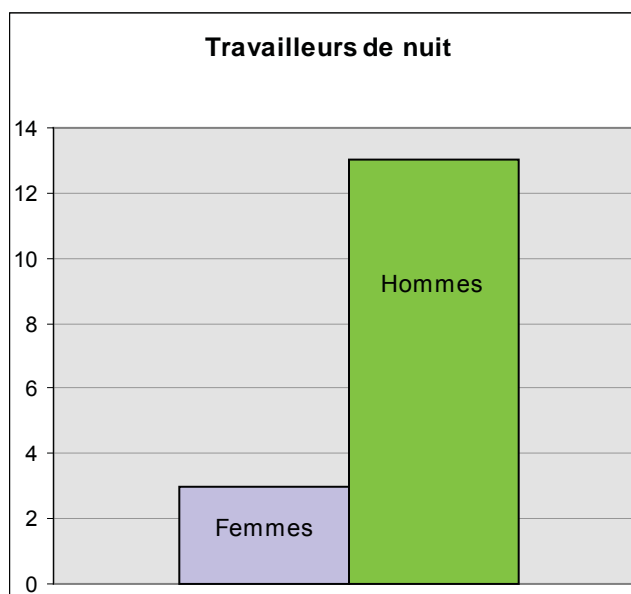
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Temps plein	799	506	1 305
Temps partiel	76	30	106
Total	875	536	1 411

1.26. Travailleurs de nuit

Comme annoncé lors de la négociation de l'accord de branche, les travailleurs de nuit ne sont pas très nombreux, sachant qu'une autre société adhérente au syndicat patronal, qui n'a pas communiqué ses informations, emploie des travailleurs de nuit.

Les travailleurs de nuit sont majoritairement des hommes (81,25 %).

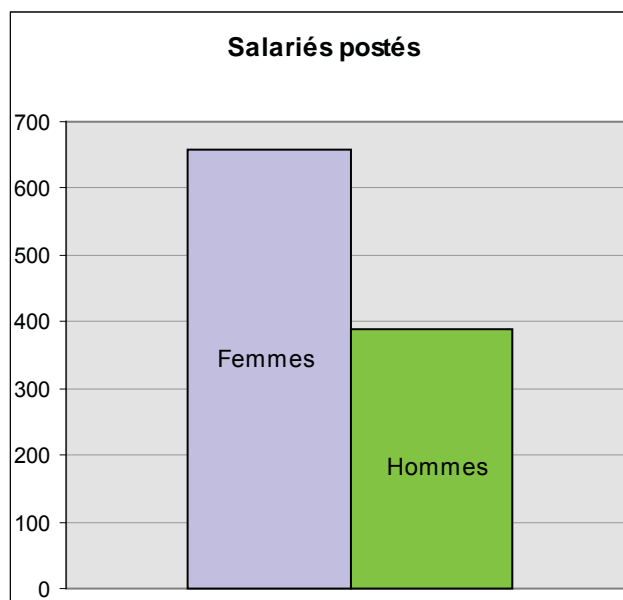
FEMMES	HOMMES	TOTAL
3	13	16



1.2.7. Salariés postés

Les salariés travaillant en poste de travail successifs sont nombreux dans la profession (74,27 %). 75,31 % des femmes sont postées contre 72,57 % des hommes.

FEMMES	HOMMES	TOTAL
659	389	1 048



2. Mouvements de personnel

2.1. Embauches et nature

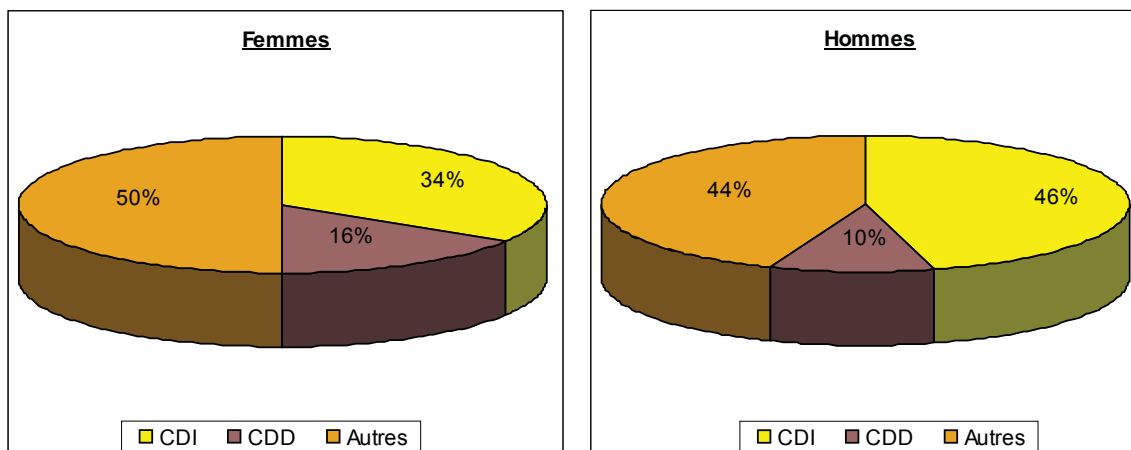
Le solde embauches/sorties est négatif.

