

LES RAPPORTS DE L'AÉRIEN



Rapport égalité année 2015



Edition 2016

SOMMAIRE

1. Données globales	p. 3
2. Données par secteur d'activités	p. 8
3. Données par familles	p. 14
4. Données par domaines	p. 21
5. Rémunération	p. 30



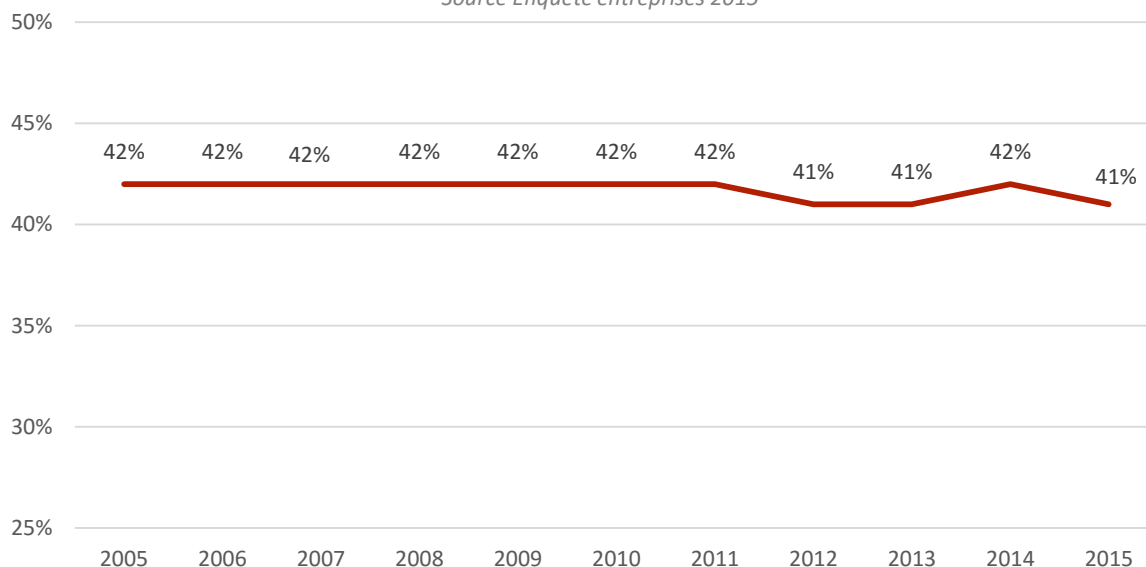
DONNÉES GLOBALES



Egalité Femmes-Hommes

Evolution 2005-2015 de la part des effectifs féminins dans le transport aérien

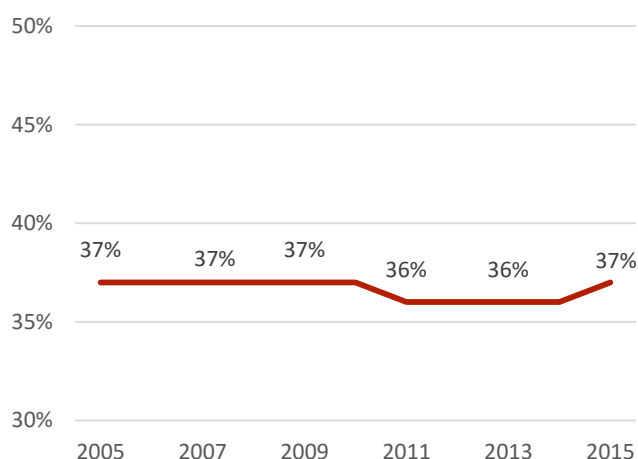
Source Enquête entreprises 2015



On note une certaine stabilité depuis 2005 dans la part de femmes dans l'effectif total de la branche. Depuis dix ans, cette part stagne effectivement entre 41% et 42% des effectifs.

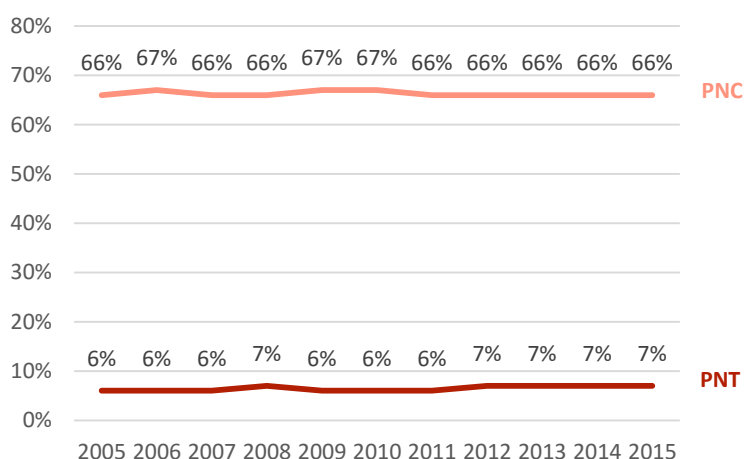
Evolution 2005-2015 de la part des effectifs féminins – PS –

Source Enquête entreprises 2015



Evolution 2005-2015 de la part des effectifs féminins – PN –

Source Enquête entreprises 2015



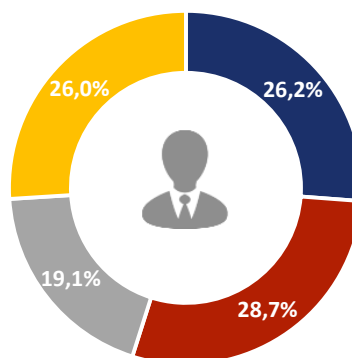
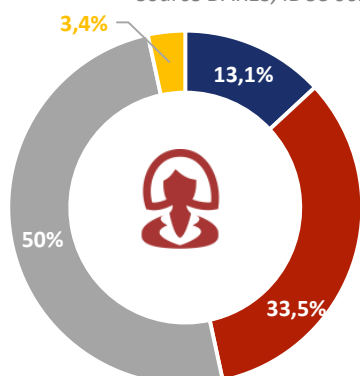
La répartition PN / PS reste très stable sur la période 2005-2015. A quelques nuances près, on retrouve globalement 37% de femmes au sein du PS et 66% de femmes pour le PN.



Egalité Femmes-Hommes

Répartition des salariés par CSP

Source DARES, IDCC 00275 – Transports aériens personnel au sol, au 31 décembre 2013

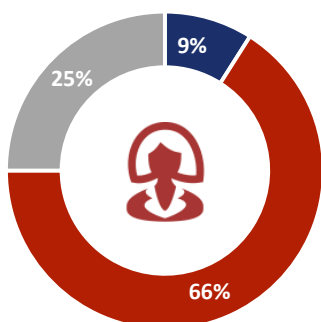


■ Cadre ■ Profession intermédiaire ■ Employé ■ Ouvrier

On compte 50% de femmes au statut « employé », ce qui est une proportion 2,5 fois plus importante que chez les hommes. Elles comptent à l'inverse 2 fois moins de cadres dans leurs effectifs. En revanche, la part des ouvriers est 7 fois plus importante chez les hommes que chez les femmes.

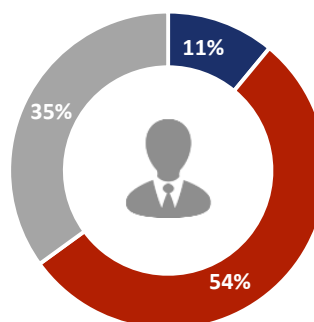
Répartition des salariés par tranche d'âge

Source F NAM 2015



■ 29 ans ou moins ■ 30 à 49 ans ■ 50 ans ou plus

*dont 9% de 55 ans ou plus



■ 29 ans ou moins ■ 30 à 49 ans ■ 50 ans ou plus

*dont 19% de 55 ans ou plus

Les femmes sont globalement moins âgées que les hommes, ¼ des salariées ont 50 ans ou plus contre plus d'1/3 pour les hommes sur cette tranche d'âge.

Taux de temps partiel (en %)

Source DARES, IDCC 00275 – Transports aériens personnel au sol, au 31 décembre 2013



36,2%



10,8%

Taux de CDD (en %)

Source DARES, IDCC 00275 – Transports aériens personnel au sol, au 31 décembre 2013



2,9%



6,4%

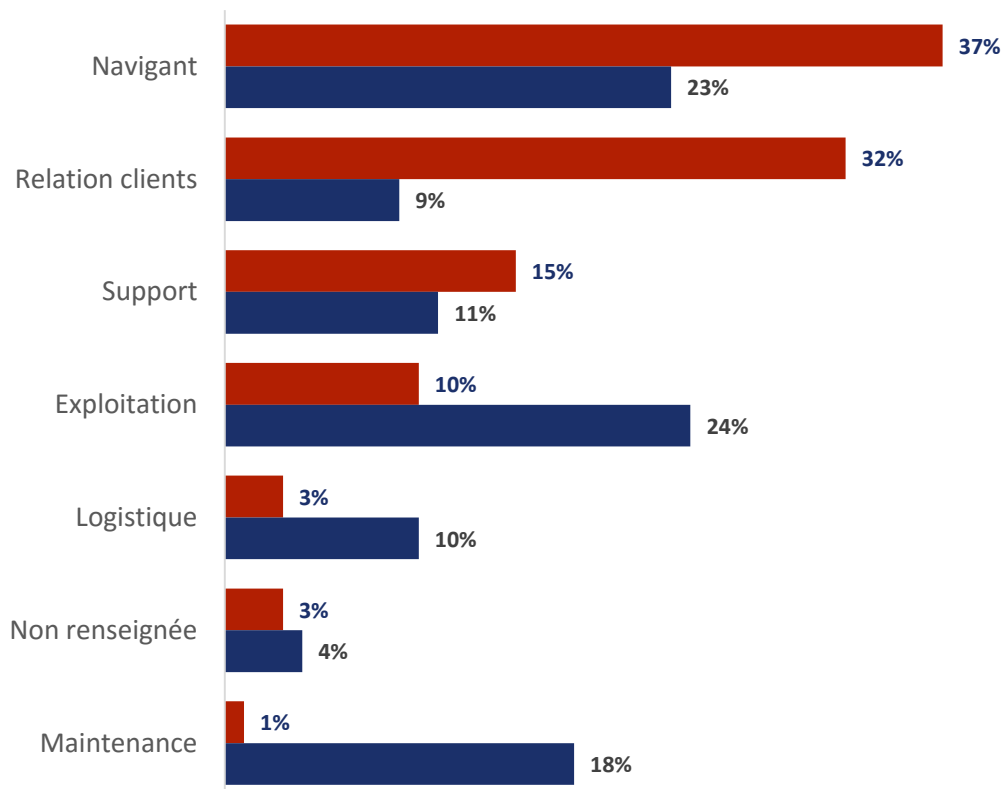
Le temps partiel concerne en premier lieu les femmes (taux de temps partiel plus de 3 fois supérieur à celui des hommes). En revanche elles sont moins souvent en CDD (2 fois moins).



Egalité Femmes-Hommes

Répartition des salariés par famille

Source Enquête entreprises 2015



Les femmes sont plus représentées en relation clients ou dans les fonctions supports....

...alors que les hommes sont plus présents en exploitation, logistique et maintenance (filières généralement considérées comme plus techniques).

