

**ASF**

ASSOCIATION FRANÇAISE  
DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

# Données sociales 2022

Juin 2023

## Emploi, salaires réels et formation professionnelle dans les sociétés relevant de la convention collective des sociétés financières en 2022

**Addendum** : Enquête sur les outils mis en place par les adhérents de l'ASF en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la profession

### Avant-propos

#### L'activité des établissements spécialisés en 2022

En France<sup>1</sup>, le PIB a augmenté en 2022 de +2,5% en euros constants, après le fort rebond de 2021 (+6,4%), qui faisait suite à la chute de l'année 2020 (-7,5%). Cette progression est principalement liée à un effet d'acquis, avec une croissance faible tout le long de l'année mais un niveau moyen supérieur à celui de 2021, année qui avait été encore très affectée par la crise sanitaire sur le premier semestre. **L'année 2022 a par ailleurs été marquée par une forte hausse des prix dans un contexte international incertain** (guerre en Ukraine, persistance de difficultés d'approvisionnement, tensions inflationnistes).

Dans cet environnement économique défavorable, l'activité des adhérents de l'ASF a, malgré tout, en 2022, poursuivi son redressement. Avec **95 milliards d'euros**<sup>2</sup>, la **production** globale des adhérents a augmenté de **+5,6%** sur l'ensemble de l'année 2022, après +12,1% en 2021. Les établissements spécialisés ont, pour la plupart, connu une activité très dynamique au premier semestre avec un point d'inflexion au cours de l'été. L'activité s'est ensuite affaiblie à l'automne, freinant ainsi la croissance annuelle.

- Les nouveaux **financements de l'équipement** des entreprises et des particuliers ont progressé de +6% sur l'ensemble de l'année 2022 à 87,5 milliards d'euros. Dans le détail, les opérations avec les particuliers (**crédit à la consommation**) ressortent en hausse de **+7,6%** par rapport à 2021, tandis que celles avec les entreprises et les professionnels augmentent de **+4%**.
- Le financement immobilier d'entreprise enregistre quant à lui une croissance atone : avec un montant de 7,5 milliards d'euros, la production progresse légèrement de **+0,7%** par rapport à 2021. Cette faible hausse cache toutefois des situations contrastées selon le type de produit : le marché du **crédit-bail immobilier** demeure orienté à la hausse (**+5,7%**), alors que l'activité des Sofergie a souffert en 2022 (-9,3% par rapport à 2021).
- Dans le secteur des autres services financiers, le marché de l'**affacturage** est en fort développement (**+15,5%** en 2022, après +12,8% en 2021) et l'activité des **sociétés de caution** reste au beau fixe (**+5,4%** par rapport à 2021).

\*

\*\*

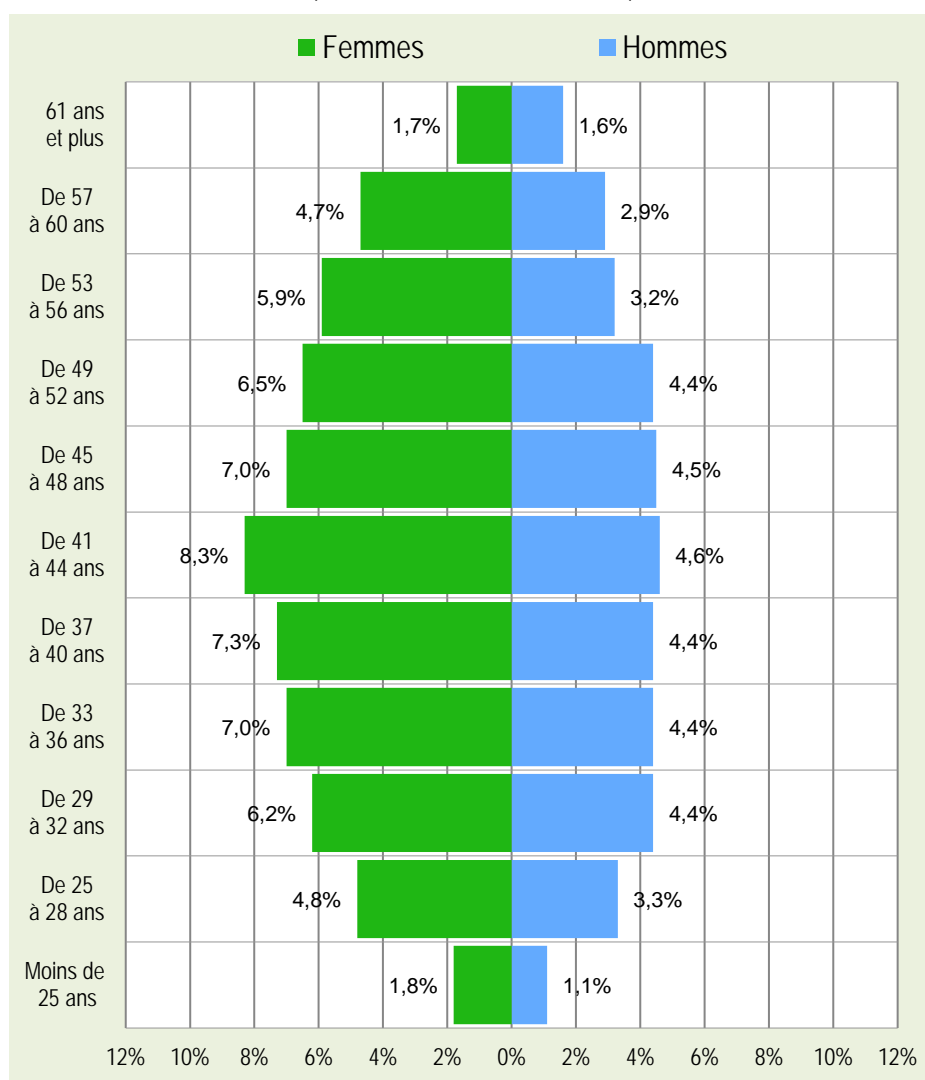
<sup>1</sup> Insee (données de juin 2023).

<sup>2</sup> Hors opérations d'affacturage, hors prestataires de services d'investissement, hors financement du logement et hors sociétés de caution.

## 1. La situation de l'emploi au 31 décembre 2022<sup>3</sup>

- Au 31 décembre 2022, les **226 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 **29 100 salariés**.
- Les principales caractéristiques de ce personnel sont les suivantes : **61%** sont des **femmes**, **45%** sont âgés de **moins de 41 ans**, **7,4%** sont à temps partiel et **60%** ont le statut de **cadre**.

Pyramide des âges au 31 décembre 2022  
(en % de l'effectif total CDI+CDD)

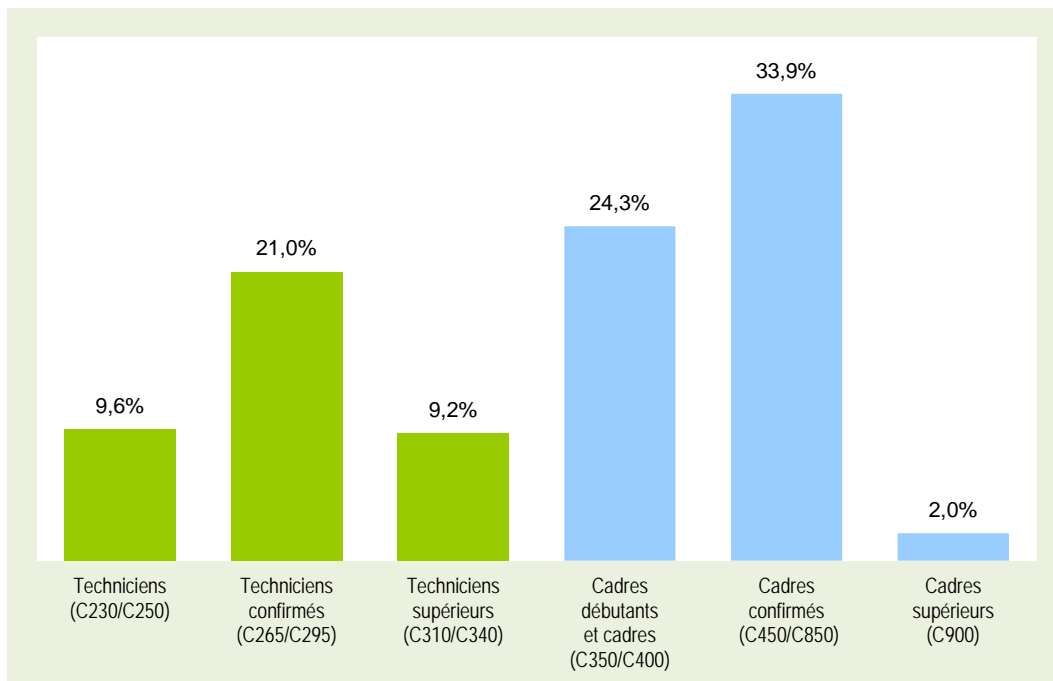


- L'âge moyen est de **42,3 ans** (42,3 ans pour les femmes et 42,2 ans pour les hommes). La plus forte concentration de salariés se situe, avec 12,9% de l'effectif total, dans la tranche d'âge de 41 à 44 ans.

<sup>3</sup> Voir également annexes I et II.

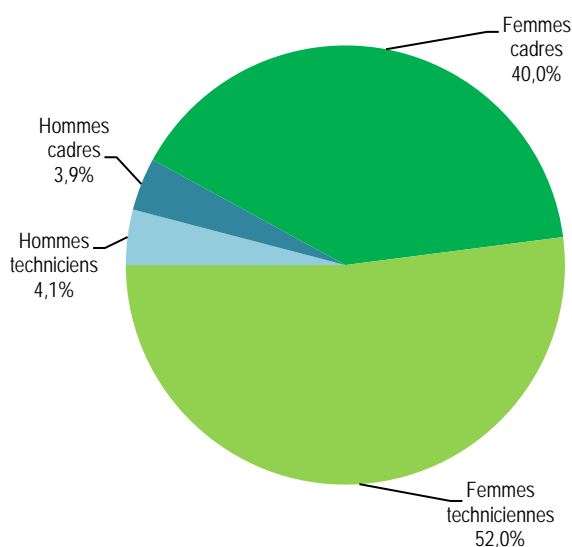
- Avec 33,9% de l'effectif total, la catégorie hiérarchique des « cadres confirmés » (coefficients hiérarchiques de 450 à 850) regroupe la part relative la plus élevée du personnel.

Structure des effectifs par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2022  
(en % de l'effectif total CDI+CDD)



- Au 31 décembre 2022, les **salariés à temps partiel**<sup>4</sup> représentent **7,4% de l'effectif total**. Les femmes composent la part de loin la plus importante chez les salariés à temps partiel : **92% sont des femmes**. Une analyse en fonction du positionnement hiérarchique montre que **56,1% des salariés à temps partiel sont des techniciens** et 43,9% sont des cadres.

