

ASF

ASSOCIATION FRANÇAISE
DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Données sociales 2020

Juin 2021

Emploi, salaires réels et formation professionnelle dans les sociétés relevant de la convention collective des sociétés financières en 2020

Addendum : Enquête sur les risques psychosociaux

Avant-propos

L'activité des établissements spécialisés en 2020

La pandémie de la **Covid-19** et les restrictions mises en place pour l'enrayer ont porté un coup dur à l'économie mondiale, en particulier à celle de l'Europe : en 2020, le PIB a chuté de -6,5% dans la zone euro et de -6,1% dans l'Union Européenne. **En France, l'économie a été frappée par une récession historique de -7,9%, bien supérieure à celle enregistrée en 2009 (-2,8%).**

Dans ce contexte, l'activité des établissements spécialisés a connu en 2020 une régression plus ou moins importante selon les métiers. Alors que certains secteurs connaissent une dégradation historique, d'autres parviennent à limiter la baisse par rapport à la crise financière de 2008. Seule l'activité des cautions arrive à évoluer positivement. Coïncidant avec la période du premier confinement, le printemps 2020 affiche un bilan très sévère pour la production des établissements spécialisés, tandis que la détérioration s'atténue globalement au second semestre. Ainsi, sur l'ensemble de l'année 2020, la **production** des adhérents de l'ASF a **chuté de -11,3% à 80,8 milliards d'euros¹** et le montant des **opérations en cours** en fin d'année s'est élevé à **279,3 milliards d'euros²**, soit **18% des financements à l'économie** des secteurs concernés.

- Avec 73,7 milliards d'euros, les nouveaux **financements d'équipement** aux entreprises et aux particuliers sont en retrait de -10,3% par rapport à 2019. Les effets de la crise se sont fait ressentir davantage sur les opérations avec les particuliers (**-11,7% pour le crédit à la consommation**) que sur celles avec les **entreprises et professionnels (-8,5%)**.
- Le marché du financement de l'immobilier d'entreprise a durement souffert de la conjoncture économique en 2020 : avec 7,2 milliards d'euros, l'activité plonge de -20,1% par rapport à l'année précédente. En particulier, le **crédit-bail immobilier** enregistre une **chute historique de -23,4%**.
- Dans le secteur des autres services financiers, les sociétés d'**affacturation** font face à la première contraction de leur activité depuis onze ans (**-7,5%**), tandis que les **sociétés de caution** parviennent à se maintenir en croissance (**+5,9%** à fin 2020).

*

**

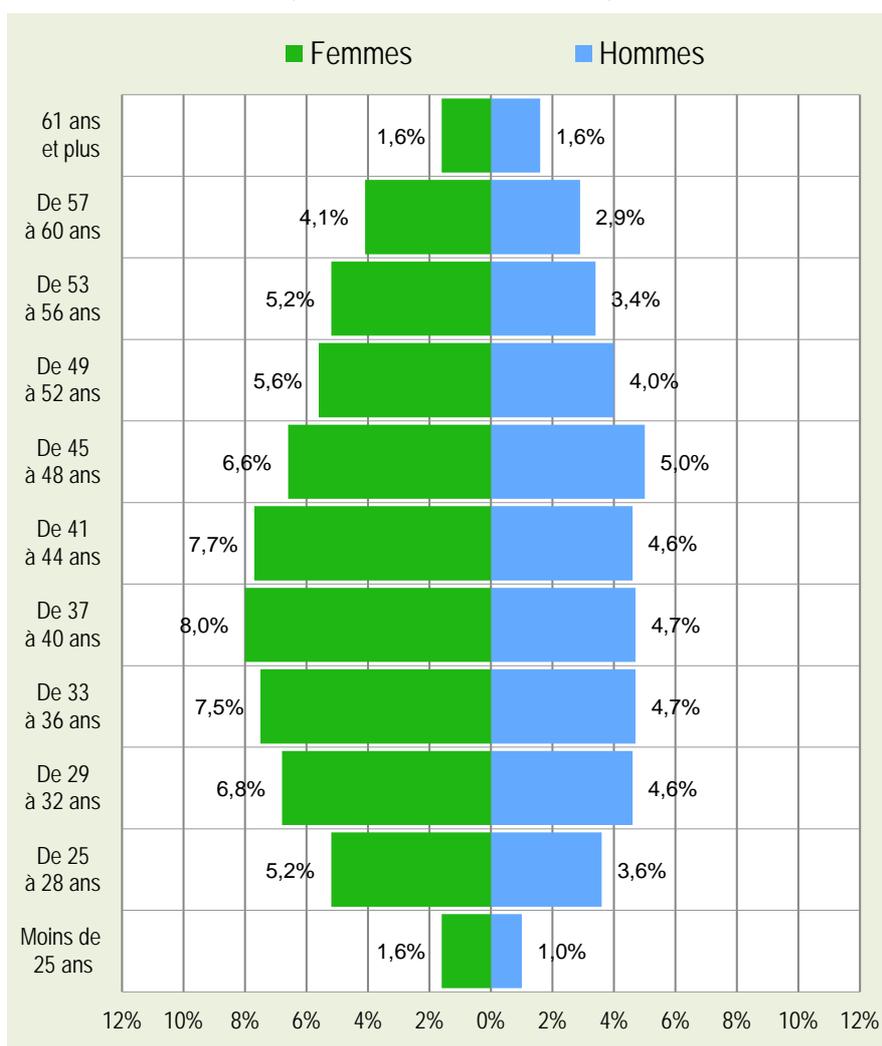
¹ Hors opérations d'affacturation, hors prestataires de services d'investissement, hors financement du logement et hors sociétés de caution.

² Hors prestataires de services d'investissement, hors financement du logement et hors sociétés de caution.

1. La situation de l'emploi au 31 décembre 2020³

- Au 31 décembre 2020, les **237 entreprises** membres de droit de l'Association dont le personnel est situé dans le champ d'application de la convention collective des sociétés financières regroupaient environ **27 700 salariés**.
- Les principales caractéristiques de ce personnel sont les suivantes : **60%** sont des **femmes**, **48%** sont âgés de **moins de 41 ans**, **7,6%** sont à temps partiel et **60%** ont le statut de **cadre**.

Pyramide des âges au 31 décembre 2020
(en % de l'effectif total CDI+CDD)

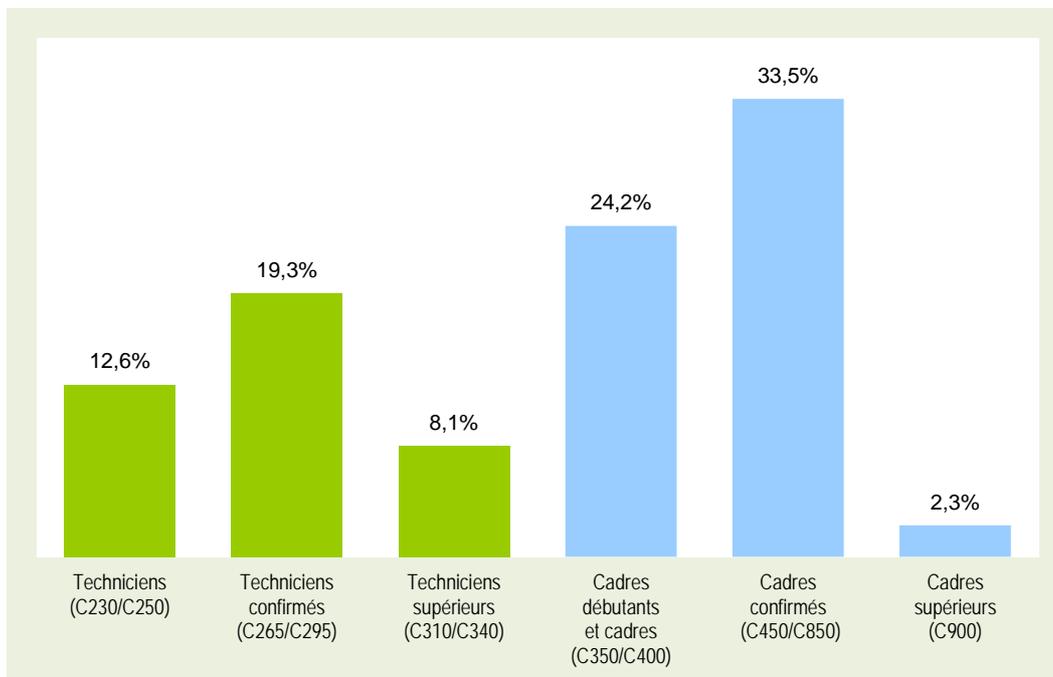


- L'âge moyen est de **41,7 ans** (41,5 ans pour les femmes et 42,1 ans pour les hommes). La plus forte concentration de salariés se situe, avec **12,7%** de l'effectif total, dans la tranche d'âge de **37 à 40 ans**.

³ Voir également annexes I et II.

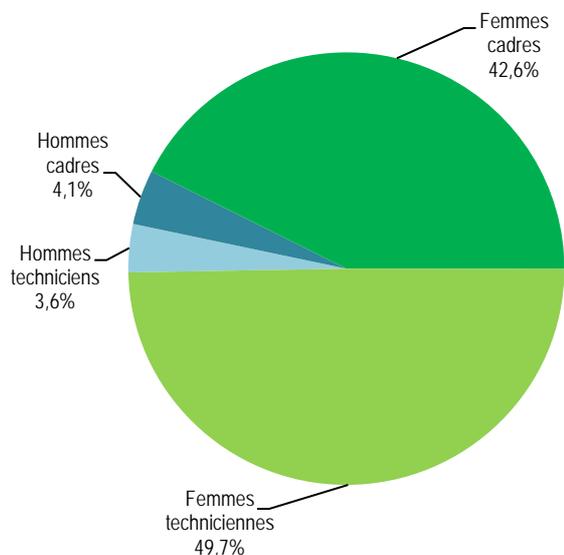
- Avec 33,5% de l'effectif total, la catégorie hiérarchique des « cadres confirmés » (coefficients hiérarchiques de 450 à 850) regroupe la part relative la plus élevée du personnel.

Structure des effectifs par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2020
(en % de l'effectif total CDI+CDD)



- Au 31 décembre 2020, les salariés à temps partiel⁴ représentent 7,6% de l'effectif total. Les femmes composent la part de loin la plus importante chez les salariés à temps partiel : 92,3% sont des femmes. Une analyse en fonction du positionnement hiérarchique montre que 53,3% des salariés à temps partiel sont des techniciens et 46,7% sont des cadres.