Le turn-over s'établit à 7,90 % qui est un taux plutôt faible.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Entrées	61	48	109
Sorties	88	56	144

Les différences constatées dans les types de contrat d'embauche proviennent des types d'emploi ainsi pourvus. Les embauches ont été faites au cours de l'année à 50,46 % en contrat à durée indéterminée.

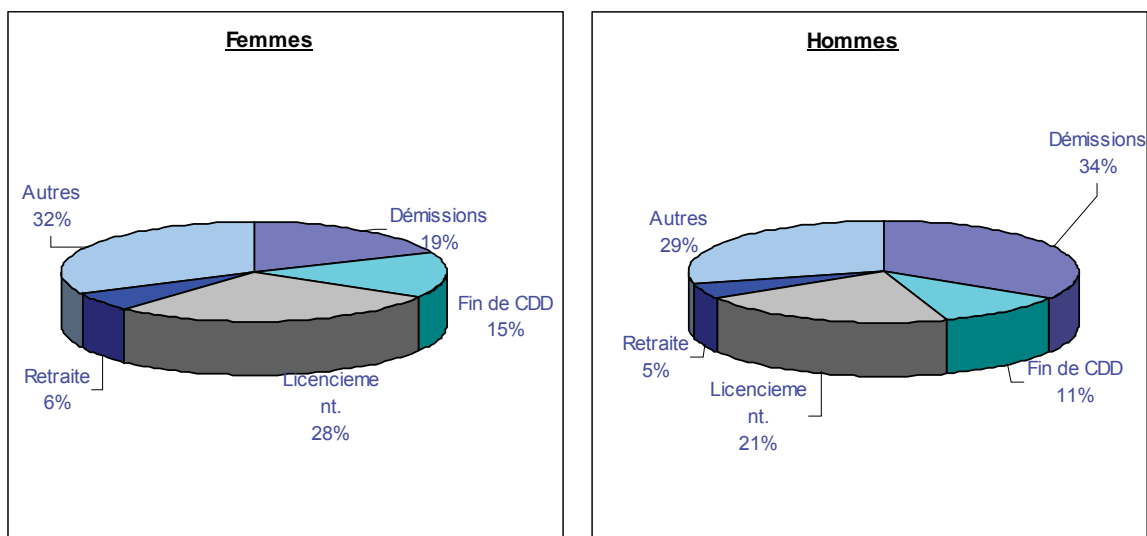
CONTRATS D'EMBAUCHE			
	Femmes	Hommes	Total
CDI	27	28	55
CDD	13	6	19
Autres	21	14	35



2.2. Départs et motifs

La catégorie « autres » qui comprend les ruptures conventionnelles devient la principale cause de départ (30,55 %) suivie par les licenciements (26,38 %) et les démissions (24,32 %).

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Démissions	16	19	35
Fin de CDD	13	6	19
Licenciement	26	12	38
Retraite	5	3	8
Autres	28	16	44

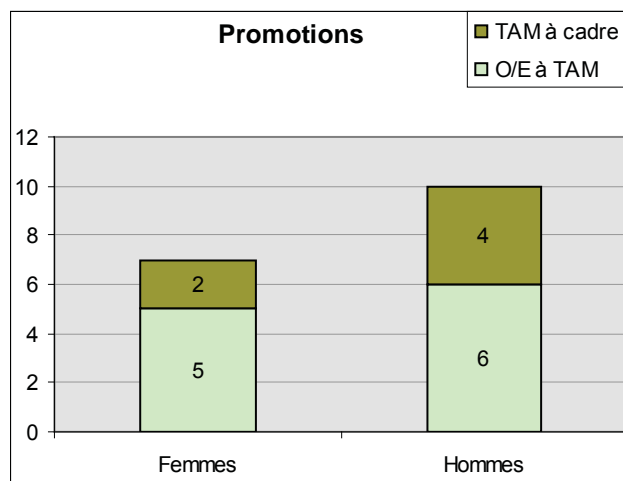


2.3. Promotions

La politique de promotion des entreprises s'est poursuivie en 2010.