Les salariés à temps partiel selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2022  
(en % du total des salariés à temps partiel)

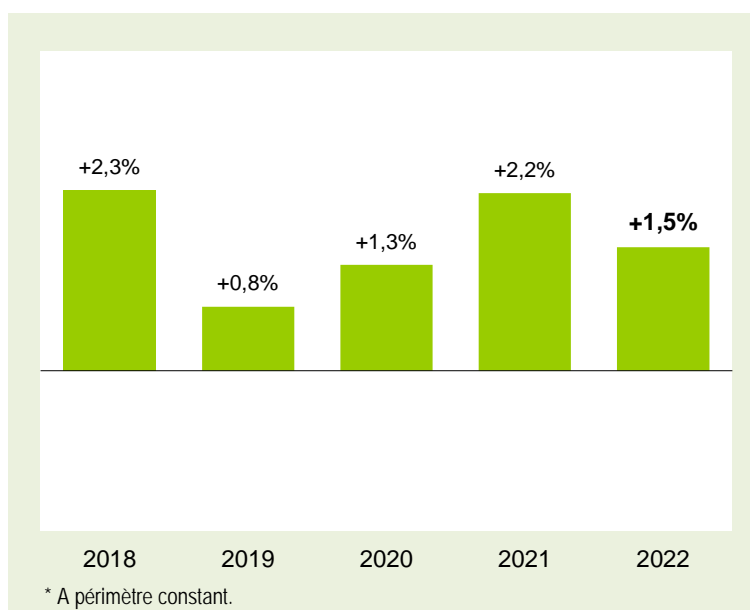


<sup>4</sup> Voir annexe III.

## 2. L'évolution de l'emploi en 2022<sup>5</sup> et au cours de la période récente

- Après une nette progression des **effectifs salariés de la profession** (hors intérimaires) enregistrée en 2021 (+2,2%), 2022 marque un léger ralentissement : la croissance est globalement de +1,5% et de +1,2% 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 +3,2% en 2022, avec une hausse plus marquée pour les femmes (+3,8%) que pour les hommes (+2,6%). L'évolution des effectifs de salariés **techniciens** est à l'inverse de celle des cadres : globalement, ces effectifs se contractent légèrement (-0,6%) et ce repli d'ensemble recouvre une hausse sensible des hommes (+3%) et un recul des femmes (-1,9%). Toutes catégories hiérarchiques confondues, les **effectifs hommes** augmentent de +2,7% et les effectifs **femmes** de +0,8%.
- Sur une base 100 en 2012, l'**effectif global** de la profession (hors intérimaires) se situe à 110,9 en 2022, soit une hausse de +10,9% sur dix ans. Pour les CDI seuls, l'effectif progresse de +8% pour la même période.

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



- Le **taux d'embauche** (embauches de l'année 2022 rapportées à l'effectif de fin d'année 2021) est en **augmentation** : il s'établit à 12,8% pour l'ensemble des CDI après 11,3% en 2021. Il est de 15,1% pour les hommes et de 11,3% pour les femmes (après respectivement 14,1% et 9,5% en 2021), de 12,6% pour les cadres et 13,1% pour les techniciens (après respectivement 11,3% et 11,2% en 2021).
- Le **taux de sortie pour fin de CDI** (sorties durant l'année 2022 rapportées à l'effectif moyen de l'année 2022) est également en **hausse** : il s'établit à 12,1% pour l'ensemble des CDI après 10,4% en 2021. Comme habituellement, les **ruptures de CDI sont majoritairement réalisées sous forme de démission** (37,5% des fins de CDI) avec un **taux de démission de 4,5%** en 2022 (contre 3,5% en 2021). Peu de cas de licenciements pour motif économique ont été enregistrés en 2022, ils ont représenté 2,5% des fins de CDI. La proportion élevée de fins de CDI pour « causes diverses » (31,8% des fins de CDI) est liée notamment à des mutations intra-groupes (hors secteur ASF).
- La **part des contrats à durée déterminée**<sup>6</sup> (CDD) est en légère hausse de +0,2 point à 8,8% du total de l'effectif CDD+CDI à fin 2022 (contre 8,6% à fin 2021). A noter que 3% des CDD ont été transformés en CDI au cours de l'année 2022.

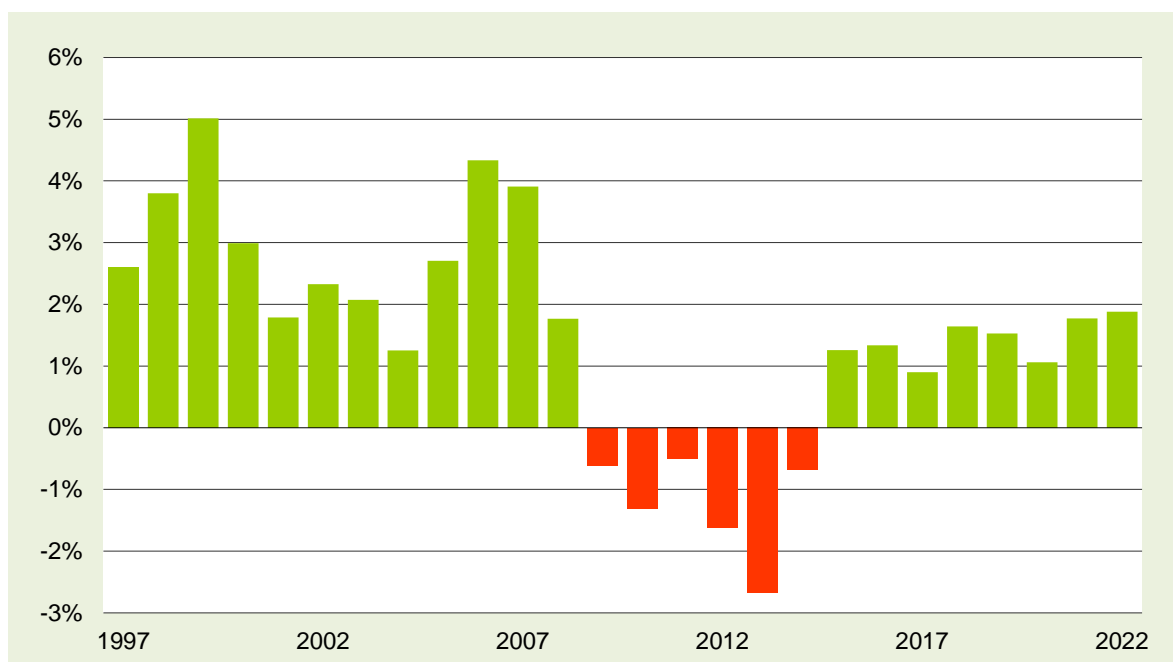
<sup>5</sup> Voir annexe IV.

<sup>6</sup> 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, suivi 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 (+1,6% l'an en moyenne sur les cinq dernières années).

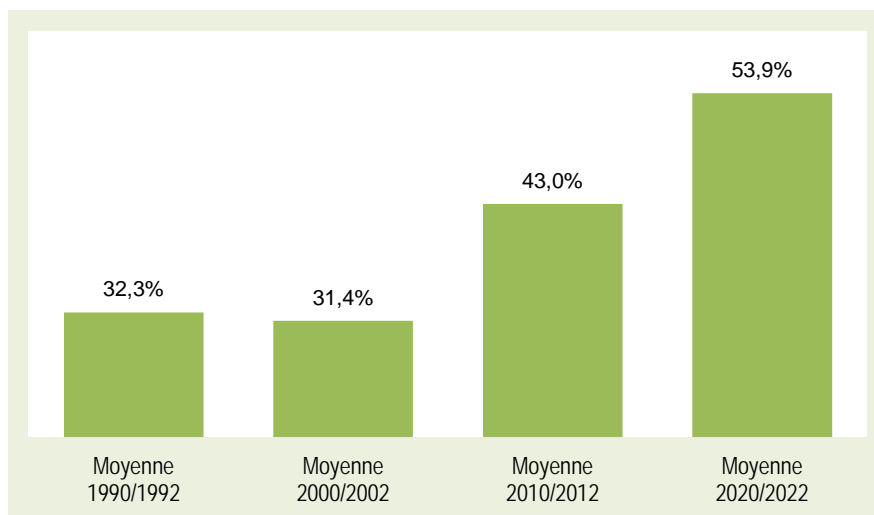
L'évolution tendancielle\* des effectifs salariés de la profession (hors intérimaires)



\* 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)

