

---

## TRAITEMENT DE LA DADS 2010-2011 – PÉRIMÈTRE CCN 2098

---

Rémi Debeauvais  
Cabinet Ithaque  
Novembre 2014

*h*

### Table des matières

<b>TRAITEMENT DE LA DADS 2010-2011 – PÉRIMÈTRE CCN 2098</b>	<b>1</b>
<b><i>Méthodologie</i></b>	<b>2</b>
<b><i>La DADS</i></b>	<b>2</b>
<b><i>L'emploi</i></b>	<b>2</b>
- 1. Les effectifs	2
- 2. L'âge des salariés	3
- 3. Le temps de travail	4
- 4. Le type de contrat	5
- 5. Les Professions et Catégories sociales	6
<b>2 - La rémunération des salariés de la CCN 2098</b>	<b>7</b>
<b>ANNEXE 1 : la commande à l'Insee</b>	<b>11</b>
<b>1 - Demande formulée à l'Insee</b>	<b>11</b>
<b>2 –documentation fournie par l'Insee</b>	<b>11</b>
<b>Présentation générale de la DADS</b>	<b>14</b>
<b>Principaux concepts utilisés :</b>	<b>14</b>

## Méthodologie

Les données Emploi ont fait l'objet d'une commande à l'Insee pour les 2 années 2010 et 2011. Les mêmes données ont été commandées pour 2 périmètres distincts <sup>1</sup>;

- Centres d'appels de la CCN 2098 (prestataires)
- Secteurs informatiques de la CCN 1486 (bureaux d'études techniques...)

Le présent document ne porte que sur la CCN 2098.

Un autre document présente les résultats pour la CCN1486.

Les variables fournies par l'Insee sont les effectifs salariés en 2010 et 2011 réparties par :

- sexe
- âge
- type de contrats (CDI, CDD...)
- Temps de travail (complet, partiel...)
- Professions et Catégories Sociales

## La DADS

Les données issues des DADS sont exploitées chaque année par l'INSEE et diffusées l'année N+2 de la déclaration. Les dernières données accessibles sont celles de 2011.

L'INSEE effectue un échantillon au 1/12<sup>ème</sup> à partir des données collectées sur l'ensemble des salariés.

Les effectifs recensés sont **tous les salariés ayant eu un contrat de travail au cours de l'année** à l'exception des contrats dits « annexes », c'est-à-dire ceux d'une durée inférieure à 30 jours dans l'année.

Cette mesure de l'emploi est plus précise que celle effectuée au 31-12 car elle prend bien en compte tous les salariés présents dans la branche au cours de l'année, y compris ceux ayant eu des contrats courts (inférieurs à une année).

C'est par ailleurs la seule source publique qui permet de mesurer l'emploi dans le champ d'une CCN (et non simplement en fonction des codes NAF comme c'est le cas pour toutes les autres sources (Unedic, Enquête Emploi, recensement, ...)).

Le traitement réalisé porte sur tous les salariés présents dans le champ de la CCN 2098 (prestataires) **et** dont l'entreprise est enregistré sous le code NAF 8220Z (centres d'appel).

## L'emploi

### 1. Les effectifs

Temps de travail	2010	2011
Hommes	11578	12637
Femmes	26814	28805
Total général	38392	41442

Le chiffre fourni par la DADS pour la partie centre d'appels de la CCN (41442 salariés) peut être comparé à celui fourni pour le code APE 8220Z (activités des centres d'appel) :

<sup>1</sup> - cf. Annexe 1 – détail de la commande passée à l'Insee par le cabinet Ithaque

## Périmètre - CCN 2098

- Par l'enquête Emploi (2011) : soit 43 769 salariés,
- Par le RP 2011 (Recensement de la population): soit 39 360 salariés.

Ces 3 chiffres sont assez comparables et semblent indiquer que la très grande majorité des entreprises répertoriées sous le code 8220 Z relèvent de la convention 2098 (prestataires de service).

En revanche, le secteur informatique représenterait un tiers des effectifs salariés de la CCN 2098.

