

UNION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES PATRONALES SIGNATAIRES DE LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA FABRICATION ET DU COMMERCE DES
PRODUITS
A USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE

— L'UNION —

RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE
ANNEE 2017 POUR LES DONNEES 2016 ET 2015

Conformément aux dispositions des articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, la Délégation patronale de la branche présente aux représentants des organisations syndicales de salariés un rapport sur la situation économique, sur l'évolution de l'emploi et sur la situation des salaires effectifs moyens des branches professionnelles relevant de la Convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 « Fabrication et commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

Ce rapport annuel de branche a été réalisé par Stéphanie BESSONNEAUD – Consultante en Ressources Humaines et Droit Social / Nemo RH



PARTIE I

SITUATION ECONOMIQUE

Préambule :

L'UNION regroupe les 4 Branches Professionnelles suivantes :

- L'industrie du médicament vétérinaire (S.I.M.V),
- L'industrie du diagnostic in vitro (S.I.D.I.V),
- La distribution de produits et de matériels vétérinaires (ANSVADM),
- Le façonnage, les matières premières, la distribution, le négoce, les études et les tests pour les activités pharmaceutiques, parapharmaceutiques et cosmétiques (FACOPHAR Santé).

Est présentée ci-après l'évolution économique de chacune de ces branches.

FABRICANTS ET DISTRIBUTEURS DE PRODUITS VETERINAIRES

Les chiffres sont présentés par l'A.I.E.M.V. (Association Interprofessionnelle d'Etude du Médicament Vétérinaire) qui réalise des statistiques et des études sur les ventes de produits commercialisés par les ayants droit adhérents : laboratoires et distributeurs.

Les produits pris en compte sont :

- Les médicaments vétérinaires (produits soumis à A.M.M.).
- Les produits de santé animale hors A.M.M. = produits d'hygiène, suppléments nutritionnels, aliments animaux de compagnie (Petfood), parapharmacie vétérinaire...

Les quantités commercialisées (y compris les produits gratuits) dans le circuit des ayants droit du médicament vétérinaire sont déclarées à l'A.I.E.M.V., puis valorisées selon un tarif conventionnel. Les chiffres obtenus ne reflètent pas les chiffres d'affaire réels, mais fournissent une très bonne indication des quantités consommées, des tendances et des évolutions du marché France (DOM-TOM compris).

Les statistiques de l'A.I.E.M.V. reprennent les ventes de ses adhérents et ne sont donc pas exhaustives.

Nous insistons particulièrement sur le changement des conditions de vente des antibiotiques depuis le 1^{er} janvier 2015, qui a fortement impacté le mode de valorisation de cette classe thérapeutique, rendant les comparaisons d'évolutions délicates. Nous conseillons donc à tout le monde la plus extrême prudence dans l'interprétation des données brutes.

Marché global :

En 2016, le marché augmente de 2,05 % (Petfood inclus).
Le marché est estimé à 1 405 millions d'€ (base AIEMV).

Marché	Evolution 2015/2014	Evolution 2016/2015
Animaux de compagnie (hors Petfood)	-0,64 %	+6,11 %
Equins	-8,84 %	-4,04 %
Animaux de rente	-14,56 %	-1,39 %
Petfood	+3,17 %	+3,70 %
Total animaux de compagnie + Petfood	+0,41 %	+5,43 %
Total marché hors Petfood	-8,70 %	+1,77 %
Total marché	-7,13 %	+2,05 %

Répartition du marché par espèces :

Marché	Répartition 2014	Répartition 2015	Répartition 2016
Animaux de compagnie (hors Petfood)	34,84 %	37,28 %	38,76 %
Equins	4,08 %	4,01 %	3,77 %
Petfood	13,23 %	14,70 %	14,94 %
Animaux de rente	47,84 %	44,01 %	42,53 %
Total Animaux de compagnie + Petfood	48,07 %	51,98 %	53,70 %
Total Marché hors petfood	86,77 %	85,30 %	85,06 %
Total Marché	100 %	100 %	100 %

Zoom Petfood :

Petfood	2013	2014	2015	2016
PDM	13,72 %	13,23 %	14,70 %	14,94 %
Evolution	+4,55 %	+3,09 %	+3,17 %	+3,70 %

Zoom animaux de rente :

Animaux de rente	2013	2014	2015	2016
PDM	48,21 %	47,84 %	44,01 %	42,53 %
Evolution	-1,31 %	+6,11 %	-14,56 %	-1,39 %

Focus 2016 par grandes filières :

Espèce	Porcins	Volailles	Ruminants
PDM en 2016	7,97 %	5,77 %	28,79 %
Evolution 2016/2015	-1,31 %	+6,11 %	-1,50 %

Marché par grandes classes thérapeutiques :

Classe Thérapeutique	PDM 2015	Evolution du CA 2015/2014	PDM 2016	Evolution du CA 2016/2015
Vaccins	19,44 %	+3,14 %	19,13 %	+0,43 %
Anti-infectieux	9,62 %	-42,67 %	9,46 %	+0,43 %
Produits topiques	7,23 %	-18,51 %	7,32 %	+3,32 %
Antiparasitaires internes	8,61 %	-1,72 %	8,41 %	-0,30 %
Insecticides / Ectoparasitocides	11,74 %	+2,37 %	12,09 %	+5,12 %
Endectocides	6,96 %	-2,36 %	6,76 %	-0,86 %
Autres classes	21,72 %	+0,58 %	21,90 %	+2,89 %
Sous-total Produits de Santé Animale	85,30 %	-8,70 %	85,07 %	+1,77 %
Petfood	14,70 %	+3,16 %	14,93 %	+3,69 %
Total marché	100 %	-7,13 %	100 %	+2,05 %

Marché par ayants droit :

Ayants Droit	PDM 2014	Evolution 2014/2013	PDM 2015	Evolution 2015/2014	PDM 2016	Evolution 2016/2015
Activité industrielle, groupements	13,52 %	-4,30 %	13,23 %	-9,10 %	12,61 %	-2,70 %
DSV, LDV, Administration	0,63 %	+177,43 %	0,72 %	+5,19 %	0,70 %	-0,35 %
Pharmaciens	6,63 %	+ 20,07 %	6,80 %	-4,88 %	6,58 %	-1,14 %
Vétérinaires	79,21 %	+7,55 %	79,25 %	-7,09 %	80,10 %	+3,14 %
Total	100 %	+6,92 %	100 %	-7,13 %	100 %	+2,05 %

Produits nouveaux lancés en 2016 :

Année	Produits	Présentations	Animaux de rente	Animaux de compagnie	Equins	Toutes espèces
2013	115	565	120	356 (dont 136 Petfood)	19	70
2014	92	255	22	174 (dont 73 Petfood)	17	42
2015	146	382	48	314 (dont 214 Petfood)	2	18
2016	111	269	54	184 (dont 80 Petfood)	5	26

Parts de marché cumulées :

Les quatre premiers laboratoires font 53,58 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2016 (Petfood compris).

Les dix premiers laboratoires font 87,93% du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2016 (Petfood compris).

Périmètre Médicaments vétérinaires :

Le chiffre d'affaires net des entreprises du médicament vétérinaire et du diagnostic adhérentes au SIMV s'élève en 2016 à 874 millions d'euros. Il est en augmentation de 4,92 % par rapport à 2015.

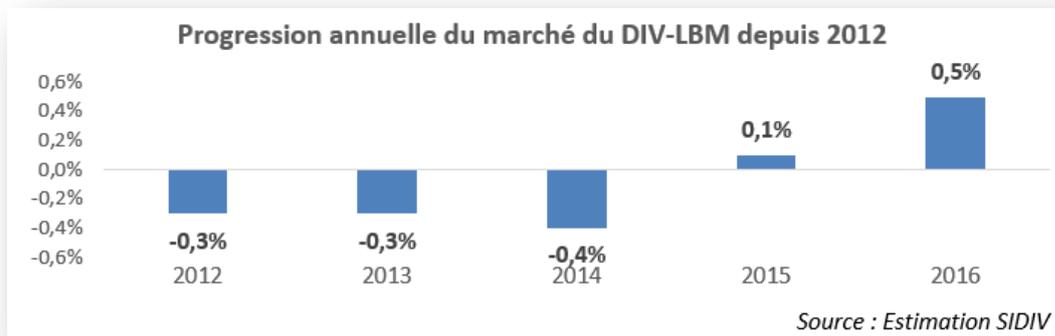
Le marché français du DIV des Laboratoires en 2016

En 2016, le Marché Total du DIV des Laboratoires est estimé à **1,425 Milliards d'€**, toujours en stagnation avec une progression non significative de 0,5% par rapport à 2015.

	2015	2016	Evolution
Total DIV-LBM	1,418 Mds €	1,425 Mds €	+ 0,5%

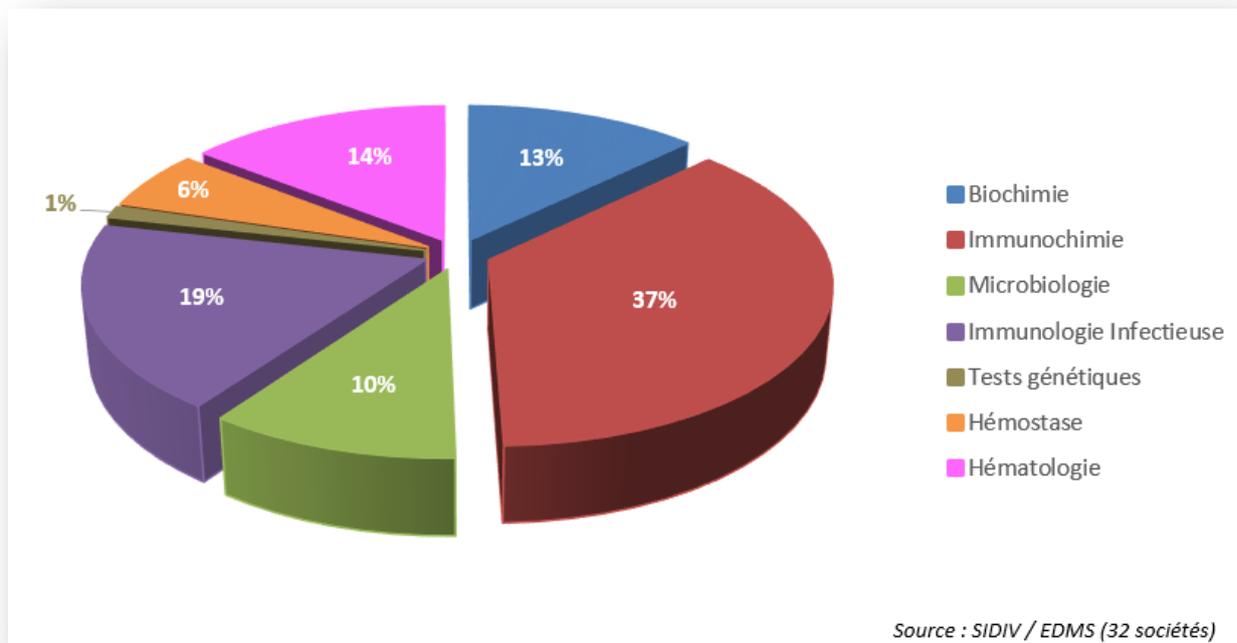
Source : Estimation SIDIV

La progression annuelle du CA du DIV-LBM sur les 5 dernières années est la suivante :

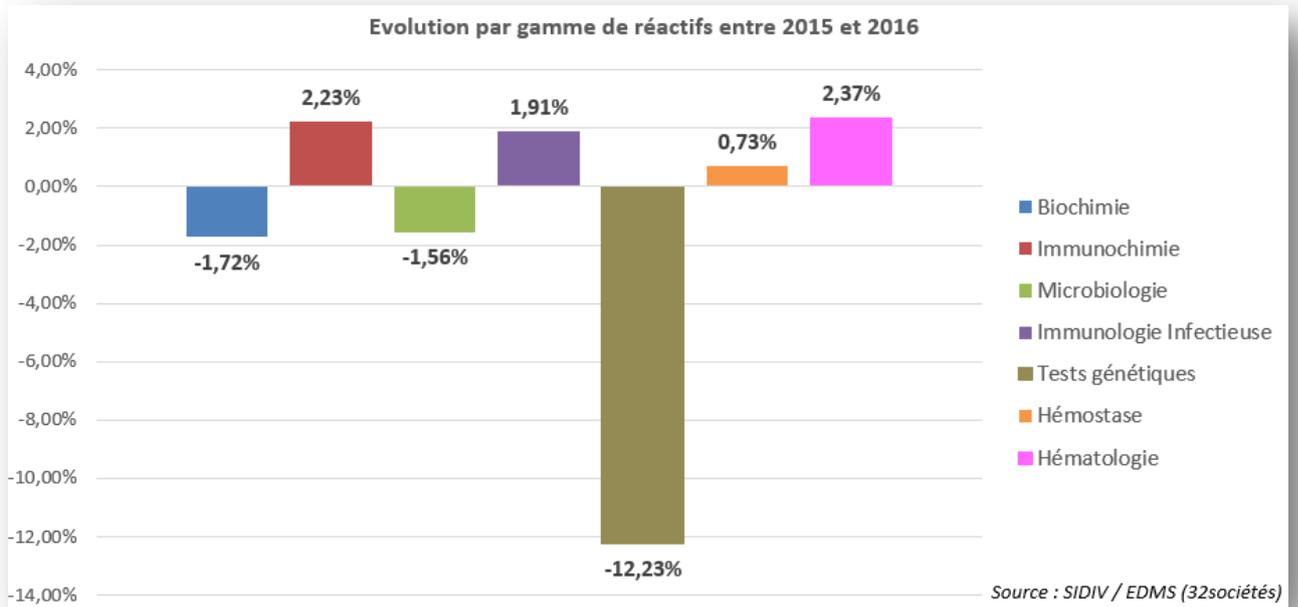


Le marché des réactifs de Laboratoire (en CA)

