

Tableau 1 : Revenus moyens en euros par métier et par sexe

Métier occupé au début de la période d'observation	Techniciens administratifs		Chargés de clientèle particuliers		Chargés de clientèle entreprises	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Année de début de la période d'observation (1992 à 1996)	16 256 * (&)	14 190 (&)	16 505 (&)	16 877 * (&)	21 744 * (&)	23 027 * (&)
1998	21 614 *	16 931	22 000	20 890	27 605 *	29 737 *
2001	25 381 *	19 167	26 568	22 583	35 461 *	32 741 *
2004	30 434 *	19 713	30 668	24 380	43 046 *	37 089 *
2005	33 808 *	20 263	33 241	26 557	46 592 *	39 765 *
Evolution moyenne en % sur 1998-2005	57 %	27 %	52 %	28 %	72 %	29 %

Tableau 1 : (suite)

Métier occupé au début de la période d'observation	Responsables d'un point de vente		Responsables d'unité de traitement des opérations bancaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Année de début de la période d'observation (1992 à 1996)	27 997 (&)	23 780 (&)	32 185 (&)	26 325 * (&)
1998	32 143	27 037	37 496	32 812
2001	35 986	29 867	43 796	38 414
2004	40 407	32 937	48 652	40 376
2005	42 762	34 056	50 525	42 394
Evolution moyenne en % sur 1998-2005	35 %	27 %	36 %	28 %

(&) : Les salaires dont il s'agit sont les salaires nets annuels imposables sont donc ajoutés au salaire de base les compléments de salaire. Les chiffres calculés pour les premières années d'observation (1992 à 1996) sont à considérer avec précaution, étant donné que de nombreux salaires ont été recalculés sur une base annuelle à partir des déclarations individuelles portant sur des années tronquées (recrutements en cours d'année).

* : Moyennes à lire avec prudence car calculées sur moins de 40 individus.

Tableau 2 : Progression dans la grille de classification pour le personnel recruté entre 1992 et 1996

Période En %	De année 0 (*) à 2006		De 1998 à 2006	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	3	15	10	21
1	10	25	24	33
2	21	26	27	23
3 ou +	66	34	39	23
Total	100	100	100	100
	77 % de répondants		95 % de répondants	

Lecture : Entre 1998 et 2006, 39 % des hommes et 23 % des femmes ont connu trois changements de niveau ou plus.

(*) : année 0 : 1992 à 1996

Annexe I

Encadré : l'enquête et sa méthode

Les trois grandes banques traditionnelles du champ AFB ont été enquêtées : la BNP Paribas, la Société Générale et Le Crédit Lyonnais, ainsi que le Groupe Banques Populaires et deux autres banques de taille moins importante, le CIC et HSBC (fusion sous une même enseigne du CCF et de trois petites banques régionales). L'enquête s'est déroulée en deux vagues plus ou moins contiguës selon les établissements : une première vague a débuté au cours de la seconde quinzaine de juin et au cours du mois de juillet 2006, une deuxième vague est intervenue à partir de la fin août et a duré tout le mois de septembre 2006.

L'enquête consistait en un questionnaire anonyme de 72 questions abordant en longitudinal (certains items portant sur plusieurs années ou périodes) les thématiques de la formation initiale et continue, des métiers exercés, des classifications et niveaux de salaires, de la mobilité professionnelle, du lieu de travail, de l'organisation du travail, du temps de travail et des congés ainsi que certaines informations d'ordre biographique sur la famille et le conjoint.

Le questionnaire était accessible sous une adresse internet dédiée facilitant la saisie directe par le répondant, laquelle pouvait être effectuée en plusieurs fois¹, et assurait la confidentialité des réponses puisque, à aucun moment, les responsables des différentes banques enquêtées n'étaient en mesure d'accéder aux informations individuelles collectées.

Si 5887 salariés ont été théoriquement destinataires de l'enquête - selon les critères précisés en introduction², l'absence de possibilité de se connecter directement à internet pour accéder au questionnaire pour nombre de salariés a sans aucun doute découragé des velléités de réponse, la possibilité de recevoir un questionnaire papier étant soumise à l'effort du salarié de joindre le Céreq ou un interlocuteur de sa direction des ressources humaines ou de l'observatoire.

Le Céreq a en tout procédé à l'envoi de 346 questionnaires papier dont 139 retournés avant l'échéance de l'enquête. Du point de vue du questionnaire accessible par internet, environ 600 salariés ont pris la peine de répondre. Après apurement et redressements, 726 questionnaires ont finalement été exploités et c'est sur cette base d'observations que reposent les analyses et résultats proposés dans cette étude.

Un calage sur des marges (une marge composite et une marge simple) avec le sexe d'un côté, l'établissement bancaire croisé avec le métier de départ, de l'autre, a permis d'établir une pondération redressant la structure de l'échantillon sur ces caractéristiques par rapport à la population initiale, cible de l'enquête. Les résultats présentés dans cette étude intègrent donc ces redressements.