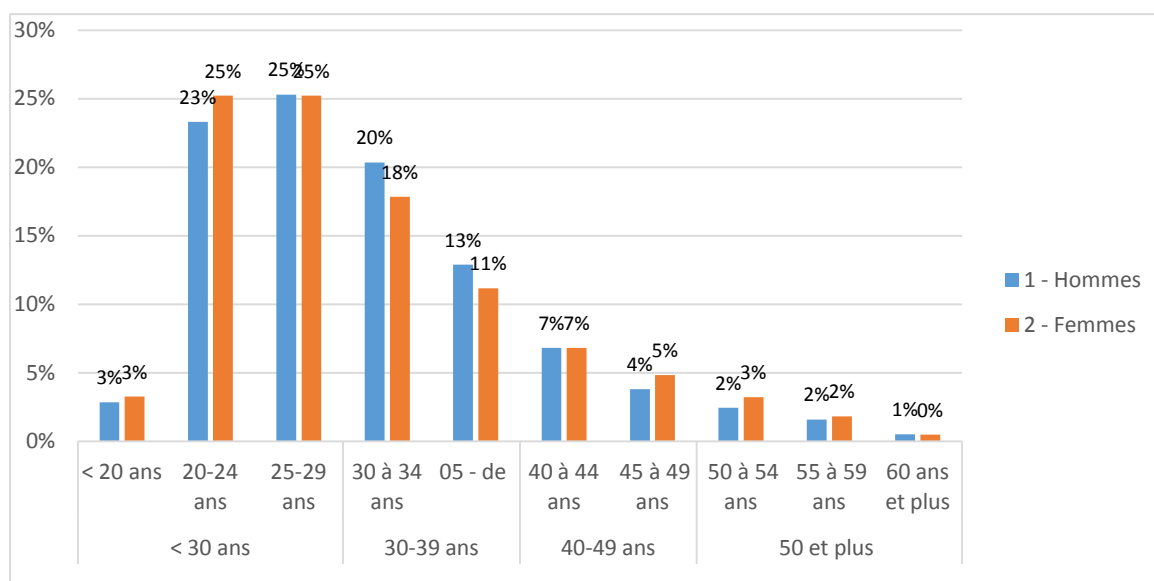
La DADS indique une augmentation de près de 8% des effectifs entre 2010 et 2011 (DADS)  
 Cette augmentation est confirmée dans le champ de l'Enquête Emploi entre 2011 et 2012 mais plus faible : +4%.

Le taux de femmes = 70%, Il est constant entre 2010 et 2011.

## 2. L'âge des salariés

	Effectifs 2 010	Effectifs 2 011
<b>1 - Hommes</b>	<b>11578</b>	<b>12637</b>
< 30 ans	6328	6508
30-39 ans	3664	4203
40-49 ans	1117	1346
> 50 ans	469	580
<b>2 - Femmes</b>	<b>26814</b>	<b>28805</b>
< 30 ans	14848	15478
30-39 ans	7559	8363
40-49 ans	3010	3363
> 50 ans	1397	1601
<b>Total général</b>	<b>38392</b>	<b>41442</b>

### Pyramides d'âge détaillées

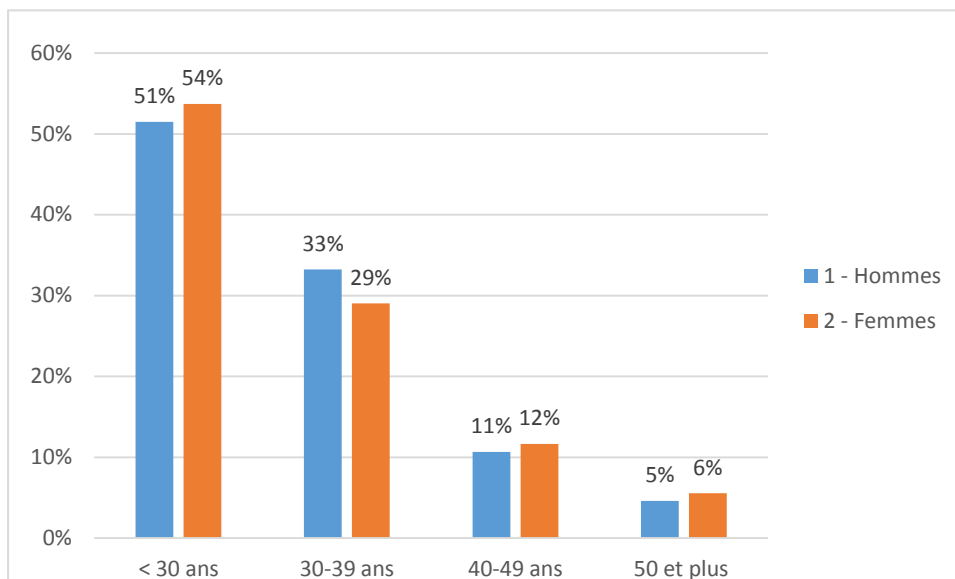


Lecture : total hommes = 100%, total femmes = 100%.

