



Rapport Situation comparée 2024

Données statistiques au 31/12/2023

Sommaire

PRÉAMBULE	5
1. EFFECTIFS EN FIN D'ANNÉE	7
Effectifs par catégorie	9
Effectifs par niveau	10
Effectifs par contrat	11
Effectifs par classe d'âge	12
2. EMBAUCHES	13
Nombre et taux d'embauche par catégorie	15
Embauches par catégorie	16
Structure des embauches par métier-repère	17
Embauches par contrat	18
Embauches par diplôme de l'enseignement général	19
3. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	21
Part des salariés formés	23
Structure des salariés formés	24
Nombre moyen d'heures de formation rémunérées	25
4. PROMOTIONS	27
Taux de promotion par catégorie	29
Nombre et structure des promotions par catégorie	30
Taux de promotion par classe d'âge	31-32
Structure des promotions par catégorie	33
Répartition des promotions par niveau	34

5. RÉMUNÉRATIONS 35

Salaires de base annuels et déciles 36-42

Salaires de base annuels par métier-repère et catégorie temps plein et partiel 43

Rémunérations par métier-repère 44

6. ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE 45

Paternité et maternité 47

7. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI 49

Part du temps partiel 51

Structure et répartition du temps partiel 52

Structure et répartition du temps partiel selon la durée 53-54

Structure et répartition du temps partiel et du temps plein 55-56

ANNEXE

Résultats de l'index égalité

Classification des métiers-repères

Éléments de méthodologie

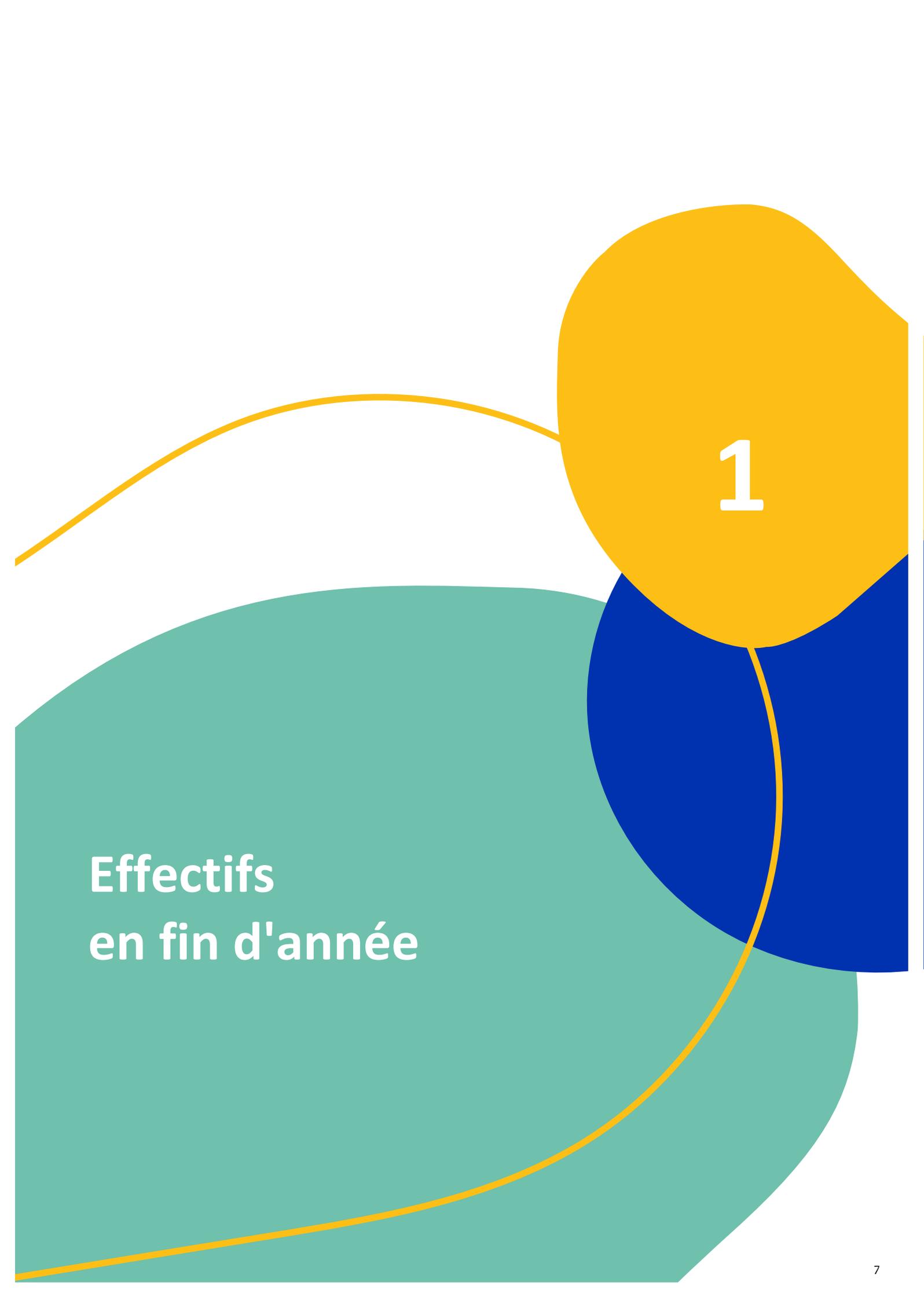


Ce rapport est établi à partir de l'enquête annuelle réalisée par l'AFB auprès de ses adhérents.



Cette enquête bénéficie d'une bonne représentativité : chaque année, le taux de réponse avoisine 90% des effectifs en France métropolitaine.

- Périmètre étudié : effectif inscrit (rémunéré ou non rémunéré), appartenant à une entreprise adhérente à l'AFB et relevant de la convention collective de la banque, sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel. Sont exclus des effectifs étudiés : les alternants, les auxiliaires de vacances, les étudiants sous convention de stage, les intérimaires.
- Dans l'ensemble du document, le terme « Techniciens » désigne l'ensemble du personnel dont le niveau de classification se situe entre A et G ; le terme « Cadres » comprend les salariés dont le niveau de classification est compris entre H et K ainsi que les cadres hors classification (Hors Classe).
- Les embauches et les départs intervenus au cours de l'année comptabilisent le nombre de contrats en CDI et CDD, hors contrats d'alternance.
- Les statistiques n'intègrent pas les données du groupe CIC, non disponibles par niveau de classification AFB et sont centrées sur les effectifs rémunérés en CDI.

An abstract graphic design featuring overlapping organic shapes in teal, blue, and yellow. A white number '1' is centered within a yellow shape. A thin yellow line curves across the composition, connecting the yellow shape to the teal area.

1

Effectifs
en fin d'année

EFFECTIFS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Effectifs CDI et CDD, hors alternants au 31 décembre

	2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
HOMMES	79 059	43,0	78 443	43,1	78 715	43,3
FEMMES	104 741	57,0	103 457	56,9	103 285	56,7
ENSEMBLE	183 800	100	181 900	100	182 000	100

ÉVOLUTION DE LA PART DES HOMMES ET DES FEMMES DANS CHAQUE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (en %)

	2021		2022		2023	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
TECHNICIENS	19,0	40,4	18,4	38,8	17,7	37,2
CADRES	81,0	59,6	81,6	61,2	82,3	62,8
ENSEMBLE	100	100	100	100	100	100

	2021		2022		2023	
	TECHNICIENS	CADRES	TECHNICIENS	CADRES	TECHNICIENS	CADRES
HOMMES	26,2	50,6	26,4	50,3	26,6	50,0
FEMMES	73,8	49,4	73,6	49,7	73,4	50,0
ENSEMBLE	100	100	100	100	100	100

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR NIVEAU*

	En %								
	2021			2022			2023		
	HOM.	FEM.	ENS.	HOM.	FEM.	ENS.	HOM.	FEM.	ENS.
A	n.s								
B	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,3
C	1,0	1,1	1,0	1,2	1,0	1,0	1,2	1,1	1,1
D	11,6	11,7	11,7	11,4	10,6	10,8	11,0	10,2	10,4
E	19,9	20,6	20,5	19,5	20,2	20,0	19,7	19,8	19,8
F	32,3	34,4	33,9	32,7	34,9	34,3	33,1	35,1	34,6
G	34,7	31,8	32,6	35,0	33,1	33,6	34,5	33,3	33,6
TECHNICIENS	100								
H	28,0	41,4	34,7	27,5	40,6	34,1	27,3	40,1	33,7
I	26,3	27,1	26,7	25,8	27,0	26,4	25,5	26,9	26,2
J	22,0	17,6	19,8	22,4	18,1	20,2	22,7	18,5	20,6
K	12,8	8,6	10,7	13,4	8,8	11,1	13,8	9,0	11,4
Hors Classe	10,9	5,3	8,1	10,9	5,4	8,2	10,8	5,5	8,1
CADRES	100								
ENSEMBLE									

* Hors données du groupe CIC non disponibles par niveau de classifications AFB à partir de 2019

*Évolution 2023/2022 à périmètre constant

	En %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	-5,3%	-5,8%	-5,6%
CADRES	1,0%	2,1%	1,5%
ENSEMBLE	-0,2%	-0,9%	-0,6%

* : Périmètre constant signifie que les mêmes banques sont prises en 2023 et 2022, et hors effet de structure

EFFECTIFS PAR CONTRAT

2021

							En %
	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
CDI	95,4	96,6	99,4	99,2	98,7	98,2	98,4
CDD	4,6	3,4	0,6	0,8	1,3	1,8	1,6
Total	100	100	100	100	100	100	100

2022

							En %
	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
CDI	94,8	96,0	99,4	99,2	98,6	98,0	98,2
CDD	5,2	4,0	0,6	0,8	1,4	2,0	1,8
Total	100	100	100	100	100	100	100

2023

							En %
	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
CDI	95,2	96,1	99,5	99,3	98,7	98,1	98,4
CDD	4,8	3,9	0,5	0,7	1,3	1,9	1,6
Total	100	100	100	100	100	100	100

EFFECTIFS PAR CLASSE D'ÂGE

2021

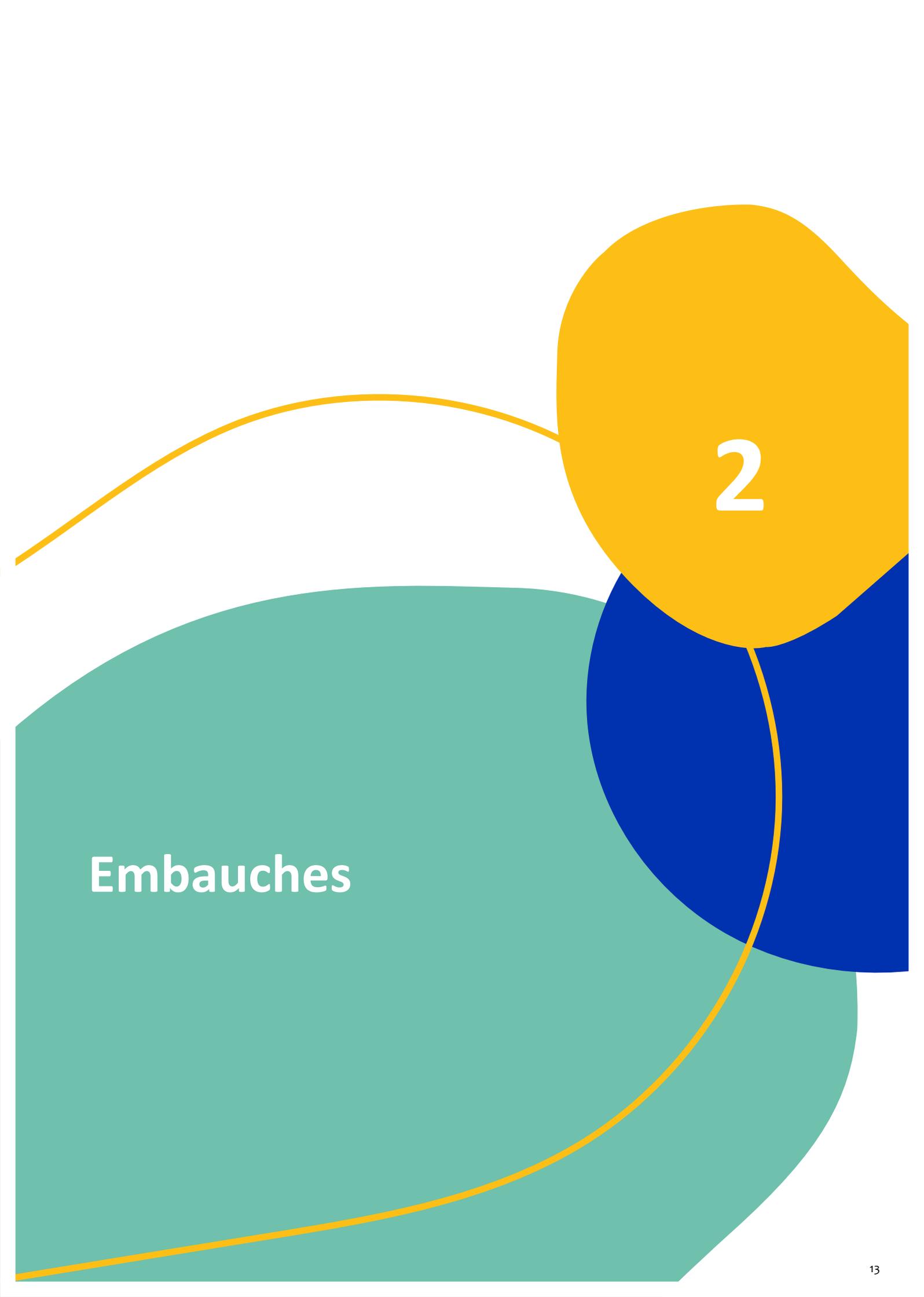
							En %
	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Moins de 30 ans	22,3	15,2	9,9	9,3	12,3	11,7	12,0
30 à 39 ans	33,7	32,5	24,1	26,7	25,9	29,1	27,7
40 à 49 ans	19,8	25,6	32,7	34,2	30,2	30,7	30,5
50 à 59 ans	16,9	21,1	26,2	25,0	24,4	23,4	23,9
60 ans et plus	7,3	5,6	7,1	4,7	7,1	5,1	5,9
Total	100	100	100	100	100	100	100
Âge moyen	39,9	41,5	44,3	43,5	43,4	42,7	43,0