Les salariés à temps partiel selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2020
(en % du total des salariés à temps partiel)

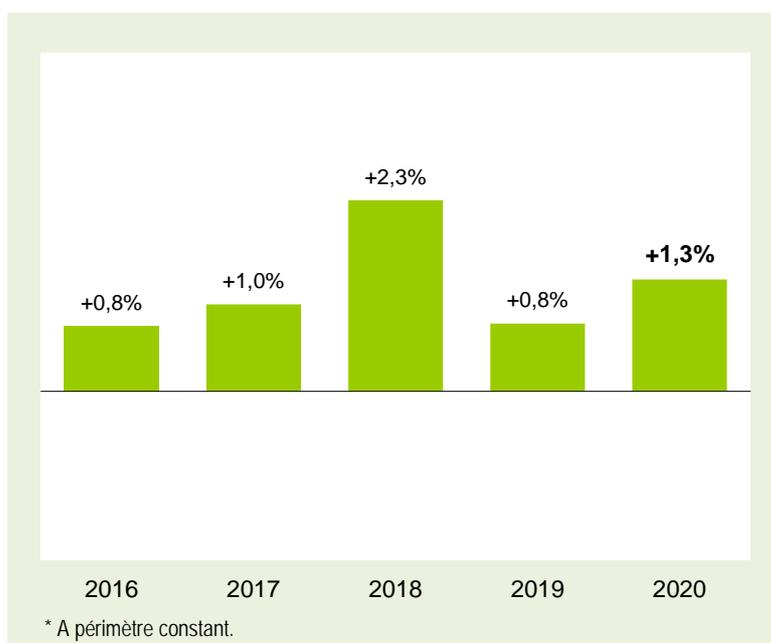


⁴ Voir annexe III.

2. L'évolution de l'emploi en 2020⁵ et au cours de la période récente

- Malgré un environnement particulièrement morose, les **effectifs salariés de la profession** (hors intérimaires) ont globalement progressé de **+1,3%** en 2020, dont +1,9% pour les seuls contrats à durée indéterminée (CDI).
- Cette évolution d'ensemble des salariés (hors intérimaires) recouvre des situations différenciées en fonction du sexe et de la catégorie hiérarchique. Les **effectifs cadres** progressent globalement de **+4,4%**, avec une hausse plus marquée pour les femmes (+5,3%) que pour les hommes (+3,4%). L'évolution des effectifs de salariés **techniciens** est à l'inverse de celle des cadres : globalement, ces effectifs se contractent de **-2,4%** en 2020, avec une baisse légèrement plus prononcée pour les femmes (-2,6%) que pour les hommes (-2%). Toutes catégories hiérarchiques confondues, les **effectifs hommes** augmentent de **+1,7%** et les effectifs **femmes** de **+1,1%**.
- Sur une base 100 en 2010, l'**effectif global** de la profession (hors intérimaires) se situe à 103,4 en 2020, soit une hausse de **+3,4% sur dix ans**. Pour les CDI seuls, l'effectif progresse de +2,3% pour la même période.

Evolution annuelle* des effectifs salariés de la profession (hors intérimaires)



- Le **taux d'embauche** (embauches de l'année 2020 rapportées à l'effectif de fin d'année 2019) est en **recul significatif** : il s'établit à **9,3%** pour l'ensemble des CDI après 11,5% en 2019. Il est de 10,9% pour les hommes et de 8,3% pour les femmes (après respectivement 13,7% et 10,2% en 2019), de 9,3% pour les cadres et 9,4% pour les techniciens (après respectivement 9,5% et 13,7% en 2019).
- Le **taux de sortie pour fin de CDI** (sorties durant l'année 2020 rapportées à l'effectif moyen de l'année 2020) est également en **recul significatif** : il s'établit à **8,3%** pour l'ensemble des CDI après 11% en 2019. Comme habituellement, les **ruptures de CDI sont majoritairement réalisées sous forme de démission** (34,1% des fins de CDI) avec un **taux de démission de 2,8%** en 2020 (contre 4,2% en 2019). Très peu de cas de licenciements pour motif économique ont été enregistrés en 2020, ils ont représenté 2% des fins de CDI.
- La **part des contrats à durée déterminée**⁶ (CDD) est en baisse de -0,5 point à **6,9%** du total de l'effectif CDD+CDI à fin 2020 (contre 7,4% à fin 2019). A noter que 5,2% des CDD ont été transformés en CDI au cours de l'année 2020.

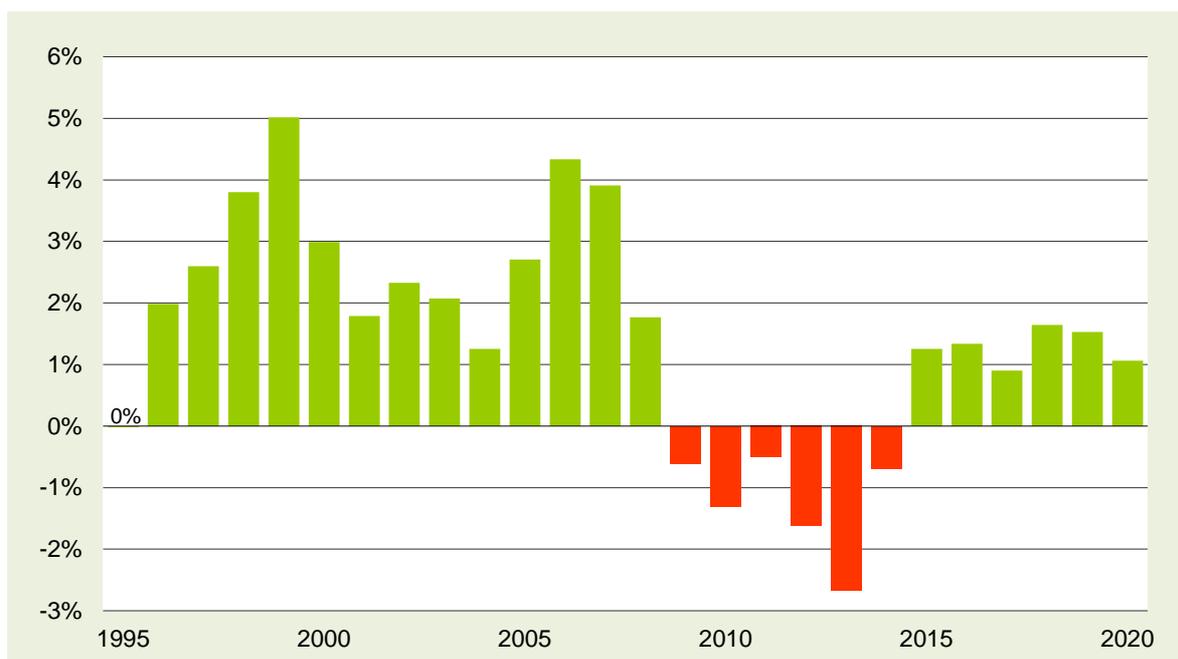
⁵ Voir annexe IV.

⁶ Y compris contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

3. L'évolution de l'emploi sur longue période

- Plusieurs phases marquent l'évolution quantitative des effectifs de la profession sur les vingt-cinq dernières années : à la nette accélération de la seconde moitié des années 90 succède un sensible ralentissement jusqu'au milieu des années 2000, suivie d'une nouvelle phase de vive progression, brusquement stoppée en 2008. A partir de 2009, la tendance devient négative avec une dégradation qui s'est accélérée jusqu'en 2013, avant de revenir en territoire positif en 2015. Depuis la tendance est celle d'une croissance des effectifs relativement constante mais à un rythme modéré (+1,2% l'an en moyenne sur les cinq dernières années).

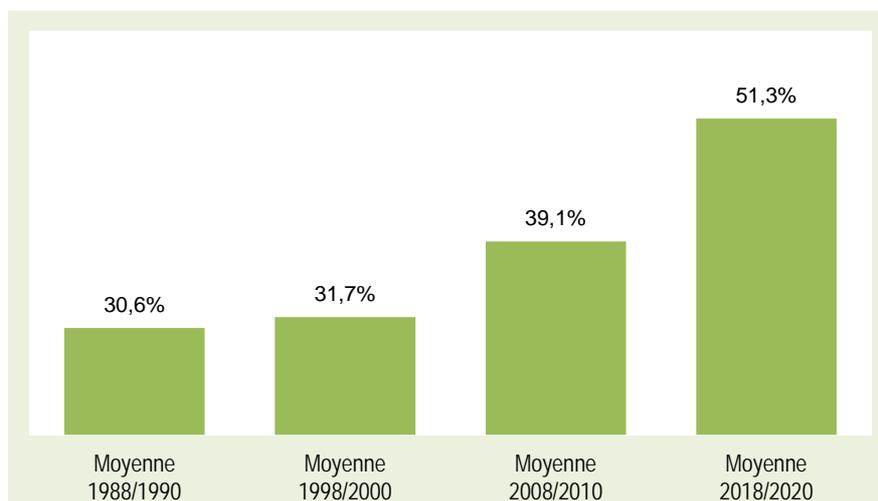
L'évolution tendancielle* des effectifs salariés de la profession (hors intérimaires)



* Il s'agit de tendances : les variations annuelles des effectifs sont exprimées en termes de moyenne mobile sur deux ans.