**Commentaire :**

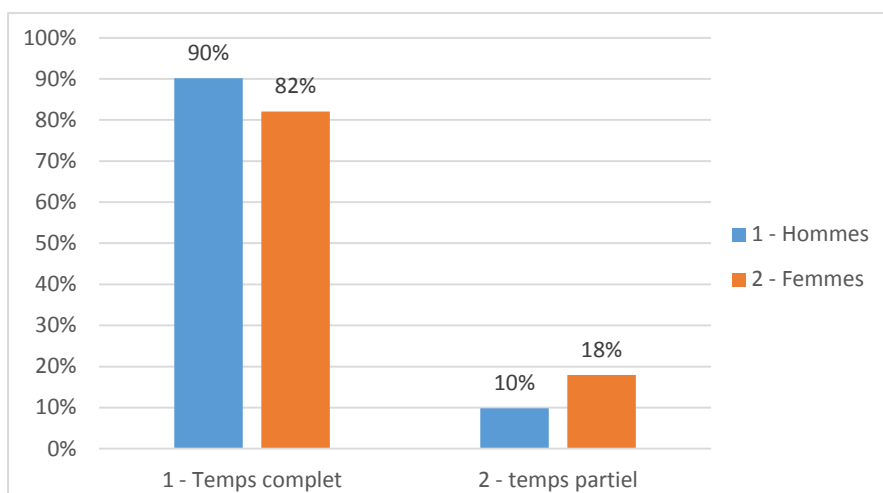
Les femmes sont plus nombreuses dans la tranche d'âge la plus jeune (moins de 25 ans). La tranche 25-29 ans pèse d'un même poids chez les hommes que chez les femmes (1 salarié sur 4 dans les 2 sexes). Après 30 ans, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes. A partir de 45 ans, cette tendance d'inverse, avec des tranches plus âgées. Au total les femmes (70% des effectifs) sont plus présentes dans les moins de 30 ans que les hommes.

**Tranches d'âges H/F agrégées**



**3. Le temps de travail**

Temps de travail	Hommes	Femmes	Total général
1 - Temps complet	11353	23537	34890
2 - temps partiel	1240	5136	6376
3 - Autres conditions d'emploi	44	132	176
<b>Total général</b>	<b>12637</b>	<b>28805</b>	<b>41442</b>

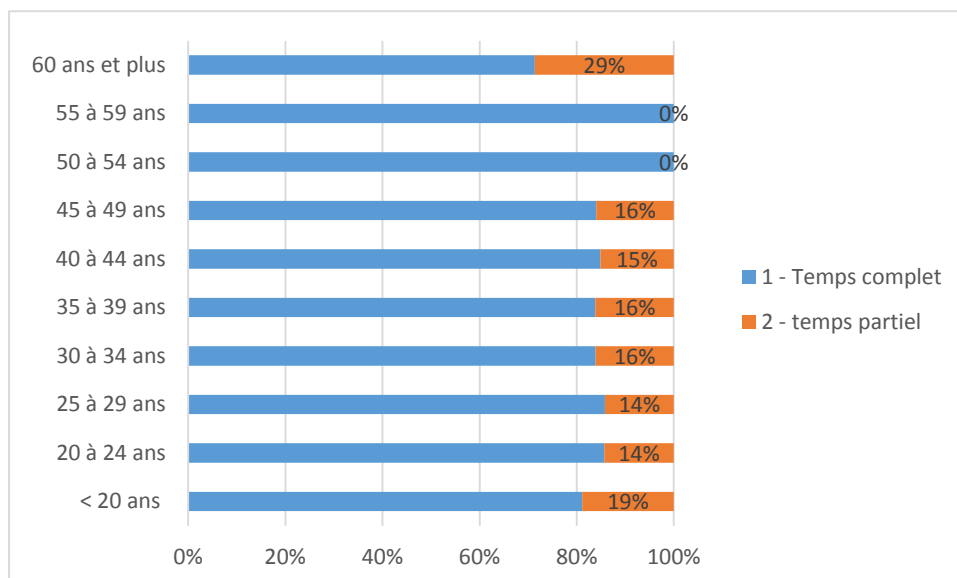


85% des salariés travaillent à temps complet et 15% à temps partiel.

Le taux de femmes à temps partiel est plus élevé que celui des hommes (18% contre 10%).

Ces chiffres sont identiques pour 2010 et 2011.

### ***Taux de temps partiel /temps complet par tranches d'âge***



La part de temps partiel est plus forte chez les jeunes (20 ans) puis s'établit de façon assez constante autour de 15% dans toutes les tranches d'âge. Les taux au-delà de 50 ans portent sur des effectifs trop faibles pour être interprétés.

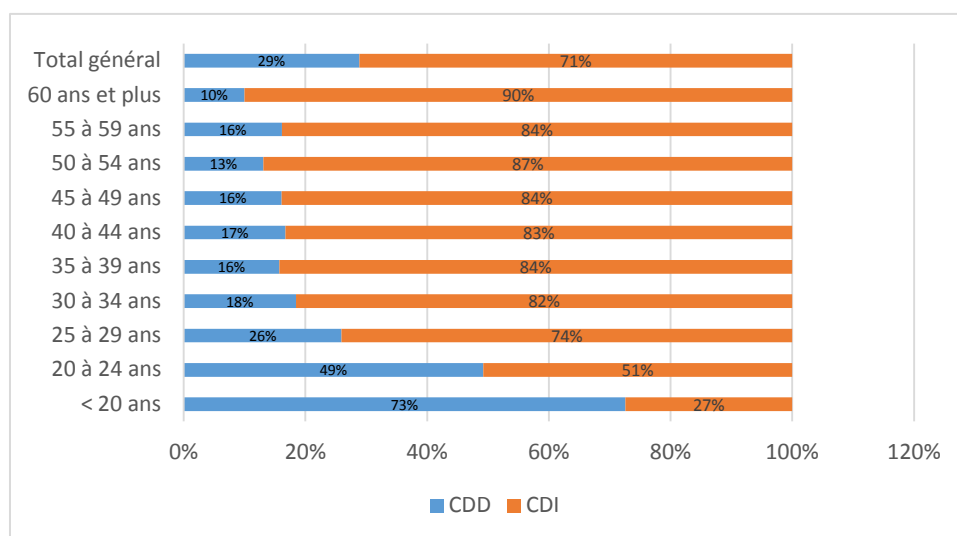
A titre de comparaison le taux de temps partiel s'établit à 18,1% dans l'ensemble de l'économie (soit un taux de 3 point supérieur à celui des centres d'appels de la CCN 2098).