Remarquons par ailleurs que cette étude ne porte que sur les personnes qui sont restées présentes au minimum 10 ans (de 1996 à 2006) dans le même établissement bancaire et donc occulte l'évaluation des parcours et des pratiques salariales en direction des salariés de plus faible ancienneté, certains n'étant pas destinés à rester durablement chez leur employeur.

On peut en quelques mots décrire la structure de l'échantillon de répondants : les femmes représentent 36 % des répondants, soit 3 points de plus que leur part dans la population de référence. Les salariés de la LCL pèsent pour 47 % des réponses mais le meilleur taux de réponse a été obtenu de la BNP. Près de 60 % des répondants étaient responsables d'un point de vente (40 %) ou d'une unité de traitement l'année du début d'observation située entre 1992 et 1996, tandis que l'âge moyen des répondants est d'un peu plus de 47 ans.

¹ L'expérience a montré que cette option n'a pas été efficace dans tous les cas, obligeant le salarié à bien enregistrer ses premières réponses et à noter son numéro d'identification pour pouvoir reprendre plus tard son questionnaire.

² Il est permis de penser que dans la sélection de la cible par les banques, les critères de recrutement ont été mieux respectés que les critères de nomination, tous les responsables sollicités n'ayant pas forcément débuté dans un tel poste entre les années 1992 et 1996.

Annexe II

Tableau 1.1 : Métier-repère occupé au début de la période d'observation

Type de salarié			
	Un homme	Une femme	Total
1. Chargé de clientèle particuliers	9%	11%	10%
2. Chargé de clientèle entreprises	4%	6%	5%
3. Technicien administratif des opérations bancaires	6%	16%	9%
4. Responsable d'un point de vente (guichet, agence...)	62%	45%	56%
5. Responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires	19%	21%	20%
Total	100%	100%	100%

Tableau 1.2 : Niveau de diplôme des salariés

	Ensemble		Recrutés entre 1992 et 1996	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aucun diplôme ou BEPC	10%	8%	4%	3%
CAP, BEP	19%	17%	6%	8%
Baccalauréat ou équivalent (brevet technique, brevet professionnel)	40%	30%	24%	24%
BTS, DUT	12%	17%	29%	31%
DEUG ou autre diplôme de niveau Bac+2	4%	4%	7%	4%
Licence ou autre diplôme de niveau Bac+3	1%	3%	5%	8%
Maîtrise ou autre diplôme de niveau Bac+4	4%	6%	12%	10%
DEA, DESS ou autre diplôme de niveau Bac+5	5%	4%	10%	4%
Grande école de commerce ou d'ingénieur	5%	11%	3%	8%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 1.3 : Type de contrat à l'embauche pour l'ensemble de la population

Type de contrat à l'embauche			
	Un homme	Une femme	Total
CDD	9%	14%	11%
CDI	91%	86%	89%
Total	100%	100%	100%

Tableau 2.1 : Revenus moyens en euros par métier et par sexe

Métier occupé au début de la période d'observation	Techniciens administratifs		Chargés de clientèle particuliers		Chargés de clientèle entreprises	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Année de début de la période d'observation (1992 à 1996)	16 256 * (&)	14 190 (&)	16 505 (&)	16 877 * (&)	21 744 * (&)	23 027 * (&)
1998	21 614 *	16 931	22 000	20 890	27 605 *	29 737 *
2001	25 381 *	19 167	26 568	22 583	35 461 *	32 741 *
2004	30 434 *	19 713	30 668	24 380	43 046 *	37 089 *
2005	33 808 *	20 263	33 241	26 557	46 592 *	39 765 *
Evolution moyenne en % sur 1998-2005	57 %	27 %	52 %	28 %	72 %	29 %

Tableau 2.1 : (suite)

Métier occupé au début de la période d'observation	Responsables d'un point de vente		Responsables d'unité de traitement des opérations bancaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Année de début de la période d'observation (1992 à 1996)	27 997 (&)	23 780 (&)	32 185 (&)	26 325 * (&)
1998	32 143	27 037	37 496	32 812
2001	35 986	29 867	43 796	38 414
2004	40 407	32 937	48 652	40 376
2005	42 762	34 056	50 525	42 394
Evolution moyenne en % sur 1998-2005	35 %	27 %	36 %	28 %

(&) : Les salaires dont il s'agit sont les salaires nets annuels imposables : ils incorporent donc au salaire de base les compléments de salaire. Les chiffres calculés pour les premières années d'observation (1992 à 1996) sont à considérer avec précaution, étant donné que de nombreux salaires ont été recalculés sur une base annuelle à partir des déclarations individuelles portant sur des années tronquées (recrutements en cours d'année).

* : Moyennes à considérer avec précaution car calculées sur moins de 40 individus.

Tableau 2.2 : Ecart entre les salaires nets annuels moyens des hommes et des femmes (*)

Métier au début de la période d'observation	Techniciens administratifs, chargés de clientèle particuliers et chargés de clientèle entreprises	Responsables d'un point de vente	Responsables d'unité de traitement des opérations bancaires
Année de début de la période d'observation (1992 à 1996)	6 %	18 %	22 %
1998	13 %	19 %	14 %
2001	21 %	21 %	14 %
2004	38 %	23 %	21 %
2005	40 %	26 %	19 %

(*) Il s'agit de l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes, rapporté à celui des hommes. Les salaires dont il s'agit sont les nets imposables : ils incorporent donc au salaire de base les compléments de salaire.