Les promotions d'employés/ouvriers à TAM demeurent les plus importantes : elles représentent en effet 64,71 % des promotions. Elles sont équilibrées entre femmes et hommes. Cela n'est pas le cas pour les promotions de TAM vers les cadres où les femmes représentent le tiers de celles-ci.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
O/E à TAM	5	6	11
TAM à cadre	2	4	6



3. Rémunérations

3.1. Masse salariale brute

La masse salariale annuelle brute s'est élevée en 2010 à 33 316 775 €.

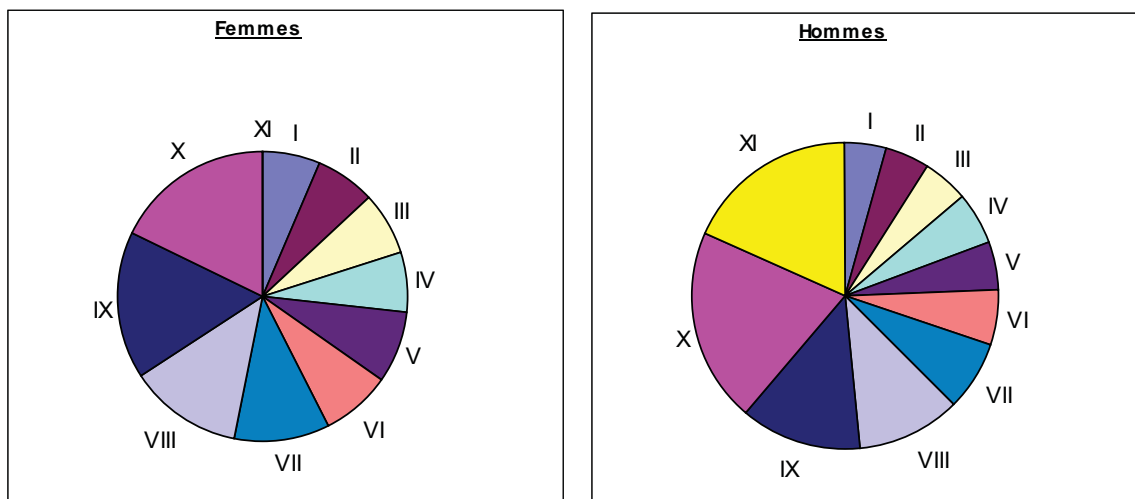
Les charges sociales patronales se sont élevées à 13 117 011 €.

3.2. Salaires annuels

La grille suivante présente les salaires annuels bruts moyens par niveau ; les salariés pris en compte sont ceux présents toute l'année afin de disposer d'éléments de comparaison cohérents :

(En euros.)

NIVEAU	FEMMES		HOMMES		FEMMES	HOMMES
	Base	Primes	Base	Primes	Effectif	
I	19 796	241	19 796	345	201	103
II	20 063	250	20 385	320	51	36
III	21 265	264	20 243	262	278	153
IV	21 190	356	23 752	276	68	34
V	23 960	721	22 154	321	99	59
VI	23 398	898	24 775	1 071	42	40
VII	31 212	1 337	29 825	1 597	75	48
VIII	35 966	4 239	41 938	5 168	37	21
IX	45 169	5 619	52 707	3 704	18	29
X	49 896	5 619	78 582	12 094	5	11
XI			71 050	9 656	1	2



4. Intérim

L'ensemble des entreprises ayant répondu a fait appel à l'intérim en 2010.

Etant prise entre les conditions climatiques influant sur la production de la matière première en quantité et en qualité, sa périssabilité et les conditions de passation des commandes des clients, la production ne peut que faire appel à des salariés intérimaires pour gérer tous ces à-coups. L'intérim est utilisé également pour faire face à des absences imprévues.

L'équivalent de 266 salariés à temps plein ont été des intérimaires. 468 649 heures ont ainsi été utilisées.

5. Absentéisme

Soixante-deux mille cinq cent cinquante-neuf jours ont été perdus du fait de l'absentéisme en 2010, c'est-à-dire 18,3 % du nombre de jours de travail.

