

# Données sociales 2000

## Sommaire

	Pages
<b><i>Avant-propos : La conjoncture économique</i></b> .....	4
<b>Données sociales : Eléments de synthèse</b> .....	5
<b>1 - La situation de l'emploi au 31 décembre 2000</b>	
1.1 - Les données de base .....	7
1.2 - L'analyse de la structure .....	8
<b>2 - L'évolution de l'emploi</b>	
2.1 - Les flux d'effectifs en 2000 .....	11
2.2 - L'évolution quantitative et qualitative sur longue période .....	14
2.3 - Quelques grandes tendances récentes par type d'activité dominante .....	18
<b>3 - L'état des salaires réels</b>	
3.1 - Les salaires réels au 1er janvier 2001 .....	26
3.2 - Les salaires réels et les rémunérations minimales garanties .....	30
<b>4 - La formation professionnelle continue</b>	
4.1 - L'évolution de la formation professionnelle .....	32
4.2 - Le contenu et la réalisation de la formation .....	34
<b><i>Addendum : Etude ponctuelle</i></b>	
<b>La durée du temps de travail dans les sociétés financières</b> .....	35
<b>Annexes : Données chiffrées</b> .....	45

Avant-propos :  
**La conjoncture économique**

## L'évolution de l'activité des établissements de crédit spécialisés

### La production de l'année

L'année 2000 marque **une pause**, après six années de croissance continue de la production : les **nouveaux financements** des établissements de crédit spécialisés<sup>1</sup> se sont élevés à **67,4 Mds €** (442,3 Mds F), soit un montant en léger recul (-0,8%) par rapport à celui - le plus haut jamais atteint - réalisé l'année précédente.

- L'analyse selon le **type de clientèle** : on constate un recul des nouveaux financements destinés aux particuliers (équipement du foyer et logement), avec -5,5% (contre une hausse de +15,9% l'année précédente), pour 40,3 Mds € (264,1 Mds F), qui s'oppose à la progression maintenue, bien que ralentie, dans le secteur des financements aux entreprises et aux professionnels (équipement et immobilier d'entreprise) : +7% (après +21,4% en 1999) pour 27,2 Mds € (178,2 Mds F).

- L'analyse selon la **nature du bien financé** : si les financements destinés à l'équipement (des entreprises et des particuliers) progressent encore de +2,4% (après +13,1% l'année précédente) à 53,6 Mds € (351,4 Mds F), les financements immobiliers (immobilier d'entreprise et financement du logement) reculent très sensiblement (-11,3% à 13,9 Mds € ou 90,9 Mds F) après la croissance spectaculaire enregistrée en 1999 (+37,4%).

Dans le secteur de l'affacturage, la tendance demeure bien orientée bien qu'un certain ralentissement de l'activité soit perceptible : le montant des créances prises en charge s'est élevé à 60,5 Mds € (396,7 Mds F), en hausse de +14,4% (après +17,3% l'année précédente).

### Les opérations en cours en fin d'année

Le montant des opérations en cours s'établit à **188,3 Mds €** (1235,4 Mds F), en progression légèrement ralentie (+6% sur douze mois à fin décembre 2000, après +7,2% l'année précédente) : 89,8 Mds € (588,9 Mds F) pour les financements d'équipement (en progression de +9,2% sur douze mois après +12,9% à fin 1999) ; 85,2 Mds € (558,9 Mds F) pour les financements immobiliers (+1,5% sur douze mois après +0,8% à fin 1999) ; 13,4 Mds € (87,6 Mds F) pour les opérations d'affacturage, en hausse de +15,6% sur douze mois (+19,7% à fin 1999).

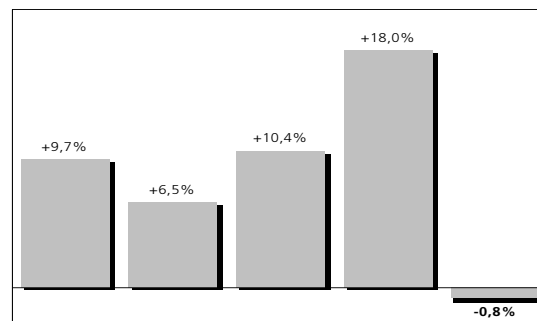
A ce montant global s'ajoutent les engagements hors-bilan des sociétés de caution pour 44,7 Mds € (293,2 Mds F), en progression de +11,9% sur douze mois.

La **part des établissements de crédit spécialisés** dans l'ensemble des crédits à l'économie destinés au secteur privé s'établit ainsi à fin 2000 à **16,2%** et atteint **18% si l'on prend en compte les opérations de location financière**. Cette part est d'environ 20% pour les crédits aux particuliers, dont près de 50% pour les seuls crédits d'équipement, et de 13,1% pour les crédits aux entreprises et aux professionnels.

<sup>1</sup> Ensemble des adhérents de l'ASF (membres de droit et membres correspondants).

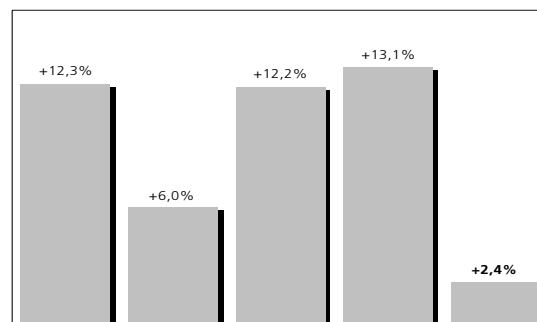
### Evolution de la production annuelle

Production - Total des financements\*



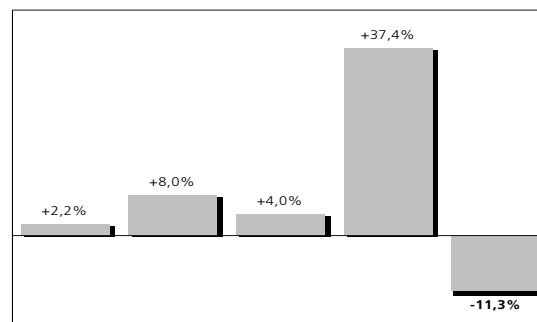
\* Evolution annuelle. Hors affacturage et secteur aidé du financement du logement.

Production - Financement de l'équipement\*



\* Evolution annuelle. Financement des particuliers et des entreprises et professionnels.

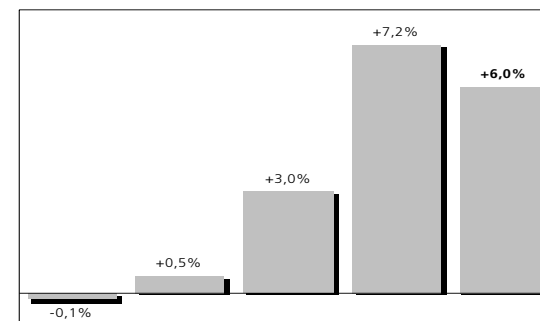
Production - Financement de l'immobilier\*



\* Evolution annuelle. Financement de l'immobilier d'entreprise et du logement.

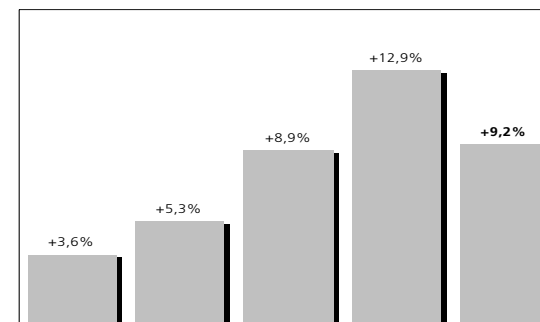
### Evolution des opérations en cours en fin d'année

Encours - Total des financements\*



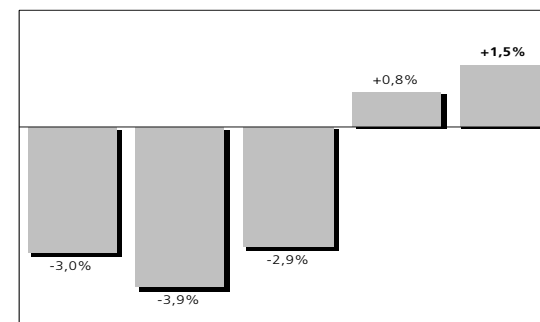
\* Glissement annuel. Y compris affacturage.

Encours - Financement de l'équipement\*



\* Glissement annuel. Particuliers et entreprises et professionnels.

Encours - Financement de l'immobilier\*



\* Glissement annuel. Financement de l'immobilier d'entreprise et du logement.

## Données sociales 2000 : éléments de synthèse

### 1. La situation de l'emploi

#### La structure d'ensemble de la profession

Au 31 décembre 2000, l'effectif des 496 établissements membres de l'ASF<sup>1</sup> auxquels s'appliquent les dispositions de la convention collective des sociétés financières s'établissait à quelque **23 000 salariés**. On peut estimer que 20% - en nombre - des sociétés regroupent 80% de l'effectif.

#### La situation au 31 décembre 2000

Le personnel des sociétés financières se caractérise par un **haut niveau de qualification** (près de 40% des salariés ont le statut de cadre, et 92% des salariés non-cadres appartiennent aux catégories de personnel qualifié ou très qualifié), un **taux de féminisation important** (les femmes représentent 63% de l'effectif total et 41% du personnel d'encadrement - contre 20% en 1982 -), un âge et une ancienneté peu élevés (68% du personnel ont moins de 40 ans et 67% moins de 10 ans d'ancienneté).

### 2. L'évolution de l'emploi

#### Les flux d'effectifs en 2000

2000 marque la **sixième année consécutive de progression des effectifs** des sociétés financières, mais il s'agit d'une progression sensiblement ralentie : après +6% et +4,1% les deux années précédentes, la hausse s'établit à **+1,7%**, rythme proche du taux moyen enregistré **sur longue période**. L'augmentation atteint **+3,4%** si l'on ne prend en compte que les **seuls contrats à durée indéterminée**.

A l'exception des établissements spécialisés dans le financement de l'immobilier par crédits classiques, dont l'effectif est en recul de -4,6%, tous les autres secteurs d'activité marquent une **progression, plus ou moins prononcée selon le type d'activité** : de +6,4% pour les sociétés d'affacturage ainsi que les maisons de titres et autres prestataires de services d'investissement à +0,6% pour les établissements spécialisés dans le financement locatif de l'équipement des entreprises et des professionnels.

La proportion des licenciements pour motifs économiques est une nouvelle fois en recul : avec 5,2% des fins de contrat à durée indéterminée, elle a été divisée par six en neuf ans.

La **part des contrats à durée déterminée** est en recul sensible : elle s'établit à **5,6%** de l'effectif total à fin 2000 contre 7,3% un an auparavant. En moyenne, 18% des salariés titulaires d'un tel contrat ont vu celui-ci se transformer en contrat à durée indéterminée au cours de 2000.

#### L'évolution de la profession sur longue période

##### L'évolution des effectifs

Sur une base **100 en 1991**, l'effectif se situe à **112 en 2000**, après s'être contracté jusqu'à 94 de 1993 à 1995 (103 pour les non-cadres et 130 pour les cadres). L'évolution moyenne **sur longue période** (vingt ans) est positive à **+2% l'an** (+1% pour les non-cadres et +4,3% pour les cadres).

##### L'évolution structurelle

En vingt-cinq ans, **de 1975 à 2000**, la **proportion de cadres** dans l'effectif total a doublé, passant **de 20% à 40%**. Cet accroissement régulier de la qualification du personnel est particulièrement accentué pour le personnel féminin : la part des femmes chez les cadres a ainsi plus que doublé de 1982 à 1999, passant de 20% à 41%.

### 3. Les salaires réels<sup>2</sup>

#### L'état des salaires réels

**Pour un salarié sur deux** de la profession, la rémunération annuelle 2000 (hors prime d'ancienneté) était **supérieure à 24 377 e** ou 159 900 F (ce montant est de 21 998 e ou 144 300 francs pour les salariées femmes et de 32 205 e ou 211 250 francs pour les salariés hommes). Pour un même coefficient, les salaires du personnel féminin sont en moyenne inférieurs de l'ordre de 3,5% à ceux du personnel masculin.

#### Les salaires réels et les rémunérations minimales garanties<sup>3</sup>

Les salaires réels 2000 sont globalement supérieurs de 44% aux rémunérations minimales garanties conventionnelles - valeur 1er juin 1995 - (47% pour les hommes et 41% pour les femmes).

### 4. La formation professionnelle continue

#### L'effort financier

En 2000, l'effort financier de formation de la formation a marqué le pas : il s'établit à **4,51%** de la masse salariale en moyenne (mais atteint 5,1% dans les grandes sociétés de 500 salariés et plus), en léger retrait (-0,5 point) par rapport à 1999. Cette pause ne remet cependant pas en cause la tendance au nouvel accroissement enregistrée ces deux dernières années, faisant suite au palier des années 1994 à 1998.

#### Les bénéficiaires de la formation et le contenu des stages

La proportion de salariés ayant bénéficié, chaque année, d'au moins une action de formation est en revanche en progression, à **76%** après 72% l'année précédente et 57% dix ans auparavant.

Au cours des dix dernières années, la composition des stages n'a pas subi de modifications sensibles : près de la moitié des formations (46%) est constituée par des stages liés directement à l'activité de l'entreprise, 21% par des stages d'informatique et de bureautique, 17% par des stages de formation générale, 8% par des formations techniques et 8% consacrés à des thèmes divers.

#### Addendum :

### La durée du temps de travail dans les sociétés financières

En mars 2001, la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail était de **35 heures** - voire moins - pour **86% de l'effectif** total de la profession. Pour 92% de cet effectif, la durée du travail a été réduite (en général de 4 heures) au cours des quatre dernières années, principalement en 2000 (loi "Aubry II").

Dans la très grande majorité des cas, cette réduction s'est opérée par voie d'**accord collectif**, signé le plus souvent avec un - ou plusieurs - délégué syndical, le SNB étant alors l'organisation citée en premier comme partie prenante dans ce type d'accord, suivie par la CFDT qui arrive pour sa part très largement en tête dans l'hypothèse où l'accord a été conclu dans le cadre du mandatement d'un salarié.

Dans la quasi-totalité des hypothèses, la réduction de la durée du travail s'est accompagnée d'un **maintien du niveau des rémunérations**, des mesures de modération de la progression de celles-ci dans un proche avenir n'étant prévues que de façon très exceptionnelle.

<sup>1</sup> Non compris les membres correspondants de l'Association.

<sup>2</sup> Hors prime d'ancienneté - Y compris les salarié(e)s du coefficient 900 de la Convention Collective (cadres supérieurs).

<sup>3</sup> Voir sur ce point le N.B. page 30.

# 1 - La situation de l'emploi

### 1.1. - La situation de l'emploi au 31 décembre 2000 : les données de base

(par coefficients hiérarchiques, sexes, tranches d'âge et d'ancienneté, exprimées sur la base de 10 000 salariés \*)

**IMPORTANT** : du fait de l'entrée en vigueur de l'accord du 30 décembre 1994 (voir NB page 30), le coefficient hiérarchique 120 est supprimé et 135 constitue désormais le premier coefficient de la grille.

Age	HOMMES																FEMMES																
	< 25 ans				de 25 à 40 ans				de 41 à 55 ans				plus de 55 ans				< 25 ans				de 25 à 40 ans				de 41 à 55 ans				plus de 55 ans				
	moins de 3 ans	de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 ans	de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 ans	de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 ans	de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 ans	de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 ans	de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 ans	de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15					
Non-cadres	C 135				1				1		1	1				1																	
	C 150	4			2					1		2				17					12		3		2	10	1						
	C 165	2			8	8	2			1	1		2			13	1				21	15	2	1	7	1	1	5					
	C 180	16			16	9	4	1		1	3	1	2		1		67	1			96	33	19	8	9	6	7	33					
	C 195	51			72	17	3	1		3	1	3	7			167	1			195	68	17	12	18	11	5	39	1					
	C 210	9			31	49	3			3	10		10			23					94	114	32	17	5	15	13	60					
	C 225	19	2		83	76	7	5		1	4	2	5			48	7				150	347	80	21	8	26	32	82					
	C 240	21	3		39	54	12	5		1	7	5	15		1	1	54	5			118	206	73	24	3	19	18	102	2				
	C 255	14	2		53	55	13	2		2	2	1	19			23	1				66	165	70	28	3	26	21	130					
	C 275	6			12	27	3	3			12	2	7		1		13	2			54	89	31	12	5	17	13	58					
	C 295	4	1		31	40	8	2		2	4	8	16		1		11	2			42	128	59	41	5	26	26	170					
	C 310	7			42	49	17	3		1	7	7	28			19					67	90	48	20	4	18	10	118					
C 325	2			12	19	6	3		1	4		7			3					11	19	9	7	2	8	2	48						
C 340	3			17	26	6	1		2	3	5	12			3					22	27	36	5	1	12	13	53						
Cadres	C 300	16			107										26					69													
	C 360	3	1		67	47	4			1	5	3	7			3					38	63	18	1	2	5	6	16					
	C 400	6			214	188	31	8		17	40	19	65		2		6	1			123	196	78	21	9	36	25	94					
	C 450				69	108	22	4		13	23	12	22								28	98	25	5	7	12	11	31					
	C 550				63	112	54	7		17	59	54	113		1	2	2	12			18	71	50	9	6	31	20	70					
	C 625				12	32	7	1		7	15	7	17								11	26	5	2		6	3	5					
	C 700				25	39	26	3		14	29	32	51			2	2	14			9	20	7	2	4	13	12	21					
	C 850				11	23	8	1		5	30	15	40		2	2		12			2	8	7		1	3	5	4					
C 900				8	12	6			20	45	22	23		2	4	5	6			1	3	2	1	3	2	3	4						
ΣAncienneté	183	9		995	990	242	50		113	305	199	471		6	14	13	64		497	21	1247	1786	668	237	105	293	248	1153					
ΣAge		192				2277					1088				97		518						3938			1799							
ΣSexe									3654																6346								
		<b>Total : 10 000</b>																															

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 34 établissements regroupant 53% de l'effectif total de la profession. Voir aussi annexes 1 à 4, pages 46 à 48.

## 1.2. - L'analyse de la structure

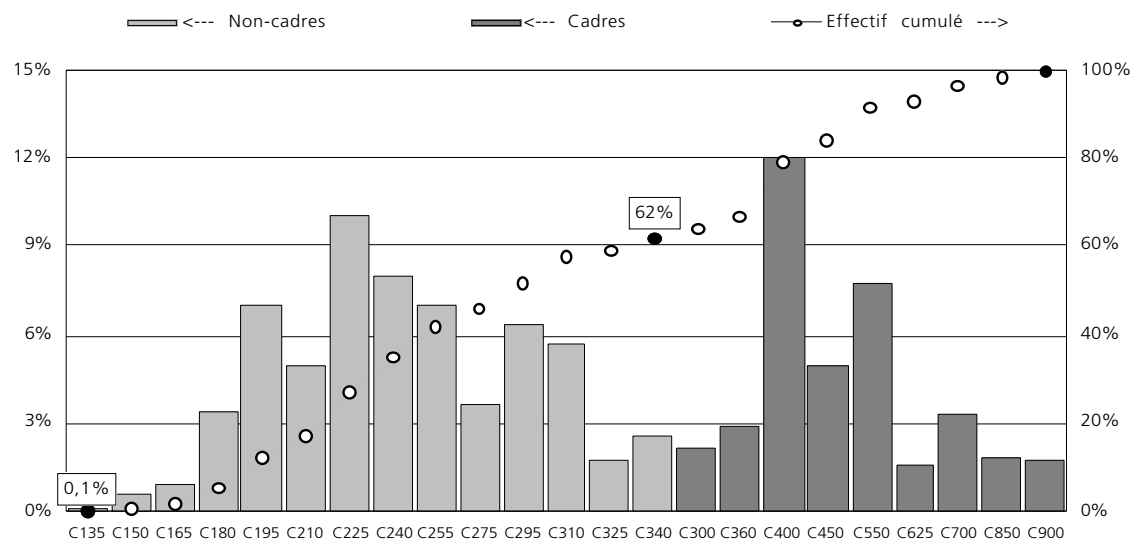
### Structure du personnel par coefficients et catégories hiérarchiques de la convention collective

Nouvelle confirmation du **haut niveau de qualification** des salariés de la profession : **38%** du personnel ont le statut de **cadre**, et 92% des salariés non-cadres sont situés dans les catégories de personnel qualifié, très qualifié ou supérieur (coefficients hiérarchiques 195 à 340 de la convention collective).

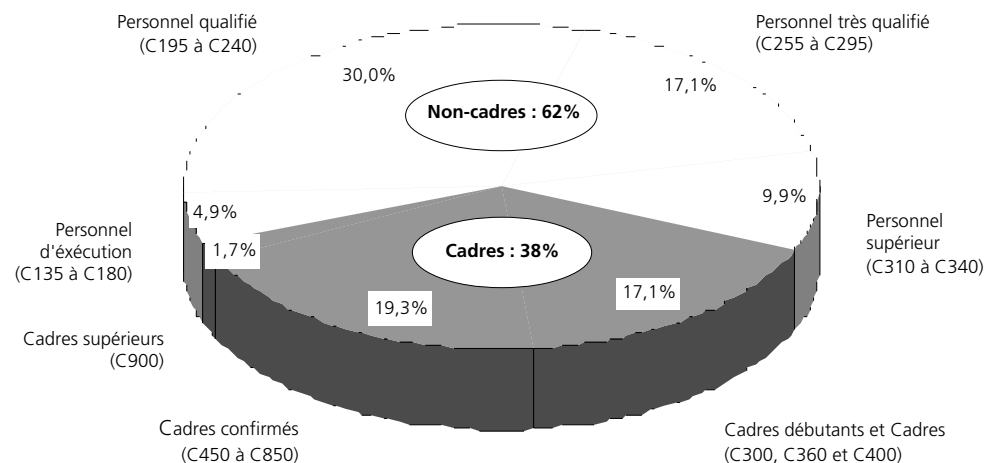
Les plus fortes concentrations de salariés se situent, pour les non-cadres, avec **30% de l'effectif total**, dans la zone des coefficients 195 à 240 correspondant au "**personnel qualifié**", et, pour les cadres, dans celle des coefficients 450 à 850 correspondant aux "**cadres confirmés**", avec 19% de l'effectif.

Deux coefficients hiérarchiques regroupent la part relative la plus élevée du personnel : les coefficients 225 (non-cadre, niveau "personnel qualifié") avec 10% de l'effectif total de la profession - et 16% de l'effectif non-cadres -, et 400 (position "cadre") avec 12% de cet effectif - et près du tiers de l'effectif des seuls cadres -.

Structure du personnel par coefficients hiérarchiques (en % de l'effectif total)



Structure du personnel par catégories hiérarchiques (en % de l'effectif total)





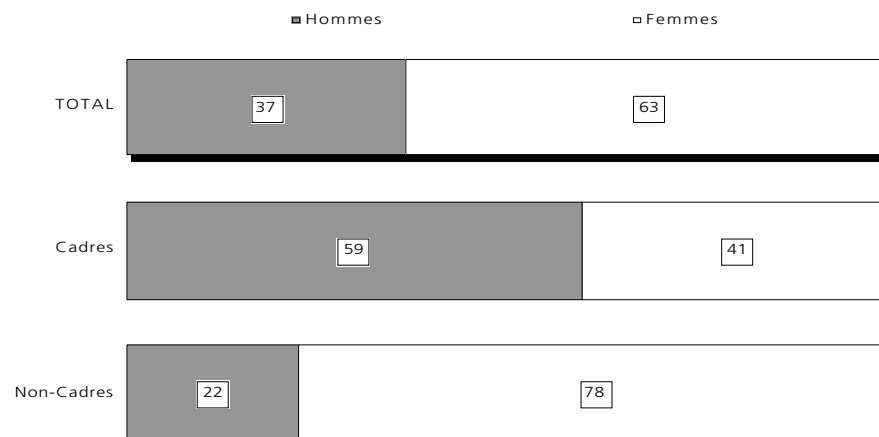
## Structure du personnel selon le sexe, l'âge, l'ancienneté et la qualification

On notera trois traits caractéristiques :

- Un **taux de féminisation élevé** : les femmes représentent 63% de l'effectif (41% des cadres et 78% des non-cadres).
- Un **personnel jeune** : la part des salariés de moins de 40 ans atteint 69% du total. Cette proportion s'élève à 73% pour le personnel non-cadre mais s'abaisse à 63% pour le personnel cadre.
- Un **personnel récent** : 32% des salariés ont moins de 3 ans d'ancienneté, et 66% moins de 10 ans.

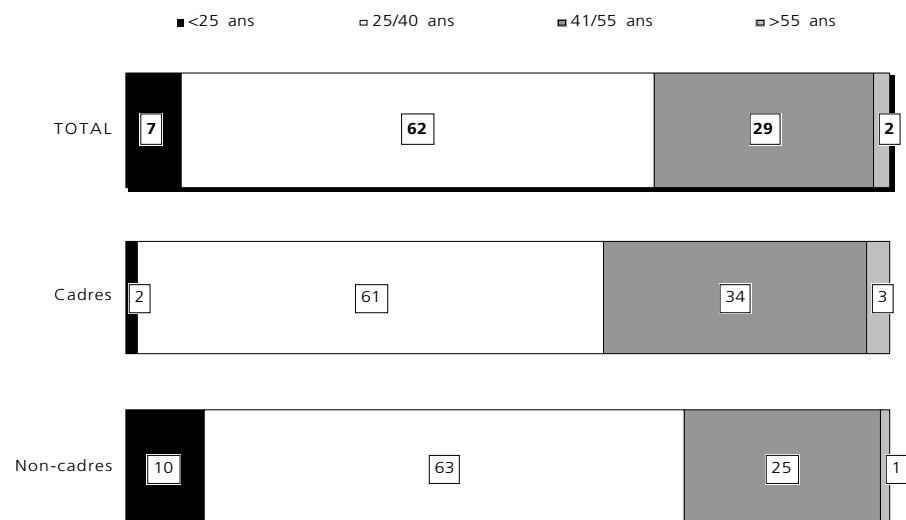
### Structure du personnel selon le sexe et la qualification

(en % de l'effectif total)



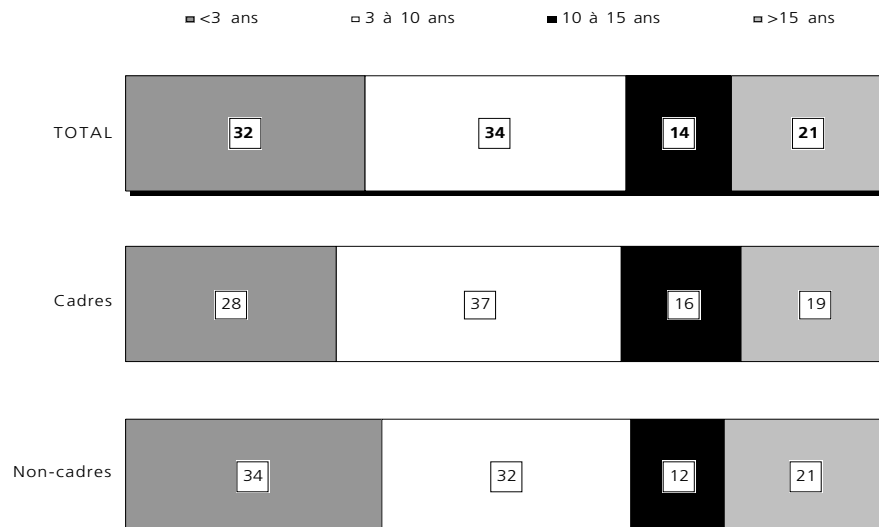
### Structure du personnel selon l'âge et la qualification

(en % de l'effectif total)



### Structure du personnel selon l'ancienneté et la qualification

(en % de l'effectif total)



## 2 - L'évolution de l'emploi

## 2.1. - Les flux d'effectifs en 2000

### Synthèse globale\* (voir aussi annexes 5 à 7, pages 49 à 54)

### Premiers commentaires

I - DONNEES DE BASE	
<b>1 L'effectif au 31.12.1999</b>	<b>16 130</b>
- Salariés titulaires d'un CDD	1 172
- Salariés titulaires d'un CDI	14 696
- Autres types de contrats (1)	262
<b>2 Les entrées du 1.1.2000 au 31.12.2000</b>	<b>4 443</b>
- Par CDD	1 885
- Par CDI	2 229
- Autres types de contrats (1)	329
<b>3 Les sorties du 1.1.2000 au 31.12.2000</b>	<b>4 168</b>
- Pour fin de CDD	1 927
- Pour fin de CDI	1 910
. Démission	1 057
. Licenciement(s) pour motif économique	99
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	278
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	101
. Autres causes de fin de CDI (2)	375
- Pour fin d'autres types de contrats (1)	331
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 2000	291
<b>4 L'effectif au 31.12.2000</b>	<b>16 405</b>
- Salariés titulaires d'un CDD	926
- Salariés titulaires d'un CDI	15 200
- Autres types de contrats (1)	279
Transformations de CDD en CDI au cours de 2000	204
II - ELEMENTS D'ANALYSE	
<b>1 L'analyse structurelle</b>	
Nombre de sociétés	<b>121</b>
Effectif moyen / société au 31.12.2000	<b>136</b>
Proportion d'hommes au 31.12.1999	<b>38,7%</b>
Proportion d'hommes au 31.12.2000	<b>39,0%</b>
Proportion de femmes au 31.12.1999	<b>61,3%</b>
Proportion de femmes au 31.12.2000	<b>61,0%</b>
Variation de la proportion de femmes en 2000	<b>-0,3%</b>
Proportion de cadres au 31.12.1999	<b>38,5%</b>
Proportion de cadres au 31.12.2000	<b>40,2%</b>
Variation de la proportion de cadres en 2000	<b>+1,7%</b>
Part des non-cadres promus cadres en 2000 (% des non-C)	<b>2,3%</b>
Taux de CDD au 31.12.1999	<b>7,3%</b>
Taux de CDD au 31.12.2000	<b>5,6%</b>
Variation du taux de CDD en 2000	<b>-1,6%</b>
Part des CDD transformés en CDI en 2000	<b>18,1%</b>
<b>2 L'analyse des flux</b>	
Variation de l'effectif total 2000/1999	<b>+1,7%</b>
Variation de l'effectif CDI seul 2000/1999	<b>+3,4%</b>
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	<b>5,2%</b>

En raisonnant sur la base d'un effectif de 10 000 salariés au 31 décembre 1999, composé de

- 727 titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), dont
  - . 31% d'hommes et 69% de femmes,
  - . 91% de non-cadres et 9% de cadres,
- 911 titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), dont
  - . 39% d'hommes et 61% de femmes,
  - . 59% de non-cadres et 41% de cadres,
- 162 titulaires d'un autre type de contrat<sup>a</sup>, dont
  - . 38% d'hommes et 62% de femmes,
  - . 98% de non-cadres et 2% de cadres ;

on constate que 2754 salariés sont entrés au cours de l'année 2000,

- 1168 par CDD, soit 42,4% du total des entrées, dont
  - . 30% d'hommes et 70% de femmes,
  - . 94% de non-cadres et 6% de cadres,
- 1382 par CDI, soit 50,2% du total des entrées, dont
  - . 51% d'hommes et 49% de femmes,
  - . 59% de non-cadres et 41% de cadres,
- 204 par autre forme de contrat<sup>a</sup>, soit 7,4% du total des entrées, dont
  - . 36% d'hommes et 64% de femmes,
  - . 95% de non-cadres et 5% de cadres ;

pendant que 2584 salariés sortaient au cours de la même période,

- 1195 pour fin de CDD, soit 46,2% du total des sorties, dont
  - . 33% d'hommes et 67% de femmes,
  - . 94% de non-cadres et 6% de cadres,
- 655 pour démission, soit 25,3% du total des sorties, dont
  - . 49% d'hommes et 51% de femmes,
  - . 59% de non-cadres et 41% de cadres,
- 61 pour licenciement à motif économique, soit 2,4% du total des sorties, dont
  - . 49% d'hommes et 51% de femmes,
  - . 56% de non-cadres et 44% de cadres,
- 172 pour licenciement fondé sur d'autres motifs, soit 6,7% du total des sorties, dont
  - . 46% d'hommes et 54% de femmes,
  - . 54% de non-cadres et 46% de cadres,
- 501 pour d'autres motifs<sup>b</sup>, soit 19,4% du total des sorties, dont
  - . 39% d'hommes et 61% de femmes,
  - . 73% de non-cadres et 27% de cadres ;

soit un taux de rotation du personnel de 26,7% (tous contrats confondus)

et de 14,1% pour les seuls contrats à durée indéterminée.