2022

							En %
	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Moins de 30 ans	23,8	15,7	10,7	9,8	13,1	12,1	12,6
30 à 39 ans	33,3	31,1	23,5	25,6	25,3	27,7	26,7
40 à 49 ans	20,8	27,2	32,3	34,7	30,2	31,8	31,1
50 à 59 ans	15,1	20,1	26,2	25,0	24,1	23,1	23,5
60 ans et plus	7,0	6,0	7,3	4,9	7,3	5,3	6,2
Total	100	100	100	100	100	100	100
Âge moyen	39,3	41,5	44,1	43,5	43,3	42,7	43,0

2023

							En %
	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Moins de 30 ans	24,6	16,0	11,1	10,1	13,5	12,3	12,8
30 à 39 ans	33,5	30,4	23,2	24,6	25,0	26,7	26,0
40 à 49 ans	21,3	28,2	31,6	34,7	29,7	32,3	31,2
50 à 59 ans	13,9	19,0	26,4	24,9	24,2	22,7	23,4
60 ans et plus	6,6	6,5	7,7	5,6	7,5	6,0	6,6
Total	100	100	100	100	100	100	100
Âge moyen	38,9	41,4	44,2	43,7	43,2	42,8	43,0

The image features a white background with several overlapping abstract shapes. A large teal shape is on the left, and a blue shape is on the right. A yellow circle with a white number '2' is positioned in the upper right. A yellow line curves from the left side of the teal shape, arching over the yellow circle and then curving down towards the bottom right. Another yellow line curves from the bottom left towards the bottom right, passing under the teal shape.

2

Embauches

EMBAUCHES (CDI+CDD hors alternants)

Nombre d'embauches

	2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
HOMMES	8 399	45,4	11 385	45,9	10 189	45,7
FEMMES	10 101	54,6	13 415	54,1	12 111	54,3
ENSEMBLE	18 500	100	24 800	100	22 300	100

TAUX D'EMBAUCHE

Total des embauches (CDI+CDD hors alternants) année N / Effectif année N-1

2021

	En %		
	TECHNICIENS	CADRES	ENSEMBLE
HOMMES	19,4	8,1	10,3
FEMMES	12,7	7,0	9,4
ENSEMBLE	14,5	7,5	9,8

2022

	En %		
	TECHNICIENS	CADRES	ENSEMBLE
HOMMES	28,0	11,1	14,3
FEMMES	17,3	9,6	12,7
ENSEMBLE	20,1	10,4	13,4

2023

	En %		
	TECHNICIENS	CADRES	ENSEMBLE
HOMMES	25,9	9,8	12,8
FEMMES	16,1	8,5	11,5
ENSEMBLE	18,7	9,2	12,0

EMBAUCHE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Structure par genre (en %)

Structure par catégorie (en %)

	2021		En %
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	37,2	56,8	47,9
CADRES	62,8	43,2	52,1
ENSEMBLE	100	100	100

	2021		En %
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	35,3	64,7	100
CADRES	54,7	45,3	100
ENSEMBLE	45,4	54,6	100

	2022		En %
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	37,1	54,8	46,7
CADRES	62,9	45,2	53,3
ENSEMBLE	100	100	100

	2022		En %
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	36,5	63,5	100
CADRES	54,2	45,8	100
ENSEMBLE	45,9	54,1	100

	2023		En %
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	37,8	55,1	47,2
CADRES	62,2	44,9	52,8
ENSEMBLE	100	100	100

	2023		En %
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	36,6	63,4	100
CADRES	53,8	46,2	100
ENSEMBLE	45,7	54,3	100

STRUCTURE DES EMBEAUCHES PAR MÉTIER-RÉPÈRE

En %

	2021				2022				2023							
	HOMMES		FEMMES		ENSEMBLE		HOMMES		FEMMES		ENSEMBLE		HOMMES		FEMMES	
LES MÉTIERS DU CLIENT	Métiers du client particulier	35,7	64,3	100	38,2	61,8	100	39,2	60,8	100	36,8	63,2	52,0	48,0		
	Métiers du client professionnel	48,8	51,2	100	49,1	50,9	100	52,0	48,0	100	51,4	48,6	52,1	47,9		
	Métiers du client entreprise	57,3	42,7	100	55,2	44,8	100	54,9	45,1	100	34,9	65,1	58,0	42,0		
	Métiers du conseil en patrimoine/banque privée	54,7	45,3	100	51,2	48,8	100	59,1	40,9	100	58,7	41,3	59,1	40,9		
	Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale	56,0	44,0	100	62,4	37,6	100	53,8	46,2	100	77,8	22,2	53,1	46,9		
	Métiers des activités du marché	74,2	25,8	100	80,3	19,7	100	70,5	29,5	100	50,0	50,0	71,2	28,8		
	Métiers du conseil en opérations et produits financiers	67,6	32,4	100	67,6	32,4	100	62,2	37,8	100	70,0	30,0	62,0	38,0		
	Métiers d'appui aux forces de vente	47,2	52,8	100	36,4	63,6	100	39,2	60,8	100	33,9	66,1	43,6	56,4		
	Métiers du risque	60,9	39,1	100	60,9	39,1	100	58,1	41,9	100	45,3	54,7	59,2	40,8		
	Métiers du traitement bancaire	42,7	57,3	100	41,7	58,3	100	37,0	63,0	100	31,5	68,5	48,9	51,1		
LES MÉTIERS SUPPORTS	Métiers de l'informatique	65,8	34,2	100	62,3	37,7	100	72,5	27,5	100	52,4	47,6	72,8	27,2		
	Métiers de l'organisation/qualité/RSE/achat	21,5	78,5	100	25,3	74,7	100	36,2	63,8	100	32,6	67,4	37,6	62,4		
	Métiers du juridique/fiscalité	28,4	71,6	100	33,3	66,7	100	30,3	69,7	100	42,9	57,1	30,0	70,0		
	Métiers du marketing/communication	42,0	58,0	100	36,0	64,0	100	28,4	71,6	100	18,5	81,5	29,3	70,7		
	Métiers des ressources humaines	13,9	86,1	100	17,0	83,0	100	20,9	79,1	100	13,2	86,8	23,7	76,3		
	Métiers de la comptabilité/finance	54,0	46,0	100	50,8	49,2	100	53,3	46,7	100	32,3	67,7	54,8	45,2		
	Métiers des services généraux/immobilier	55,3	44,7	100	67,2	32,8	100	67,9	32,1	100	84,6	15,4	62,8	37,2		
	Métiers du contrôle/conformité	49,1	50,9	100	53,3	46,7	100	51,3	48,7	100	57,6	42,4	51,1	48,9		
	Métiers de la donnée/data	-	-	-	-	-	-	63,4	36,6	100	87,5	12,5	62,6	37,4		
	Métiers de la sécurité des données/intelligence artificielle	-	-	-	-	-	-	25,0	75,0	100	25,0	75,0	25,0	75,0		
Métiers du projet/accompagnement du changement	-	-	-	-	-	-	50,5	49,5	100	57,1	42,9	50,4	49,6			

n.s : non significatif (nombre d'embauches inférieur à 20)

EMBAUCHES PAR CONTRAT DE TRAVAIL

2021

En %

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CDI	52,7	44,1	48,0
CDD	19,3	29,9	25,0
Alternants	28,0	26,1	26,9
Total	100	100	100

En %

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CDI	50,5	49,5	100
CDD	35,6	64,4	100
Alternants	47,8	52,2	100
Total	46,1	53,9	100

2022

En %

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CDI	59,4	53,0	56,0
CDD	16,0	24,5	20,6
Alternants	24,6	22,4	23,4
Total	100	100	100

En %

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CDI	49,4	50,6	100
CDD	36,3	63,7	100
Alternants	48,9	51,1	100
Total	46,6	53,4	100

2023

En %

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CDI	57,2	52,4	54,7
CDD	14,2	22,9	18,8
Alternants	28,6	24,7	26,5
Total	100	100	100

En %

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CDI	49,2	50,8	100
CDD	35,4	64,6	100
Alternants	50,7	49,3	100
Total	47,0	53,0	100

EMBAUCHES (CDI+CDD hors alternants) PAR DIPLÔME

Attention : le pourcentage du niveau de diplôme à l'embauche connu varie entre 70 et 80% des embauches de la population répondante.

2021

En %

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
< BAC	1,6	2,7	0,3	0,2	0,8	1,7	1,3
BAC	11,9	14,9	2,2	2,2	6,1	9,6	8,0
BAC +1	3,1	3,7	0,7	0,7	1,6	2,5	2,1
BAC+2	30,1	34,4	4,8	5,8	14,8	22,5	19,1
BAC+3	30,8	26,4	8,1	10,1	17,0	19,6	18,5
BAC+4	4,2	4,1	7,3	9,7	6,1	6,4	6,3
BAC+5 et plus	18,3	13,7	76,6	71,3	53,7	37,6	44,8
Total	100	100	100	100	100	100	100

2022

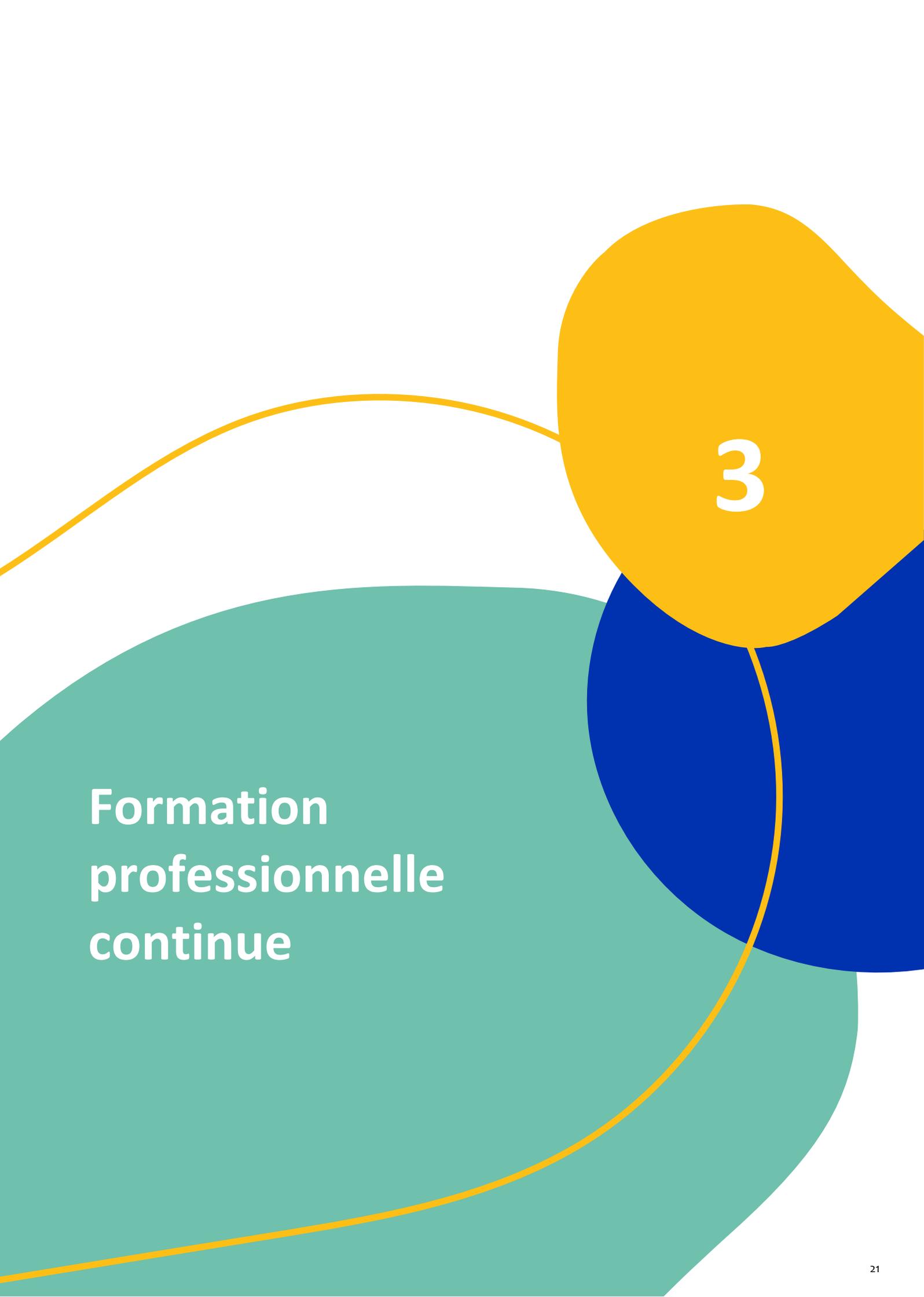
En %

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
< BAC	1,7	2,5	0,3	0,4	0,8	1,6	1,2
BAC	17,5	18,2	2,6	2,7	8,3	11,2	9,9
BAC +1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
BAC+2	33,5	36,3	6,1	6,1	16,5	22,6	19,8
BAC+3	26,9	24,8	10,2	12,9	16,5	19,4	18,1
BAC+4	4,1	3,7	7,0	8,2	5,9	5,8	5,8
BAC+5 et plus	16,3	14,2	73,7	69,6	51,9	39,3	45,1
Total	100	100	100	100	100	100	100

2023

En %

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
< BAC	1,7	2,5	0,4	0,3	0,9	1,5	1,2
BAC	20,4	20,2	2,6	1,8	9,4	12,1	10,9
BAC +1	0,1	0,3	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1
BAC+2	34,9	37,8	6,3	5,9	17,3	23,7	20,8
BAC+3	25,2	23,8	9,7	11,9	15,6	18,6	17,2
BAC+4	2,8	3,3	7,8	7,5	5,9	5,2	5,5
BAC+5 et plus	14,9	12,1	73,2	72,6	50,8	38,8	44,2
Total	100	100	100	100	100	100	100

The image features a white background with several overlapping organic shapes. A large teal shape is on the left, and a blue shape is on the right. A yellow shape, containing the number '3', overlaps the top of the blue shape. A thin yellow line curves across the top and right side of the composition.