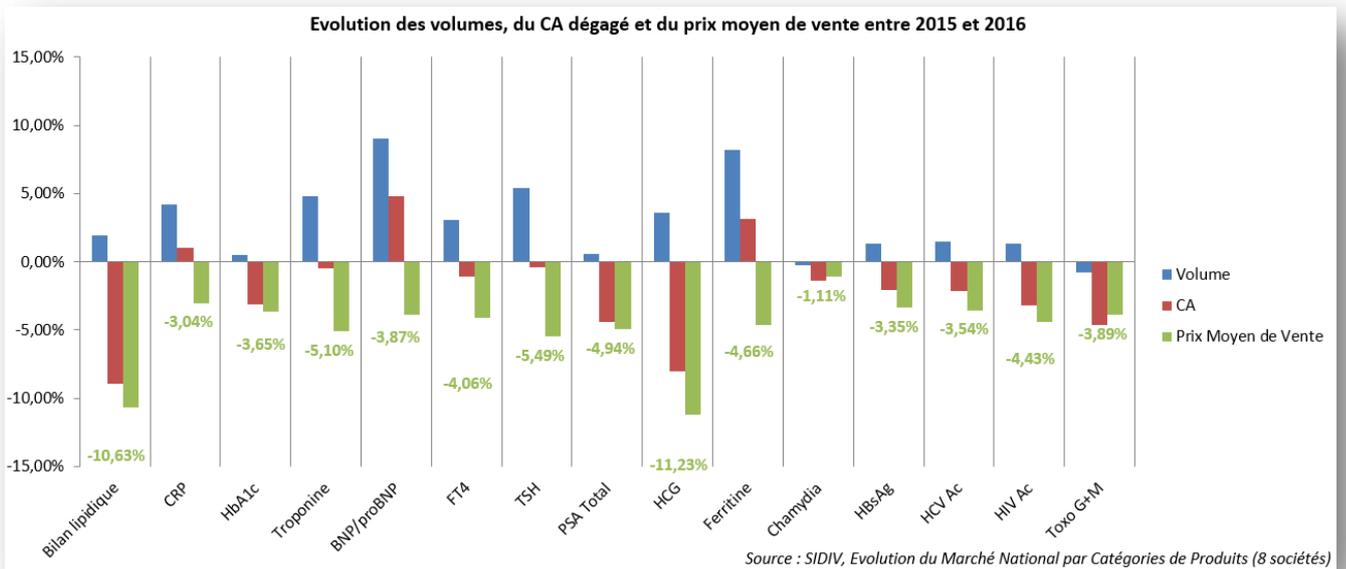
Le marché des réactifs de Laboratoire est divisé en sept grandes gammes dont le CA se répartit de la façon suivante:



Evolution du CA de ces 7 gammes entre 2015 et 2016 :

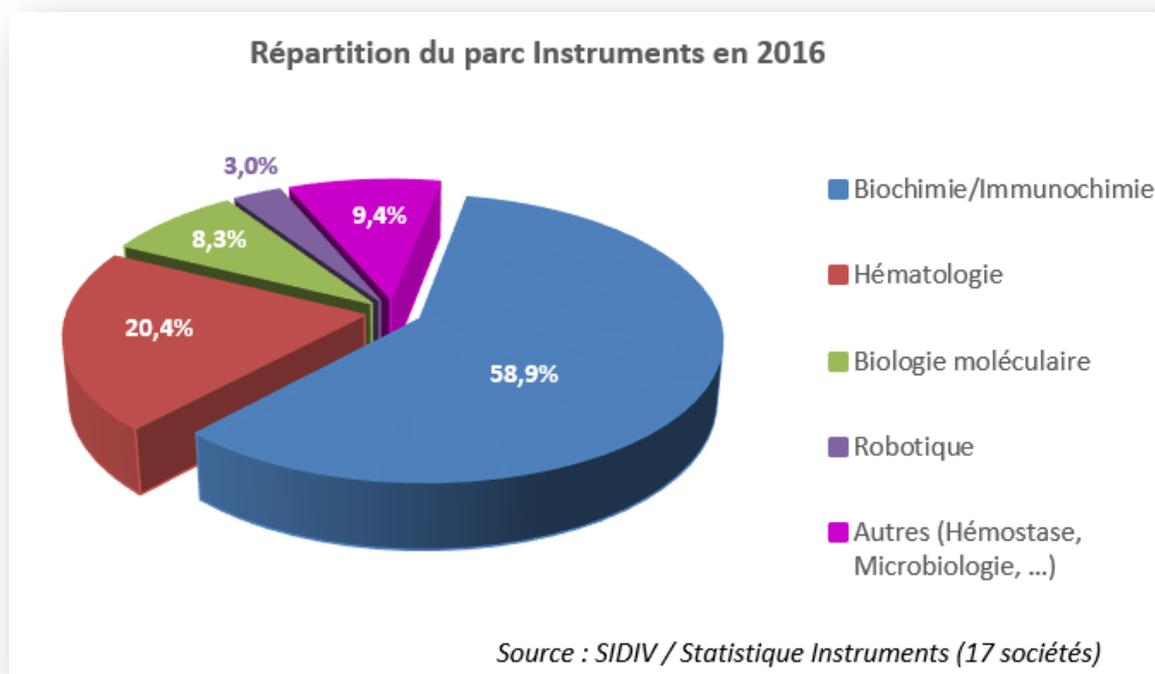


La baisse du prix moyen de vente des certains paramètres majeurs se poursuit entre 2015 et 2016, de façon particulièrement marquée pour le bilan lipidique et l'HCG :

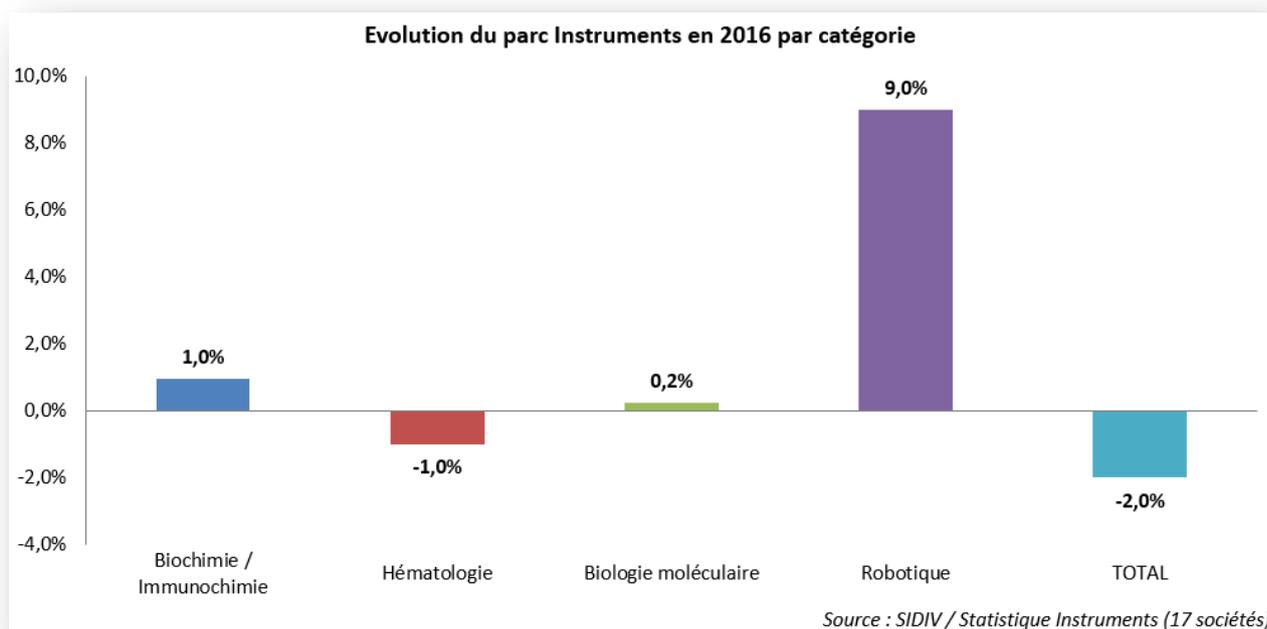


Le marché des instruments (en unités)

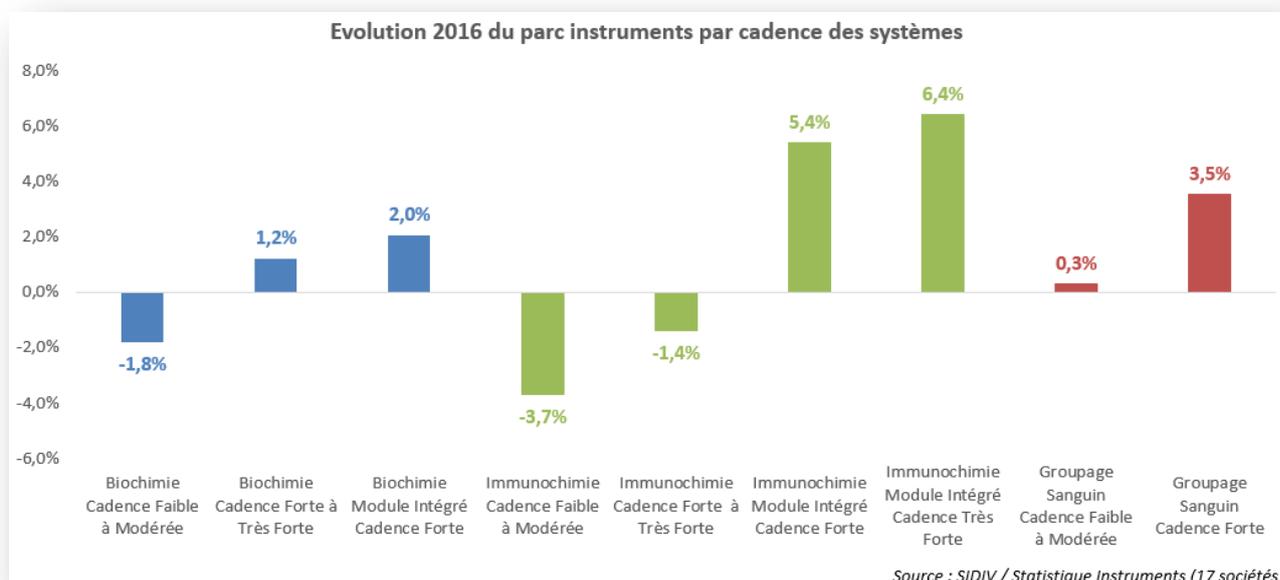
Le parc instruments du DIV-LBM, partagé en cinq catégories, se répartit de la façon suivante en 2016 :