## **4. Le type de contrat**

	Hommes	Femmes	Total général
CDI	8837	20619	29456
CDD	3781	8171	11952
AUT - Autres contrats	19	15	34
<b>Total général</b>	<b>12637</b>	<b>28805</b>	<b>41442</b>

- Les CDI concernent 71% des salariés (taux identique en 2010).
- Les CDD concernent 29% des salariés. Ce taux est un peu plus faible pour les femmes (28%) que pour les hommes (30%).

## Taux de CDI-CDD par tranches d'âge



Les taux de CDD sont variables selon les tranches d'âge :

Ils sont très élevés chez les moins de 20 ans (très peu nombreux par ailleurs).

Ils restent majoritaires dans la tranche 20-24 ans.

Entre 25 ans et 29 ans le taux de CDI un salarié sur 4 est en CDI.

A partir de 30 ans, le taux de CDI domine très largement (environ 8 salariés sur 10 et jusqu'à 9 sur 10 au-delà de 60 ans – tranche aux effectifs très faibles).

## 5. Les Professions et Catégories sociales

La nomenclature disponible comprend 35 positions mais elle ne correspond qu'imparfaitement aux métiers des centres d'appels et ceci ne permet pas d'en faire une exploitation détaillée par Profession.

En revanche, des regroupements permettent de distinguer entre les Catégories sociales <sup>2</sup> :

- les Cadres,
- les Techniciens et agents de maîtrise
- les Employés
- les Ouvriers (gardiennage, ménage,...)

	Effectif 2011	%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 203	3%
Professions intermédiaires	2 686	7%
Employés	36 357	89%
Ouvriers	805	2%
<b>Total général</b>	<b>41 051</b>	<b>100%</b>

La très grande majorité des salariés sont dans la catégorie des employés.

Le taux de cadres est très faible (3%). Celui des professions intermédiaires (techniciens, agents de maîtrise...) également.

<sup>2</sup> - au sens de la nomenclature Insee et non au sens de la CCN.

### Répartition des catégories sociales par temps de travail

	Temps complet	Temps partiel	Total général
Cadres et professions intellectuelles supérieures	85%	15%	100%
Professions intermédiaires	99%	1%	100%
Employés	84%	16%	100%
Ouvriers	94%	6%	100%
Total général	85%	15%	100%

Les professions intermédiaires (techniciens, agent de maîtrise) ainsi que les ouvriers sont essentiellement à temps complet.

Les catégories « employés » et « cadres » sont plus souvent à temps partiel.

### Répartition par sexe

	Hommes	Femmes	Total général
cadres et professions intellectuelles Sup.	52%	48%	100%
Professions intermédiaires	42%	58%	100%
Employés	29%	71%	100%
Ouvriers	40%	60%	100%
Total général	30%	70%	100%

Les hommes appartiennent plus souvent aux catégories cadres, Techniciens Agents de maîtrise, Les femmes sont plus souvent dans la catégorie « employés ».

## 2 - La rémunération des salariés de la CCN 2098

Cette partie porte sur le sous-ensemble des salariés de la CCN 2098 qui relèvent des activités classées en « activités de service administratifs et de soutien aux entreprises » dans laquelle le code NAF 8220Z (centre d'appels) représente la majorité des salariés.

La DADS "salariés" fournit la rémunération des salariés **nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG et de CRDS**. Elle inclut également les indemnités nettes (primes, ancienneté). La rémunération est exprimée annuellement. Cette mesure de la rémunération (montant net réellement perçu par le salarié est donc différente de celle négociée annuellement (salaires bruts de base).

Pour l'heure seuls les résultats de 2010 sont accessibles.

L'Insee a pris une année de retard dans la publication de la DADS 2011. Celle-ci interviendra avant la fin de l'année (2011 et 2012 seront publiés en même temps ce qui permettra une analyse sur 3 ans). Une actualisation 2014 a été faite par nos soins avec une hypothèse de 1% d'augmentation des rémunérations nettes par an (Insee = 1,2% d'augmentation des SMB sur la même période pour l'ensemble de l'économie).

Les rémunérations ci-dessous sont calculées sur la base des salariés qui sont déclarés avoir travaillé ...