Lecture : En 1998, parmi les salariés responsables d'un point de vente, le salaire moyen des hommes est de 18 % supérieur à celui des femmes.

Tableau 3.1 : Niveaux dans la grille de classification en 1998

%	Ensemble		Recrutés entre 1992 et 1996	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A,B,C,D,E,F	11	31	48	75
G	25	28	24	11
H	27	20	20	6
I,J,K,HC	37	21	8	8
Total	100	100	100	100

Tableau 3.2 : Progression dans la grille de classifications

Période	De année 0 à 2006		De 1998 à 2006	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	12	19	23	27
1	33	32	43	43
2	25	29	21	20
3 ou +	30	20	13	10
Total	100	100	100	100
	73 % de répondants		82 % de répondants	

Lecture : Entre 1998 et 2006, 13 % des hommes et 10 % des femmes ont connu au moins trois changements de niveau. L'année 0 est l'année de début d'observation (1992 à 1996).

Tableau 3.3 : Progression dans la grille de classification pour le personnel recruté entre 1992 et 1996

Période	De année 0 à 2006		De 1998 à 2006	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	3	15	10	21
1	10	25	24	33
2	21	26	27	23
3 ou +	66	34	39	23
Total	100	100	100	100
	77 % de répondants		95 % de répondants	

Lecture : Entre 1998 et 2006, 39 % des hommes et 23 % des femmes ont connu trois changements de niveau ou plus.

Tableau 3.4 : Importance des changements de métier selon le sexe

Ayant changé de métier	Population totale		Recrutés de 1992 à 1996	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Entre année 0 et 1998	32	36	54	48
Entre année 0 et 2001	57	53	73	55
Entre année 0 et 2004	71	67	84	63
Entre année 0 et 2006	74	71	84	66

Lecture : Entre l'année 0 et 1998, parmi l'ensemble de la population enquêtée, 32 % des hommes et 36 % des femmes ont changé de métier.

Tableau 4.1 : Passage par la formation continue (une semaine ou plus) pour l'ensemble de la population

Formation continue 1998-2000				Formation continue 2004-2006			
	Un homme	Une femme	Total		Un homme	Une femme	Total
Oui	55%	46%	52%	Oui	37%	33%	36%
Non	45%	54%	48%	Non	63%	67%	64%
Total	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%

Tableau 4.2 : Durée de la formation continue

Durée de la formation continue		
	Un homme	Une femme
Une semaine	17%	40%
Entre une semaine et 15 jours	26%	28%
Entre 15 jours et un mois	32%	24%
Plus d'un mois	25%	9%
Durée formation continue 1998-2000	100%	100%
Une semaine	38%	30%
Entre une semaine et 15 jours	31%	19%
Entre 15 jours et un mois	21%	33%
Plus d'un mois	10%	18%
Durée formation continue 2004-2006	100%	100%

Tableau 4.3 : Mobilité professionnelle

Période	Changement d'établissement		Proposition de changement d'emploi		Demande de changement d'emploi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Année 0 - 1997	58 %	71 %	51 %	67 %	32 %	24 %
1998 - 2000	59 %	73 %	56 %	67 %	32 %	23 %
2001 - 2003	58 %	69 %	53 %	69 %	42 %	27 %
2004 - 2006	50 %	62 %	50 %	63 %	54 %	32 %

Lecture : Entre 2004 et 2006, 50 % des femmes et 62 % des hommes ont changé d'établissement ; 50 % des femmes et 63 % des hommes ont reçu au moins une proposition pour changer d'emploi ; 54 % des femmes et 32 % des hommes ont demandé à changer d'emploi.

Tableau 5.1 : Situation matrimoniale

Situation matrimoniale en 1998				Situation matrimoniale en 2006			
	Un homme	Une femme	Total		Un homme	Une femme	Total
Célibataire	6%	12%	8%	Célibataire	3%	8%	5%
Marié(e) ou en couple	88%	75%	84%	Marié(e) ou en couple	90%	73%	85%
Divorcé(e) ou séparé(e), veuf (ve)	6%	14%	8%	Divorcé(e) ou séparé(e), veuf (ve)	7%	19%	11%
Total	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%

Tableau 5.2 : Enfants à charge

Enfants à charge en 1998				Enfants à charge en 2006			
	Une femme	Un homme	Total		Une femme	Un homme	Total
Un ou plusieurs	60%	75%	70%	Un ou plusieurs	55%	67%	63%
Aucun	40%	25%	30%	Aucun	45%	33%	37%
Total	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%

Tableau 5.3 : Participation obligatoire à des réunions de travail hebdomadaires

Réunion en 2001				Réunion en 2006			
	Une femme	Un homme	Total		Une femme	Un homme	Total
Oui	52%	64%	60%	Oui	61%	71%	68%
Non	48%	36%	40%	Non	39%	29%	32%
Total	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%