Au 31 décembre 2000, l'effectif était donc de 10 170 salariés

- soit une hausse de +1,7% -, composé de
  - 574 titulaires de CDD (5,6% du total contre 7,3% à fin 1999), dont
    - . 24% d'hommes et 76% de femmes,
    - . 93% de non-cadres et 7% de cadres,
  - 9423 titulaires de CDI (92,7% du total contre 91,1% à fin 1999), dont
    - . 40% d'hommes et 60% de femmes,
    - . 57% de non-cadres et 43% de cadres,
  - 173 titulaires d'un autre type de contrat<sup>a</sup> (1,7% du total, contre 1,6% à fin 1999), dont
    - . 30% d'hommes et 70% de femmes,
    - . 85% de non-cadres et 15% de cadres.

(1) Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires).

(2) Décès, mutations intra-groupes (hors secteur ASF) ...

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 121 établissements regroupant 70% de l'effectif total de la profession.

a. Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires).

b. 205 pour fin de contrat de travail temporaire (intérimaires), 233 pour fin de contrat à durée indéterminée (décès, mutations intra-groupes hors secteur ASF, etc.) et 63 pour départ et/ou mise à la retraite.

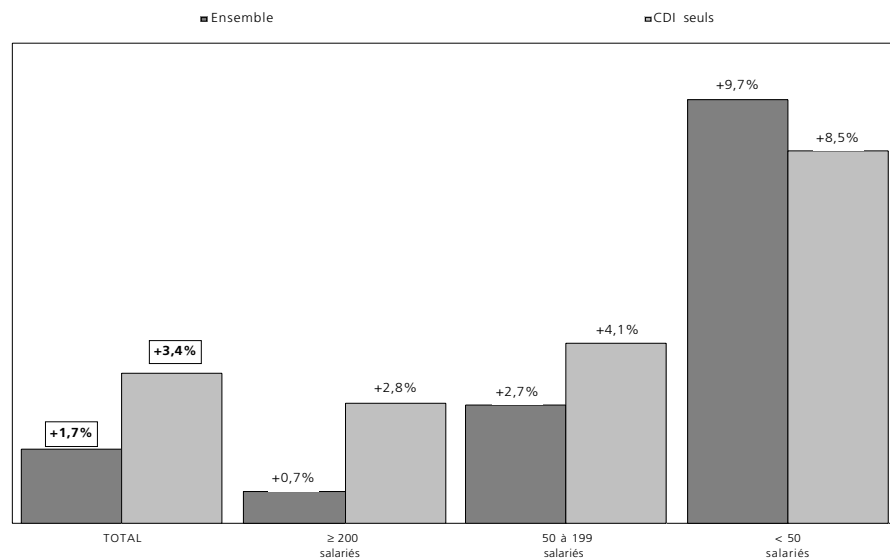
## Analyse de l'évolution des effectifs en 2000

2000 marque la **sixième année consécutive de progression des effectifs** des sociétés financières, mais il s'agit d'une progression sensiblement ralentie : après +6% et +4,1% les deux années précédentes, la hausse s'établit à **+1,7%**, rythme proche du taux moyen enregistré sur longue période (+2% sur les vingt dernières années). L'augmentation atteint **+3,4%** si l'on ne prend en compte que les **seuls contrats à durée indéterminée**.

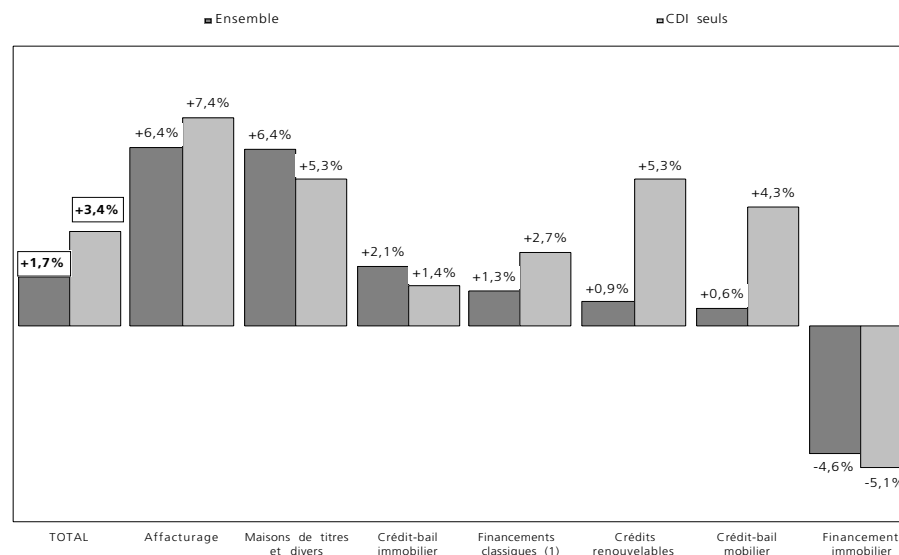
A l'exception des établissements spécialisés dans le financement de l'immobilier par crédits classiques, dont l'effectif est en recul de -4,6%, tous les autres secteurs d'activité marquent une **progression, plus ou moins prononcée selon le type d'activité** : de +6,4% pour les sociétés d'affacturage ainsi que les maisons de titres et autres prestataires de services d'investissement à +0,6% pour les établissements spécialisés dans le financement locatif de l'équipement des entreprises et des professionnels.

On notera qu'une nouvelle fois, **la croissance diffère selon le sexe et le statut**. Positive pour les hommes comme pour les femmes, l'évolution est plus marquée pour les salariés masculins (+2,5%) que pour l'effectif féminin (+1,2%). Le critère du statut fait apparaître une divergence : la progression des effectifs cadres (+6,3%) s'oppose en effet au léger recul de la population des non-cadres (-1,2%).

### Evolution des effectifs en 2000 selon la taille des sociétés

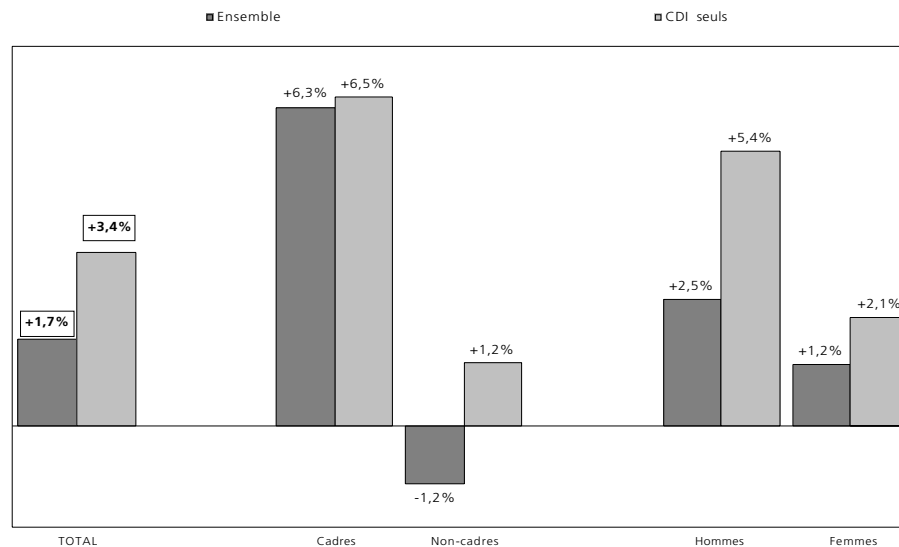


### Evolution des effectifs en 2000 selon le type d'activité



(1) Financements classiques de l'équipement des ménages (automobile et équipement du foyer) et des entreprises (véhicules industriels, matériels d'équipement).

### Evolution des effectifs en 2000 selon la qualification et le sexe des salariés



## Les flux d'effectifs : structure et principales caractéristiques

**Le taux de rotation** des effectifs s'établit à **26,7%**, légèrement supérieur à celui de l'année précédente (26,2%), tous types de contrats confondus, et à **14,1% pour les seuls CDI** (11,4% en 1999). De 15,9% pour les cadres (14,2% pour les seuls CDI), il s'élève à 33,5% pour les non-cadres (14% pour les seuls CDI).

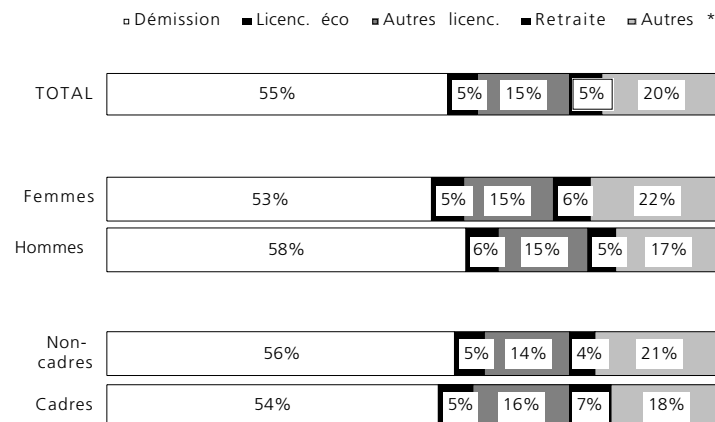
**La part des contrats à durée déterminée** est en recul sensible : elle s'établit à **5,6%** de l'effectif total à fin 2000 contre 7,3% l'année précédente. Cette proportion passe de 1% chez les cadres à 8,8% chez les non-cadres et de 3,5% chez les hommes à 7% chez les femmes. La plus forte proportion de CDD se trouve dans les établissements spécialisés dans les crédits renouvelables (8,8% après 12,4% en 1999), la plus faible dans les sociétés de crédit-bail immobilier (1,4%). En moyenne, 18,1% des salariés titulaires d'un tel contrat ont vu celui-ci se transformer en CDI au cours de 2000 (21,8% l'année précédente).

**Les entrées** de salariés ont été composées à **42,4% de CDD** (10% chez les cadres et 52% chez les non-cadres, 31% chez les hommes et 50% chez les femmes), 50,2% de CDI (88% chez les cadres) et 7,4% d'autres types de contrats (intérim, notamment).

**Les sorties** de salariés sont constituées pour 46,2% de fins de CDD. Parmi les causes de fin de CDI, les démissions entrent pour 55%, les licenciements pour motifs économiques pour 5,2% (soit, après une baisse continue, un taux divisé par 6 en neuf ans) et les licenciements pour autres motifs pour 15%.

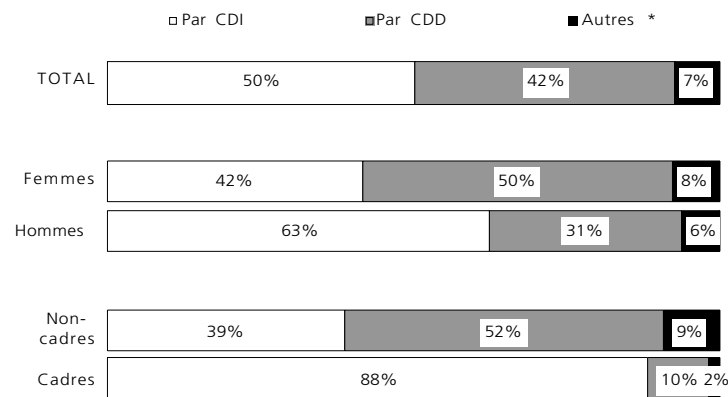
### La structure des entrées et des sorties en 2000

#### Structure des sorties en 2000 (CDI seuls)



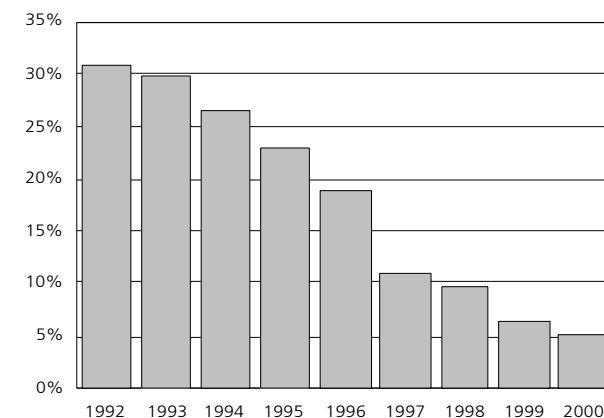
\* Décès, mutations intra-groupes (hors secteur ASF), ...

#### Structure des entrées en 2000



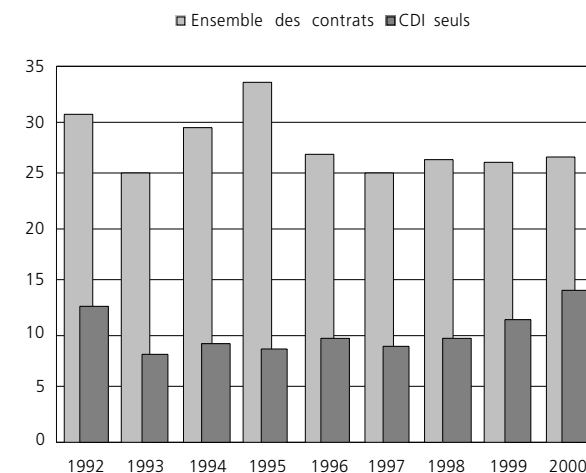
\* Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

### Part des licenciements pour motifs économiques\*



\* En % du total des départs CDI.

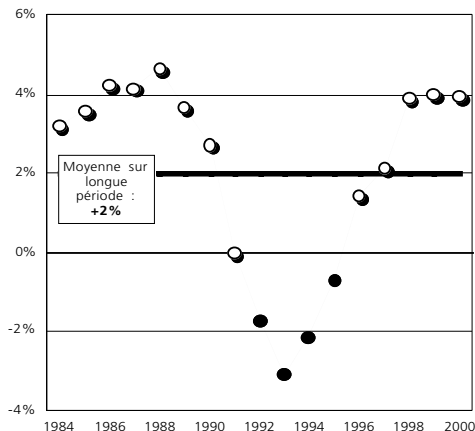
### Taux de rotation des effectifs



## 2.2. - L'évolution des effectifs sur longue période

### Croissance des effectifs des sociétés financières

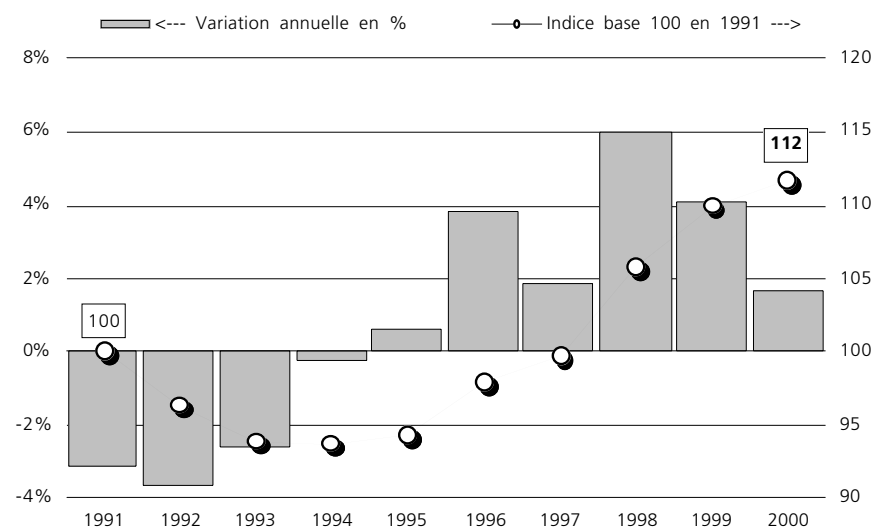
(variations annuelles - moyennes mobiles sur 3 ans)



Sur une base **100 en 1991**, l'effectif se situe à **112 en 2000**, après s'être contracté jusqu'à 94 de 1993 à 1995. L'évolution moyenne sur longue période (vingt ans) est positive à **+2% l'an**.

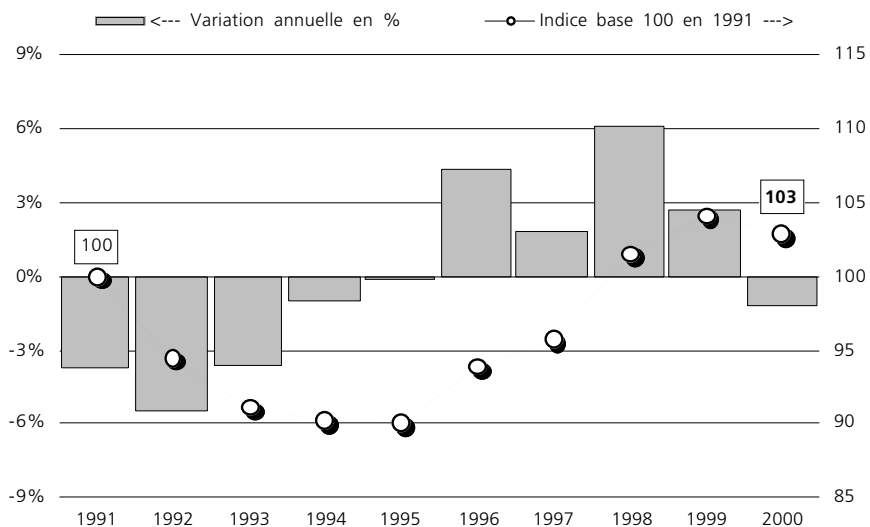
- Pour les salariés **non-cadres**, sur une base **100 en 1991**, l'effectif s'établit à **103 en 2000**, après avoir reculé jusqu'à 90 en 1994 et 1995. L'évolution annuelle moyenne sur les vingt dernières années est positive, à **+1%**.
- Sur une base **100 en 1991**, l'effectif **2000** des salariés **cadres** se situe à **130**, point le plus haut, après être demeuré stable à 100 de 1991 à 1993. Sur longue période (vingt ans), l'évolution moyenne ressort à **+4,3% l'an**.

### Evolution de l'ensemble des effectifs

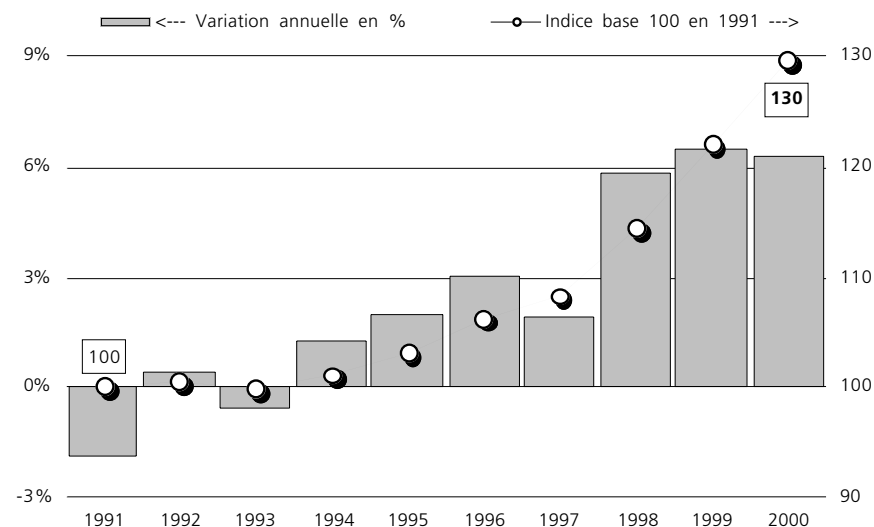


### L'évolution des effectifs selon la qualification

#### Evolution des effectifs des salariés non-cadres



#### Evolution des effectifs des salariés cadres



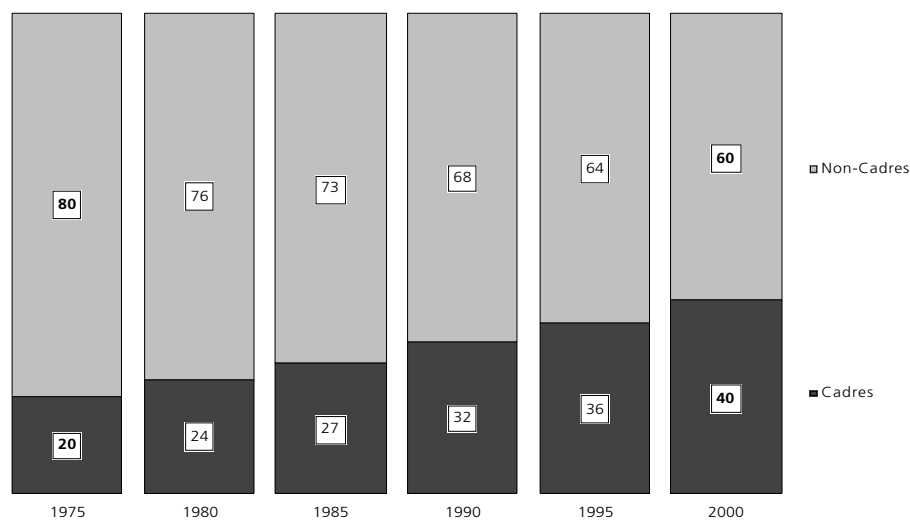
## L'évolution de la qualification d'ensemble du personnel

On note un **accroissement régulier de la qualification d'ensemble du personnel**.

- En vingt-cinq ans, **de 1975 à 2000**, la **proportion de cadres** dans l'effectif total a doublé, passant **de 20% à 40%**.
- Au cours de la **période 1982 - 2000**, au sein de la catégorie des non-cadres, la part de l'effectif du **personnel d'exécution** (coefficients 120 à 180 compris) dans la population totale des non-cadres a été divisée par 4, passant **de 32% à 8%** (et de 24% à 5% de l'effectif total, toutes catégories confondues), tandis que celle du personnel qualifié et très qualifié (coefficient 195 à 340) s'élevait de 68% à 92%.

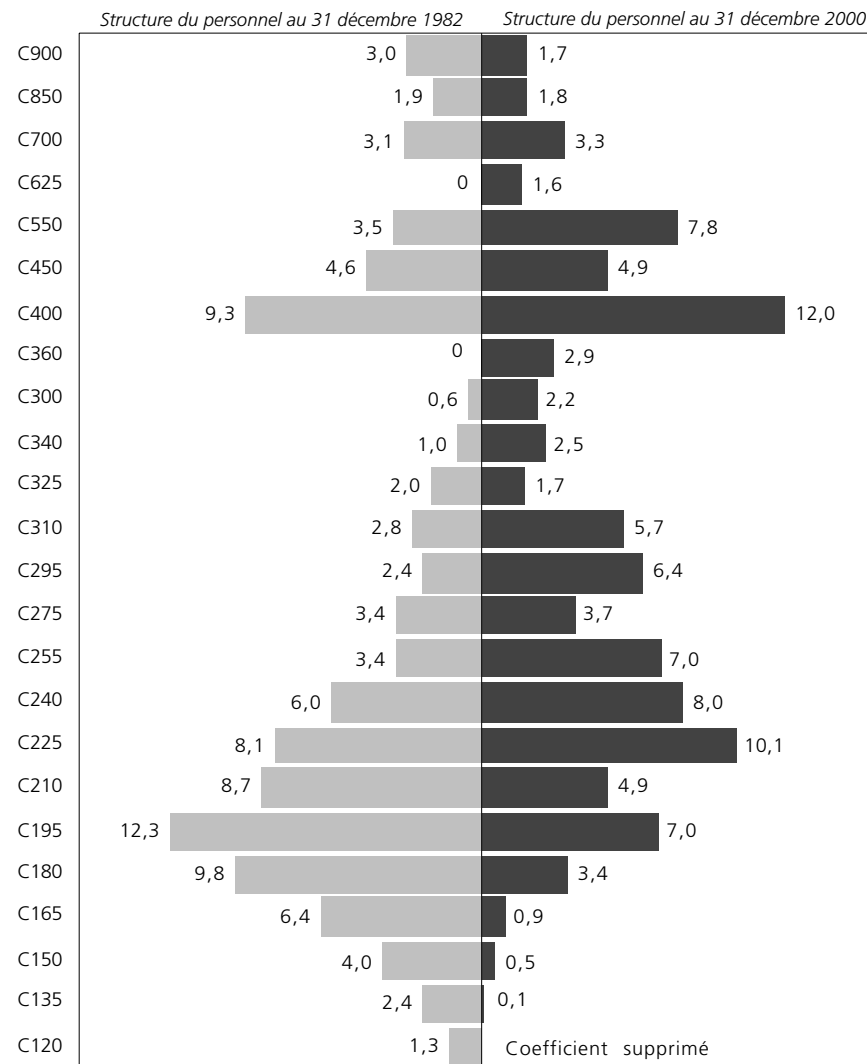
### Evolution de la qualification des salariés

(en % de l'effectif total)



### Evolution de la structure des effectifs au cours des 18 dernières années

(en % de l'effectif total, par coefficients hiérarchiques de la convention collective)

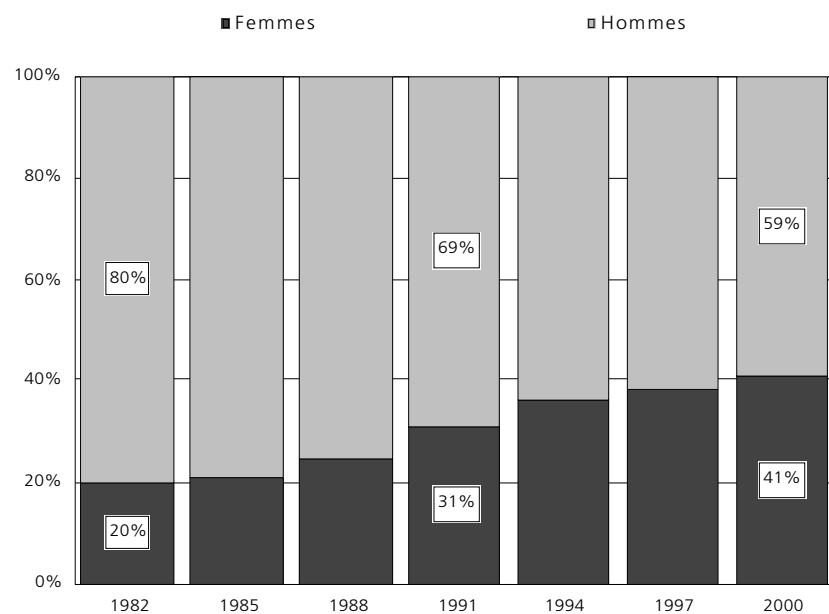


## L'évolution de la qualification du personnel féminin

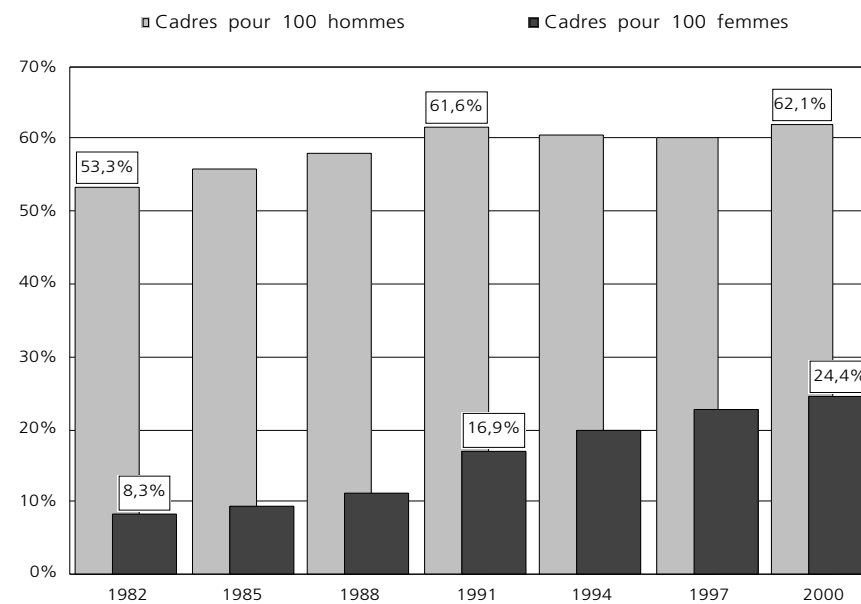
Plusieurs signes sont révélateurs de l'accroissement très sensible de la qualification du personnel féminin au cours des dernières années :

- la part des femmes dans la population cadre a plus que doublé de 1982 à 2000, passant de 20% à 41% ;
- si la proportion de cadres chez les salariés hommes n'a progressé au cours de ces mêmes années que de 53,3% à 62,1% et tend depuis une dizaine d'années à se stabiliser autour de 60%, elle a en revanche triplé chez les femmes, passant de 8,3% à 24,4%.