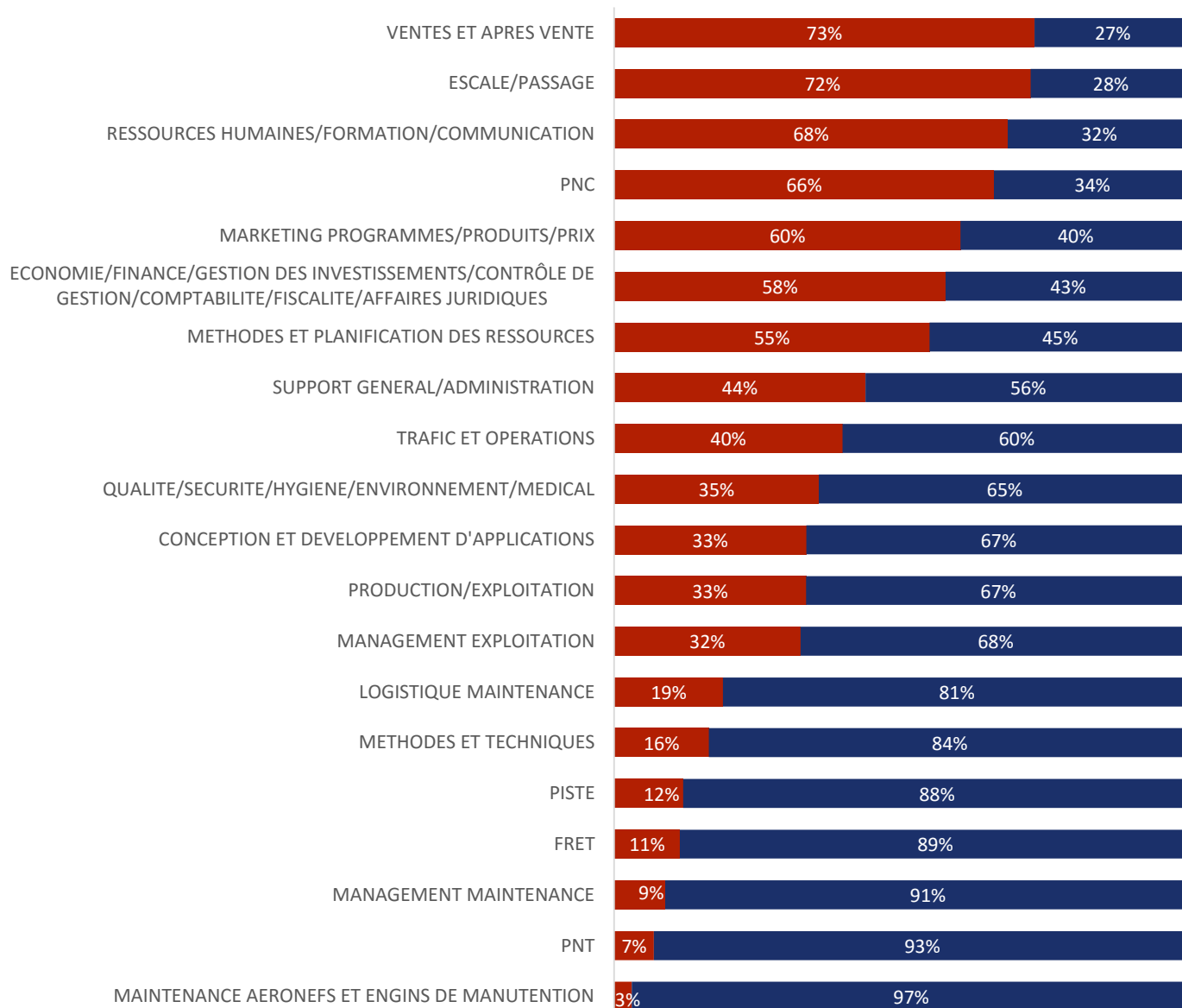
Pour les navigants, au global il y a plus de femmes mais il est important de dissocier les personnels navigants techniques et les personnels navigants commerciaux,



Répartition des effectifs par domaine métier

Répartition femmes / hommes par domaine métier

Source Enquête entreprises 2015



La part des femmes dans les effectifs est supérieure à celle des hommes dans seulement 7 domaines métiers: la vente (73%), l'escale/passage (72%), les ressources humaines (68%), le personnel navigant commercial (66%), le marketing (60%) et la finance (58%), en grande partie des fonctions de services.

Au contraire, les hommes sont largement plus présents dans des fonctions à forte dimension technique, physique ou encore de management : piste à 88%, fret à 89%, management maintenance à 91%, navigation technique à 93% et maintenance et manutention à 97%.

En ce qui concerne le personnel navigant uniquement, le Personnel Navigant Technique est à 93% masculin alors que le Personnel Navigant Commercial est aux 2 tiers féminin.

2.

DONNÉES PAR SECTEUR D' ACTIVITES

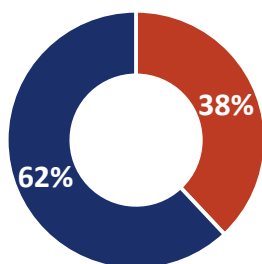


Egalité Femmes-Hommes

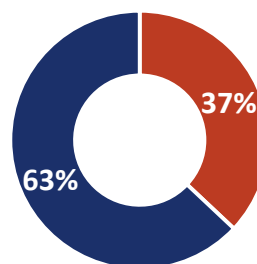
Répartition femme/homme par secteur d'activités de l'entreprise

Source Enquête entreprises 2015

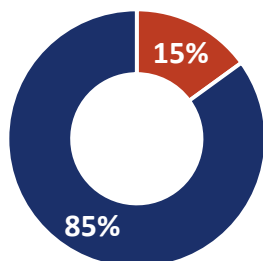
Entreprises d'assistance en escale



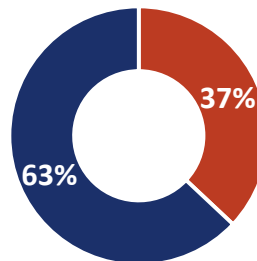
Compagnies aériennes



Entreprises de maintenance



Aéroports



Le secteur de l'aérien est à plus de deux tiers masculin. Les entreprises de maintenance sont les moins féminisées (15% de femmes seulement). Les entreprises d'assistance en escale, les compagnies aériennes et les aéroports sont composées à plus d'un tiers de femmes, contre un peu moins de deux tiers d'hommes.



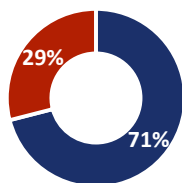
Egalité Femmes-Hommes

Répartition des CSP selon le sexe par secteur d'activités de l'entreprise

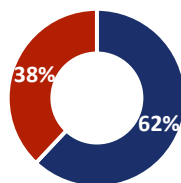
Source Enquête entreprises 2015



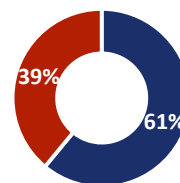
Entreprises d'assistance en escale



CADRES

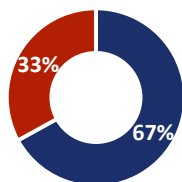


OUVRIERS/ERES -
EMPLOYE(E)S

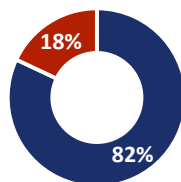


TAM

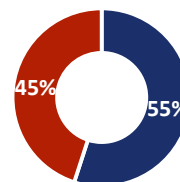
Compagnies aériennes



CADRES

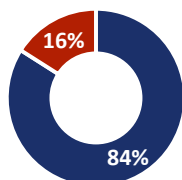


OUVRIERS/ERES -
EMPLOYE(E)S

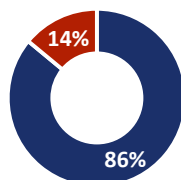


TAM

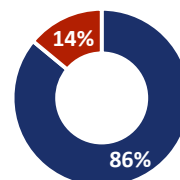
Entreprises de maintenance



CADRES

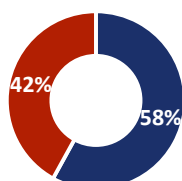


OUVRIERS/ERES -
EMPLOYE(E)S

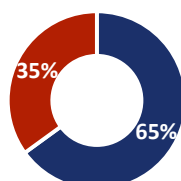


TAM

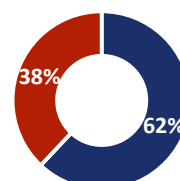
Aéroports



CADRES



OUVRIERS/ERES -
EMPLOYE(E)S



TAM

Les hommes sont les plus représentés dans la Branche, pour toutes les catégories socioprofessionnelles (CSP) et pour tous les types d'entreprises.

Les entreprises de maintenance concentrent le plus d'hommes, environ 85% des effectifs sont des hommes et ce pour chacune des CSP.

Les aéroports sont globalement l'activité la plus féminisée et particulièrement pour les cadres (42%).

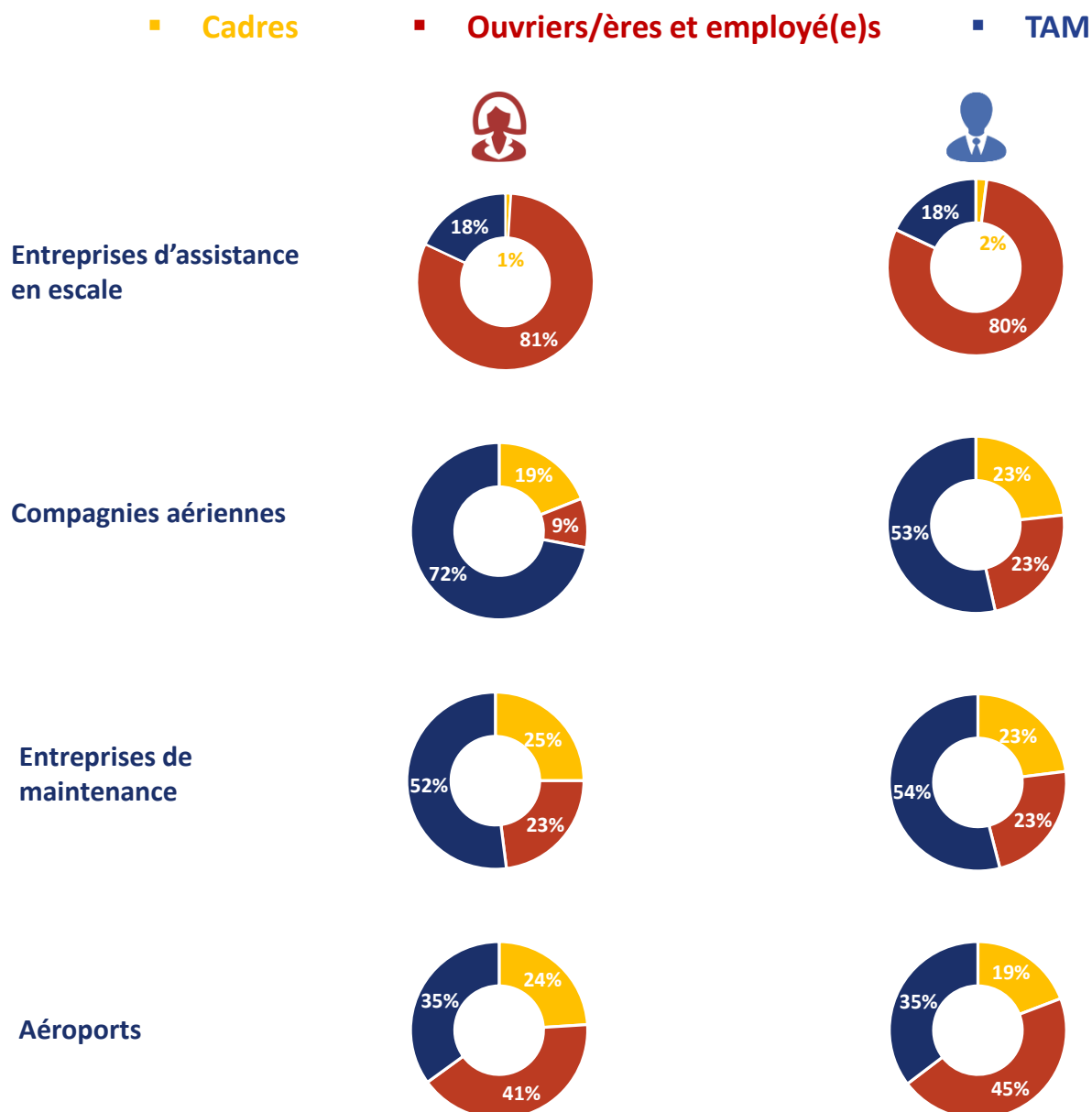
Au sein des entreprises d'assistance en escale, la CSP TAM est la plus féminisée avec près de 40% de femmes, suivie par la CSP ouvrières/employées (38%).