3

Formation
professionnelle
continue

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Source : Enquête AFB

Part des salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue nombre de salariés formés dans l'année / effectif inscrit en fin d'année

2021

	En %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	> 100*	98,2	99,6
CADRES	99,2	98,1	98,7
ENSEMBLE	100,0	98,2	99,0

2022

	En %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	> 100*	98,8	> 100*
CADRES	100,0	97,7	98,9
ENSEMBLE	> 100*	98,1	99,5

2023

	En %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	> 100*	99,9	> 100*
CADRES	99,9	98,7	99,3
ENSEMBLE	> 100*	99,1	> 100*

* Pourcentage > 100% compte-tenu des départs en cours d'année.

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Source : Enquête AFB

Structure des salariés formés

2021

	En %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	8,6	22,9	31,4
CADRES	34,9	33,7	68,6
ENSEMBLE	43,5	56,5	100,0

2022

	En %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	8,5	21,9	30,4
CADRES	35,4	34,2	69,6
ENSEMBLE	43,9	56,1	100,0

2023

	En %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	8,3	21,1	29,4
CADRES	35,5	35,1	70,6
ENSEMBLE	43,8	56,2	100,0

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Source : Enquête AFB

Nombre d'heures de formation rémunérées par salarié formé

2021

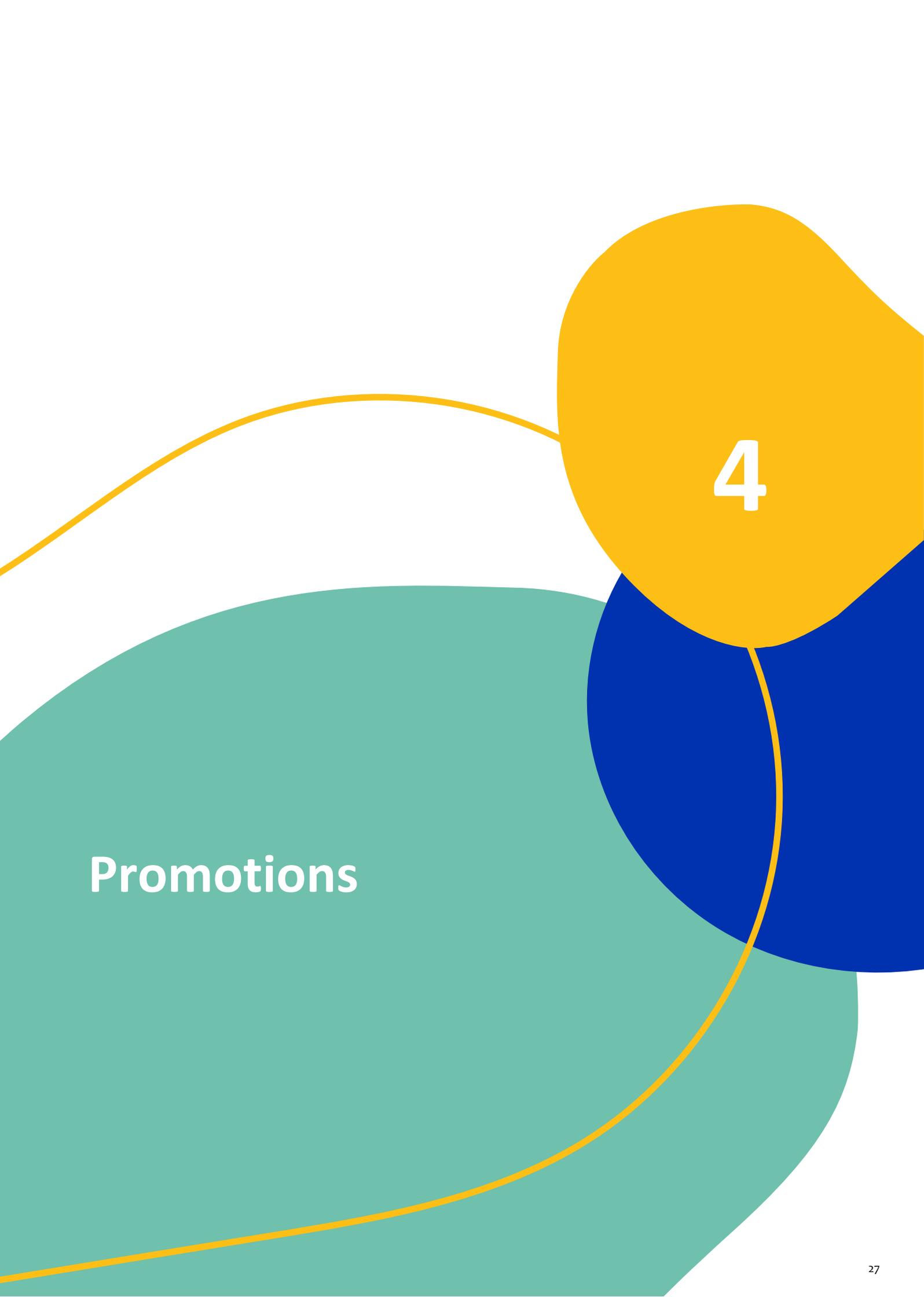
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	32,2	28,2	29,3
CADRES	21,8	22,8	22,3
ENSEMBLE	23,8	25,0	24,5

2022

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	38,4	33,4	34,8
CADRES	24,6	26,5	25,5
ENSEMBLE	27,2	29,2	28,3

2023

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	40,6	42,3	41,9
CADRES	26,4	35,9	31,1
ENSEMBLE	29,1	38,3	34,3

The image features a white background with several overlapping organic shapes. A large teal shape is on the left, and a dark blue shape is on the right. A yellow shape, containing the number '4', overlaps the top of the dark blue shape. A thin yellow line curves across the top and right side of the composition.

4

Promotions

TAUX DE PROMOTION

Nombre de promotions de l'année N / Effectif de la catégorie de l'année N-1

HOMMES

	En %		
	2021	2022	2023
Changement de niveau au sein des techniciens	7,3	8,9	8,5
Techniciens promus cadres	4,2	5,3	5,3
Changement de niveau au sein des cadres	4,6	6,7	5,7
Cadres promus hors classification	0,4	0,5	0,4
ENSEMBLE	6,3	8,5	7,5

FEMMES

	En %		
	2021	2022	2023
Changement de niveau au sein des techniciens	6,7	9,0	7,7
Techniciens promus cadres	2,7	3,8	4,2
Changement de niveau au sein des cadres	4,6	6,5	5,9
Cadres promus hors classification	0,3	0,4	0,4
ENSEMBLE	6,8	9,3	8,5

PROMOTIONS

Nombre de promotions

	2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
HOMMES	5 066	41,2	6 717	41,0	5 977	40,1
FEMMES	7 234	58,8	9 683	59,0	8 923	59,9
ENSEMBLE	12 300	100	16 400	100	14 900	100

TAUX DE PROMOTION PAR CLASSE D'ÂGE

HOMMES

2021

	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 +
Changement de niveau au sein des techniciens	3,9	10,3	11,8	9,1	6,6	4,4	3,5	3,1	1,6
Techniciens promus cadres	0,5	3,5	5,8	6,4	6,7	4,9	2,6	1,7	0,4
Changement de niveau au sein des cadres	n.s	6,9	8,9	6,7	5,4	3,7	2,8	1,6	1,0
Cadres promus hors classification	n.s	0,1	0,3	0,3	0,6	0,7	0,4	0,2	0,1

2022

	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 +
Changement de niveau au sein des techniciens	4,5	11,3	14,2	11,1	9,4	7,0	4,7	3,3	2,5
Techniciens promus cadres	0,7	4,3	7,6	9,3	6,7	6,4	3,3	1,2	0,7
Changement de niveau au sein des cadres	n.s	8,9	11,8	9,8	7,9	6,0	4,4	2,7	2,0
Cadres promus hors classification	n.s	0,3	0,4	0,5	0,9	0,9	0,5	0,2	0,1

2023

	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 +
Changement de niveau au sein des techniciens	4,3	10,3	12,7	12,3	8,1	8,3	4,1	2,2	2,0
Techniciens promus cadres	n.s	4,6	6,6	8,6	8,5	6,2	3,9	1,9	n.s
Changement de niveau au sein des cadres	n.s	6,6	9,9	8,2	7,2	5,2	3,9	2,6	1,5
Cadres promus hors classification	0,0	0,0	0,2	0,5	0,7	0,8	0,6	0,3	n.s

n.s : non significatif

TAUX DE PROMOTION PAR CLASSE D'ÂGE

FEMMES

2021

	En %								
	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 +
Changement de niveau au sein des techniciens	3,4	8,9	9,5	7,9	7,4	5,9	4,5	2,9	2,8
Techniciens promus cadres	0,1	2,0	2,9	3,8	4,6	3,1	2,1	1,1	0,8
Changement de niveau au sein des cadres	0,2	6,0	6,5	5,3	5,5	4,6	3,3	2,2	1,7
Cadres promus hors classification	0	n.s	0,1	0,2	0,5	0,4	0,4	0,2	0,2

2022

	En %								
	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 +
Changement de niveau au sein des techniciens	3,8	11,2	12,4	11,0	10,1	9,1	5,9	4,6	3,0
Techniciens promus cadres	0,5	2,8	4,6	5,0	5,7	4,5	3,5	1,6	0,8
Changement de niveau au sein des cadres	0,3	7,0	9,3	7,9	7,8	6,5	5,1	3,4	2,4
Cadres promus hors classification	0	n.s	0,3	0,3	0,7	0,7	0,6	0,2	0,2

2023

	En %								
	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 +
Changement de niveau au sein des techniciens	3,0	8,5	10,9	10,2	8,5	7,8	6,0	3,5	3,1
Techniciens promus cadres	n.s	3,4	4,0	5,6	6,3	5,6	4,0	2,1	1,1
Changement de niveau au sein des cadres	n.s	6,0	7,9	7,1	7,8	5,8	5,0	3,3	2,1
Cadres promus hors classification	0,0	n.s	0,1	0,3	0,5	0,7	0,8	0,5	n.s

n.s : non significatif

STRUCTURE DES PROMOTIONS PAR CSP

2021

	En %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Promotions des techniciens	36,2	58,0	49,0
<i>Changement de niveau au sein des techniciens</i>	23,0	41,1	33,6
<i>Techniciens promus cadres</i>	13,2	16,9	15,4
Promotions des cadres	63,8	42,0	51,0
<i>Changement de niveau au sein des cadres</i>	59,2	39,5	47,6
<i>Cadres promus hors classification</i>	4,6	2,5	3,4
ENSEMBLE	100	100	100