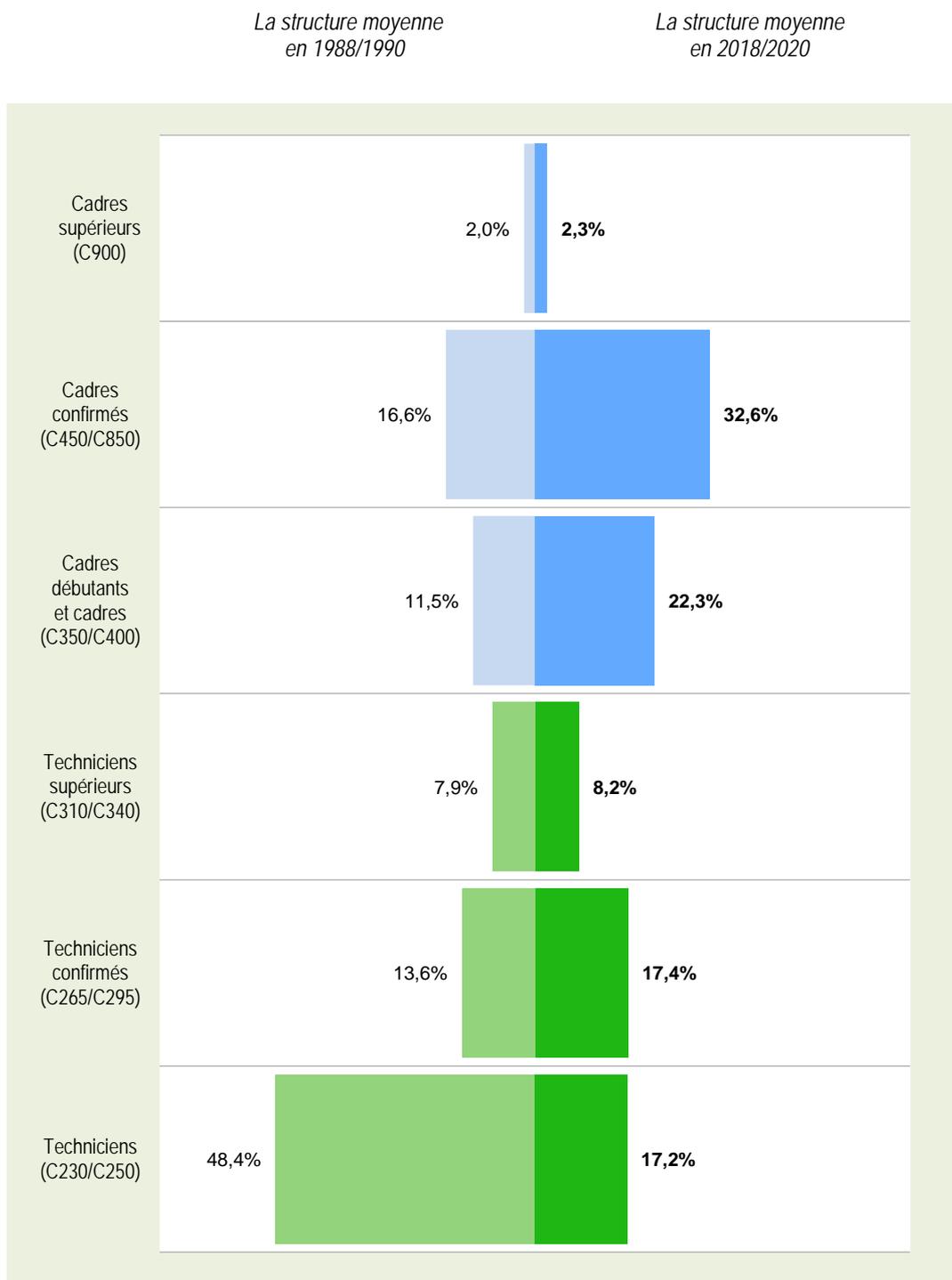
- L'évolution de la structure du personnel selon l'âge montre un vieillissement de la population : les salariés âgés de plus de 40 ans, qui constituaient moins du tiers de l'effectif au début des années 2000 et avant, en composent maintenant plus de la moitié.

Evolution de la proportion de salariés âgés de plus de 40 ans au cours des trente dernières années
(en % de l'effectif total CDI+CDD)



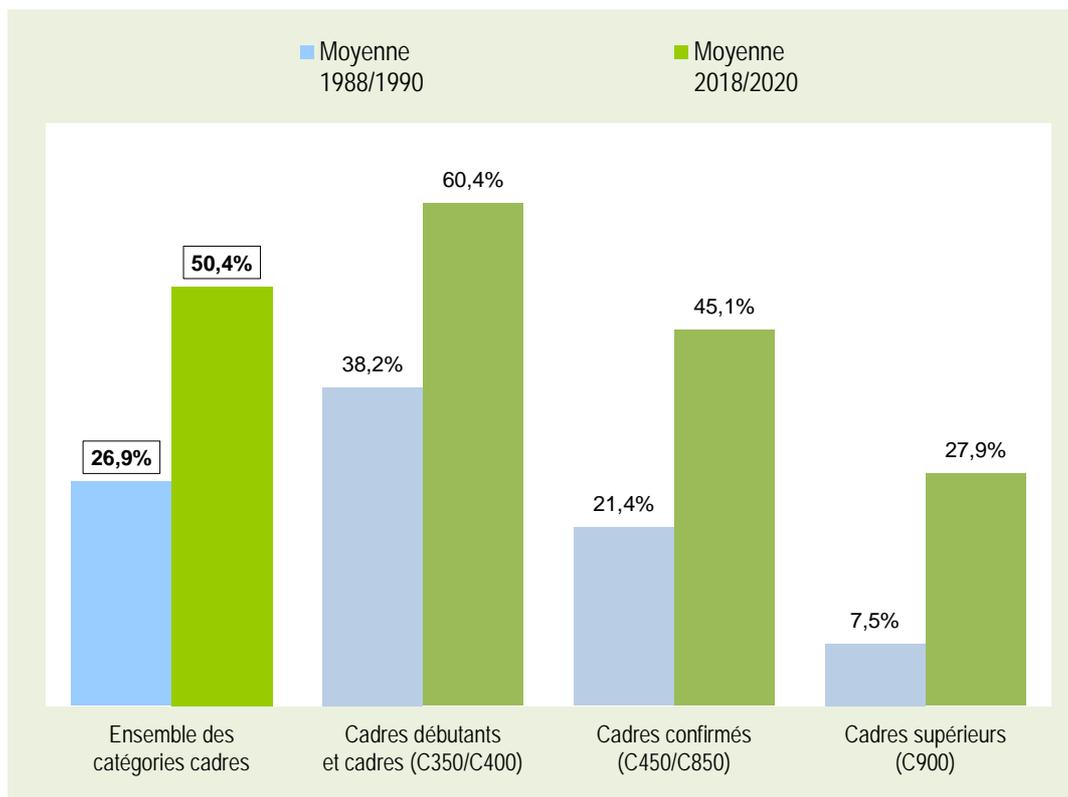
- **Sur le plan qualitatif**, on note une nouvelle fois le **fort accroissement de la qualification du personnel** : la proportion de cadres s'établit ainsi en moyenne à 57,2% de l'effectif total sur la période 2018/2020 contre 30,1% trente ans auparavant (soit une hausse de +27,1 points), pendant que, dans le même temps, la part de la première catégorie hiérarchique du personnel technicien était divisée par 2,8, ramenée de 48,4% de l'effectif total en 1988/1990 à 17,2% en 2018/2020.

Evolution de la structure du personnel de la profession au cours des trente dernières années
(en % de l'effectif total CDI+CDD)



- Ce fort accroissement de la qualification du personnel est particulièrement visible au sein de la population féminine. Ainsi, **au cours des trente dernières années** (période 2018/2020 comparée à la période 1988/1990), **la part des femmes dans l'ensemble de la population cadre a presque doublé** (multipliée par 1,9) et a augmenté de +23,5 points de pourcentage, **passant de 26,9% à 50,4%**, soit une quasi-parité. La progression a été plus accentuée que la moyenne d'ensemble pour les cadres supérieurs et les cadres confirmés où la part des femmes a été multipliée respectivement par 3,7 (de 7,5% à 27,9%) et 2,1 (de 21,4% à 45,1%) sur la même période. Dans la catégorie des cadres débutants et cadres, les femmes sont majoritaires (60,4% du total de la catégorie).

Evolution de la proportion de femmes chez les cadres au cours des trente dernières années



- Autre signe de la qualification accrue du personnel féminin, on note qu'**au cours des trente dernières années, la proportion des femmes ayant le statut de cadre a été multipliée par 3,7** : 47,5% des salariées femmes ont actuellement le statut de cadre (moyenne 2018/2020) contre seulement 12,9% en 1988/1990.

4. L'état des salaires réels au 31 décembre 2020 ⁷

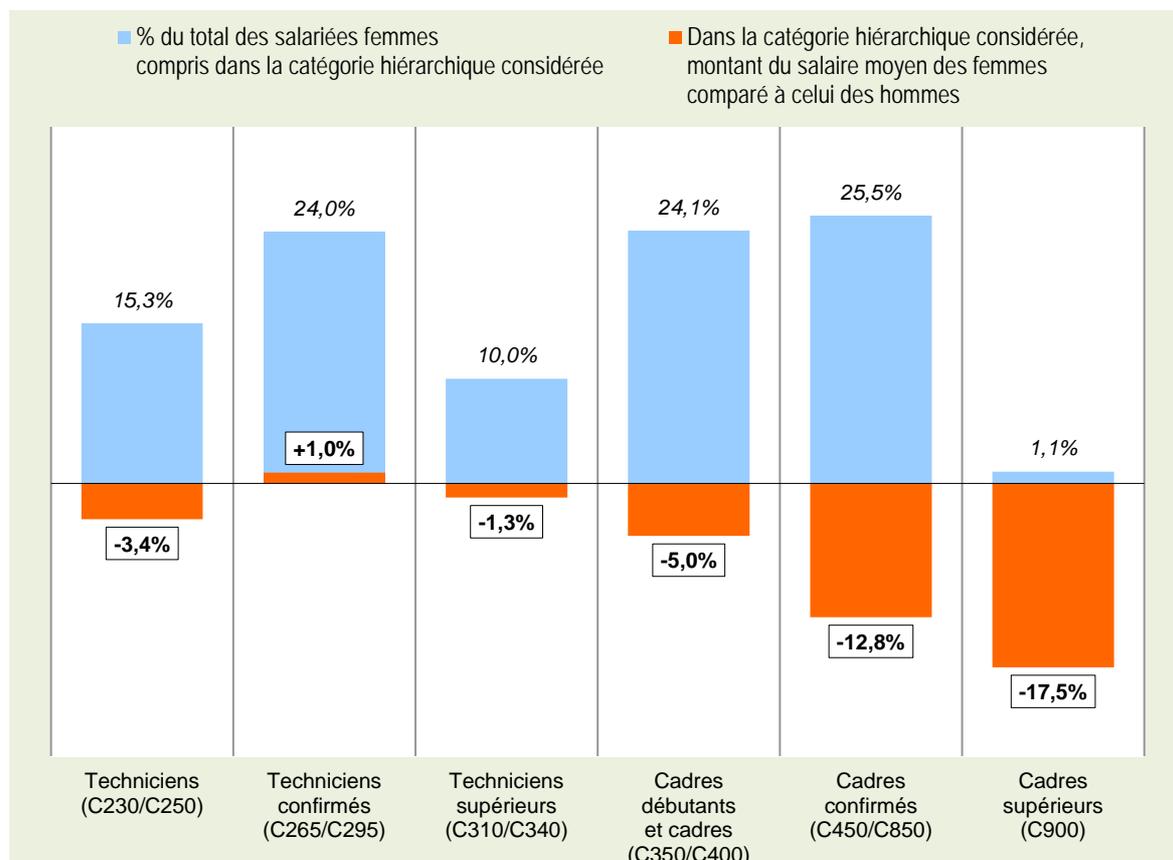
- Au 31 décembre 2020, le salaire médian dans la branche s'établissait à 41 760 euros : **un salarié sur deux** de la profession percevait donc à cette date un **salaire annuel brut⁸ supérieur à 41 760 euros**. Le **salaire annuel brut⁹ moyen des 10% des salariés les moins rémunérés**, toutes catégories hiérarchiques confondues, s'établissait à la même date à **24 255 euros**.

⁷ Voir également annexes V, VI, VII et VIII.

⁸ Hors prime d'ancienneté – mais toutes autres primes ou gratifications comprises – et hors sommes perçues dans le cadre de l'intéressement et de la participation.