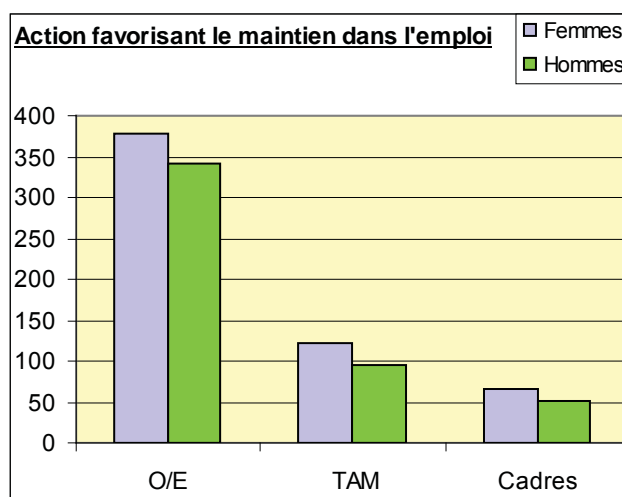
6. Formation professionnelle

6.1. Budget formation

Le budget formation des entreprises ayant répondu s'est élevé en 2010 à 798 117 €, soit en moyenne 2,40 % de la masse salariale.

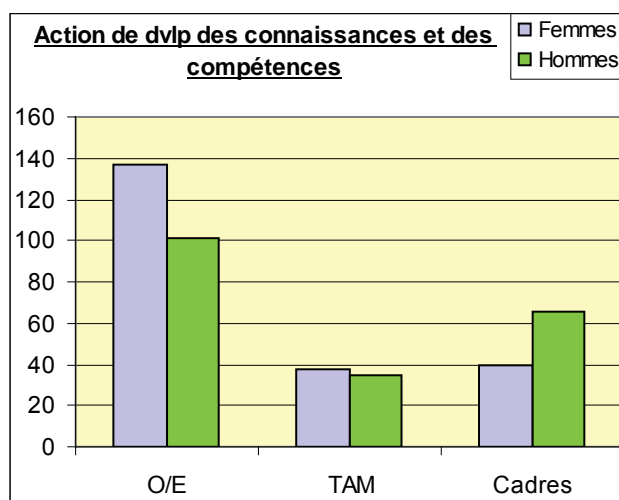
6.2. Formations d'adaptation

	O/E	TAM	CADRES
Femmes	379	121	65
Hommes	342	94	52



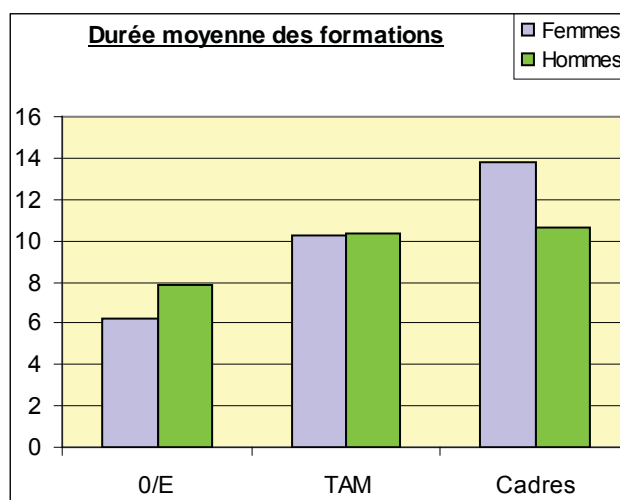
6.3. Formations de développement des compétences

	O/E	TAM	CADRES
Femmes	137	38	40
Hommes	101	35	66



6.4. Durée moyenne des formations par catégorie

DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS (HEURES, CENTIÈMES)			
	O/E	TAM	Cadres
Femmes	6,25	10,27	13,83
Hommes	7,89	10,37	10,61



6.5. Formations de remise à niveau après longue absence

Aucune formation spécifique n'a été assurée au profit des salariés se trouvant dans cette situation, cependant, ils bénéficient des autres formations, en particulier celles d'adaptation à l'emploi.

7. Durée moyenne hebdomadaire de travail

Cette durée a légèrement augmenté par rapport aux années antérieures. Il convient de relativiser cette comparaison car le périmètre n'est pas le même.

	TEMPS PLEIN	EFFECTIF	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF
Femmes	35,66	799	27,03	76
Hommes	35,66	506	24,9	30
Effectif		1 305		106