- à temps plein
- sur toute l'année (soit un nb de jours = 360 jours<sup>3</sup>).

Ces critères cumulés concernent une sous-population de 32256 salariés

Les rémunérations nettes annuelles sont exprimées en tranches (23 tranches définies par l'Insee)

Un indice a été calculé qui permet de comparer les rémunérations Hommes/Femmes.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

Ainsi, un indice F/H = 86,37 signifie que pour une rémunération de 100 € perçue par les hommes, les femmes ont perçu en moyenne 86,37€. Les comparaisons ne se font qu'au sein de catégories homogènes (tranches d'âge ou catégories sociales).

### Tranches de rémunérations nettes par catégories sociales 2010

Étiquettes de lignes	Cadres et prof. Intellectuelles supérieures		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers		Total Effectif	Total %
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%		
6 000 à 7 999 euros					252	1%	12	1%	276	1%
8 000 à 9 999 euros					1020	4%	36	2%	1056	3%
10 000 à 11 999 euros			84	2%	2772	12%	180	8%	3036	9%
12 000 à 13 999 euros			144	4%	6828	29%	660	30%	7632	24%
14 000 à 15 999 euros	48	2%	348	9%	5568	24%	204	9%	6168	19%
16 000 à 17 999 euros	24	1%	516	13%	3048	13%	300	14%	3888	12%
18 000 à 19 999 euros	120	4%	744	19%	1560	7%	372	17%	2796	9%
20 000 à 21 999 euros	144	5%	720	18%	768	3%	276	12%	1908	6%
22 000 à 23 999 euros	132	5%	564	14%	564	2%	96	4%	1356	4%
24 000 à 25 999 euros	168	6%	240	6%	264	1%	48	2%	720	2%
26 000 à 27 999 euros	240	9%	180	5%	216	1%	36	2%	672	2%
28 000 à 29 999 euros	144	5%	132	3%	120	1%			396	1%
30 000 à 34 999 euros	432	15%	120	3%	108	NS			660	2%
35 000 à 39 999 euros	360	13%	60	2%	96	NS			516	2%
40 000 à 49 999 euros	372	13%	60	2%	60	NS			492	2%
50 000 euros et plus	636	23%	24	1%	24	NS			684	2%
<b>Total général</b>	<b>2820</b>	<b>100%</b>	<b>3948</b>	<b>100%</b>	<b>23268</b>	<b>100%</b>	<b>2220</b>	<b>100%</b>	<b>32256</b>	<b>100%</b>