- La comparaison⁹ entre les **salaires annuels moyens des femmes et ceux des hommes**, établie sur la base d'un niveau hiérarchique égal (catégories hiérarchiques de la convention collective) fait apparaître, **pour les salariés cadres, un écart, qui tend à s'accroître à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie, au bénéfice des salariés hommes**. Pour les salariés techniciens, l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est moins contrasté et variable selon le niveau hiérarchique.
 - Pour les « cadres débutants et cadres » (coefficients 350 à 400 qui regroupent 24,1% du total de l'effectif féminin), le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de -5% (soit -2 261 euros l'an) à celui des hommes. L'écart s'accroît à -12,8% (soit -9 490 euros l'an) chez les « cadres confirmés » (coefficients 450 à 850 qui regroupent 25,5% de la population féminine) et culmine à -17,5% (soit -29 650 euros l'an) chez les « cadres supérieurs » (coefficient 900 qui regroupe 1,1% de la population féminine). Par rapport aux écarts de salaires constatés en 2019, ce différentiel s'est réduit en 2020 de 0,7 point chez les « cadres débutants et cadres », de 1 point chez les « cadres confirmés » et de 5,3 points chez les « cadres supérieurs ».
 - Chez les salariés techniciens, dans la première catégorie hiérarchique (coefficients 230 à 250 regroupant 15,3% de l'effectif féminin), les salaires des femmes sont inférieurs de -3,4% (soit -989 euros l'an) à ceux des hommes. Dans la catégorie suivante « techniciens confirmés » des coefficients 265 à 295, qui regroupe 24% de la totalité de la population féminine, les salaires des femmes sont, en moyenne, supérieurs de +1% (soit +331 euros l'an) à ceux des hommes. Pour la catégorie « techniciens supérieurs » (coefficients 310 à 340 regroupant 10% de l'effectif féminin), le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de -1,3% (soit -500 euros l'an) à celui des hommes.

Ecarts entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes à niveau hiérarchique égal*
(en fonction des catégories hiérarchiques de la convention collective)



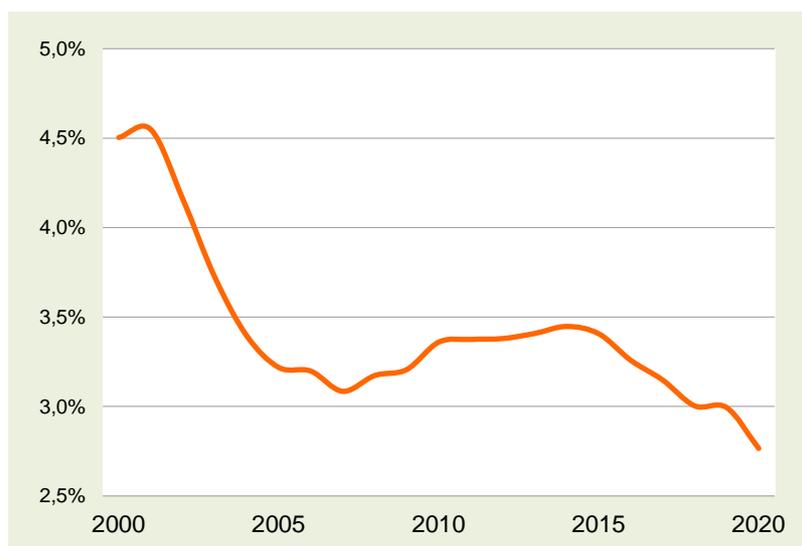
* **Exemple de lecture du graphique** : dans la catégorie « Techniciens supérieurs (coefficients 310 à 340) », qui regroupe 10% du total des salariées femmes, le montant du salaire annuel moyen de ces salariées (36 700 euros, voir annexe VII) apparaît inférieur de -1,3% (soit 500 euros en valeur absolue, voir annexe VIII) à celui des hommes (37 200 euros, voir annexe VII).

⁹ Il convient de noter que la situation apparaît souvent très différente selon les établissements.

5. La formation professionnelle continue en 2020 ¹⁰

- En 2020, les **dépenses de formation** de la profession représentaient en **moyenne 2,47% de la masse salariale**, en net recul par rapport à l'année précédente (-0,92 point à périmètre constant). Sur les cinq dernières années, le solde entre les années de croissance des dépenses (deux années) et celles de contraction (trois années) apparaît négatif à hauteur de -1,04 point.

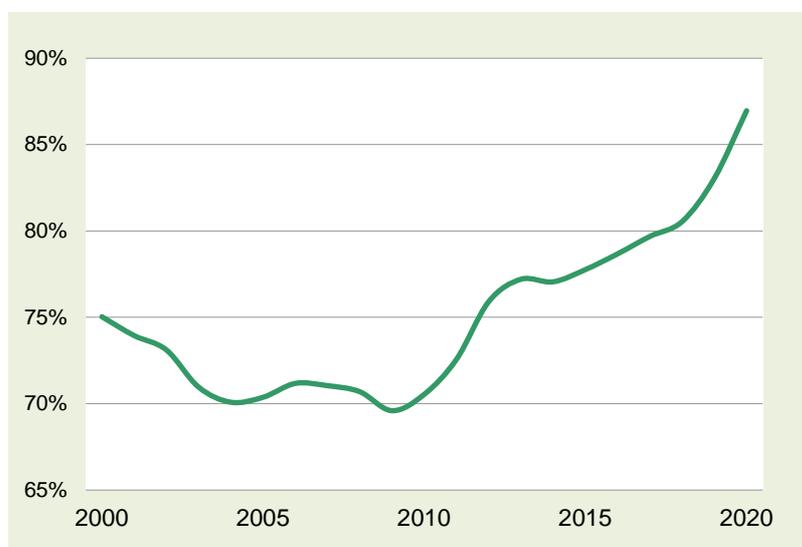
Evolution du montant des dépenses de formation au cours des vingt dernières années*



* Dépenses exprimées en % de la masse salariale. Moyenne mobile sur trois ans.

- Le phénomène d'**accroissement de l'effort de formation à mesure que l'effectif total de la société augmente** se vérifie une nouvelle fois : ce taux passe ainsi de 0,82% de la masse salariale dans les sociétés de moins de 50 salariés (-0,33 point en un an à périmètre constant) à 1,52% dans celles de 50 à 499 salariés (-0,89 point) et culmine à 3,25% dans celles de 500 salariés et plus (-1,01 point par rapport à 2019).

Evolution du nombre de salariés bénéficiaires d'actions de formation au cours des vingt dernières années*

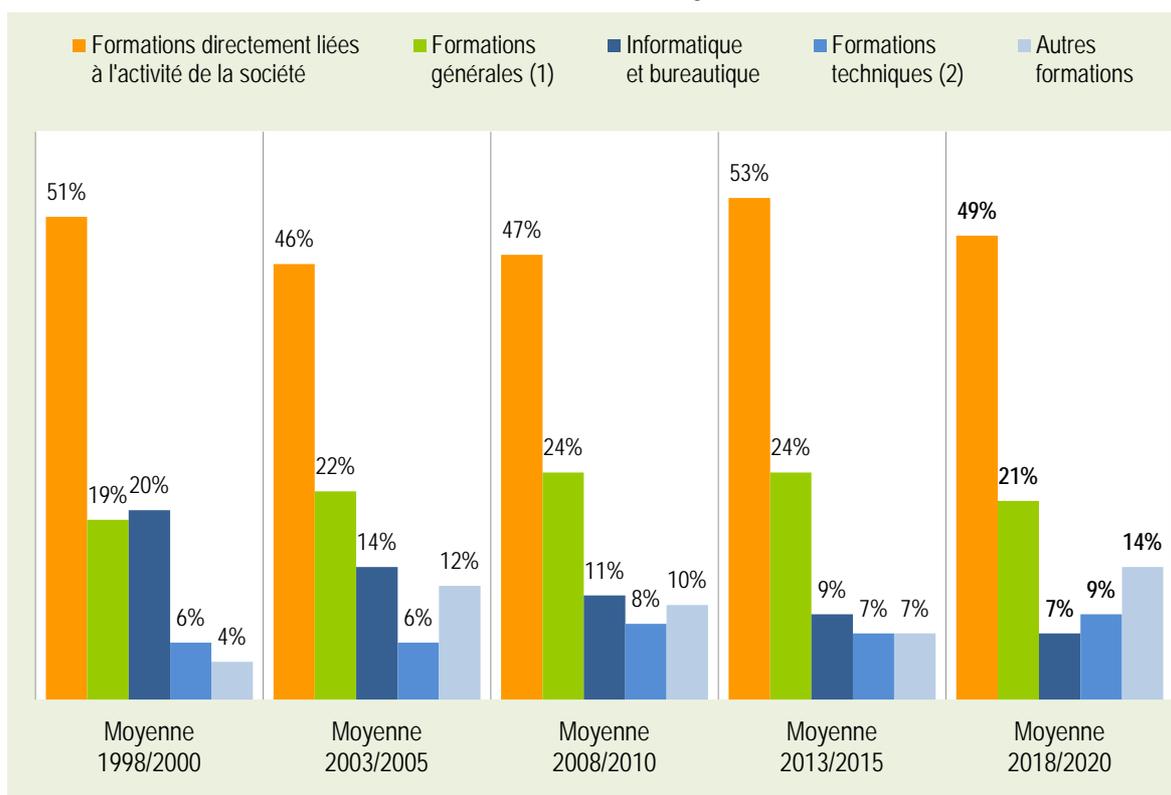


* Salariés ayant suivi au moins un stage de formation au cours de l'année considérée (en % de l'effectif total). Moyenne mobile sur trois ans.

¹⁰ Voir annexe IX.

- Le nombre total d'heures-stagiaires chute de -25% par rapport à 2019. En revanche, le nombre total de stages réalisés est en hausse de +5,7%. Il en résulte une nette diminution de la durée moyenne des stages de -29,1% à 2h 53 min en moyenne en 2020 après 4h 05 min l'année précédente.
- **90,4% des salariés ont suivi au moins un stage de formation** en 2020 (soit une baisse de -2,2 points en un an à périmètre comparable). Ce taux est identique chez les hommes et chez les femmes, et quasiment le même selon le critère de la qualification (90,8% chez les cadres et 90% chez les techniciens).
- **La composition des stages de formation** s'est légèrement modifiée au cours des vingt dernières années. Parmi les grandes tendances à l'œuvre depuis le début des années 2000, on observe la prédominance des **formations liées directement à l'activité** qui se maintiennent en tête au cours des deux dernières décennies avec une part moyenne de 48% du total des stages sur l'ensemble de la période. Après une montée en puissance des **formations générales** (expression, communication, langues vivantes...) jusqu'à la fin des années 2000, la part de celles-ci s'est un peu tassée ces dernières années (de 19% à 24%, elle est retombée à 21% en moyenne 2018/2020). On note aussi le recul significatif des **formations en informatique et bureautique**, dont la part s'est érodée au cours des vingt dernières années (de 20% à 7% du total). Parallèlement, les **formations techniques** (comptable, économique, fiscale et juridique) ont légèrement progressé sur l'ensemble de la période (de 6% à 9%). Enfin, des **formations diverses** représentent désormais 14% du total des stages (moyenne 2018/2020).