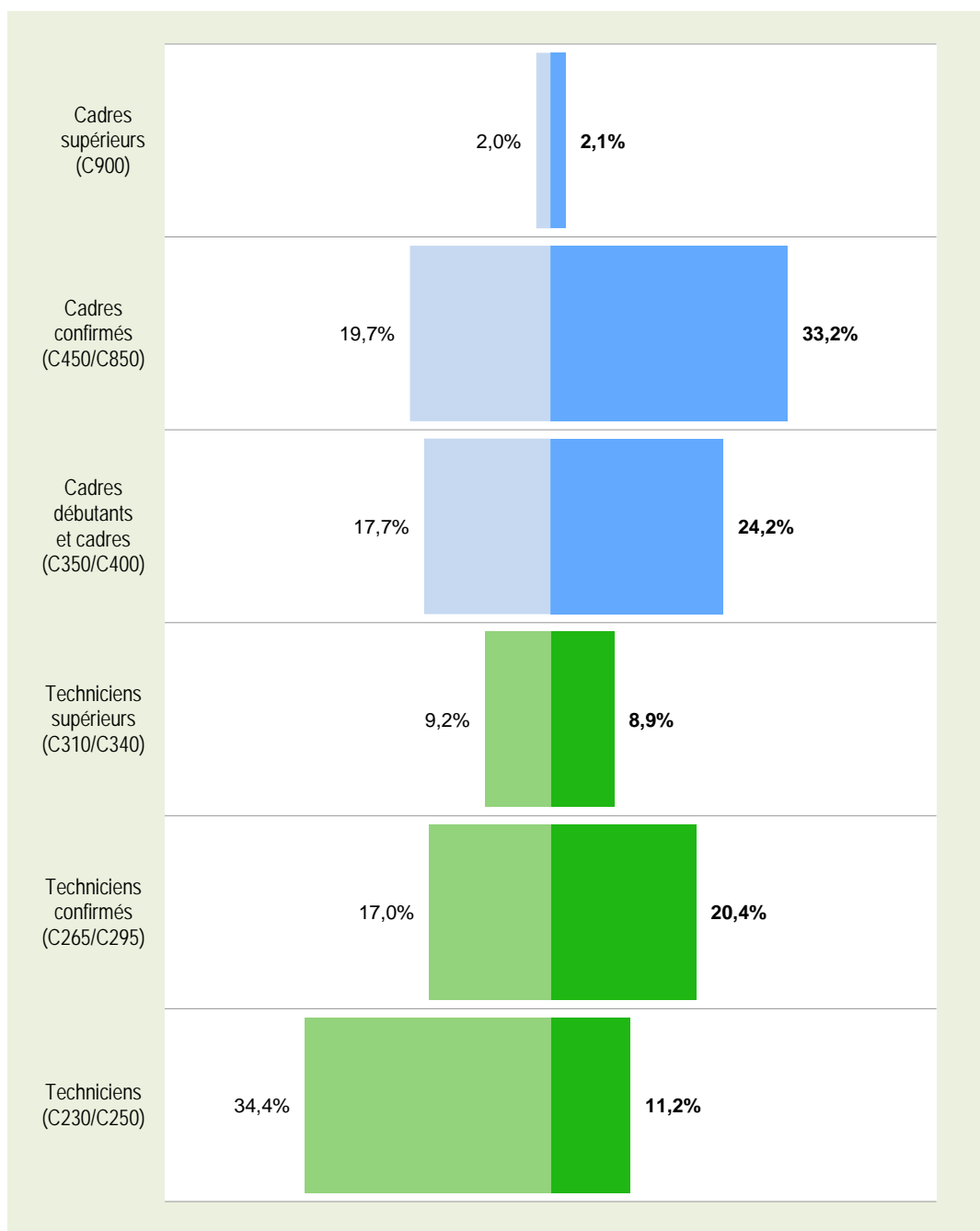


- Sur le plan qualitatif**, on note une nouvelle fois le **fort accroissement de la qualification du personnel** : la proportion de cadres s'établit ainsi en moyenne à 59,5% de l'effectif total sur la période 2020/2022 contre 39,4% vingt ans auparavant (soit une hausse de +20,1 points), pendant que, dans le même temps, la part de la première catégorie hiérarchique du personnel technicien était divisée par 3,1, ramenée de 34,4% de l'effectif total en 2000/2002 à 11,2% en 2020/2022.

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

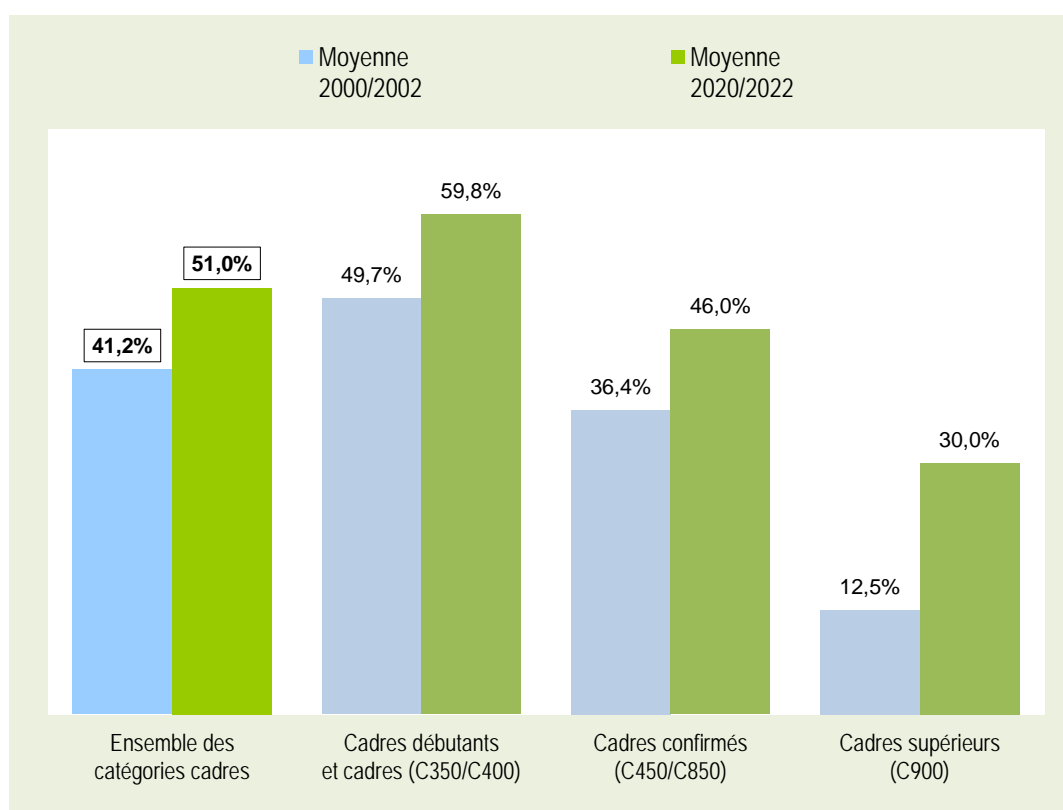
*La structure moyenne  
en 2000/2002*

*La structure moyenne  
en 2020/2022*



- Ce fort accroissement de la qualification du personnel est particulièrement visible au sein de la population féminine. **Au cours des vingt dernières années, la proportion des femmes ayant le statut de cadre a presque doublé** (multipliée par 1,9) : 49,9% des salariées femmes ont actuellement le statut de cadre (moyenne 2020/2022) contre seulement 25,9% en 2000/2002.
- Autre signe de la qualification accrue du personnel féminin, on note qu'au cours des vingt dernières années (période 2020/2022 comparée à la période 2000/2002), le taux de féminisation dans la population cadre a nettement augmenté et atteint désormais une quasi-parité. **La part des femmes dans l'ensemble de la population cadre est passée de 41,2% à 51%**, soit une hausse de +9,8 points de pourcentage. La progression a été plus accentuée que la moyenne d'ensemble **pour les cadres supérieurs où la part des femmes a été multipliée par 2,4** (de 12,5% à 30%). Dans la catégorie des cadres débutants et cadres, les femmes sont maintenant majoritaires (59,8%).

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



#### 4. L'état des salaires réels au 31 décembre 2022 <sup>7</sup>

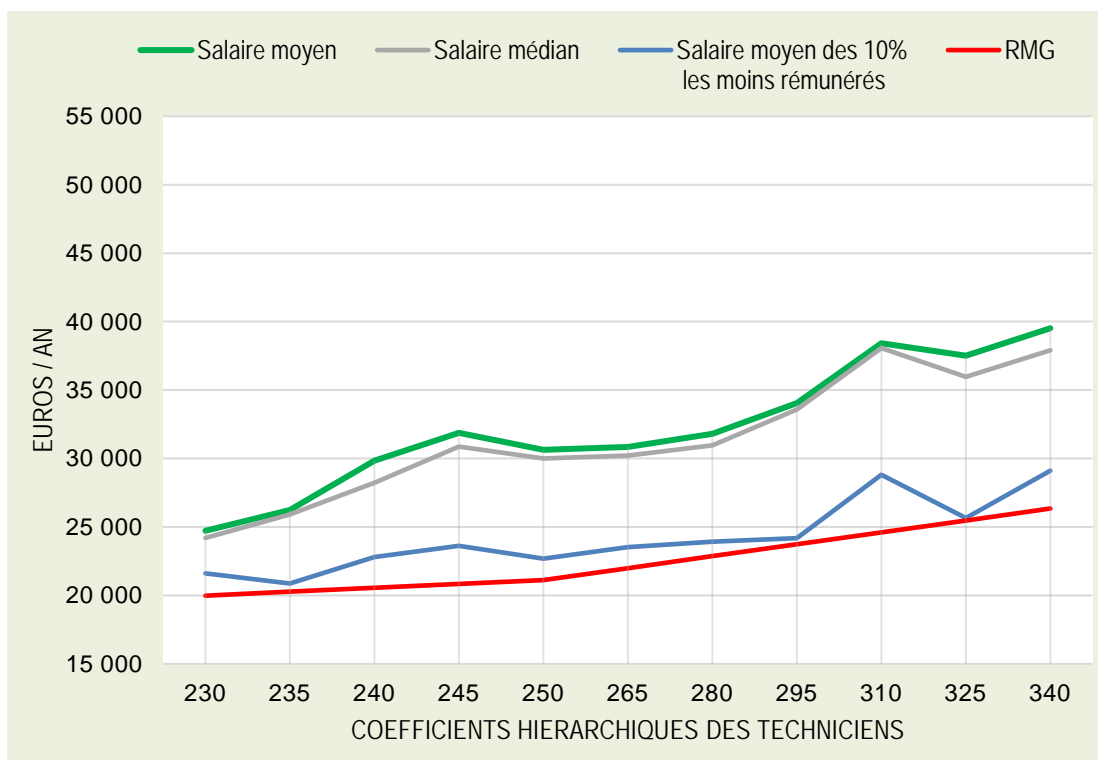
- Au 31 décembre 2022, le salaire médian dans la branche s'établissait à 44 000 euros : **un salarié sur deux** de la profession percevait donc à cette date un **salaire annuel brut<sup>8</sup> supérieur à 44 000 euros**. Le **salaire annuel brut<sup>9</sup> moyen des 10% des salariés les moins rémunérés**, toutes catégories hiérarchiques confondues, s'établissait à la même date à **25 162 euros**.

<sup>7</sup> Voir également annexes V, VI, VII et VIII.

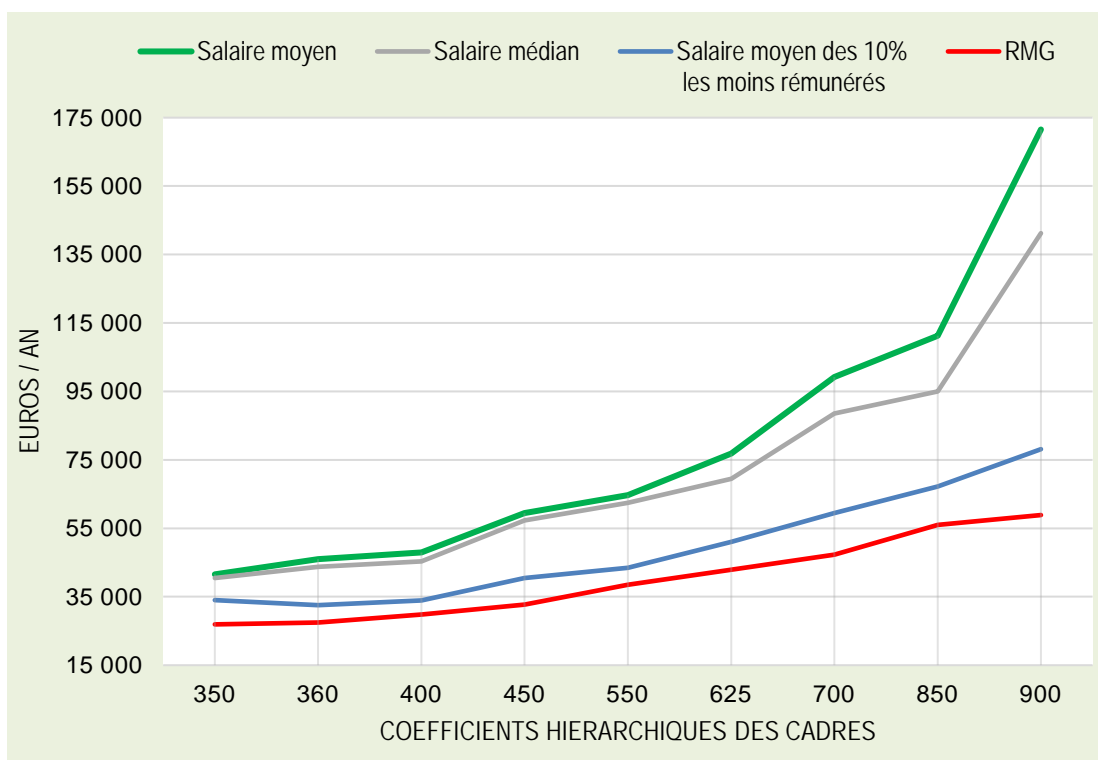
<sup>8</sup> Hors prime d'ancienneté – mais toutes autres primes ou gratifications comprises – et hors sommes perçues dans le cadre de l'intéressement et de la participation.