2022

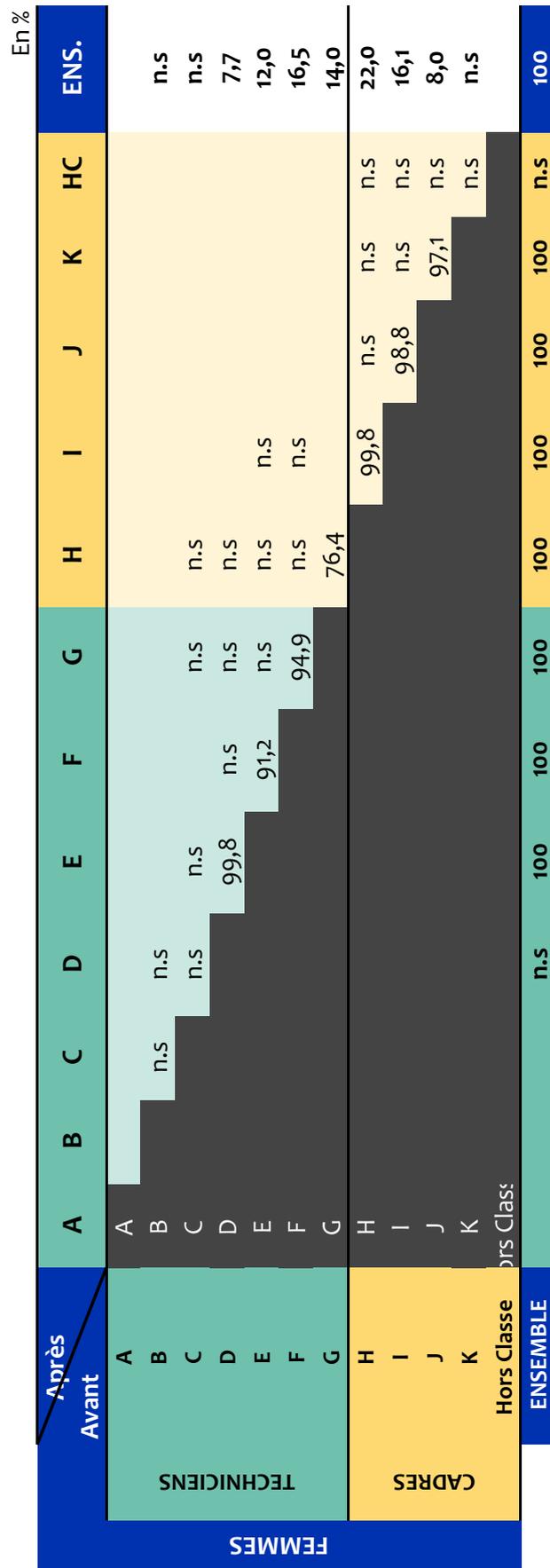
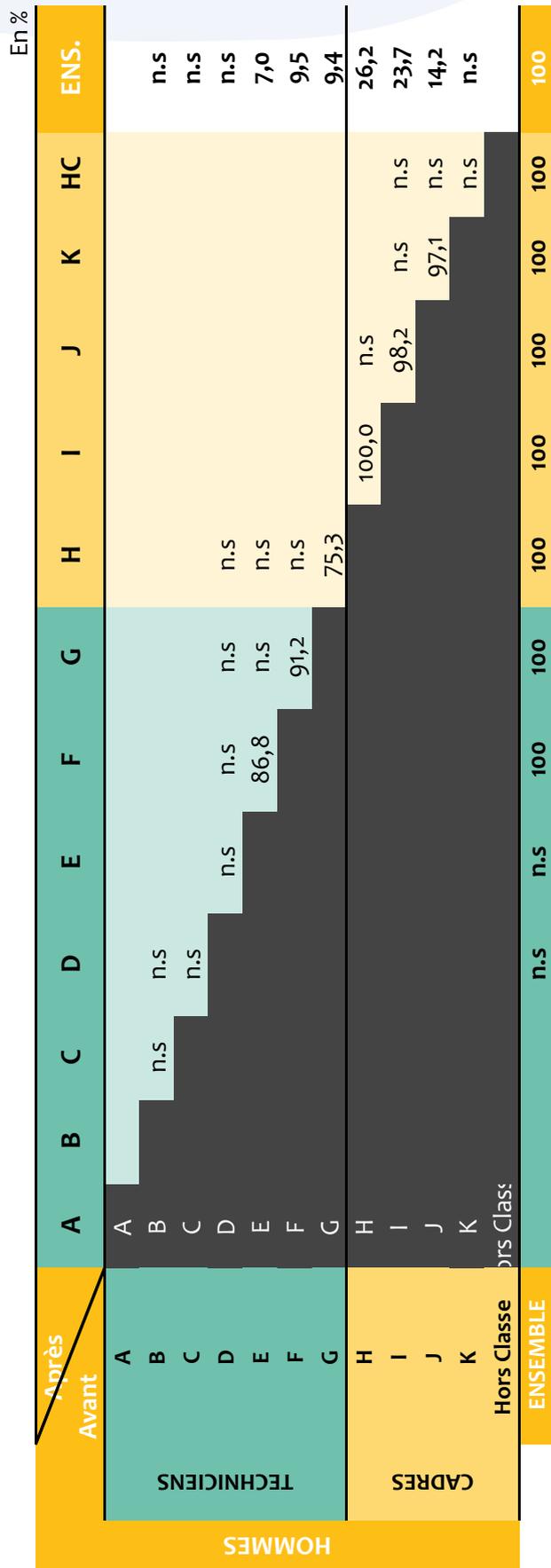
	En %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Promotions des techniciens	31,6	55,4	45,7
<i>Changement de niveau au sein des techniciens</i>	19,9	39,0	31,2
<i>Techniciens promus cadres</i>	11,7	16,4	14,5
Promotions des cadres	68,4	44,6	54,3
<i>Changement de niveau au sein des cadres</i>	63,4	41,7	50,6
<i>Cadres promus hors classification</i>	5,0	2,8	3,7
ENSEMBLE	100	100	100

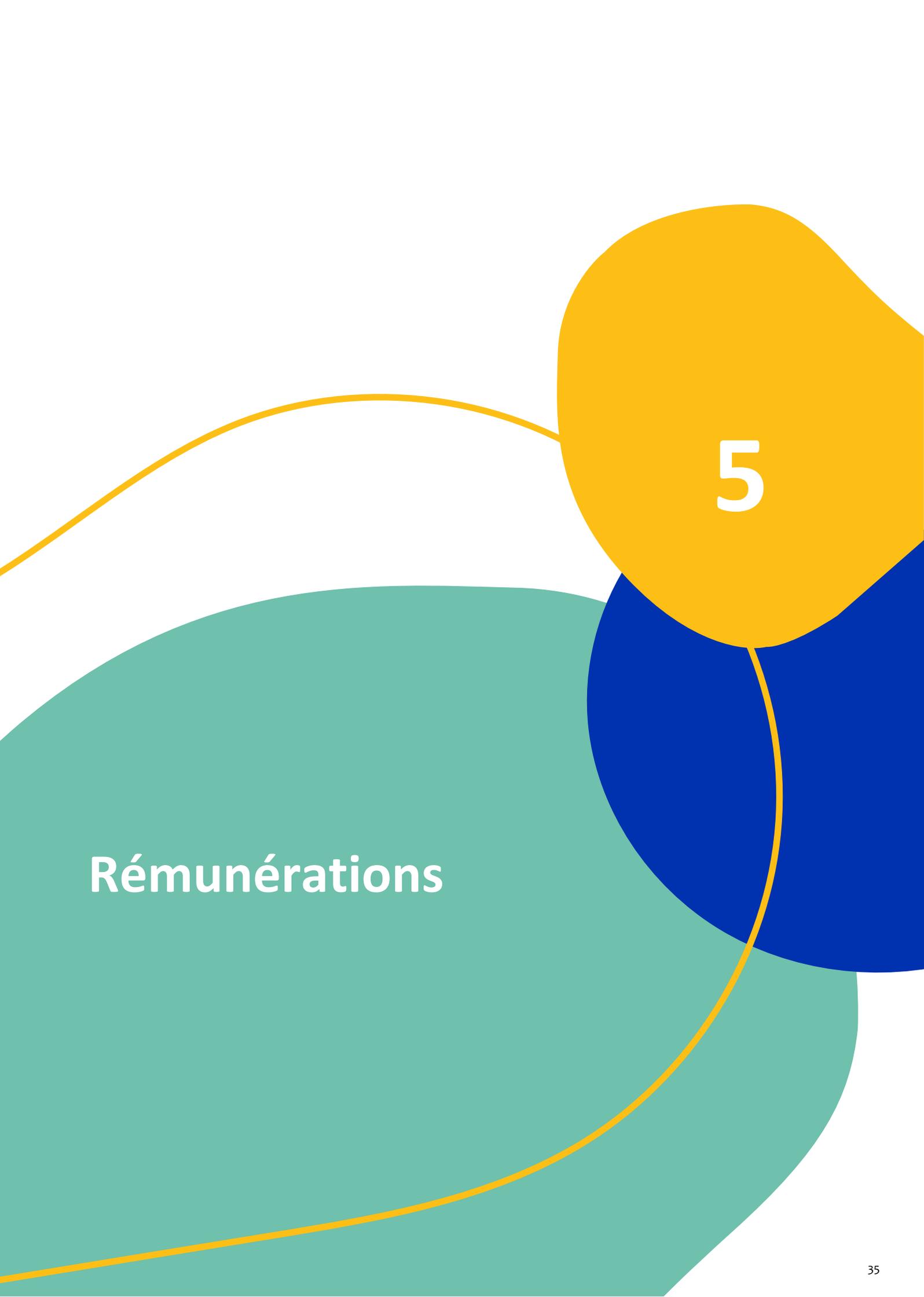
2023

	en %		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Promotions des techniciens	34,1	54,9	46,5
<i>Changement de niveau au sein des techniciens</i>	21,0	35,7	29,8
<i>Techniciens promus cadres</i>	13,1	19,2	16,7
Promotions des cadres	65,9	45,1	53,5
<i>Changement de niveau au sein des cadres</i>	61,2	42,2	49,8
<i>Cadres promus hors classification</i>	4,6	2,9	3,6
ENSEMBLE	100	100	100

RÉPARTITION DES PROMOTIONS PAR NIVEAU

2023



The image features an abstract composition of overlapping organic shapes. A large teal shape occupies the lower-left and bottom-center. A dark blue shape overlaps the teal one on the right. A yellow shape overlaps the blue one at the top right, containing the white number '5'. A thin yellow line curves across the top and right, connecting the yellow shape to the teal one. The background is white.

5

Rémunérations

SALAIRES DE BASE ANNUELS THÉORIQUES

HOMMES

2023

Niveau de la convention collective	Effectif	D1(€)	D5(€)	D9(€)	Moyenne (€)
A	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
B					
C	60	23 000	24 700	27 268	25 132
D	900	25 380	28 500	32 550	28 924
E	1 960	27 551	31 218	35 123	31 381
F	3 550	29 350	31 930	36 930	32 570
G	3 700	32 350	35 361	41 827	36 265
H	15 850	37 350	42 669	50 340	43 610
I	14 910	46 454	54 500	67 000	56 003
J	13 400	57 016	68 350	84 500	70 518
K	7 960	68 937	85 000	120 000	91 456
Techniciens	10 170	28 480	32 780	38 840	33 315
Cadres	52 120	40 696	57 084	85 000	61 380
Ensemble	62 290	33 797	52 357	82 469	56 798

ÉVOLUTION 2021 - 2023

Niveau de la convention collective	En %							
	D1		D5		D9		Moyenne	
	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022
A	n.s							
B	n.s	0,0	n.s	0,0	n.s	0,0	n.s	0,0
C	2,6	4,5	-0,8	3,3	9,5	-19,6	-0,4	0,2
D	0,8	5,0	1,9	3,6	1,4	4,9	1,9	4,3
E	2,0	4,2	3,2	4,4	1,5	3,5	2,5	4,3
F	3,9	4,6	1,9	4,3	1,0	3,0	1,8	3,8
G	4,0	3,7	1,4	3,1	0,4	2,8	1,5	3,0
H	2,6	3,3	2,3	3,4	2,1	2,7	2,2	3,4
I	2,0	3,2	1,4	3,4	1,0	3,1	1,7	3,1
J	1,8	3,1	1,8	3,3	1,4	2,4	1,9	2,9
K	1,4	2,9	1,4	3,2	4,0	0,4	2,0	2,7
Techniciens	2,8	4,3	1,9	4,1	0,6	2,7	1,9	3,7
Cadres	2,5	3,6	2,4	3,8	2,3	2,6	2,5	3,5
Ensemble	2,5	4,7	2,4	4,3	2,4	3,1	2,8	4,0

SALAIRES DE BASE ANNUELS THÉORIQUES

FEMMES

2023

Niveau de la convention collective	Effectif	D1(€)	D5(€)	D9(€)	Moyenne (€)
A	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
B					
C	100	22 378	25 344	28 663	25 730
D	2 260	26 200	29 370	32 783	29 437
E	5 470	28 480	31 878	35 432	31 957
F	10 510	29 532	32 710	37 617	33 209
G	9 960	32 350	36 084	42 459	36 897
H	23 060	37 320	42 230	49 125	42 934
I	15 800	46 250	52 651	63 127	53 934
J	10 860	56 882	66 061	80 000	67 711
K	5 300	68 812	81 800	106 000	85 617
Techniciens	28 300	29 295	33 450	39 427	33 937
Cadres	55 020	39 310	50 820	76 458	55 098
Ensemble	83 320	31 530	43 380	70 724	47 909

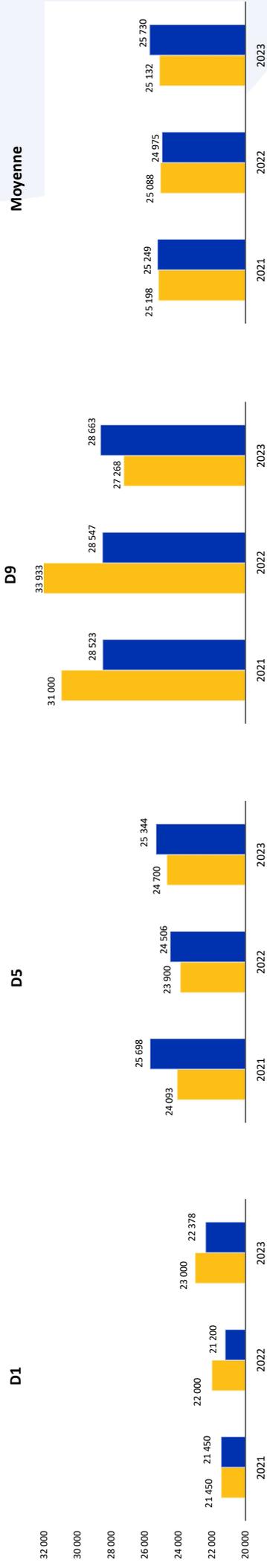
ÉVOLUTION 2021 - 2023

Niveau de la convention collective	En %							
	D1		D5		D9		Moyenne	
	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022
A	n.s							
B	n.s		n.s		n.s		n.s	
C	-1,2	5,6	-4,6	3,4	0,1	0,4	-1,1	3,0
D	1,9	4,8	1,9	3,1	1,8	3,7	1,9	3,7
E	3,7	4,6	2,2	4,3	1,5	3,5	2,4	4,0
F	2,6	4,3	2,2	4,4	1,3	3,3	2,1	4,0
G	2,9	3,7	2,0	3,7	1,1	3,3	1,9	3,5
H	2,5	3,6	2,4	3,1	1,8	3,3	2,1	3,3
I	2,0	3,2	1,7	3,5	1,3	3,2	1,6	3,3
J	2,1	3,6	2,0	3,4	1,5	2,5	1,9	3,2
K	1,8	3,4	1,9	2,3	2,9	1,0	1,9	2,4
Techniciens	4,0	4,3	2,6	4,2	1,4	3,4	2,4	4,0
Cadres	2,4	3,4	2,3	3,8	2,5	3,3	2,3	3,5
Ensemble	3,7	4,8	3,2	4,5	3,0	4,0	3,1	4,5