Evolution de la composition des stages de formation au cours des vingt dernières années (en % du total d'heures-stagiaires)



(1) Formations dans les domaines de l'expression orale et écrite, de la communication, des langues vivantes...

(2) Formations dans les domaines de la comptabilité, de l'économie, du droit et de la fiscalité.

6. Addendum : Enquête sur les risques psychosociaux ¹¹

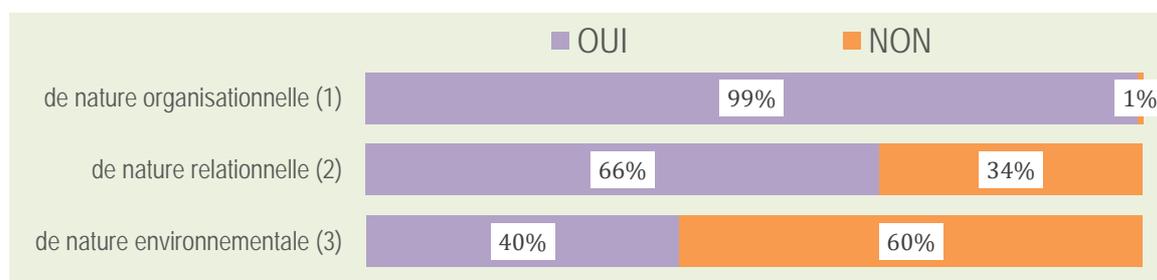
Un accord de branche relatif à la détection, à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux au travail a été conclu le 21 janvier 2019 entre l'ASF et cinq organisations syndicales¹². Cet accord définit notamment les risques psychosociaux au travail comme recouvrant « *des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des entreprises et sur la vie des salariés. Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales* ».

Dans ce cadre, il a été convenu que les employeurs entrant dans le champ de la convention collective nationale des sociétés financières disposent d'un état des lieux dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, *afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer leur dimension individuelle et collective, ainsi que leurs impacts, et de mesurer les niveaux d'exposition*.

Début 2021, une enquête spécifique a été menée afin d'évaluer la situation des entreprises de la branche au 31 décembre 2020. Les résultats¹³ de cette étude ont été établis sur la base des réponses de 80 sociétés représentant 18 691 salariés.

- Au titre de l'année 2020, **72,3% des salariés** sous la convention collective des sociétés financières **travaillaient dans un établissement disposant d'un état des lieux**. Parmi les entreprises ne disposant pas d'un état des lieux, 53% des sociétés (en proportion du nombre de salariés) envisagent d'en établir un d'ici le 31 décembre 2021.
- Dans la **quasi-totalité des cas (96,4%)**, la réalisation d'un état des lieux a permis d'identifier au sein des établissements **des facteurs de risques psychosociaux**.

Quels types de facteurs de risque l'état des lieux a-t-il permis d'identifier ? (plusieurs réponses possibles)



(1) Charge de travail, objectifs, gestion du temps, télétravail, autres facteurs de risque de nature organisationnelle.

(2) Relations entre les salariés quel que soit leur lien ou leur rapport hiérarchique, relations entre les salariés et les tiers, autres facteurs de risque de nature relationnelle.

(3) Changements et réorganisations au sein des entreprises en mutation (plans sociaux, restructuration...), changements des méthodes et d'introduction ou de développement de nouvelles technologies, changements liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires..., autres facteurs de risque de nature environnementale.

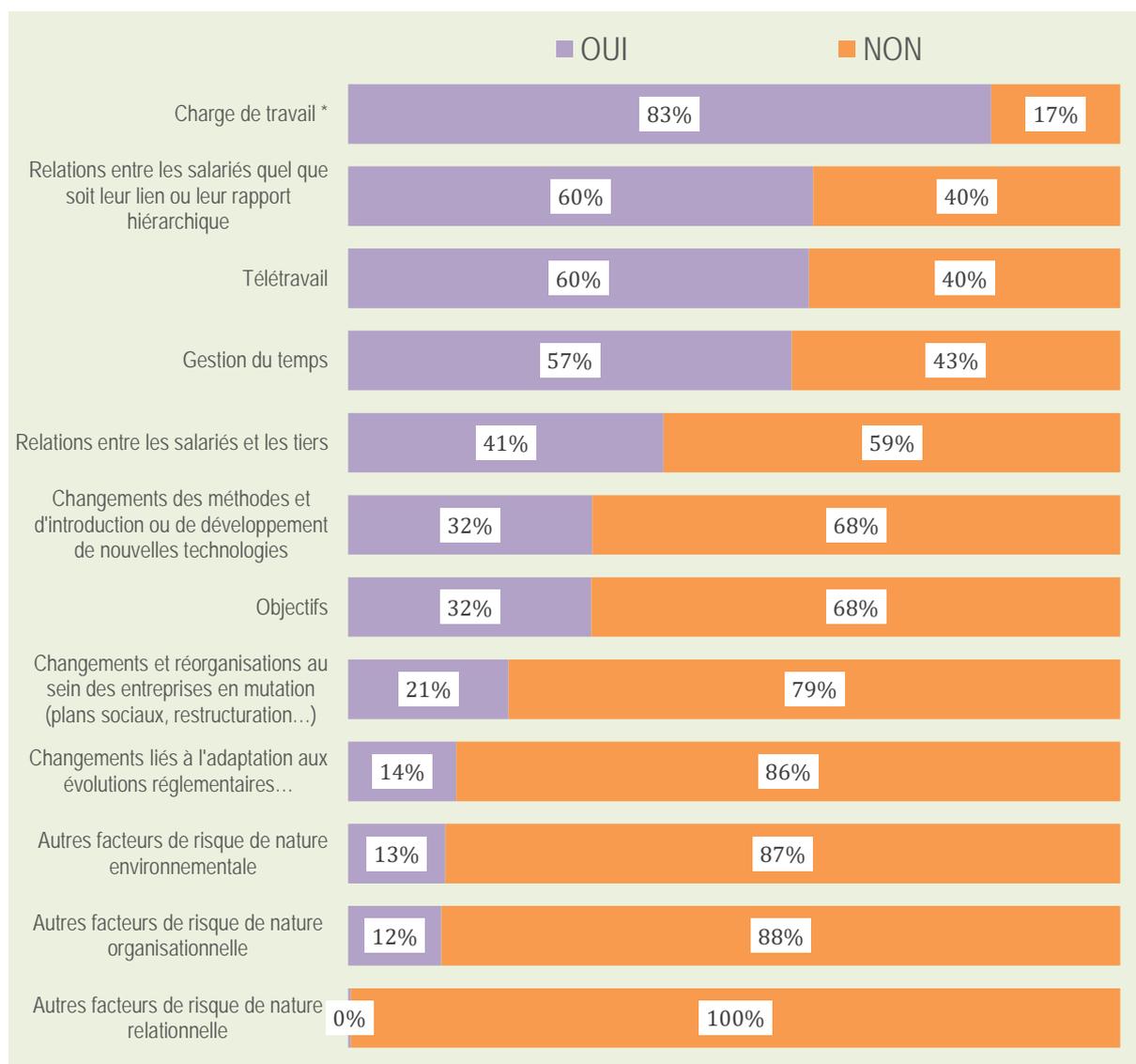
- Au sein des entreprises où l'état des lieux a permis d'identifier des facteurs de risques psychosociaux, dans 99% des cas au moins un facteur de risque était de nature organisationnelle, dans les deux tiers des établissements (66%) au moins un facteur de risque de nature relationnelle était détecté et dans 40% des cas au moins un facteur de risque de nature environnementale était présent.

¹¹ Voir annexe X.

¹² La Fédération CFDT des Banques et Assurances (CFDT), la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT), la Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO), le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC), l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA / Fédération Banques et Assurances).

¹³ L'unité statistique est le salarié dans le champ d'application de la convention collective. Les réponses des entreprises ont donc été pondérées par leurs effectifs au 31 décembre 2020 afin de rendre compte de la part de salariés travaillant dans un établissement répondant aux critères du questionnaire. Par exemple, à la question « disposez-vous d'un état des lieux ? », les établissements ayant répondu « oui » représentaient 13 508 salariés sur les 18 691 salariés de l'échantillon, soit 72,3%. Dit autrement, 72,3% des salariés sous la convention collective travaillent dans un établissement disposant d'un état des lieux.

Les différents facteurs de risque identifiés par l'état des lieux ? (plusieurs réponses possibles)



* **Exemple de lecture du graphique** : 83% des salariés travaillent dans un établissement ayant identifié la « Charge de travail » comme l'un des facteurs de risques psychosociaux dans son état des lieux. 17% des salariés travaillent dans un établissement n'ayant pas identifié la « Charge de travail » comme facteur de risques psychosociaux dans son état des lieux.

Avvertissement : l'enquête ne mesure pas les niveaux d'exposition aux risques psychosociaux. Le questionnaire de l'enquête interroge uniquement les établissements sur les facteurs de risques identifiés dans leur état des lieux.

- Les principaux éléments à retenir sont les suivants :
 - Le facteur de risque « Charge de travail » est très répandu au sein de la branche : 83% des salariés travaillent dans un établissement l'ayant identifié dans son état des lieux.
 - Plus de la moitié des salariés (60%-57%) travaillent dans une société où les « relations entre salariés », le « télétravail » et la « gestion du temps » sont des facteurs de risque présents dans l'état des lieux.

- Parmi les établissements disposant d'un état des lieux, **78,6% des sociétés** (en proportion de leur effectif) **ont mis en œuvre un plan d'action** visant à prévenir, à réduire voire à supprimer les risques psychosociaux. Pour celles n'ayant pas mis en œuvre de plan d'action, 80,2% envisagent d'en établir un d'ici le 31 décembre 2021.

Les mesures mises en place dans les plans d'action des établissements révèlent une réelle prise de conscience des enjeux, ainsi qu'une bonne connaissance des facteurs de risques, notamment au regard des conséquences de la crise sanitaire.

Au titre des bonnes pratiques, on peut ainsi relever l'organisation de sessions de formations à destination des managers : « prévenir les risques psychosociaux ». Mais aussi des formations pour les collaborateurs « gérer son stress dans un contexte d'incertitude, bien vivre cette période de déconfinement », « Maîtriser les nouvelles politiques d'hygiène et préparer le quotidien post confinement ».

On peut également citer des initiatives utiles sur :

- l'accompagnement régulier des managers sur la gestion de la charge de travail, et la réalisation d'enquêtes internes d'écoute des collaborateurs ;
- la diffusion d'une culture de prévention (dispositif sur le harcèlement et les addictions) ;
- la gestion des incivilités avec la mise en place de formations ;
- l'information et la formation des collaborateurs sur le télétravail.