Egalité Femmes-Hommes

Répartition des CSP selon le genre par secteur d'activités de l'entreprise

Source Enquête entreprises 2015



Globalement, les répartitions par CSP sont assez similaires chez les femmes et chez les hommes

Les entreprises d'assistance en escale sont à 80% composées d'ouvriers(ères) / employés(e)s et à près de 20% de TAM. Autant chez les femmes que chez les hommes, les cadres sont quasiment absents (1% pour les femmes et 2% pour les hommes).

Les entreprises de maintenance concentrent plus de 50% de TAM puis ¼ de cadres et ¼ d'ouvrier(ères)/employé(e)s.

...mais on note toutefois quelques différences pour les compagnies aériennes notamment

Au sein des aéroports, la part des ouvriers / employés chez les hommes est légèrement plus importante que chez les femmes (45% vs 41%) et la part des cadres légèrement supérieure chez les femmes (1/4 vs 19% pour les hommes).

Au sein des compagnies aériennes c'est la part des TAM qui est plus importante chez les femmes (72% vs 53% chez les hommes) et la part des cadres légèrement supérieure chez les hommes (23% vs 19% pour les femmes), tout comme la part des ouvriers / employés (23% vs 9% pour les femmes).



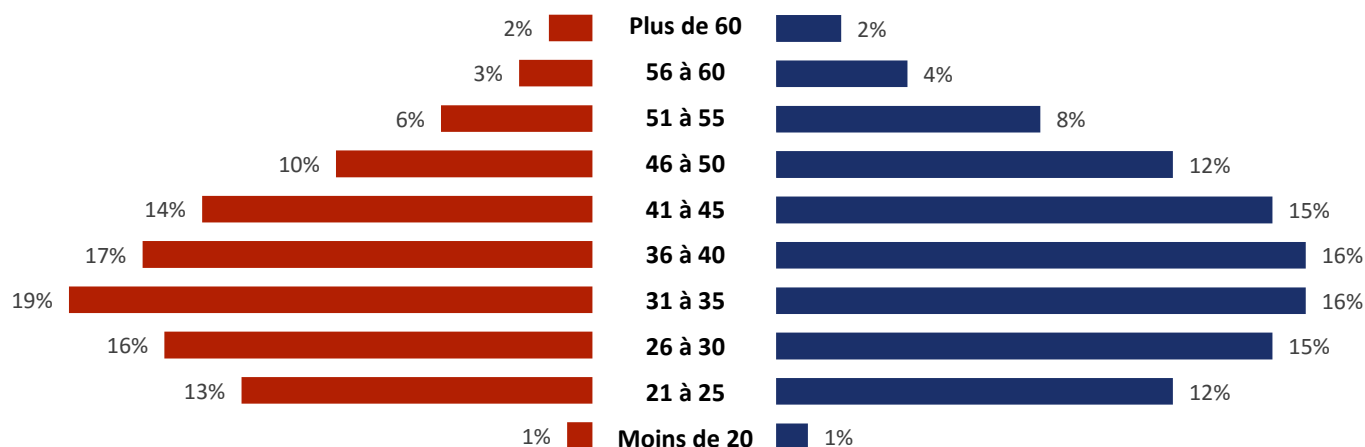
Egalité Femmes-Hommes

Pyramides des âges selon le genre en fonction des secteur d'activités de l'entreprise

Source Enquête entreprises 2015

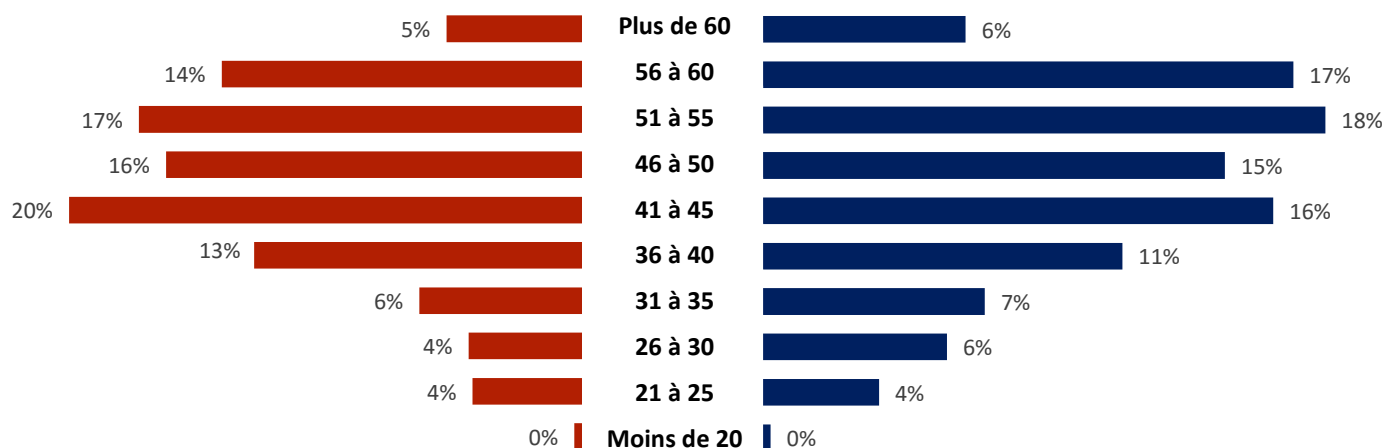
Entreprises d'assistance en escale

Une pyramide avec des âges moyens plutôt bas, en-dessous de 40 ans.



Compagnies aériennes

Une pyramide avec des âges moyens plutôt élevés, au dessus de 40 ans.

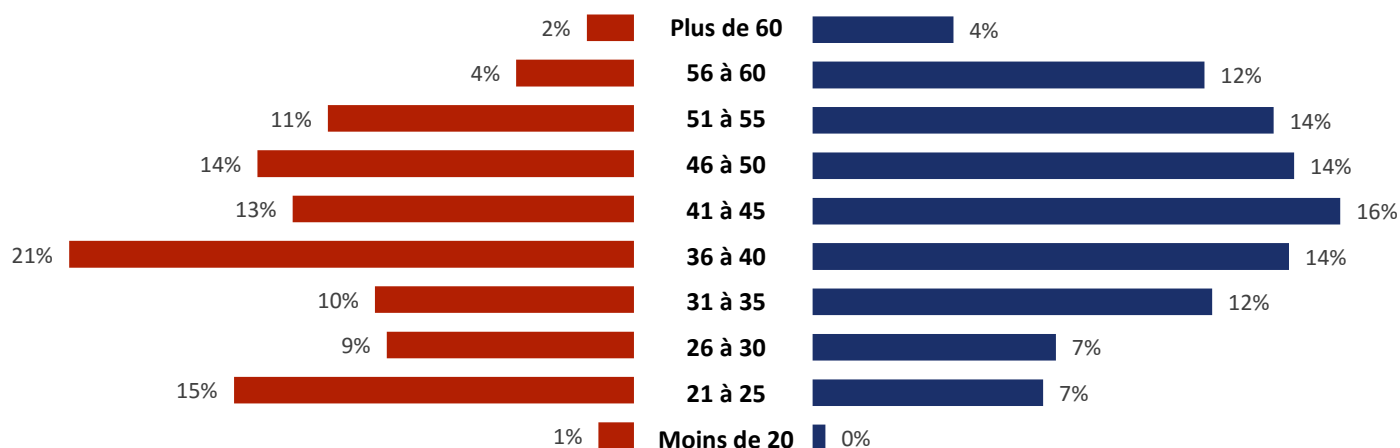




Egalité Femmes-Hommes

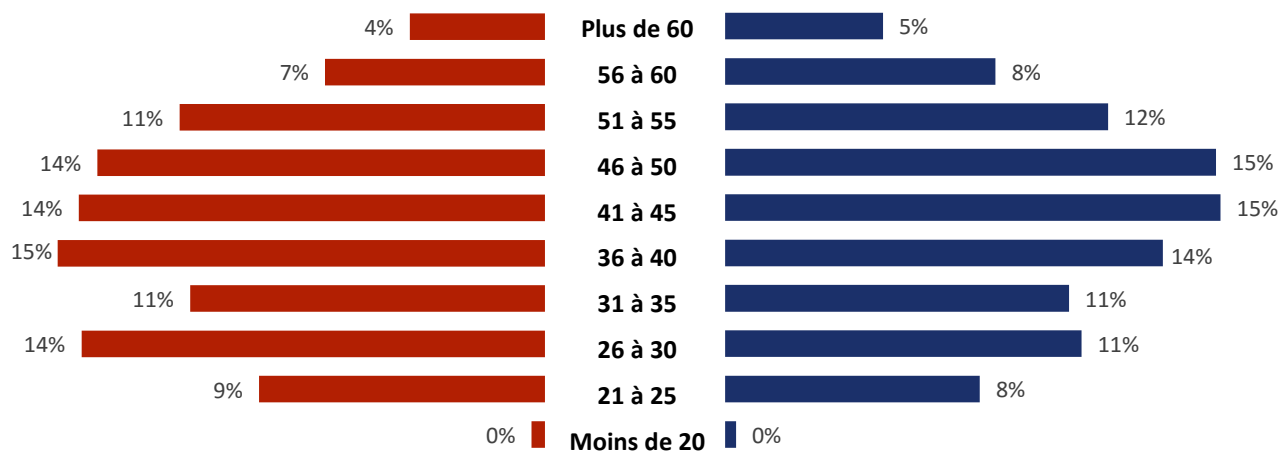
Entreprises de maintenance

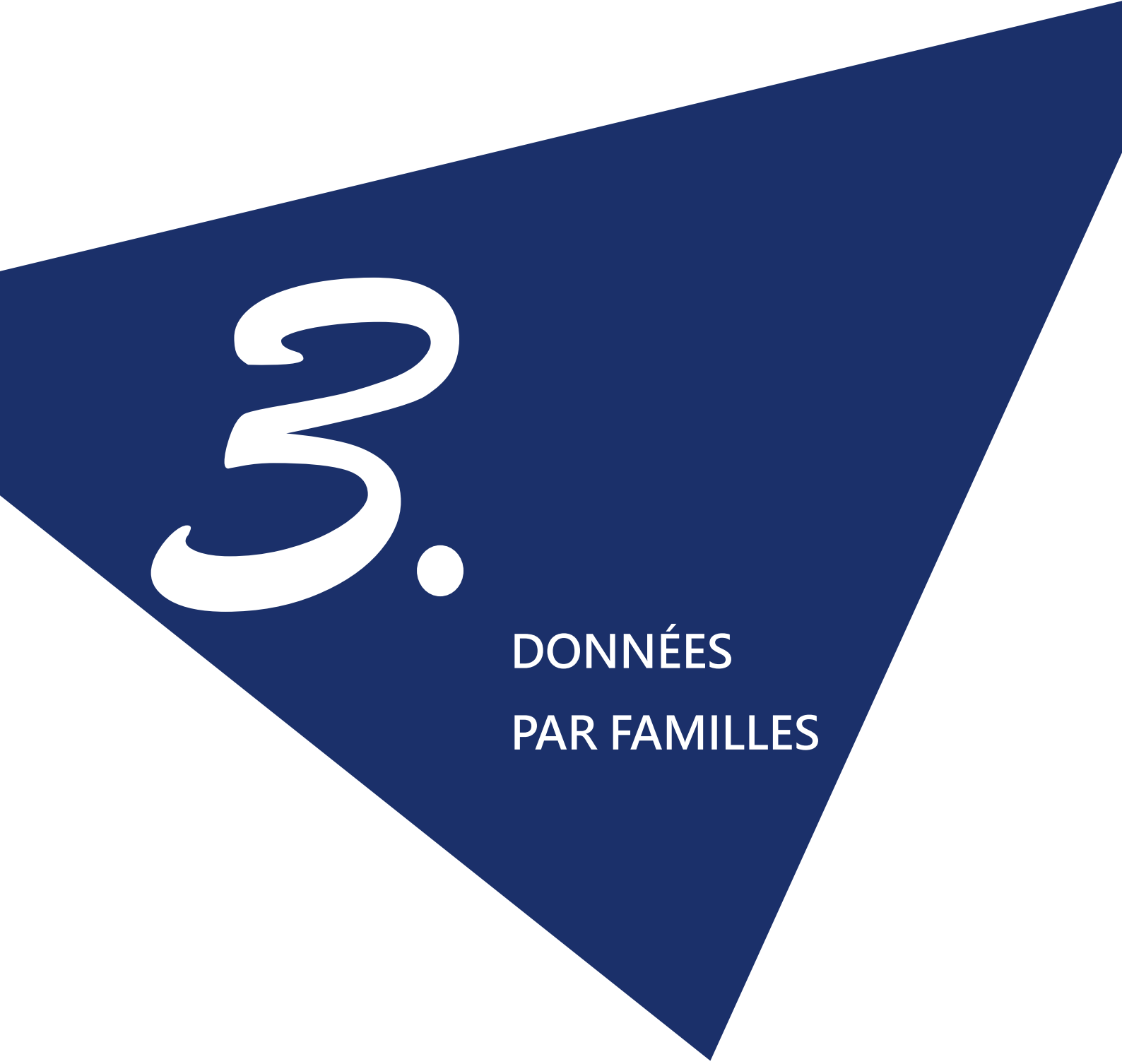
Une pyramide avec des âges plutôt diversifiés chez les femmes et homogènes chez les hommes.