**Evolution de la part des hommes et des femmes dans la population cadre**  
(en % de l'effectif total de la population cadre)



**Evolution de la part des cadres dans les populations masculine et féminine**  
(en % de l'effectif total de la population de chaque sexe)

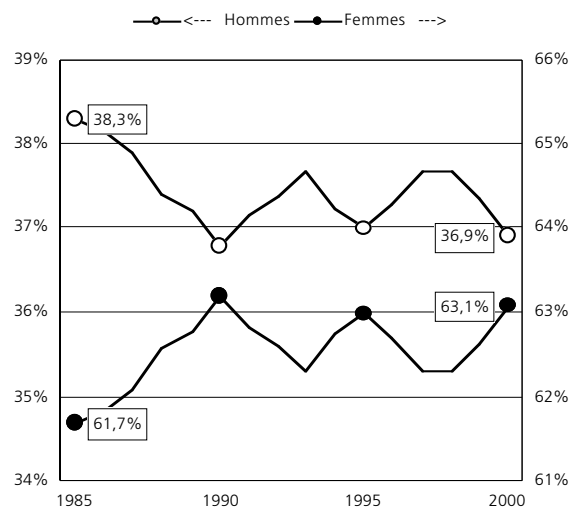




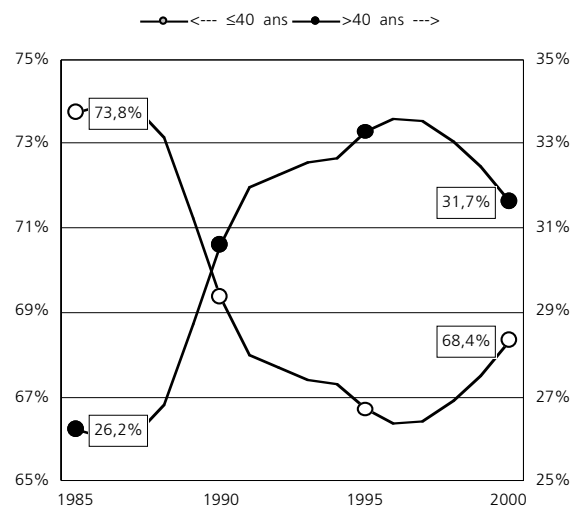
## L'évolution de la structure du personnel selon le sexe, l'âge et l'ancienneté

- L'évolution de la **structure selon le sexe** fait toujours apparaître une grande **stabilité** de la part respective des hommes et des femmes (respectivement, de 38% et 62% en moyenne au cours des vingt dernières années), avec cependant une légère tendance à une féminisation accrue.
- L'évolution de la **structure selon l'âge** montre un **vieillessement de la population** : les salariés âgés de plus de 40 ans, qui constituaient 26% de l'effectif dans les années 1982-1985, en composent 32% en 1998-2000. On notera cependant une certaine inflexion depuis cinq ans, la part des salariés de moins de 40 ans passant au cours de cette période de 66% à 68%.
- L'évolution de la **structure selon l'ancienneté** : on note une confirmation de la **baisse de l'ancienneté**, la part des salariés en place dans l'entreprise depuis plus de dix ans s'établissant en moyenne sur les trois dernières années à 33% de l'effectif total, après une pointe à 41% en 1988-1990.

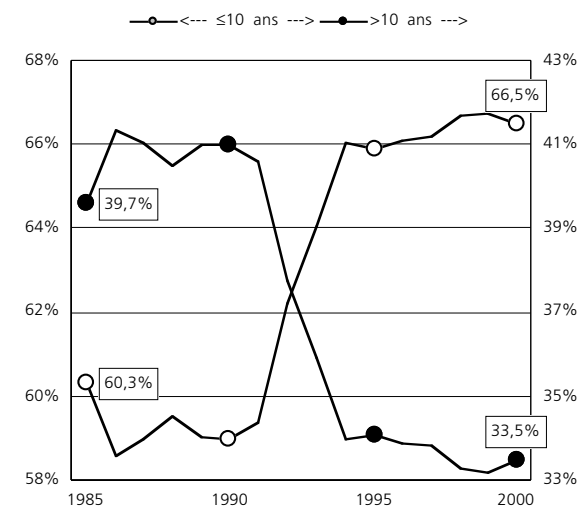
Evolution de la structure selon le sexe\*



Evolution de la structure selon l'âge\*



Evolution de la structure selon l'ancienneté\*



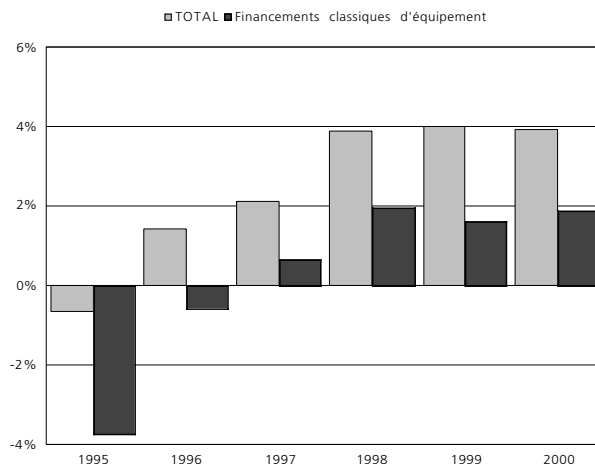
\* En % de l'effectif total. Moyennes mobiles sur trois ans.

## 2.3. - Quelques grandes tendances\* d'évolution sur les dernières années par type d'activité dominante

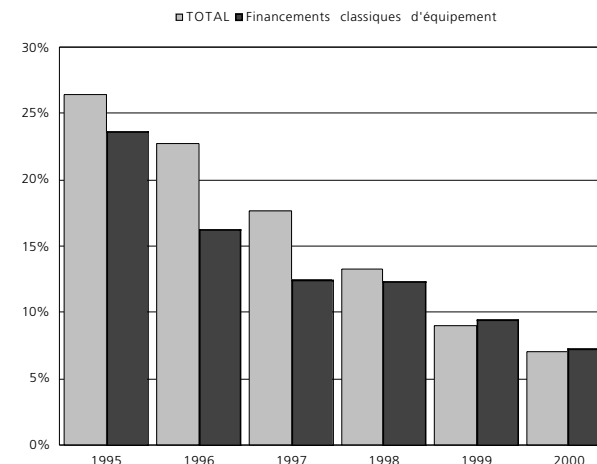
### 2.3.1. - Les établissements spécialisés dans les **financements classiques d'équipement** pour les particuliers et les entreprises

- Un taux annuel moyen de croissance des effectifs moins rapide que la moyenne d'ensemble.
- Une proportion de licenciements économiques plus faible que la moyenne d'ensemble puis à l'inverse, au cours des deux dernières années, une tendance légèrement moins favorable.
- Un taux d'encadrement en hausse continue, légèrement supérieur à la moyenne d'ensemble au cours des deux dernières années.
- Une progression continue de la proportion de CDD - tout en demeurant inférieure à la moyenne d'ensemble - puis le début d'un retournement de tendance dans les dernières années.
- Un taux de rotation des effectifs toujours légèrement inférieur à la moyenne d'ensemble.

Evolution du taux annuel de croissance des effectifs (tous contrats confondus)



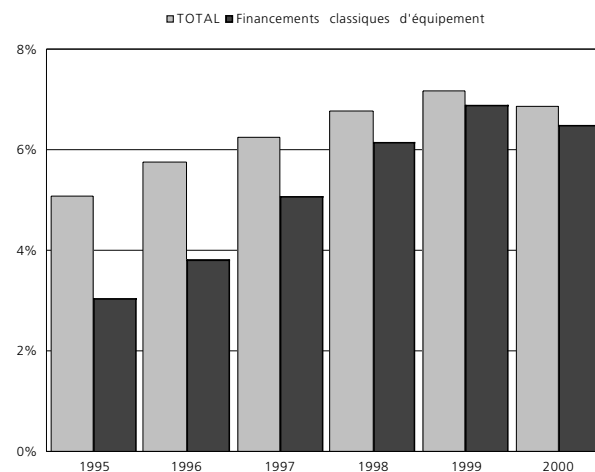
Evolution de la part des licenciements économiques (en % des fins de CDI)



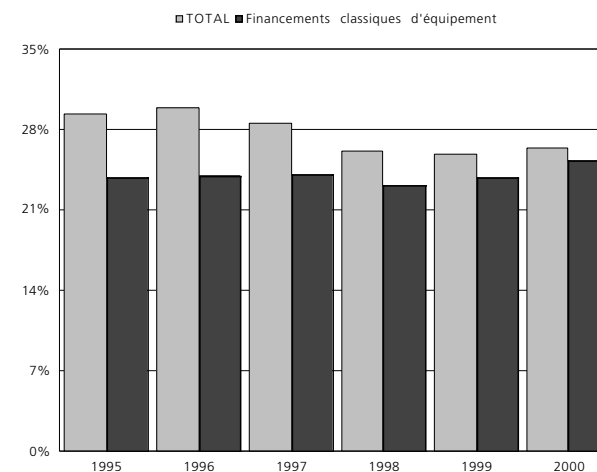
Evolution du taux d'encadrement (part des cadres en % de l'effectif total)



Evolution de la part des CDD (en % de l'effectif total)



Evolution du taux de rotation des effectifs (tous contrats confondus)



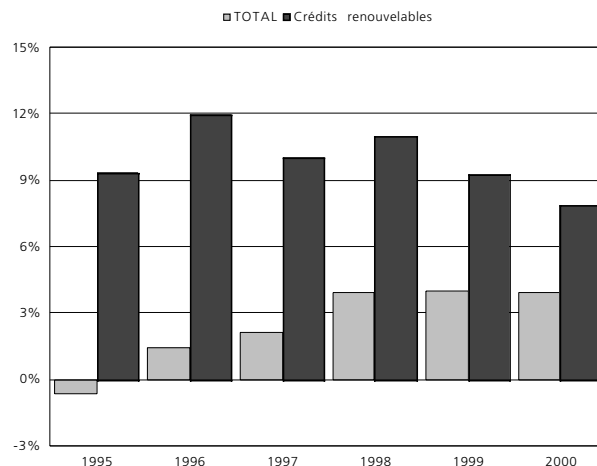
\* 5 indicateurs ont été retenus (taux annuel d'évolution des effectifs - tous contrats confondus -, part des licenciements économiques dans les fins de CDI, taux d'encadrement, évolution de la part des CDD et évolution du taux de rotation des effectifs), pour chacune des 7 grandes catégories d'établissements (financements classiques d'équipement, crédits renouvelables, affacturage, maisons de titres et divers, financement immobilier, crédit-bail mobilier et crédit-bail immobilier), chacune de celles-ci étant comparée à la moyenne d'ensemble. Il s'agit d'indications en termes de tendance : les données graphiques sont des moyennes mobiles sur 3 ans.

## Quelques grandes tendances\* d'évolution sur les dernières années par type d'activité dominante

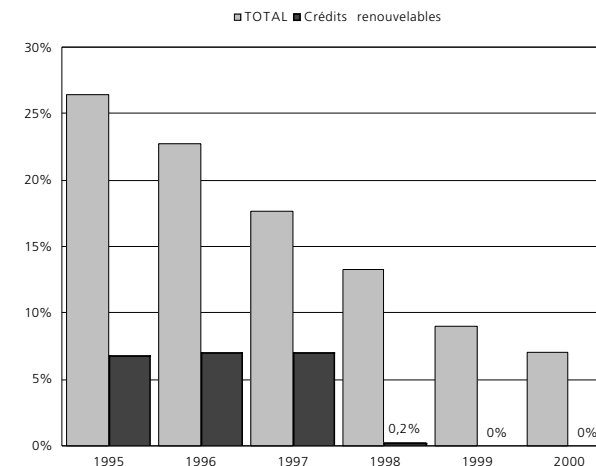
### 2.3.2. - Les établissements spécialisés dans le financement de l'équipement des particuliers par **crédits renouvelables**

- Un taux annuel moyen de croissance des effectifs toujours très nettement plus élevé que la moyenne d'ensemble.
- Une proportion de licenciements économiques très faible, voire nulle ou quasi-nulle ces trois dernières années.
- Un taux d'encadrement en hausse continue, mais très sensiblement inférieur à la moyenne d'ensemble.
- Un recul de la proportion de CDD qui demeure cependant largement supérieure à la moyenne d'ensemble.
- Un taux de rotation des effectifs en diminution sensible mais toujours supérieur à la moyenne d'ensemble.

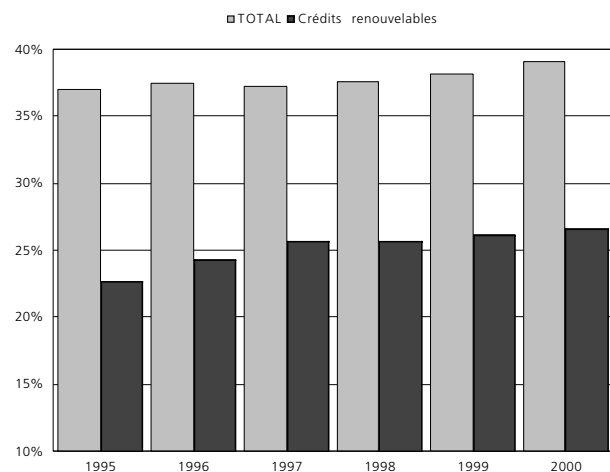
Evolution du taux annuel de croissance des effectifs (tous contrats confondus)



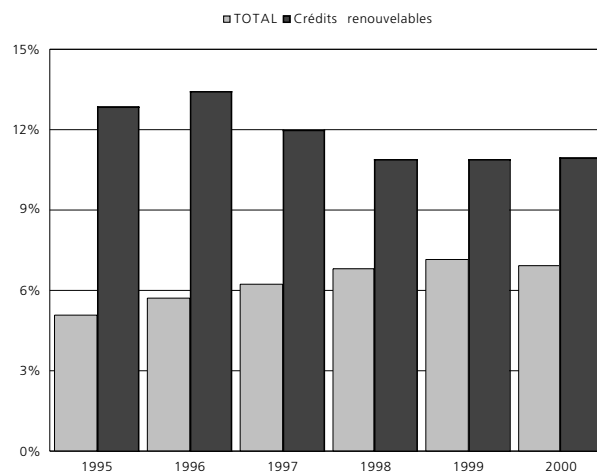
Evolution de la part des licenciements économiques (en % des fins de CDI)



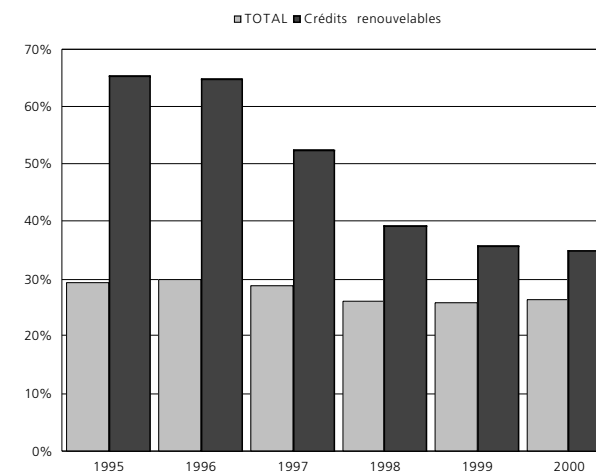
Evolution du taux d'encadrement (part des cadres en % de l'effectif total)



Evolution de la part des CDD (en % de l'effectif total)



Evolution du taux de rotation des effectifs (tous contrats confondus)



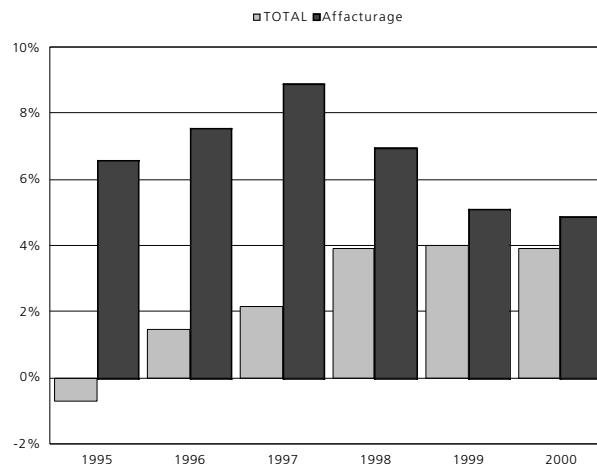
\* 5 indicateurs ont été retenus (taux annuel d'évolution des effectifs - tous contrats confondus -, part des licenciements économiques dans les fins de CDI, taux d'encadrement, évolution de la part des CDD et évolution du taux de rotation des effectifs), pour chacune des 7 grandes catégories d'établissements (financements classiques d'équipement, crédits renouvelables, affacturation, maisons de titres et divers, financement immobilier, crédit-bail mobilier et crédit-bail immobilier), chacune de celles-ci étant comparée à la moyenne d'ensemble. Il s'agit d'indications en termes de tendance : les données graphiques sont des moyennes mobiles sur 3 ans.

## Quelques grandes tendances\* d'évolution sur les dernières années par type d'activité dominante

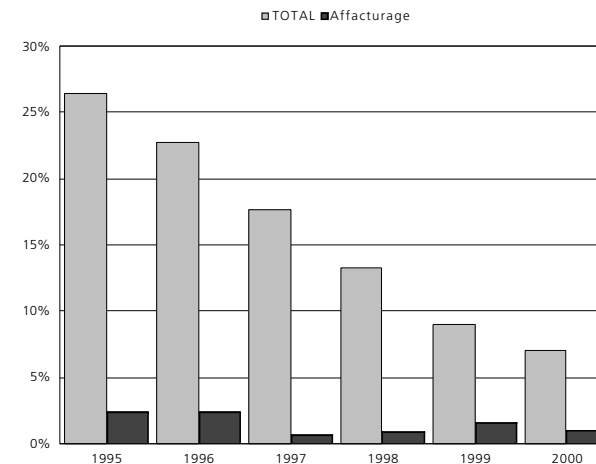
### 2.3.3. - Les établissements spécialisés dans les opérations d'affacturage

- Un taux annuel moyen de croissance des effectifs toujours nettement plus élevé que la moyenne d'ensemble malgré un certain ralentissement au cours des trois dernières années.
- Une proportion de licenciements économiques stable à très bas niveau.
- Un taux d'encadrement en hausse, mais légèrement inférieur à la moyenne d'ensemble.
- Une proportion de CDD un peu inférieure à la moyenne d'ensemble.
- Un taux de rotation des effectifs également en deçà de la moyenne d'ensemble.

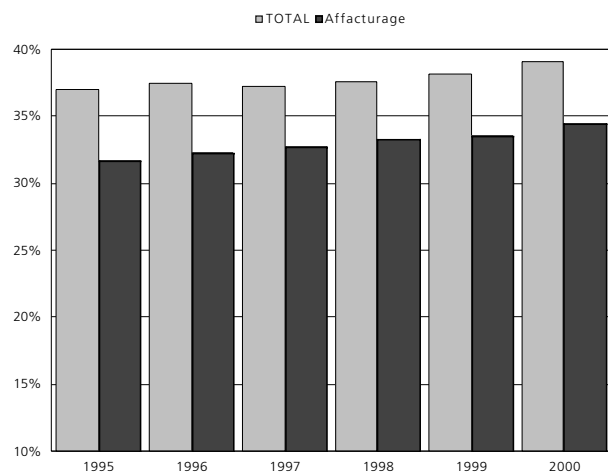
Evolution du taux annuel de croissance des effectifs  
(tous contrats confondus)



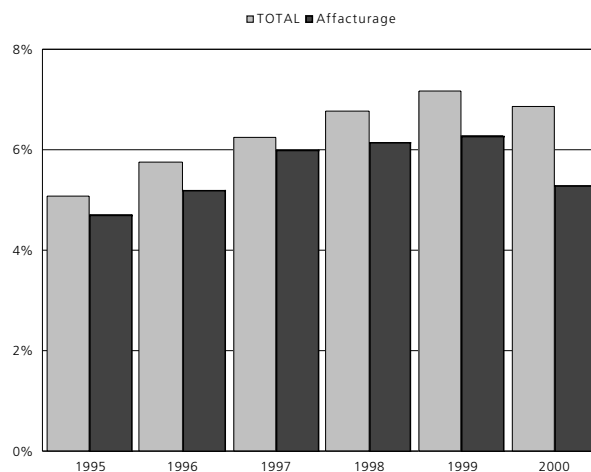
Evolution de la part des licenciements économiques  
(en % des fins de CDI)



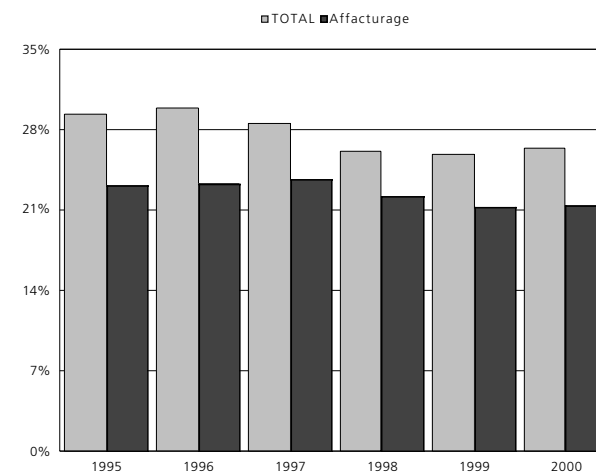
Evolution du taux d'encadrement  
(part des cadres en % de l'effectif total)



Evolution de la part des CDD  
(en % de l'effectif total)



Evolution du taux de rotation des effectifs  
(tous contrats confondus)



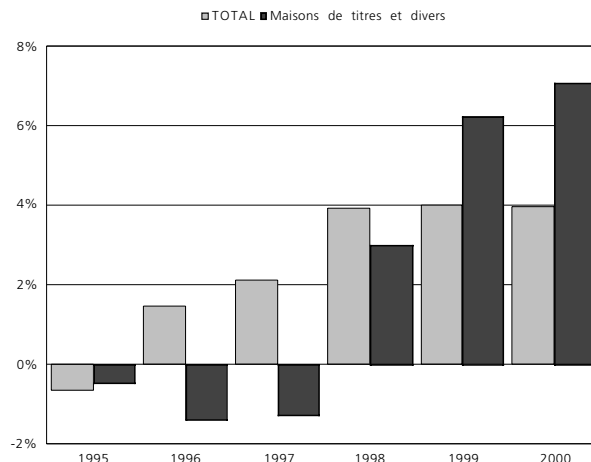
\* 5 indicateurs ont été retenus (taux annuel d'évolution des effectifs - tous contrats confondus -, part des licenciements économiques dans les fins de CDI, taux d'encadrement, évolution de la part des CDD et évolution du taux de rotation des effectifs), pour chacune des 7 grandes catégories d'établissements (financements classiques d'équipement, crédits renouvelables, affacturage, maisons de titres et divers, financement immobilier, crédit-bail mobilier et crédit-bail immobilier), chacune de celles-ci étant comparée à la moyenne d'ensemble. Il s'agit d'indications en termes de tendance : les données graphiques sont des moyennes mobiles sur 3 ans.

## Quelques grandes tendances\* d'évolution sur les dernières années par type d'activité dominante

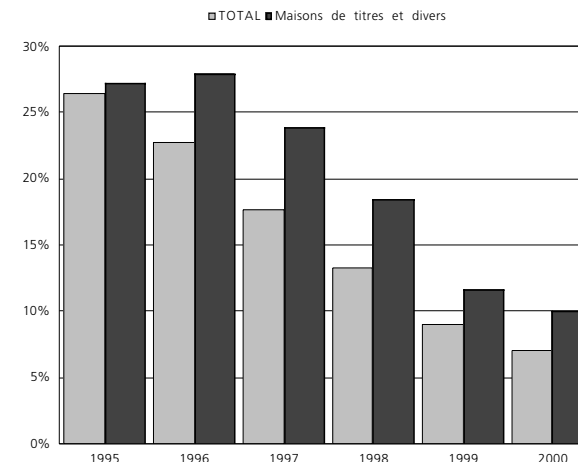
### 2.3.4. - Les **Maisons de titres et établissements spécialisés dans les activités diverses**

- Un taux annuel moyen de croissance des effectifs particulièrement vigoureux dans les dernières années.
- Une proportion de licenciements économiques en recul mais toujours légèrement supérieure à la moyenne d'ensemble.
- Un taux d'encadrement assez stable, supérieur à la moyenne d'ensemble.
- Une proportion de CDD assez stable et nettement inférieure à la moyenne d'ensemble.
- Un taux de rotation des effectifs qui tend à s'accroître au cours des dernières années.

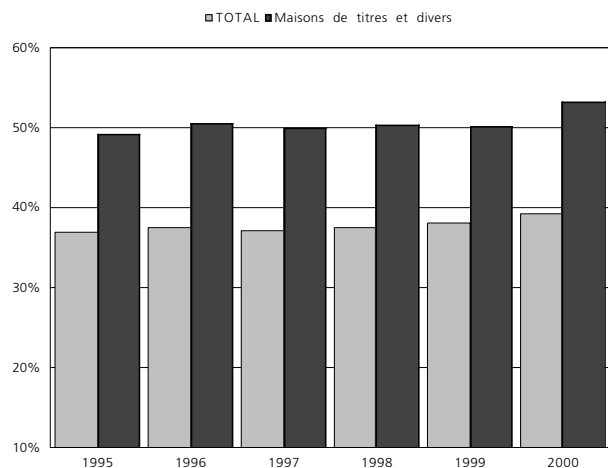
Evolution du taux annuel de croissance des effectifs  
(tous contrats confondus)



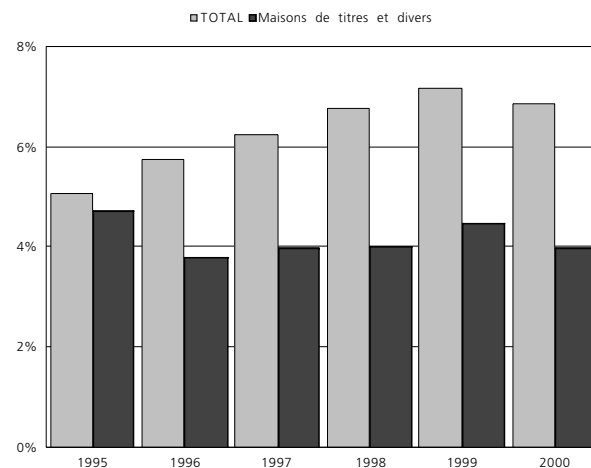
Evolution de la part des licenciements économiques  
(en % des fins de CDI)



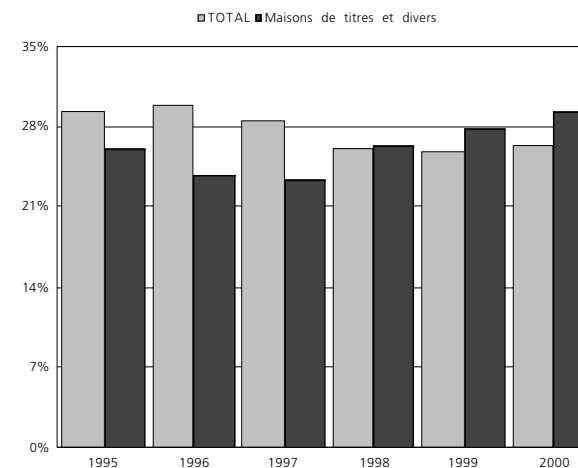
Evolution du taux d'encadrement  
(part des cadres en % de l'effectif total)



Evolution de la part des CDD  
(en % de l'effectif total)



Evolution du taux de rotation des effectifs  
(tous contrats confondus)



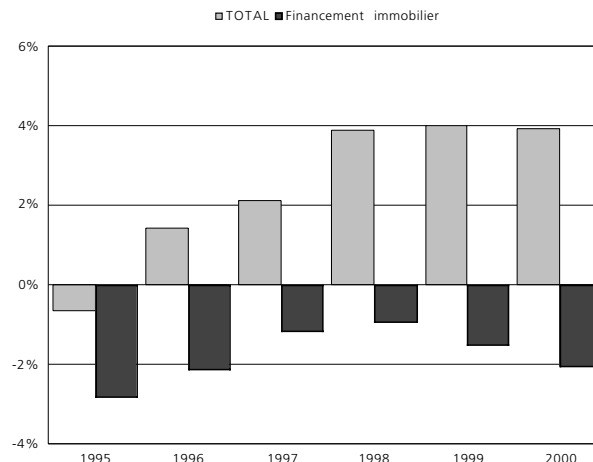
\* 5 indicateurs ont été retenus (taux annuel d'évolution des effectifs - tous contrats confondus -, part des licenciements économiques dans les fins de CDI, taux d'encadrement, évolution de la part des CDD et évolution du taux de rotation des effectifs), pour chacune des 7 grandes catégories d'établissements (financements classiques d'équipement, crédits renouvelables, affacturage, maisons de titres et divers, financement immobilier, crédit-bail mobilier et crédit-bail immobilier), chacune de celles-ci étant comparée à la moyenne d'ensemble. Il s'agit d'indications en termes de tendance : les données graphiques sont des moyennes mobiles sur 3 ans.

## Quelques grandes tendances\* d'évolution sur les dernières années par type d'activité dominante

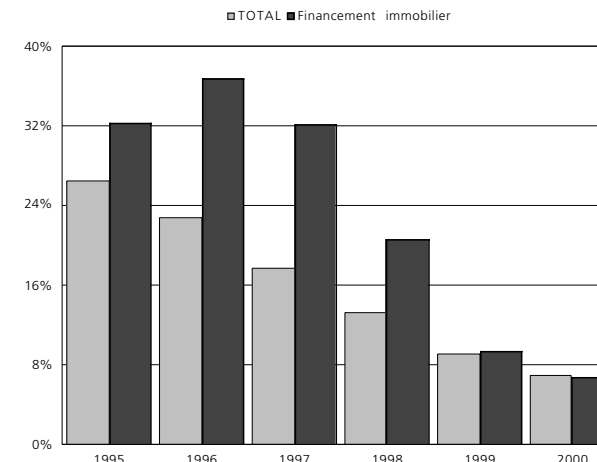
### 2.3.5. - Les établissements spécialisés dans le **financement immobilier**

- Une évolution des effectifs particulièrement peu favorable.
- Une proportion de licenciements économiques supérieure à la moyenne d'ensemble pendant la plus grande partie de la période.
- Un taux d'encadrement en léger recul, mais toujours supérieur à la moyenne d'ensemble.
- Une proportion de CDD inférieure à la moyenne d'ensemble.
- Un taux de rotation des effectifs inférieur à la moyenne d'ensemble et qui tend à fléchir au cours des dernières années.