Certains établissements ont mis en place des comités de suivi composés du CSE, du Comité de Direction et du Référent Covid, en charge de suivre l'équilibre vie professionnelle/personnelle des collaborateurs, le taux d'absentéisme lié aux arrêts maladie et Accidents du travail.

D'autres établissements ont mis en place des cellules d'écoute psychologique et d'assistance sociale pendant les périodes de confinement.

Certaines initiatives ont conduit à accompagner les collaborateurs pour la prise en main des outils de travail à distance (guide, numéro d'assistance), et à communiquer sur la prévention des risques liés au travail à distance, sensibiliser aux temps de déconnexion.

Un établissement a mis à disposition un pack d'accompagnement au travail à distance comprenant une procédure : « Bonne pratiques du travail à distance », un mémo du travail à distance avec trois fiches : « Faire équipe à distance », « la checklist du travail à distance » et « la journée type en travail à distance ».

Enfin, pour faire face aux relations avec les clients en difficultés financières, un établissement a affecté une personne à temps plein chargée de trouver, avec le client des plans d'apurement en adéquation avec ses revenus, et a assuré un suivi particulier et proactif pour les situations de surendettement.

Toutes ces initiatives témoignent d'une forte réactivité et d'une capacité d'adaptation des établissements dans la prévention et le traitement des facteurs de risques psychosociaux, dans un contexte social particulièrement éprouvé durant la crise sanitaire.

*

* *

ANNEXES

ANNEXE I :
La structure de l'emploi au 31 décembre 2020
(données brutes en nombre de salariés)

ANNEXE II :
La structure de l'emploi au 31 décembre 2020
(données exprimées pour 10 000 salariés)

ANNEXE III :
Les salariés à temps partiel au 31 décembre 2020

ANNEXE IV :
Les flux d'effectifs en 2020

ANNEXE V :
Les salaires réels, au 31 décembre 2020,
par coefficient hiérarchique de la convention collective et par sexe

ANNEXE VI :
Les salaires réels au 31 décembre 2020,
par catégorie hiérarchique conventionnelle

ANNEXE VII :
Les salaires réels au 31 décembre 2020,
par catégorie hiérarchique conventionnelle et par sexe

ANNEXE VIII :
Ecart, au 31 décembre 2020, entre les salaires réels des femmes et des hommes
par catégorie hiérarchique conventionnelle

ANNEXE IX :
La formation professionnelle continue en 2020

ANNEXE X :
Enquête sur les risques psychosociaux
(situation au 31 décembre 2020)

ANNEXE I

La structure de l'emploi au 31 décembre 2020* (données brutes par sexe, âge, type de contrat et catégorie hiérarchique de la convention collective)		1. Ensemble du personnel					2. Personnel féminin					3. Personnel masculin					
		Total général	Personnel agé de moins de 25 ans	Personnel agé de 25 à 40 ans	Personnel agé de 41 à 56 ans	Personnel agé de plus de 56 ans	Total femmes	Femmes âgées de moins de 25 ans	Femmes âgées de 25 à 40 ans	Femmes âgées de 41 à 56 ans	Femmes âgées de plus de 56 ans	Total hommes	Hommes âgés de moins de 25 ans	Hommes âgés de 25 à 40 ans	Hommes âgés de 41 à 56 ans	Hommes âgés de plus de 56 ans	
Personnel technicien	Techniciens (C230 à C250)	CDD	148	52	80	15	1	107	34	60	12	1	41	18	20	3	0
		CDI	2 104	179	1 393	467	65	1 530	120	1 007	349	54	574	59	386	118	11
		Total	2 252	231	1 473	482	66	1 637	154	1 067	361	55	615	77	406	121	11
	Techniciens confirmés (C265 à C295)	CDD	87	19	56	10	2	64	12	41	9	2	23	7	15	1	0
		CDI	3 360	75	1 679	1 394	212	2 510	48	1 205	1 091	166	850	27	474	303	46
		Total	3 447	94	1 735	1 404	214	2 574	60	1 246	1 100	168	873	34	489	304	46
	Techniciens supérieurs (C310 à C340)	CDD	18	5	9	3	1	12	4	6	2	0	6	1	3	1	1
		CDI	1 434	14	546	676	198	1 058	9	384	500	165	376	5	162	176	33
		Total	1 452	19	555	679	199	1 070	13	390	502	165	382	6	165	177	34
Personnel cadre	Cadres débutants et cadres (C350 à C400)	CDD	67	13	51	2	1	35	8	26	1	0	32	5	25	1	1
		CDI	4 261	110	2 461	1 445	245	2 548	55	1 375	932	186	1 713	55	1 086	513	59
		Total	4 328	123	2 512	1 447	246	2 583	63	1 401	933	186	1 745	60	1 111	514	60
	Cadres confirmés (C450 à C850)	CDD	11	0	6	3	2	9	0	5	2	2	2	0	1	1	0
		CDI	5 993	0	1 780	3 269	944	2 727	0	816	1 499	412	3 266	0	964	1 770	532
		Total	6 004	0	1 786	3 272	946	2 736	0	821	1 501	414	3 268	0	965	1 771	532
	Cadres supérieurs (C900)	CDD	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
		CDI	417	0	31	236	150	120	0	9	81	30	297	0	22	155	120
		Total	418	0	31	236	151	121	0	9	81	31	297	0	22	155	120
Effectif selon ...	l'âge et le type de contrat	CDD	89	202	33	8	58	138	26	6	31	64	7	2			
		CDI	378	7 890	7 487	1 814	232	4 796	4 452	1 013	146	3 094	3 035	801			
		Total	467	8 092	7 520	1 822	290	4 934	4 478	1 019	177	3 158	3 042	803			
	le type de contrat	CDD	332					228			104						
		CDI	17 569					10 493			7 076						
		Total général	17 901					10 721			7 180						

* Echantillon total de 77 sociétés regroupant 17 901 salariés.

ANNEXE II

La structure de l'emploi au 31 décembre 2020* (données exprimées pour 10 000 salariés, par sexe, âge, type de contrat et catégorie hiérarchique de la convention collective)		1. Ensemble du personnel					2. Personnel féminin					3. Personnel masculin					
		Total général	Personnel agé de moins de 25 ans	Personnel agé de 25 à 40 ans	Personnel agé de 41 à 56 ans	Personnel agé de plus de 56 ans	Total femmes	Femmes âgées de moins de 25 ans	Femmes âgées de 25 à 40 ans	Femmes âgées de 41 à 56 ans	Femmes âgées de plus de 56 ans	Total hommes	Hommes âgés de moins de 25 ans	Hommes âgés de 25 à 40 ans	Hommes âgés de 41 à 56 ans	Hommes âgés de plus de 56 ans	
Personnel technicien	Techniciens (C230 à C250)	CDD	83	29	44	9	1	60	19	33	7	1	23	10	11	2	0
		CDI	1 175	100	778	261	36	854	67	562	195	30	321	33	216	66	6
		Total	1 258	129	822	270	37	914	86	595	202	31	344	43	227	68	6
	Techniciens confirmés (C265 à C295)	CDD	49	11	31	6	1	36	7	23	5	1	13	4	8	1	0
		CDI	1 877	42	938	778	119	1 402	27	673	609	93	475	15	265	169	26
		Total	1 926	53	969	784	120	1 438	34	696	614	94	488	19	273	170	26
	Techniciens supérieurs (C310 à C340)	CDD	11	3	5	2	1	6	2	3	1	0	5	1	2	1	1
		CDI	800	8	305	377	110	591	5	215	279	92	209	3	90	98	18
		Total	811	11	310	379	111	597	7	218	280	92	214	4	92	99	19
Personnel cadre	Cadres débutants et cadres (C350 à C400)	CDD	38	7	28	2	1	19	4	14	1	0	19	3	14	1	1
		CDI	2 380	61	1 375	807	137	1 424	31	768	521	104	956	30	607	286	33
		Total	2 418	68	1 403	809	138	1 443	35	782	522	104	975	33	621	287	34
	Cadres confirmés (C450 à C850)	CDD	7	0	4	2	1	5	0	3	1	1	2	0	1	1	0
		CDI	3 347	0	994	1 826	527	1 523	0	456	837	230	1 824	0	538	989	297
		Total	3 354	0	998	1 828	528	1 528	0	459	838	231	1 826	0	539	990	297
	Cadres supérieurs (C900)	CDD	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
		CDI	232	0	17	131	84	67	0	5	45	17	165	0	12	86	67
		Total	233	0	17	131	85	68	0	5	45	18	165	0	12	86	67
Effectif selon ...	l'âge et le type de contrat	CDD		50	112	21	6		32	76	15	4		18	36	6	2
		CDI		211	4 407	4 180	1 013		130	2 679	2 486	566		81	1 728	1 694	447
		Total		261	4 519	4 201	1 019		162	2 755	2 501	570		99	1 764	1 700	449
le type de contrat	CDD	189					127					62					
	CDI	9 811					5 861					3 950					
	Total général	10 000					5 988					4 012					

* Echantillon total de 77 sociétés regroupant 17 901 salariés.

ANNEXE III

Les salariés à temps partiel au 31 décembre 2020 (données établies sur la base d'un échantillon de 77 sociétés regroupant 17 901 salariés)	Ensemble du personnel	1. Analyse selon le sexe		2. Analyse selon la catégorie hiérarchique		3. Analyse selon le sexe et la catégorie hiérarchique			
		Hommes	Femmes	Techniciens	Cadres	Hommes techniciens	Hommes cadres	Femmes techniciennes	Femmes cadres

I. Données de base

L'effectif total (CDI+CDD) au 31.12.2020	17 901	7 180	10 721	7 151	10 750	1 870	5 310	5 281	5 440
Salariés à temps partiel	1 352	104	1 248	721	631	49	55	672	576
Salariés à temps plein	16 549	7 076	9 473	6 430	10 119	1 821	5 255	4 609	4 864

II. Eléments d'analyse

. Taux de salariés à temps partiel par rapport à l'effectif total (CDI+CDD)	7,6%	0,6%	7,0%*	4,0%	3,5%	0,3%	0,3%	3,8%	3,2%
. Taux de salariés à temps plein par rapport à l'effectif total (CDI+CDD)	92,4%	39,5%	52,9%	35,9%	56,5%	10,2%	29,4%	25,7%	27,2%
. Part de salariés à temps partiel selon le sexe et la catégorie hiérarchique	7,6%	1,4%	11,6%*	10,1%	5,9%	2,6%	1,0%	12,7%	10,6%
. Part de salariés à temps plein selon le sexe et la catégorie hiérarchique	92,4%	98,6%	88,4%	89,9%	94,1%	97,4%	99,0%	87,3%	89,4%
. Structure des salariés à temps partiel	100,0%	7,7%	92,3%*	53,3%	46,7%	3,6%	4,1%	49,7%	42,6%
. Structure des salariés à temps plein	100,0%	42,8%	57,2%	38,9%	61,1%	11,0%	31,8%	27,9%	29,4%

* Exemples de lecture des éléments d'analyse :

- Les femmes à temps partiel représentent 7,0% de l'effectif total (CDI+CDD).
- Parmi les femmes, 11,6% sont à temps partiel.
- Parmi les salariés à temps partiel, 92,3% sont des femmes.