Graphique 5.1 : Horaire de sortie du travail

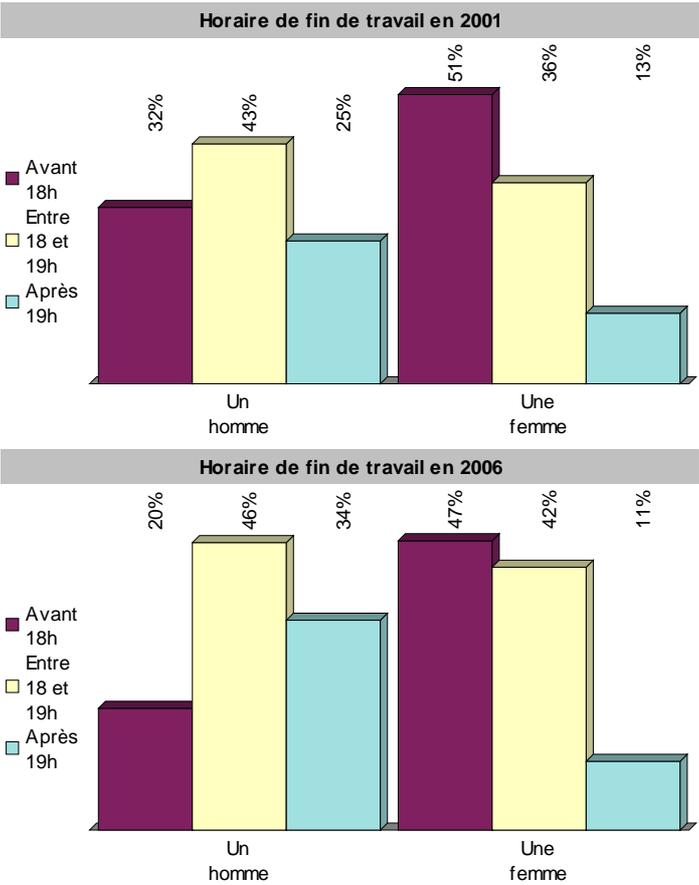


Tableau 7.1, Graphique 7.1 : Jugement par sexe

	N	N/P	neutre	P	Total
Femme	66 %	14 %	7 %	14 %	100 %
Homme	55 %	18 %	13 %	14 %	100 %
Total	60 %	16 %	10 %	14 %	100 %