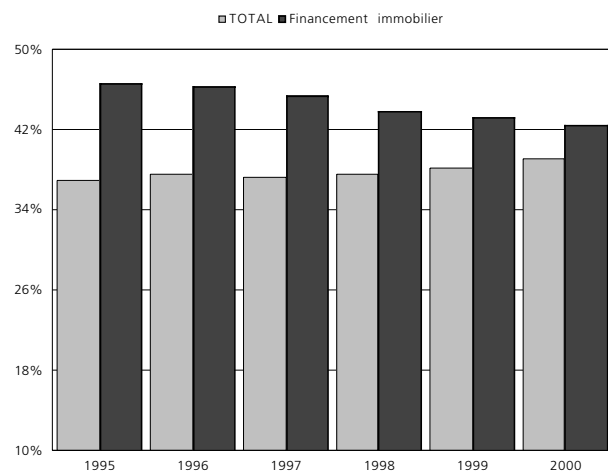
Evolution du taux annuel de croissance des effectifs  
(tous contrats confondus)



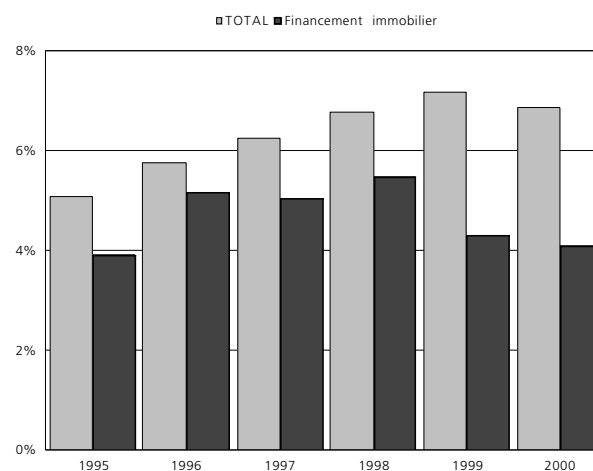
Evolution de la part des licenciements économiques  
(en % des fins de CDI)



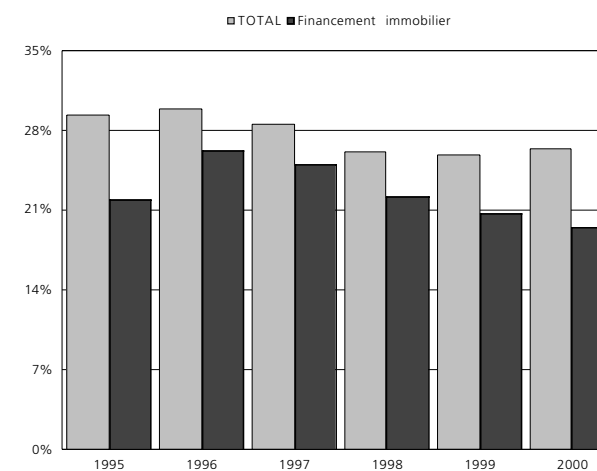
Evolution du taux d'encadrement  
(part des cadres en % de l'effectif total)



Evolution de la part des CDD  
(en % de l'effectif total)



Evolution du taux de rotation des effectifs  
(tous contrats confondus)



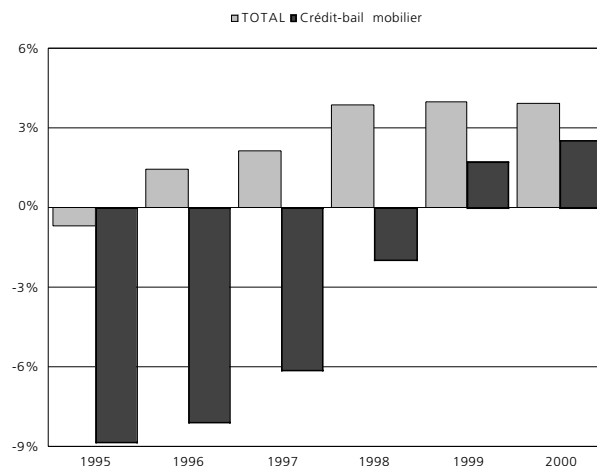
\* 5 indicateurs ont été retenus (taux annuel d'évolution des effectifs - tous contrats confondus -, part des licenciements économiques dans les fins de CDI, taux d'encadrement, évolution de la part des CDD et évolution du taux de rotation des effectifs), pour chacune des 7 grandes catégories d'établissements (financements classiques d'équipement, crédits renouvelables, affacturage, maisons de titres et divers, financement immobilier, crédit-bail mobilier et crédit-bail immobilier), chacune de celles-ci étant comparée à la moyenne d'ensemble. Il s'agit d'indications en termes de tendance : les données graphiques sont des moyennes mobiles sur 3 ans.

## Quelques grandes tendances\* d'évolution sur les dernières années par type d'activité dominante

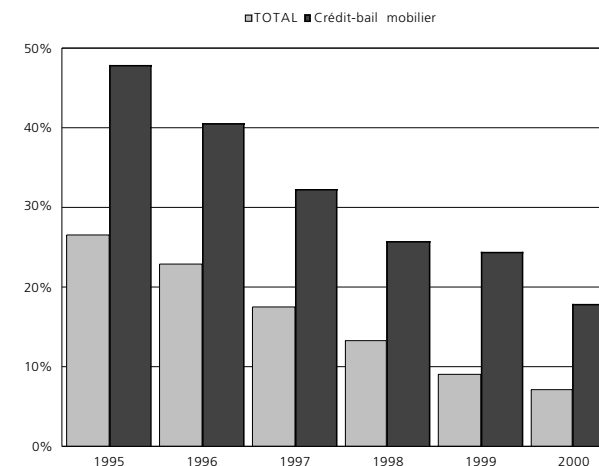
### 2.3.6. - Les établissements spécialisés dans le **crédit-bail mobilier**

- Après plusieurs années de fort recul, l'évolution des effectifs redevient plus favorable.
- Une proportion de licenciements économiques très supérieure à la moyenne d'ensemble pendant toute la période.
- Un taux d'encadrement en hausse continue, sensiblement supérieur à la moyenne d'ensemble en fin de période.
- Une proportion de CDD en hausse mais toujours inférieure à la moyenne d'ensemble.
- Un taux de rotation des effectifs stable et toujours inférieur à la moyenne d'ensemble.

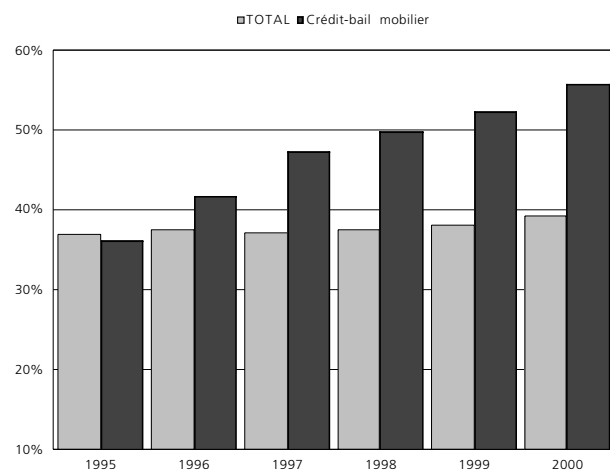
Evolution du taux annuel de croissance des effectifs  
(tous contrats confondus)



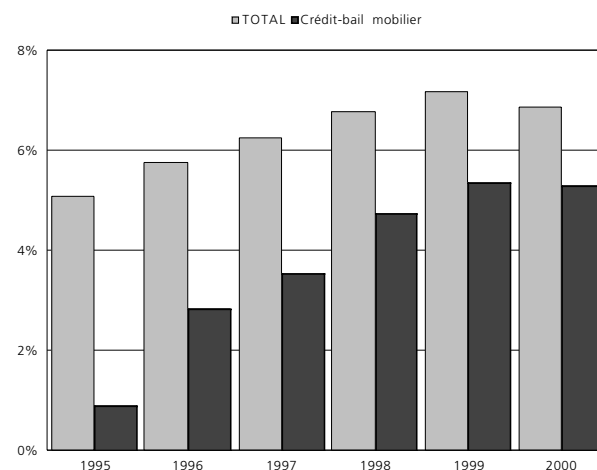
Evolution de la part des licenciements économiques  
(en % des fins de CDI)



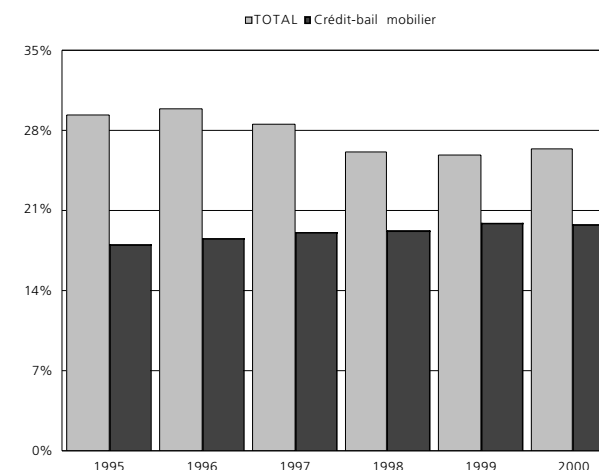
Evolution du taux d'encadrement  
(part des cadres en % de l'effectif total)



Evolution de la part des CDD  
(en % de l'effectif total)



Evolution du taux de rotation des effectifs  
(tous contrats confondus)



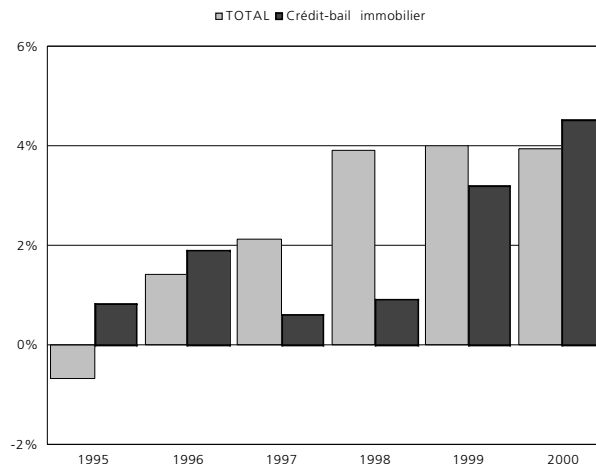
\* 5 indicateurs ont été retenus (taux annuel d'évolution des effectifs - tous contrats confondus -, part des licenciements économiques dans les fins de CDI, taux d'encadrement, évolution de la part des CDD et évolution du taux de rotation des effectifs), pour chacune des 7 grandes catégories d'établissements (financements classiques d'équipement, crédits renouvelables, affacturage, maisons de titres et divers, financement immobilier, crédit-bail mobilier et crédit-bail immobilier), chacune de celles-ci étant comparée à la moyenne d'ensemble. Il s'agit d'indications en termes de tendance : les données graphiques sont des moyennes mobiles sur 3 ans.

## Quelques grandes tendances\* d'évolution sur les dernières années par type d'activité dominante

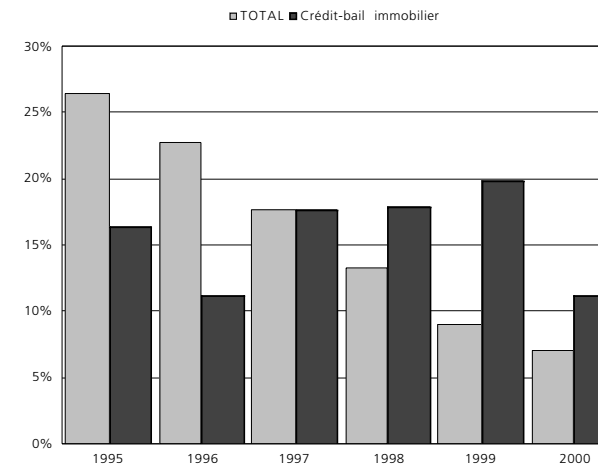
### 2.3.7. - Les établissements spécialisés dans le **crédit-bail immobilier**

- Après un net ralentissement, l'évolution des effectifs redevient plus favorable que la moyenne d'ensemble.
- Un net ressaut de la proportion de licenciements économiques au cours des quatre dernières années.
- Un taux d'encadrement très nettement supérieur à la moyenne d'ensemble sur toute la période.
- Une proportion de CDD très nettement inférieure à la moyenne d'ensemble.
- Un taux de rotation des effectifs assez stable et toujours inférieur à la moyenne d'ensemble.

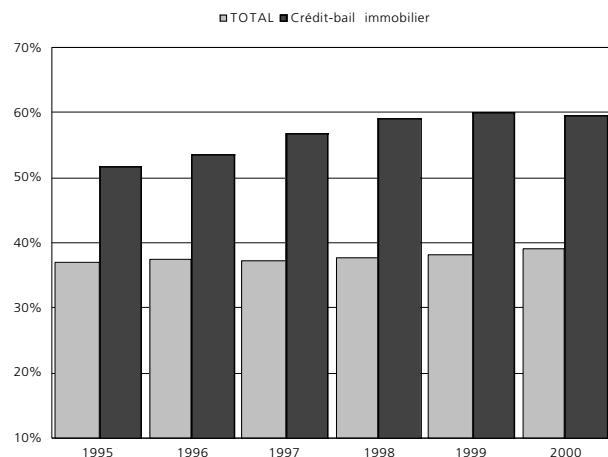
Evolution du taux annuel de croissance des effectifs  
(tous contrats confondus)



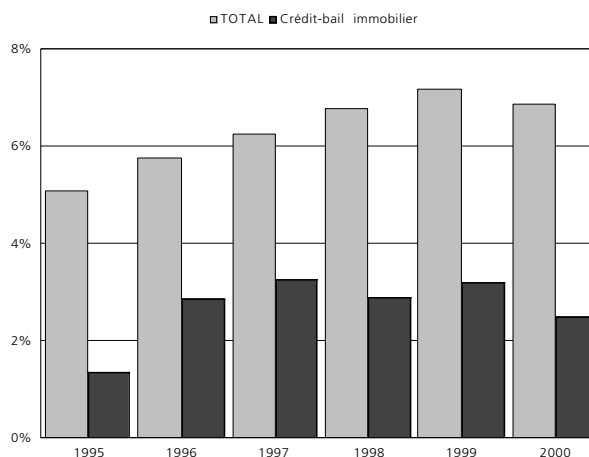
Evolution de la part des licenciements économiques  
(en % des fins de CDI)



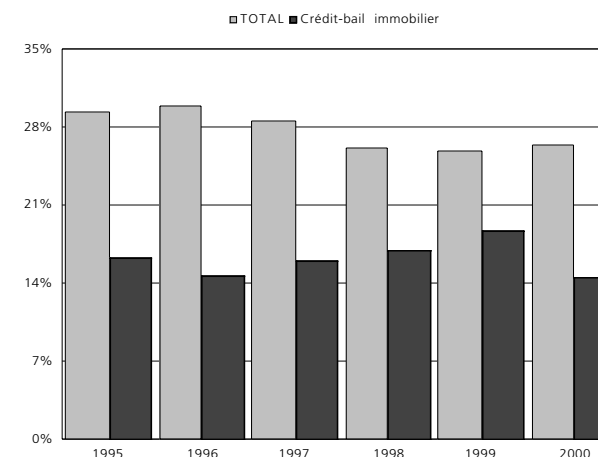
Evolution du taux d'encadrement  
(part des cadres en % de l'effectif total)



Evolution de la part des CDD  
(en % de l'effectif total)



Evolution du taux de rotation des effectifs  
(tous contrats confondus)



\* 5 indicateurs ont été retenus (taux annuel d'évolution des effectifs - tous contrats confondus -, part des licenciements économiques dans les fins de CDI, taux d'encadrement, évolution de la part des CDD et évolution du taux de rotation des effectifs), pour chacune des 7 grandes catégories d'établissements (financements classiques d'équipement, crédits renouvelables, affacturage, maisons de titres et divers, financement immobilier, crédit-bail mobilier et crédit-bail immobilier), chacune de celles-ci étant comparée à la moyenne d'ensemble. Il s'agit d'indications en termes de tendance : les données graphiques sont des moyennes mobiles sur 3 ans.



## 3 - L'état des salaires réels

**Données  
en EUROS  
(€)**

### 3.1. - Les salaires réels au 1er janvier 2001

(salaires annuels, hors prime d'ancienneté)

#### Données de base par coefficients hiérarchiques et par sexes

(données établies sur la base d'un échantillon de 36 établissements regroupant 54% de l'effectif total de la profession)

		Ensemble du personnel					Personnel masculin seul					Personnel féminin seul				
		Nombre de salariés par coefficient	Salaire médian	Salaire moyen pondéré	Salaire moyen pondéré du 1er décile (2)	Salaire moyen pondéré du 10ème décile (3)	Nombre de salariés par coefficient	Salaire médian	Salaire moyen pondéré (1)	Salaire moyen pondéré du 1er décile (2)	Salaire moyen pondéré du 10ème décile (3)	Nombre de salariées par coefficient	Salaire médian	Salaire moyen pondéré (1)	Salaire moyen pondéré du 1er décile (2)	Salaire moyen pondéré du 10ème décile (3)
				(1)	(2)	(3)			(1)	(2)	(3)			(1)	(2)	(3)
<b>N o n - c a d r e s</b>	C 135	17	*	*	*	*	10	*	*	*	*	7	*	*	*	*
	C 150	66	<b>15 359</b>	17 626	14 071	24 292	12	<b>15 664</b>	17 850	*	*	54	<b>15 359</b>	17 931	13 893	24 614
	C 165	107	<b>15 664</b>	16 417	14 449	20 890	27	<b>15 756</b>	18 015	14 567	24 079	80	<b>15 359</b>	16 669	14 405	19 348
	C 180	406	<b>15 756</b>	17 120	14 499	22 346	70	<b>16 548</b>	18 144	14 517	23 103	336	<b>15 664</b>	17 054	14 495	22 191
	C 195	880	<b>16 548</b>	17 235	14 324	21 450	195	<b>16 350</b>	17 326	14 197	21 602	685	<b>16 548</b>	17 246	14 377	21 405
	C 210	608	<b>18 927</b>	19 327	15 536	24 927	136	<b>19 719</b>	19 675	15 646	24 270	472	<b>18 728</b>	19 289	15 503	25 072
	C 225	1232	<b>18 134</b>	18 824	16 521	24 394	249	<b>18 134</b>	19 118	16 491	24 432	983	<b>18 134</b>	18 780	16 529	24 351
	C 240	958	<b>19 719</b>	20 561	16 961	26 907	199	<b>19 719</b>	20 783	17 319	27 196	759	<b>19 719</b>	20 543	16 866	26 815
	C 255	932	<b>21 107</b>	21 867	17 942	28 789	200	<b>21 404</b>	22 397	18 357	29 108	732	<b>20 809</b>	21 813	17 831	28 669
	C 275	386	<b>23 485</b>	23 068	17 318	28 948	88	<b>23 187</b>	23 077	18 036	27 988	298	<b>23 485</b>	23 168	17 183	29 206
	C 295	791	<b>23 782</b>	24 046	18 134	30 687	141	<b>23 782</b>	24 370	19 571	30 365	650	<b>24 079</b>	24 026	17 942	30 743
	C 310	696	<b>27 647</b>	28 201	20 567	37 801	198	<b>27 647</b>	28 466	20 479	38 839	498	<b>27 647</b>	28 175	20 704	36 292
	C 325	215	<b>25 566</b>	25 848	19 269	34 491	66	<b>24 674</b>	25 736	19 541	34 311	149	<b>25 566</b>	25 969	19 160	34 504
	C 340	301	<b>28 836</b>	29 268	20 215	38 240	90	<b>28 241</b>	30 591	21 616	37 726	211	<b>28 836</b>	29 200	19 898	38 448
	<b>C a d r e s</b>	C 300	341	<b>25 863</b>	27 091	20 367	37 440	177	<b>28 538</b>	29 656	21 932	40 132	164	<b>24 971</b>	26 182	20 120
C 360		377	<b>27 349</b>	29 381	21 944	43 522	173	<b>28 538</b>	30 768	22 016	46 748	204	<b>26 160</b>	28 448	21 835	40 429
C 400		1433	<b>32 700</b>	33 533	24 052	47 907	720	<b>33 196</b>	34 448	24 088	50 530	713	<b>31 709</b>	32 824	24 025	44 529
C 450		608	<b>37 655</b>	38 597	27 189	55 223	330	<b>39 637</b>	40 823	28 544	59 515	278	<b>35 673</b>	36 146	26 320	47 670
C 550		991	<b>43 600</b>	44 471	32 338	61 902	637	<b>44 591</b>	45 624	32 609	64 022	354	<b>42 114</b>	42 602	32 140	56 511
C 625		185	<b>47 069</b>	50 451	37 958	70 311	111	<b>49 050</b>	53 799	39 366	75 147	74	<b>44 096</b>	46 352	36 947	59 455
C 700		423	<b>54 996</b>	57 406	43 105	80 221	304	<b>55 987</b>	58 129	43 088	80 726	119	<b>52 519</b>	56 395	43 270	76 027
C 850		241	<b>63 914</b>	66 742	51 837	88 287	194	<b>64 410</b>	67 402	52 101	90 048	47	<b>63 419</b>	65 906	50 834	80 112
C 900		220	<b>82 742</b>	**	63 184	**	193	<b>85 943</b>	**	63 326	**	27	<b>76 301</b>	**	64 410	**
		<b>12 414</b>					<b>4 520</b>					<b>7 894</b>				

\* Résultats non significatifs, compte tenu de la faiblesse de l'effectif concerné.

\*\* La méthode utilisée ne permet pas de disposer de ces informations.

(1) Pondération par le nombre de salarié(s) concerné(s).

(2) 10% des salarié(s) les moins rémunéré(s) du coefficient.

(3) 10% des salarié(s) les plus rémunéré(s) du coefficient.

**Données  
en FRANCS  
(F)**

### 3.1. bis - Les salaires réels au 1er janvier 2001

(salaires annuels, hors prime d'ancienneté)

#### Données de base par coefficients hiérarchiques et par sexes

(données établies sur la base d'un échantillon de 36 établissements regroupant 54% de l'effectif total de la profession)

		Ensemble du personnel				Personnel masculin seul				Personnel féminin seul						
		Nombre de salariés par coefficient	Salaire médian	Salaire moyen pondéré	Salaire moyen pondéré du 1er décile (2)	Salaire moyen pondéré du 10ème décile (3)	Nombre de salariés par coefficient	Salaire médian	Salaire moyen pondéré (1)	Salaire moyen pondéré du 1er décile (2)	Salaire moyen pondéré du 10ème décile (3)	Nombre de salariées par coefficient	Salaire médian	Salaire moyen pondéré (1)	Salaire moyen pondéré du 1er décile (2)	Salaire moyen pondéré du 10ème décile (3)
<b>N</b>	C 135	17	*	*	*	*	10	*	*	*	*	7	*	*	*	*
	C 150	66	<b>100 750</b>	115 622	92 300	159 343	12	<b>102 750</b>	117 085	*	*	54	<b>100 750</b>	117 620	91 130	161 460
	C 165	107	<b>102 750</b>	107 689	94 782	137 032	27	<b>103 350</b>	118 169	95 550	157 950	80	<b>100 750</b>	109 343	94 494	126 913
	C 180	406	<b>103 350</b>	112 301	95 106	146 583	70	<b>108 550</b>	119 020	95 225	151 543	336	<b>102 750</b>	111 865	95 082	145 562
	C 195	880	<b>108 550</b>	113 051	93 962	140 703	195	<b>107 250</b>	113 653	93 129	141 700	685	<b>108 550</b>	113 125	94 307	140 410
	C 210	608	<b>124 150</b>	126 775	101 909	163 512	136	<b>129 350</b>	129 061	102 630	159 204	472	<b>122 850</b>	126 530	101 695	164 464
	C 225	1232	<b>118 950</b>	123 477	108 373	160 016	249	<b>118 950</b>	125 404	108 173	160 264	983	<b>118 950</b>	123 190	108 424	159 734
	C 240	958	<b>129 350</b>	134 873	111 255	176 495	199	<b>129 350</b>	136 329	113 604	178 393	759	<b>129 350</b>	134 752	110 637	175 893
	C 255	932	<b>138 450</b>	143 438	117 693	188 842	200	<b>140 400</b>	146 916	120 413	190 938	732	<b>136 500</b>	143 083	116 966	188 055
	C 275	386	<b>154 050</b>	151 315	113 601	189 883	88	<b>152 100</b>	151 377	118 306	183 589	298	<b>154 050</b>	151 973	112 710	191 577
	C 295	791	<b>156 000</b>	157 730	118 950	201 294	141	<b>156 000</b>	159 854	128 375	199 179	650	<b>157 950</b>	157 599	117 690	201 660
	C 310	696	<b>181 350</b>	184 987	134 913	247 956	198	<b>181 350</b>	186 726	134 333	254 764	498	<b>181 350</b>	184 814	135 809	238 063
	C 325	215	<b>167 700</b>	169 553	126 397	226 246	66	<b>161 850</b>	168 816	128 180	225 063	149	<b>167 700</b>	170 348	125 684	226 330
	C 340	301	<b>189 150</b>	191 983	132 600	250 841	90	<b>185 250</b>	200 663	141 793	247 464	211	<b>189 150</b>	191 541	130 520	252 200
	<b>C</b>	C 300	341	<b>169 650</b>	177 703	133 597	245 592	177	<b>187 200</b>	194 531	143 867	263 250	164	<b>163 800</b>	171 742	131 981
C 360		377	<b>179 400</b>	192 729	143 941	285 487	173	<b>187 200</b>	201 827	144 415	306 647	204	<b>171 600</b>	186 607	143 228	265 200
C 400		1433	<b>214 500</b>	219 964	157 773	314 250	720	<b>217 750</b>	225 963	158 004	331 455	713	<b>208 000</b>	215 310	157 593	292 088
C 450		608	<b>247 000</b>	253 177	178 345	362 242	330	<b>260 000</b>	267 782	187 239	390 394	278	<b>234 000</b>	237 103	172 645	312 696
C 550		991	<b>286 000</b>	291 708	212 123	406 051	637	<b>292 500</b>	299 276	213 901	419 957	354	<b>276 250</b>	279 449	210 823	370 686
C 625		185	<b>308 750</b>	330 934	248 986	461 208	111	<b>321 750</b>	352 896	258 227	492 932	74	<b>289 250</b>	304 051	242 357	390 000
C 700		423	<b>360 750</b>	376 560	282 750	526 216	304	<b>367 250</b>	381 299	282 642	529 529	119	<b>344 500</b>	369 924	283 833	498 703
C 850		241	<b>419 250</b>	437 801	340 031	579 128	194	<b>422 500</b>	442 125	341 763	590 675	47	<b>416 000</b>	432 314	333 450	525 500
C 900		220	<b>542 750</b>	**	414 461	**	193	<b>563 750</b>	**	415 391	**	27	<b>500 500</b>	**	422 500	**
		12 414					4 520					7 894				

\* Résultats non significatifs, compte tenu de la faiblesse de l'effectif concerné.

\*\* La méthode utilisée ne permet pas de disposer de ces informations.

- (1) Pondération par le nombre de salarié(e)s concerné(e)s.
- (2) 10% des salarié(e)s les moins rémunéré(e)s du coefficient.
- (3) 10% des salarié(e)s les plus rémunéré(e)s du coefficient.