ANNEXE IV

Les flux d'effectifs en 2020*	Ensemble du personnel	1. Analyse selon le sexe		2. Analyse selon la catégorie hiérarchique		3. Analyse selon le sexe et la catégorie hiérarchique			
		Hommes	Femmes	Techniciens	Cadres	Hommes techniciens	Hommes cadres	Femmes techniciennes	Femmes cadres
I. Données de base									
L'effectif au 31.12.2019	19 472	7 787	11 685	8 912	10 560	2 527	5 260	6 385	5 300
Ensemble CDD+CDI	19 112	7 657	11 455	8 560	10 552	2 402	5 255	6 158	5 297
Salariés titulaires d'un CDD (1)	1 417	563	854	1 308	109	513	50	795	59
Salariés titulaires d'un CDI	17 695	7 094	10 601	7 252	10 443	1 889	5 205	5 363	5 238
Intérimaires (2)	360	130	230	352	8	125	5	227	3
Les entrées du 01.01.2020 au 31.12.2020	3 755	1 609	2 146	2 647	1 108	1 039	570	1 608	538
Ensemble CDD+CDI	3 183	1 398	1 785	2 084	1 099	832	566	1 252	533
Par CDD (1)	1 530	624	906	1 402	128	583	41	819	87
Par CDI	1 653	774	879	682	971	249	525	433	446
Intérimaires (2)	572	211	361	563	9	207	4	356	5
Les sorties du 01.01.2020 au 31.12.2020	3 536	1 479	2 057	2 574	962	966	513	1 608	449
Ensemble CDD+CDI	2 939	1 269	1 670	1 990	949	764	505	1 226	444
Pour fin de CDD (1)	1 453	605	848	1 341	112	554	51	787	61
Pour fin de CDI	1 486	664	822	649	837	210	454	439	383
. Démission	506	234	272	211	295	66	168	145	127
. Licenciement(s) pour motif économique	29	14	15	10	19	4	10	6	9
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	287	129	158	190	97	68	61	122	36
. Rupture conventionnelle (3)	147	59	88	64	83	20	39	44	44
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	195	69	126	59	136	12	57	47	79
. Autres causes de fin de CDI (4)	322	159	163	115	207	40	119	75	88
Intérimaires (2)	597	210	387	584	13	202	8	382	5
L'effectif au 31.12.2020	19 691	7 917	11 774	8 674	11 017	2 482	5 435	6 192	5 582
Ensemble CDD+CDI	19 365	7 788	11 577	8 352	11 013	2 354	5 434	5 998	5 579
Salariés titulaires d'un CDD (1)	1 342	544	798	1 251	91	507	37	744	54
Salariés titulaires d'un CDI	18 023	7 244	10 779	7 101	10 922	1 847	5 397	5 254	5 525
Intérimaires (2)	326	129	197	322	4	128	1	194	3
II. Éléments d'analyse									
Variation 2020/2019 de l'effectif CDD+CDI	+1,3%	+1,7%	+1,1%	-2,4%	+4,4%	-2,0%	+3,4%	-2,6%	+5,3%
Variation 2020/2019 de l'effectif CDI seul	+1,9%	+2,1%	+1,7%	-2,1%	+4,6%	-2,2%	+3,7%	-2,0%	+5,5%
Taux d'embauche (5)	9,3%	10,9%	8,3%	9,4%	9,3%	13,2%	10,1%	8,1%	8,5%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2019	7,4%	7,4%	7,5%	15,3%	1,0%	21,4%	1,0%	12,9%	1,1%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2020	6,9%	7,0%	6,9%	15,0%	0,8%	21,5%	0,7%	12,4%	1,0%
Structure des fins de CDI (% du total des fins de CDI)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Part des démissions	34,1%	35,2%	33,1%	32,5%	35,2%	31,4%	37,0%	33,0%	33,2%
Part des licenciements économiques	2,0%	2,1%	1,8%	1,5%	2,3%	1,9%	2,2%	1,4%	2,3%
Part des licenciements pour autres motifs	19,3%	19,4%	19,2%	29,3%	11,6%	32,4%	13,4%	27,8%	9,4%
Part des ruptures conventionnelles (3)	9,9%	8,9%	10,7%	9,9%	9,9%	9,5%	8,6%	10,0%	11,5%
Part des mises et/ou départ en retraite ou préretraite	13,1%	10,4%	15,3%	9,1%	16,2%	5,7%	12,6%	10,7%	20,6%
Part des autres causes de fins de CDI (4)	21,7%	23,9%	19,8%	17,7%	24,7%	19,0%	26,2%	17,1%	23,0%
Taux de sortie en CDI (% de l'effectif moyen CDI en 2020)	8,3%	9,3%	7,7%	9,0%	7,8%	11,2%	8,6%	8,3%	7,1%
Taux de démission	2,8%	3,3%	2,5%	2,9%	2,8%	3,5%	3,2%	2,7%	2,4%
Taux de licenciement économique	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
Taux de licenciement pour autres motifs	1,6%	1,8%	1,5%	2,6%	0,9%	3,6%	1,2%	2,3%	0,7%
Taux de rupture conventionnelle (3)	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%	0,8%	1,1%	0,7%	0,8%	0,8%
Taux de mise et/ou départ en retraite ou préretraite	1,1%	1,0%	1,2%	0,8%	1,3%	0,6%	1,1%	0,9%	1,5%
Taux des autres causes de fins de CDI (4)	1,8%	2,2%	1,5%	1,6%	1,9%	2,1%	2,2%	1,4%	1,6%

* Données établies sur la base des informations fournies par un échantillon de 173 sociétés. Sur ces 173 sociétés, 74 sont sans personnel, 15 ne disposent que de salariés mis à disposition (731 salariés au total à fin 2020) et 16 disposent à la fois de salariés en propre et de salariés mis à disposition (84 salariés à fin 2020). Au total, 84 sociétés disposent de personnel en propre (19 691 salariés à fin 2020).

(1) Y compris contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

(2) Salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

(3) Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

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

(5) Embauches CDI durant l'année 2020 / Effectifs CDI au 31.12.2019.

ANNEXE V

Les salaires réels au 31 décembre 2020, par coefficient hiérarchique de la convention collective et par sexe

(salaires annuels en euros, hors prime d'ancienneté - mais toutes autres primes ou gratifications comprises - et hors sommes perçues dans le cadre de l'intéressement et de la participation)

Catégories et coefficients hiérarchiques		Ensemble des salariés					Salariées femmes					Salariés hommes						
		Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen	Salaires moyen du 1er décile (1)	Salaires moyen du 10è décile (2)	Nombre de salariées par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen	Salaires moyen du 1er décile (1)	Salaires moyen du 10è décile (2)	Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen	Salaires moyen du 1er décile (1)	Salaires moyen du 10è décile (2)		
TECHNI CIENS	Techniciens	230	81	23 568	24 841	20 548	34 242	59	24 127	25 121	20 870	35 135	22	22 826	24 090	19 786	31 563	
		235	224	23 072	24 694	19 597	35 494	167	22 569	24 061	19 505	34 069	57	26 030	26 546	19 927	37 330	
		240	697	26 134	28 023	19 537	44 261	491	26 134	27 472	19 496	41 498	206	26 112	29 335	20 237	49 710	
		245	216	29 315	30 617	22 076	47 437	167	29 342	30 862	21 854	48 697	49	29 124	29 783	22 831	40 577	
		250	1 034	28 300	29 156	22 556	41 051	753	28 350	28 974	22 495	39 252	281	28 008	29 643	22 719	45 703	
	Techniciens confirmés	265	888	30 761	31 040	23 251	41 636	653	30 862	31 023	23 036	41 741	235	30 625	31 088	23 953	41 553	
		280	1 750	30 898	31 292	23 813	41 387	1 305	31 186	31 469	23 992	41 436	445	30 254	30 773	23 491	41 289	
		295	809	33 493	34 004	24 957	45 707	616	33 521	33 942	25 075	44 619	193	33 235	34 202	24 612	48 630	
		Techniciens supérieurs	310	584	36 000	36 229	27 669	46 651	433	35 620	36 067	27 514	46 715	151	36 845	36 692	28 136	46 458
			325	352	35 615	37 092	27 060	55 521	250	35 615	36 862	27 052	53 003	102	35 448	37 656	27 080	61 588
		340	516	35 616	37 336	29 158	52 176	387	35 646	37 303	29 071	51 468	129	35 500	37 433	29 561	54 287	
CADRES	Cadres débutants et cadres	350	243	39 000	39 513	32 060	50 335	118	38 834	38 840	31 838	48 465	125	39 468	40 148	32 537	52 007	
		360	1 189	40 836	42 174	32 373	58 716	722	40 833	41 840	32 429	56 026	467	40 836	42 690	32 333	62 537	
		400	2 896	43 263	44 886	32 439	65 259	1 743	42 000	43 655	32 381	61 940	1 153	45 314	46 747	32 568	69 127	
	Cadres confirmés	450	1 334	54 154	56 068	40 227	81 681	653	52 690	54 097	39 445	76 277	681	55 893	57 958	41 119	86 257	
		550	2 425	58 959	61 834	42 004	96 235	1 163	55 930	58 736	40 549	91 062	1 262	61 980	64 689	44 019	100 093	
		625	1 073	67 364	72 878	49 874	124 272	483	65 000	68 782	49 365	112 047	590	70 123	76 230	50 605	132 235	
		700	497	87 758	97 021	59 818	181 040	188	84 036	93 591	58 953	179 678	309	90 000	99 108	60 658	181 156	
		850	675	85 000	103 292	61 502	233 959	249	80 730	93 209	61 897	191 028	426	88 349	109 186	61 391	254 171	
		Cadres supérieurs	900	418	130 000	160 635	77 260	412 659	121	114 131	139 569	76 678	328 789	297	136 094	169 218	77 493	434 280
			17 901					10 721					7 180					

(1) 10% des salariés les moins rémunérés du coefficient.

(2) 10% des salariés les plus rémunérés du coefficient.