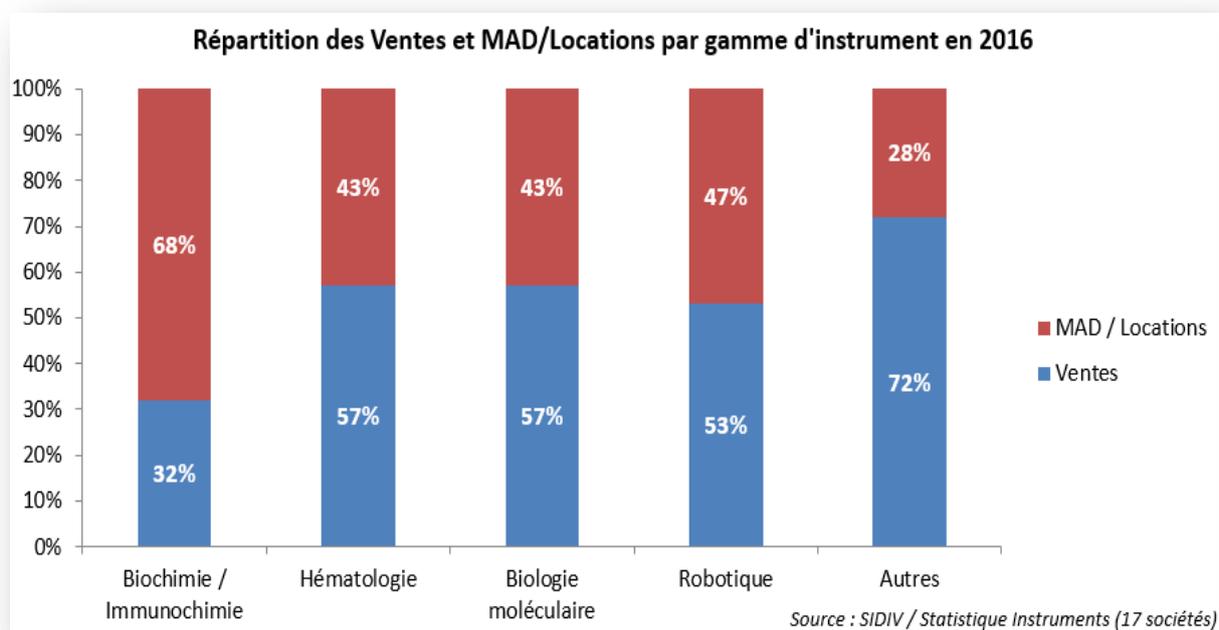
Ce parc a relativement peu évolué en 2016, à l'exception de la robotique en progression de 9%. La diminution globale de -2% est similaire à celle de l'an passé :



L'évolution du parc instruments en fonction de la cadence des systèmes montre encore, en 2016, une tendance nette à la consolidation sur des systèmes de forte cadence, principalement intégrés pour la biochimie et l'immunochimie :



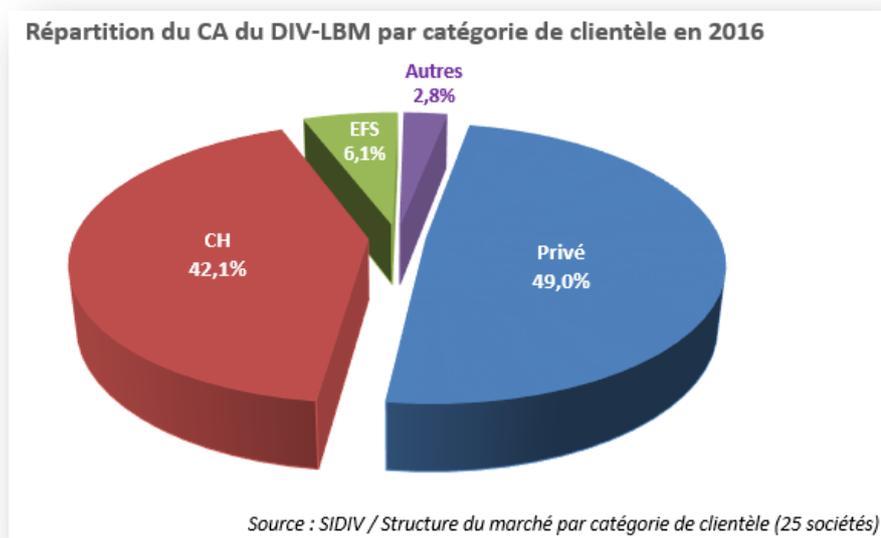
Le mode d'acquisition des instruments, jusqu'ici globalement équitablement réparti entre les Ventes et la MAD/Location, se déplace légèrement en faveur de cette dernière (53%) en 2016 ; cette répartition est cependant très variable selon les gammes d'instruments :



La clientèle du DIV-LBM

Structure de la clientèle

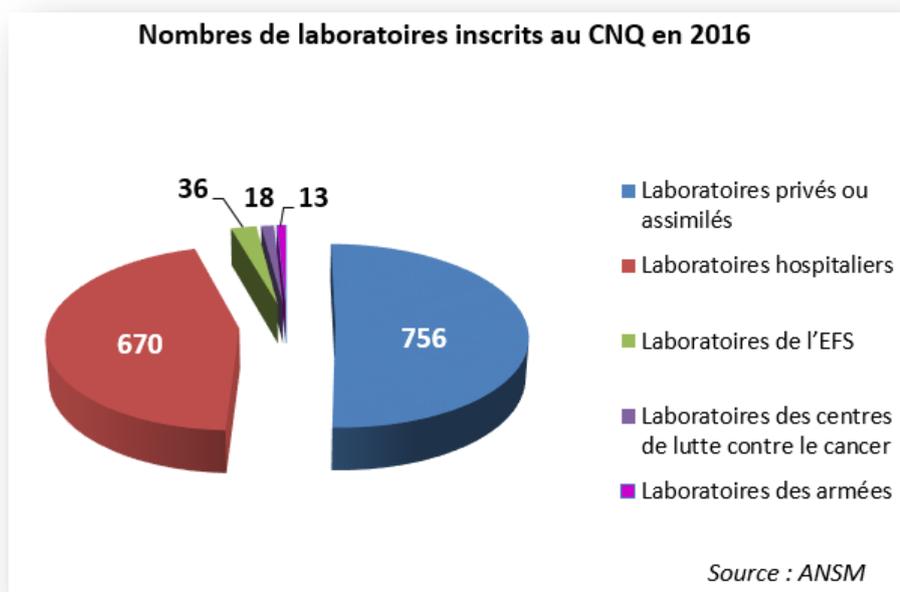
La clientèle des industriels du DIV-LBM se répartit en 4 grandes catégories : laboratoires privés de biologie médicale, centres hospitaliers publics et privés, Etablissements Français du Sang (EFS) et les autres clients (médecine du travail, enseignement/recherche...).



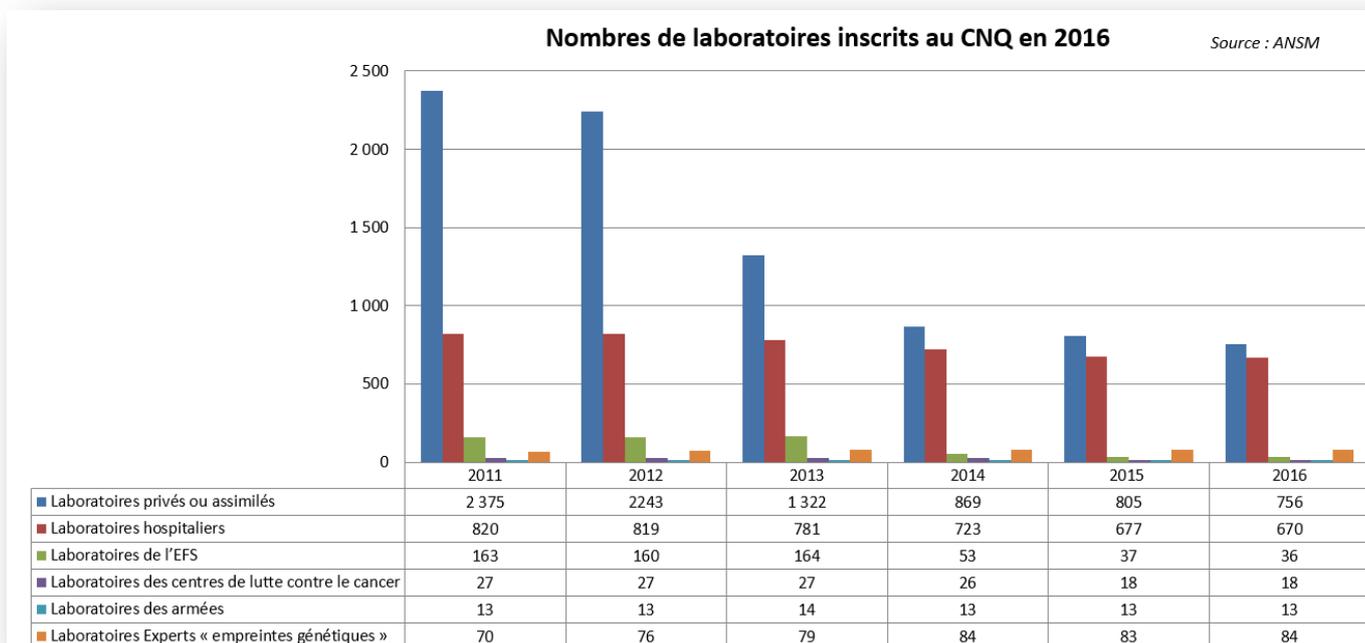
Cette répartition est restée relativement stable sur les cinq dernières années.

Nombre de laboratoires

La répartition des 1493 laboratoires inscrits au Contrôle National de Qualité à fin 2016 est la suivante :



Après une forte décroissance du nombre de LBM privés inscrits au CNQ entre 2011 et 2014, on observe une tendance à la stabilisation même si ce nombre continue de décroître doucement. Le nombre de LBM hospitaliers montre également une petite érosion chaque année.



Les LBM poursuivent toujours leur démarche d'accréditation (Source COFRAC) :

	Accréditation effective au 01/06/17	Processus d'accréditation en cours (évaluation initiale réalisée et première décision défavorable conditionnelle* prononcée au 31/05/17 + décision non prononcée au 31/05/17)	Evaluation initiale non réalisée au 31/05/17, à la demande des LBM	Total	Processus d'accréditation en cours (évaluation d'extension prioritaire** réalisée et première décision défavorable conditionnelle* prononcée au 31/05/17 ou décision non prononcée au 31/05/17)	Evaluation d'extension prioritaire** non réalisée au 31/05/17
Nombre de LBM	896	32 + 2	3	933	46 + 19	12
Dont LBM «hospitaliers» (CHU, CH, GCS, CLCC, HIA)	298	12 + 1	1	312	22 + 9	3
Dont LBM «privés» et «autres publics»	598	20 + 1	2	621	24 + 10	9

* Décision qui pourra être revue après vérification de la maîtrise de situations d'écart

** Demandes prioritaires par la DGS concernant des LBM accrédités mais dont l'accréditation ne porte pas sur 50% des examens qu'ils pratiquent et/ou n'inclut pas au moins un examen relevant de chacune des familles d'examen de biologie médicale réalisées.

FACOPHAR Santé regroupe des PME et des ETI de production et de services du secteur de la Santé relevant des activités suivantes :

- **Fabrication et distribution** – y compris les activités de Recherche et Développement – de toutes matières premières à usage pharmaceutique, cosmétique, nutraceutique et diététique, de produits d'origine végétale et animale, de produits biologiques et ophothérapiques, de produits chimiques et généralement de toutes matières destinées à la santé ainsi que de dispositifs médicaux, accessoires, orthoprothèses et tous produits à l'usage de la médecine, de la pharmacie, de la cosmétique, de la nutraceutique et de la diététique
- **Façonnage et conditionnement à façon** – y compris les activités de Recherche et Développement – de produits pharmaceutiques et parapharmaceutiques, cosmétiques, nutraceutiques, diététiques et en général de tous les produits et accessoires à l'usage de la pharmacie humaine et vétérinaire ;
- **Activités et services** de recherche clinique, services et sous-traitance de la Recherche et du Développement et du contrôle des produits et activités ci-dessus énumérées ;
- **Commerce de gros et intermédiaire, conditionnement, importation et exportation, représentation ainsi que courtage** de matières premières, d'herboristerie, de produits de droguerie, de produits chimiques à usage pharmaceutique et parapharmaceutique, de dispositifs médicaux ainsi que d'articles d'hygiène et en général de tous produits et accessoires à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire, de la nutraceutique, de la diététique, de la cosmétique et plus généralement de la santé.

Ces entreprises présentent une forte hétérogénéité et se retrouvent directement impactées dans leurs activités par la situation spécifique de différents secteurs industriels à savoir : le marché pharmaceutique, le marché cosmétique, le marché des compléments alimentaires et le marché des dispositifs médicaux.

La connaissance de ces marchés est donc nécessaire à la compréhension de l'environnement économique au sein duquel évoluent les entreprises membres de FACOPHAR Santé.