Aéroports

Une pyramide avec des âges avec une répartition des effectifs plutôt homogène.





3.

DONNÉES
PAR FAMILLES

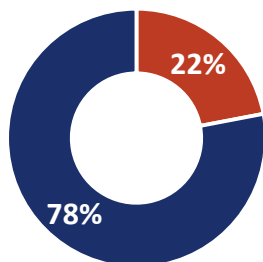


Egalité Femmes-Hommes

Répartition femme/homme par famille

Source Enquête entreprises 2015

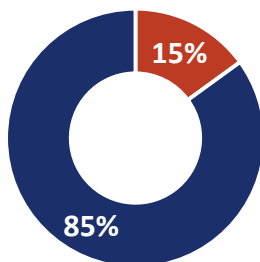
Exploitation



17%

83%

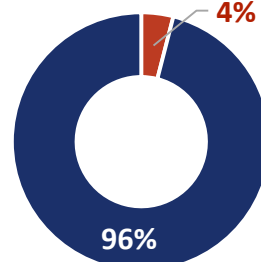
Logistique



10%

90%

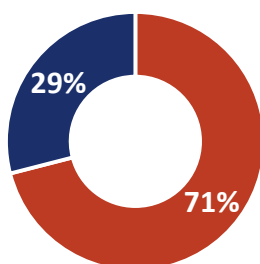
Maintenance



13%

87%

Relation client

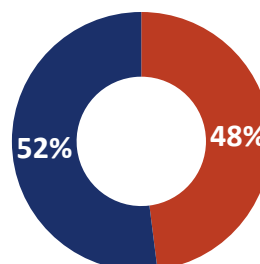


Embauche
2015

66%

34%

Support



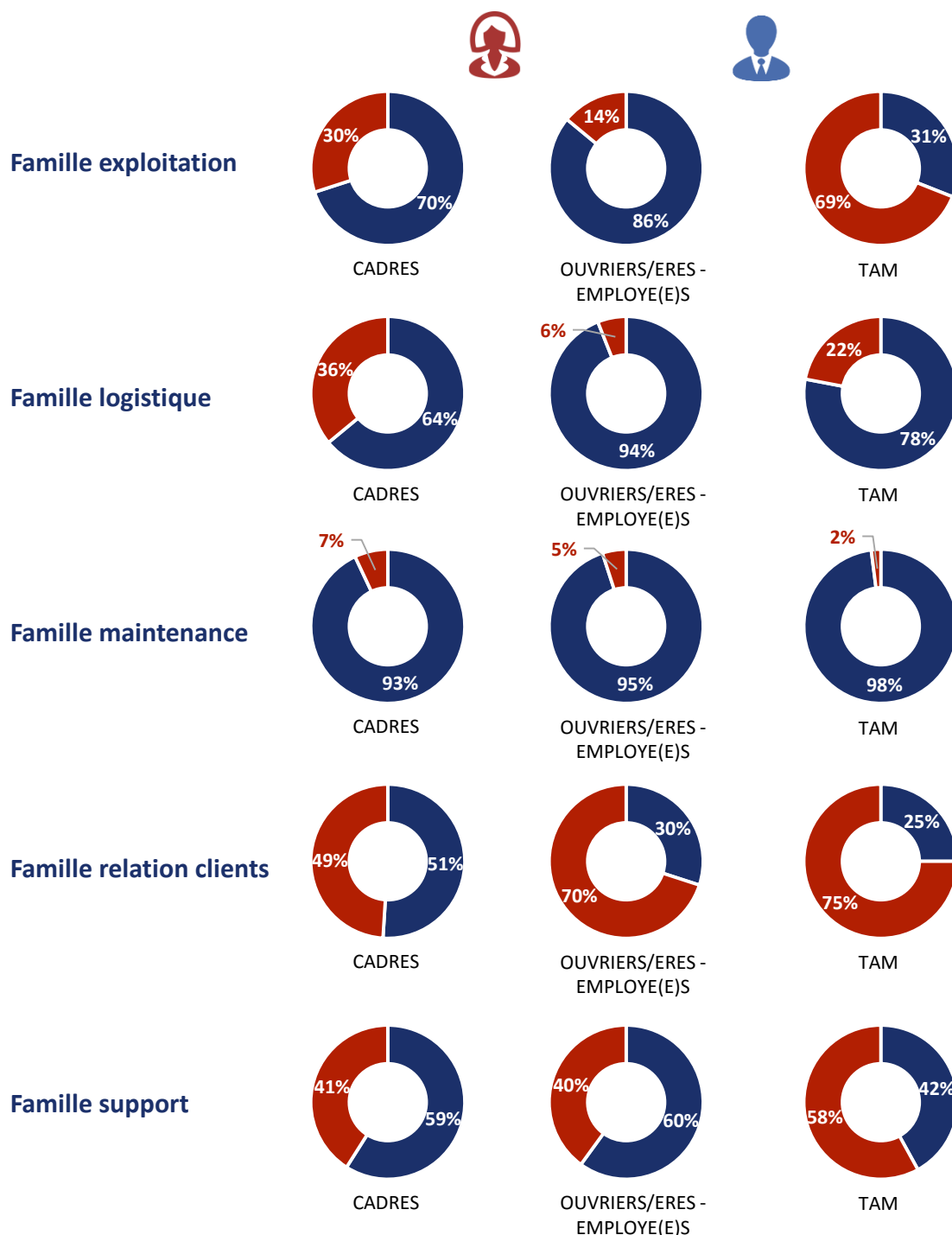
45%

55%

Si l'on regarde la répartition femmes-hommes par filière on observe que la filière maintenance est quasiment uniquement composée d'hommes (96%). Les filières exploitation et logistique sont respectivement à 80% et 85% masculines. Cependant, deux filières sont plutôt féminisées, le support et la relation clients. L'équilibre femmes-hommes est presque atteint pour la filière support, dont 48% des effectifs sont des femmes. La filière relation clients quant à elle rassemble plus de 70% de femmes.

Répartition par genre selon la CSP et la famille

Source Enquête entreprises 2015



Une répartition des effectifs très masculinisée, excepté pour deux familles

Si l'on regarde la répartition selon le genre par CSP dans chaque famille, en exploitation, en logistique et en maintenance les ouvriers/employés sont des hommes à 90% ou plus et les cadres à 2/3 ou plus. La famille maintenance est particulièrement masculinisée à plus de 90% et surtout pour les TAM dont 98% sont des hommes. Au sein de la famille exploitation en revanche, les TAM sont à plus de 2/3 composés de femmes.

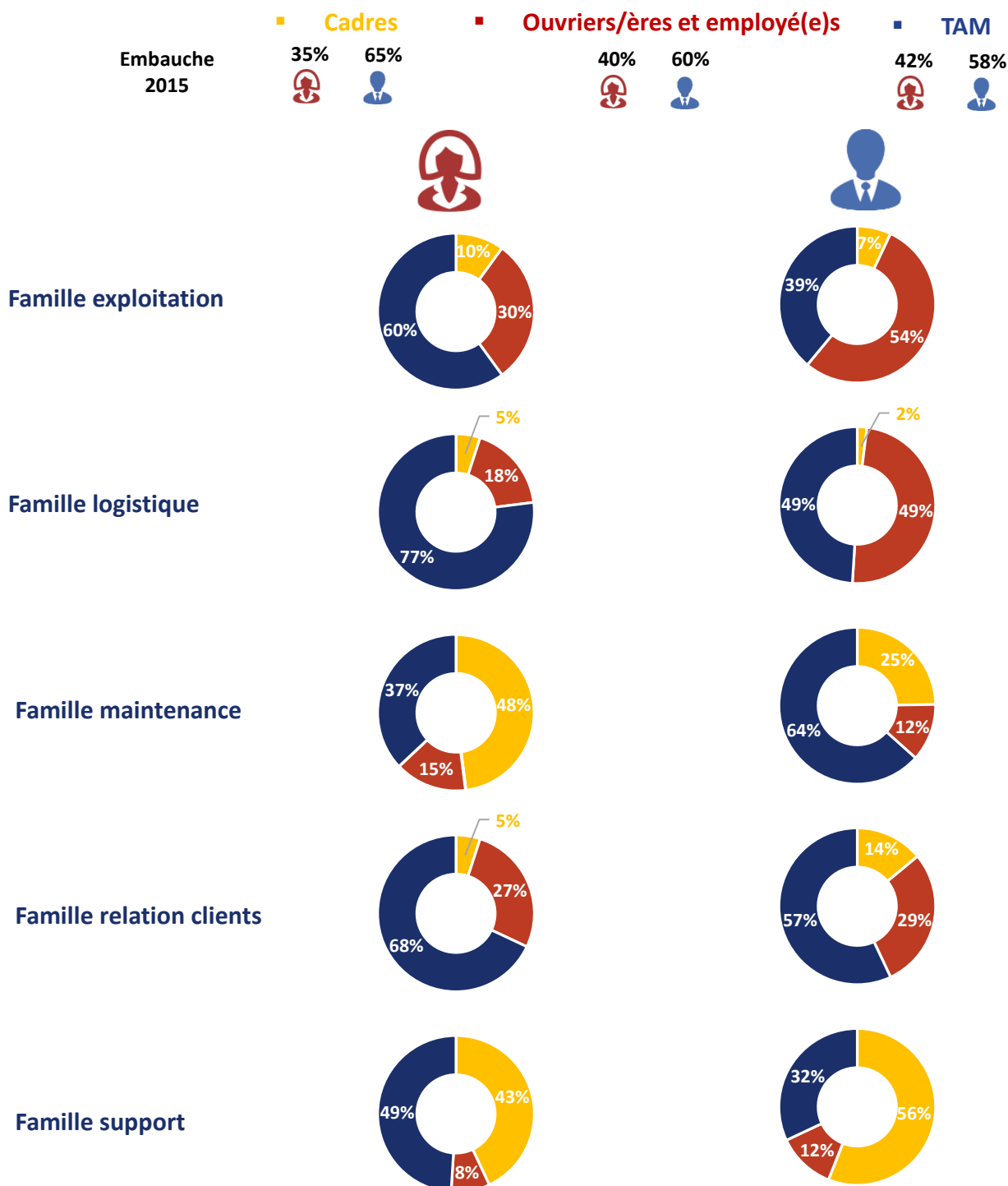
Deux familles sont assez féminisées : la famille relations clients dans laquelle il y a 50% de femmes cadres, 70% d'ouvrières/employées et 75% de femmes TAM ainsi que la famille support dans laquelle 41% des cadres, 40% des ouvrier(ères)/employé(e)s et près de 60% des TAM sont des femmes.