SALAIRE DE BASE ANNUEL PAR NIVEAU (en euros)

Hommes Femmes

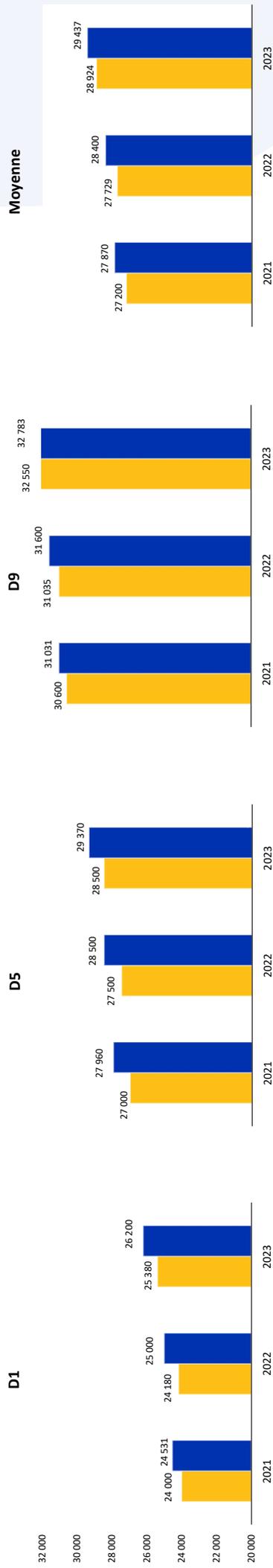
TECHNICIEN NIVEAU C



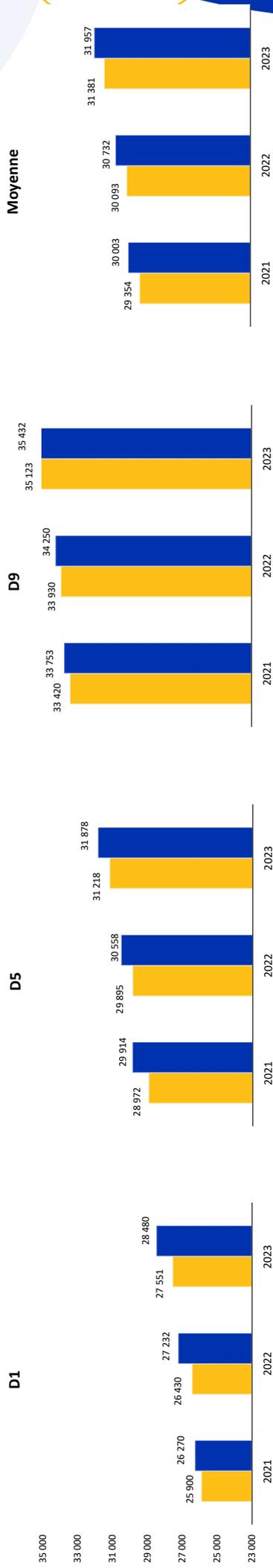
SALAIRE DE BASE ANNUEL PAR NIVEAU (en euros)

Hommes Femmes

TECHNICIEN NIVEAU D



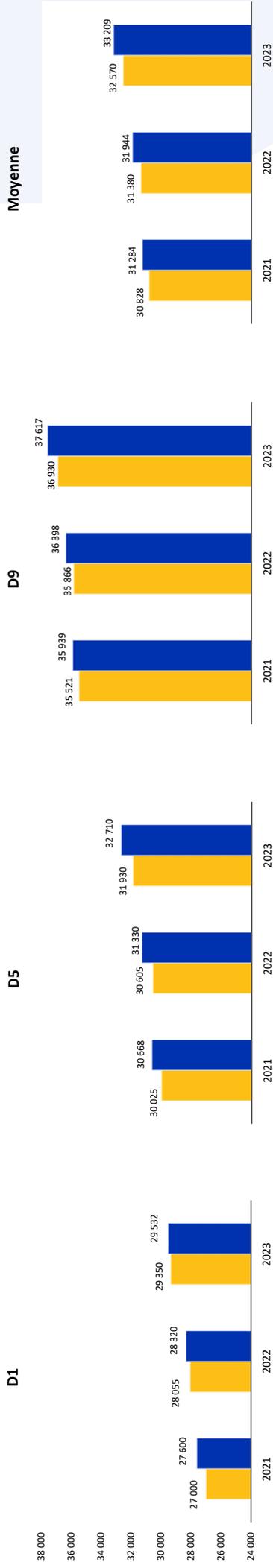
TECHNICIEN NIVEAU E



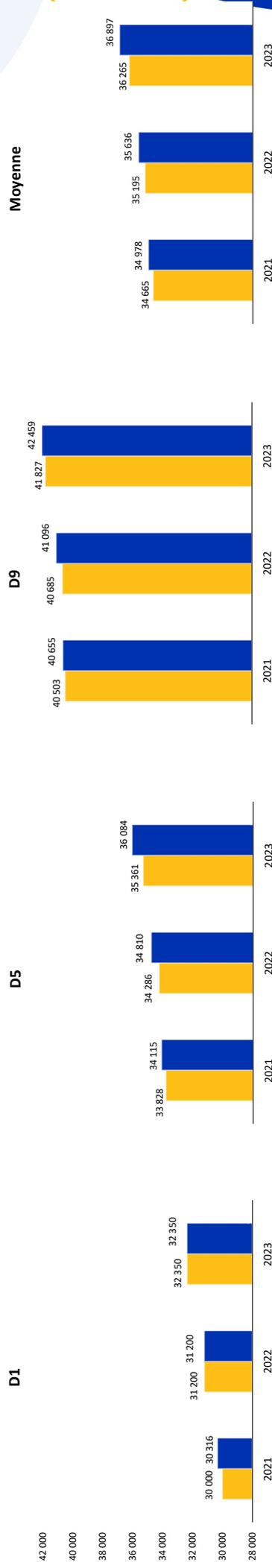
SALAIRE DE BASE ANNUEL PAR NIVEAU (en euros)

Hommes Femmes

TECHNICIEN NIVEAU F



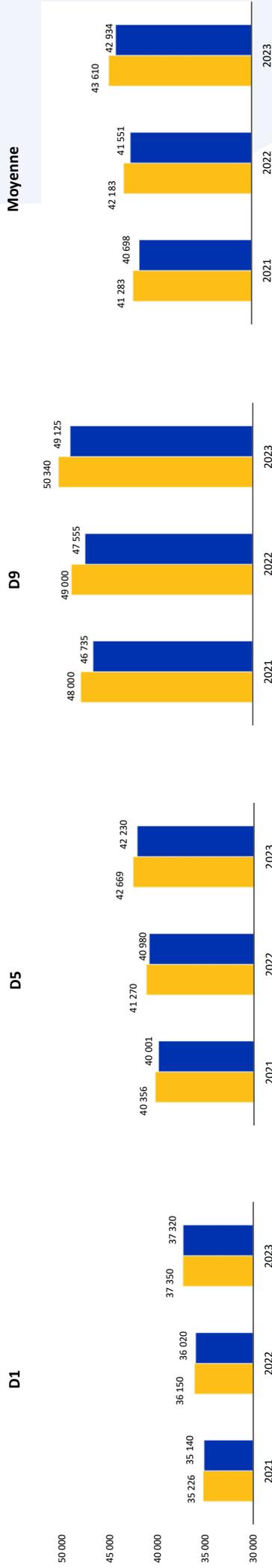
TECHNICIEN NIVEAU G



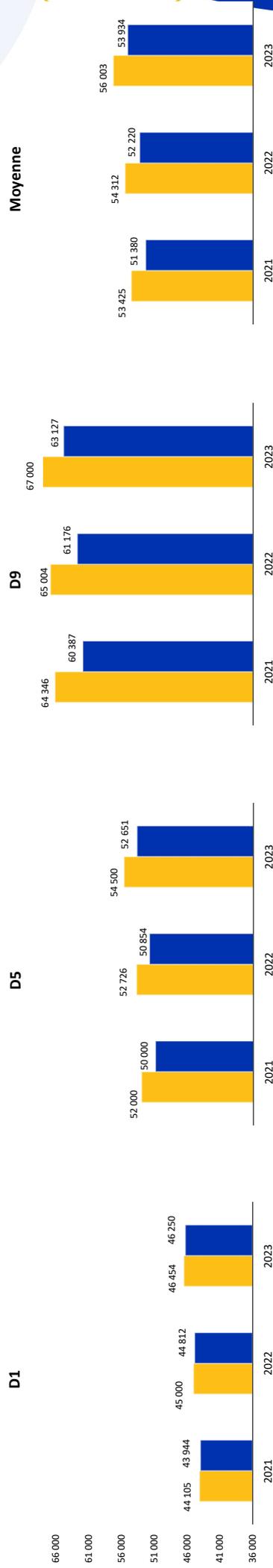
SALAIRE DE BASE ANNUEL PAR NIVEAU (en euros)

Hommes Femmes

CADRE NIVEAU H



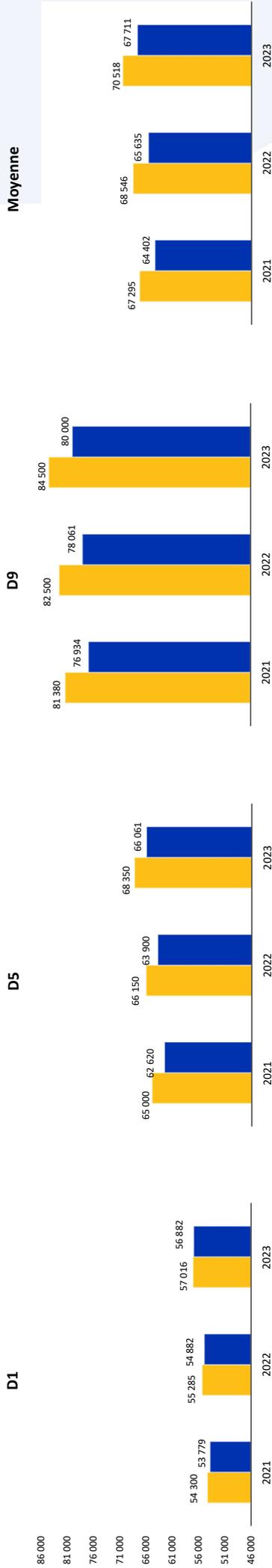
CADRE NIVEAU I



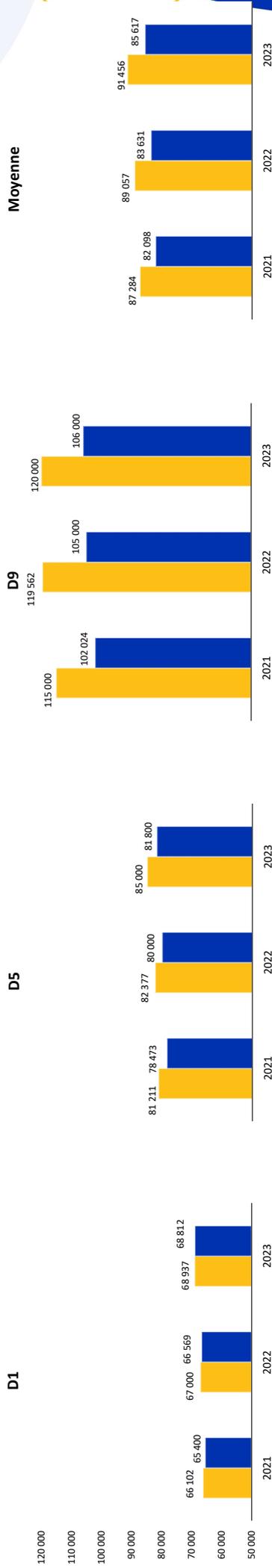
SALAIRE DE BASE ANNUEL PAR NIVEAU (en euros)

Hommes Femmes

CADRE NIVEAU J



CADRE NIVEAU K



SALAIRES DE BASE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Périmètre constant 2021 - 2023

Salaire de base (€)	2021					
	TEMPS PLEIN			TEMPS PARTIEL		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	31 475	31 827	31 719	32 297	31 973	31 992
CADRES*	57 822	51 905	55 006	58 490	52 745	53 295
ENSEMBLE*	53 253	45 068	48 895	47 962	41 813	42 290

Salaire de base (€)	2022					
	TEMPS PLEIN			TEMPS PARTIEL		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	32 081	32 592	32 433	32 980	32 776	32 788
CADRES*	59 308	53 201	56 375	58 880	53 389	53 922
ENSEMBLE*	54 733	46 502	50 350	48 847	42 828	43 302

Salaire de base (€)	2023					
	TEMPS PLEIN			TEMPS PARTIEL		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	33 286	33 872	33 688	33 946	34 135	34 123
CADRES*	61 403	55 104	58 361	59 900	55 056	55 539
ENSEMBLE*	56 926	48 568	52 485	50 458	44 671	45 137

ÉCART Femmes/Hommes (en %)

	TEMPS PLEIN			TEMPS PARTIEL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
	TECHNICIENS	1,1	1,6	1,8	-1,0	-0,6
CADRES*	-10,2	-10,3	-10,3	-9,8	-9,3	-8,1
ENSEMBLE*	-15,4	-15,0	-14,7	-12,8	-12,3	-11,5

* (hors classe non compris)