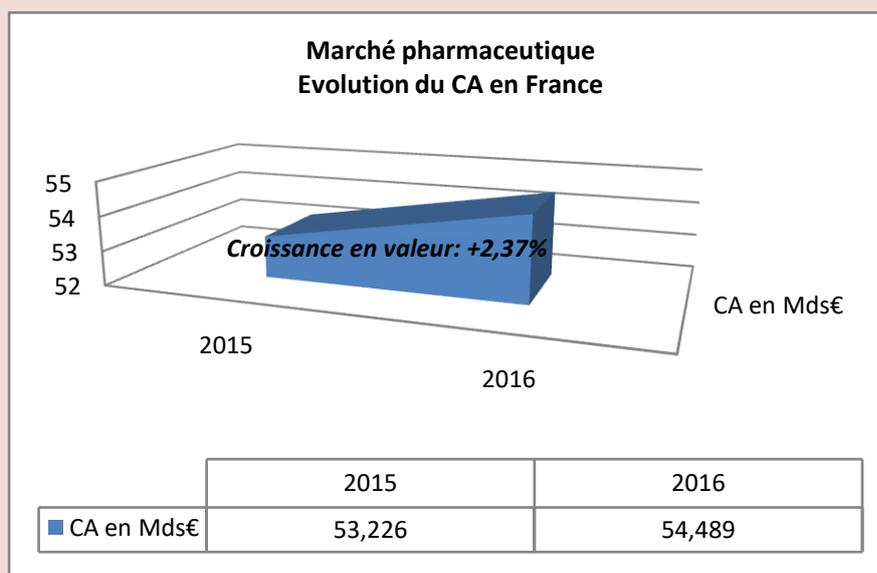
• **Un marché du médicament qui fait face aux difficultés** (Sources GERS – IMS HEALTH – LEEM)

En 2016, la vente de médicaments en France a connu une nouvelle décroissance : -0,4 %, à 19,472 Mds€, en prix fabricant hors taxes, contre 19,538 Mds€ en 2015. La baisse est plus forte du côté de la médecine de ville, qui enregistre des ventes en baisse de -2,5 %, tandis que le secteur hospitalier poursuit sa progression à +4,4 %. Estimées par ailleurs en prix « public » – prix de vente en officine et prix public facturé à l’hôpital – les ventes de médicaments en France se situent à près de 31 Mds€ en 2016, dont 20 Mds€ facturés par les pharmacies d’officine et 11 Mds€ pour les hôpitaux. L’officine connaît ainsi une nouvelle année sans hausse pour la partie de son chiffre d’affaires qui porte sur les médicaments remboursables, tandis que les ventes de médicaments non remboursés et en accès libre progressent de +3,4 % sur l’année pleine. De leur côté, les médicaments génériques progressent à nouveau à +3,3 % (3,462 Mds €). Le taux de pénétration des génériques atteint 79,7 % en 2016, soit 2,1 points de plus qu’en 2015.

L’année 2016 aura également été marquée en France par la question du prix des spécialités pharmaceutiques innovantes, qui ont connu une véritable envolée (le Glivec de Novartis ou le Solvadi de Sofosbuvir). La régulation des prix des médicaments innovants devient désormais un élément central de discussion entre l’Etat et les industriels.

L’emploi reste par ailleurs en berne avec 13 plans sociaux en 2016, touchant 1 700 postes dans les rangs des laboratoires pharmaceutiques opérant en France (contre 20 en 2015 sur 1 600 emplois). Même si les perspectives restent globalement optimistes, la situation de l’emploi est marquée par des situations contrastées. Ainsi, si la production demeure la famille de métiers la plus importante avec 44 % des effectifs (43 666 personnes), en augmentation de +2,3 % par rapport à 2015, les effectifs de commercialisation-diffusion (24 682 personnes, soit 25 % de l’emploi total) enregistrent la plus forte baisse (-4,2 %).

Dans un environnement économique marqué par des mécanismes de régulation particulièrement contraignants, l’enjeu pour les entreprises du médicament réside dans leur capacité à poursuivre la nécessaire transition de leur modèle économique, scientifique et industriel, tout en préservant leurs effectifs.



- **La croissance du secteur des dispositifs médicaux** (Source SNITEM)

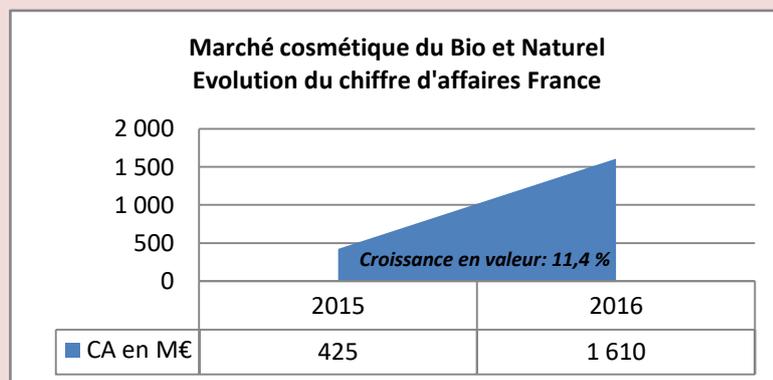
Le marché des dispositifs médicaux en France représente un chiffre d'affaires de plus de 20 Mds€ réparti de la manière suivante : dispositifs médicaux à usage individuel, dispositifs médicaux dits d'équipement, dispositifs médicaux de diagnostic in vitro et dispositifs médicaux d'E-Santé. Depuis 10 ans, ce marché est en pleine croissance, notamment en France où il a crû de +5 % en 2016, faisant de lui le second marché européen. Face à cette croissance économique, on note un renforcement de la réglementation européenne et nationale en termes de sécurité sanitaire, de régulation des tarifs de prise en charge mais également de délais d'exécution. Toutes ces évolutions modifient profondément les conditions d'accès au marché et posent de nombreuses questions aux professionnels, qui sont principalement des PME et générant plus de 65 000 emplois en France.

L'enjeu principal de croissance réside donc dans la bonne adéquation entre exigences réglementaires et capacité d'innovation.

- **Un marché cosmétique toujours porteur** (Source L'OREAL - FEBEA)

En 2016, la croissance du marché cosmétique mondial a été portée à +4 %. Ce marché mondial se répartit géographiquement de la façon suivante : 36,9 % pour la zone Asie/Pacifique, 24,8 % pour la zone Amérique du Nord, 19,3 % pour la zone Europe de l'Ouest, 10,2 % pour la zone Amérique Latine, 6 % pour la zone Europe de l'Est et 2,9 % pour la zone Afrique/Moyen-Orient. En ce qui concerne sa répartition par catégories de produits, il en est ainsi : 36,3 % en soin de la peau, 22,9 % en soin du cheveu, 18,2 % en maquillage, 12 % en parfums et 10,5 % en produits d'hygiène. L'année 2016 a été marquée par une accélération des ventes en lignes (+20,7 % de croissance mondiale des ventes de cosmétiques en ligne) et par le boom du marché du maquillage (+8,4 % de croissance mondiale). Ces deux aspects sont notamment liés aux nouvelles générations et à leur utilisation des réseaux sociaux : ils réinventent les usages, s'approprient les tendances et créent de l'engouement autour de nouveaux looks. La filière cosmétique française représente quant à elle près de 800 entreprises, 70 000 emplois et un chiffre d'affaires de plus de 25 Mds€.

Le recours aux plantes et autres matières premières d'origine naturelle progresse peu à peu, portant ainsi l'activité de nos entreprises de l'extraction végétale. Face à une concurrence constante et à la multiplication des acteurs de la « chimie verte », elles doivent donc innover rapidement et atteindre un niveau de taille critique.



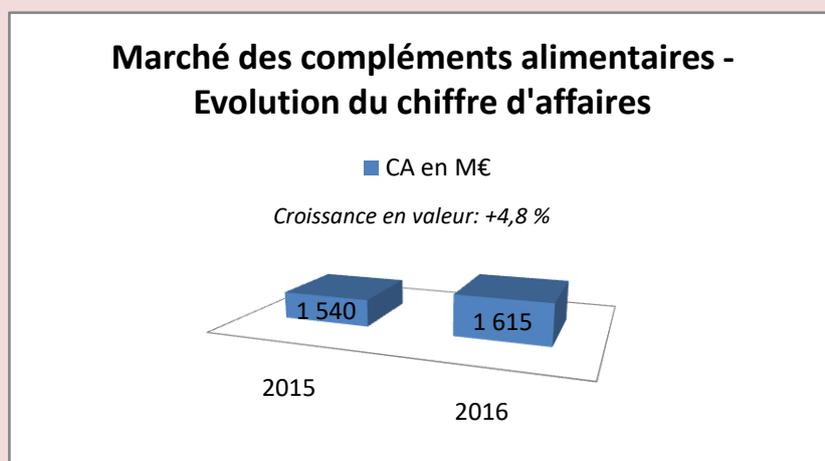
- **Le façonnage, un marché qui se concentre et se consolide** (Source XERFI)

Le chiffre d'affaires généré en France par les entreprises de la sous-traitance de produits de santé, médicaments, compléments alimentaires et produits cosmétiques dépasse 2 Mds€. Ce marché est composé essentiellement de PME créatrices d'emplois. Cependant, la nécessité pour les acteurs français de la sous-traitance d'atteindre une taille critique et de détenir des savoir-faire spécifiques accélère une concentration du secteur, à l'image du mouvement déjà amorcé à l'international. Mais cela n'est pas la garantie d'une plus grande compétitivité. Car sur un marché de sous-traitance centré sur les petites et moyennes séries, les stratégies de volume sont particulièrement difficiles à concrétiser.

Pour sauvegarder leurs marges sous pression, les façonniers doivent donc impérativement sortir du rôle de simple preneur d'ordres pour évoluer vers des relations créatrices de valeur ajoutée, plus stratégiques et partenariales avec leurs clients.

- **Un marché des compléments alimentaires qui poursuit sa dynamique**(Source XERFI)

En 2016, le marché français des compléments alimentaires a progressé de +4,8 % pour dépasser 1,6 Mds€ (contre 1,54 Mds€ en 2015). Cet engouement des consommateurs devrait se poursuivre dans les années à venir avec une progression des ventes estimée à +5 % par an pour frôler 1,8 milliard d'euros en 2018. L'environnement d'affaires est d'autant plus favorable que la consommation de compléments alimentaires reste encore faible dans l'Hexagone. Ainsi, le taux de pénétration se situerait autour de 45 %, contre 75 % aux Etats-Unis. Les produits pour la beauté ou la minceur marquent un peu le pas. Le segment santé, dominé par les compléments contre le stress ou pour favoriser le sommeil, affiche quant à lui la plus forte croissance. Les industriels concentrent leur innovation sur les compléments ciblant le sommeil et le confort digestif, articulaire ou sportif. Ils s'intéressent aussi aux niches, qui devraient gagner en popularité (grossesse, barbe...). Par ailleurs, on constate de la part des industriels un recours de plus en plus marqué au numérique pour séduire les consommateurs. Pour augmenter le panier moyen et attirer de nouvelles catégories de consommateurs les industriels devront également rivaliser d'inventivité. Enfin, l'avenir s'inscrit probablement davantage vers les produits pré et probiotiques mais également par une multiplication des relais d'influence (pharmaciens, médecins, naturopathes, médias).



Chaque année, les différents acteurs des industries de Santé doivent faire face aux évolutions toujours plus fortes du marché, tant international que national.

L'innovation est plus que jamais nécessaire pour assurer une activité pérenne. Cependant, les business models doivent également prendre en compte les aspects liés à la compétitivité et à la flexibilité. Face à des marchés de plus en plus exigeants et à un accroissement des contraintes, les entreprises membres de FACOPHAR Santé ne ménagent pas leurs efforts pour aller conquérir de nouveaux relais de croissance et assurer l'avenir de l'appareil productif.

Dans ce contexte, elles ont connu l'évolution suivante de leur chiffre d'affaires par secteur d'activité :

Façonnage et conditionnement à façon	+ 10,16 %
Matières premières actives	+ 7,00 %
Distribution et négoce	+ 10,93 %

PARTIE II

SITUATION DE L'EMPLOI

Au 31 décembre 2016, **85 entreprises** adhérentes à l'une des quatre organisations professionnelles regroupées au sein de L'UNION appliquent la Convention Collective Nationale «Fabrication et commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire» conclue le 1^{er} juin 1989.

Ces entreprises regroupent **un peu plus de 15 500 salariés**.

En raison de leur appartenance à des groupes industriels du secteur de la Chimie ou de l'Industrie Pharmaceutique, des entreprises relevant normalement du champ d'application de la convention collective ne l'appliquent pas et se réfèrent plutôt à la convention collective dont dépend leur groupe.

Cette année, le rapport est établi à partir des données communiquées par 25 entreprises représentant 10 678 salariés au 31 décembre 2016.

Les données communiquées par les entreprises ayant participé à l'enquête « salaire-emploi » n'étant pas toutes exploitables en l'état, les différents tableaux et graphiques du rapport de branche ne couvrent pas un volume de salariés identique.

1. PRESENTATION DE L'ECHANTILLON

Le présent rapport de branche a été établi à partir des données communiquées par 25 entreprises regroupant 10 678 salariés au 31 décembre 2016.