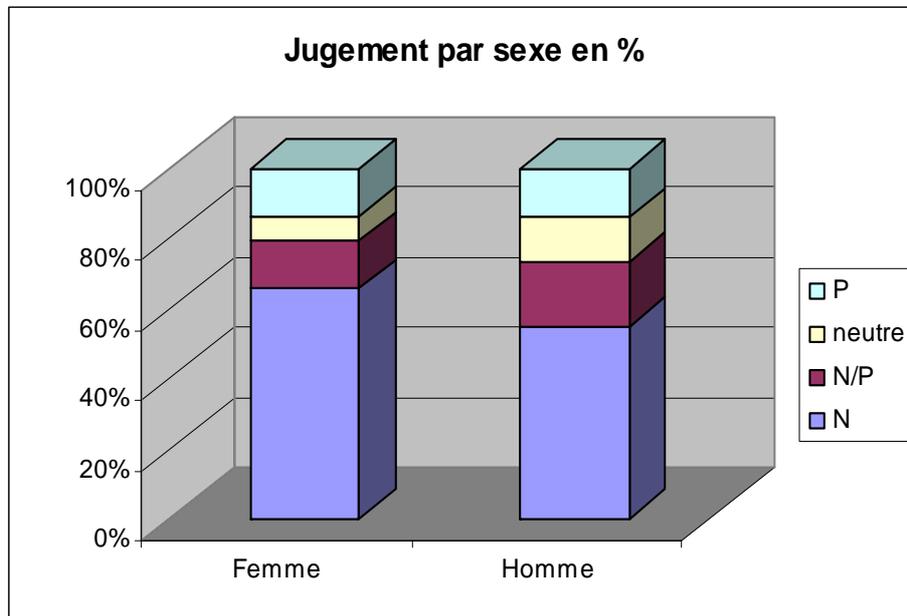
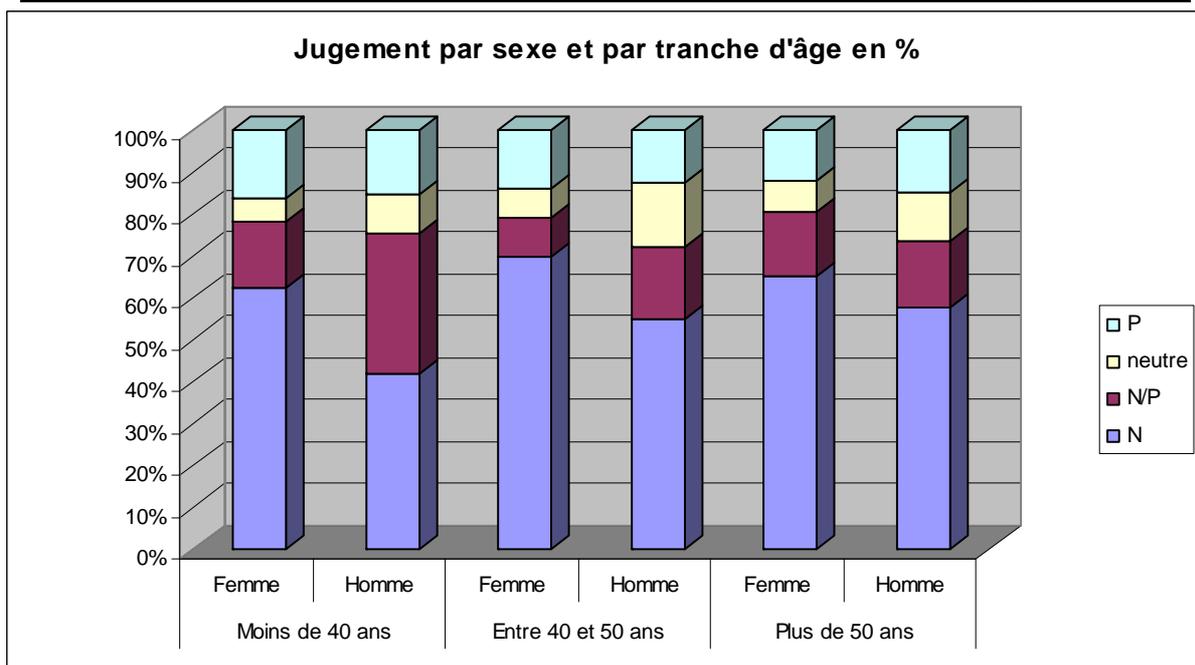
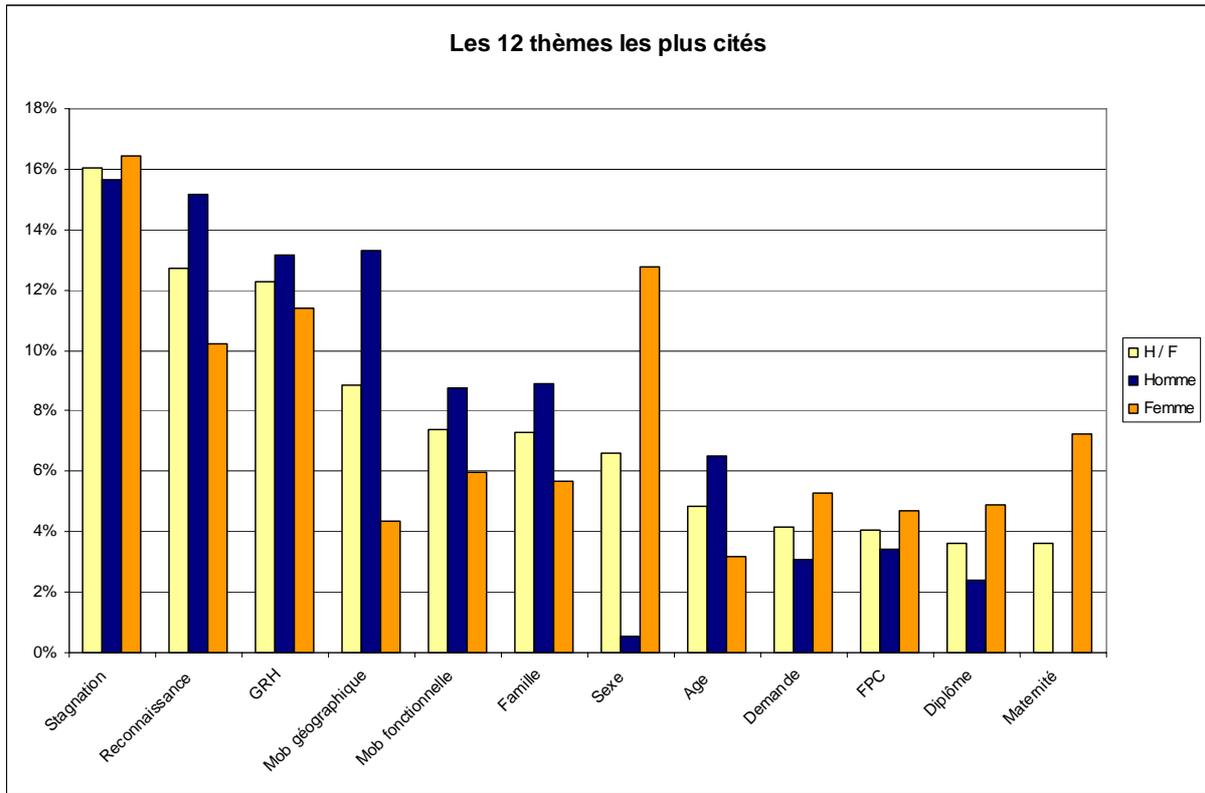