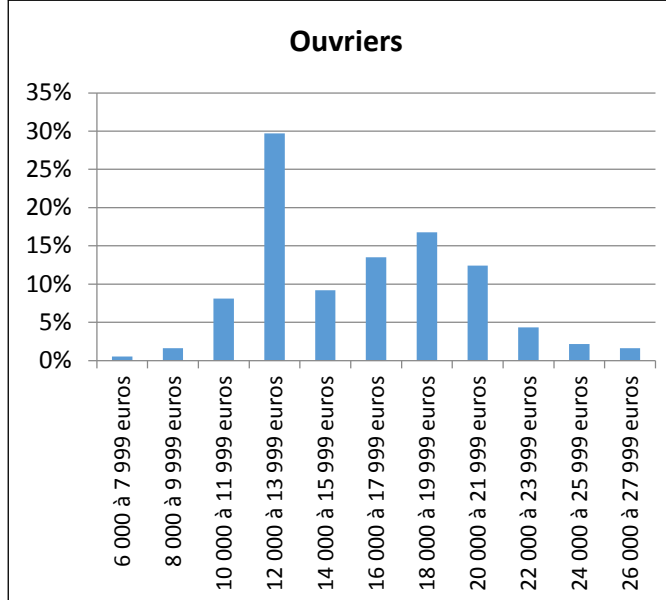
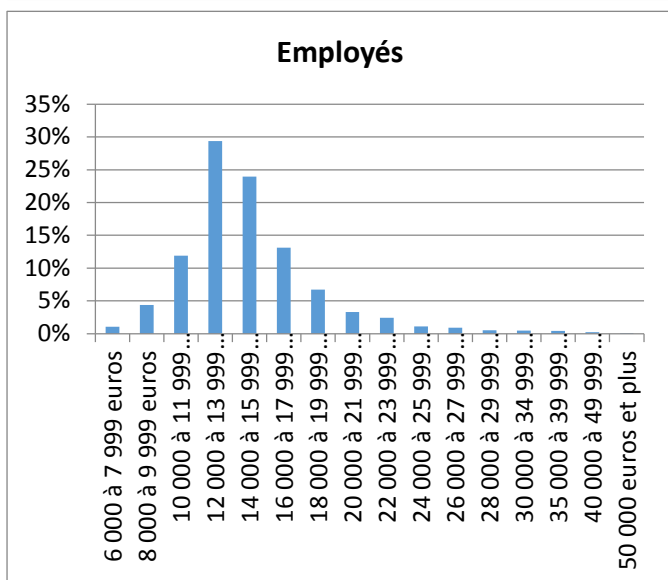
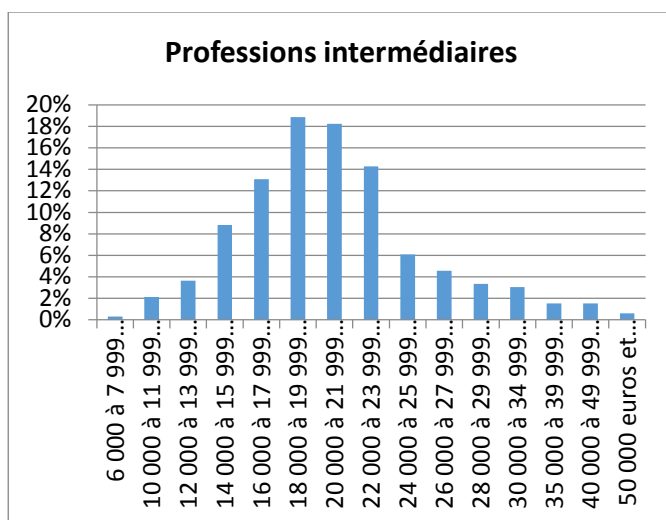
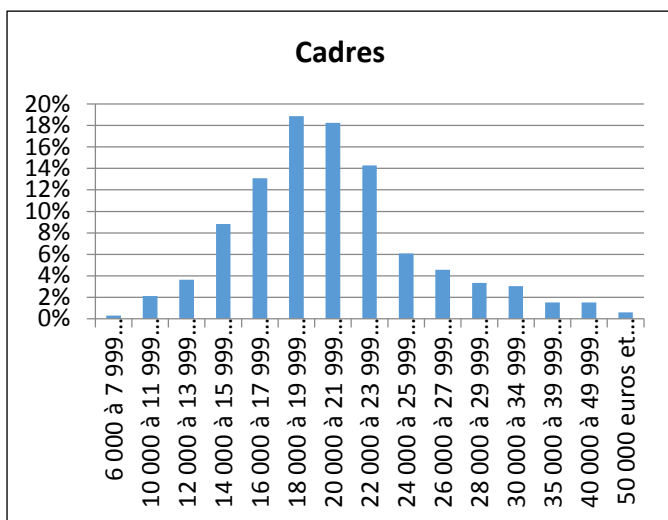
Les couleurs permettent de repérer les valeurs fortes (rouge-orange) des valeurs faibles (vert).

Attention aux cases dont les effectifs sont < 500 salariés. La marge d'erreur est trop grande pour permettre une interprétation.

<sup>3</sup> - C'est à dire tous les jours – travaillés ou non – donnant lieu à une rémunération. Dans la pratique nous retenons tous les salariés présents sur les 360 jours de l'année calendaire.



La catégorie principale (employés) est très concentrée autour des 2 tranches 12k€-14 k€ et 14k€ et 16 k€. Celle des « professions intermédiaires (dans lesquelles l'Insee classe les agents de maîtrise et les techniciens), a un mode<sup>4</sup> compris entre 18 k€ et 22 k€. Les 2 autres catégories ont des effectifs trop réduits pour pouvoir interpréter les données.



<sup>4</sup> - mode = tranche de rémunération la plus importante par catégorie sociale.

**Rémunérations moyennes actualisées 2014 par catégories sociales et par sexe<sup>5</sup>**

	FEMMES		HOMMES		TOTAL		Indice de parité H/F
	Effectif	Rému nette 2014 estimée	Effectif	Rému nette 2014 estimée	Effectif	Rému nette 2014 estimée	
Cadres et prof.							
Intellectuelles supérieures	1260	33 894 €	1560	44 690 €	2820	39 866 €	75,8
Professions intermédiaires	2292	21 056 €	1656	23 233 €	3948	21 969 €	90,6
Employés	17172	15 310 €	6192	16 424 €	23364	15 605 €	93,2
Ouvriers	684	14 149 €	1536	18 089 €	2220	16 875 €	78,2
<b>Total général</b>	<b>21408</b>	<b>16 982 €</b>	<b>10944</b>	<b>21 717 €</b>	<b>32352</b>	<b>18 583 €</b>	<b>78,2</b>

Hypothèse : 1% d'augmentation des rémunérations nettes réelles entre 2010 et 2014.

L'indice de parité entre les hommes et les femmes à catégorie sociale identique se situe à 78,2 en moyenne. Il est plus élevé chez les employés, catégorie plus homogène que chez les cadres et les ouvriers, ce qui signifie un écart plus faible entre les hommes et les femmes dans ces 2 dernières catégories.

<sup>5</sup> - cf. page précédente pour la présentation de calcul. Les rémunérations moyennes ont été actualisées en faisant l'hypothèse d'une augmentation des rémunérations réelles de 1% par an entre 2011 et 2014.