La répartition de ces entreprises par syndicat professionnel est la suivante :

- 4 entreprises regroupant 742 salariés sont adhérentes à FACOPHAR-Santé
- 7 entreprises regroupant 5 313 salariés sont adhérentes au S.I.D.I.V
- 13 entreprises regroupant 4 209 salariés sont adhérentes au S.I.M.V
- 1 entreprise regroupant 414 salariés est adhérente à l'A.N.S.V.A.D.M.

Par seuil d'effectif, ces entreprises se répartissent ainsi :

- 1 entreprise a moins de 20 salariés,
- 5 entreprises ont entre 20 et 49 salariés,
- 5 entreprises ont entre 50 et 99 salariés,
- 5 entreprises ont entre 100 et 199 salariés,
- 2 entreprises ont entre 200 et 299 salariés,
- 2 entreprises ont entre 300 et 499 salariés,
- 1 entreprise a entre 500 et 999 salariés,
- 4 entreprises ont 1000 salariés et plus.

2. STRUCTURE ET EVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIES

2.1 EVOLUTION GENERALE DES EFFECTIFS

La comparaison des effectifs présents au 31 décembre des années 2015 et 2016 croisée avec l'évolution des effectifs moyens mensuels permet de mesurer l'évolution générale des effectifs.

▪ Evolution des effectifs au 31 décembre 2016

Au 31 décembre 2016, les 25 entreprises ayant participé à l'enquête « emploi » regroupent 10 678 salariés en contrat à durée indéterminée et déterminée contre 10 058 au 31 décembre 2015, ce qui représente une progression de leur effectif total de 6,16 % entre 2015 et 2016.

▪ Evolution des effectifs moyens mensuels

L'examen des effectifs moyens mensuels permet de lisser les entrées et sorties de personnel sur l'année. En 2016, les 25 entreprises considérées ont un effectif moyen mensuel de 10 268 salariés contre 9 781 l'année précédente, soit une progression de 4,98 % entre 2015 et 2016.

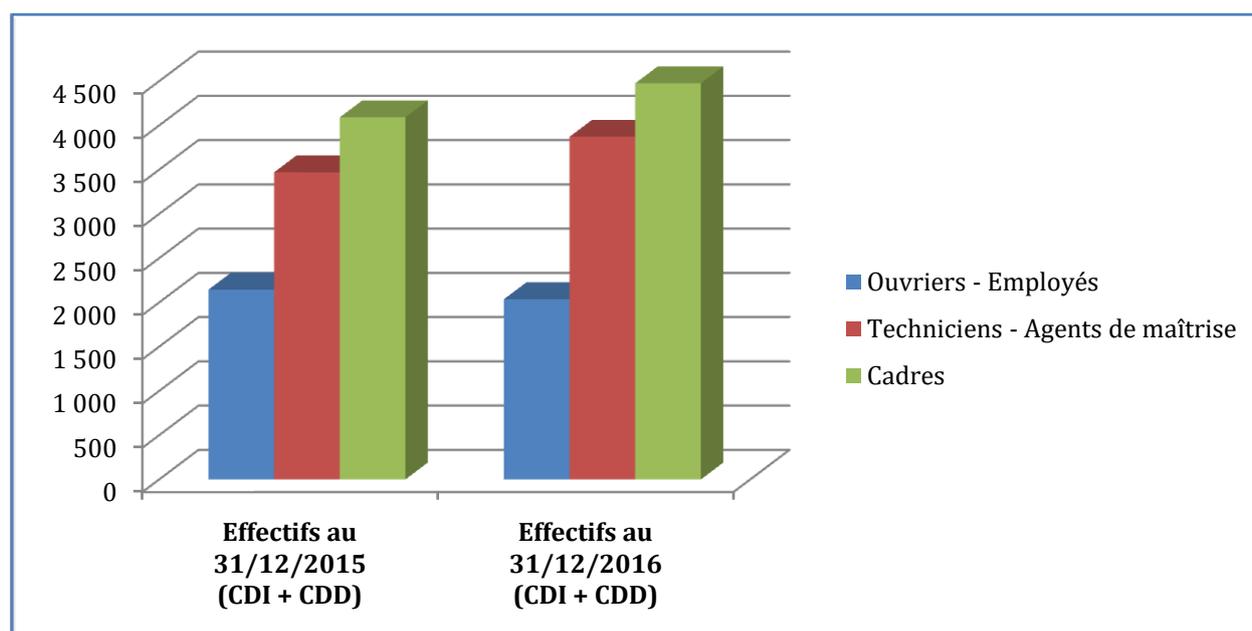
2.2 REPARTITION ET EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

▪ Evolution par catégorie professionnelle

Le tableau ci-dessous présente l'évolution et la répartition des effectifs par catégorie professionnelle et leur évolution entre 2015 et 2016.

Il y a lieu de relever la diminution des effectifs dans la catégorie des Ouvriers / Employés entre 2015 et 2016.

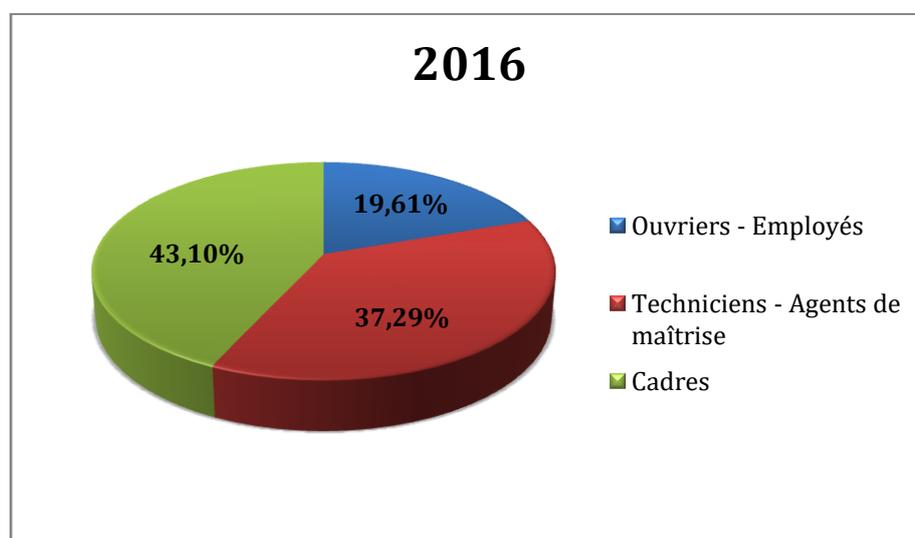
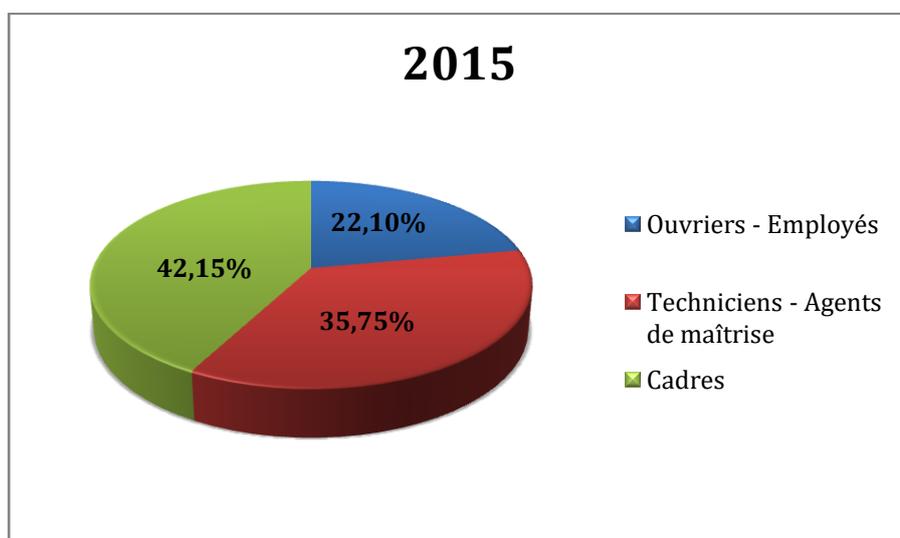
	Effectifs au 31/12/2015 (CDI + CDD)	Effectifs au 31/12/2016 (CDI + CDD)	Evolution 2015/2016
Ouvriers - Employés	2 144	2 036	- 5,03 %
Techniciens - Agents de maîtrise	3 470	3 872	+ 11,58 %
Cadres	4 091	4 476	+ 9,41 %
Ensemble	9 705	10 384	+ 6,99 %



▪ **Répartition des effectifs par catégorie professionnelle**

La répartition et l'évolution des effectifs présents au 31 décembre des années 2015 et 2016 sont les suivantes par catégorie professionnelle :

	2015	2016
Ouvriers - Employés	22,10%	19,61%
Techniciens - Agents de maîtrise	35,75%	37,29%
Cadres	42,15%	43,10%
Ensemble	100,00%	100,00%

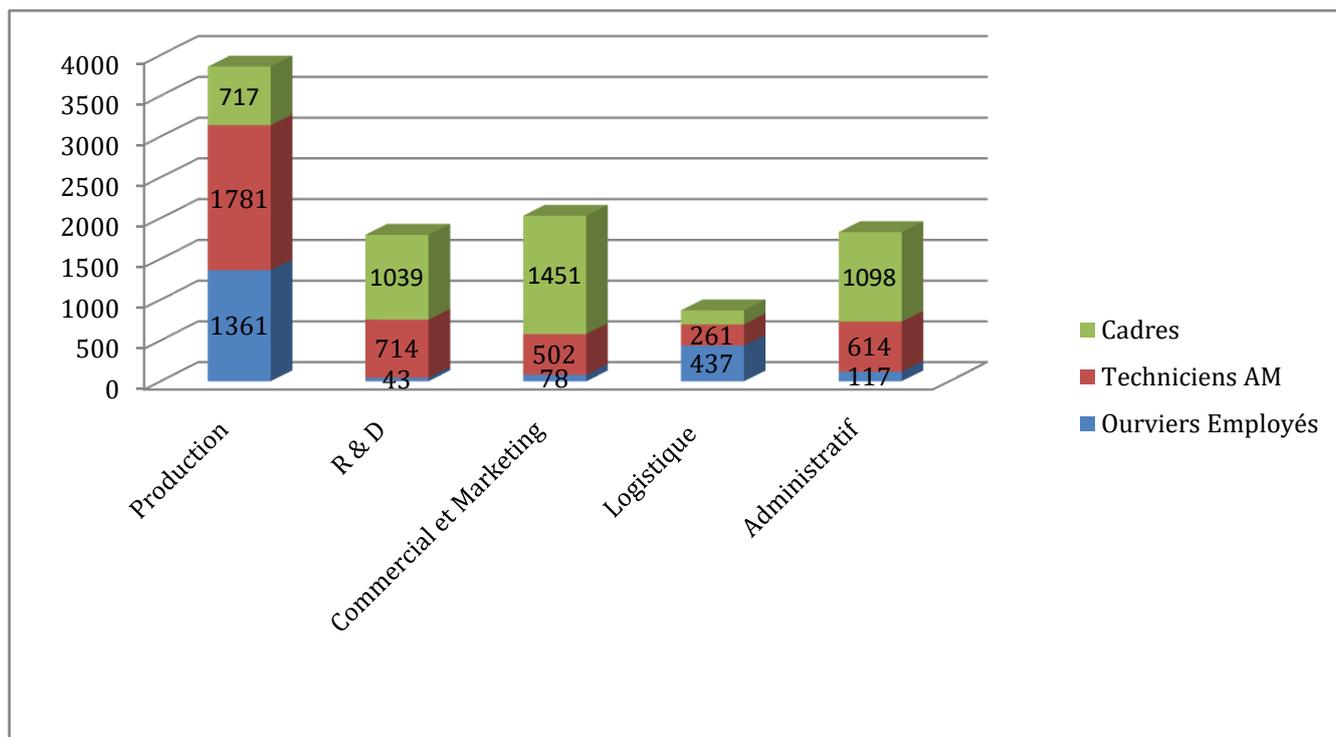


2.3 REPARTITION ET EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

L'activité des entreprises de la branche est traditionnellement répartie en 5 domaines majeurs : la production, la recherche et développement (R&D), le commercial et marketing, la logistique et les emplois administratifs.

▪ Répartition des catégories professionnelles par domaine d'activité

En 2016, la répartition des salariés par catégorie professionnelle dans chacun de ces domaines est la suivante :



▪ Evolution générale des secteurs d'activité

La part de chaque secteur d'activité par rapport à l'ensemble des effectifs est la suivante :

	2015	2016
Production	36,20%	37,17%
Recherche & Développement	18,10%	17,29%
Commercial et Marketing	20,77%	19,56%
Logistique	8,98%	8,37%
Administratif	15,95%	17,61%
Ensemble	100%	100,00%

2.4 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

En 2016, les entreprises ayant répondu à l'enquête ont réalisé 1 379 embauches (contre 1 188 embauches en 2015) pour 1 119 départs en 2016 (contre 1 106 départs en 2015).