Tableau 7.2, Graphique 7.2 : Jugement par sexe et âge

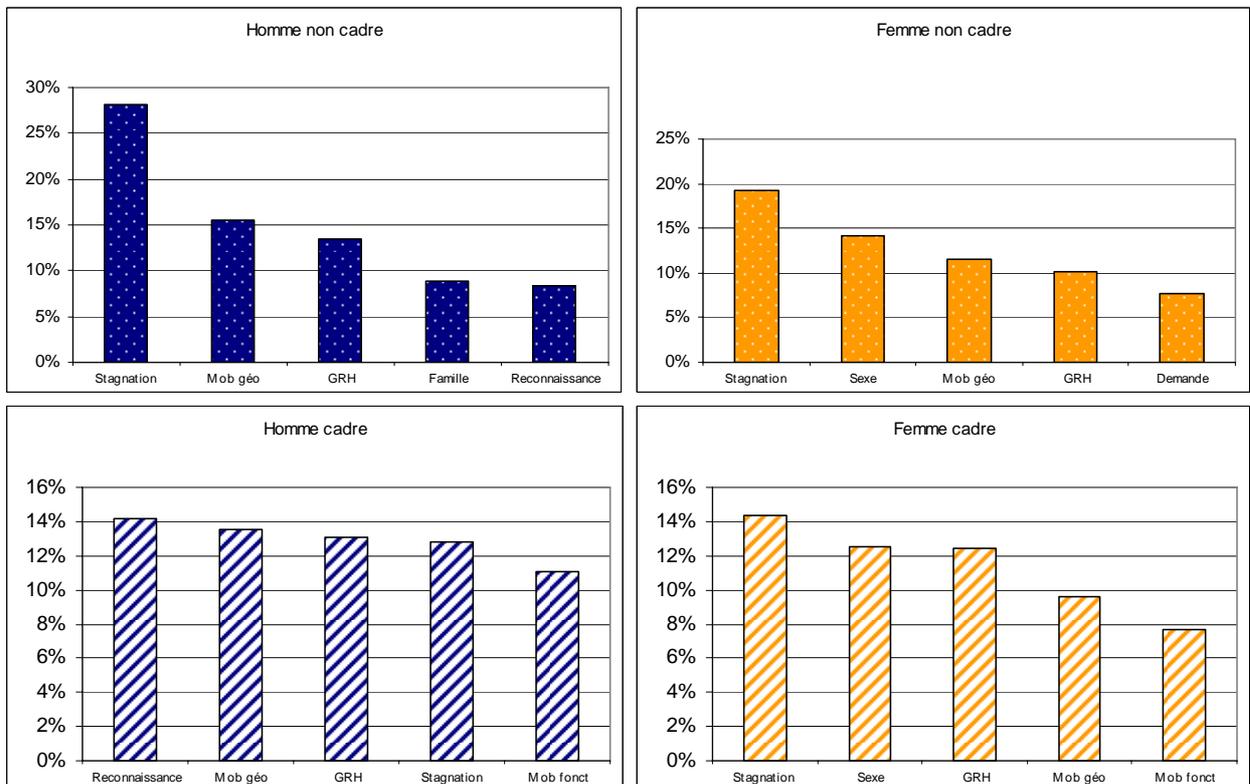
		N	N/P	neutre	P	Total
Moins de 40 ans	Femme	62 %	16 %	6 %	16 %	100 %
	Homme	42 %	34 %	9 %	15 %	100 %
Entre 40 et 50 ans	Femme	70 %	9 %	7 %	14 %	100 %
	Homme	55 %	17 %	16 %	13 %	100 %
Plus de 50 ans	Femme	65 %	15 %	8 %	12 %	100 %
	Homme	58 %	16 %	12 %	15 %	100 %



Graphique 7.3. : Les douze thèmes les plus cités par l'ensemble des salariés et pour chaque sexe



Graphique 7.4. : Les cinq thèmes les plus cités en fonction du sexe et du statut cadre ou non cadre



Annexe III

Remarques relatives à l'évolution de carrières des salariés enquêtés

La dernière rubrique du questionnaire n'était pas une question en tant que telle, mais un espace où les personnes enquêtées qui le souhaitaient pouvaient s'exprimer sur l'évolution de leur carrière. Sur les 726 salariés qui ont participé à l'enquête, 335, soit 46 %, ont donné des informations qu'il nous a paru intéressant de restituer. Dans un premier temps, les remarques ont été classées en fonction de leur caractère positif (P), négatif (N) ou neutre. Certaines pouvaient être à la fois positives et négatives (N/P). Dans un second temps, nous les avons organisées en fonction d'une vingtaine de thèmes ayant été abordés dans les discours : mobilité (géographique ou fonctionnelle), formation continue, disparités de sexe ou de génération, articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, etc. (cf. annexe pour le détail et des exemples de citations).

Les commentaires sont globalement assez négatifs, même si ce sont les femmes qui paraissent encore plus que les hommes les plus insatisfaites de leur évolution de carrière (cf. tableau 6.1, graphique 6.1). En revanche, il n'y a pas de différences notables pour les autres composantes du jugement, à l'exception des remarques neutres qui concernent plus les hommes. Si le mécontentement s'accroît fortement avec l'âge pour les hommes, celui des femmes s'affiche à un niveau élevé même pour les plus jeunes (moins de 40 ans dans notre population) et apparaît maximal pour celles qui ont entre 40 et 50 ans (cf. tableau 6.2, graphique 6.2).