RÉMUNÉRATIONS PAR MÉTIER-REPÈRE

Périmètre constant 2021 - 2023

2021

	Salaire de base (€)			Rémunérations variables (€)			Âge moyen			Ancienneté moyenne		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Métiers du client particulier	33 089	32 379	32 578	2 664	2 303	2 425	38	40	39	11	14	13
Métiers du client entreprise	51 372	46 479	48 795	7 369	5 455	6 454	40	42	41	13	15	14
Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale	49 563	45 493	47 545	6 930	6 003	6 494	44	43	43	17	18	18
Métiers du traitement bancaire	40 426	37 180	38 208	2 899	2 031	2 379	44	45	44	17	18	18
Métiers d'appui aux forces de vente	57 489	51 775	54 309	8 046	6 060	7 023	47	47	47	19	20	20
Métiers du juridique/fiscalité	65 652	63 043	63 771	10 872	8 145	9 043	41,0	42,0	42,0	11,0	12,0	11,0

2022

	Salaire de base (€)			Rémunérations variables (€)			Âge moyen			Ancienneté moyenne		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Métiers du client particulier	33 970	33 507	33 643	2 952	2 782	2 840	38	40	39	10	13	12
Métiers du client entreprise	52 985	47 978	50 361	9 043	6 163	7 657	40	42	41	13	15	14
Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale	51 297	47 083	49 219	7 877	6 749	7 342	44	43	43	17	18	18
Métiers du traitement bancaire	41 608	38 409	39 417	3 359	2 320	2 723	44	45	44	16	18	17
Métiers d'appui aux forces de vente	60 912	53 930	57 247	9 378	7 231	8 322	48	47	47	19	20	20
Métiers du juridique/fiscalité	68 400	65 080	66 028	11 853	8 897	9 859	41,0	42,0	42,0	11,0	12,0	11,0

2023

	Salaire de base (€)			Rémunérations variables (€)			Âge moyen			Ancienneté moyenne		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Métiers du client particulier	36 361	35 155	35 520	3 902	3 022	3 330	38	40	39	10	13	12
Métiers du client entreprise	52 878	50 019	51 392	7 619	6 394	7 023	40	42	41	13	15	14
Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale	54 395	50 350	52 383	8 418	6 797	7 641	44	44	44	17	18	18
Métiers du traitement bancaire	44 487	40 348	41 646	4 177	2 796	3 333	45	46	46	17	19	19
Métiers d'appui aux forces de vente	48 264	43 440	45 110	5 047	3 608	4 190	44	44	44	16	17	17
Métiers du juridique/fiscalité	69 748	66 239	67 247	12 124	9 053	10 036	41,0	42,0	42,0	10,0	11,0	11,0

ÉCART Femmes/Hommes

	écart en pourcentage						écart en année					
	Salaire de base			Rémunérations variables			Âge moyen			Ancienneté moyenne		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Métiers du client particulier	-2,1	-1,4	-3,3	-13,6	-5,8	-22,6	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0
Métiers du client entreprise	-9,5	-9,4	-5,4	-26,0	-31,8	-16,1	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale	-8,2	-8,2	-7,4	-13,4	-14,3	-19,3	-1,0	-1,0	0,0	1,0	1,0	1,0
Métiers du traitement bancaire	-8,0	-7,7	-9,3	-29,9	-30,9	-33,1	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0
Métiers d'appui aux forces de vente	-9,9	-11,5	-10,0	-24,7	-22,9	-28,5	0,0	-1,0	0,0	1,0	1,0	1,0
Métiers du juridique/fiscalité	-4,0	-4,9	-5,0	-25,1	-24,9	-25,3	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

The image features a white background with several overlapping organic shapes. A large yellow shape on the right contains the white number '6'. Below it is a dark blue shape. To the left is a large teal shape. A thin yellow line curves across the top and bottom of the composition, connecting the yellow and blue shapes.

6

**Articulation entre
la vie professionnelle
et la vie privée**

PATERNITÉ, ADOPTION ET MATERNITÉ (population répondante)

2021

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Nombre de personnes en situation d'absence	2 904	6 861	9 765
Durée du congé rémunéré moyen en jours calendaires	17	139	103

2022

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Nombre de personnes en situation d'absence	2 880	6 500	9 380
Durée du congé rémunéré moyen en jours calendaires	22	143	106

2023

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Nombre de personnes en situation d'absence	2 671	5 655	8 326
Durée du congé rémunéré moyen en jours calendaires	22	143	104

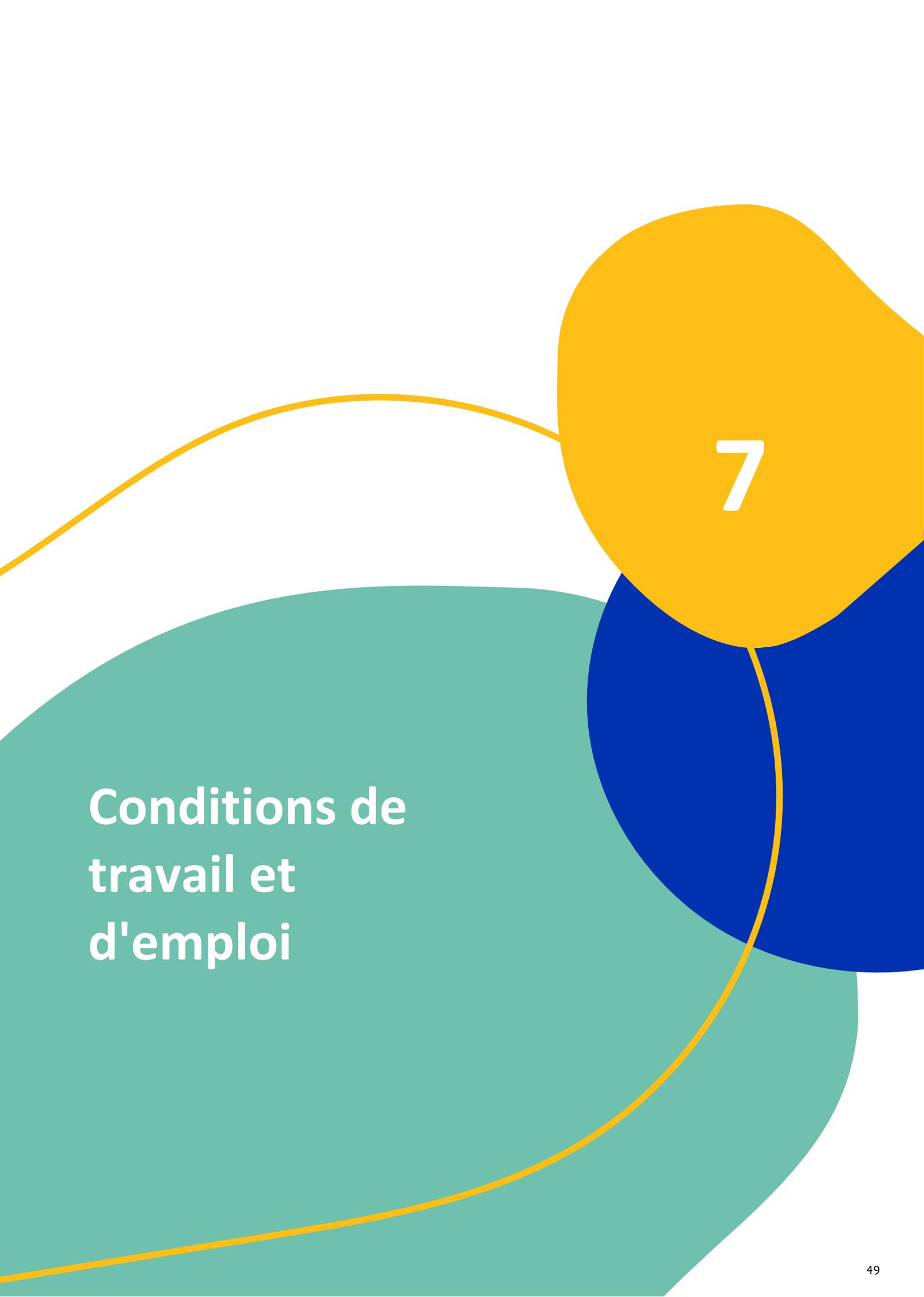
La maternité inclut 4 motifs en situation d'absence rémunérée comprenant les congés pathologiques, l'absence légale, le congé supplémentaire maternité et le congé d'allaitement.

La paternité inclut 2 motifs en situation d'absence rémunérée comprenant le congé de naissance de 3 jours et le congé paternité et d'accueil de l'enfant.

En 2023, l'adoption a concerné :

2 hommes (38 jours de congé rémunérés en moyenne)

7 femmes (68 jours de congé rémunérés en moyenne)

The image features a white background with several overlapping organic shapes. A large yellow shape in the upper right contains a white number '7'. Below it is a dark blue shape. To the left, a large teal shape contains the text 'Conditions de travail et d'emploi'. A thin yellow line curves across the top and bottom of the composition, connecting the yellow and blue shapes.

7

Conditions de
travail et
d'emploi

PART DU TEMPS PARTIEL

2021

En % des effectifs

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	4,4	22,6	17,8
CADRES	1,4	12,6	6,9
ENSEMBLE	2,0	16,6	10,3

2022

En % des effectifs

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	4,2	22,0	17,3
CADRES	1,4	12,1	6,7
ENSEMBLE	1,9	16,0	9,9

2023

En % des effectifs

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	4,0	21,6	17,0
CADRES	1,4	11,9	6,6
ENSEMBLE	1,9	15,5	9,6

TEMPS PARTIEL

Structure par catégorie

	2021		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	41,6	54,9	53,8
CADRES	58,4	45,1	46,2
ENSEMBLE	100	100	100

Répartition par catégorie

	2021		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	6,4	93,6	100
CADRES	10,5	89,5	100
ENSEMBLE	8,3	91,7	100

	2022		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	39,7	53,6	52,4
CADRES	60,3	46,4	47,6
ENSEMBLE	100	100	100

	2022		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	6,4	93,6	100
CADRES	10,6	89,4	100
ENSEMBLE	8,4	91,6	100

	2023		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	38,1	52,0	50,8
CADRES	61,9	48,0	49,2
ENSEMBLE	100	100	100

	2023		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TECHNICIENS	6,3	93,7	100
CADRES	10,6	89,4	100
ENSEMBLE	8,4	91,6	100

STRUCTURE DU TEMPS PARTIEL SELON LA DURÉE

2021

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		En %
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
d < 50% de la durée légale	7,3	4,2	4,3	1,7	5,5	3,1	3,3
d = 50% (1/2 temps)	30,4	12,1	26,0	5,8	27,8	9,3	10,8
50% < d < 80%	13,9	13,0	14,9	6,1	14,5	9,9	10,3
d = 80% de la durée légale	26,5	51,9	32,7	57,5	30,1	54,4	52,4
80% < d < durée légale	22,0	18,8	22,1	28,9	22,1	23,3	23,2
Total	100	100	100	100	100	100	100

2022

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		En %
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
d < 50% de la durée légale	7,4	4,3	5,5	2,0	6,3	3,2	3,5
d = 50% (1/2 temps)	30,6	12,2	24,2	6,2	26,7	9,4	10,9
50% < d < 80%	14,1	13,7	14,9	6,6	14,6	10,4	10,8
d = 80% de la durée légale	25,7	51,1	32,7	56,7	29,9	53,7	51,7
80% < d < durée légale	22,2	18,7	22,7	28,5	22,5	23,2	23,2
Total	100	100	100	100	100	100	100

2023

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		En %
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
d < 50% de la durée légale	8,6	4,6	6,3	2,1	7,1	3,4	3,7
d = 50% (1/2 temps)	29,3	12,4	22,1	6,7	24,8	9,7	11,0
50% < d < 80%	14,8	14,2	15,0	7,0	14,9	10,7	11,1
d = 80% de la durée légale	25,1	50,1	34,1	55,0	30,7	52,4	50,6
80% < d < durée légale	22,2	18,8	22,6	29,2	22,4	23,8	23,7
Total	100	100	100	100	100	100	100

RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL SELON LA DURÉE

2021

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE	En %
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES		
d < 50% de la durée légale	7,7	64,1	6,4	21,9	14,1	85,9	100	
d = 50% (1/2 temps)	9,7	56,4	11,7	22,2	21,4	78,6	100	
50% < d < 80%	4,6	63,9	7,0	24,4	11,7	88,3	100	
d = 80% de la durée légale	1,7	49,9	3,0	45,3	4,8	95,2	100	
80% < d < durée légale	3,3	40,7	4,6	51,4	7,9	92,1	100	
Total	3,5	50,4	4,9	41,3	8,3	91,7	100	

2022

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE	En %
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES		
d < 50% de la durée légale	7,1	60,4	8,0	24,6	15,0	85,0	100	
d = 50% (1/2 temps)	9,4	55,1	11,2	24,3	20,6	79,4	100	
50% < d < 80%	4,4	62,6	7,0	26,0	11,4	88,6	100	
d = 80% de la durée légale	1,7	48,5	3,2	46,6	4,9	95,1	100	
80% < d < durée légale	3,2	39,5	5,0	52,3	8,2	91,8	100	
Total	3,3	49,1	5,1	42,5	8,4	91,6	100	

2023

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE	En %
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES		
d < 50% de la durée légale	7,5	58,7	8,9	25,0	16,3	83,7	100	
d = 50% (1/2 temps)	8,6	54,0	10,5	26,9	19,1	80,9	100	
50% < d < 80%	4,3	61,0	7,1	27,6	11,3	88,7	100	
d = 80% de la durée légale	1,6	47,1	3,5	47,8	5,1	94,9	100	
80% < d < durée légale	3,0	37,7	5,0	54,3	8,0	92,0	100	
Total	3,2	47,6	5,2	44,0	8,4	91,6	100	

STRUCTURE DU TEMPS PARTIEL ET DU TEMPS PLEIN

2021

En %

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Temps partiel	4,4	22,6	1,4	12,6	2,0	16,6	10,3
Temps plein	95,6	77,4	98,6	87,4	98,0	83,4	89,7
Total	100	100	100	100	100	100	100