## ANNEXE 1 : la commande à l'Insee

### 1 - Demande formulée à l'Insee

Le périmètre de la demande est le suivant :

- CONV COLL et APET de l'entreprise

Toutes les entreprises appliquant la Convention Collective 1486 exerçant leur activité principale (APEN) dans les codes suivants :

62.01Z : Programmation informatique

62.02A : conseils en systèmes et logiciels informatiques

62.02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques

62.03Z : gestion d'installations informatiques

63.11S : traitements de données

63.12z : portails internet

82.12Z : centres d'appels

Pour chacun de ces secteurs, il est demandé les croisements suivants :

- SEXE par CFPD (conditions d'emploi)
- SEXE par CONTRAT TRAVAIL
- SEXE par AGE
- AGE par CONTRAT TRAVAIL
- AGE par CFPD

### 2 –documentation fournie par l'Insee

**Source :** DADS 2011  
- Fichier « Salariés » exhaustif.

**Champ :** Ensemble des salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année suivant:  
- - l'APET 8220Z et la Convention collective 2098  
- - les APET 6201Z, 6202A, 6202B, 6203Z, 6311Z, 6312Z et la CCN 1486

Zones géographiques retenues :  
- France entière au lieu de travail.

Description des tableaux demandés :

Les tableaux suivant rappellent les différents indicateurs statistiques et les croisements sur lesquels, ils ont été calculés :

Nom du tableau	Filtre	Indicateur	1 <sup>er</sup> critère de croisement	2 <sup>ème</sup> critère de croisement	3 <sup>ème</sup> critère de croisement
Tableau_1_N.xls (*)	APET = 8220Z et CONV_COLL = 2098	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	SEXE	CPFD	
Tableau_2_N.xls (*)	APET = 8220Z et CONV_COLL = 2098	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	SEXE	CONTRAT_TRAVAIL	
Tableau_3_N.xls (*)	APET = 8220Z et CONV_COLL = 2098	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	SEXE	AGE	
Tableau_4_N.xls (*)	APET = 8220Z et CONV_COLL = 2098	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	AGE	CONTRAT_TRAVAIL	
Tableau_5_N.xls (*)	APET = 8220Z et CONV_COLL = 2098	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	AGE	CPFD	
Tableau_6_N.xls (*)	APET = 8220Z et CONV_COLL = 2098	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	SEXE	PCS 2 positions	
Tableau_7_N.xls (*)	APET = 8220Z et CONV_COLL = 2098	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	CPFD	PCS 2 positions	
Tableau_8_N.xls (*)	APET = 8220Z et CONV_COLL = 2098	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	CONTRAT_TRAVAIL	PCS 2 positions	
Tableau_9_N.xls (*)	APET = 6201Z 6202A 6202B 6203Z 6311Z 6312Z et CONV_COLL = 1486	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	APET	SEXE	CPFD
Tableau_10_N.xls (*)	APET = 6201Z 6202A 6202B 6203Z 6311Z 6312Z et	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	APET	SEXE	CONTRAT_TRAVAIL
Tableau_11_N.xls (*)	CONV_COLL = 1486	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	APET	SEXE	AGE
Tableau_12_N.xls (*)	APET = 6201Z 6202A 6202B 6203Z 6311Z 6312Z et	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	APET	AGE	CONTRAT_TRAVAIL
Tableau_13_N.xls (*)	CONV_COLL = 1486	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	APET	AGE	CPFD
Tableau_14_N.xls (*)	APET = 6201Z 6202A 6202B 6203Z 6311Z 6312Z et	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	APET	SEXE	PCS 2 positions
Tableau_15_N.xls (*)	CONV_COLL = 1486	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	APET	CPFD	PCS 2 positions
Tableau_16_N.xls (*)	APET = 6201Z 6202A 6202B 6203Z 6311Z 6312Z et	Nombre de salariés ayant eu un poste principal au cours de l'année	APET	CONTRAT_TRAVAIL	PCS 2 positions

(\*) N: 2010 ou 2011

Les principales nomenclatures utilisées sont disponibles sur le site internet de l'INSEE à l'adresse suivante :

[http://www.insee.fr/fr/nom\\_def\\_met/nomenclatures/nomenclatures.htm](http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/nomenclatures/nomenclatures.htm)

## Présentation générale de la DADS

La Déclaration Annuelle des Données Sociales est une formalité **déclarative** que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la Sécurité sociale (Décret du 24 mars 1972) et des articles 87.240 et 241 de la loi 51-711 du 7 juin 1951 du code Général des Impôts.

Dans ce document commun aux administrations sociales et fiscales, les employeurs, y compris les entreprises nationales, les administrations publiques et les collectivités locales sont tenues annuellement et pour chaque établissement, de communiquer aux organismes de sécurité sociale d'une part, à l'administration fiscale d'autre part, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun d'entre eux son identification, son adresse, la période et la nature de l'emploi, la qualification, le nombre d'heures salariées ainsi que le montant des rémunérations salariales perçues.