▪ Les embauches

Les 1 379 embauches se répartissent de la façon suivante:

- 709 contrats à durée indéterminée,
- 670 contrats à durée déterminée

▪ Les départs

En lien avec la proportion d'embauches en CDD, les fins de contrat à durée déterminée représentent 47,18 % des motifs de départ des salariés.

Viennent ensuite :

- les démissions qui représentent 20,55 % des départs,
- les départs suite à une rupture conventionnelle représentent 9,30 % des départs ;
- les licenciements représentent 9,20 % des départs dont 0,98 % au titre des licenciements économiques,
- les départs à la retraite représentent 7,4 % des départs,
- les départs pour autres motifs représentent 6,37 %.

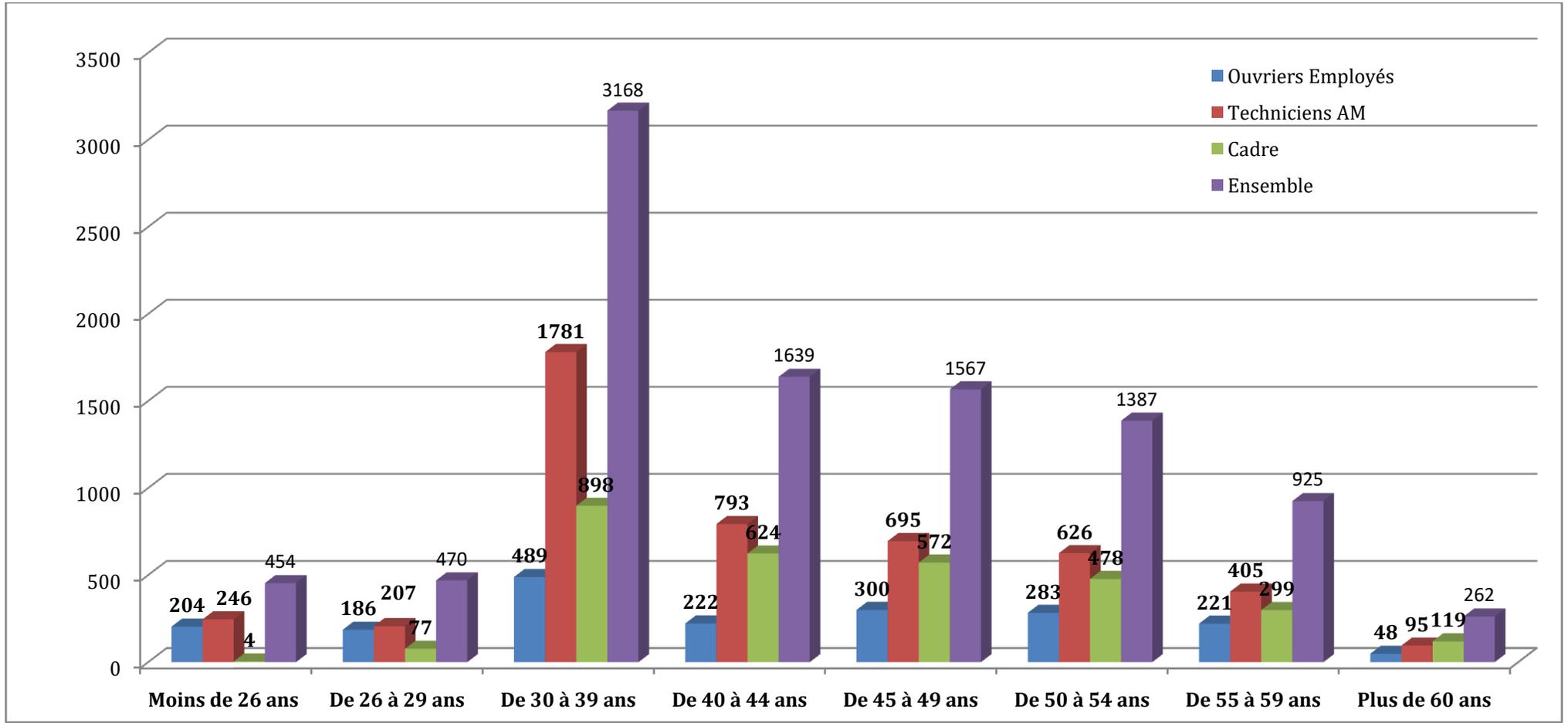
▪ Les prévisions d'emploi pour les années 2018 et 2019 par secteur et par catégorie

Secteur d'activité	Ouvriers - Employés		Techniciens AM		Cadres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Production	69	38	61	37	38	32
Recherche & Développement	0	0	21	19	21	20
Commercial et Marketing	2	2	3	1	52	16
Logistique	19	17	12	7	7	7
Administratif	9	7	14	6	45	32
Ensemble	99	64	111	70	163	107

3. AGE ET ANCIENNETE DES SALARIES

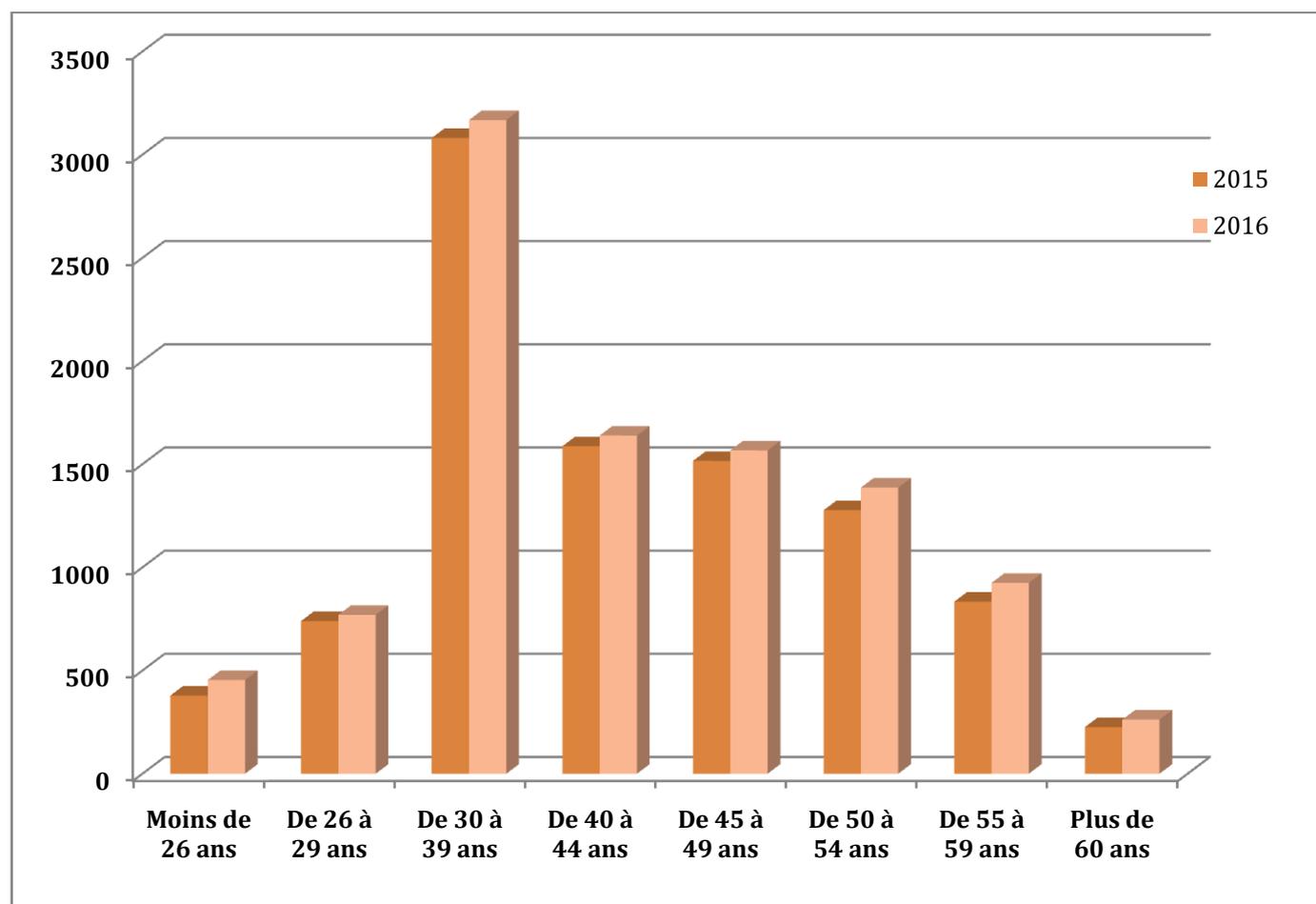
3.1 AGE DES SALARIES

En 2016 la répartition par tranche d'âge et par catégorie professionnelle de l'ensemble des effectifs est la suivante :



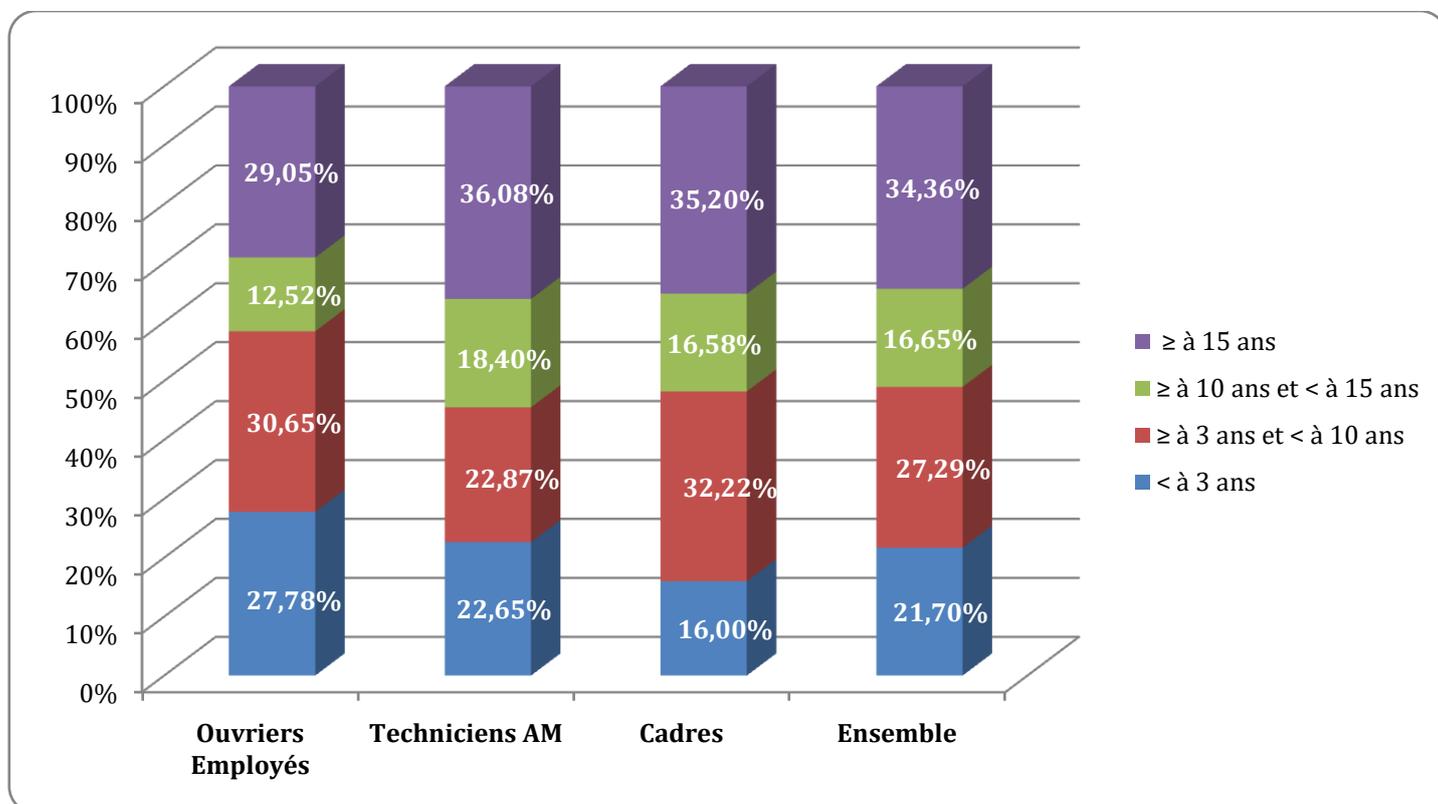
En 2015 et 2016, la répartition de chaque tranche d'âge par rapport à l'ensemble des effectifs est la suivante :

	2015	2016
Moins de 26 ans	3,93%	4,46%
De 26 à 29 ans	7,68%	7,57%
De 30 à 39 ans	31,96%	31,15%
De 40 à 44 ans	16,46%	16,12%
De 45 à 49 ans	15,73%	15,40%
De 50 à 54 ans	13,25%	13,63%
De 55 à 59 ans	8,65%	9,10%
Plus de 60 ans	2,34%	2,57%
Ensemble	100,00%	100,00%



3.2 ANCIENNETE DES SALARIES

En 2016, la répartition des salariés par catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté est la suivante :



Globalement, l'évolution entre 2015 et 2016 de chaque tranche d'ancienneté toutes catégories confondues est la suivante :

	2015	2016
< à 3 ans	19,21%	21,70%
≥ à 3 ans et < à 10 ans	31,53%	27,29%
≥ à 10 ans et < à 15 ans	17,63%	16,65%
≥ à 15 ans	31,63%	34,36%
Ensemble	100,00%	100,00%

4. REPARTITION DES EMPLOIS PAR NATURE DE CONTRAT

4.1 PRESENTATION GENERALE

Sur l'ensemble des salariés présents au 31 décembre 2016, 93,99 % sont sous contrat à durée indéterminée et 90,50 % de ces salariés sont à temps plein.