**Salaires réels (hors prime d'ancienneté) et rémunérations minimales garanties (RMG)  
au titre de l'année 2022 pour les coefficients hiérarchiques « Techniciens »**



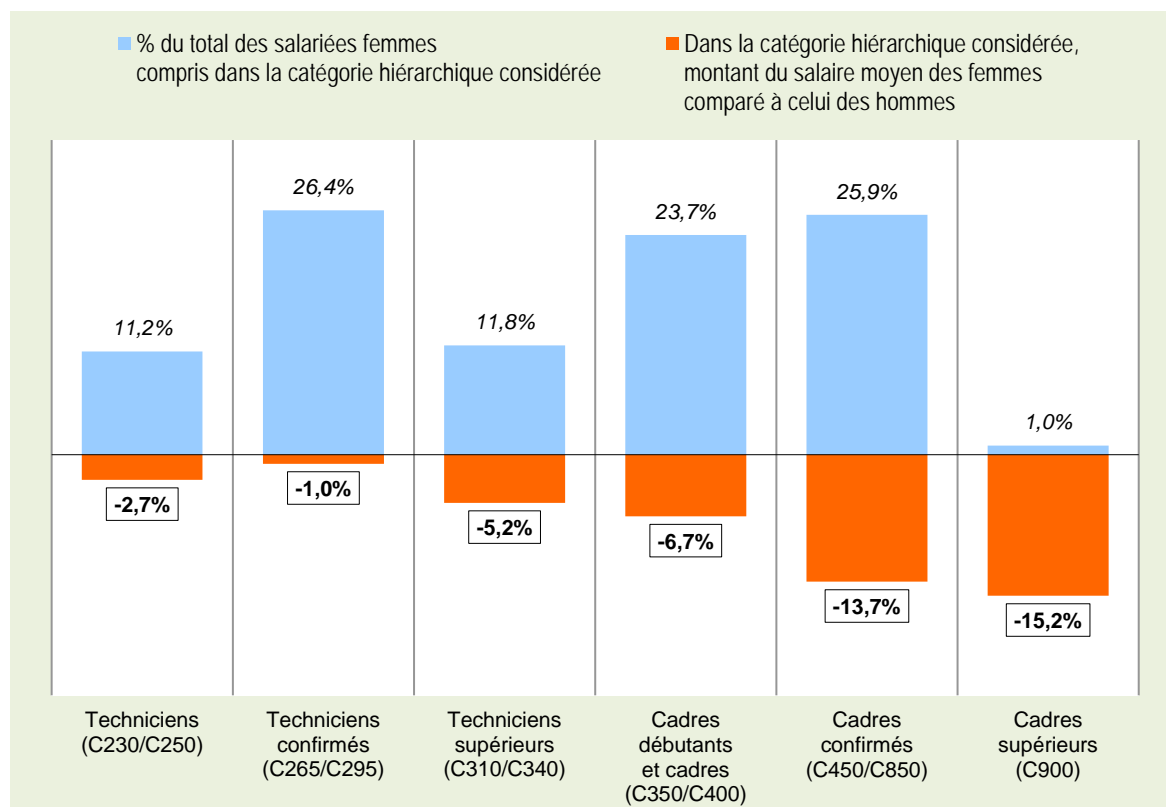
**Salaires réels (hors prime d'ancienneté) et rémunérations minimales garanties (RMG)  
au titre de l'année 2022 pour les coefficients hiérarchiques « Cadres »**



*N.B. : L'échelle graphique est différente entre les cadres et les techniciens.*

- La comparaison<sup>9</sup> 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 23,7% du total de l'effectif féminin), le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de -6,7% (soit -3 262 euros l'an) à celui des hommes. L'écart s'accroît à -13,7% (soit -10 847 euros l'an) chez les « cadres confirmés » (coefficients 450 à 850 qui regroupent 25,9% de la population féminine) et culmine à -15,2% (soit -27 422 euros l'an) chez les « cadres supérieurs » (coefficient 900 qui regroupe 1% de la population féminine). Par rapport aux écarts de salaires constatés en 2021, ce différentiel s'est réduit en 2022 de 2,7 points chez les « cadres supérieurs » mais accentué de 1,1 point chez les « cadres confirmés » et de 1,8 point chez les « cadres débutants et cadres ».
  - Chez les salariés techniciens, dans la première catégorie hiérarchique (coefficients 230 à 250 regroupant 11,2% de l'effectif féminin), les salaires des femmes sont inférieurs de -2,7% (soit -817 euros l'an) à ceux des hommes. Dans la catégorie suivante « techniciens confirmés » des coefficients 265 à 295, qui regroupe 26,4% de la population féminine, les salaires des femmes sont, en moyenne, inférieurs de -1% (soit -319 euros l'an) à ceux des hommes. Pour la catégorie « techniciens supérieurs » (coefficients 310 à 340 regroupant 11,8% de l'effectif féminin), le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de -5,2% (soit -2 081 euros l'an) à celui des hommes. Par rapport aux écarts de salaires constatés en 2021, ce différentiel s'est réduit en 2022 de 0,5 point chez les « techniciens » mais accentué de 0,7 point chez les « techniciens confirmés » et de 0,6 point chez les « techniciens supérieurs ».

**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)



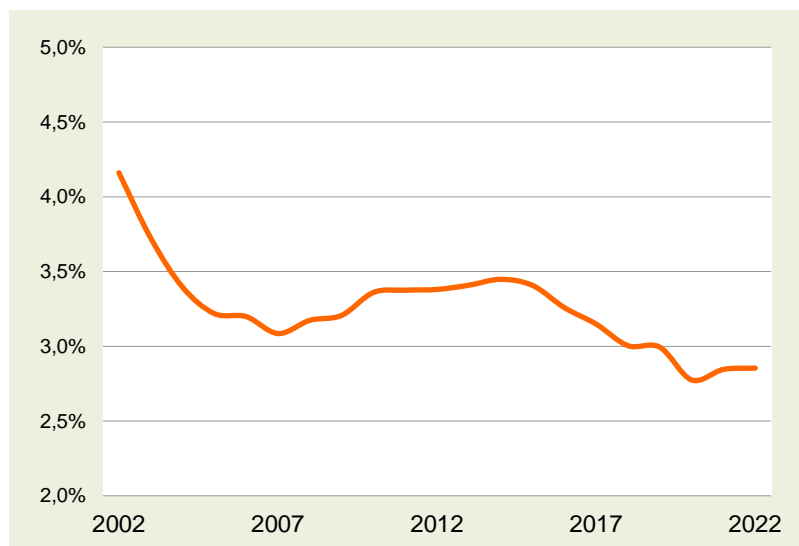
\* **Exemple de lecture du graphique** : dans la catégorie « Cadres confirmés (coefficients 450 à 850) », qui regroupe 25,9% du total des salariées femmes, le montant du salaire annuel moyen de ces salariées (68 163 euros, voir annexe VII) apparaît inférieur de -13,7% (soit 10 847 euros en valeur absolue, voir annexe VIII) à celui des hommes (79 010 euros, voir annexe VII).

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

## 5. La formation professionnelle continue en 2022 <sup>10</sup>

- En 2022, les **dépenses de formation** de la profession représentaient en moyenne **3,08% de la masse salariale**, en légère hausse par rapport à l'année précédente (+0,06 point à périmètre constant). Sur les cinq dernières années, le solde entre les années de croissance des dépenses (trois années) et celles de contraction (deux années) apparaît négatif à hauteur de -0,43 point.

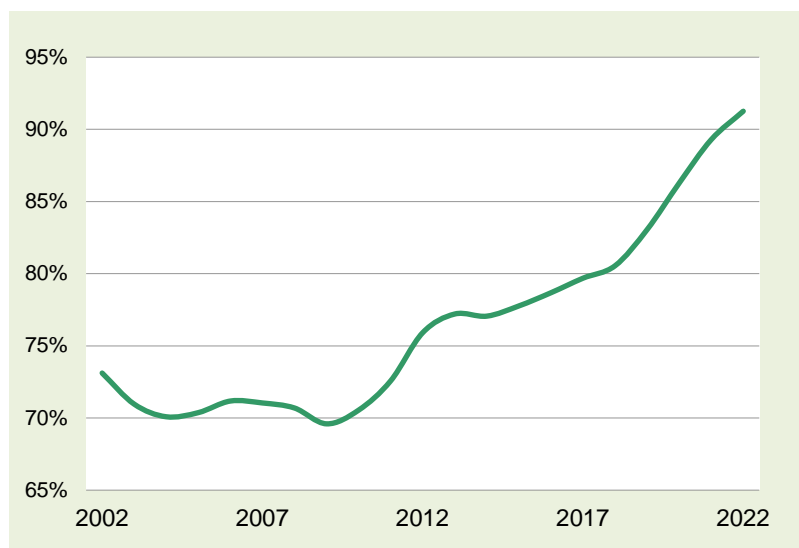
### Evolution du montant des dépenses de formation au cours des vingt dernières années\*



\* 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 1% de la masse salariale dans les sociétés de moins de 50 salariés (+0,07 point en un an à périmètre constant) à 2,01% dans celles de 50 à 499 salariés (+0,03 point) et culmine à 3,72% dans celles de 500 salariés et plus (+0,08 point par rapport à 2021).