Les principales informations disponibles dans les DADS

Ce sont annuellement :

pour chaque établissement : son identification, la masse des rémunérations versées, les effectifs employés.

pour chacun des salariés rémunérés : son identification, son lieu de résidence, la période et la nature de son emploi, sa qualification, son nombre d'heures salariées ainsi que le montant de ses rémunérations brute et nette.

Les principales utilisations des DADS

Ces informations sont destinées à différentes administrations sociales et fiscales (URSSAF, CRAM, CPAM, IRCANTEC, UNEDIC, CNRACL, DGI, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité).

L'INSEE en est destinataire pour l'étude statistique principalement des salaires et de la structure de l'emploi. Du fait de la disponibilité à la fois du lieu de travail et du lieu de résidence, des statistiques sur la mobilité des salariés peuvent être produites.

Le niveau géographique le plus fin de disponibilité de l'information est la commune (lieu de travail ou de résidence).

Le lieu de travail et les DADS dites groupées :

Certaines entreprises accomplissent leur déclaration DADS de manière groupées. C'est à dire qu'elles affectent à un établissement l'ensemble des effectifs de l'entreprise. Malgré les contrôles et corrections effectuées par l'INSEE, il n'a pas toujours été possible de réattribuer à chaque établissement les postes qui le concernent. Ceci peut introduire, pour ces derniers une mauvaise localisation du lieu de travail.

Principaux concepts utilisés :

### Poste

☞ Un poste correspond au cumul des périodes d'un même salarié dans un même établissement,

que ces lignes correspondent à des périodes d'emploi distinctes (exemple : emploi saisonnier) ou à des périodes d'emploi identiques (exemple : une ligne prime et une ligne salaire). Il est donc identifié par le couple NIR, SIRET.

Un salarié ayant travaillé dans deux établissements différents au cours de l'année se retrouve dans deux postes différents.

La proportion de postes résultant de l'agrégation de plus de 2 périodes n'est que d'environ 0,2%.

## Condition d'emploi

Il s'agit de distinguer les postes selon leur taux d'activité.

La variable CPFDF permet de distinguer les temps complets (C) des temps partiels (P), des faibles temps partiels (F) et des travailleurs à domicile (D) et très accessoirement - moins de 2% - des postes à condition d'emploi mixte à dominante temps complet (K) ou non temps complet (Y).

On se limite généralement à distinguer les postes à temps complet (C) des autres salariés (autres modalités regroupées).

Depuis 2001, la réglementation sociale considère comme à temps complet toute personne effectuant la durée légale ou conventionnelle de l'entreprise. Depuis 2002, le traitement statistique qui est fait en aval de la déclaration qualifie un poste comme temps complet en se basant sur une borne du nombre d'heures par jour, qui dépend du secteur d'activité A38 et de la taille de l'établissement. Les seuils statistiquement établis pour les temps complets correspondent à un horaire annuel d'environ 1450 heures à 1800 heures soit au moins 80% de 1820 heures (soit 52 semaines de 35 heures). Les « faibles temps partiels » ont un horaire annuel inférieur à un seuil correspondant environ à 40 à 55% de 1820 heures. Les temps partiels sont dans la situation intermédiaire.

## Poste non annexe, poste annexe

☞ Les utilisations les plus fréquentes des DADS concernent les postes non annexes seulement. Mais pour certains domaines particuliers (saisonnalité par exemple) la prise en compte de l'ensemble des postes est justifiée.

La proportion de postes annexes est d'environ 22%. C'est la variable FILT qui permet de distinguer les postes non annexes (1) des postes annexes (2) et des postes correspondants à des indemnités ASSEDIC (3).

Un poste est considéré dans les DADS comme **non annexe ou " vrai emploi "** s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail.

Le filtre appliqué permet aussi d'éliminer des rémunérations supplémentaires du type primes ou indemnités isolées (par exemple : indemnités de cantine des instituteurs, lesquels ne relèvent pas du champ d'exploitation des DADS).

Dans le cas général et depuis 2002, si la rémunération nette est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heure par jour, le poste est non annexe. Sinon, le poste est considéré comme annexe.

## Effectifs

Un grand nombre d'effectifs sont pré-calculés et disponibles au niveau entreprise ou établissement. Ils ont été calculés principalement pour l'alimentation de CLAP.

Certains de ces effectifs pré-calculés concernent l'ensemble des postes annexes et non annexes, d'autres que les postes non annexes. Dans le secteur de l'intérim (Apet 745B en Naf Rév1 et Apet 7820Z en Naf Rév 2), ils ne comprennent dans certains cas que les permanents des agences d'intérim (et pas les intérimaires).

Les effectifs qui seront demandés dans le cadre de PSM pourront résulter de ces effectifs pré-calculés ou bien seront calculés spécifiquement :

selon certaines caractéristiques des salariés,

et/ou à une date donnée ou au cours d'une période de référence ; dans ce cas, la mobilisation des variables-dates définissant les périodes de travail sera alors nécessaire.