ANNEXE VI

Les salaires réels au 31 décembre 2020 par catégorie hiérarchique de la convention collective		Catégories hiérarchiques conventionnelles						
		Personnel technicien			Personnel cadre			
		Techniciens (C230/C250)	Techniciens confirmés (C265/C295)	Techniciens supérieurs (C310/C340)	Cadres débutants et cadres (C350/C400)	Cadres confirmés (C450/C850)	Cadres supérieurs (C900)	
		Ensemble des salariés						
Ensemble de la catégorie	<i>Nombre de salariés</i>	2 252	3 447	1 452	4 328	6 004	418	17 901
	<i>Salariés en % du total</i>	12,6%	19,3%	8,1%	24,2%	33,5%	2,3%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>	28 346	31 863	36 831	43 839	70 100	160 635	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>	450	689	290	866	1 201	84	3 580
	<i>Salariés en % du total</i>	2,5%	3,9%	1,6%	4,8%	6,7%	0,5%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	21 590	24 985	29 150	33 982	46 038	84 169	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>	1 351	2 068	871	2 597	3 602	251	10 741
	<i>Salariés en % du total</i>	7,5%	11,6%	4,9%	14,5%	20,1%	1,4%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>	27 446	31 472	35 997	42 480	63 977	132 922	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>	450	689	290	866	1 201	84	3 580
	<i>Salariés en % du total</i>	2,5%	3,9%	1,6%	4,8%	6,7%	0,5%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	37 809	39 917	47 020	57 772	112 546	319 730	

(1) Q1 = 20% les moins rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

(2) Q2 à Q4 = 60% de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée excluant les tranches extrêmes (soit Q1 et Q5)

(3) Q5 = 20% les plus rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

ANNEXE VII

Les salaires réels au 31 décembre 2020 par catégorie hiérarchique de la convention collective et par sexe		Catégories hiérarchiques conventionnelles						
		Personnel technicien			Personnel cadre			
		Techniciens (C230/C250)	Techniciens confirmés (C265/C295)	Techniciens supérieurs (C310/C340)	Cadres débutants et cadres (C350/C400)	Cadres confirmés (C450/C850)	Cadres supérieurs (C900)	
Hommes								
Ensemble de la catégorie	<i>Nombre de salariés</i>	615	873	382	1 745	3 268	297	7 180
	<i>Salariés en % du total</i>	8,6%	12,2%	5,3%	24,3%	45,5%	4,1%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>	29 066	31 616	37 200	45 188	74 425	169 218	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>	123	175	76	349	654	59	1 436
	<i>Salariés en % du total</i>	1,7%	2,4%	1,1%	4,9%	9,1%	0,8%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	22 114	24 755	29 290	34 123	48 048	85 034	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>	369	524	229	1 047	1 961	178	4 308
	<i>Salariés en % du total</i>	5,1%	7,3%	3,2%	14,6%	27,3%	2,5%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>	27 670	30 990	36 148	43 678	67 391	139 854	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>	123	175	76	349	654	59	1 436
	<i>Salariés en % du total</i>	1,7%	2,4%	1,1%	4,9%	9,1%	0,8%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	40 278	40 365	48 287	60 820	121 887	341 094	
Femmes								
Ensemble de la catégorie	<i>Nombre de salariés</i>	1 637	2 574	1 070	2 583	2 736	121	10 721
	<i>Salariés en % du total</i>	15,3%	24,0%	10,0%	24,1%	25,5%	1,1%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>	28 076	31 947	36 700	42 928	64 935	139 569	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>	327	515	214	517	547	24	2 144
	<i>Salariés en % du total</i>	3,1%	4,8%	2,0%	4,8%	5,1%	0,2%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	21 405	25 065	29 102	33 902	44 364	82 464	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>	982	1 544	642	1 550	1 642	73	6 433
	<i>Salariés en % du total</i>	9,2%	14,4%	6,0%	14,5%	15,3%	0,7%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>	27 374	31 634	35 943	41 769	60 278	119 049	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>	327	515	214	517	547	24	2 144
	<i>Salariés en % du total</i>	3,1%	4,8%	2,0%	4,8%	5,1%	0,2%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	36 853	39 773	46 570	55 435	99 454	259 449	

(1) Q1 = 20% les moins rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

(2) Q2 à Q4 = 60% de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée excluant les tranches extrêmes (soit Q1 et Q5)

(3) Q5 = 20% les plus rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

ANNEXE VIII

Ecart, au 31 décembre 2020, entre les salaires réels des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique conventionnelle	Catégories hiérarchiques conventionnelles					
	Personnel technicien			Personnel cadre		
	Techniciens (C230/C250)	Techniciens confirmés (C265/C295)	Techniciens supérieurs (C310/C340)	Cadres débutants et cadres (C350/C400)	Cadres confirmés (C450/C850)	Cadres supérieurs (C900)
	1. Salaires femmes par rapport aux salaires hommes : écarts en valeur (en euros par an)					
Ensemble de la catégorie	-989	331	-500	-2 261	-9 490	-29 650
Q1 : Premier quintile (1)	-709	311	-188	-221	-3 684	-2 570
Q2 à Q4 : Quintiles intermédiaires (2)	-296	644	-205	-1 909	-7 113	-20 805
Q5 : Dernier quintile (3)	-3 425	-592	-1 718	-5 385	-22 433	-81 645
	2. Salaires femmes par rapport aux salaires hommes : écarts en %					
Ensemble de la catégorie	-3,4%	+1,0%	-1,3%	-5,0%	-12,8%	-17,5%
Q1 : Premier quintile (1)	-3,2%	+1,3%	-0,6%	-0,6%	-7,7%	-3,0%
Q2 à Q4 : Quintiles intermédiaires (2)	-1,1%	+2,1%	-0,6%	-4,4%	-10,6%	-14,9%
Q5 : Dernier quintile (3)	-8,5%	-1,5%	-3,6%	-8,9%	-18,4%	-23,9%

(1) Q1 = 20% les moins rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

(2) Q2 à Q4 = 60% de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée excluant les tranches extrêmes (soit Q1 et Q5)

(3) Q5 = 20% les plus rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

ANNEXE IX

La formation professionnelle continue en 2020 <i>(données établies sur la base d'un échantillon de 72 sociétés regroupant 18 940 salariés)</i>	Ensemble des sociétés		1. Sociétés de 500 salariés et plus		2. Sociétés de 50 à 499 salariés		3. Sociétés de moins de 50 salariés	
	72 sociétés 18 940 salariés		10 sociétés 11 341 salariés		30 sociétés 7 010 salariés		32 sociétés 589 salariés	
	En 2020	Δ 2020/2019*	En 2020	Δ 2020/2019*	En 2020	Δ 2020/2019*	En 2020	Δ 2020/2019*
Le plan de formation								
. Dépenses de formation en % de la masse salariale	2,47%	-0,92	3,25%	-1,01	1,52%	-0,89	0,82%	-0,33
. Taux de stagiaires : total des stagiaires en % de l'effectif total	90,4%	-2,2	97,5%	-0,1	82,4%	-5,2	49,6%	-7,8
. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires hommes en % de l'effectif hommes	90,4%	-2,4	97,8%	+0,5	82,7%	-6,6	50,0%	-8,6
. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires femmes en % de l'effectif femmes	90,4%	-2,0	97,3%	-0,5	82,2%	-4,3	49,2%	-7,2
. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires cadres en % de l'effectif cadres	90,8%	-1,2	97,0%	+0,7	84,6%	-4,1	48,5%	-8,4
. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires techniciens en % de l'effectif techniciens	90,0%	-3,4	98,2%	-0,9	79,9%	-6,6	51,9%	-6,5
. Les stages réalisés (en % du total des heures-stagiaires)								
. Formations en informatique et bureautique	5,4%	-1,9	5,0%	-2,4	6,2%	-0,6	4,3%	-3,3
. Formations directement liées à l'activité de la société	50,1%	+1,4	50,3%	+1,2	48,4%	+0,8	74,8%	+16,1
. Formations techniques (comptable, économique, fiscale et juridique)	7,2%	-0,7	7,9%	-1,3	5,8%	+0,8	6,4%	-6,8
. Autres formations générales (expression, communication, langues vivantes ...)	20,5%	-3,3	19,4%	-2,6	23,3%	-4,6	10,5%	-5,3
. Formations diverses	16,8%	+4,5	17,4%	+5,1	16,3%	+3,6	4,0%	-0,8
. Le contenu et la réalisation de la formation : nombre total de stages réalisés	106 644	+5,7%	74 048	+8,5%	31 785	+0,6%	811	-22,4%

* Les variations sont exprimées, selon les cas, en points de pourcentage ou en pourcentage.

Enquête sur les risques psychosociaux

(situation au 31 décembre 2020)

Pour rappel un accord de branche relatif à la détection, à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux au travail a été conclu le 21 janvier 2019 entre l'ASF et cinq organisations syndicales. Cet accord définit notamment les risques psychosociaux au travail comme recouvrant « des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des entreprises et sur la vie des salariés. Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales ».

Dans ce cadre, il a été convenu que les employeurs entrant dans le champ de la convention collective des sociétés financières disposent d'un état des lieux dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer leur dimension individuelle et collective, ainsi que leurs impacts, et de mesurer les niveaux d'exposition.

	Ensemble des répondants*		Ensemble des répondants*	
	80 sociétés 18 691 salariés		80 sociétés 18 691 salariés	
	Données en nombre de salariés (en valeur absolue)		Données en nombre de salariés (en pourcentage)	
	OUI	NON	OUI	NON
1) Disposez-vous d'un état des lieux ?	13 508	5 183	72,3%	27,7%
- Si non, est-il envisagé d'en établir un d'ici le 31 décembre 2021 ?	2 749	2 434	53,0%	47,0%
2) L'état des lieux a-t-il permis d'identifier au sein de votre entreprise des facteurs de risques psychosociaux ?	13 025	483	96,4%	3,6%
- Si oui, quels types de facteurs ? (plusieurs réponses possibles)				
► Des facteurs de risque de nature organisationnelle :	12 940	85	99,3%	0,7%
- Charge de travail	10 847	2 178	83,3%	16,7%
- Objectifs	4 105	8 920	31,5%	68,5%
- Gestion du temps	7 480	5 545	57,4%	42,6%
- Télétravail	7 771	5 254	59,7%	40,3%
- Autres	1 576	11 449	12,1%	87,9%
► Des facteurs de risque de nature environnementale :	5 258	7 767	40,4%	59,6%
- Changements et réorganisations au sein des entreprises en mutation (plans sociaux, restructuration...)	2 707	10 318	20,8%	79,2%
- Changements des méthodes et d'introduction ou de développement de nouvelles technologies	4 116	8 909	31,6%	68,4%
- Changements liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires...	1 823	11 202	14,0%	86,0%
- Autres	1 639	11 386	12,6%	87,4%
► Des facteurs de risque de nature relationnelle :	8 608	4 417	66,1%	33,9%
- Relations entre les salariés quel que soit leur lien ou leur rapport hiérarchique	7 845	5 180	60,2%	39,8%
- Relations entre les salariés et les tiers	5 320	7 705	40,8%	59,2%
- Autres	47	12 978	0,4%	99,6%
3) Avez-vous mis en œuvre un plan d'action visant à prévenir, à réduire voire à supprimer les risques psychosociaux ?	10 619	2 889	78,6%	21,4%
- Si non, est-il envisagé d'en établir un d'ici le 31 décembre 2021 ?	2 317	572	80,2%	19,8%