2022

En %

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Temps partiel	4,2	22,0	1,4	12,1	1,9	16,0	9,9
Temps plein	95,8	78,0	98,6	87,9	98,1	84,0	90,1
Total	100	100	100	100	100	100	100

2023

En %

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Temps partiel	4,0	21,6	1,4	11,9	1,9	15,5	9,6
Temps plein	96,0	78,4	98,6	88,1	98,1	84,5	90,4
Total	100	100	100	100	100	100	100

RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL ET DU TEMPS PLEIN

2021

En %

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Temps partiel	3,5	50,4	4,9	41,3	8,3	91,7	100
Temps plein	8,7	19,9	38,3	33,1	47,0	53,0	100
Total	8,2	23,0	34,8	34,0	43,0	57,0	100

2022

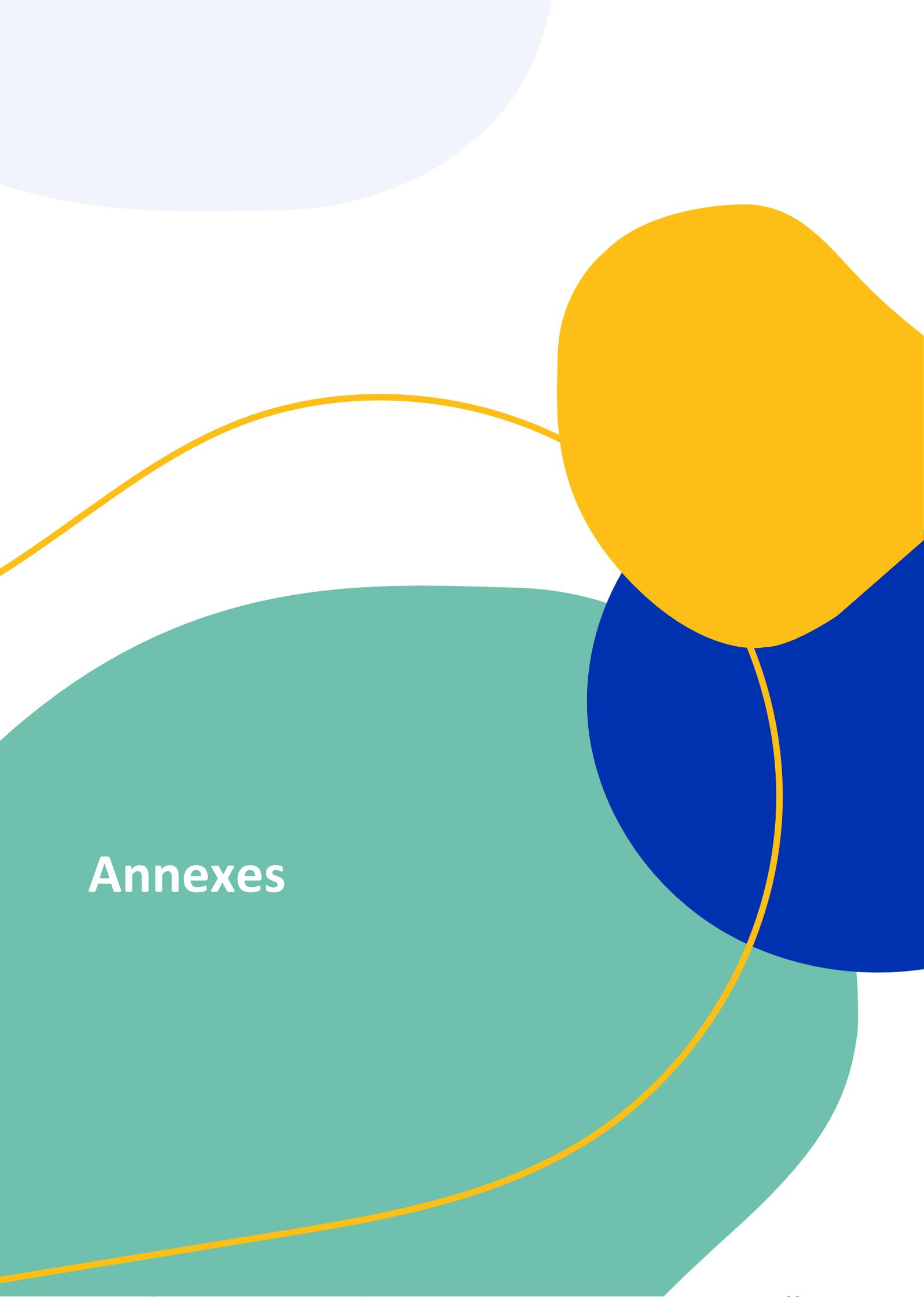
En %

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Temps partiel	3,3	49,1	5,1	42,5	8,4	91,6	100
Temps plein	8,4	19,1	38,5	33,9	46,9	53,1	100
Total	7,9	22,1	35,2	34,8	43,1	56,9	100

2023

En %

	TECHNICIENS		CADRES		PAR GENRE		ENSEMBLE
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Temps partiel	3,2	47,6	5,2	44,0	8,4	91,6	100
Temps plein	8,1	18,3	38,8	34,7	46,9	53,1	100
Total	7,7	21,1	35,6	35,6	43,3	56,7	100



Annexes

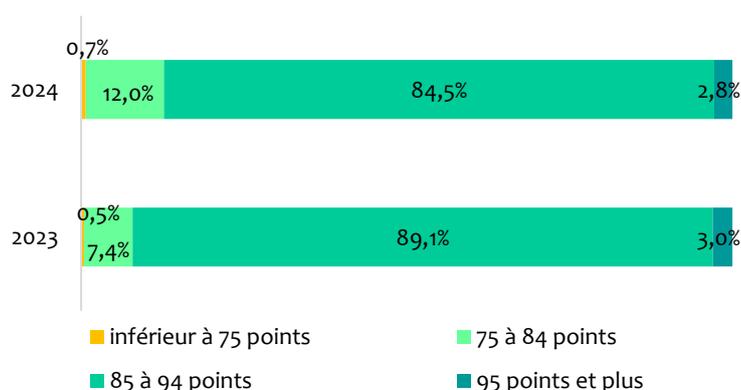
Résultats de l'index Égalité (périmètre constant 2023/2024)

Les calculs sont basés sur la collecte de l'index de 78 banques (Dares), ce qui correspond à près de 73% des entreprises concernées par l'index (entreprises de 50 salariés et plus) et 96% des effectifs correspondants (sur la base des effectifs 2023).

L'index 2024 (exercice 2023) pour la branche s'établit à 87,7 versus 86,8 pour l'année 2023 (note calculée sur la base d'une moyenne pondérée par les effectifs au 31/12/2023). Pour les établissements de moins de 250 salariés, l'index s'établit à 83,2 (-1,9 points), les établissements de 250 salariés et plus, affichent un index moyen de 87,7 (+0,8 point).

99,3% des salariés du secteur travaillent dans une banque dont la note est supérieure à 75 points (-0,2 point).

Effectifs concernés



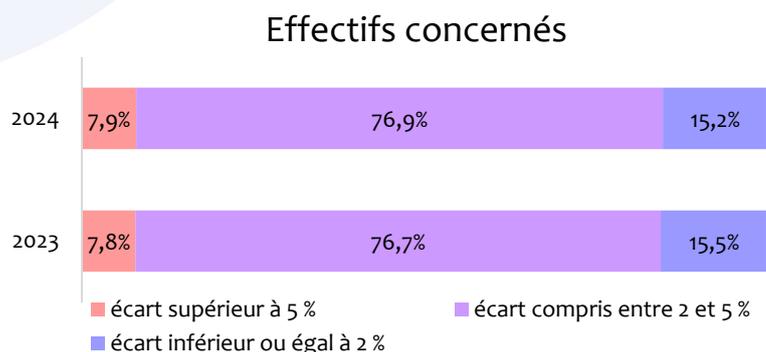
La Dares a publié une infographie indiquant une note moyenne, tous secteurs économiques confondus, de 88 points (identique à 2023). Cette note ne semble pas être pondérée par les effectifs et est arrondie à l'unité. Sur la base de la même méthode de calcul (moyenne arithmétique), la note pour la branche AFB serait de 84,7 (-0,9 point).

La Dares calcule également une note moyenne pour les entreprises de plus de 1 000 salariés : 90,4 pour l'index 2024 versus 89,7 pour l'index 2023. En comparaison, la note AFB calculée sur le même périmètre des plus de 1000 salariés est de 87,4 (moyenne arithmétique) pour l'index 2024 versus 87,7 pour l'index 2023.

FOCUS : entreprises de plus de 250 salariés

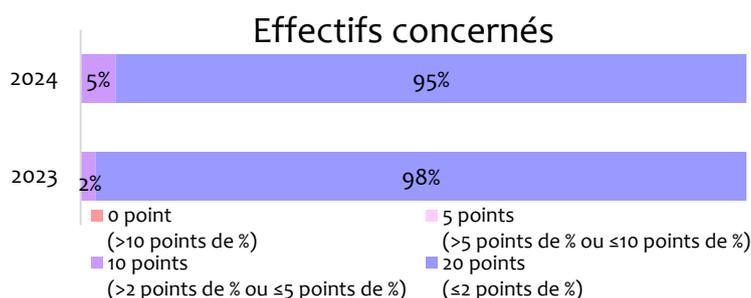
Indicateur 1 : écart de rémunération

92% (stabilité) des salariés du secteur travaillent dans une banque où les écarts de rémunération sont inférieurs (ou égaux) à 5%.



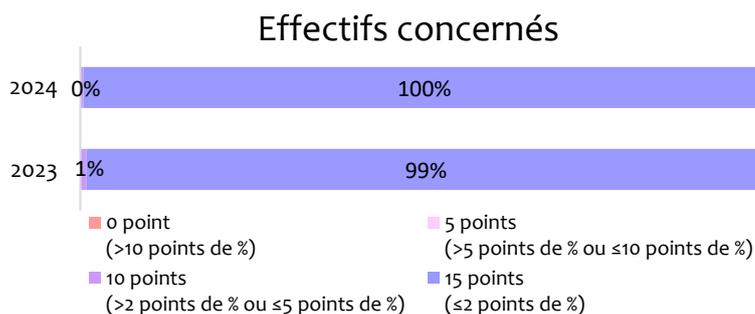
Indicateur 2 : écart sur les augmentations

95% (-3 points) des salariés du secteur travaillent dans une banque où les écarts du taux d'augmentation sont inférieurs (ou égaux) à 2 points de %.



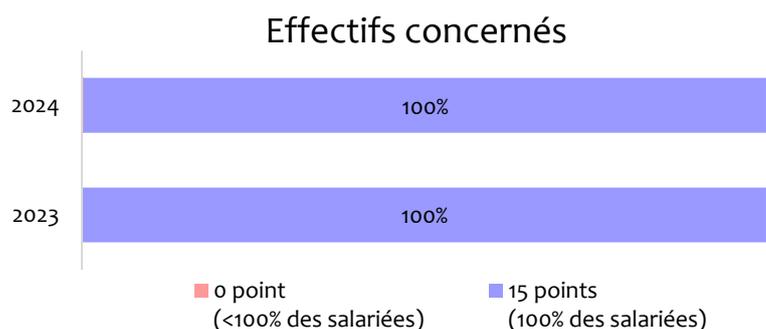
Indicateur 3 : écart sur les promotions

100% des salariés du secteur travaillent dans une banque où les écarts de taux de promotion sont inférieurs (ou égaux) à 2 points de %.



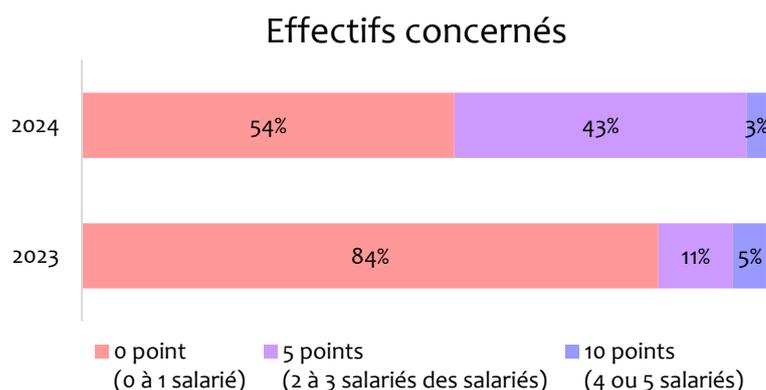
Indicateur 4 : retour de congé maternité

L'ensemble des banques remplit la condition.



Indicateur 5 : 10 plus hautes rémunérations

Même si les résultats sont non représentatifs au regard de la situation très spécifique de certaines rémunérations dans les marchés financiers, cet indicateur fait apparaître une évolution significative de la présence des femmes dans les plus hautes rémunérations.