Egalité Femmes-Hommes

Répartition des CSP selon le genre et la famille

Source Enquête entreprises 2015



La plupart des familles sont majoritairement composées de TAM et la part des TAM est plus marquée chez les femmes pour toutes les familles excepté en maintenance (64% chez les hommes). Les familles exploitation et logistique sont très représentées par les ouvriers/employés chez les hommes, respectivement 54% et 49%.

La part des femmes parmi les cadres est particulièrement importante au sein des familles maintenance (près de 50% vs ¼ pour les hommes) et support (43%). Cependant, au sein de cette dernière les hommes cadres sont les plus représentés (56%).



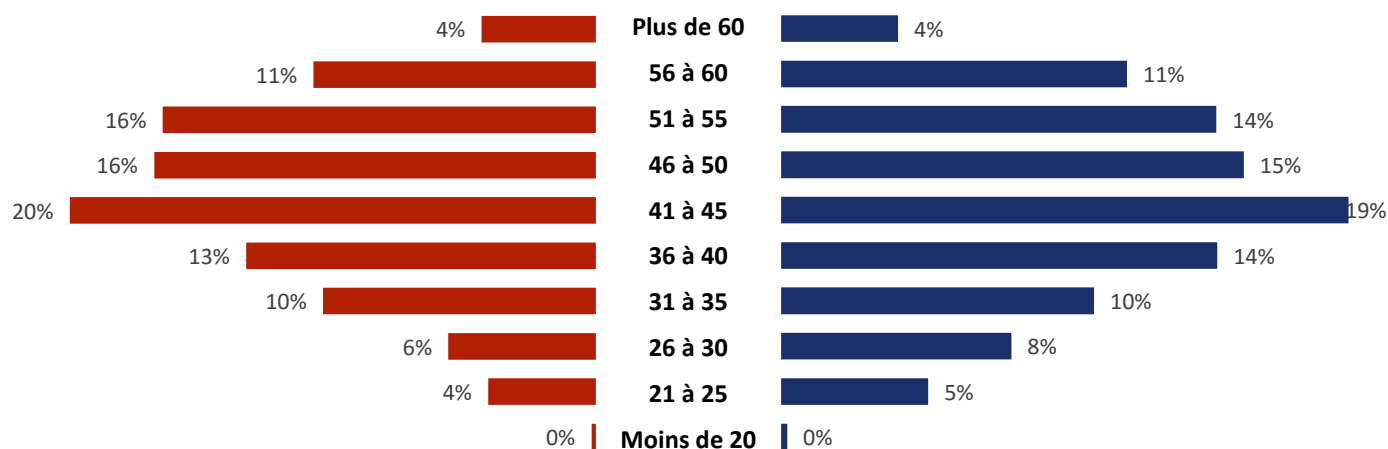
Egalité Femmes-Hommes

Pyramides des âges selon le genre et la famille

Source Enquête entreprises 2015

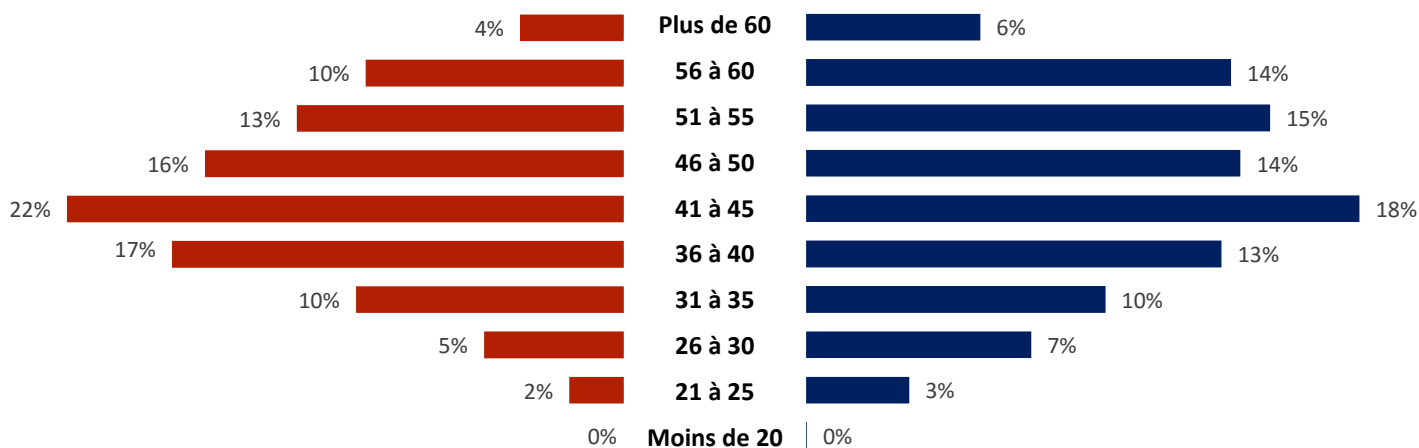
Exploitation

Une pyramide avec des effectifs ayant majoritairement entre 41 et 55 ans.



Logistique

Une pyramide avec des effectifs ayant majoritairement entre 35 et 50 ans.

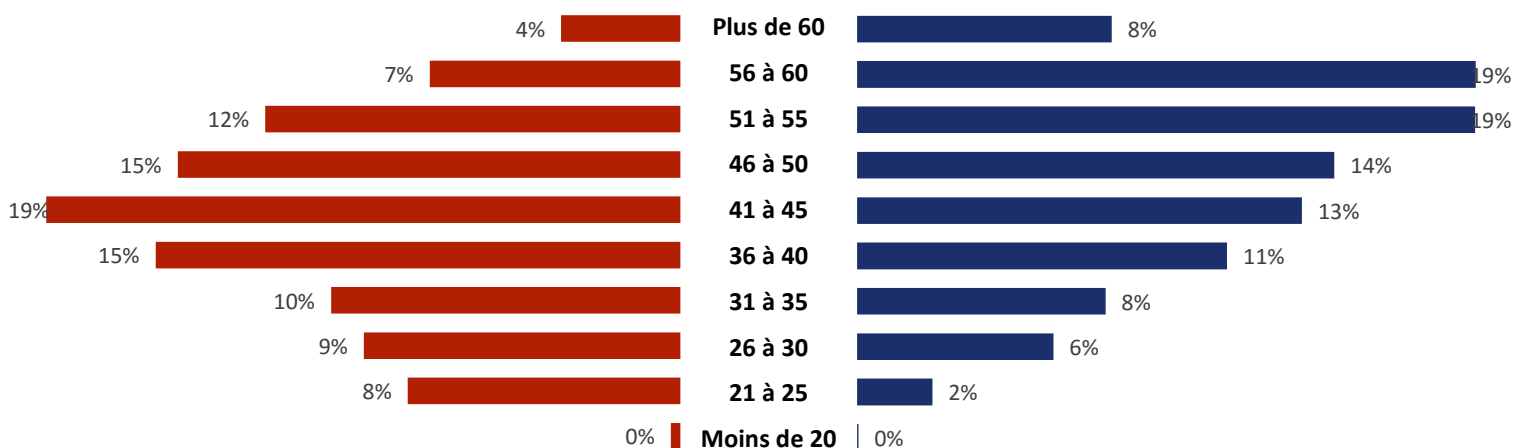




Egalité Femmes-Hommes

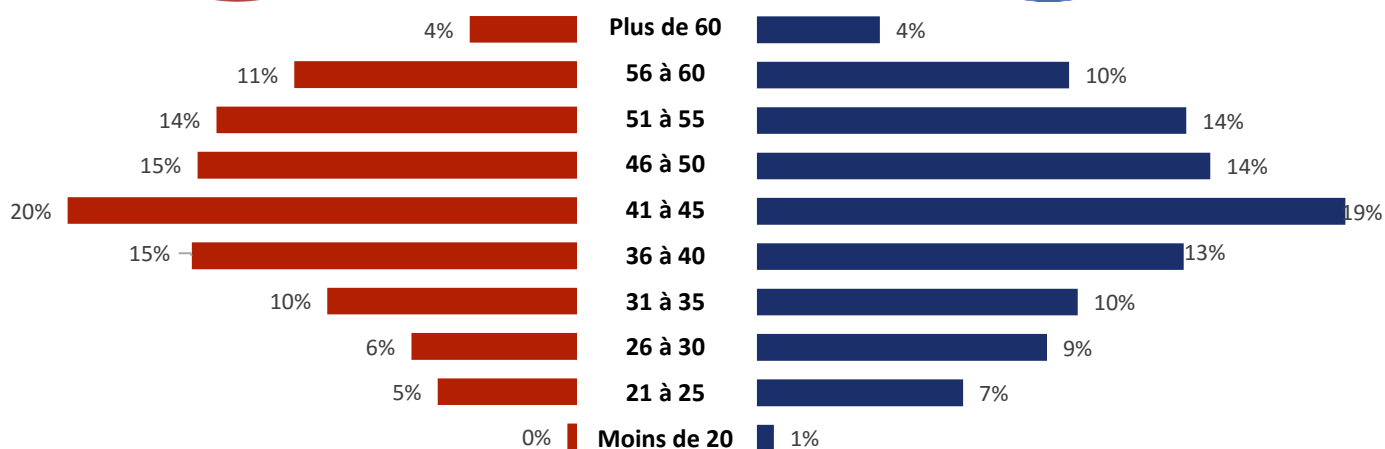
Maintenance

Une pyramide avec un âge moyen autour de 41/45 ans pour les femmes et autour de 51/60 ans pour les hommes



Relation clients

Une pyramide avec des effectifs ayant majoritairement entre 41 et 45 ans.

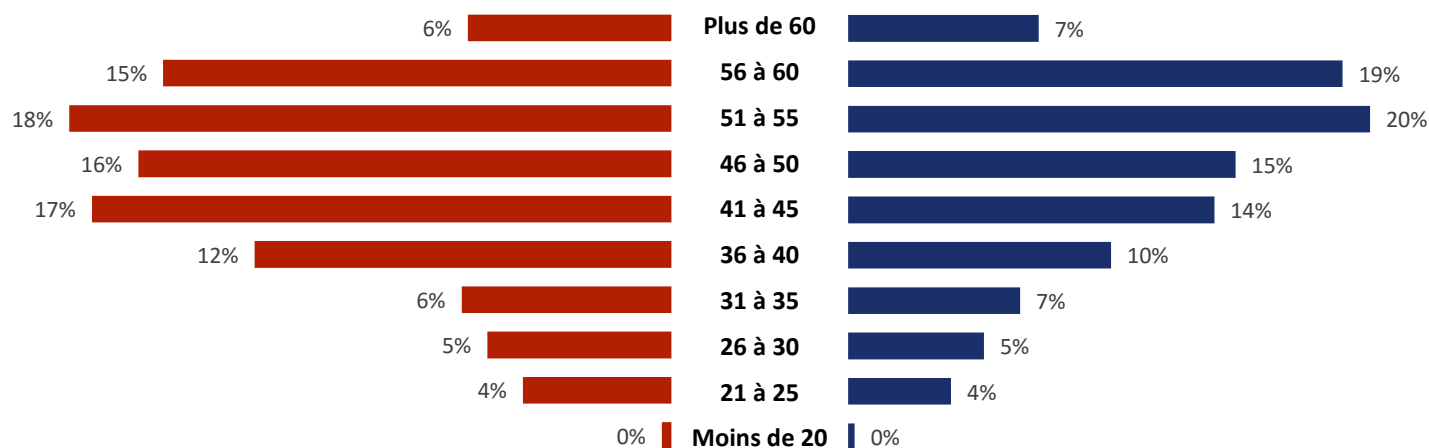




Egalité Femmes-Hommes

Support

Une pyramide avec des âges moyens plutôt élevés, au dessus de 46 ans.





4.