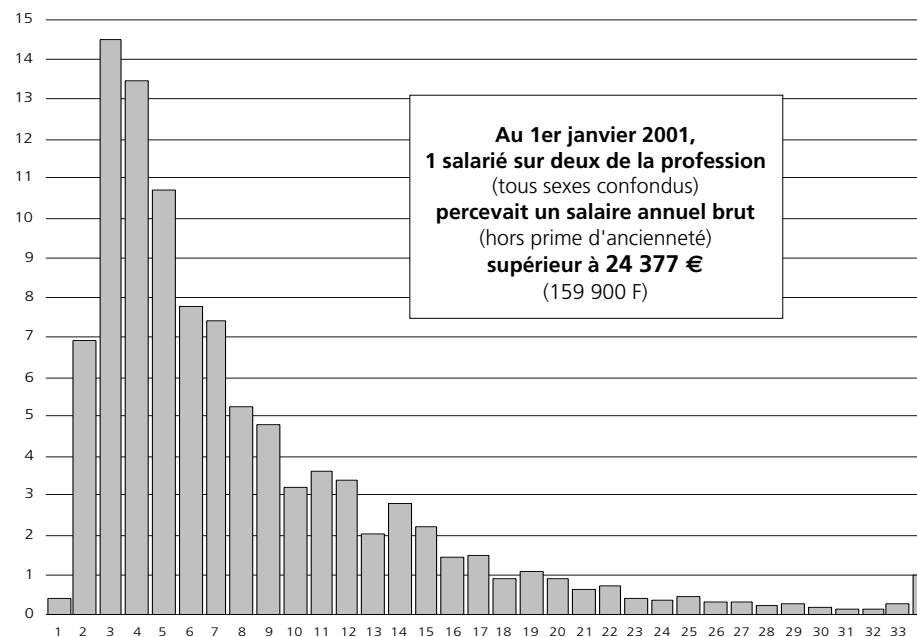
## Le profil des salaires réels

Salaires annuels, hors prime d'ancienneté, base janvier 2001, ensemble du personnel (y compris coefficient 900)

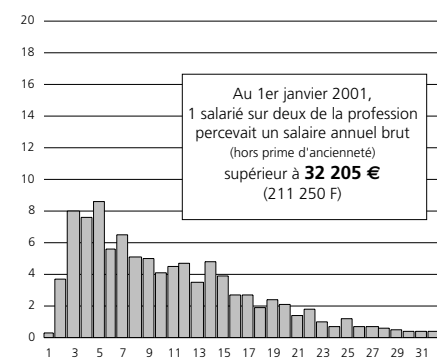
Tranches de salaires			Ensemble du personnel		Personnel masculin		Personnel féminin	
Valeurs en €		Valeurs en F	% du total	% cumulé	% du total	% cumulé	% du total	% cumulé
T 1	de 12 991 à 14 144	de 85 217 à 92 785	<b>0,46</b>	<b>0,5</b>	0,33	0,3	0,53	0,5
T 2	de 14 145 à 16 251	de 92 786 à 106 600	<b>6,94</b>	<b>7,4</b>	3,69	4,0	8,80	9,3
T 3	de 16 251 à 18 629	de 106 601 à 122 200	<b>14,51</b>	<b>21,9</b>	8,03	12,1	18,22	27,6
T 4	de 18 629 à 20 957	de 122 201 à 137 475	<b>13,45</b>	<b>35,4</b>	7,61	19,7	16,80	44,4
T 5	de 20 958 à 23 336	de 137 476 à 153 075	<b>10,68</b>	<b>46,0</b>	8,56	28,2	11,90	56,2
T 6	de 23 336 à 25 417	de 153 076 à 166 725	<b>7,77</b>	<b>53,8</b>	5,55	33,8	9,03	65,3
T 7	de 25 417 à 27 795	de 166 726 à 182 325	<b>7,39</b>	<b>61,2</b>	6,39	40,2	7,97	73,2
T 8	de 27 795 à 29 975	de 182 326 à 196 625	<b>5,23</b>	<b>66,4</b>	5,04	45,2	5,33	78,6
T 9	de 29 975 à 32 452	de 196 626 à 212 875	<b>4,78</b>	<b>71,2</b>	5,00	50,2	4,66	83,2
T 10	de 32 452 à 34 434	de 212 876 à 225 875	<b>3,23</b>	<b>74,4</b>	4,09	54,3	2,74	86,0
T 11	de 34 434 à 36 911	de 225 876 à 242 125	<b>3,65</b>	<b>78,1</b>	4,51	58,8	3,15	89,1
T 12	de 36 911 à 39 389	de 242 126 à 258 375	<b>3,42</b>	<b>81,5</b>	4,69	63,5	2,70	91,8
T 13	de 39 389 à 41 370	de 258 376 à 271 375	<b>2,03</b>	<b>83,6</b>	3,52	67,0	1,18	93,0
T 14	de 41 371 à 43 848	de 271 376 à 287 625	<b>2,78</b>	<b>86,3</b>	4,80	71,8	1,62	94,6
T 15	de 43 848 à 46 325	de 287 626 à 303 875	<b>2,24</b>	<b>88,6</b>	3,94	75,8	1,27	95,9
T 16	de 46 325 à 48 307	de 303 876 à 316 875	<b>1,45</b>	<b>90,0</b>	2,59	78,4	0,80	96,7
T 17	de 48 307 à 50 784	de 316 876 à 333 125	<b>1,49</b>	<b>91,5</b>	2,63	81,0	0,84	97,5
T 18	de 50 784 à 52 766	de 333 126 à 346 125	<b>0,93</b>	<b>92,4</b>	1,88	82,9	0,39	97,9
T 19	de 52 766 à 55 243	de 346 126 à 362 375	<b>1,11</b>	<b>93,6</b>	2,39	85,3	0,38	98,3
T 20	de 55 243 à 57 721	de 362 376 à 378 625	<b>0,92</b>	<b>94,5</b>	2,01	87,3	0,29	98,6
T 21	de 57 721 à 59 702	de 378 626 à 391 625	<b>0,68</b>	<b>95,2</b>	1,39	88,7	0,27	98,9
T 22	de 59 702 à 62 180	de 391 626 à 407 875	<b>0,76</b>	<b>95,9</b>	1,75	90,4	0,19	99,0
T 23	de 62 180 à 64 161	de 407 876 à 420 875	<b>0,43</b>	<b>96,3</b>	0,93	91,3	0,15	99,2
T 24	de 64 162 à 66 639	de 420 876 à 437 125	<b>0,38</b>	<b>96,7</b>	0,73	92,1	0,18	99,4
T 25	de 66 639 à 69 116	de 437 126 à 453 375	<b>0,48</b>	<b>97,2</b>	1,15	93,2	0,09	99,5
T 26	de 69 116 à 71 098	de 453 376 à 466 375	<b>0,31</b>	<b>97,5</b>	0,71	93,9	0,08	99,5
T 27	de 71 098 à 73 575	de 466 376 à 482 625	<b>0,29</b>	<b>97,8</b>	0,66	94,6	0,08	99,6
T 28	de 73 575 à 76 053	de 482 626 à 498 875	<b>0,22</b>	<b>98,0</b>	0,58	95,2	0,01	99,6
T 29	de 76 053 à 78 034	de 498 876 à 511 875	<b>0,27</b>	<b>98,3</b>	0,46	95,6	0,15	99,8
T 30	de 78 034 à 80 512	de 511 876 à 528 125	<b>0,18</b>	<b>98,5</b>	0,42	96,1	0,04	99,8
T 31	de 80 512 à 82 493	de 528 126 à 541 125	<b>0,15</b>	<b>98,6</b>	0,40	96,5	0,01	99,8
T 32	de 82 494 à 83 846	de 541 126 à 550 000	<b>0,14</b>	<b>98,7</b>	0,35	96,8	0,01	99,8
T 33	de 83 847 à 88 039	de 550 001 à 577 500	<b>0,26</b>	<b>99,0</b>	0,64	97,5	0,04	99,9
T 34	88 040 et plus	577 501 et plus	<b>1,00</b>	<b>100,0</b>	2,54	100,0	0,11	100,0
			<b>100</b>		<b>100</b>		<b>100</b>	

## Profil des salaires réels en % de l'effectif total considéré \*

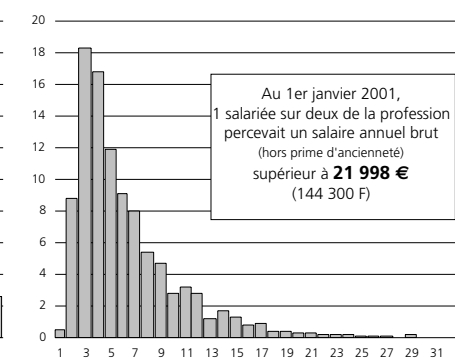
Ensemble du personnel (y compris coefficient 900)



Personnel masculin seul



Personnel féminin seul



\* En abscisse, tranches de salaires (34 tranches, voir détails tableau ci-contre).

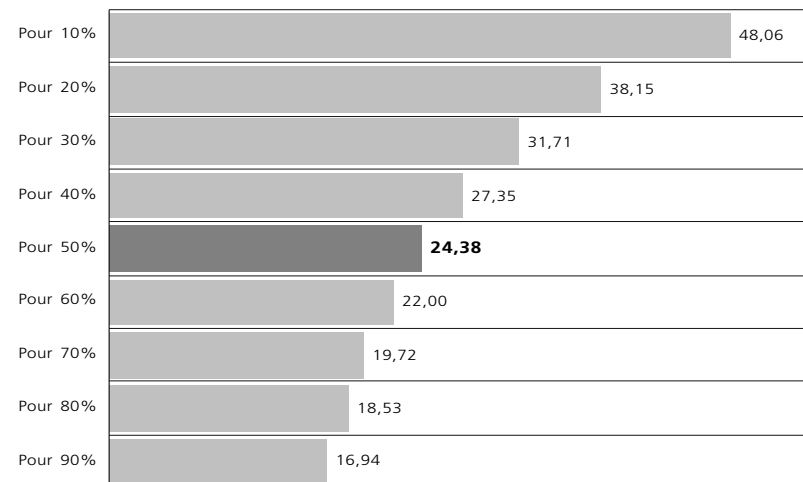
## La structure décilaire des salaires par catégories hiérarchiques de la Convention Collective

Chacune des populations concernées (population totale et/ou population de chacune des catégories hiérarchiques de la Convention Collective\*) a été segmentée en déciles (10% de la population). Pour chacun de ces déciles a été recherchée la tranche de salaires en constituant la limite.

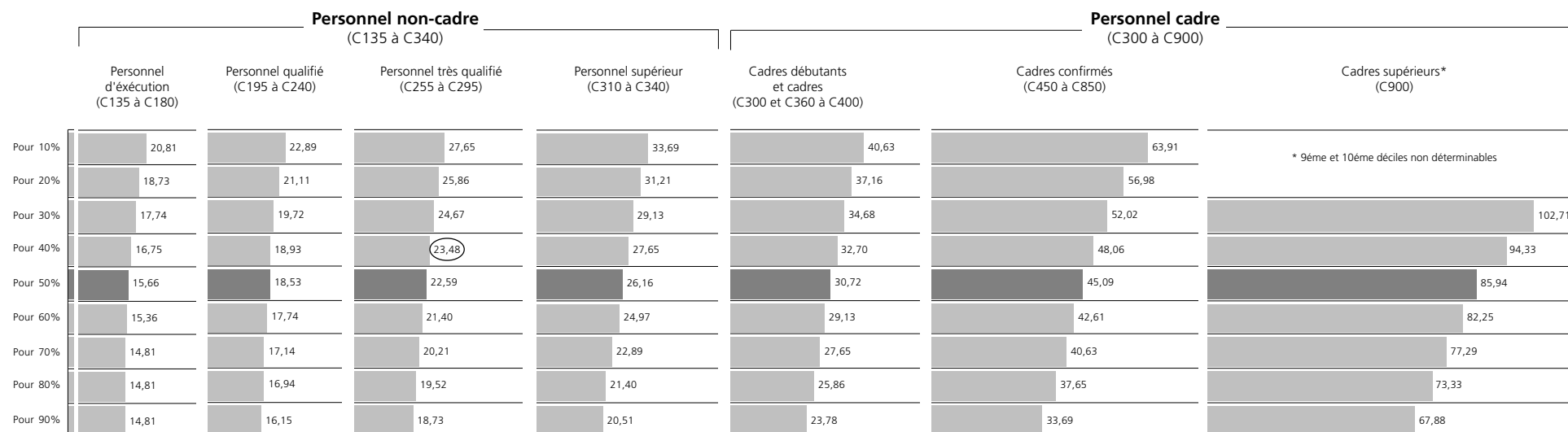
**Exemple de lecture des graphiques** : au sein du personnel non-cadre (voir graphique ci-dessous), dans la catégorie du personnel très qualifié (C255 à C295), le salaire annuel est supérieur à 23 485 € (154 050 F) pour 40% de l'effectif total de cette catégorie.

\* Y compris salariés situés au coefficient 900.

## La structure décilaire de l'effectif total par tranches de salaires (Salaire annuel en milliers d'euros, base janvier 2001, hors prime d'ancienneté)



## La structure décilaire des effectifs par tranches de salaires et catégories hiérarchiques de la Convention Collective (Salaire annuel en milliers d'euros, base janvier 2001, hors prime d'ancienneté)



## 3.2. - Les salaires réels et les rémunérations minimales garanties

### N. B.

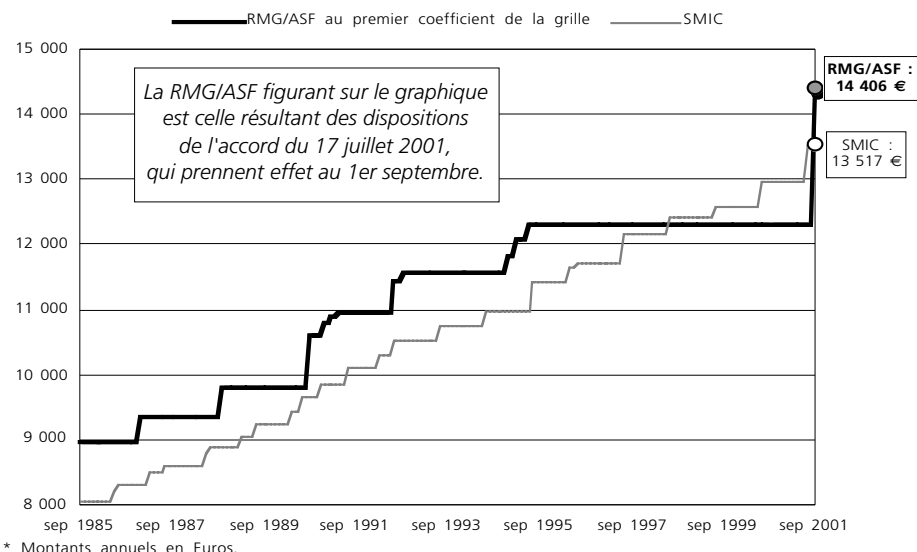
On rappelle que l'accord paritaire en date du 30 décembre 1994, signé par l'ASF et le SNB-CGC et portant, notamment, revalorisation de la grille des rémunérations minimales garanties, a été contesté par trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGT-FO) en application des dispositions de l'article L 132-7 du code du travail. Une procédure a été initiée par l'ASF en vue de faire constater par les tribunaux compétents la non validité de l'exercice du droit d'opposition. Cette procédure, qui allait durer près de six ans, a été jalonnée de quatre étapes principales :

- Dans un premier temps (jugement du 12 septembre 1995) , le Tribunal de Grande Instance de Paris estimait que l'Association était " bien fondée en sa demande ", et l'opposition formée par les trois organisations syndicales devait être considérée comme " sans effet ".
- La CFDT et la CFTC interjetaient appel et la Cour de Paris (arrêt du 6 décembre 1996) décidait de réformer le jugement déféré, déclarant à la fois inopposable aux salariés non-cadres l'accord contesté et dépourvue d'effet l'opposition formée au sujet de cet accord pour ce qui concerne les cadres. En d'autres termes, les dispositions de l'accord du 30 décembre 1994 relatives au personnel d'encadrement étaient validées et, à l'inverse, celles relatives au personnel non-cadre étaient réputées non écrites.
- L'Association formait un pourvoi en cassation à l'encontre de cet arrêt et, dans l'attente de la décision de la Cour, les dispositions validées de l'accord du 30 décembre 1994 - celles applicables au personnel d'encadrement - étaient mises en œuvre immédiatement.
- L'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 24 juin 1998 cassait l'arrêt de la Cour de Paris et renvoyait les parties devant la Cour de Versailles. La cassation intervenait - en substance - au motif qu'il appartenait à la Cour de Paris de rechercher si, dans les faits, le SNB-CGC était, ou non, représentatif de l'ensemble des catégories de personnel - cadres et non-cadres - au sein des sociétés financières, puisque c'était, selon la Cour de Paris elle-même, de la réponse à cette question que dépendait le sort de l'accord du 30 décembre 1994, voué à être frappé de nullité dès lors que la preuve de la représentativité intercatégorielle de cette organisation ne serait pas apportée. A défaut de s'être interrogée sur ce point central, la Cour de Paris ne pouvait donc, selon la Chambre Sociale, se prononcer dans le sens de sa décision contestée.
- Enfin, la Cour de Versailles, statuant en cour de renvoi, rendait le 22 novembre 2000 un arrêt qui " confirme le jugement entrepris ", c'est-à-dire celui du 12 septembre 1995. La Cour, estimant en effet que " le SNB-CGC, dont l'absence d'indépendance n'est pas démontrée, établit qu'il dispose d'une large audience auprès de l'ensemble des catégories professionnelles de la branche d'activité considérée et justifie de son expérience, de son ancienneté et de son action en faveur de tous les salariés ", considère " que dès lors, sa représentativité ne peut être mise en doute et l'accord signé le 30 décembre 1994 est valable ". Ainsi, d'une part, le SNB-CGC se trouve conforté dans sa représentativité et, d'autre part, l'ASF obtient gain de cause.

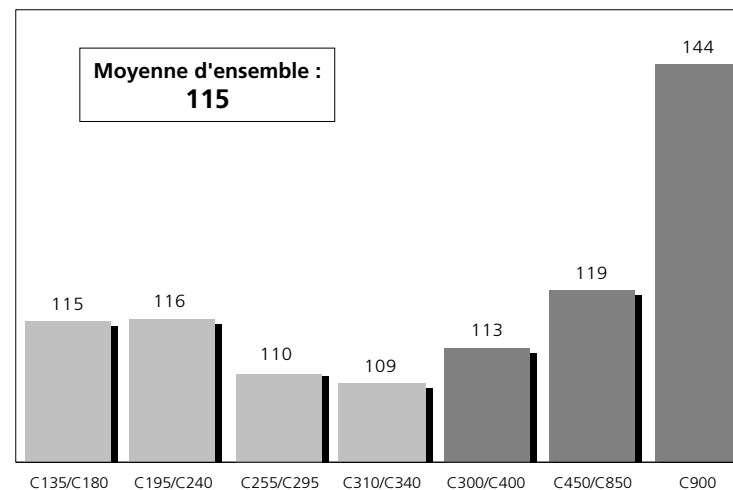
Au 1er janvier 2001, les rémunérations minimales garanties applicables étaient donc - en l'absence de nouvel accord - celles fixées par l'accord du 30 décembre 1994, valeur 1er juin 1995. Compte tenu de cet écart dans le temps, la comparaison entre les salaires réellement pratiqués dans la profession au 1er janvier 2001 et des rémunérations minimales garanties conventionnelles fixées plus de 5 ans auparavant doit être opérée avec circonspection.

Sous la réserve de ce qui précède, on constate qu'au 1er janvier 2001, les **salaires réels** (sur la base du salaire médian) étaient **en moyenne supérieurs de 44% aux rémunérations minimales garanties**. Cet écart varie selon le sexe (en moyenne de 47% pour les hommes et 41% pour les femmes) et selon la qualification (38% pour les non-cadres et 55% pour les cadres), il culmine à 88% au coefficient 900 (cadres supérieurs).

### Evolutions comparées de la rémunération minimale garantie ASF\* (au premier coefficient de la grille) et du SMIC\*



### Ecart entre les salaires réels (1er décile) et les rémunérations minimales garanties\*



\* Ecart entre les salaires réels des 10% des salariés les moins rémunérés et les rémunérations minimales garanties (résultant de l'accord du 30 décembre 1994). Pour chaque coefficient hiérarchique, la rémunération minimale garantie est prise pour base 100.

## **4 - La formation professionnelle continue**

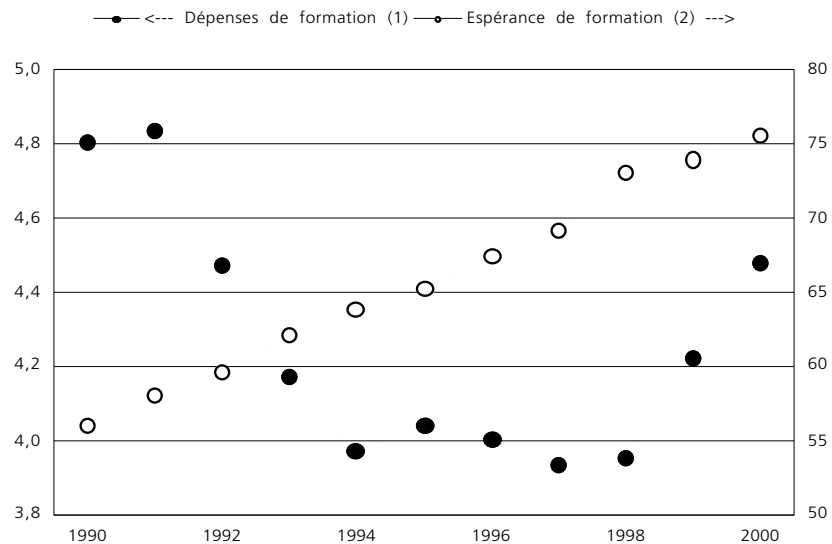
## 4.1. - L'évolution de la formation professionnelle : moyens financiers et bénéficiaires au cours des dernières années

En 2000, l'**effort financier** de formation de la formation a marqué le pas : il s'établit à **4,51%** de la masse salariale en moyenne, en léger retrait (-0,5 point) par rapport à 1999. Cette pause ne remet cependant pas en cause la tendance au nouvel accroissement enregistrée ces deux dernières années, faisant suite au palier des années 1994 à 1998.

La proportion de salariés de la profession ayant bénéficié, au cours de l'année 2000, d'au moins une action de formation, est en revanche en progression, à 76,4% après 72,4% l'année précédente.

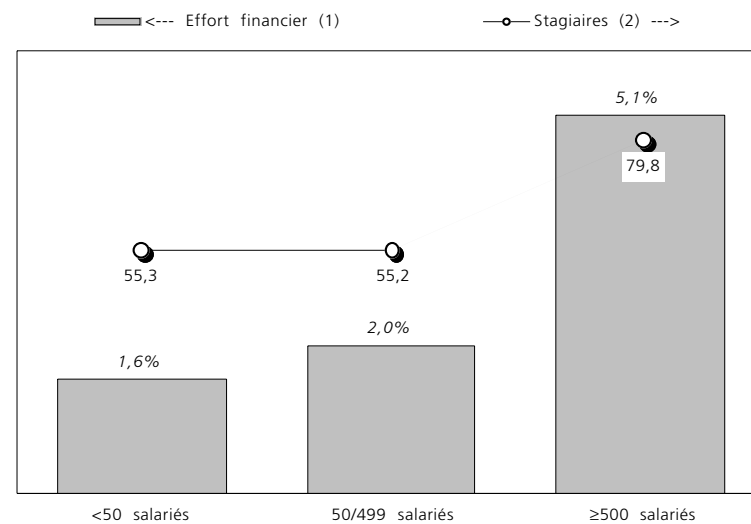
La règle selon laquelle l'**effort de formation progresse à mesure que l'effectif augmente** est une nouvelle fois confirmée : mesuré en termes de moyens financiers, cet effort s'accroît de 1,6% pour les sociétés de moins de 50 salariés à 5,1% pour celles de 500 salariés et plus. La proportion de stagiaires augmente elle aussi, de 55% dans les sociétés de moins de 500 salariés à près de 80% dans celles de 500 salariés et plus.

Moyens financiers et bénéficiaires de la formation : tendances d'évolution



(1) En % de la masse salariale. Moyenne mobile sur 3 ans.  
 (2) Nombre de salariés ayant suivi au moins un stage au cours de l'année (pour 100 salariés). Moyenne mobile sur 3 ans.

La formation en 2000 selon la taille des sociétés



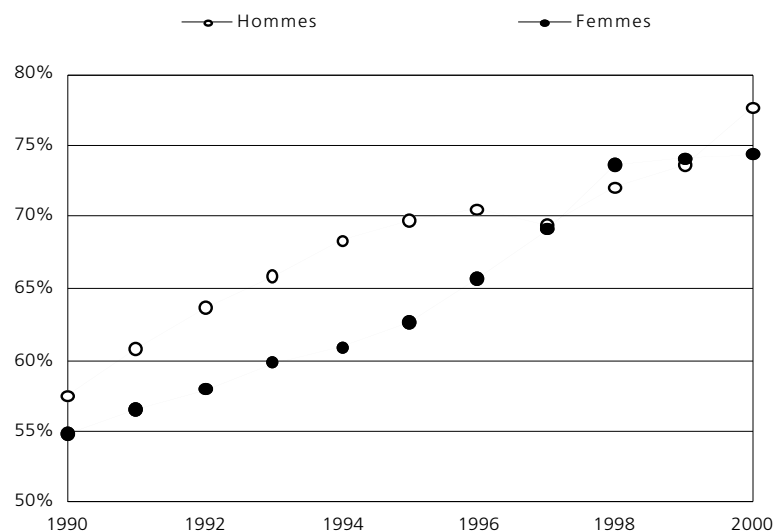
(1) En % de la masse salariale. Moyenne mobile sur 3 ans.  
 (2) Nombre de salariés ayant suivi au moins un stage au cours de l'année (pour 100 salariés). Moyenne mobile sur 3 ans.



## Les bénéficiaires de la formation

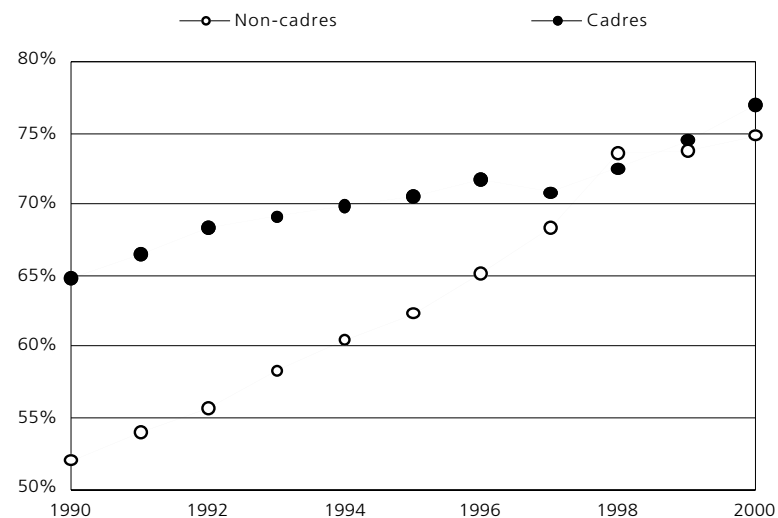
- Evolution d'ensemble** : En 2000, **76%** des salariés de la profession ont suivi au moins un stage de formation au cours de l'année contre 57% dix ans auparavant. La tendance de la dernière décennie est celle d'un accroissement nettement plus rapide de l'"espérance de formation" chez les femmes que chez les hommes et chez les non-cadres que chez les cadres, créant ainsi les conditions d'une situation plus équilibrée.
- Analyse par sexes** : De 1990 à 2000, la proportion de salariés **hommes** ayant suivi au moins un stage de formation au cours de l'année est passée de 61% à **81%**, celle des salariées **femmes** de 56% à **74%**. Depuis plusieurs années, l'"espérance de formation" chez les femmes est comparable - voire parfois supérieure - à celle des hommes.
- Analyse par qualification** : Au cours de la même période, la proportion de salariés **cadres** ayant suivi au moins un stage de formation au cours de l'année est passée de 66% à **77%**, ces taux étant respectivement de 53% et **76%** pour les **non-cadres**. Là aussi, la tendance de fond fait apparaître un rééquilibrage entre les deux catégories.

L'évolution de la proportion de stagiaires selon le sexe\*



\* En % de l'effectif de chaque sexe. Moyennes mobiles sur trois ans

L'évolution de la proportion de stagiaires selon la qualification\*



\* En % de l'effectif de chaque catégorie hiérarchique. Moyennes mobiles sur trois ans

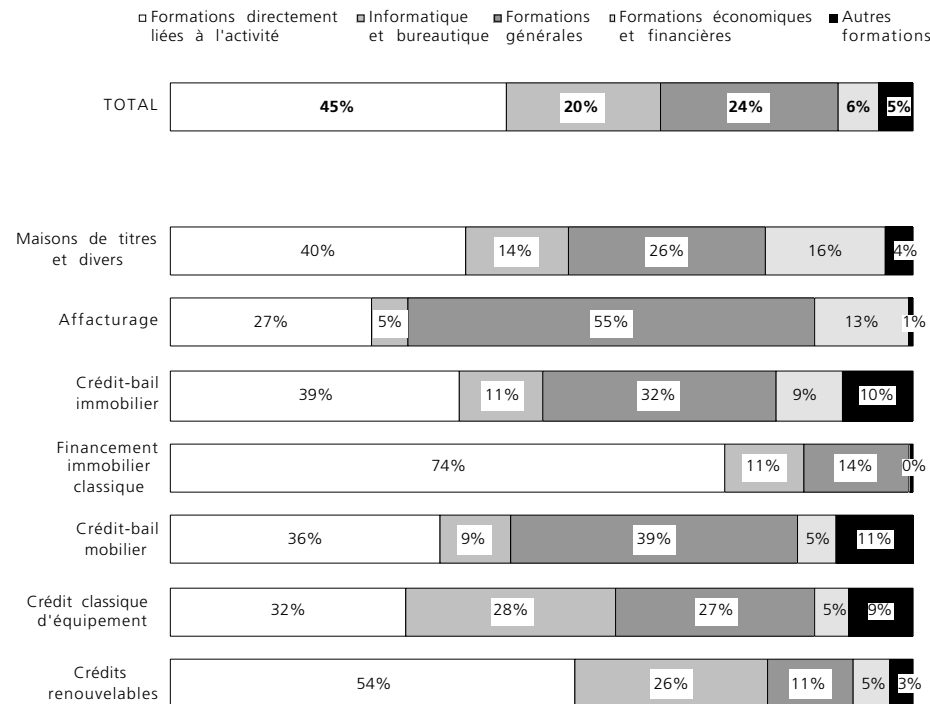
## 4.2. - Le contenu et la réalisation de la formation

Après les fortes hausses des deux dernières années, le total des **heures-stagiaires** est en 2000 en recul de l'ordre de **-13%**. Cette contraction concerne la plupart des catégories, à l'exception des sociétés spécialisées dans le crédit-bail immobilier, l'affacturage et les crédits renouvelables. Contrastant avec la hausse spectaculaire enregistrée l'année précédente, la **durée moyenne** des stages est à nouveau en léger recul (-4%), s'établissant en moyenne à **15 heures**.

La **composition des stages** par grands thèmes est la suivante en 2000 :

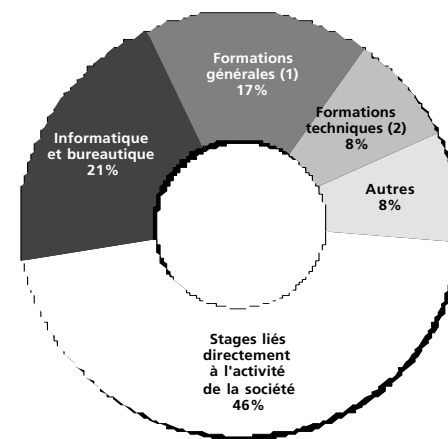
- La part des formations directement liées à l'**activité de la société** est de **45,4%**, en recul de -11 points par rapport à l'année précédente.
- Les stages d'**informatique** et de bureautique représentent **20,4%** du total, en hausse de 3 points par rapport à 1999.
- Les stages de **formation générale** (expression, communication, langues vivantes) entrent pour **24,1%** dans l'ensemble, en augmentation de 7 points.
- Les formations **techniques** (comptable, économique, fiscale et juridique) composent **5,5%** du total des heures-stagiaires (en quasi-stabilité sur un an).
- Des **formations diverses** représentent **4,6%** du total.

### Composition des stages en 2000 selon l'activité dominante\*



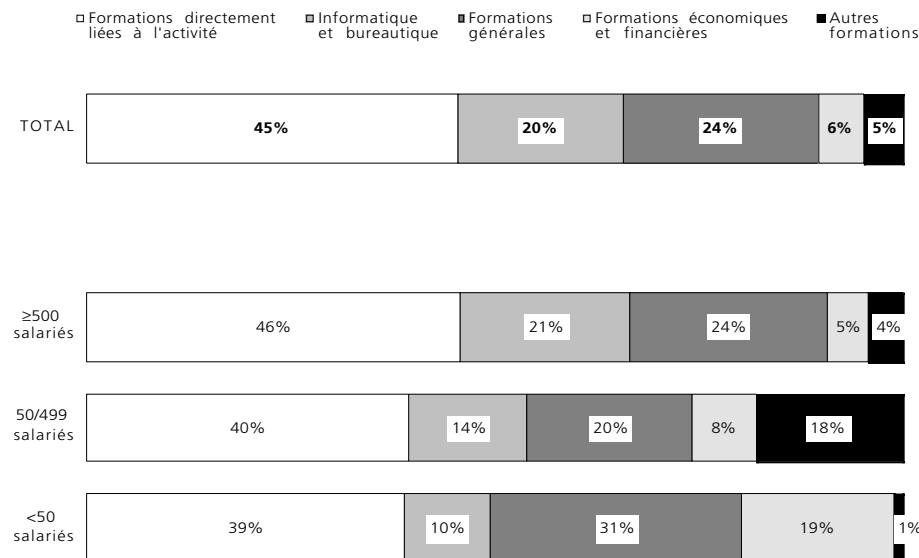
\* Pour 100 heures-stagiaires.

### Composition moyenne des stages de 1990 à 2000



(1) Expression, communication, langues vivantes, etc.  
 (2) Formations comptable, économique, fiscale et juridique.

### Composition des stages en 2000 selon la taille des sociétés\*



\* Pour 100 heures-stagiaires.