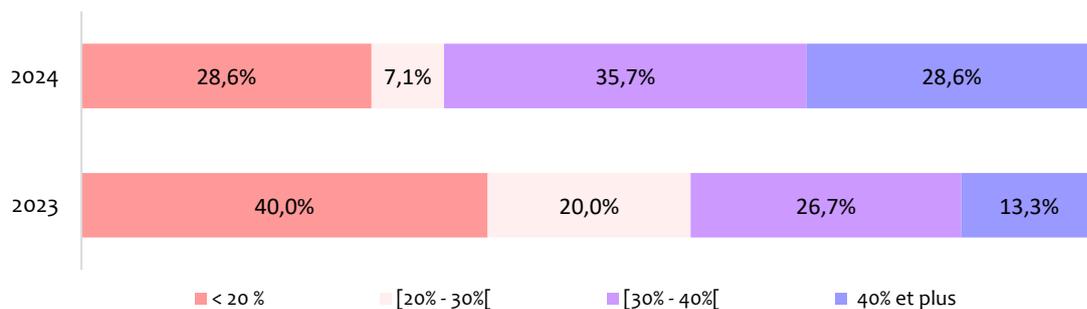
La loi Rixain

Part des femmes $\geq 20\%$: + de 70% des établissements de la branche AFB

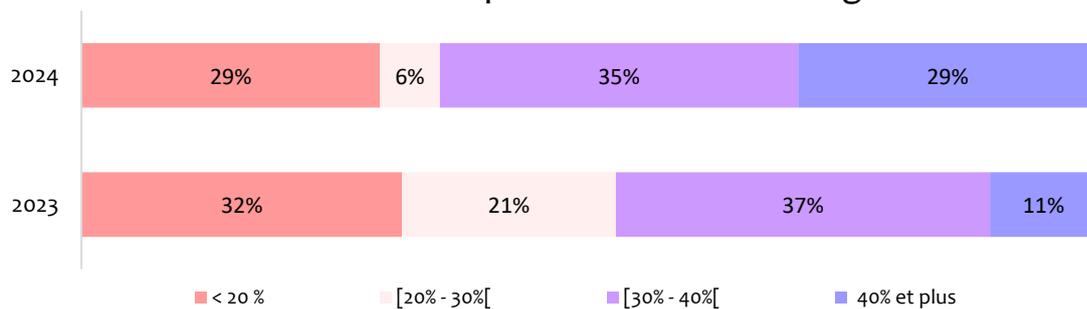
+11 points parmi les cadres dirigeants

+2 points dans les instances dirigeantes

Établissements concernés Part de femmes parmi les cadres dirigeants



Établissements concernés Part de femmes parmi les instances dirigeantes



MÉTIERS-REPÈRES

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères

- **Les métiers du client**

- *Métiers du client particulier*

Emplois-types : conseiller clientèle particulier / chargé de développement clientèle particulier, conseiller assurance « client particulier », chargé de relation à distance / conseiller en ligne, spécialiste moments de vie (retraite, divorce, succession, etc.), conseiller « clients séniors », chargé de service à la clientèle, chargé d'accueil, chargé de renfort commercial client particulier, etc.

- *Métiers du client professionnel*

Emplois-types : conseiller clientèle professionnels / chargé d'affaires professionnels, chargé de clientèle particuliers-professionnels (vie pro/perso, professions libérales, agriculteurs, etc.), chargé de commerce numérique / digital, chargé de renfort commercial client professionnel, conseiller assurance « client professionnel », etc.

- *Métiers du client entreprise*

Emplois-types : chargé de relations commerce international, chargé d'affaire PME-PMI, gestionnaire clientèle entreprise, chargé d'affaires grands comptes, chargé de clientèle institutionnels / associations, spécialiste des startup / nouvelle économie, chargé de renfort commercial « client entreprise », conseiller assurance « client entreprise », etc.

- *Métiers du conseil en patrimoine / banque privée*

Emplois-types : conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant / banquier privé, gérant de portefeuille sous mandat / analyste portefeuille, conseiller en financement participatif et solutions alternatives, etc.

- Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale

Emplois-types : directeur commercial / responsable développement commercial, directeur d'agence / de centre d'affaires, responsable d'agence / de point de vente, responsable de groupes d'agences / multisites, responsable d'une équipe de téléconseillers / responsable d'une plateforme téléphonique / superviseur, responsable de secteur géographique (régional, national, international), responsable d'équipe commerciale (particuliers, professionnels, entreprises), etc.

- *Métiers des activités de marché*

Emplois-types : opérateur de marché (*trader*), responsable de la détermination des prix (*pricer*), originateur, conseiller clientèle sur les marchés financiers (*sales*), arbitragiste, syndicateur, chargé de financements structurés, etc.

- *Métiers du conseil en opérations et produits financiers*

Emplois-types : chargé d'affaires fusion / acquisition, ingénieur d'affaires, ingénieur financier, ingénieur recherche marchés financiers, monteur / négociateur d'opérations financières / chargé d'affaires produits financiers / chargé d'affaires financements spécialisés, négociateur crédits exports / négociateur en produits de commerce international, experts cryptomonnaies, banquier conseil (*senior banker*), etc.

- *Métiers d'appui aux forces de vente*

Emplois-types : responsable / gestionnaire de middle office, spécialiste des services après-vente, expert des opérations bancaires / financières, gestionnaire de middle office « grandes entreprises », technico-commercial, expert en processus, gestionnaire de flux, etc.

- **Les métiers supports**

- *Métiers du risque*

Emplois-types : analyste / spécialiste risques crédits / opérationnel / marché / liquidité / nouveaux risques, spécialiste du recouvrement / pré-contentieux / contentieux, responsable des risques, analyste des engagements, etc.

- *Métiers du traitement bancaire*

Emplois-types : responsable de back-office, animateur d'équipe de back-office, opérateur de traitement bancaire, technicien de back-office, gestionnaire de backoffice international / marché / grandes entreprises, etc.

- *Métiers de l'informatique*

Emplois-types : responsable technique / de production, responsable de domaines / cloud, spécialiste de la relation client SI / supports informatiques, spécialiste informatique / bureautique et supports, webdesigner, responsable d'optimisation par les moteurs de recherche (*search engine optimization*, SEO) / responsable d'optimisation du référencement en ligne, référent en architecture « cryptologie / cryptomonnaie », développeur en interface de programmation d'application (*application programming interface*, API), expert en cybersécurité, expert en agilité (*agile coach*, *chapter lead*, *IT tribe lead*, *product owner*, *scrum master*, *tech lead*, etc.), etc.

- *Métiers de l'organisation / qualité / RSE / achat*

Emplois-types : chargé d'exploitation / spécialiste du respect des procédures et des normes, chargé de l'organisation / spécialiste de l'amélioration de la performance, spécialiste de l'organisation du travail /préventeur, spécialiste « qualité / méthode », spécialiste RSE / responsable des achats responsables (*ethical sourcing officer*, ESO), acheteur, responsable des achats, assistant / secrétaire, etc.

- *Métiers du juridique / fiscalité*

Emplois-types : conseiller fiscal / fiscaliste, juriste / chargé d'études juridiques (droit bancaire, droit international, droit des affaires, droit des activités financières, etc.), conseiller juridique en assurance, juriste en droit des contrats électroniques / en droit des technologies de l'information et de la communication, etc.

- *Métiers du marketing / communication*

Emplois-types : chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de marché, spécialiste marketing, chargé de communication (interne, externe, événementiel, etc.), développeur de croissance (*growth hacker*), spécialiste des réseaux sociaux / de la marque employeur digitale, chargé de la performance opérationnelle, responsable de l'optimisation de l'expertise, chargé de la performance relationnelle, stratège créatif (*creative strategist*), responsable de l'expérience client, gestionnaire de la communauté clients, responsable de communautés locales, gestionnaire de trafic (*traffic manager*), etc.

- *Métiers des ressources humaines*

Emplois-types : spécialiste des rémunérations, spécialiste des relations sociales, spécialiste de la formation professionnelle, gestionnaire administratif du personnel, spécialiste des ressources humaines, référent santé / handicap / conditions et qualité de vie au travail, métiers de la santé, etc.

- *Métiers de la comptabilité / finance*

Emplois-types : chargé d'études / comptables, analyste comptabilité / reporting réglementaire / finances / automatisation des budgets, contrôleur comptabilité / finances, responsable comptabilité / finances, responsable du développement des données techniques, contrôleur de gestion analytique et budgétaire, gestionnaire de trésorerie, etc.

- *Métiers des services généraux / immobilier*

Emplois-types : responsable immobilier de l'entreprise, expert en travaux immobiliers, coordinateur / responsable de travaux, manager modélisateur des données du bâtiment (*building information modeling manager*, BIM), spécialiste des outils connectés, responsable des services généraux, agent / technicien des services généraux, chauffeur, référent sécurité, etc.

- **Les métiers transverses**

- *Métiers du contrôle / conformité*

Emplois-types : auditeur interne, chargé de contrôle permanent, chargé de contrôle périodique, chargé de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale, etc.), déontologue, chargé de la conformité (*compliance officer*), référent « cyberrisques », correspondant CNIL / DPO, etc.

- *Métiers de la donnée / data*

Emplois-types : responsable de la qualité des données (*data quality manager*) / gestionnaire de données (*data steward*), analyste de données (*data analyst*) / scientifique de la donnée (*data scientist*), responsable d'analyse de données (*chief analyst officer*), responsable de la donnée (*chief data officer*), ingénieur de la donnée (*data engineer*), spécialiste du traitement automatique du langage naturel (*natural language programming*, NLP), traducteur visuel de données (*datavizualisator*), architecte de la donnée (*data architect*), spécialiste de l'analyse RH (*HR analytics*), propriétaire du traitement des données (*data process owner*), etc.

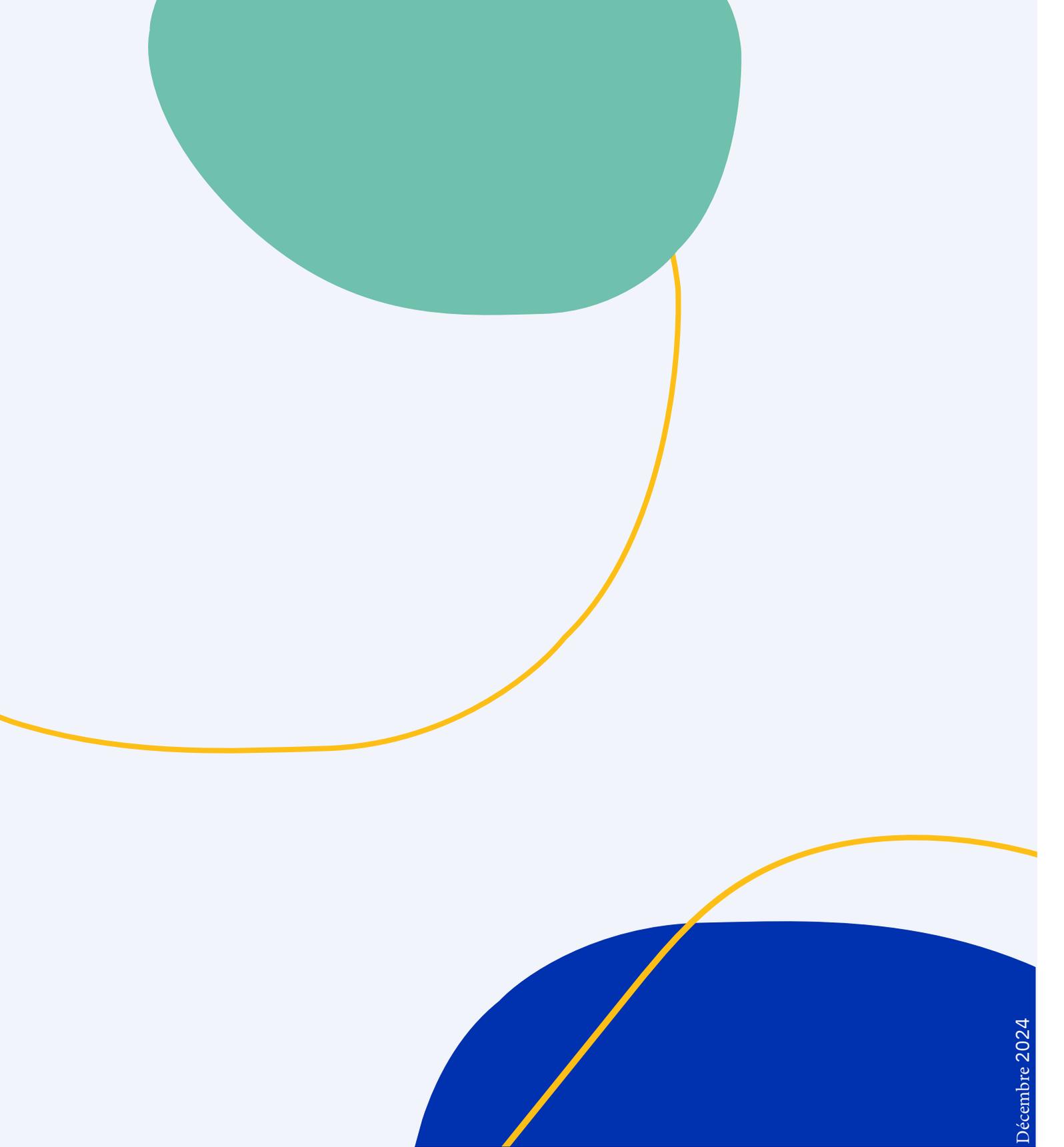
- *Métiers de la sécurité des données / intelligence artificielle*

Emplois-types : responsable de projet biométrique, expert en sécurité biométrique, responsable de la sécurité des objets connectés, chargé de la sécurisation des nuages informatiques (*clouds*), spécialiste en protection des données clients, expert en chaîne de blocs (*blockchain*) / spécialiste en technologie des registres distribués (*distributed ledger technology*, DLT¹), etc.

- *Métiers du projet / accompagnement du changement*

Emplois-types : responsable de projet et de la conduite du changement, technologue créatif (*creative technologist*), directeur de projet / de la transformation, accompagnateur aux nouveaux usages, etc.

¹ Système numérique qui enregistre des transactions d'actifs et leurs détails dans plusieurs emplacements à la fois. Contrairement aux bases de données traditionnelles, la DLT ne dispose pas d'un dépôt de données de référence ni de fonction d'administration centralisée.



Décembre 2024

ÉQUIPE STATISTIQUE

• Tawfiq Bouyahi

• Barbara Gicquel



Observatoire
des métiers de la banque

AFB
ASSOCIATION FRANÇAISE
DES BANQUES

Atlas OPCO