4.2 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

Entre 2015 et 2016, l'évolution globale des contrats à durée indéterminée s'élève à 5,81 % et se ventile comme suit :

- Employés/Ouvriers : - 7,32 % ;
- Techniciens / Agents de Maîtrise : + 9,95 % ;
- Cadres : + 8,02 %.

	2015		2016	
	Total CDI	Dont Temps partiel	Total CDI	Dont Temps partiel
Ouvriers Employés	1992	176	1856	176
Techniciens AM	3212	435	3567	439
Cadres	3989	292	4337	311
Ensemble	9193	903	9760	926

Par secteur d'activité, la répartition des contrats à durée indéterminée est la suivante :

	2015	2016
Production	36,22%	37,21%
R & D	17,96%	17,19%
Commercial et Marketing	21,17%	20,02%
Logistique	8,91%	8,40%
Administratif	15,74%	17,18%
Ensemble	100%	100%

4.3 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Entre 2015 et 2016, la part de contrats à durée déterminée augmente légèrement et représente 6 % de l'ensemble des contrats en 2016 contre 5,27 % en 2015.

En 2016, 166 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée (contre 119 en 2015).

	2015		2016	
	Total	Dont Temps partiel	Total	Dont Temps partiel
Ouvriers Employés	152	17	180	11
Techniciens AM	258	9	305	3
Cadres	102	3	139	10
Ensemble	512	29	624	24

Par secteur d'activité, la répartition des contrats à durée déterminée est la suivante :

	2015	2016
Production	35,74%	36,38%
R & D	20,70%	18,91%
Commercial et Marketing	13,67%	12,50%
Logistique	10,16%	7,85%
Administratif	19,73%	24,36%
Ensemble	100%	100%

En 2016, les motifs de recours aux contrats à durée déterminés se décomposent comme suit :

- 40,07 % sont conclus pour un motif d'accroissement temporaire d'activité
- 14,27 % sont conclus pour un motif de remplacement de salariés absent
- 43,42 % sont conclus dans le cadre d'un contrat en alternance
- 2,24 % sont conclus pour autre motif.

4.4 LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre 2015 et 2016, la proportion de salariés employés à temps partiel est en légère baisse, même si le nombre de salariés à temps partiel augmente légèrement (+1.89 % entre 2015 et 2016). Les salariés employés à temps partiel représentaient 9,14 % de l'effectif au 31 décembre 2016, contre 9,60 % au 31 décembre 2015.

Par secteur d'activité, la répartition du nombre de contrats à temps partiel (CDD et CDI) est la suivante :

	2015	2016
Production	341	358
R & D	251	268
Commercial et Marketing	129	111
Logistique	51	45
Administratif	160	168
Ensemble	932	950

Par catégorie professionnelle, les contrats à temps partiel sont répartis de la façon suivante :

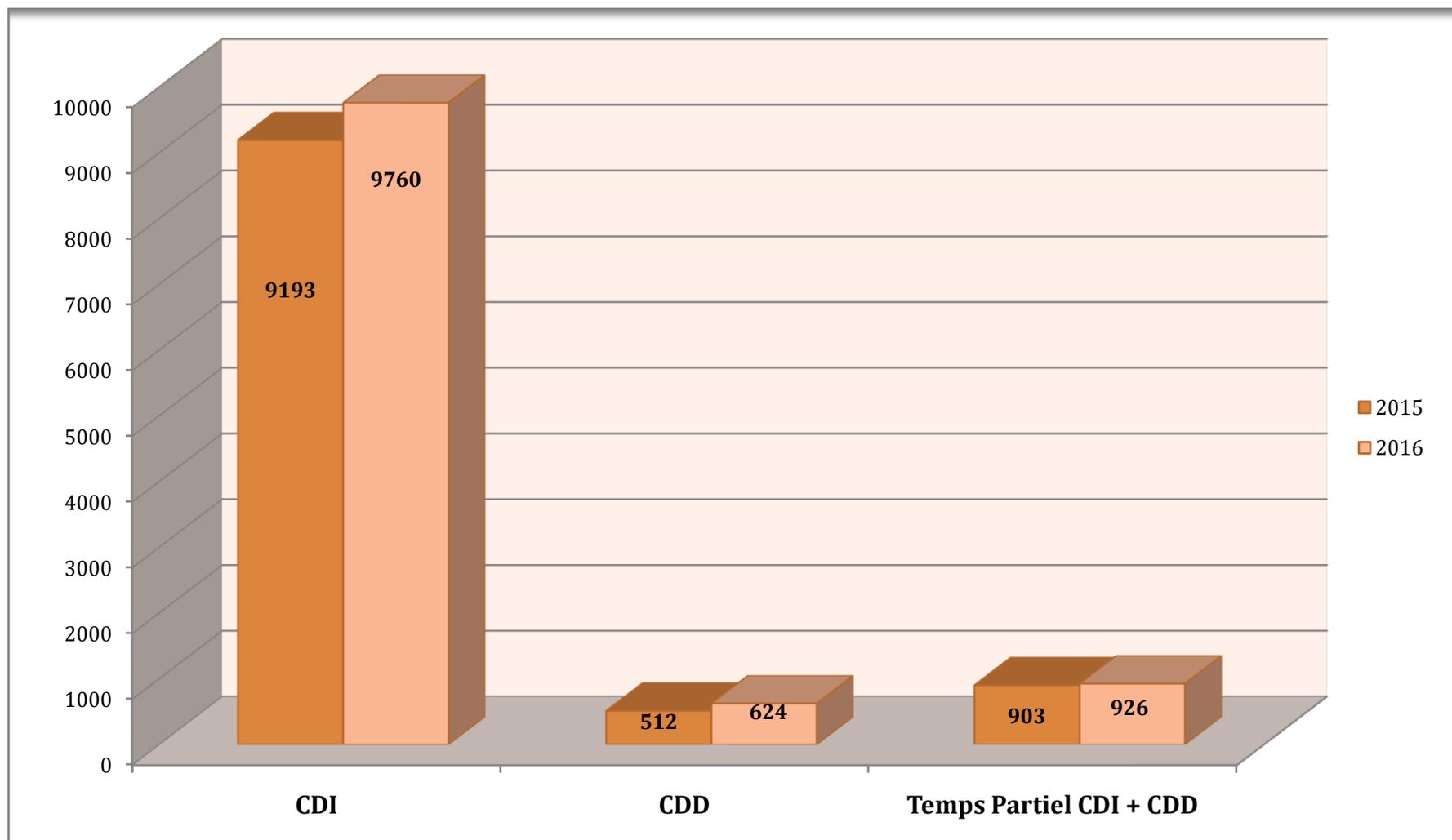
	2015	2016
Ouvriers Employés	193	187
Techniciens AM	444	442
Cadres	295	321
Ensemble	932	950

4.5 LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En 2016, 49 356 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 316 salariés. Les motifs de recours au travail temporaire sont, essentiellement, le remplacement d'un salarié absent et l'accroissement temporaire d'activité.

4.6 LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL EN 2015 ET 2016

Structure des emplois entre 2015 et 2016



5. REPARTITION PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION

Le tableau ci-dessous présente la répartition des salariés au 31 décembre 2016 par niveau de classification et par sexe.

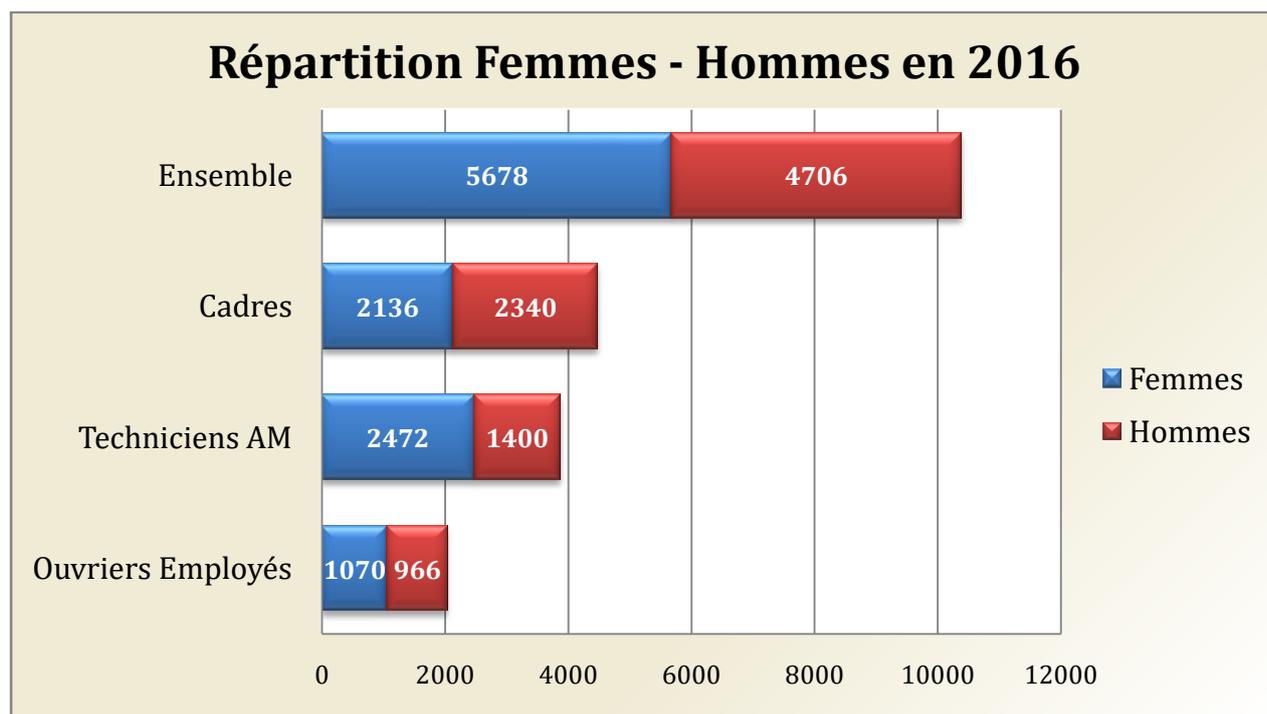
Niveaux	Total	Proportion	Hommes	Femmes
1	173	1,62%	74	99
2	999	9,36%	456	543
3	895	8,38%	461	434
4	1011	9,47%	395	616
5	1570	14,70%	532	1038
6	1100	10,30%	384	716
7A	137	1,28%	64	73
7B	1526	14,29%	647	879
8	1704	15,96%	863	841
9	800	7,49%	445	355
10	397	3,72%	267	130
11	270	2,53%	192	78
12	96	0,90%	69	27
	10678	100%	4849	5829

6. EGALITE PROFESSIONNELLE

En 2016, 54,59 % des salariés sont des femmes et 45,41 % des hommes. La présente section présente plus précisément cette répartition à différents niveaux.