DONNÉES
PAR DOMAINES



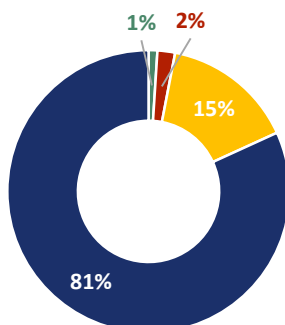
Egalité Femmes-Hommes

Répartition des effectifs selon le genre dans les domaines métiers par CSP - Famille EXPLOITATION

Source Enquête entreprises 2015

Répartition des cadres

- METHODES ET PLANIFICATION DES RESSOURCES
- PISTE
- TRAFIC ET OPERATIONS
- MANAGEMENT EXPLOITATION



MANAGEMENT EXPLOITATION

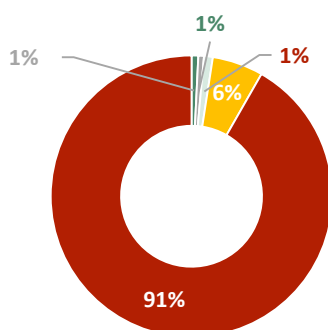


TRAFIC ET OPERATIONS



Répartition des ouvriers/ères - employé(e)s

- METHODES ET PLANIFICATION DES RESSOURCES
- SUPPORT GENERAL/ADMINISTRATION
- QUALITE/SECURITE/HYGIENE
- TRAFIC ET OPERATIONS
- PISTE



PISTE

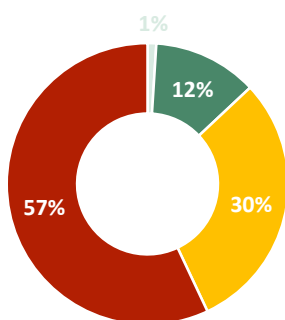


TRAFIC ET OPERATIONS



Répartition des TAM

- QUALITE/SECURITE/HYGIENE/ENVIRONNEMENT/MEDICAL
- METHODES ET PLANIFICATION DES RESSOURCES
- TRAFIC ET OPERATIONS
- PISTE



PISTE



TRAFIC ET OPERATIONS



METHODES ET PLANIFICATION DES RESSOURCES



Dans la famille « exploitation », les effectifs ouvriers/ères - employé(e)s et TAM exercent majoritairement dans le domaine métier « piste » : à 91% pour ces premiers, et à 57% pour les seconds. De plus, 30% des TAM se trouvent dans le domaine métier « trafic et opérations », un domaine dans lequel se répartissent également 15% des cadres et 6% des ouvriers/ères et employé(e)s. Enfin, la majorité des cadres exerce dans le domaine du management d'exploitation (75%).

Dans la filière exploitation, on observe que les effectifs sont majoritairement masculins, notamment dans le domaine piste qui n'a pas plus de 16% de femmes dans ses effectifs. Chez les TAM, certains domaines sont néanmoins plus équilibrés tels « trafic et opérations » ainsi que « méthodes et planification des ressources ».



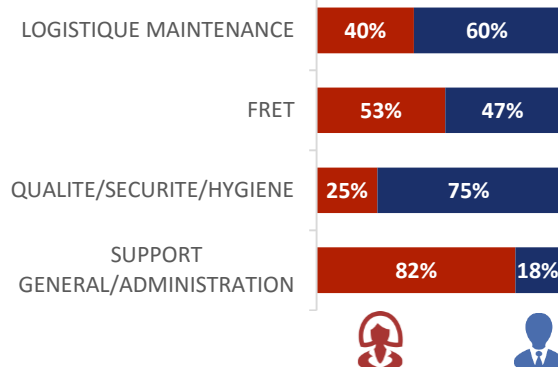
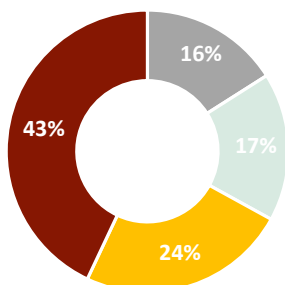
Egalité Femmes-Hommes

Répartition des effectifs selon le genre dans les domaines métiers par CSP - Famille LOGISTIQUE

Source Enquête entreprises 2015

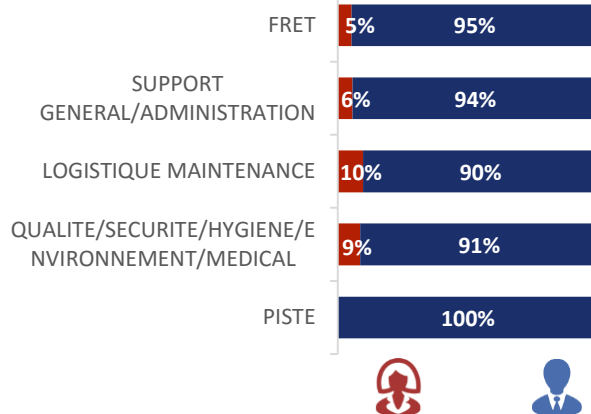
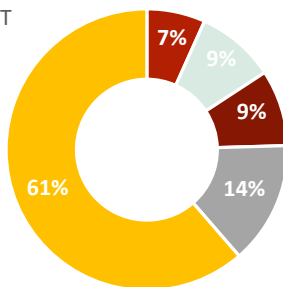
Répartition des cadres

- SUPPORT GENERAL/ADMINISTRATION
- QUALITE/SECURITE/HYGIENE/ENVIRONNEMENT/MEDICAL
- FRET
- LOGISTIQUE MAINTENANCE



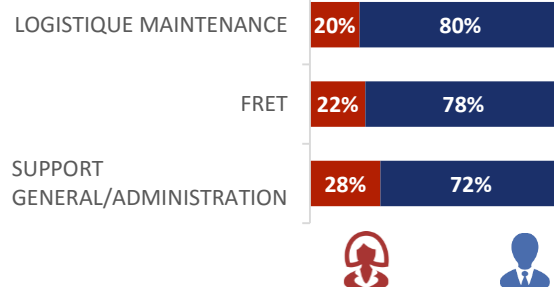
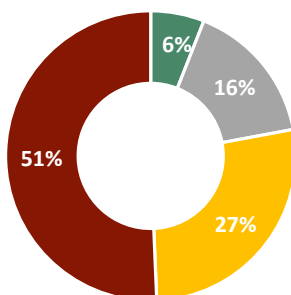
Répartition des ouvriers/ères - employé(e)s

- PISTE
- QUALITE/SECURITE/HYGIENE/ENVIRONNEMENT/MEDICAL
- LOGISTIQUE MAINTENANCE
- SUPPORT GENERAL/ADMINISTRATION
- FRET



Répartition des TAM

- AUTRES
- SUPPORT GENERAL/ADMINISTRATION
- FRET
- LOGISTIQUE MAINTENANCE



Dans la famille logistique, les domaines d'activités qui sont les plus courants sont le « fret » et la « logistique maintenance ». La CSP la plus spécialisée dans le « fret » est celle des ouvriers/ères - employé(e)s à 61%, tandis que effectifs des cadres et des TAM sont présents à 24% et 27% dans ce domaine. De plus 43% des effectifs des cadres, et 51% des effectifs des TAM exercent dans le domaine « logistique maintenance », contre seulement 9% des ouvriers/ères et employé(e)s.

Dans cette famille, on remarque que la part de femmes dans la CSP ouvriers/ères – employé(e)s est très faible (elle ne dépasse pas 10%), et que les femmes ne représentent pas plus de 28% des effectifs des TAM. Néanmoins, chez les cadres, la répartition est un peu plus équilibrée, même si elles sont plus nombreuses dans un domaine déjà féminisé, le « support général/administration ».



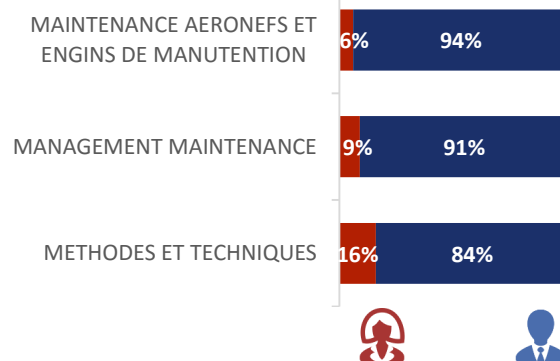
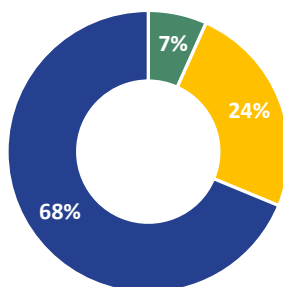
Egalité Femmes-Hommes

Répartition des effectifs selon le genre dans les domaines métiers par CSP - Famille MAINTENANCE

Source Enquête entreprises 2015

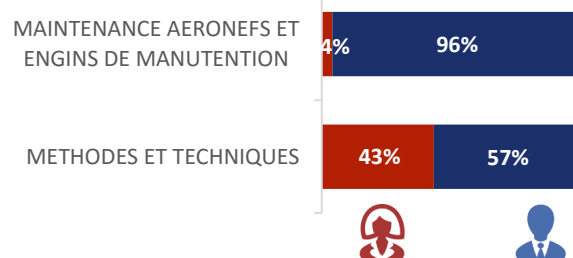
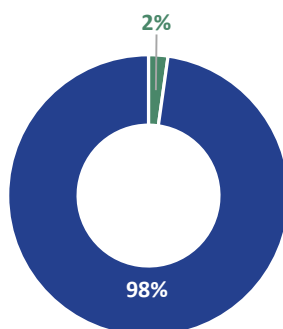
Répartition des cadres

- METHODES ET TECHNIQUES
- MANAGEMENT MAINTENANCE
- MAINTENANCE AERONEFS ET ENGIN DE MANUTENTION



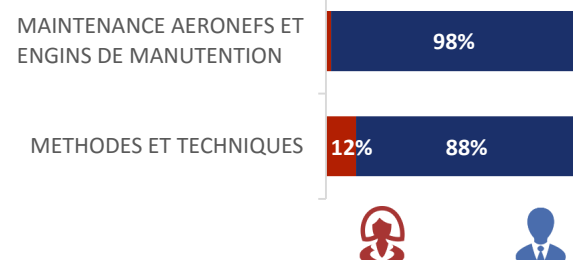
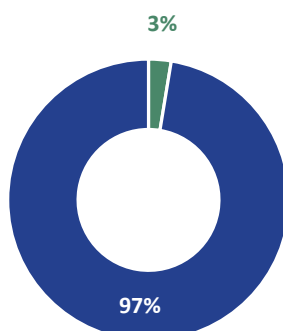
Répartition des ouvriers/ères - employé(e)s

- METHODES ET TECHNIQUES
- MAINTENANCE AERONEFS ET ENGIN DE MANUTENTION



Répartition des TAM

- METHODES ET TECHNIQUES
- MAINTENANCE AERONEFS ET ENGIN DE MANUTENTION



Dans la famille maintenance, les effectifs, qu'ils soient cadres, ouvriers/ères – employé(e)s ou TAM sont presque exclusivement situés dans le domaine « maintenance aéronefs et engins de manutention ». La part des cadres dans ce domaine est la plus faible avec 68% des effectifs, et 24% d'entre eux sont situés dans le domaine de « management maintenance ».

On remarque aussi que les effectifs de la famille maintenance sont très masculinisés : seule la CSP ouvriers/ères – employé(e)s a 43% d'effectifs féminins dans le domaine « méthodes et techniques », mais toutes parts égales par ailleurs, cela représentent peu de gens puisque le domaine ne regroupe que 2% des effectifs de la CSP.