## *Addendum*

Etude ponctuelle

# La durée du temps de travail dans les sociétés financières

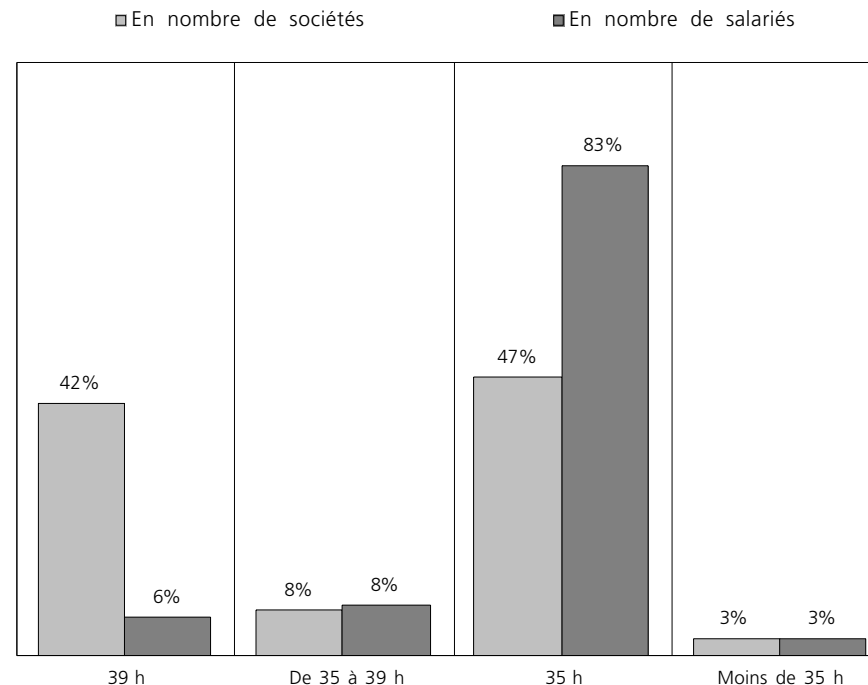
# 1. Quelle est actuellement la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail dans l'entreprise ?

Dans la moitié des cas (en nombre de sociétés) regroupant **86% de l'effectif total**, la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail est de **35 heures, voire moins** (3% des cas en nombre comme en effectifs dans cette dernière hypothèse). 42% des sociétés (en nombre), regroupant seulement 6% de l'effectif, appliquent une durée de 39 heures.

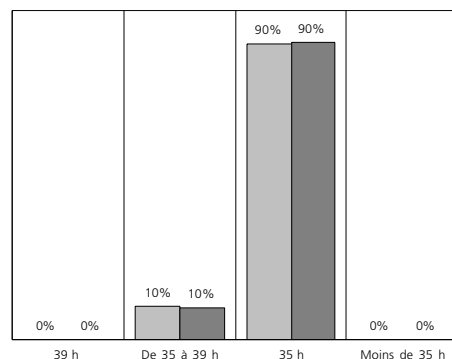
La taille de la société a une incidence très importante :

- Dans les sociétés de **500 salariés et plus**, pas une seule société n'applique une durée de 39 heures. Dans **90%** des cas (en nombre comme en effectifs) la durée est de **35 heures**, 1 établissement (10% de la catégorie) pratiquant une durée comprise entre 39 et 35 heures.
- Les sociétés de **21 à 499 salariés** présentent de nombreux points communs : durée de **35 heures** pour la part la plus importante d'entre elles (de 64% à 73% en nombre d'établissements, regroupant **de 66% à 71% de l'effectif**) ; durée de 39 heures pour environ 20% des établissements regroupant environ la même proportion de l'effectif de la catégorie ; durée comprise entre 39 et 35 heures dans 5% à 8% des cas (en nombre) pour environ 5% de l'effectif. Dans les sociétés de 50 à 499 salariés, on note que 8% en nombre des sociétés, regroupant 13% de l'effectif de la catégorie, pratiquent une durée inférieure à 35 heures.
- Dans les sociétés de **moins de 21 salariés**, les proportions s'inversent : seuls 29% en nombre des établissements, regroupant **36% de l'effectif** de la catégorie, pratiquent **d'ores et déjà une durée inférieure à 39 heures** (de 39 à 35 heures pour 11% de l'effectif, 35 heures pour 21% et moins de 35 heures pour 4%).

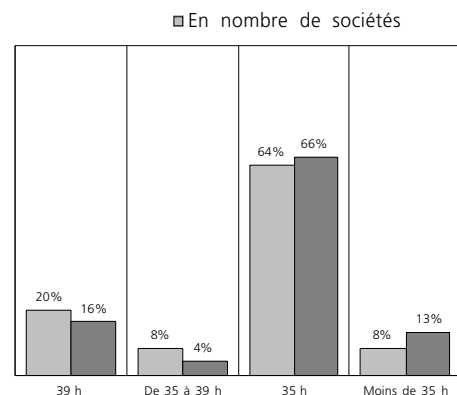
## Ensemble des sociétés



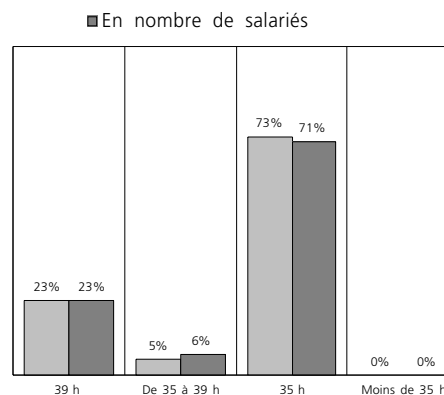
### Sociétés de 500 salariés et plus



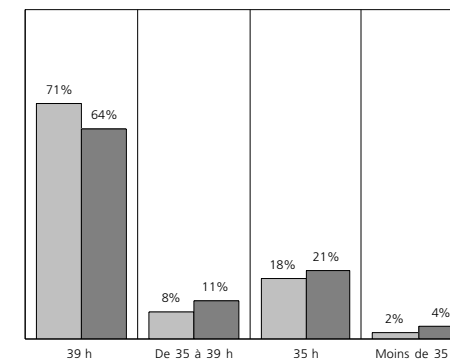
### Sociétés de 50 à 499 salariés



### Sociétés de 21 à 49 salariés



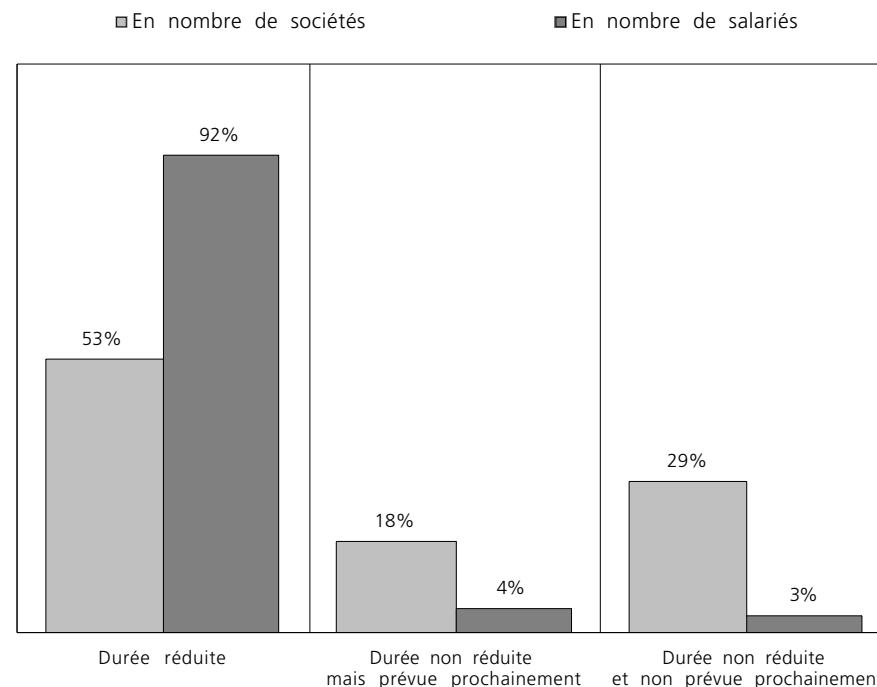
### Sociétés de 1 à 20 salariés



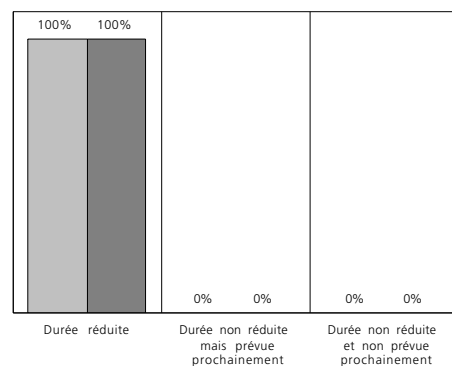
## 2. Cette durée a-t-elle été réduite au cours des quatre dernières années ?

- Dans plus de la moitié des sociétés (53% des cas), qui regroupent **92% de l'effectif total**, la **durée hebdomadaire moyenne du temps de travail a été réduite au cours des quatre dernières années**. La proportion de l'effectif concerné par une telle réduction est de 100% dans les grands établissements (500 salariés et plus), de 78% dans ceux de 21 à 499 salariés (pour 74% des sociétés en nombre), et s'abaisse à 27% (22% en nombre) dans les petits établissements de moins de 21 salariés.
- Dans 18% des cas, regroupant **4% de l'effectif**, si cette durée n'a pas été encore réduite, **une telle réduction est envisagée prochainement**. Les établissements se trouvant dans cette situation regroupent 14% de l'effectif dans les sociétés de 50 à 499 salariés (20% en nombre), 20% dans celles de 21 à 49 salariés (18% en nombre) et 21% dans les sociétés de moins de 21 salariés (20% en nombre).
- Enfin, dans 29% des cas (en nombre de sociétés), regroupant **3% de l'effectif**, aucune réduction **n'est intervenue et n'est envisagée prochainement**. Si ce cas de figure n'apparaît que dans 6% des cas en nombre (pour 7% de l'effectif) dans les sociétés de 21 à 499 salariés, une telle situation se rencontre dans plus de la moitié des petits établissements (57% en nombre de ceux de moins de 21 salariés) qui regroupent 53% de l'effectif de cette catégorie.

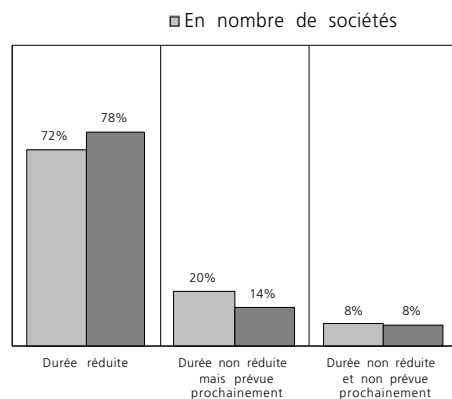
### Ensemble des sociétés



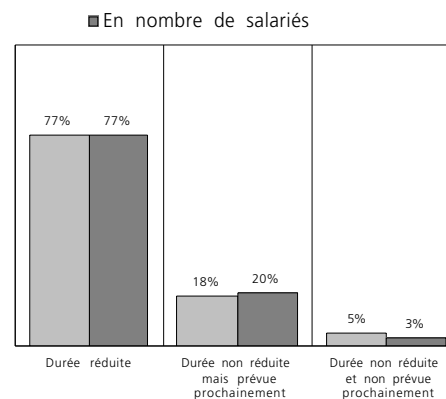
#### Sociétés de 500 salariés et plus



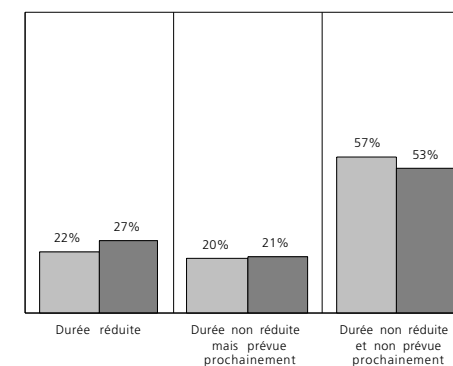
#### Sociétés de 50 à 499 salariés



#### Sociétés de 21 à 49 salariés



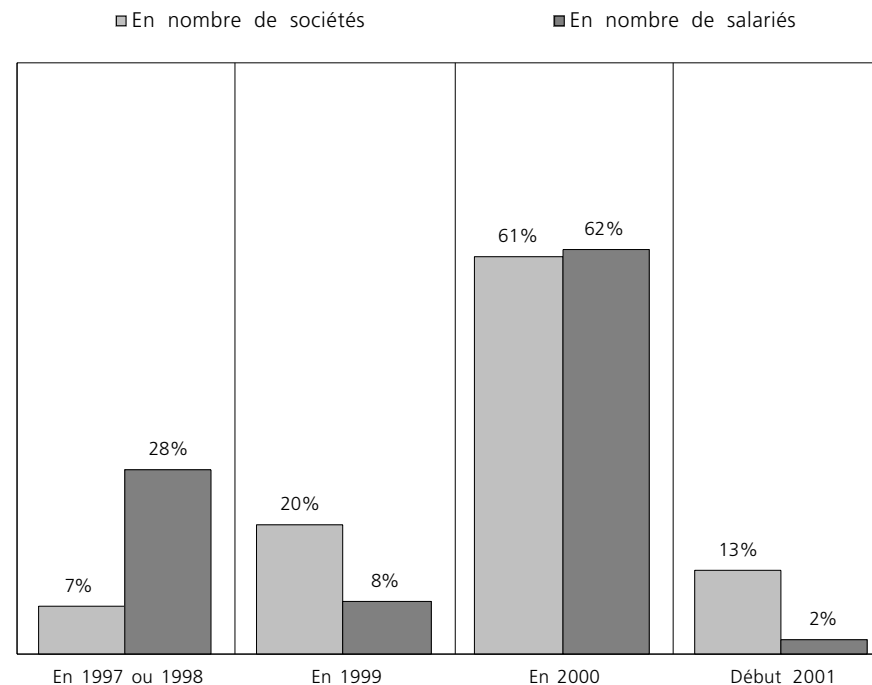
#### Sociétés de 1 à 20 salariés



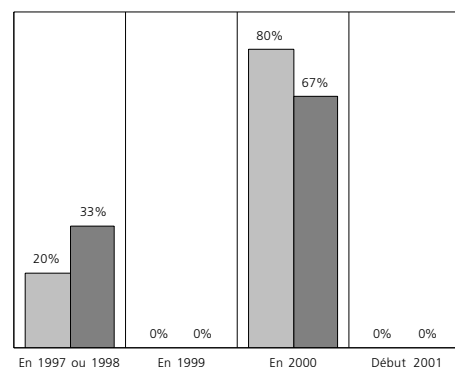
### 3. Si cette durée a été réduite, à quelle date est intervenue cette réduction ?

- C'est durant l'**année 2000** (loi "Aubry II") que les mesures de réduction de la durée du travail sont le plus souvent intervenues : 61% en nombre des sociétés, regroupant **62% de l'effectif total**. Cette proportion atteint 70% de l'effectif (pour 76% en nombre des sociétés) dans la catégorie des établissements de 21 à 49 salariés, 67% de l'effectif (pour 80% en nombre des sociétés) dans les grands établissements de 500 salariés et plus, 45% de l'effectif (45% en nombre des établissements) dans les plus petites sociétés (moins de 21 salariés), et 35% dans les entreprises de 50 à 499 salariés (44% en nombre).
- Dans 7% des cas - soit des sociétés regroupant **28% de l'effectif total** -, ces mesures de réduction sont intervenues **en 1997 ou 1998** (loi "Robien" ou loi "Aubry I"). On notera que cette période n'aura été choisie que par les sociétés de plus de 50 salariés pour procéder à des mesures de réduction du temps de travail.
- 20% des sociétés (en nombre), regroupant **8% de l'effectif**, ont choisi l'année **1999** (loi "Aubry I") pour adopter de telles mesures de réduction. Pas un seul cas n'existe dans les grandes sociétés de 500 salariés et plus. En revanche, 41% de l'effectif des sociétés de 50 à 199 salariés (28% en nombre) ont été concernés cette année-là, de même que 31% (36% en nombre) de l'effectif des très petites sociétés (1 à 20 salariés).
- Enfin, dans 13% des cas (en nombre de sociétés), regroupant **2% de l'effectif**, les mesures de réduction sont intervenues **début 2001**. Cette hypothèse concerne 24% de l'effectif des sociétés de 1 à 20 salariés (18% en nombre), 17% de celles de 21 à 49 salariés (12% en nombre) et 7% de celui des sociétés de 50 à 499 salariés (17% en nombre des sociétés). Cette période n'a été choisie par aucune des sociétés de 500 salariés et plus.

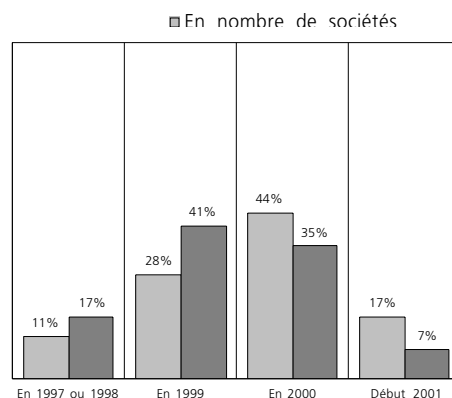
#### Ensemble des sociétés



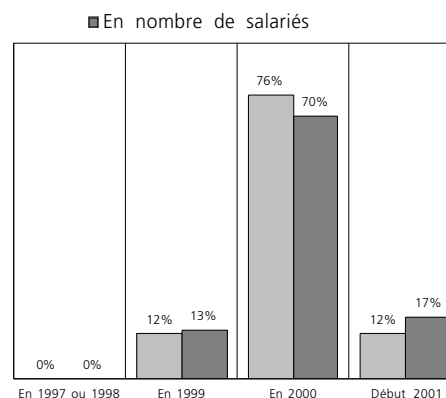
#### Sociétés de 500 salariés et plus



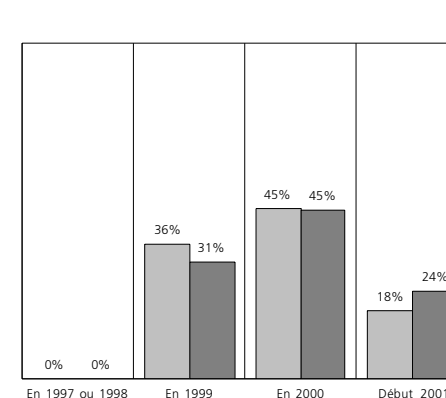
#### Sociétés de 50 à 499 salariés



#### Sociétés de 21 à 49 salariés



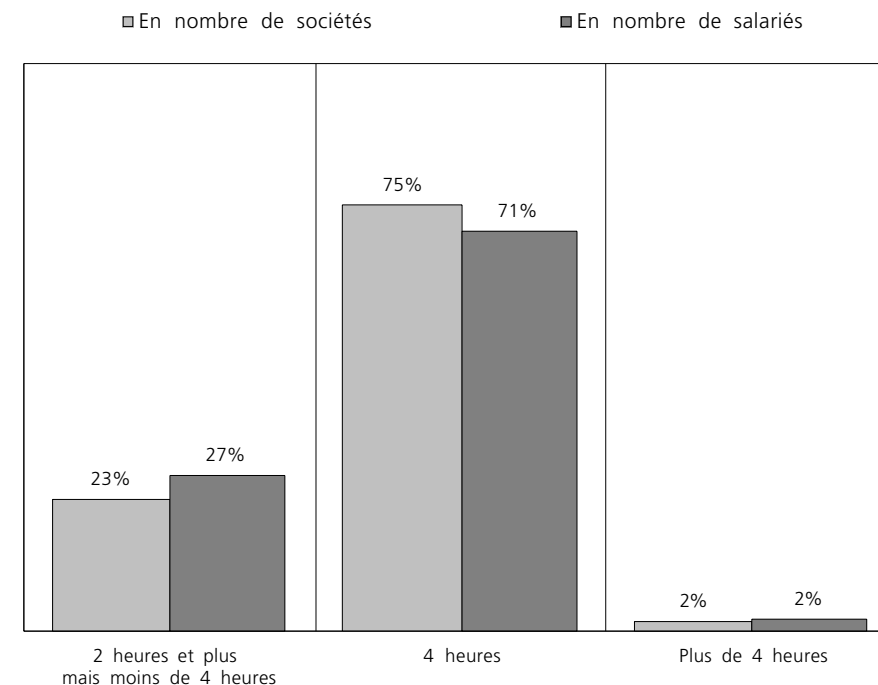
#### Sociétés de 1 à 20 salariés



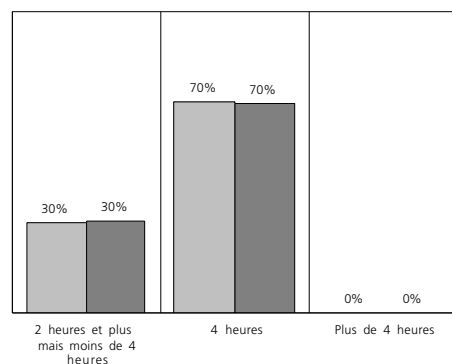
## 4. Si cette durée a été réduite, quelle a été l'ampleur de cette réduction ?

- Dans la grande majorité des cas, l'ampleur de la réduction de la durée hebdomadaire moyenne du travail a été de **4 heures** : **71% de l'effectif total** sont concernés pour 75% en nombre des sociétés. Ces proportions sont respectivement de 86% et 88% dans les sociétés de 21 à 49 salariés, 72% dans celles de 50 à 499 salariés, 70% dans celles de 500 salariés et plus et de 51% et 64% dans les petites entreprises de moins de 21 salariés.
- Dans 23% des cas en nombre de sociétés, regroupant **27% de l'effectif total**, la réduction a été comprise **entre 2 et 4 heures**. 49% de l'effectif des sociétés de moins de 21 salariés sont dans ce cas (36% en nombre), 30% de celui des sociétés de 500 salariés et plus (30% en nombre également), 15% de celui des sociétés de 50 à 499 salariés (22% en nombre) et 14% de celui des sociétés de 21 à 49 salariés (12% en nombre).
- 1 société (regroupant 2% de l'effectif total) se trouve dans un cas atypique : la réduction y a été supérieure à 4 heures, aboutissant à un horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

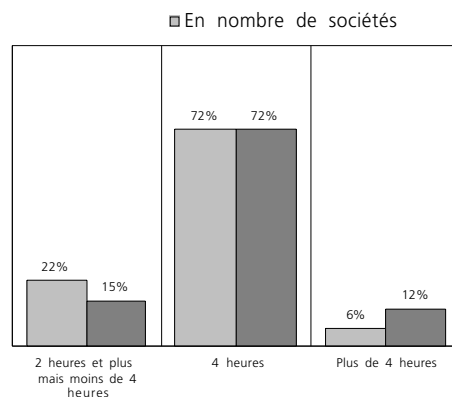
### Ensemble des sociétés



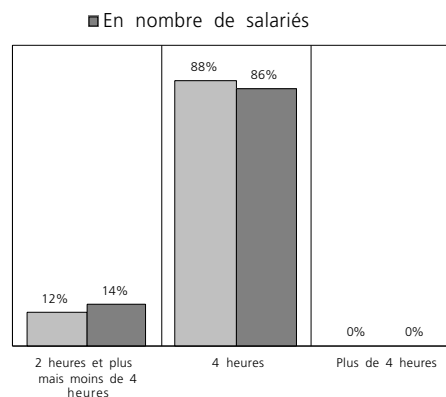
### Sociétés de 500 salariés et plus



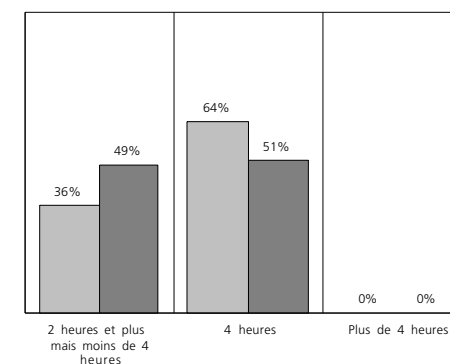
### Sociétés de 50 à 499 salariés



### Sociétés de 21 à 49 salariés



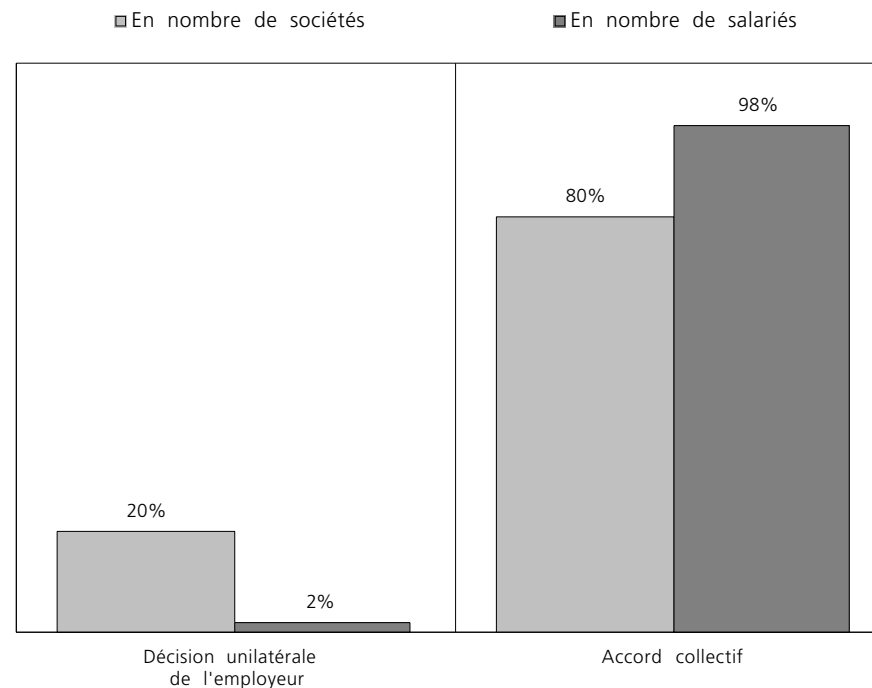
### Sociétés de 1 à 20 salariés



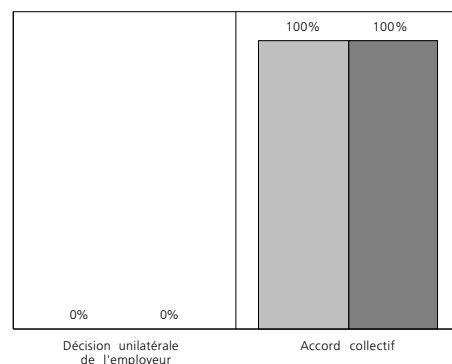
## 5. Si cette durée a été réduite, selon quelles modalités s'est opérée cette réduction ?

- C'est à une écrasante majorité la voie de l'**accord collectif** qui a été choisie pour mettre en place les mesures de réduction de la durée du travail : 80% en nombre des sociétés sont dans ce cas, regroupant **98% de l'effectif total**. On trouve dans cette situation la quasi-totalité des sociétés de 50 salariés et plus (une seule entreprise fait exception, regroupant 0,4% de l'effectif de cette catégorie), 76% de celles de 21 à 49 salariés (regroupant 78% de l'effectif concerné), mais seulement 45% de celles de moins de 21 salariés (pour 47% de l'effectif).
- L'enseignement inverse est qu'à mesure que la taille de la société diminue, la part des mesures de réduction de la durée du travail prises par décision unilatérale de l'employeur augmente : nulle dans les sociétés de 50 salariés et plus (si l'on fait abstraction de l'exception citée plus haut), cette part est de 24% en nombre des sociétés de 21 à 49 salariés (22% de l'effectif concerné) et elle culmine à 55% (pour 53% de l'effectif) dans les petites sociétés de moins de 21 salariés.

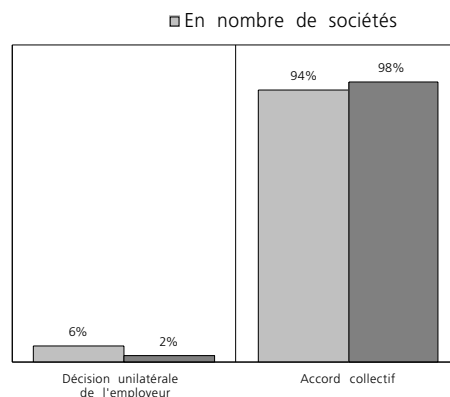
### Ensemble des sociétés



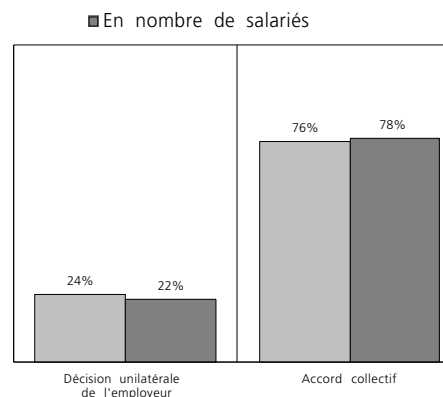
### Sociétés de 500 salariés et plus



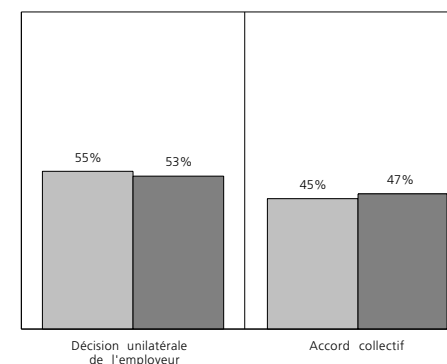
### Sociétés de 50 à 499 salariés



### Sociétés de 21 à 49 salariés



### Sociétés de 1 à 20 salariés

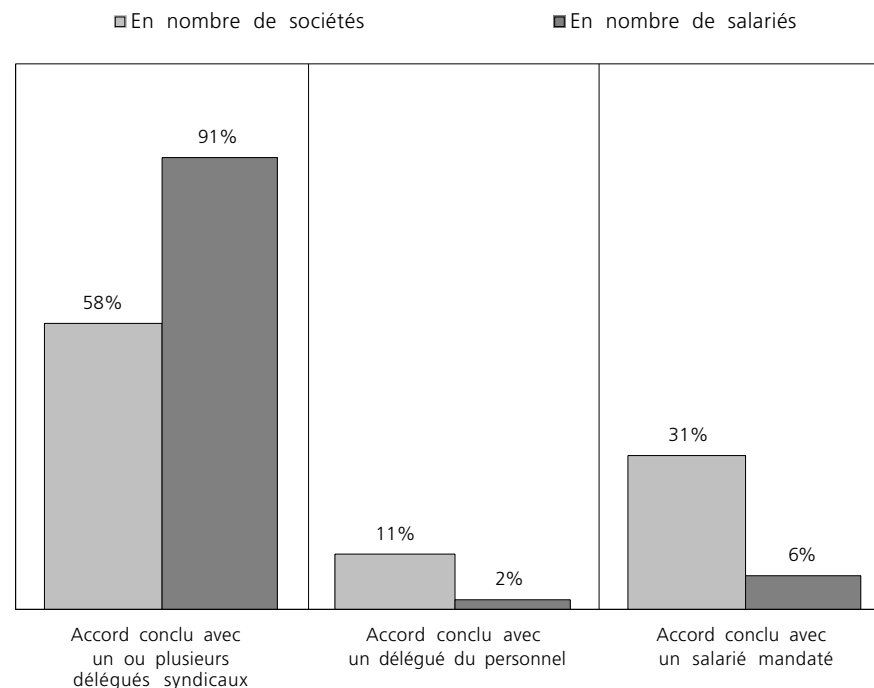




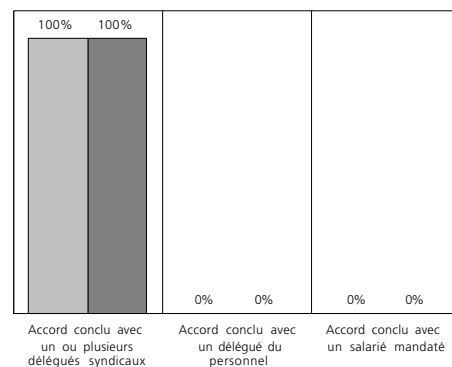
## 6. Dans l'hypothèse où la réduction s'est opérée par voie d'accord collectif, quel est le co-signataire de l'accord ?