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

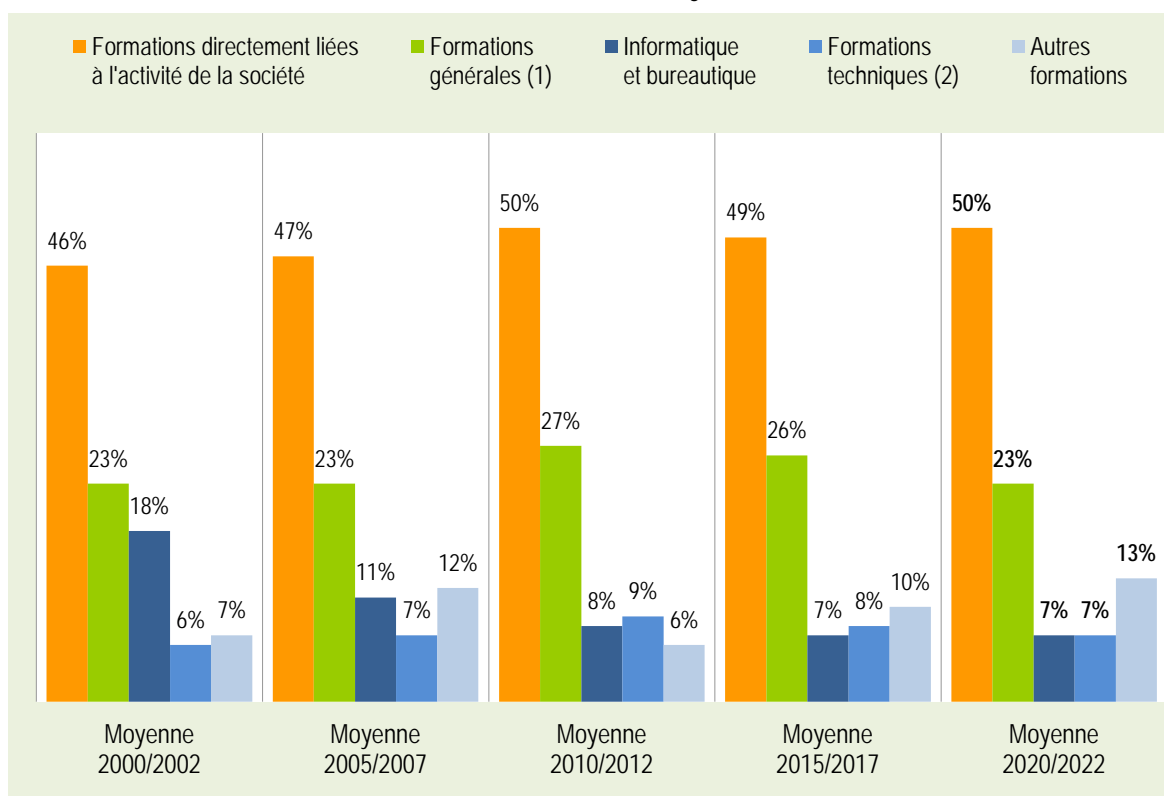


\* Salariés ayant suivi au moins un stage de formation au cours de l'année considérée (en % de l'effectif total). Moyenne mobile sur trois ans.

<sup>10</sup> Voir annexe IX.

- Le nombre total d'heures-stagiaires progresse de +27,4% par rapport à 2021, ainsi que le nombre total de stages (+14,3%). La durée moyenne des stages augmente de +11,4% à 3h 52 min en moyenne en 2022 après 3h 29 min l'année précédente.
- **94,2% des salariés ont suivi au moins un stage de formation** en 2022 (soit une hausse de +2,7 points en un an à périmètre comparable). Ce taux est peu différent quel que soit le sexe du salarié (93,4% chez les hommes et 94,7% chez les femmes) ou sa qualification (94,5% chez les cadres et 93,8% 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 sur l'ensemble de la période. Après une montée en puissance des **formations générales** (expression, communication, langues vivantes...) jusqu'au début des années 2010, la part de celles-ci s'est un peu tassée ces dernières années (de 23% à 27%, elle est retombée à 23% en moyenne 2020/2022). 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 18% à 7% du total). Les **formations techniques** (comptable, économique, fiscale et juridique) ont faiblement varié sur l'ensemble de la période (de 6% à 7% du total, en passant par un pic à 9% début des années 2010). Enfin, des **formations diverses** représentent désormais 13% du total (moyenne 2020/2022).

**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 outils mis en place par les adhérents de l'ASF en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la profession<sup>11</sup>

Le 1<sup>er</sup> juin 2010, l'ASF concluait avec trois organisations syndicales (la CGT-FO, la CGT, la CFDT) un accord paritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les dispositions de cet accord, retranscrites aux articles 6 octies à 6 duodécies de la Convention collective nationale des sociétés financières, sont relatives au recrutement, à la formation professionnelle, à la promotion et à la mobilité professionnelle, à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et enfin à l'égalité salariale.

Lors de l'examen du document « Données sociales » effectué par la Commission Nationale Paritaire du 28 juin 2017, il a été constaté des écarts de rémunération persistants entre les femmes et les hommes justifiant que de nouvelles mesures soient prises par les entreprises de la branche de manière à garantir l'effectivité de l'égalité salariale pour certains coefficients hiérarchiques où elle ne l'est pas.

C'est dans ces conditions que l'ASF a diffusé à ses adhérents une recommandation patronale du 20 novembre 2017 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cette recommandation imposait principalement aux entreprises de la branche, la mise en œuvre de deux mesures :

- L'application d'une grille de rémunération de référence à l'embauche pour chaque coefficient hiérarchique, dans le respect des dispositions conventionnelles relatives aux rémunérations minimales garanties.
- Un budget annuel spécifique ou dédié permettant de réduire progressivement les écarts de rémunération en vue d'en assurer leur suppression.

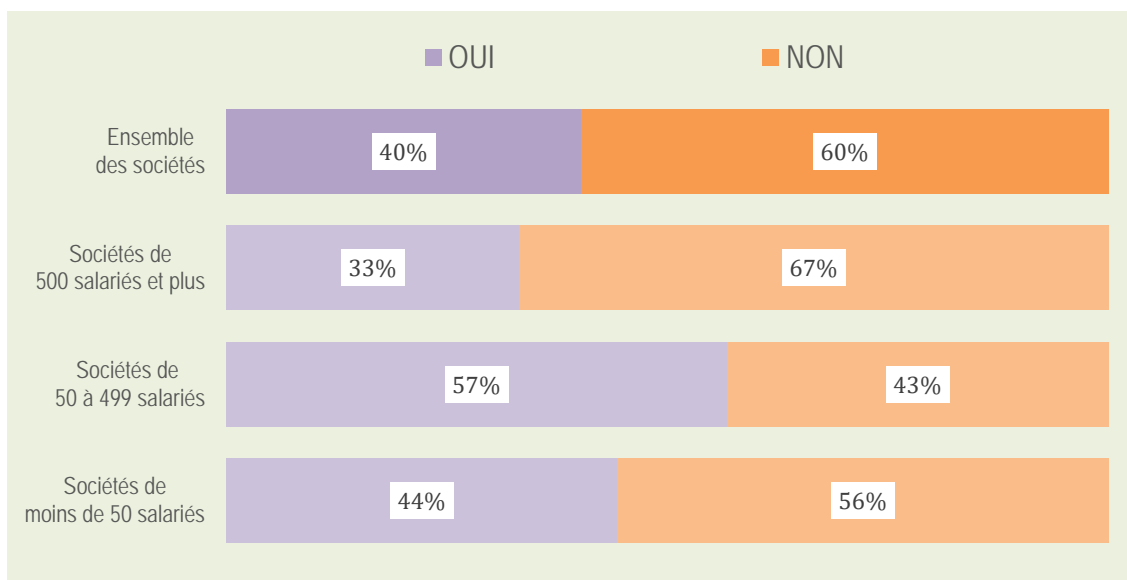
Afin de mesurer l'impact de cette recommandation, une enquête spécifique sur les outils mis en place en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été réalisée en 2023 pour évaluer la situation des entreprises de la branche au 31 décembre 2022. Les résultats de cette étude ont été établis sur la base des réponses de 79 établissements représentant 24 118 salariés.

---

<sup>11</sup> Voir annexe X.

### 1) Existe-t-il, dans votre entreprise, une grille de rémunération de référence à l'embauche pour les coefficients hiérarchiques 310 à 900 ?

(Données exprimées en nombre de salariés, en pourcentage de l'effectif)



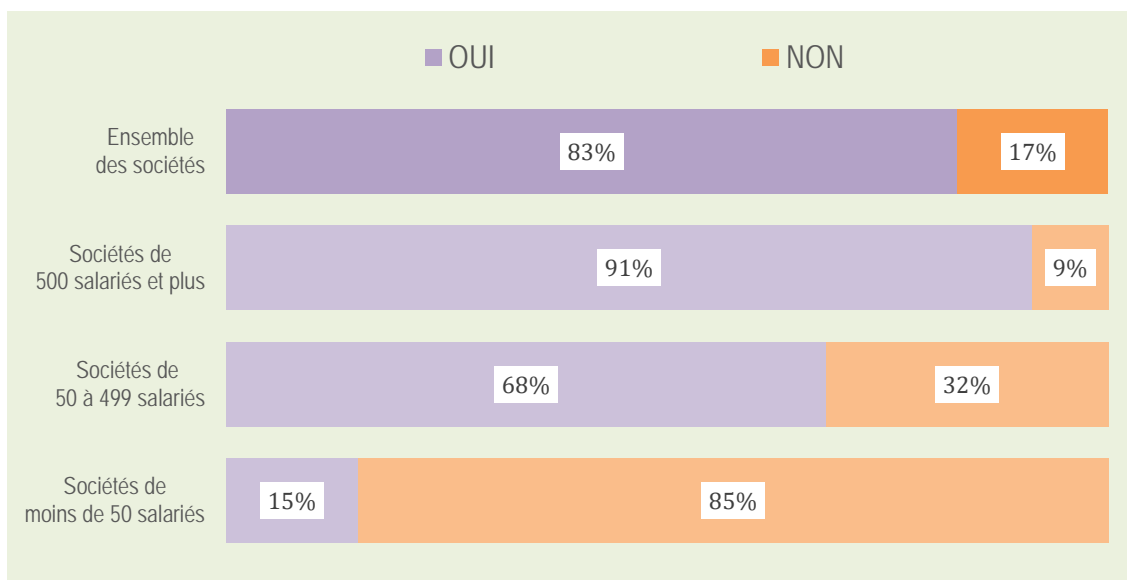
Il convient d'indiquer que les coefficients hiérarchiques compris entre 310 et 900 de la grille de classification des qualifications professionnelles représentent les coefficients où l'on constate le plus d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Si au niveau global, on relève que seulement 40 % des entreprises ont mis en place une grille de rémunération à l'embauche pour les coefficients 310 à 900, cette proportion augmente significativement sur le segment des entreprises de 50 à 499 salariés (57%).

➔ Il est donc préconisé de lancer une nouvelle campagne de communication ciblée sur les entreprises de moins de 50 salariés et sur les entreprises de plus de 500 salariés avec pour objectif de porter d'ici 2 ans le taux d'application de la grille de rémunération à l'embauche pour les coefficients 310 à 900 à 60%.