Parmi les vingt thèmes retenus pour classer les commentaires, le graphique 6.3 présente les douze thèmes les plus cités par les salariés, hommes et femmes confondus, ainsi que les proportions correspondantes aux hommes et aux femmes pour chacun d'eux. Les cinq thèmes qui ressortent en premiers sont relatifs à l'activité professionnelle. Sauf pour la stagnation dans la carrière, les 4 autres sont plus cités par les hommes que par les femmes, l'écart le plus fort concernant la mobilité géographique. Les trois derniers thèmes figurant parmi les douze premiers, à savoir la demande (c'est-à-dire aller solliciter la direction pour faire évoluer sa carrière), la formation continue et le diplôme, sont plus souvent évoqués par les femmes que par les hommes.

Deux thèmes sont quasi exclusivement le fait des femmes : il s'agit de la maternité et du thème relatif aux disparités liées au sexe. En revanche, la famille et l'âge sont des sujets plus spécifiquement masculins. Ainsi, si la vie familiale et domestique constitue bien un objet de préoccupations majeures pour les salariés du secteur bancaire, quel que soit leur sexe, il semble que les hommes et les femmes ne l'expriment pas de la même manière, les hommes constatant et regrettant qu'une forte implication professionnelle entraîne souvent une moindre implication familiale ou des arbitrages dans le couple en défaveur de leur épouse, les femmes regrettant que les DRH bloquent trop souvent leur évolution de carrière après des maternités.

Si l'on intègre le statut de cadre ou de non-cadre¹ dans l'analyse des principaux thèmes cités par les hommes et les femmes, il ressort qu'à l'exception des hommes cadres qui mettent en avant la reconnaissance, la stagnation est le thème qui arrive en premier. Les deux thèmes suivants sont les mêmes pour les hommes, indépendamment de leur statut : la mobilité géographique et les problèmes de gestion des ressources humaines (GRH). Pour les femmes, là encore quelque soit leur statut, le sujet des disparités entre sexe arrive en deuxième position. A l'exception d'un thème pour chaque catégorie², les listes des cinq premiers thèmes en fonction du sexe et du statut se rapprochent fortement entre elles, même si l'ordre dans les listes diffère parfois.

¹ Les salariés non cadres sont ceux qui ont déclaré un grade inférieur ou égal à G et les cadres un grade au-delà de H.

² Hommes non cadres : « famille », hommes et femmes cadres : « mobilité fonctionnelle », femmes non cadres : « demande ».

Tableau 6.1: Régressions de salaire pour hommes et femmes sur l'ensemble de la population

Salaire en 1998		Ensemble de la population	
		Hommes	Femmes
Variables explicatives			
Constante		10,1	9,6
Ancienneté dans la banque		0,0053	ns
Age		ns	0,009
Nombre de mois à temps partiel entre A0 et 1997		ns	-0,0119
Banque d'appartenance à l'enquête	BNP	ns	ns
	BP	-0,124	ns
	CIC	ns	ns
	HSBC	-0,23	ns
	LCL	-0,088	ns
	SG	réf.	réf.
Métier en 1998	Chargé d'accueil	ns	ns
Chargés de clientèle	C.C. particuliers ou professionnels	ns	ns
Chargés de clientèle	C.C. entreprises	0,128	ns
Formateur, inspecteur, responsable de projet informatique, spécialiste marketing	F, I, RPI, SM	ns	ns
Responsable d'un point de vente	RPV	ns	ns
Responsable d'unité ou de service de traitement des opérations bancaires	RUST	ns	ns
Technicien administratif des opérations bancaires	Technicien	réf.	réf.
	Autre	ns	ns
Taux de part variable (1998)	moins de 5 %	-0,052	ns
	de 5 à 10 %	ns	ns
	plus de 10 %	ns	0,109
	sans part variable	réf.	réf.
Taille de la commune du lieu de travail (1998)	nvpd	ns	0,075
	< 5000 habitants	-0,231	ns
	5000 à 10 000	-0,08	0,167
	entre 10 000 et 50 000	-0,064	ns
	entre 50 000 et 100 000	ns	ns
	entre 100 000 et 200 000	ns	ns
	plus de 200 000	réf.	réf.
Expérience professionnelle préalable avant d'entrer dans la banque de l'enquête	en totalité dans le domaine bancaire	0,112	ns
	pas dans le domaine	ns	ns
	sans	réf.	réf.
Année de début d'observation	1996	-0,0637	ns
	1995	ns	ns
	1994	ns	ns
	1993	ns	ns
	1992	réf.	réf.

Niveau dans la classification en 1998	A,B	ns	-0,302
	C	-0,27	-0,245
	D	-0,35	-0,262
	E	-0,12	-0,16
	F	ns	-0,12
	G	réf.	réf.
	H	0,12	0,092
	I	0,246	0,34
	J	0,455	0,41
	K	0,569	0,72
	HC	0,873	0,849
	nvpd	ns	ns
R²		0,731	0,729

La variable dépendante est le logarithme du salaire déclaré en 1998 ; les coefficients affichés sont tous significatifs au seuil d'erreur maximal de 10 % ; ns = non significatif.