- Dans l'hypothèse où la réduction de la durée du temps de travail s'est opérée par voie d'accord collectif, le co-signataire de l'accord est un (ou plusieurs) **délégué syndical** dans la quasi-totalité des cas en termes d'effectifs (**91% de l'effectif total**) et dans plus d'une société sur deux (58% en nombre). Cette modalité est celle retenue par l'**intégralité des sociétés de 500 salariés et plus**, par 53% en nombre des sociétés de 50 à 499 salariés (pour 64% de l'effectif de la catégorie), pour 38% des sociétés de 21 à 49 salariés (37% de l'effectif), et pour 40% de celles de moins de 21 salariés (52% de l'effectif).
- La deuxième modalité la plus souvent retenue est celle du **mandatement** : dans 31% des sociétés regroupant **6% de l'effectif total**, l'accord a été signé par un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés. On notera que si cette faculté n'est jamais utilisée dans les grands établissements de 500 salariés et plus, elle vient en revanche en **premier rang dans les sociétés de 21 à 49 salariés** (46% en nombre des sociétés regroupant 50% de l'effectif), et concerne un nombre important d'accords dans les autres catégories : 35% en nombre des sociétés de 50 à 499 salariés (27% de l'effectif) et 40% dans celles de moins de 21 salariés (24% de l'effectif).
- Viennent enfin les accords conclus avec un **délégué du personnel**, pratiqués dans 11% en nombre des établissements qui regroupent **2% de l'effectif total**. Ce cas de figure se présente toujours en troisième position lorsqu'il est choisi - on notera qu'il est inexistant dans les grandes sociétés de 500 salariés et plus - : il se rencontre le plus fréquemment dans les petites sociétés de moins de 21 salariés (20% des cas en nombre pour 24% de l'effectif de la catégorie) et moins souvent à mesure que l'effectif croît (15% en nombre dans les sociétés de 21 à 49 salariés pour 12% de l'effectif et 12% dans celles de 50 à 499 salariés pour 9% de l'effectif).

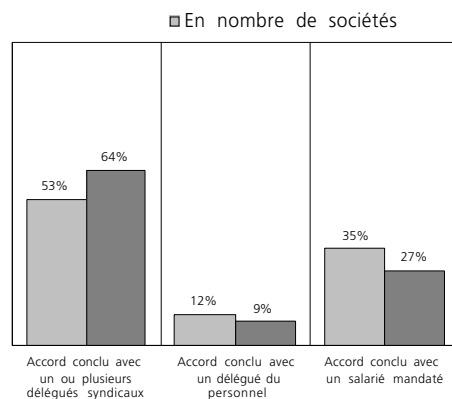
### Ensemble des sociétés



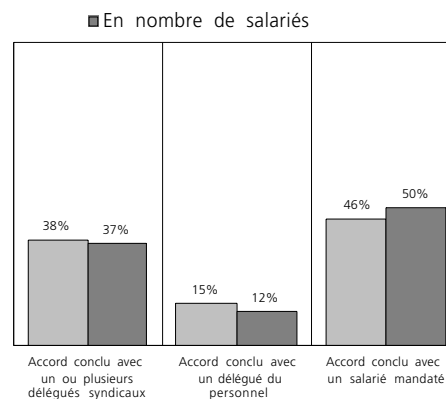
### Sociétés de 500 salariés et plus



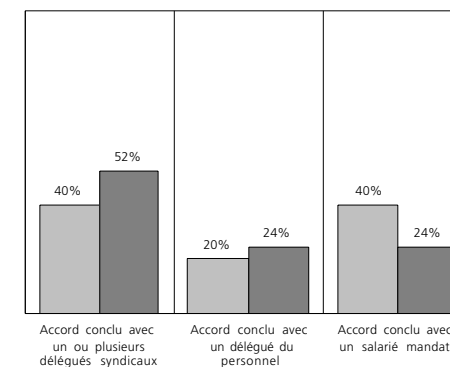
### Sociétés de 50 à 499 salariés



### Sociétés de 21 à 49 salariés



### Sociétés de 1 à 20 salariés



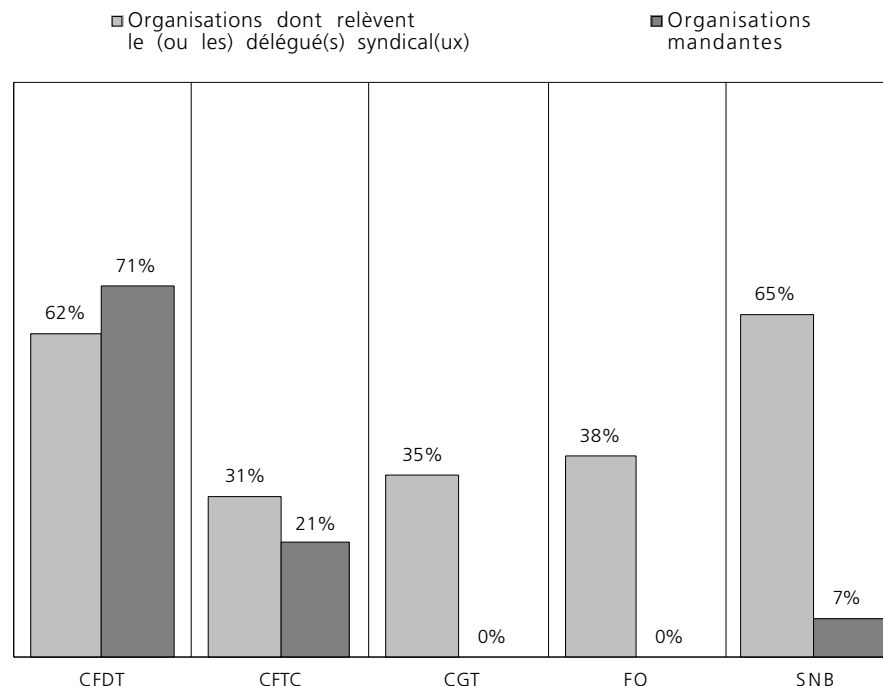
## 7. Quelles sont les organisations syndicales parties prenantes à l'accord ?

- Lorsqu'il s'agit d'accords signés avec un - ou plusieurs - délégué syndical, le **SNB** est l'organisation qui apparaît le plus souvent comme partie prenante à l'accord : dans plus des trois quarts des cas (**65%**), l'accord comprend la signature d'un délégué syndical relevant de cette organisation. Très proche, la **CFDT** apparaît dans **62%** des cas. FO, la CGT et la CFTC apparaissent respectivement dans 38%, 35% et 31% des accords.

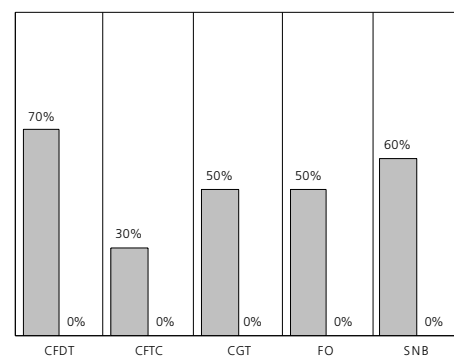
Via un délégué syndical, le SNB est signataire de tous les accords conclus dans les sociétés de moins de 21 salariés, dans 80% de ceux conclus dans celles de 21 à 49 salariés et dans environ 60% des cas dans les sociétés de 50 salariés et plus. La CFDT, présente également dans tous les accords conclus dans les sociétés de moins de 21 salariés, l'est dans 60% des accords conclus dans les sociétés de 21 à 49 salariés, 44% de ceux conclus dans celles de 50 à 499 salariés et 70% de ceux conclus dans les grandes sociétés de 500 salariés et plus où elle devance le SNB.

- Si l'on considère maintenant les **accords conclus dans le cadre d'un mandat de salarié**, on constate que la **CFDT** arrive très largement en tête : dans **71%** des cas, les accords comportent la signature d'un salarié mandaté par cette organisation. Ce taux atteint 100% dans les sociétés de moins de 21 salariés, 83% dans celles de 50 à 499 salariés et 50% dans celles de 21 à 49 salariés. Dans **21%** des cas, la **CFTC** est présente (33% dans les sociétés de 21 à 49 salariés et 17% dans celles de 50 à 499 salariés). Le **SNB** n'est présent que dans **7%** des cas et dans la seule catégorie des sociétés de 21 à 49 salariés. Aucun accord ne porte la signature d'un salarié mandaté par la CGT ou par FO.

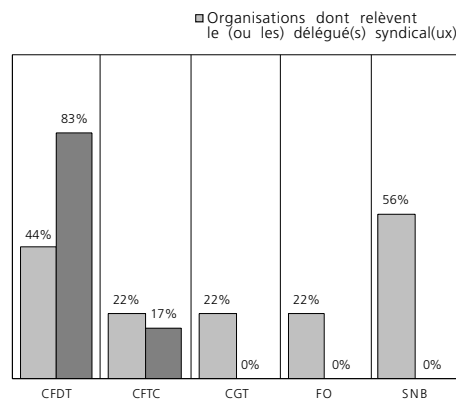
### Ensemble des sociétés



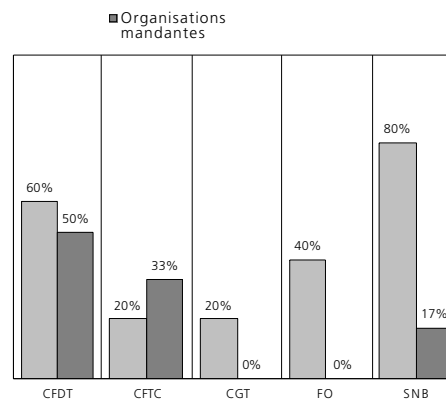
### Sociétés de 500 salariés et plus



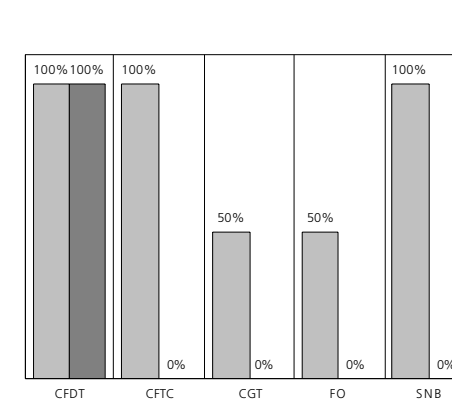
### Sociétés de 50 à 499 salariés



### Sociétés de 21 à 49 salariés



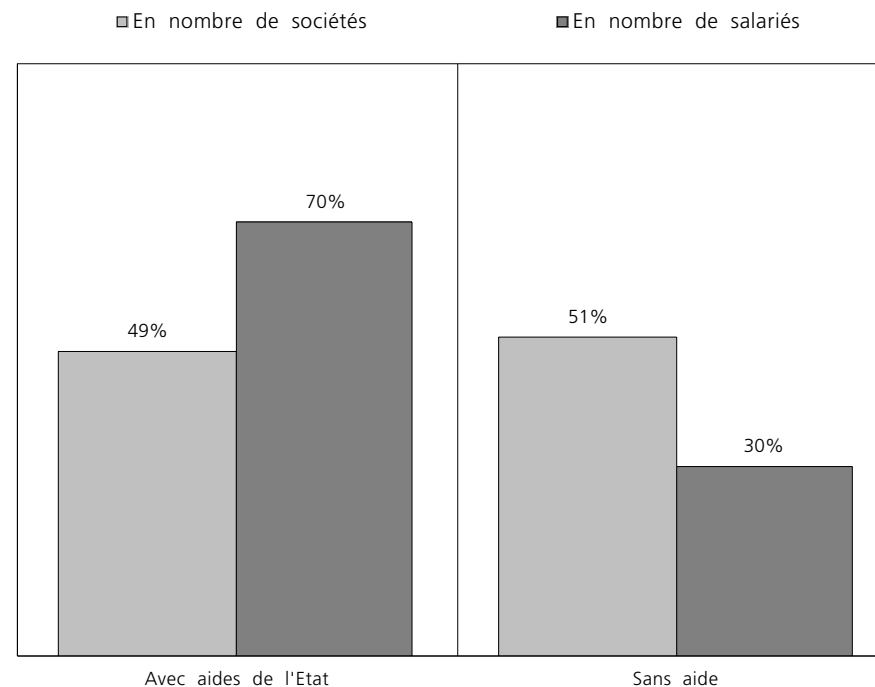
### Sociétés de 1 à 20 salariés



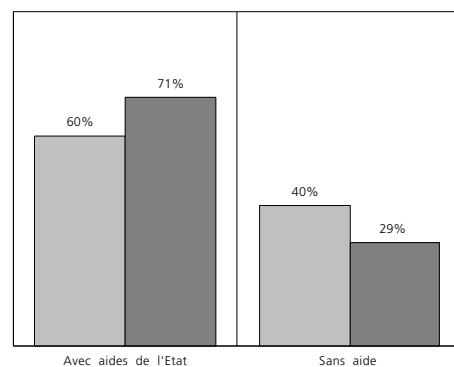
## 8. Lorsqu'il y a accord collectif, s'agit-il d'un accord bénéficiant d'aides de l'Etat ou non ?

- En nombre d'établissements, la population se partage à peu près également entre accords signés bénéficiant d'aides de l'Etat (49%) et accord non aidés (51%). En revanche, l'**effectif couvert par des accords bénéficiant d'aides** représente **70% du total**, les accords sans aide s'appliquant à 30% de l'effectif.
- Il est dès lors évident que **la proportion d'accords aidés décroît à mesure que l'effectif des sociétés diminue** : dans les sociétés de 500 salariés et plus, 60% des accords en nombre (concernant 71% de l'effectif) sont des accords aidés ; cette proportion recule à 53% (69% de l'effectif) dans celles de 50 à 499 salariés, à 46% (50% de l'effectif) dans celles de 21 à 49 salariés et à seulement 20% (16% de l'effectif) dans celles de moins de 21 salariés où 80% en nombre des établissements (regroupant 84% de l'effectif) ont signé des accords "non aidés".

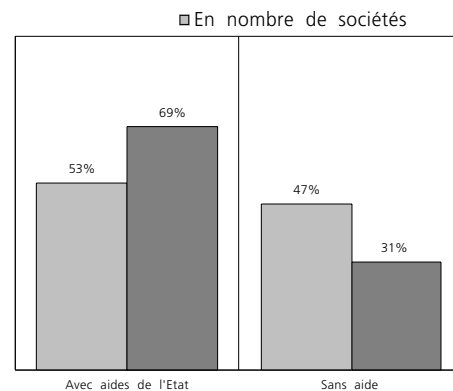
### Ensemble des sociétés



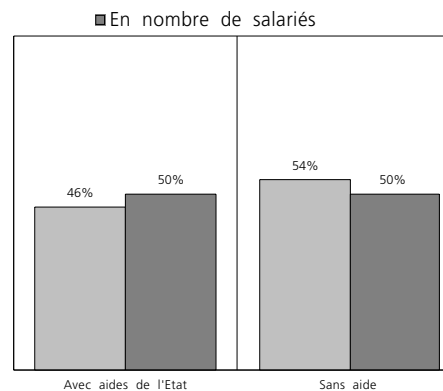
### Sociétés de 500 salariés et plus



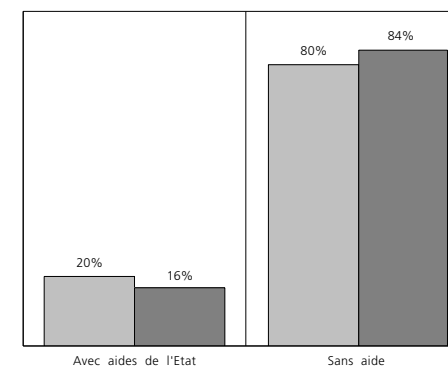
### Sociétés de 50 à 499 salariés



### Sociétés de 21 à 49 salariés



### Sociétés de 1 à 20 salariés



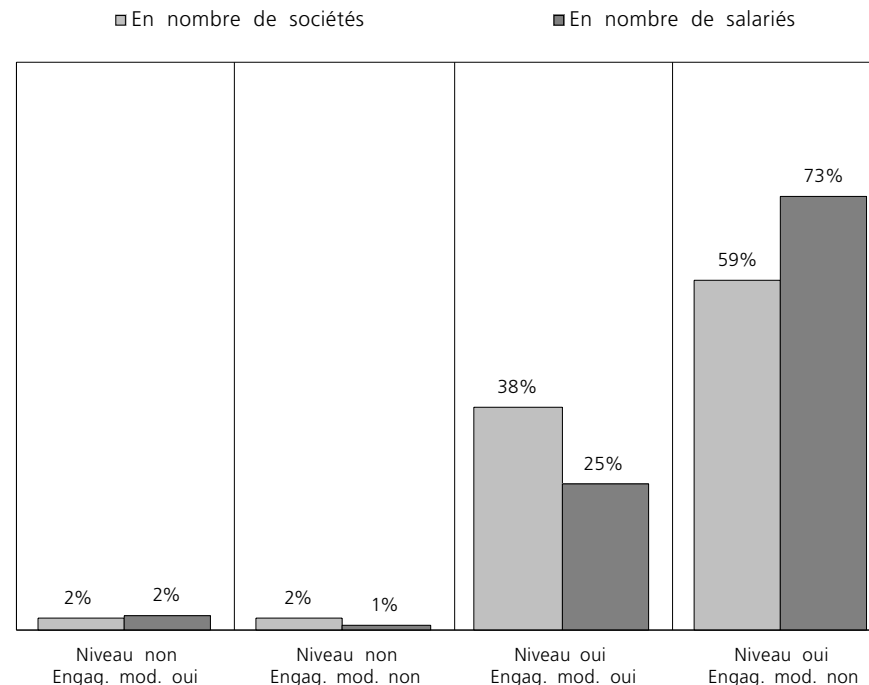
## 9. Quelles sont les conséquences, sur le plan des rémunérations réelles, de la réduction du temps de travail intervenue dans l'entreprise ?

### Précision préliminaire

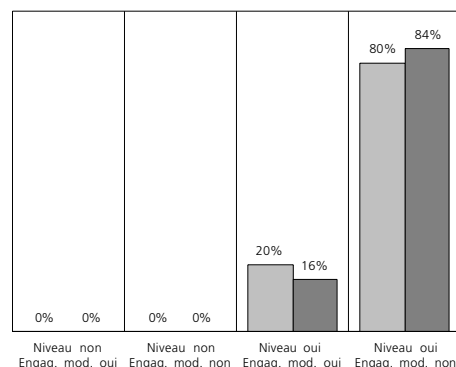
En matière d'incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations réelles, **4 hypothèses** peuvent se présenter :

- la réduction du temps de travail a, au moment où elle intervient, une incidence directe - totale ou partielle - sur le niveau de la rémunération et, pour l'avenir, des mesures temporaires de modération de la progression de cette rémunération sont prévues ;
  - la réduction du temps de travail a, au moment où elle intervient, une incidence directe - totale ou partielle - sur le niveau de la rémunération mais, pour l'avenir, aucune mesure de modération de la progression de cette rémunération n'est prévue ;
  - la réduction du temps de travail n'a, au moment où elle intervient, aucune incidence - directe ou indirecte - sur le niveau de la rémunération mais, pour l'avenir, des mesures temporaires de modération de la progression de cette rémunération sont prévues ;
  - la réduction du temps de travail n'a, au moment où elle intervient, aucune incidence - directe ou indirecte - sur le niveau de la rémunération et, pour l'avenir, aucune mesure de modération de la progression de cette rémunération n'est prévue.
- Dans la quasi-totalité des cas (96% en nombre de sociétés et **97% en termes d'effectifs**), la réduction de la durée du temps de travail s'est accompagnée d'un **maintien du niveau des rémunérations**. Ces taux atteignent 100% dans toutes les catégories d'établissements, à l'exception de celle regroupant les sociétés de 50 à 499 salariés où deux sociétés font exception (mais il s'agit, dans un cas au moins, d'une situation atypique peu comparable avec celles des autres établissements de l'échantillon).
  - Dans 59% des cas (en nombre de sociétés), regroupant **73% de l'effectif** concerné, ce maintien du niveau de la rémunération ne s'accompagne d'**aucune mesure de modération de la progression** de celle-ci pour l'avenir proche. Ces taux atteignent respectivement 80% et 84% dans les sociétés les plus importantes (500 salariés et plus) mais fléchissent à 39% et 24% dans celles de 50 à 499 salariés.

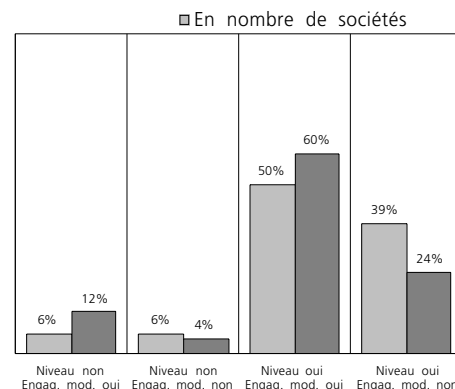
### Ensemble des sociétés



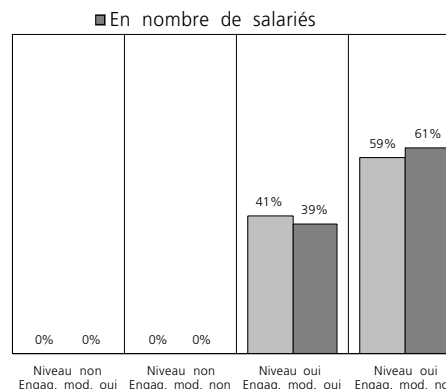
### Sociétés de 500 salariés et plus



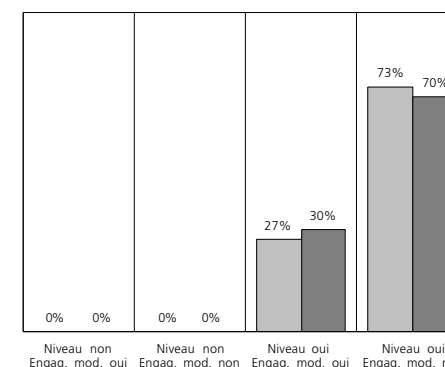
### Sociétés de 50 à 499 salariés



### Sociétés de 21 à 49 salariés



### Sociétés de 1 à 20 salariés



# Annexes

## - Données chiffrées -

	Pages
<b>Annexes 1 à 4</b> : Structure de l'emploi .....	46 à 48
<b>Annexes 5 à 7</b> : Flux d'effectifs .....	49 à 54
<b>Annexe 8</b> : Formation professionnelle .....	55
<b>Annexes 9 et 10</b> : Durée du temps de travail .....	56 à 59

Annexe 1

**La répartition de l'effectif total par coefficients hiérarchiques\***

Coefficients hiérarchiques	En valeur absolue	En % du total	En % cumulé
C 135	<b>7</b>	0,1	0,1
C 150	<b>54</b>	0,5	0,6
C 165	<b>90</b>	0,9	1,5
C 180	<b>339</b>	3,4	4,9
C 195	<b>698</b>	7,0	11,9
C 210	<b>493</b>	4,9	16,8
C 225	<b>1008</b>	10,1	26,9
C 240	<b>796</b>	8,0	34,9
C 255	<b>701</b>	7,0	41,9
C 275	<b>369</b>	3,7	45,6
C 295	<b>638</b>	6,4	51,9
C 310	<b>569</b>	5,7	57,6
C 325	<b>169</b>	1,7	59,3
C 340	<b>251</b>	2,5	61,8
C 300	<b>218</b>	2,2	64,0
C 360	<b>290</b>	2,9	66,9
C 400	<b>1202</b>	12,0	78,9
C 450	<b>492</b>	4,9	83,8
C 550	<b>777</b>	7,8	91,6
C 625	<b>156</b>	1,6	93,2
C 700	<b>327</b>	3,3	96,4
C 850	<b>182</b>	1,8	98,3
C 900	<b>174</b>	1,7	100,0
<b>Total</b>	<b>10 000</b>		

Annexe 2

**La composition des coefficients hiérarchiques selon le sexe\***

Coefficients hiérarchiques	Hommes		Femmes		TOTAL	
	En valeur absolue	En % du coefficient	En valeur absolue	En % du coefficient	En valeur absolue	En % du coefficient
C 135	<b>5</b>	71,4	<b>2</b>	28,6	<b>7</b>	100
C 150	<b>9</b>	16,7	<b>45</b>	83,3	<b>54</b>	100
C 165	<b>23</b>	25,6	<b>67</b>	74,4	<b>90</b>	100
C 180	<b>58</b>	17,1	<b>281</b>	82,9	<b>339</b>	100
C 195	<b>160</b>	22,9	<b>538</b>	77,1	<b>698</b>	100
C 210	<b>115</b>	23,3	<b>378</b>	76,7	<b>493</b>	100
C 225	<b>204</b>	20,2	<b>804</b>	79,8	<b>1008</b>	100
C 240	<b>164</b>	20,6	<b>632</b>	79,4	<b>796</b>	100
C 255	<b>165</b>	23,5	<b>536</b>	76,5	<b>701</b>	100
C 275	<b>73</b>	19,8	<b>296</b>	80,2	<b>369</b>	100
C 295	<b>117</b>	18,3	<b>521</b>	81,7	<b>638</b>	100
C 310	<b>163</b>	28,6	<b>406</b>	71,4	<b>569</b>	100
C 325	<b>55</b>	32,5	<b>114</b>	67,5	<b>169</b>	100
C 340	<b>75</b>	29,9	<b>176</b>	70,1	<b>251</b>	100
C 300	<b>123</b>	56,4	<b>95</b>	43,6	<b>218</b>	100
C 360	<b>138</b>	47,6	<b>152</b>	52,4	<b>290</b>	100
C 400	<b>600</b>	49,9	<b>602</b>	50,1	<b>1202</b>	100
C 450	<b>274</b>	55,7	<b>218</b>	44,3	<b>492</b>	100
C 550	<b>496</b>	63,8	<b>281</b>	36,2	<b>777</b>	100
C 625	<b>98</b>	62,8	<b>58</b>	37,2	<b>156</b>	100
C 700	<b>237</b>	72,5	<b>90</b>	27,5	<b>327</b>	100
C 850	<b>149</b>	81,9	<b>33</b>	18,1	<b>182</b>	100
C 900	<b>153</b>	87,9	<b>21</b>	12,1	<b>174</b>	100
<b>Total</b>	<b>3654</b>	<b>36,5</b>	<b>6346</b>	<b>63,5</b>	<b>10 000</b>	<b>100</b>

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 34 établissements regroupant 53% de l'effectif total de la profession. Données exprimées sur la base de 10 000 salariés.

Annexe 3  
La composition des coefficients hiérarchiques selon l'âge\*

Coefficients hiérarchiques	Moins de 25 ans		De 25 à 40 ans		De 41 à 55 ans		Plus de 55 ans		TOTAL	
	En valeur absolue	En % du coefficient	En valeur absolue	En % du coefficient	En valeur absolue	En % du coefficient	En valeur absolue	En % du coefficient	En valeur absolue	En % du coefficient
C 135	2	28,6	2	28,6	3	42,9			7	100
C 150	21	38,9	14	25,9	18	33,3	1	1,9	54	100
C 165	16	17,8	56	62,2	18	20,0			90	100
C 180	84	24,8	186	54,9	62	18,3	7	2,1	339	100
C 195	219	31,4	385	55,2	87	12,5	7	1,0	698	100
C 210	32	6,5	340	69,0	116	23,5	5	1,0	493	100
C 225	76	7,5	769	76,3	160	15,9	3	0,3	1008	100
C 240	83	10,4	530	66,6	170	21,4	13	1,6	796	100
C 255	40	5,7	452	64,5	204	29,1	5	0,7	701	100
C 275	21	5,7	231	62,6	114	30,9	3	0,8	369	100
C 295	18	2,8	351	55,0	257	40,3	12	1,9	638	100
C 310	26	4,6	336	59,1	193	33,9	14	2,5	569	100
C 325	5	3,0	86	50,9	72	42,6	6	3,6	169	100
C 340	6	2,4	140	55,8	101	40,2	4	1,6	251	100
C 300	42	19,3	176	80,7					218	100
C 360	7	2,4	238	82,1	45	15,5			290	100
C 400	13	1,1	859	71,5	305	25,4	25	2,1	1202	100
C 450			359	73,0	131	26,6	2	0,4	492	100
C 550			384	49,4	370	47,6	23	3,0	777	100
C 625			96	61,5	60	38,5			156	100
C 700			131	40,1	176	53,8	20	6,1	327	100
C 850			60	33,0	103	56,6	19	10,4	182	100
C 900			33	19,0	122	70,1	19	10,9	174	100
<b>Total</b>	<b>711</b>	<b>7,1</b>	<b>6214</b>	<b>62,1</b>	<b>2887</b>	<b>28,9</b>	<b>188</b>	<b>1,9</b>	<b>10 000</b>	<b>100</b>

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 34 établissements regroupant 53% de l'effectif total de la profession. Données exprimées sur la base de 10 000 salariés.