## 2.1) Existe-t-il, dans votre entreprise, un budget annuel spécifique ou dédié permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

(Données exprimées en nombre de salariés, en pourcentage de l'effectif)

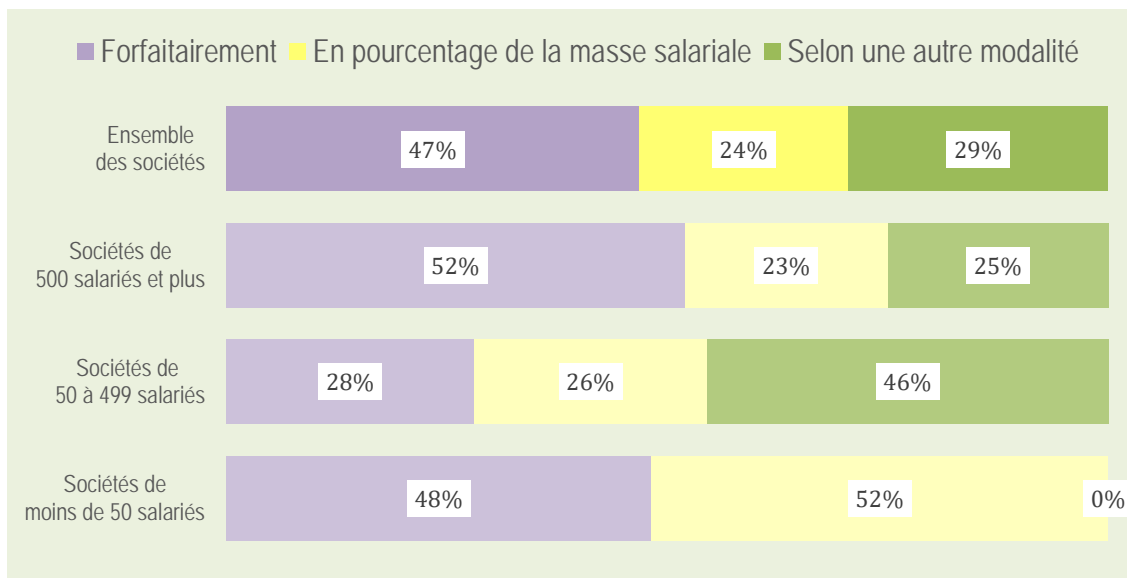


Plus de 80 % des entreprises déclarent consacrer un budget spécifique ou dédié permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette proportion augmente avec l'effectif des entreprises pour atteindre 91% pour les entreprises de plus de 500 salariés, ce qui témoigne de l'importance des services RH structurés dans la mise en œuvre de cette mesure.

A noter que certaines entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas de budget dédié, indiquent que cette mesure est difficilement transposable dans les petites structures, préférant gérer les écarts éventuellement constatés de façon individuelle.

## 2.2) Comment le budget annuel spécifique ou dédié permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est-il fixé ?

(Données exprimées en nombre de salariés, en pourcentage de l'effectif des sociétés ayant un budget annuel spécifique ou dédié permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes)



Pour les établissements disposant d'un budget annuel spécifique ou dédié, 47 % des entreprises ont choisi de fixer un budget forfaitaire afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette tendance se confirme avec la taille de l'entreprise (52% des entreprises de 500 salariés et plus appliquent un budget forfaitaire).

Les entreprises de moins de 50 salariés indiquent ici encore gérer les écarts au cas par cas. La question de l'égalité salariale femmes hommes fait l'objet d'une étude individuelle des situations après un travail d'analyse des données chiffrées.

Certaines entreprises traitent la réduction des écarts de rémunération sur le budget de la revue des salaires annuels.

D'autres encore définissent les modalités de réduction de ces écarts dans le cadre d'un accord avec les partenaires sociaux.

\*

\*\*



## ANNEXES

### ANNEXE I :

La structure de l'emploi au 31 décembre 2022  
(données brutes en nombre de salariés)

### ANNEXE II :

La structure de l'emploi au 31 décembre 2022  
(données exprimées pour 10 000 salariés)

### ANNEXE III :

Les salariés à temps partiel au 31 décembre 2022

### ANNEXE IV :

Les flux d'effectifs en 2022

### ANNEXE V :

Les salaires réels, au 31 décembre 2022,  
par coefficient hiérarchique de la convention collective et par sexe

### ANNEXE VI :

Les salaires réels au 31 décembre 2022,  
par catégorie hiérarchique conventionnelle

### ANNEXE VII :

Les salaires réels au 31 décembre 2022,  
par catégorie hiérarchique conventionnelle et par sexe

### ANNEXE VIII :

Ecarts, au 31 décembre 2022, entre les salaires réels des femmes et des hommes  
par catégorie hiérarchique conventionnelle

### ANNEXE IX :

La formation professionnelle continue en 2022

### ANNEXE X :

Enquête sur les outils mis en place par les adhérents de l'ASF  
en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la profession  
(situation au 31 décembre 2022)

ANNEXE I

La structure de l'emploi au 31 décembre 2022* (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	185	54	106	25	0	128	26	81	21	0	57	28	25	4	0
		CDI	1 982	139	1 190	556	97	1 418	84	823	430	81	564	55	367	126	16
		<b>Total</b>	<b>2 167</b>	<b>193</b>	<b>1 296</b>	<b>581</b>	<b>97</b>	<b>1 546</b>	<b>110</b>	<b>904</b>	<b>451</b>	<b>81</b>	<b>621</b>	<b>83</b>	<b>392</b>	<b>130</b>	<b>16</b>
	Techniciens confirmés (C265 à C295)	CDD	401	108	216	70	7	306	80	154	66	6	95	28	62	4	1
		CDI	4 353	118	1 885	1 967	383	3 353	75	1 373	1 579	326	1 000	43	512	388	57
		<b>Total</b>	<b>4 754</b>	<b>226</b>	<b>2 101</b>	<b>2 037</b>	<b>390</b>	<b>3 659</b>	<b>155</b>	<b>1 527</b>	<b>1 645</b>	<b>332</b>	<b>1 095</b>	<b>71</b>	<b>574</b>	<b>392</b>	<b>58</b>
	Techniciens supérieurs (C310 à C340)	CDD	87	24	43	18	2	67	20	29	16	2	20	4	14	2	0
		CDI	2 007	28	619	1 047	313	1 570	22	472	818	258	437	6	147	229	55
		<b>Total</b>	<b>2 094</b>	<b>52</b>	<b>662</b>	<b>1 065</b>	<b>315</b>	<b>1 637</b>	<b>42</b>	<b>501</b>	<b>834</b>	<b>260</b>	<b>457</b>	<b>10</b>	<b>161</b>	<b>231</b>	<b>55</b>
Personnel cadre	Cadres débutants et cadres (C350 à C400)	CDD	114	22	76	9	7	70	12	47	7	4	44	10	29	2	3
		CDI	5 387	164	2 990	1 919	314	3 221	80	1 640	1 281	220	2 166	84	1 350	638	94
		<b>Total</b>	<b>5 501</b>	<b>186</b>	<b>3 066</b>	<b>1 928</b>	<b>321</b>	<b>3 291</b>	<b>92</b>	<b>1 687</b>	<b>1 288</b>	<b>224</b>	<b>2 210</b>	<b>94</b>	<b>1 379</b>	<b>640</b>	<b>97</b>
	Cadres confirmés (C450 à C850)	CDD	16	0	12	1	3	7	0	7	0	0	9	0	5	1	3
		CDI	7 663	6	2 284	4 187	1 186	3 585	2	1 080	1 988	515	4 078	4	1 204	2 199	671
		<b>Total</b>	<b>7 679</b>	<b>6</b>	<b>2 296</b>	<b>4 188</b>	<b>1 189</b>	<b>3 592</b>	<b>2</b>	<b>1 087</b>	<b>1 988</b>	<b>515</b>	<b>4 087</b>	<b>4</b>	<b>1 209</b>	<b>2 200</b>	<b>674</b>
	Cadres supérieurs (C900)	CDD	2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0
		CDI	447	0	38	263	146	136	0	8	91	37	311	0	30	172	109
		<b>Total</b>	<b>449</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>264</b>	<b>147</b>	<b>137</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>91</b>	<b>38</b>	<b>312</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>173</b>	<b>109</b>
Effectif selon ...	l'âge et le type de contrat	CDD	208	453	124	20	138	318	110	13	70	135	14	7			
		CDI	455	9 006	9 939	2 439	263	5 396	6 187	1 437	192	3 610	3 752	1 002			
		<b>Total</b>	<b>663</b>	<b>9 459</b>	<b>10 063</b>	<b>2 459</b>	<b>401</b>	<b>5 714</b>	<b>6 297</b>	<b>1 450</b>	<b>262</b>	<b>3 745</b>	<b>3 766</b>	<b>1 009</b>			
le type de contrat	CDD	805					579			226							
	CDI	21 839					13 283			8 556							
	<b>Total général</b>	<b>22 644</b>					<b>13 862</b>			<b>8 782</b>							

\* Echantillon total de 75 sociétés regroupant 22 644 salariés.

## ANNEXE II

La structure de l'emploi au 31 décembre 2022* (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	82	24	47	11	0	57	12	36	9	0	25	12	11	2	0
		CDI	876	61	526	246	43	627	37	364	190	36	249	24	162	56	7
		<b>Total</b>	<b>958</b>	<b>85</b>	<b>573</b>	<b>257</b>	<b>43</b>	<b>684</b>	<b>49</b>	<b>400</b>	<b>199</b>	<b>36</b>	<b>274</b>	<b>36</b>	<b>173</b>	<b>58</b>	<b>7</b>
	Techniciens confirmés (C265 à C295)	CDD	177	47	95	31	4	135	35	68	29	3	42	12	27	2	1
		CDI	1 921	52	832	868	169	1 480	33	606	697	144	441	19	226	171	25
		<b>Total</b>	<b>2 098</b>	<b>99</b>	<b>927</b>	<b>899</b>	<b>173</b>	<b>1 615</b>	<b>68</b>	<b>674</b>	<b>726</b>	<b>147</b>	<b>483</b>	<b>31</b>	<b>253</b>	<b>173</b>	<b>26</b>
	Techniciens supérieurs (C310 à C340)	CDD	39	11	19	8	1	30	9	13	7	1	9	2	6	1	0
		CDI	886	13	273	462	138	693	10	208	361	114	193	3	65	101	24
		<b>Total</b>	<b>925</b>	<b>24</b>	<b>292</b>	<b>470</b>	<b>139</b>	<b>723</b>	<b>19</b>	<b>221</b>	<b>368</b>	<b>115</b>	<b>202</b>	<b>5</b>	<b>71</b>	<b>102</b>	<b>24</b>
Personnel cadre	Cadres débutants et cadres (C350 à C400)	CDD	50	9	34	4	3	31	5	21	3	2	19	4	13	1	1
		CDI	2 379	72	1 320	848	139	1 422	35	724	566	97	957	37	596	282	42
		<b>Total</b>	<b>2 429</b>	<b>81</b>	<b>1 354</b>	<b>852</b>	<b>142</b>	<b>1 453</b>	<b>40</b>	<b>745</b>	<b>569</b>	<b>99</b>	<b>976</b>	<b>41</b>	<b>609</b>	<b>283</b>	<b>43</b>
	Cadres confirmés (C450 à C850)	CDD	7	0	5	1	1	3	0	3	0	0	4	0	2	1	1
		CDI	3 384	3	1 009	1 849	523	1 583	1	477	878	227	1 801	2	532	971	296
		<b>Total</b>	<b>3 391</b>	<b>3</b>	<b>1 014</b>	<b>1 850</b>	<b>524</b>	<b>1 586</b>	<b>1</b>	<b>480</b>	<b>878</b>	<b>227</b>	<b>1 805</b>	<b>2</b>	<b>534</b>	<b>972</b>	<b>297</b>
	Cadres supérieurs (C900)	CDD	2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0
		CDI	197	0	17	116	64	60	0	4	40	16	137	0	13	76	48
		<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>117</b>	<b>65</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>138</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>77</b>	<b>48</b>
Effectif selon ...	l'âge et le type de contrat	CDD		91	200	56	10		61	141	48	7		30	59	8	3
		CDI		201	3 977	4 389	1 076		116	2 383	2 732	634		85	1 594	1 657	442
		<b>Total</b>		<b>292</b>	<b>4 177</b>	<b>4 445</b>	<b>1 086</b>		<b>177</b>	<b>2 524</b>	<b>2 780</b>	<b>641</b>		<b>115</b>	<b>1 653</b>	<b>1 665</b>	<b>445</b>
le type de contrat	CDD	<b>357</b>					<b>257</b>					<b>100</b>					
	CDI	<b>9 643</b>					<b>5 865</b>					<b>3 778</b>					
	<b>Total général</b>	<b>10 000</b>					<b>6 122</b>					<b>3 878</b>					

\* Echantillon total de 75 sociétés regroupant 22 644 salariés.