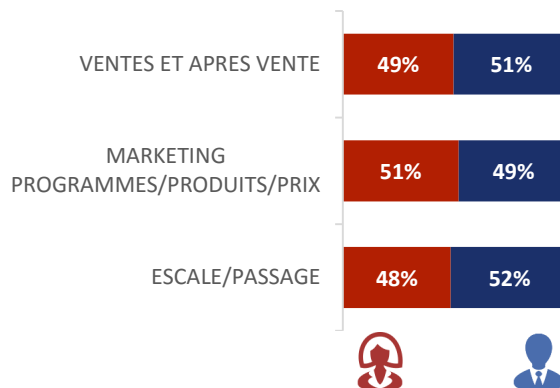
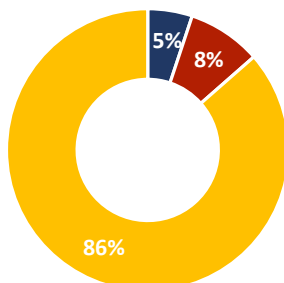
Egalité Femmes-Hommes

Répartition des effectifs selon le genre dans les domaines métiers par CSP - Famille RELATION CLIENTS

Source Enquête entreprises 2015

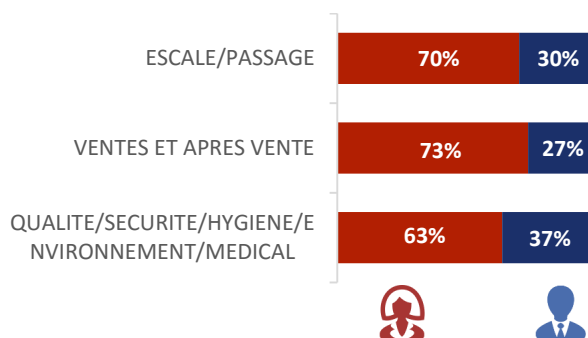
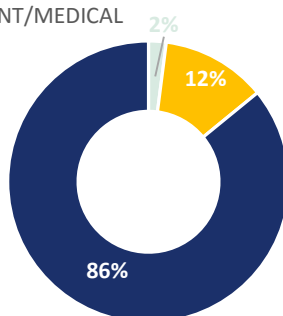
Répartition des cadres

- ESCALE/PASSAGE
- MARKETING PROGRAMMES/PRODUITS/PRIX
- VENTES ET APRES VENTE



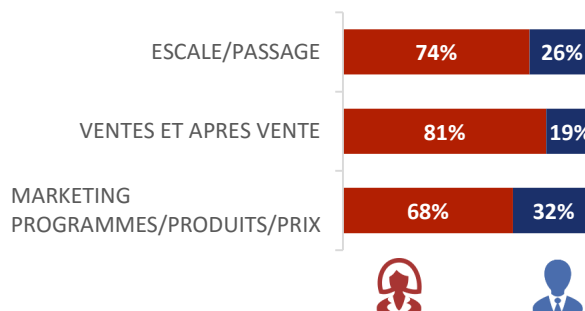
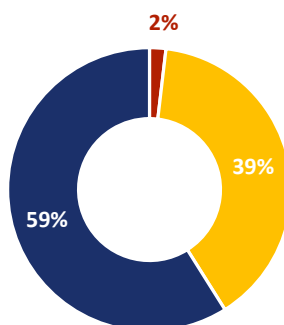
Répartition des ouvriers/ères - employé(e)s

- QUALITE/SECURITE/HYGIENE/ENVIRONNEMENT/MEDICAL
- VENTES ET APRES VENTE
- ESCALE/PASSAGE



Répartition des TAM

- MARKETING PROGRAMMES/PRODUITS/PRIX
- VENTES ET APRES VENTE
- ESCALE/PASSAGE



Dans la famille relation clients, les effectifs de la CSP cadres se spécialisent dans le domaine « vente et après vente » à 86%, tandis que les effectifs ouvrier/ères – employé(e)s et TAM se retrouvent majoritairement en « escale/passage : 86% pour les premiers et 59% pour les seconds, qui se spécialisent également en « vente et après vente » pour 39% d'entre eux.

Surtout, il apparaît que cette famille est bien plus féminisée que les autres familles qui ont été précédemment étudiées ici. En effet, les cadres ont des effectifs répartis de façon paritaire dans leurs domaines, tandis que les autres CSP ont des taux de féminisation autour des 75% dans tous leurs domaines d'exercice.



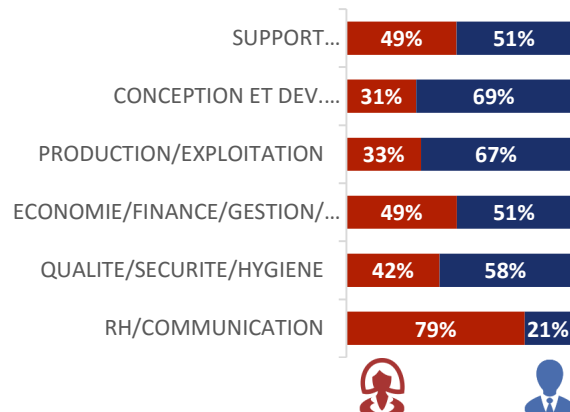
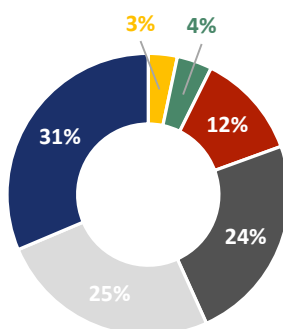
Egalité Femmes-Hommes

Répartition des effectifs selon le sexe dans les domaines métiers par CSP - Famille SUPPORT

Source Enquête entreprises 2015

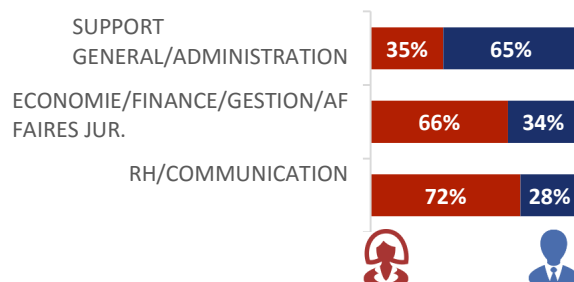
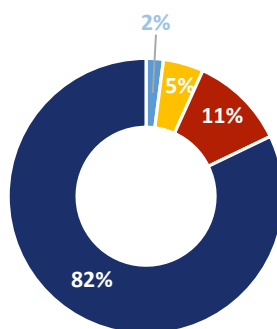
Répartition des cadres

- RH/COMMUNICATION
- QUALITE/SECURITE/HYGIENE
- ECONOMIE/FINANCE/GESTION/AFFAIRES JUR.
- PRODUCTION/EXPLOITATION
- CONCEPTION ET DEV. D'APPLICATIONS



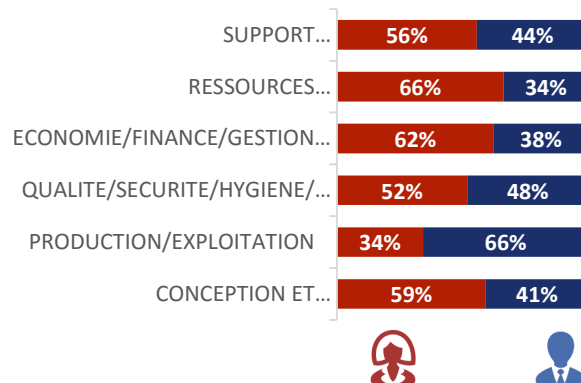
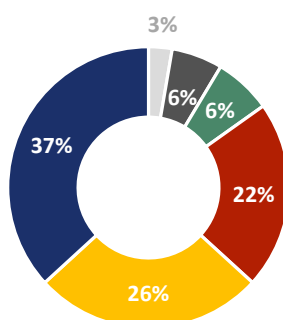
Répartition des ouvriers/ères - employé(e)s

- AUTRES
- RH/COMMUNICATION
- ECONOMIE/FINANCE/GESTION/AFFAIRES JUR.
- SUPPORT GENERAL/ADMINISTRATION



Répartition des TAM

- CONCEPTION ET DEV. D'APPLICATIONS
- PRODUCTION/EXPLOITATION
- QUALITE/SECURITE/HYGIENE/ENVIRONNEMENT/MEDICAL
- ECONOMIE/FINANCE/GESTION/AFFAIRES JURIDIQUES
- RH/FORMATION/COMMUNICATION
- SUPPORT GENERAL/ADMINISTRATION



Dans la famille support, les effectifs se répartissent dans un nombre plus important de domaines. En effet, seule la CSP ouvriers/ères – employé(e)s est spécialisé dans le domaine du « support général/administration » à 82%.

Les effectifs de la famille support sont plutôt diversifiés en termes de genre, qu'importe la CSP : on compte plusieurs domaines accueillants 2/3 de femmes ou 2/3 d'hommes. Certains ont de plus une certaine paritaire dans la répartition de leurs effectifs, à l'instar de la « qualité/sécurité/hygiène », chez les TAM ou « l'économie/finance/gestion » chez les cadres.



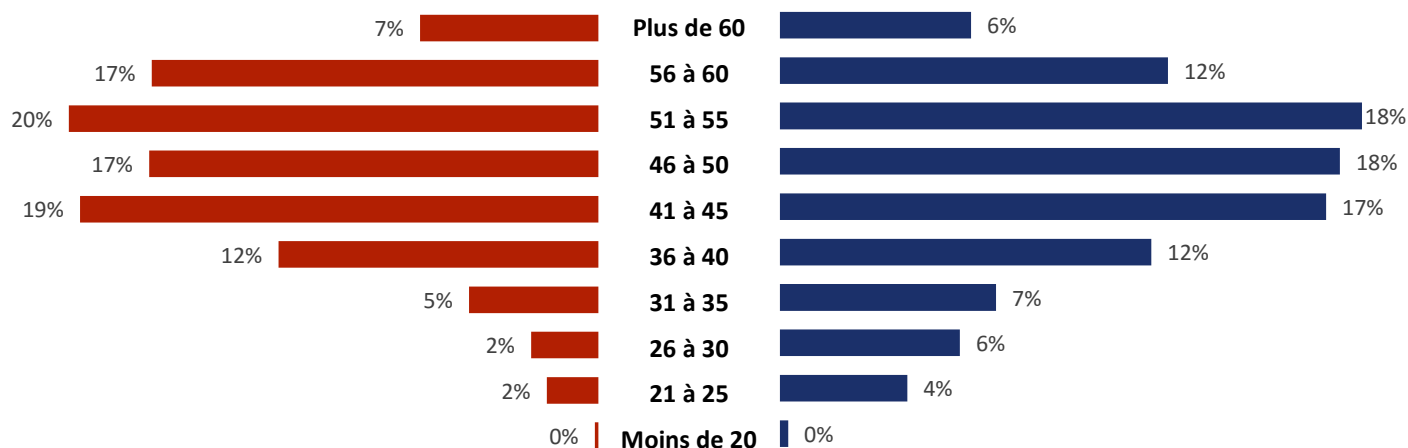
Egalité Femmes-Hommes

Pyramides des âges selon le genre, en fonction des cinq principaux domaines métiers, représentant 62% des effectifs

Source Enquête entreprises 2015

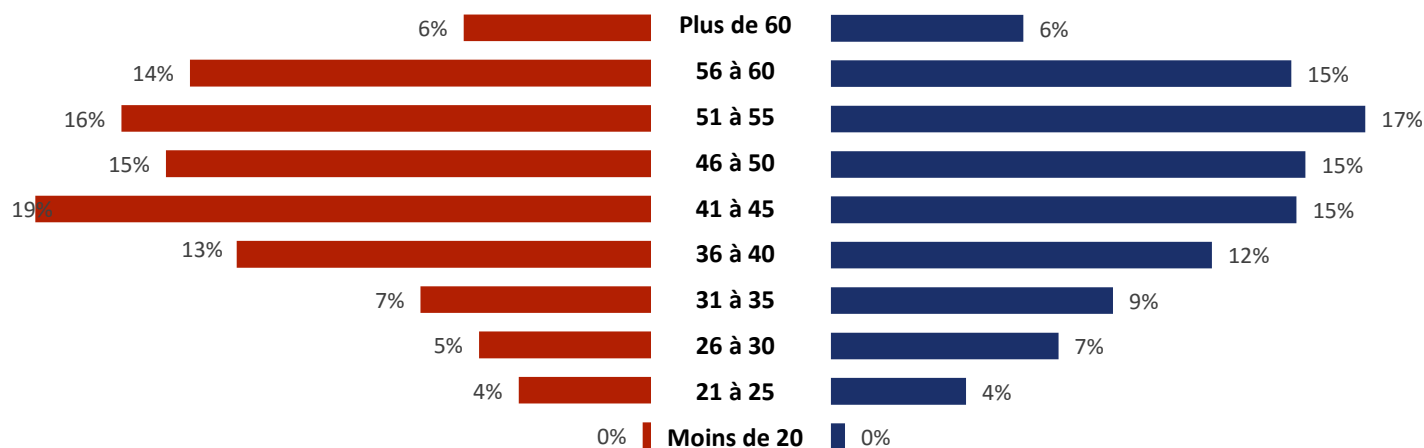
Ventes et après ventes

Une pyramide avec des âges moyens plutôt élevés, au dessus de 40 ans.