Annexe 4  
La composition des coefficients hiérarchiques selon l'ancienneté\*

Coefficients hiérarchiques	En valeur absolue		En % du coefficient		En valeur absolue		En % du coefficient		En valeur absolue		En % du coefficient		En valeur absolue		En % du coefficient	
C 135	5	71,4			1	14,3	1	14,3	7	100						
C 150	39	72,2	1	1,9	2	3,7	12	22,2	54	100						
C 165	51	56,7	26	28,9	5	5,6	8	8,9	90	100						
C 180	206	60,8	52	15,3	33	9,7	48	14,2	339	100						
C 195	507	72,6	98	14,0	28	4,0	65	9,3	698	100						
C 210	165	33,5	188	38,1	48	9,7	92	18,7	493	100						
C 225	309	30,7	463	45,9	121	12,0	115	11,4	1008	100						
C 240	237	29,8	294	36,9	109	13,7	156	19,6	796	100						
C 255	161	23,0	251	35,8	105	15,0	184	26,2	701	100						
C 275	90	24,4	148	40,1	50	13,6	81	22,0	369	100						
C 295	95	14,9	204	32,0	101	15,8	238	37,3	638	100						
C 310	140	24,6	164	28,8	83	14,6	182	32,0	569	100						
C 325	31	18,3	50	29,6	19	11,2	69	40,8	169	100						
C 340	48	19,1	69	27,5	61	24,3	73	29,1	251	100						
C 300	218	100,0							218	100						
C 360	114	39,3	121	41,7	31	10,7	24	8,3	290	100						
C 400	375	31,2	463	38,5	154	12,8	210	17,5	1202	100						
C 450	117	23,8	241	49,0	70	14,2	64	13,0	492	100						
C 550	105	13,5	275	35,4	180	23,2	217	27,9	777	100						
C 625	30	19,2	79	50,6	22	14,1	25	16,0	156	100						
C 700	52	15,9	103	31,5	79	24,2	93	28,4	327	100						
C 850	21	11,5	66	36,3	36	19,8	59	32,4	182	100						
C 900	34	19,5	67	38,5	38	21,8	35	20,1	174	100						
<b>Total</b>	<b>3150</b>	<b>31,5</b>	<b>3423</b>	<b>34,2</b>	<b>1376</b>	<b>13,8</b>	<b>2051</b>	<b>20,5</b>	<b>10 000</b>	<b>100</b>						

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 34 établissements regroupant 53% de l'effectif total de la profession. Données exprimées sur la base de 10 000 salariés.



## Annexe 5.1

## Les flux d'effectifs en 2000 selon le statut et le sexe du personnel\*

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon le statut		Analyse selon le sexe	
		Cadres	Non-cadres	Hommes	Femmes
<b>I - DONNEES DE BASE</b>					
<b>1 L'effectif au 31.12.1999</b>	<b>16 130</b>	<b>6 210</b>	<b>9 920</b>	<b>6 235</b>	<b>9 895</b>
- Salariés titulaires d'un CDD	1 172	107	1 065	366	806
- Salariés titulaires d'un CDI	14 696	6 097	8 599	5 770	8 926
- Autres types de contrats (1)	262	6	256	99	163
<b>2 Les entrées du 1.1.2000 au 31.12.2000</b>	<b>4 443</b>	<b>1 037</b>	<b>3 406</b>	<b>1 802</b>	<b>2 641</b>
- Par CDD	1 885	104	1 781	558	1 327
- Par CDI	2 229	916	1 313	1 127	1 102
- Autres types de contrats (1)	329	17	312	117	212
<b>3 Les sorties du 1.1.2000 au 31.12.2000</b>	<b>4 168</b>	<b>937</b>	<b>3 231</b>	<b>1 647</b>	<b>2 521</b>
- Pour fin de CDD	1 927	112	1 815	638	1 289
- Pour fin de CDI	1 910	813	1 097	887	1 023
. Démission	1 057	438	619	515	542
. Licenciement(s) pour motif économique	99	44	55	49	50
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	278	128	150	129	149
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	101	56	45	40	61
. Autres causes de fin de CDI (2)	375	147	228	154	221
- Pour fin d'autres types de contrats (1)	331	12	319	122	209
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 2000	291	<b>291</b>		125	166
<b>4 L'effectif au 31.12.2000</b>	<b>16 405</b>	<b>6 601</b>	<b>9 804</b>	<b>6 390</b>	<b>10 015</b>
- Salariés titulaires d'un CDD	926	65	861	223	703
- Salariés titulaires d'un CDI	15 200	6 494	8 706	6 084	9 116
- Autres types de contrats (1)	279	42	237	83	196
Transformations de CDD en CDI au cours de 2000	204	34	170	63	141

(1) Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)

(2) Décès, mutations intra-groupes (hors secteur ASF), etc.

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 121 établissements regroupant 70% de l'effectif total de la profession.

Annexe 5.2

Les flux d'effectifs en 2000 selon le statut et le sexe du personnel\*

	ENSEMBLE DES SOCIÉTÉS	Analyse selon le statut		Analyse selon le statut	
		Cadres	Non-cadres	Hommes	Femmes
<b>II - ELEMENTS D'ANALYSE</b>					
<b>1 L'analyse structurelle</b>					
Nombre de sociétés	121				
Effectif moyen / société au 31.12.2000	136				
Proportion d'hommes au 31.12.1999	38,7%	61,8%	24,2%		
Proportion d'hommes au 31.12.2000	39,0%	61,5%	23,8%		
Proportion de femmes au 31.12.1999	61,3%	38,2%	75,8%		
Proportion de femmes au 31.12.2000	61,0%	38,5%	76,2%		
Variation de la proportion de femmes en 2000	-0,3%	0,3%	0,4%		
Proportion de cadres au 31.12.1999	38,5%			61,5%	24,0%
Proportion de cadres au 31.12.2000	40,2%			63,6%	25,4%
Variation de la proportion de cadres en 2000	+1,7%			+2,0%	+1,4%
Part des non-cadres promus cadres en 2000 (% des non-C)	2,3%		2,3%	5,2%	2,2%
Taux de CDD au 31.12.1999	7,3%	1,7%	10,7%	5,9%	8,1%
Taux de CDD au 31.12.2000	5,6%	1,0%	8,8%	3,5%	7,0%
Variation du taux de CDD en 2000	-1,6%	-0,7%	-2,0%	-2,4%	-1,1%
Part des CDD transformés en CDI en 2000	18,1%	34,3%	16,5%	22,0%	16,7%
<b>2 L'analyse des flux</b>					
Variation de l'effectif total 2000/1999	+1,7%	+6,3%	-1,2%	+2,5%	+1,2%
Variation de l'effectif CDI seul 2000/1999	+3,4%	+6,5%	+1,2%	+5,4%	+2,1%
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	5,2%	5,4%	5,0%	5,5%	4,9%

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 121 établissements regroupant 70% de l'effectif total de la profession.

Annexe 6.1  
Les flux d'effectifs en 2000 selon la taille des sociétés\*

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon l'effectif de la société		
		Sociétés de 500 salariés et plus	Sociétés de 50 à 499 salariés	Sociétés de moins de 50 salariés
<b>I - DONNEES DE BASE</b>				
<b>1 L'effectif au 31.12.1999</b>	<b>16 130</b>	<b>11 701</b>	<b>3 420</b>	<b>1 009</b>
- Salariés titulaires d'un CDD	1 172	924	206	42
- Salariés titulaires d'un CDI	14 696	10 587	3 148	961
- Autres types de contrats (1)	262	190	66	6
<b>2 Les entrées du 1.1.2000 au 31.12.2000</b>	<b>4 443</b>	<b>3 001</b>	<b>1 087</b>	<b>355</b>
- Par CDD	1 885	1 488	303	94
- Par CDI	2 229	1 420	572	237
- Autres types de contrats (1)	329	93	212	24
<b>3 Les sorties du 1.1.2000 au 31.12.2000</b>	<b>4 168</b>	<b>2 916</b>	<b>995</b>	<b>257</b>
- Pour fin de CDD	1 927	1 577	279	71
- Pour fin de CDI	1 910	1 239	497	174
. Démission	1 057	659	307	91
. Licenciement(s) pour motif économique	99	49	23	27
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	278	177	80	21
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	101	77	19	5
. Autres causes de fin de CDI (2)	375	277	68	30
- Pour fin d'autres types de contrats (1)	331	100	219	12
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 2000	291	214	52	25
<b>4 L'effectif au 31.12.2000</b>	<b>16 405</b>	<b>11 786</b>	<b>3 512</b>	<b>1 107</b>
- Salariés titulaires d'un CDD	926	729	147	50
- Salariés titulaires d'un CDI	15 200	10 880	3 277	1 043
- Autres types de contrats (1)	279	177	88	14
Transformations de CDD en CDI au cours de 2000	204	106	83	15

(1) Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)

(2) Décès, mutations intra-groupes (hors secteur ASF), etc.

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 121 établissements regroupant 70% de l'effectif total de la profession.

Annexe 6.2  
Les flux d'effectifs en 2000 selon la taille des sociétés\*

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon l'effectif de la société		
		Sociétés de 500 salariés et plus	Sociétés de 50 à 499 salariés	Sociétés de moins de 50 salariés
<b>II - ELEMENTS D'ANALYSE</b>				
<b>1 L'analyse structurelle</b>				
Nombre de sociétés	<b>121</b>	11	31	79
Effectif moyen / société au 31.12.2000	<b>136</b>	1071	113	14
Proportion d'hommes au 31.12.1999	<b>38,7%</b>	37,2%	41,6%	45,9%
Proportion d'hommes au 31.12.2000	<b>39,0%</b>	37,1%	42,8%	46,0%
Proportion de femmes au 31.12.1999	<b>61,3%</b>	62,8%	58,4%	54,1%
Proportion de femmes au 31.12.2000	<b>61,0%</b>	62,9%	57,2%	54,0%
Variation de la proportion de femmes en 2000	<b>-0,3%</b>	0,0%	-1,2%	-0,1%
Proportion de cadres au 31.12.1999	<b>38,5%</b>	34,2%	48,4%	54,5%
Proportion de cadres au 31.12.2000	<b>40,2%</b>	35,7%	50,6%	55,5%
Variation de la proportion de cadres en 2000	<b>+1,7%</b>	+1,5%	+2,2%	+1,0%
Part des non-cadres promus cadres en 2000 (% des non-C)	<b>2,3%</b>	2,7%	2,9%	4,8%
Taux de CDD au 31.12.1999	<b>7,3%</b>	7,9%	6,0%	4,2%
Taux de CDD au 31.12.2000	<b>5,6%</b>	6,2%	4,2%	4,5%
Variation du taux de CDD en 2000	<b>-1,6%</b>	-1,7%	-1,8%	0,4%
Part des CDD transformés en CDI en 2000	<b>18,1%</b>	12,7%	36,1%	23,1%
<b>2 L'analyse des flux</b>				
Variation de l'effectif total 2000/1999	<b>+1,7%</b>	+0,7%	+2,7%	+9,7%
<b>Variation de l'effectif CDI seul 2000/1999</b>	<b>+3,4%</b>	<b>+2,8%</b>	<b>+4,1%</b>	<b>+8,5%</b>
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	<b>5,2%</b>	4,0%	4,6%	15,5%

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 121 établissements regroupant 70% de l'effectif total de la profession.

Annexe 7.1  
Les flux d'effectifs en 2000 selon l'activité dominante des sociétés\*

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon l'activité dominante de la société						
		Financements classiques (1)	Crédits renouvelables	Affacturage	Maisons de titres et divers	Financement immobilier	Crédit-bail mobilier	Crédit-bail immobilier
<b>I - DONNEES DE BASE</b>								
<b>1 L'effectif au 31.12.1999</b>	<b>16 130</b>	<b>5 557</b>	<b>4 218</b>	<b>1 930</b>	<b>1 613</b>	<b>1 581</b>	<b>947</b>	<b>284</b>
- Salariés titulaires d'un CDD	1 172	354	522	89	76	49	78	4
- Salariés titulaires d'un CDI	14 696	5 131	3 584	1 813	1 521	1 508	860	279
- Autres types de contrats (2)	262	72	112	28	16	24	9	1
<b>2 Les entrées du 1.1.2000 au 31.12.2000</b>	<b>4 443</b>	<b>1 544</b>	<b>1 413</b>	<b>488</b>	<b>547</b>	<b>230</b>	<b>197</b>	<b>24</b>
- Par CDD	1 885	640	855	123	114	101	50	2
- Par CDI	2 229	746	538	325	396	104	103	17
- Autres types de contrats (2)	329	158	20	40	37	25	44	5
<b>3 Les sorties du 1.1.2000 au 31.12.2000</b>	<b>4 168</b>	<b>1 473</b>	<b>1 376</b>	<b>364</b>	<b>444</b>	<b>302</b>	<b>191</b>	<b>18</b>
- Pour fin de CDD	1 927	638	959	92	82	95	60	1
- Pour fin de CDI	1 910	661	397	235	327	184	92	14
. Démission	1 057	360	205	178	190	65	51	8
. Licenciement(s) pour motif économique	99	44	0	0	32	22	1	0
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	278	115	45	25	52	9	29	3
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	101	16	3	2	11	66	1	2
. Autres causes de fin de CDI (3)	375	126	144	30	42	22	10	1
- Pour fin d'autres types de contrats (2)	331	174	20	37	35	23	39	3
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 2000	291	37	93	64	31	16	48	2
<b>4 L'effectif au 31.12.2000</b>	<b>16 405</b>	<b>5 628</b>	<b>4 255</b>	<b>2 054</b>	<b>1 716</b>	<b>1 509</b>	<b>953</b>	<b>290</b>
- Salariés titulaires d'un CDD	926	301	375	80	65	55	46	4
- Salariés titulaires d'un CDI	15 200	5 267	3 773	1 948	1 601	1 431	897	283
- Autres types de contrats (2)	279	60	107	26	50	23	10	3
Transformations de CDD en CDI au cours de 2000	204	55	43	40	43	0	22	1

(1) Financement classique de l'équipement des ménages (automobile et équipement du foyer) et des entreprises (véhicules utilitaires et industriels et autres matériels d'équipement);

(2) Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires).

(3) Décès, mutations intra-groupes (hors secteur ASF), etc.

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 121 établissements regroupant 70% de l'effectif total de la profession.

Annexe 7.2  
Les flux d'effectifs en 2000 selon l'activité dominante des sociétés\*

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon l'activité dominante de la société						
		Financements classiques (1)	Crédits renouvelables	Affacturation	Maisons de titres et divers	Financement immobilier	Crédit-bail mobilier	Crédit-bail immobilier
<b>II - ELEMENTS D'ANALYSE</b>								
<b>1 L'analyse structurelle</b>								
Nombre de sociétés	<b>121</b>	17	3	12	46	11	13	19
Effectif moyen / société au 31.12.2000	<b>136</b>	331	1418	171	37	137	73	15
Proportion d'hommes au 31.12.1999	<b>38,7%</b>	41,1%	31,1%	42,6%	47,4%	34,8%	41,2%	38,7%
Proportion d'hommes au 31.12.2000	<b>39,0%</b>	41,8%	30,7%	42,3%	49,5%	33,8%	41,4%	38,3%
Proportion de femmes au 31.12.1999	<b>61,3%</b>	58,9%	68,9%	57,4%	52,6%	65,2%	58,8%	61,3%
Proportion de femmes au 31.12.2000	<b>61,0%</b>	58,2%	69,3%	57,7%	50,5%	66,2%	58,6%	61,7%
Variation de la proportion de femmes en 2000	<b>-0,3%</b>	-0,6%	+0,4%	+0,3%	-2,1%	+1,0%	-0,3%	+0,5%
Proportion de cadres au 31.12.1999	<b>38,5%</b>	40,6%	25,5%	33,7%	55,4%	41,9%	53,1%	59,5%
Proportion de cadres au 31.12.2000	<b>40,2%</b>	41,3%	27,3%	35,9%	58,0%	42,1%	59,8%	59,3%
Variation de la proportion de cadres en 2000	<b>+1,7%</b>	+0,7%	+1,8%	+2,2%	+2,6%	+0,3%	+6,7%	-0,2%
Part des non-cadres promus cadres en 2000 (% des non-C)	<b>2,3%</b>	1,1%	2,9%	4,6%	4,1%	1,8%	11,1%	1,7%
Taux de CDD au 31.12.1999	<b>7,3%</b>	6,4%	12,4%	4,6%	4,7%	3,1%	8,2%	1,4%
Taux de CDD au 31.12.2000	<b>5,6%</b>	5,3%	8,8%	3,9%	3,8%	3,6%	4,8%	1,4%
Variation du taux de CDD en 2000	<b>-1,6%</b>	-1,0%	-3,6%	-0,7%	-0,9%	+0,5%	-3,4%	0,0%
Part des CDD transformés en CDI en 2000	<b>18,1%</b>	15,4%	10,3%	33,3%	39,8%	0,0%	32,4%	20,0%
<b>2 L'analyse des flux</b>								
Variation de l'effectif total 2000/1999	<b>+1,7%</b>	+1,3%	+0,9%	+6,4%	+6,4%	-4,6%	+0,6%	+2,1%
Variation de l'effectif CDI seul 2000/1999	<b>+3,4%</b>	+2,7%	+5,3%	+7,4%	+5,3%	-5,1%	+4,3%	+1,4%
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	<b>5,2%</b>	6,7%	0,0%	0,0%	9,8%	12,0%	1,1%	0,0%

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 121 établissements regroupant 70% de l'effectif total de la profession.

Annexe 8  
La formation professionnelle continue en 2000 - Données chiffrées complètes\*

	ENSEMBLE DES SOCIETES		Sociétés de 500 salariés et plus		Sociétés de 50 à 499 salariés		Sociétés de moins de 50 salariés	
	En 2000	Δ 2000/1999	En 2000	Δ 2000/1999	En 2000	Δ 2000/1999	En 2000	Δ 2000/1999
<b>A - L'EFFORT DE FORMATION</b>								
<b>. Les moyens financiers de la formation</b>								
. Dépenses de formation en % de la masse salariale	4,51%	-0,54	5,14%	-0,53	2,00%	-0,49	1,58%	-0,05
<b>. Les bénéficiaires de la formation</b>								
. Effectif total au 31 décembre	12 988	+0,4%	11 200	+0,5%	1 285	+1,5%	503	-6,0%
. Nombre de stagiaires	9 925	+5,9%	8 938	+6,9%	709	-2,2%	278	-3,8%
<b>. Qui suit des stages ?</b>								
. Total des stagiaires en % de l'effectif total	76,4%	+4,0	79,8%	+4,7	55,2%	-2,09	55,3%	+1,2
Analyse selon le sexe								
. Stagiaires hommes en % de l'effectif hommes	80,9%	+4,5	85,1%	+4,5	58,2%	+3,7	56,4%	+4,2
. Stagiaires hommes cadres en % de l'effectif hommes cadres	76,5%	-2,1	80,3%	-4,6	58,4%	+4,0	62,1%	+12,1
. Stagiaires hommes non-cadres en % de l'effectif hommes non-cadres	88,3%	+15,1	92,4%	+17,5	57,5%	+2,9	42,4%	-17,2
. Stagiaires femmes en % de l'effectif femmes	73,8%	+3,7	76,8%	+4,9	53,2%	-5,8	54,3%	-1,3
. Stagiaires femmes cadres en % de l'effectif femmes cadres	76,6%	-5,1	80,3%	-3,7	60,7%	-14,1	59,0%	-6,6
. Stagiaires femmes non-cadres en % de l'effectif femmes non-cadres	72,9%	+6,2	75,7%	+7,1	49,4%	-1,4	51,7%	+1,2
Analyse selon la qualification								
. Stagiaires cadres en % de l'effectif cadres	76,5%	-3,3	80,3%	-4,2	59,3%	-3,4	60,9%	+5,7
. Stagiaires non-cadres en % de l'effectif non-cadres	76,3%	+8,2	79,5%	+9,4	50,9%	-0,6	49,2%	-3,5
<b>. Comment se composent les stagiaires ? (pour 100 stagiaires)</b>								
Analyse selon le sexe								
. Stagiaires hommes	39,1%	-0,2	38,7%	-0,6	41,5%	+4,5	46,0%	+0,7
. Stagiaires hommes cadres	23,0%	-1,3	21,9%	-1,7	32,3%	+3,5	36,0%	+2,4
. Stagiaires hommes non-cadres	16,0%	+1,1	16,8%	+1,1	9,2%	+1,0	10,1%	-1,7
. Stagiaires femmes	60,9%	+0,2	61,3%	+0,6	58,5%	-4,5	54,0%	-0,7
. Stagiaires femmes cadres	15,1%	-0,9	14,4%	-0,5	22,4%	-5,0	21,2%	-0,6
. Stagiaires femmes non-cadres	45,8%	+1,1	46,9%	+1,1	36,1%	+0,5	32,7%	-0,1
Analyse selon la qualification								
. Stagiaires cadres	38,2%	-2,2	36,3%	-2,2	54,7%	-1,6	57,2%	+1,8
. Stagiaires non-cadres	61,8%	+2,2	63,7%	+2,2	45,3%	+1,6	42,8%	-1,8
<b>B - LE CONTENU ET LA REALISATION DE LA FORMATION</b>								
. Composition des stages (en % du total d'heures-stagiaires)								
. Total (heures-stagiaires)	343 843	-12,8%	317 898	-13,2%	17 711	-0,1	8 234	-7,5%
. Informatique et bureautique	20,4%	+2,9	21,0%	+4,2	14,5%	-3,4	10,4%	-36,7
. Formations directement liées à l'activité de la société	45,4%	-11,3	45,9%	-12,9	39,6%	+1,8	39,0%	+26,4
. Formation générale comptable, économique, fiscale et juridique	5,5%	+0,2	5,1%	+0,1	7,9%	1,4	18,6%	+2,4
. Autres formations générales (1)	24,1%	+7,1	24,1%	+7,8	20,3%	-6,7	31,0%	+7,6
. Divers	4,6%	+1,1	4,0%	+0,7	17,7%	6,9	1,0%	+0,3
. Nombre total de stages correspondant	22 853	-9,5%	21 047	-10,1%	1 401	+6,5%	405	-21,5%
. Durée moyenne des stages (en heures)	15,05	-3,7%	15,10	-3,4%	12,64	-14,8%	20,33	+17,9%

(1) Expression, communication, langues vivantes, etc.

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 51 établissements regroupant 57% de l'effectif total de la profession.

Annexe 9  
**La durée du temps de travail dans les sociétés financières**  
 (données chiffrées complètes d'ensemble)\*

**RESULTATS D'ENSEMBLE**

**Nombre de sociétés de l'échantillon**

**Nombre de salariés** (au 31 décembre 2000)

**Quelle est aujourd'hui (mars 2001) la durée hebdomadaire moyenne de travail dans l'entreprise ?**

39 h
De 35 à 39 h
35 h
Moins de 35 h

**Cette durée a-t-elle été modifiée récemment ?**

**Oui, cette durée a été réduite**

Non, cette durée n'a pas été réduite mais une telle réduction est envisagée prochainement
Non, cette durée n'a pas été réduite et une telle réduction n'est pas envisagée prochainement

**S'il y a eu réduction de cette durée, quand est-elle intervenue ?**

En 1998
En 1999
En 2000
Début 2001

**S'il y a eu réduction de cette durée, quelle a été son ampleur ?**

Moins de 2 heures
2 heures et plus mais moins de 4 heures
4 heures
Plus de 4 heures

En nombre de sociétés	En % du nombre de sociétés	En nombre de salariés	En % du nombre de salariés
106	100%		
		15 031	100%
<b>106</b>	<b>100%</b>	<b>15 031</b>	<b>100%</b>
45	42%	932	6%
8	8%	1 248	8%
50	47%	12 427	83%
3	3%	424	3%
<b>106</b>	<b>100%</b>	<b>15 031</b>	<b>100%</b>
<b>56</b>	<b>53%</b>	<b>13 893</b>	<b>92%</b>
19	18%	670	4%
31	29%	468	3%
<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>13 893</b>	<b>100%</b>
4	7%	3 907	28%
11	20%	1 107	8%
34	61%	8 576	62%
7	13%	303	2%
<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>13 893</b>	<b>100%</b>
0	0%	0	0%
13	23%	3 787	27%
42	75%	9 802	71%
1	2%	304	2%

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 106 établissements regroupant 65% de l'effectif total de la profession.



Annexe 9 (suite)  
**La durée du temps de travail dans les sociétés financières**  
 (données chiffrées complètes d'ensemble)\*

**S'il y a eu réduction de cette durée, quelles en ont été les modalités ?**

Décision unilatérale de l'employeur
Accord collectif

**S'il y a eu réduction de cette durée par accord collectif ...**

Il s'agit d'un accord conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux

	CFDT
Organisations syndicales dont relève(nt) le (ou les) délégué(s) syndical(aux) signataire(s) de l'accord	CFTC
	CGT
	FO
	SNB

Il s'agit d'un accord conclu avec un délégué du personnel

Il s'agit d'un accord conclu avec un salarié mandaté

	CFDT
Organisations syndicales ayant mandaté le salarié signataire de l'accord	CFTC
	CGT
	FO
	SNB

**S'il y a eu accord collectif, cet accord prévoit-il ou non des aides de l'Etat ?**

Cet accord prévoit des aides
Cet accord ne prévoit pas d'aides

**S'il y a eu réduction de la durée du travail, quelle a été son incidence sur les rémunérations réelles ?**

Le niveau des rémunérations n'a pas été maintenu et il y a eu engagement de modération pour l'avenir
Le niveau des rémunérations n'a pas été maintenu mais il n'y a pas eu engagement de modération pour l'avenir
Le niveau des rémunérations a été maintenu mais il y a eu engagement de modération pour l'avenir
Le niveau des rémunérations a été maintenu sans qu'il y ait engagement de modération pour l'avenir

**RESULTATS D'ENSEMBLE**

En nombre de sociétés	En % du nombre de sociétés	En nombre de salariés	En % du nombre de salariés
<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>13 893</b>	<b>100%</b>
11	20%	241	2%
45	80%	13 652	98%
<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>13 652</b>	<b>100%</b>
26	58%	12 486	91%
16	62%		
8	31%		
9	35%		
10	38%		
17	65%		
5	11%	280	2%
14	31%	886	6%
10	71%		
3	21%		
0	0%		
0	0%		
1	7%		
<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>13 652</b>	<b>100%</b>
22	49%	9 510	70%
23	51%	4 142	30%
<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>13 893</b>	<b>100%</b>
1	2%	304	2%
1	2%	101	1%
21	38%	3 409	25%
33	59%	10 079	73%

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 106 établissements regroupant 65% de l'effectif total de la profession.

*Annexe 10*  
**La durée du temps de travail dans les sociétés financières**  
 (données chiffrées complètes selon l'effectif des sociétés)\*

	1. Sociétés de 500 salariés et plus		2. Sociétés de 50 à 499 salariés		3. Sociétés de 21 à 49 salariés		4. Sociétés de 1 à 20 salariés	
	En nombre de sociétés	En nombre de salariés	En nombre de sociétés	En nombre de salariés	En nombre de sociétés	En nombre de salariés	En nombre de sociétés	En nombre de salariés
<b>Nombre de sociétés de l'échantillon</b>	10		25		22		49	
<b>Nombre de salariés</b> (au 31 décembre 2000)		10 764		3 131		736		400
<b>Quelle est aujourd'hui (mars 2001) la durée hebdomadaire moyenne de travail dans l'entreprise ?</b>								
39 h	0	0	5	510	5	167	35	255
De 35 à 39 h	1	1 026	2	131	1	46	4	45
35 h	9	9 738	16	2 082	16	523	9	84
Moins de 35 h	0	0	2	408	0	0	1	16
<b>Cette durée a-t-elle été modifiée récemment ?</b>								
<b>Oui, cette durée a été réduite</b>	<b>10</b>	<b>10 764</b>	<b>18</b>	<b>2 454</b>	<b>17</b>	<b>569</b>	<b>11</b>	<b>106</b>
Non, cette durée n'a pas été réduite mais une telle réduction est envisagée prochainement	0	0	5	442	4	145	10	83
Non, cette durée n'a pas été réduite et une telle réduction n'est pas envisagée prochainement	0	0	2	235	1	22	28	211
<b>S'il y a eu réduction de cette durée, quand est-elle intervenue ?</b>								
En 1998	2	3 502	2	405	0	0	0	0
En 1999	0	0	5	1 000	2	74	4	33
En 2000	8	7 262	8	865	13	401	5	48
Début 2001	0	0	3	184	2	94	2	25
<b>S'il y a eu réduction de cette durée, quelle a été son ampleur ?</b>								
Moins de 2 heures	0	0	0	0	0	0	0	0
2 heures et plus mais moins de 4 heures	3	3 280	4	376	2	79	4	52
4 heures	7	7 484	13	1 774	15	490	7	54
Plus de 4 heures	0	0	1	304	0	0	0	0
<b>S'il y a eu réduction de cette durée, quelles en ont été les modalités ?</b>								
Décision unilatérale de l'employeur	0	0	1	59	4	126	6	56
Accord collectif	10	10 764	17	2 395	13	443	5	50

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 106 établissements regroupant 65% de l'effectif total de la profession.

*Annexe 10 (suite)*  
**La durée du temps de travail dans les sociétés financières**  
 (données chiffrées complètes selon l'effectif des sociétés)\*

	<b>1. Sociétés de 500 salariés et plus</b>		<b>2. Sociétés de 50 à 499 salariés</b>		<b>3. Sociétés de 21 à 49 salariés</b>		<b>4. Sociétés de 1 à 20 salariés</b>	
	En nombre de sociétés	En nombre de salariés	En nombre de sociétés	En nombre de salariés	En nombre de sociétés	En nombre de salariés	En nombre de sociétés	En nombre de salariés
<b>S'il y a eu réduction de cette durée par accord collectif ...</b>								
Il s'agit d'un accord conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux	10	10 764	9	1 530	5	166	2	26
Organisations syndicales dont relève(nt) le (ou les) délégué(s) syndical(aux) signataire(s) de l'accord								
CFDT	7		4		3		2	
CFTC	3		2		1		2	
CGT	5		2		1		1	
FO	5		2		2		1	
SNB	6		5		4		2	
Il s'agit d'un accord conclu avec un délégué du personnel	0	0	2	213	2	55	1	12
Il s'agit d'un accord conclu avec un salarié mandaté	0	0	6	652	6	222	2	12
Organisations syndicales ayant mandaté le salarié signataire de l'accord								
CFDT	0		5		3		2	
CFTC	0		1		2		0	
CGT	0		0		0		0	
FO	0		0		0		0	
SNB	0		0		1		0	
<b>S'il y a eu accord collectif, cet accord prévoit-il ou non des aides de l'Etat ?</b>								
Cet accord prévoit des aides	6	7 620	9	1 661	6	221	1	8
Cet accord ne prévoit pas d'aides	4	3 144	8	734	7	222	4	42
<b>S'il y a eu réduction de la durée du travail, quelle a été son incidence sur les rémunérations réelles ?</b>								
Le niveau des rémunérations n'a pas été maintenu et il y a eu engagement de modération pour l'avenir	0	0	1	304	0	0	0	0
Le niveau des rémunérations n'a pas été maintenu mais il n'y a pas eu engagement de modération pour l'avenir	0	0	1	101	0	0	0	0
Le niveau des rémunérations a été maintenu mais il y a eu engagement de modération pour l'avenir	2	1 695	9	1 462	7	220	3	32
Le niveau des rémunérations a été maintenu sans qu'il y ait engagement de modération pour l'avenir	8	9 069	7	587	10	349	8	74

\* Données établies sur la base d'un échantillon de 106 établissements regroupant 65% de l'effectif total de la profession.