## ANNEXE III

Les salariés à temps partiel au 31 décembre 2022 (données établies sur la base d'un échantillon de 75 sociétés regroupant 22 644 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 31.12.2022	22 644	8 782	13 862	9 015	13 629	2 173	6 609	6 842	7 020
Salariés à temps partiel	1 670	133	1 537	937	733	68	65	869	668
Salariés à temps plein	20 974	8 649	12 325	8 078	12 896	2 105	6 544	5 973	6 352

## II. Eléments d'analyse

. Taux de salariés à temps partiel par rapport à l'effectif total (CDI+CDD)	7,4%	0,6%	6,8%*	4,1%	3,2%	0,3%	0,3%	3,8%	3,0%
. Taux de salariés à temps plein par rapport à l'effectif total (CDI+CDD)	92,6%	38,2%	54,4%	35,7%	57,0%	9,3%	28,9%	26,4%	28,1%
. Part de salariés à temps partiel selon le sexe et la catégorie hiérarchique	7,4%	1,5%	11,1%*	10,4%	5,4%	3,1%	1,0%	12,7%	9,5%
. Part de salariés à temps plein selon le sexe et la catégorie hiérarchique	92,6%	98,5%	88,9%	89,6%	94,6%	96,9%	99,0%	87,3%	90,5%
. Structure des salariés à temps partiel	100,0%	8,0%	92,0%*	56,1%	43,9%	4,1%	3,9%	52,0%	40,0%
. Structure des salariés à temps plein	100,0%	41,2%	58,8%	38,5%	61,5%	10,0%	31,2%	28,5%	30,3%

## \* Exemples de lecture des éléments d'analyse :

- Les femmes à temps partiel représentent 6,8% de l'effectif total (CDI+CDD).
- Parmi les femmes, 11,1% sont à temps partiel.
- Parmi les salariés à temps partiel, 92,0% sont des femmes.

## ANNEXE IV

Les flux d'effectifs en 2022*	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
<b>I. Données de base</b>									
<b>L'effectif au 31.12.2021</b>	<b>24 401</b>	<b>9 406</b>	<b>14 995</b>	<b>10 783</b>	<b>13 618</b>	<b>2 805</b>	<b>6 601</b>	<b>7 978</b>	<b>7 017</b>
Ensemble CDD+CDI	24 160	9 322	14 838	10 548	13 612	2 722	6 600	7 826	7 012
Salariés titulaires d'un CDD (1)	2 071	762	1 309	1 968	103	724	38	1 244	65
Salariés titulaires d'un CDI	22 089	8 560	13 529	8 580	13 509	1 998	6 562	6 582	6 947
Intérimaires (2)	241	84	157	235	6	83	1	152	5
<b>Les entrées du 01.01.2022 au 31.12.2022</b>	<b>5 962</b>	<b>2 392</b>	<b>3 570</b>	<b>4 064</b>	<b>1 898</b>	<b>1 399</b>	<b>993</b>	<b>2 665</b>	<b>905</b>
Ensemble CDD+CDI	5 412	2 219	3 193	3 524	1 888	1 232	987	2 292	901
Par CDD (1)	2 590	926	1 664	2 400	190	851	75	1 549	115
Par CDI	2 822	1 293	1 529	1 124	1 698	381	912	743	786
Intérimaires (2)	550	173	377	540	10	167	6	373	4
<b>Les sorties du 01.01.2022 au 31.12.2022</b>	<b>5 594</b>	<b>2 155</b>	<b>3 439</b>	<b>3 869</b>	<b>1 725</b>	<b>1 263</b>	<b>892</b>	<b>2 606</b>	<b>833</b>
Ensemble CDD+CDI	5 043	1 968	3 075	3 331	1 712	1 083	885	2 248	827
Pour fin de CDD (1)	2 351	793	1 558	2 211	140	746	47	1 465	93
Pour fin de CDI	2 692	1 175	1 517	1 120	1 572	337	838	783	734
. Démission	1 009	469	540	388	621	117	352	271	269
. Licenciement(s) pour motif économique	66	25	41	27	39	4	21	23	18
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	259	119	140	163	96	58	61	105	35
. Rupture conventionnelle (3)	219	90	129	85	134	25	65	60	69
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	283	102	181	86	197	9	93	77	104
. Autres causes de fin de CDI (4)	856	370	486	371	485	124	246	247	239
Intérimaires (2)	551	187	364	538	13	180	7	358	6
<b>L'effectif au 31.12.2022</b>	<b>24 769</b>	<b>9 643</b>	<b>15 126</b>	<b>10 716</b>	<b>14 053</b>	<b>2 874</b>	<b>6 769</b>	<b>7 842</b>	<b>7 284</b>
Ensemble CDD+CDI	24 533	9 573	14 960	10 483	14 050	2 804	6 769	7 679	7 281
Salariés titulaires d'un CDD (1)	2 170	844	1 326	2 036	134	783	61	1 253	73
Salariés titulaires d'un CDI	22 363	8 729	13 634	8 447	13 916	2 021	6 708	6 426	7 208
Intérimaires (2)	236	70	166	233	3	70	0	163	3
<b>II. Éléments d'analyse</b>									
Variation 2022/2021 de l'effectif CDD+CDI	+1,5%	+2,7%	+0,8%	-0,6%	+3,2%	+3,0%	+2,6%	-1,9%	+3,8%
Variation 2022/2021 de l'effectif CDI seul	+1,2%	+2,0%	+0,8%	-1,6%	+3,0%	+1,2%	+2,2%	-2,4%	+3,8%
Taux d'embauche (5)	12,8%	15,1%	11,3%	13,1%	12,6%	19,1%	13,9%	11,3%	11,3%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2021	8,6%	8,2%	8,8%	18,7%	0,8%	26,6%	0,6%	15,9%	0,9%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2022	8,8%	8,8%	8,9%	19,4%	1,0%	27,9%	0,9%	16,3%	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	37,5%	39,9%	35,6%	34,6%	39,5%	34,7%	42,0%	34,6%	36,6%
Part des licenciements économiques	2,5%	2,1%	2,7%	2,4%	2,5%	1,2%	2,5%	2,9%	2,5%
Part des licenciements pour autres motifs	9,6%	10,1%	9,2%	14,6%	6,1%	17,2%	7,3%	13,4%	4,8%
Part des ruptures conventionnelles (3)	8,1%	7,7%	8,5%	7,6%	8,5%	7,4%	7,8%	7,7%	9,4%
Part des mises et/ou départ en retraite ou préretraite	10,5%	8,7%	11,9%	7,7%	12,5%	2,7%	11,1%	9,8%	14,2%
Part des autres causes de fins de CDI (4)	31,8%	31,5%	32,0%	33,1%	30,9%	36,8%	29,4%	31,5%	32,6%
Taux de sortie en CDI (% de l'effectif moyen CDI en 2022)	12,1%	13,6%	11,2%	13,2%	11,5%	16,8%	12,6%	12,0%	10,4%
Taux de démission	4,5%	5,4%	4,0%	4,6%	4,5%	5,8%	5,3%	4,2%	3,8%
Taux de licenciement économique	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%
Taux de licenciement pour autres motifs	1,2%	1,4%	1,0%	1,9%	0,7%	2,9%	0,9%	1,6%	0,5%
Taux de rupture conventionnelle (3)	1,0%	1,0%	0,9%	1,0%	1,0%	1,2%	1,0%	0,9%	1,0%
Taux de mise et/ou départ en retraite ou préretraite	1,3%	1,2%	1,3%	1,0%	1,4%	0,4%	1,4%	1,2%	1,5%
Taux des autres causes de fins de CDI (4)	3,9%	4,3%	3,6%	4,4%	3,5%	6,2%	3,7%	3,8%	3,4%

\* Données établies sur la base des informations fournies par un échantillon de 164 sociétés. Sur ces 164 sociétés, 68 sont sans personnel, 10 ne disposent que de salariés mis à disposition (566 salariés au total à fin 2022) et 17 disposent à la fois de salariés en propre et de salariés mis à disposition (192 salariés à fin 2022). Au total, 86 sociétés disposent de personnel en propre (24 769 salariés à fin 2022).

(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 2022 / Effectifs CDI au 31.12.2021.