En outre, les modèles intègrent d'autres variables explicatives non présentées ici : pour l'année 1998, le statut matrimonial, la localisation du lieu de travail, le nombre d'enfants, l'existence d'un bonus en fonction des résultats de l'entreprise ; par ailleurs, le type de contrat à l'embauche, le nombre de mois de congé exceptionnel sur la période allant de l'année du début d'observation à 1997.

A0 est l'année de début d'observation, soit entre 1992 et 1996.

Nvpd : « ne veut pas déclarer ».

R², la part de variance expliquée par les modèles : environ 73 %.

Tableau 6.2: Modèles explicatifs du salaire en 1998 selon le sexe pour les seuls recrutés

Salaire en 1998	Population recrutée de 1992 à 1996		
	(*)	Hommes	Femmes
Constante		10,5 (&)	10,3
Age		0,00024	0,0104
Mois de congé exceptionnel entre année 0 et 1998		-0,184	ns
Nombre de mois à temps partiel entre A0 et 1997		ns	-0,0086
Bonus salarial en fonction des résultats de l'entreprise en 1998		ns	-0,137
Banque d'appartenance	BNP	ns	ns
	BP	ns	-0,21
	CIC	-0,18	-0,23
	HSBC	-0,19	ns
	LCL	ns	-0,14
	SG	réf.	réf.
Métier à l'embauche	Technicien des opérations bancaires	Réf.	Réf.
	C.C. particuliers	ns	ns
	C.C. entreprises	ns	ns
Taux de part variable en 1998	moins de 5 %	ns	ns
	de 5 à 10 %	ns	0,145
	plus de 10 %	0,069	0,212
	sans part variable	réf.	réf.
Taille de la commune en 1998	nvpd	ns	ns
	< 5000 habitants	ns	ns
	5000 à 10 000	ns	0,257
	entre 10 000 et 50 000	ns	ns
	entre 50 000 et 100 000	ns	ns
	entre 100 000 et 200 000	ns	ns
plus de 200 000	réf.	réf.	
Expérience professionnelle préalable	en totalité dans la banque	0,12	ns
	pas dans la banque sans	ns	ns
Contrat à l'embauche	CDD	-0,135	ns
	CDI	réf.	réf.
Année de début d'observation	1996	ns	ns
	1995	ns	ns
	1994	ns	ns
	1993	-0,113	ns
	1992	réf.	réf.

Niveau dans la classification en 1998	B,C,D,E,F	-0,57	-0,78
	G	-0,46	-0,61
	H	-0,29	-0,262
	I,J,K,HC	réf.	réf.
	nvpd	-0,49	-0,72
Enfants à charge en 1998	aucun	réf.	réf.
	au moins un	ns	ns
	nvpd	ns	-0,45
R²		0,713	0,789

(*) : Coefficients tous significatifs au seuil d'erreur maximum de 10 %, ns : non significatif.

(&) : La valeur de 10,5 de la constante signifie qu'un homme dont les caractéristiques correspondent aux modalités de référence de chaque variable introduite dans le modèle a perçu en 1998 $\exp(10,5) = 36\,315$ €

Tableau 6.3 : Croissance des salaires de 1998 à 2005 selon le sexe

Evolution de salaire entre 1998 et 2005		Ensemble de la population	
Variables explicatives	(*)	Hommes	Femmes
Constante		0,208	0,56
Ancienneté dans la banque		-0,00454	ns
Age		ns	-0,0066
Indicateur de nombre de changements de métier depuis 1998		0,0283	ns
Nombre de salariés dans l'établissement en 2004	moins de 6	réf.	réf.
	de 6 à 19	0,067	ns
	de 20 à 29	0,077	ns
	de 30 à 49	0,13	ns
	>= 50	0,117	ns
	inconnu	ns	ns
Nombre de changements de classification de 1998 à 2006	inconnu	0,123	ns
	1	0,063	ns
	2	0,151	ns
	3 ou plus	0,224	0,155
	0	réf.	réf.
Prise d'un congé paternité depuis 2002	non concerné	ns	
	non	-0,105	
	oui	réf.	
Mois de congés exceptionnel entre l'année de début d'observation et 1997			ns
	- entre 1998 et 2000		-0,0073
	- entre 2001 et 2004		-0,0717
Nombre de mois à temps partiel de 1998 à 2000			0,0063
	- de 2001 à 2003		ns
	- de 2004 à 2006		-0,0104
Taille de la commune en 2004	nvpd	ns	ns
	< 5000 habitants	ns	ns
	5000 à 10 000	ns	-0,23
	entre 10 000 et 50 000	ns	ns
	entre 50 000 et 100 000	-0,063	ns
	entre 100 000 et 200 000	ns	ns
	plus de 200 000	réf.	réf.
Expérience préalable	en totalité dans la banque	-0,109	ns
	pas dans la banque	ns	ns
	sans	réf.	réf.
Enfants à charge en 2004	nvpd	ns	0,179
	1 ou plus	0,091	ns
	sans	réf.	réf.
R ²		0,34	0,695

(*) : Coefficients tous significatifs au seuil d'erreur maximum de 10 %, ns : non significatif.