Support général et administration

Une pyramide avec des âges moyens plutôt élevés, au dessus de 40 ans.

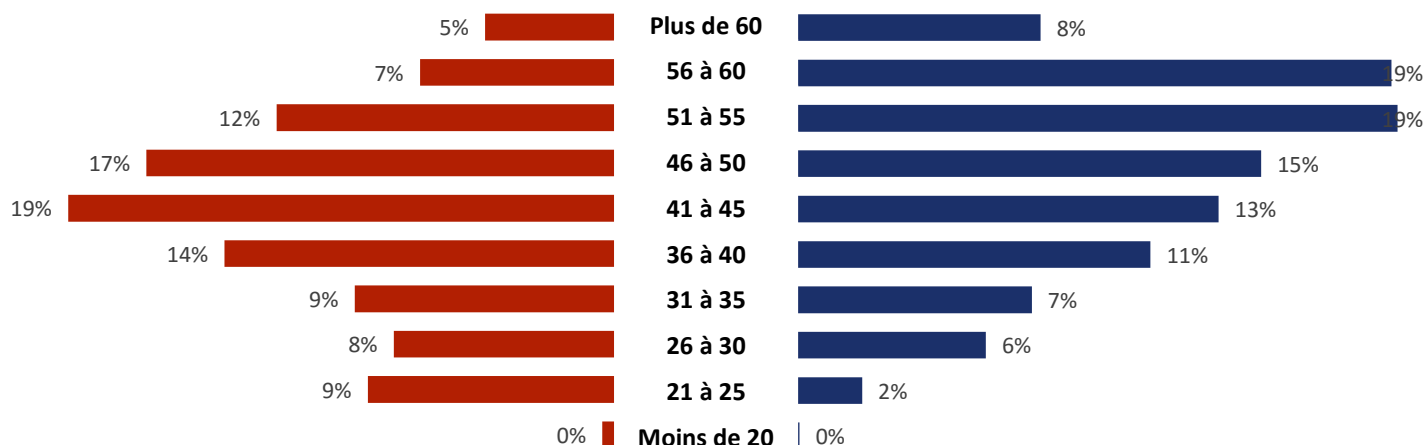




Egalité Femmes-Hommes

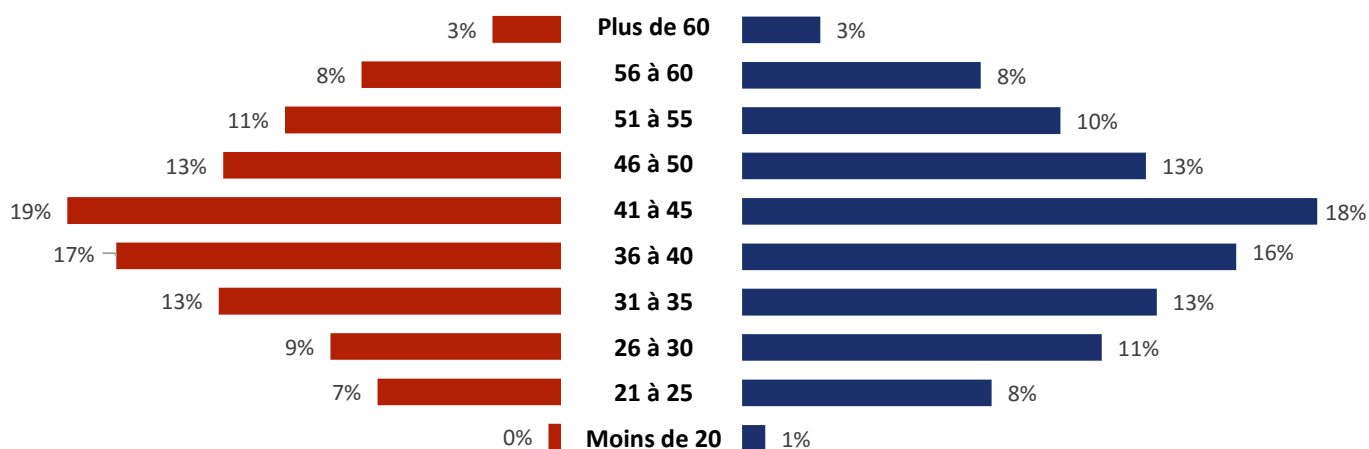
Maintenance aéronefs et engins de manutention

Une pyramide avec des effectifs ayant majoritairement entre 41 et 50 ans chez les femmes et plus de 50 ans chez les hommes



Escale / passage

Une pyramide avec des effectifs ayant majoritairement entre 36 et 45 ans.

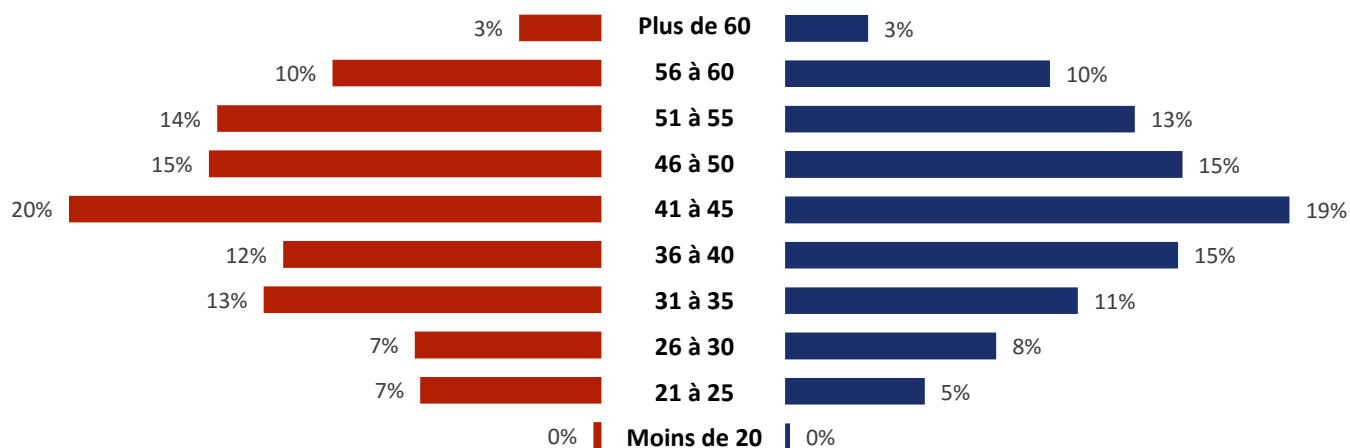




Egalité Femmes-Hommes

Piste

Une pyramide avec des effectifs ayant majoritairement entre 41 et 55 ans.





5.

REMUNERATION



Rémunération

en fonction de la CSP en 2015
TOUS SECTEURS – PERSONNEL AU SOL
Source Enquête entreprises au 31/12/2015

Cadres		Salaire de base mensuel moyen (hors primes) et évolution depuis 2014		Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute et évolution depuis 2014
Sur un échantillon de 4 662 salariés	[		3 807 € ↑ 0,4%	5 177 € ↑ 0,3%
/mois en 2015			3 641 € ↑ 0,4%	4 735 € ↓ - 0,4%
Sur un échantillon de 1 822 salariés			Ecart salarial femme/homme	Ecart national* Ecart branche 20% 4%

TAM

Sur un échantillon de 10 988 salariés	[		2 277 € ↑ 0,2%	3 698 € ↓ - 0,4%
/mois en 2015			2 142 € ↑ 0,1%	2 142 € ↓ - 0,1%
Sur un échantillon de 5 449 salariés			Ecart salarial femme/homme	Ecart national* Ecart branche 13% 6%

Ouvriers/ères et employé(e)s

Sur un échantillon de 1 790 salariés	[		1 790 € ↓ - 0,4%	2 786 € ↓ - 1,9%
/mois en 2015			1 677 € ↓ - 4,5%	2 176 € ↓ - 7%
Sur un échantillon de 666 salariés			Ecart salarial femme/homme	Ecart national* Ecart branche 13% 6,7%

* selon liaison sociale du 9 mars 2017

Sont pris en compte les salaires des salariés en CDI, à temps complet, présents du 01.01. au 31.12.

Le salaire de base mensuel correspond au salaire de base hors prime)

La rémunération annuelle brute correspond au salaire versé sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois.

Nota Bene – à champ constat – seules les entreprises ayant répondu à l'enquête sur les deux années consécutives ont été retenues.



Rémunération

en fonction de la CSP en 2015
COMPAGNIES AERIENNES – PERSONNEL AU SOL
Source Enquête entreprises au 31/12/2015

Cadres		Salaire moyen mensuel (hors primes) et évolution depuis 2014	Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute et évolution depuis 2014
Sur un échantillon de 4 402 salariés /mois en 2015		3 789 € ↓ - 0,1%	5 201 € =
Sur un échantillon de 1 745 salariés		3 637 € ↓ - 0,6%	4 758 € ↓ - 0,3%

TAM

Sur un échantillon de 10 139 salariés /mois en 2015		2 283 € =	3 743 € ↓ - 0,1%
Sur un échantillon de 5 261 salariés		2 141 € ↓ - 0,1%	3 243 € ↓ - 0,1%

Ouvriers/ères et employé(e)s

Sur un échantillon de 3 210 salariés /mois en 2015		1 832 € ↑ 0,4%	2 933 € ↓ 0,5%
Sur un échantillon de 201 salariés		1 892 € ↓ 3,8%	2 432 € ↓ - 0,1%

Sont pris en compte les salaires des salariés en CDI, à temps complet, présents du 01.01. au 31.12.
Le salaire de base mensuel correspond au salaire de base hors prime)
La rémunération annuelle brute correspond au salaire versé sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois.

Nota Bene – à champ constat – seules les entreprises ayant répondu à l'enquête sur les deux années consécutives ont été retenues.



Rémunération

en fonction de la CSP en 2015
Entreprises d'ASSISTANCE EN ESCALE
Source Enquête entreprises au 31/12/2015

Cadres		Salaire moyen mensuel (hors primes) et évolution depuis 2014		Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute et évolution depuis 2014	
/mois en 2015		3 789 €	NS*	4 606 €	NS*
		3 637 €	NS*	3 800 €	NS*
TAM					
/mois en 2015		2 144 €	NS*	3 037 €	NS*
		2 163 €	NS*	2 836 €	NS*
Ouvriers/ères et employé(e)s					
/mois en 2015		1 617 €	NS*	2 205 €	NS*
		1 559 €	NS*	2 032 €	NS*

**Les évolutions des salaires pour l'assistance en escale ne sont pas présentées ici du fait de l'échantillon de répondants non représentatif.*

Sont pris en compte les salaires des salariés en CDI, à temps complet, présents du 01.01. au 31.12.
 Le salaire de base mensuel correspond au salaire de base hors prime)

La rémunération annuelle brute correspond au salaire versé sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois.

Nota Bene – à champ constat – seules les entreprises ayant répondu à l'enquête sur les deux années consécutives ont été retenues.

CONTACTS

Myriam ALCANDRE

Responsable emploi formation
malcandre@fnam.fr

Marlène PROST

Assistante communication
mprost@fnam.fr

conception et réalisation : kyu / www.kyu.fr



Les rapports de l'aérien – Édition 2016