## ANNEXE V

## Les salaires réels au 31 décembre 2022, 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)		
TECHNIENS		230	224	24 196	24 719	21 597	29 639	143	24 196	25 019	21 692	30 498	81	24 196	24 190	21 928	25 349	
		235	233	25 920	26 245	20 866	33 212	187	25 920	26 152	21 134	32 732	46	25 920	26 620	20 455	34 153	
	Techniciens	240	592	28 215	29 843	22 810	43 321	396	28 026	29 381	23 005	41 189	196	29 133	30 776	22 455	46 917	
		245	239	30 877	31 864	23 619	42 975	180	30 507	31 753	23 279	43 144	59	31 558	32 201	25 610	41 659	
		250	879	30 000	30 628	22 680	41 832	640	29 714	30 276	22 665	40 379	239	30 870	31 571	22 732	45 612	
			265	852	30 210	30 851	23 524	42 507	686	30 305	30 891	23 374	42 756	166	29 965	30 686	24 224	41 090
	Techniciens confirmés	280	2 380	30 953	31 803	23 926	43 157	1 780	31 103	31 876	23 855	43 021	600	30 680	31 589	24 137	43 519	
		295	1 522	33 584	34 052	24 175	47 407	1 193	33 353	33 680	24 061	46 169	329	34 466	35 403	24 851	51 100	
			310	569	38 065	38 411	28 816	50 021	434	38 158	38 393	28 627	50 006	135	38 000	38 470	29 465	50 209
	Techniciens supérieurs	325	874	35 962	37 514	25 645	57 662	700	35 382	36 758	25 584	55 745	174	37 889	40 552	27 096	64 178	
340		651	37 900	39 515	29 107	56 373	503	37 786	39 147	28 791	55 601	148	38 742	40 766	30 917	58 704		
CADRES	Cadres débutants et cadres	350	262	40 472	41 547	34 054	54 189	137	40 000	41 009	33 100	52 118	125	40 714	42 136	35 388	56 589	
		360	1 785	43 760	45 954	32 540	69 784	1 095	42 740	44 352	32 232	63 301	690	45 315	48 495	33 037	76 451	
		400	3 454	45 345	47 972	33 962	74 424	2 059	44 319	46 730	33 783	69 668	1 395	46 975	49 806	34 267	80 024	
	Cadres confirmés	450	1 730	57 266	59 466	40 463	88 515	848	55 687	57 461	39 173	85 761	882	59 360	61 394	42 353	90 577	
		550	3 034	62 470	64 684	43 484	99 889	1 527	58 500	61 277	42 530	93 537	1 507	66 313	68 137	45 464	104 749	
		625	1 376	69 421	76 848	51 013	139 888	619	66 500	71 811	50 113	122 847	757	72 570	80 966	52 027	150 508	
		700	693	88 500	99 221	59 427	198 578	268	84 255	93 044	57 350	175 189	425	90 655	103 117	61 687	210 214	
		850	846	95 032	111 256	67 200	242 670	330	88 575	100 479	66 447	191 487	516	100 541	118 149	67 711	268 769	
		Cadres supérieurs	900	449	141 227	171 541	78 122	441 035	137	132 600	152 486	75 836	346 175	312	144 840	179 908	79 155	475 722
				<b>22 644</b>						<b>13 862</b>					<b>8 782</b>			

(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 2022 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>	2 167	4 754	2 094	5 501	7 679	449	22 644
	<i>Salariés en % du total</i>	9,6%	21,0%	9,2%	24,3%	33,9%	2,0%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>	29 468	32 353	38 380	47 011	73 936	171 541	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>	433	951	419	1 100	1 536	90	4 529
	<i>Salariés en % du total</i>	1,9%	4,2%	1,8%	4,9%	6,8%	0,4%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	23 318	24 913	28 672	35 342	47 766	84 905	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>	1 300	2 852	1 256	3 301	4 607	269	13 586
	<i>Salariés en % du total</i>	5,7%	12,6%	5,5%	14,6%	20,3%	1,2%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>	28 599	31 766	37 467	44 982	67 407	143 858	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>	433	951	419	1 100	1 536	90	4 529
	<i>Salariés en % du total</i>	1,9%	4,2%	1,8%	4,9%	6,8%	0,4%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	38 223	41 555	50 829	64 769	119 688	340 957	

(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 2022 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)	
<b>Hommes</b>									
<b>Ensemble de la catégorie</b>	<i>Nombre de salariés</i>		<b>621</b>	<b>1 095</b>	<b>457</b>	<b>2 210</b>	<b>4 087</b>	<b>312</b>	<b>8 782</b>
	<i>Salariés en % du total</i>		7,1%	12,5%	5,2%	25,2%	46,5%	3,6%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>		<b>30 050</b>	<b>32 598</b>	<b>40 006</b>	<b>48 963</b>	<b>79 010</b>	<b>179 908</b>	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>		124	219	91	442	817	62	1 756
	<i>Salariés en % du total</i>		1,4%	2,5%	1,0%	5,0%	9,3%	0,7%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>		23 306	25 034	30 718	35 732	50 317	86 226	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>		373	657	274	1 326	2 452	187	5 269
	<i>Salariés en % du total</i>		4,2%	7,5%	3,1%	15,1%	27,9%	2,1%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>		<b>29 016</b>	<b>31 798</b>	<b>38 716</b>	<b>46 492</b>	<b>71 268</b>	<b>149 032</b>	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>		124	219	91	442	817	62	1 756
	<i>Salariés en % du total</i>		1,4%	2,5%	1,0%	5,0%	9,3%	0,7%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>		39 915	42 593	53 154	69 604	130 917	366 984	
<b>Femmes</b>									
<b>Ensemble de la catégorie</b>	<i>Nombre de salariés</i>		<b>1 546</b>	<b>3 659</b>	<b>1 637</b>	<b>3 291</b>	<b>3 592</b>	<b>137</b>	<b>13 862</b>
	<i>Salariés en % du total</i>		11,2%	26,4%	11,8%	23,7%	25,9%	1,0%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>		<b>29 234</b>	<b>32 279</b>	<b>37 926</b>	<b>45 701</b>	<b>68 163</b>	<b>152 486</b>	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>		309	732	327	658	718	27	2 772
	<i>Salariés en % du total</i>		2,2%	5,3%	2,4%	4,7%	5,2%	0,2%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>		23 325	24 881	28 275	35 094	45 777	82 695	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>		928	2 195	982	1 975	2 155	82	8 317
	<i>Salariés en % du total</i>		6,7%	15,8%	7,1%	14,2%	15,5%	0,6%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>		<b>28 441</b>	<b>31 759</b>	<b>37 071</b>	<b>44 099</b>	<b>63 311</b>	<b>133 555</b>	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>		309	732	327	658	718	27	2 772
	<i>Salariés en % du total</i>		2,2%	5,3%	2,4%	4,7%	5,2%	0,2%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>		37 517	41 238	50 138	61 117	105 116	278 433	

(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 2022, 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)
	<b>1. Salaires femmes par rapport aux salaires hommes : écarts en valeur (en euros par an)</b>					
Ensemble de la catégorie	-817	-319	-2 081	-3 262	-10 847	-27 422
Q1 : Premier quintile (1)	19	-153	-2 442	-638	-4 541	-3 531
Q2 à Q4 : Quintiles intermédiaires (2)	-575	-39	-1 645	-2 393	-7 957	-15 476
Q5 : Dernier quintile (3)	-2 399	-1 355	-3 016	-8 487	-25 801	-88 551
	<b>2. Salaires femmes par rapport aux salaires hommes : écarts en %</b>					
Ensemble de la catégorie	-2,7%	-1,0%	-5,2%	-6,7%	-13,7%	-15,2%
Q1 : Premier quintile (1)	+0,1%	-0,6%	-8,0%	-1,8%	-9,0%	-4,1%
Q2 à Q4 : Quintiles intermédiaires (2)	-2,0%	-0,1%	-4,2%	-5,1%	-11,2%	-10,4%
Q5 : Dernier quintile (3)	-6,0%	-3,2%	-5,7%	-12,2%	-19,7%	-24,1%

(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

<b>La formation professionnelle continue en 2022</b> <i>(données établies sur la base d'un échantillon de 79 sociétés regroupant 24 409 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	
	79 sociétés 24 409 salariés		14 sociétés 16 633 salariés		36 sociétés 7 266 salariés		29 sociétés 510 salariés	
	En 2022	Δ 2022/2021*	En 2022	Δ 2022/2021*	En 2022	Δ 2022/2021*	En 2022	Δ 2022/2021*
<b>Le plan de formation</b>								
. Dépenses de formation en % de la masse salariale	3,08%	+0,06	3,72%	+0,08	2,01%	+0,03	1,00%	+0,07
. Taux de stagiaires : total des stagiaires en % de l'effectif total	94,2%	+2,7	98,4%	+3,2	86,7%	+0,7	65,3%	+14,1
. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires hommes en % de l'effectif hommes	93,4%	+1,5	98,4%	+2,2	84,7%	-1,3	70,8%	+16,4
. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires femmes en % de l'effectif femmes	94,7%	+3,4	98,4%	+3,8	88,1%	+2,1	60,4%	+12,1
. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires cadres en % de l'effectif cadres	94,5%	+2,8	98,3%	+3,4	87,9%	+0,5	70,2%	+11,9
. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires techniciens en % de l'effectif techniciens	93,8%	+2,6	98,4%	+2,9	85,1%	+0,9	54,4%	+17,2
. Les stages réalisés (en % du total des heures-stagiaires)								
. Formations en informatique et bureautique	7,0%	-0,4	6,3%	-1,1	8,9%	+1,3	13,8%	+9,0
. Formations directement liées à l'activité de la société	49,5%	-1,5	53,2%	-2,6	37,2%	-1,7	61,3%	+3,0
. Formations techniques (comptable, économique, fiscale et juridique)	7,6%	+1,0	8,2%	+1,3	5,5%	-0,3	10,1%	-1,4
. Autres formations générales (expression, communication, langues vivantes ...)	25,8%	+3,7	24,7%	+5,1	29,9%	+1,5	9,1%	-5,1
. Formations diverses	10,1%	-2,7	7,6%	-2,7	18,5%	-0,9	5,7%	-5,5
. Le contenu et la réalisation de la formation : nombre total de stages réalisés	163 953	+14,3%	126 967	+18,3%	36 455	+2,5%	531	+11,6%

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

## ANNEXE X

Enquête* sur les outils mis en place par les adhérents de l'ASF en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la profession (situation au 31 décembre 2022)	Ensemble des sociétés		1. Sociétés de 500 salariés et plus		2. Sociétés de 50 à 499 salariés		3. Sociétés de moins de 50 salariés	
	79 sociétés 24 118 salariés		14 sociétés 16 633 salariés		34 sociétés 6 930 salariés		31 sociétés 555 salariés	
<b>Données en nombre de salariés</b> (en valeur absolue)								
Existe-t-il, dans votre entreprise, une grille de rémunération de référence à l'embauche pour les coefficients hiérarchiques 310 à 900 ?	9 702	14 416	5 524	11 109	3 932	2 998	246	309
Existe-t-il, dans votre entreprise, un budget annuel spécifique ou dédié permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?	19 993	4 125	15 198	1 435	4 712	2 218	83	472
- Si oui, ce budget est-il fixé ?								
- Forfaitairement	9 365		7 999		1 326		40	
- En pourcentage de la masse salariale	4 735		3 451		1 241		43	
- Selon une autre modalité	5 893		3 748		2 145		0	
<b>Données en nombre de salariés</b> (en pourcentage)								
Existe-t-il, dans votre entreprise, une grille de rémunération de référence à l'embauche pour les coefficients hiérarchiques 310 à 900 ?	40,2%	59,8%	33,2%	66,8%	56,7%	43,3%	44,3%	55,7%
Existe-t-il, dans votre entreprise, un budget annuel spécifique ou dédié permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?	82,9%	17,1%	91,4%	8,6%	68,0%	32,0%	15,0%	85,0%
- Si oui, ce budget est-il fixé ?								
- Forfaitairement	46,8%		52,6%		28,1%		48,2%	
- En pourcentage de la masse salariale	23,7%		22,7%		26,3%		51,8%	
- Selon une autre modalité	29,5%		24,7%		45,5%		0,0%	

\* Données établies sur la base des informations fournies par 79 établissements, regroupant 24 118 salariés.