6.1 REPARTITION FEMMES – HOMMES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

En 2016, la répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle est la suivante :

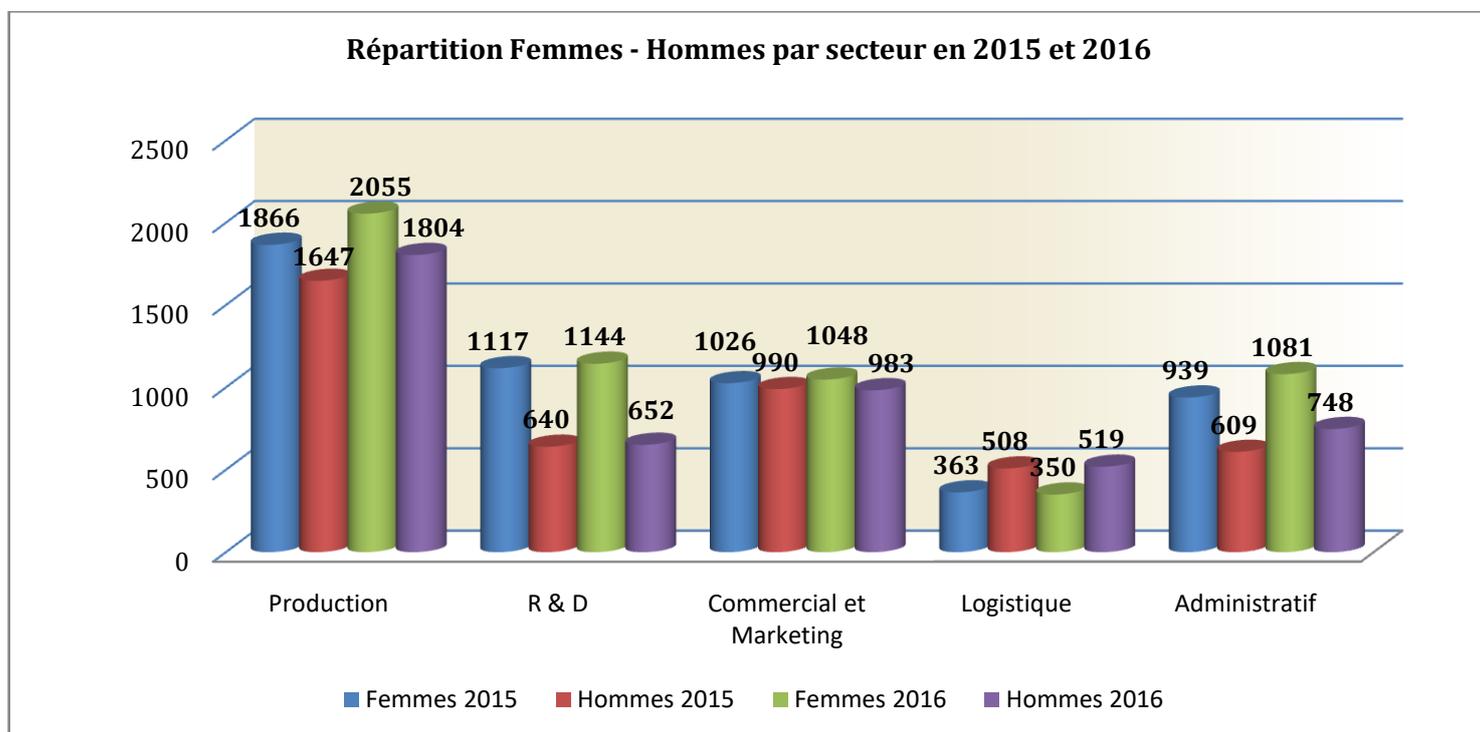


En 2016, la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

	2016		
	Femmes	Hommes	Total H/F
Ouvriers Employés	52,55%	47,45%	100%
Techniciens AM	63,84%	36,16%	100%
Cadres	47,72%	52,28%	100%
Toutes Catégories confondues	54,59%	45,41%	100%

6.2 REPARTITION FEMMES - HOMMES PAR SECTEUR D'ACTIVITE

En 2015 et 2016, la répartition des hommes et des femmes **par secteur d'activité** est la suivante :



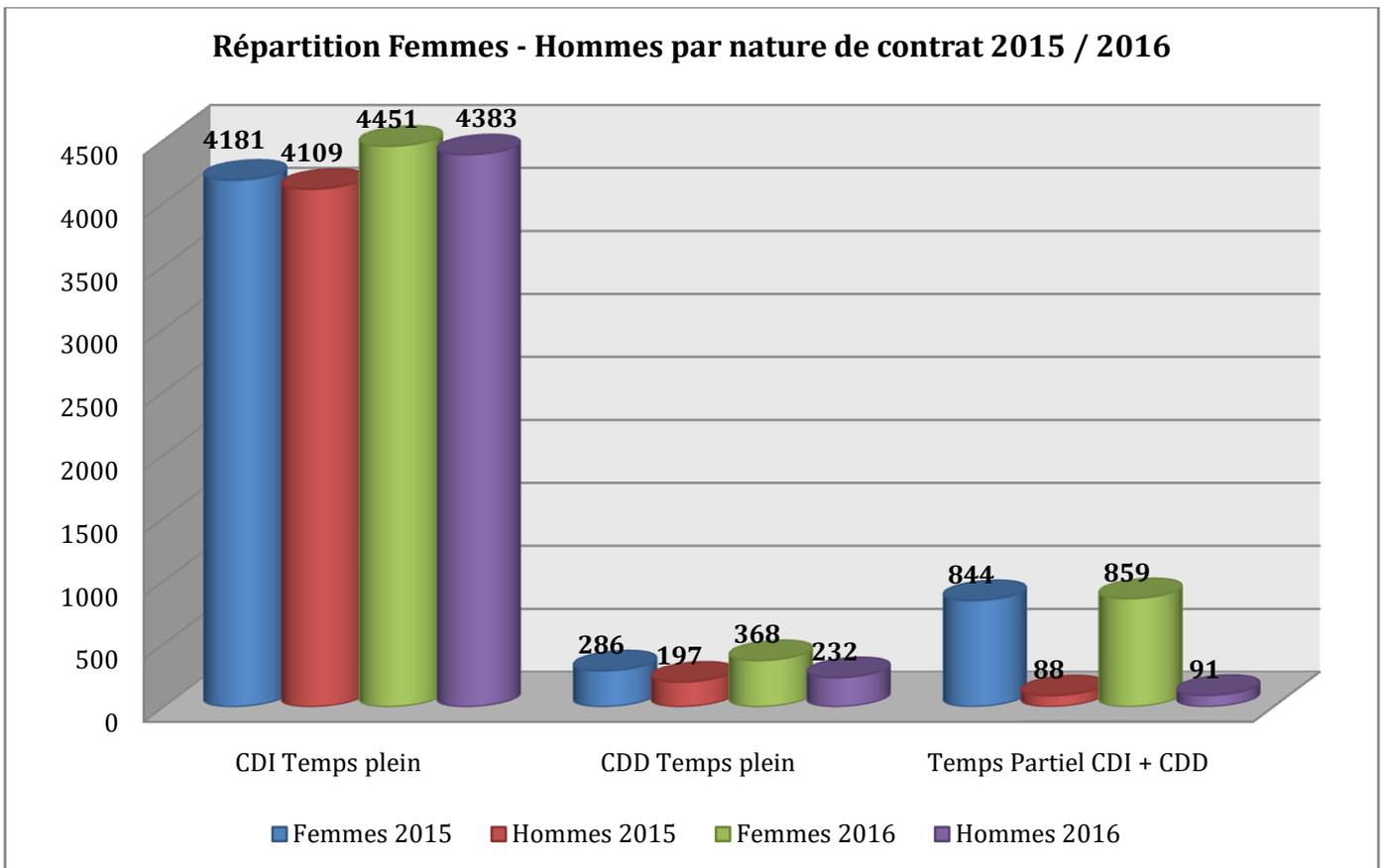
En pourcentage, les femmes sont réparties **par secteur professionnel**, de la façon suivante :

	2015	2016
Production	35,14%	36,19%
R & D	21,03%	20,15%
Commercial et Marketing	19,32%	18,46%
Logistique	6,83%	6,16%
Administratif	17,68%	19,04%
Ensemble	100,00%	100,00%

En pourcentage, les hommes sont répartis **par secteur professionnel**, de la façon suivante :

	2015	2016
Production	37,48%	38,33%
R & D	14,57%	13,85%
Commercial et Marketing	22,53%	20,89%
Logistique	11,56%	11,04%
Administratif	13,86%	15,89%
Ensemble	100,00%	100,00%

6.3 REPARTITION FEMMES – HOMMES PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



6.4 REPARTITION FEMMES - HOMMES AU REGARD DES EMBAUCHES

En 2016, les 25 entreprises ayant répondu à l'enquête ont enregistré 1379 embauches dont 55,98 % de femmes et 44,02 % d'hommes.

Ces embauches se répartissent de la manière suivante :

■ **Par catégories socio-professionnelles :**

	Femmes	Hommes
Ouvriers Employés	177	177
Techniciens AM	336	194
Cadres	259	236
Toutes Catégories confondues	772	607

■ **Par nature de contrat :**

	Femmes	Hommes
CDI	353	356
CDD	419	251
Total	772	607

6.5 REPARTITION FEMMES - HOMMES AU REGARD DES DEPARTS

En 2016, les 25 entreprises ayant répondu à l'enquête ont enregistré 1 119 départs dont 54,87 % pour les femmes et 45,13 % pour les hommes. Ces départs se répartissent de la manière suivante :

■ **Par catégories socio-professionnelles :**

	Femmes	Hommes
Ouvriers Employés	134	148
Techniciens AM	274	147
Cadres	206	210
Toutes Catégories confondues	614	505

■ **Par principaux motifs de départs :**

	Femmes	Hommes	Total
Démissions	122	108	230
Licenciements pour motif économique	7	4	11
Licenciements pour motif personnel	42	60	102
Fins de CDD	320	208	528
Ruptures conventionnelles	54	50	104
Départs volontaires à la retraite	42	41	83
Fins de période essai à l'initiative du salarié ou de l'employeur	27	34	61

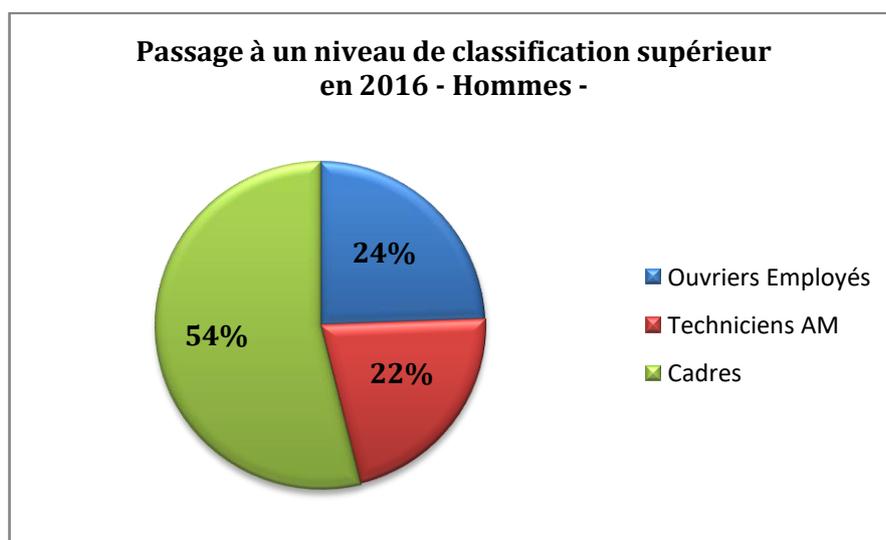
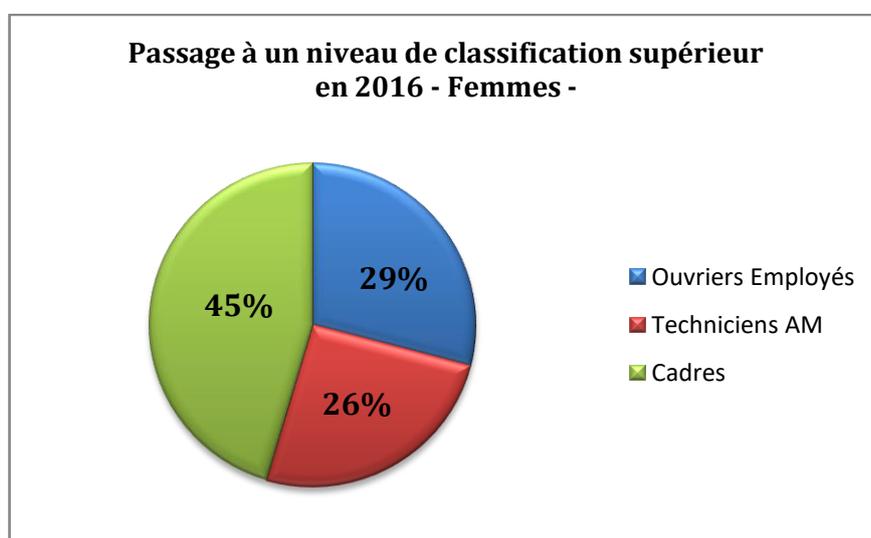
6.6 REPARTITION HOMMES – FEMMES DES PROMOTIONS DE FONCTION

En 2016, 619 salariés ont connu une promotion pour une fonction de niveau de classification supérieur.

Parmi ces promotions, 58,32 % concernent des femmes et 41,68 % des hommes.

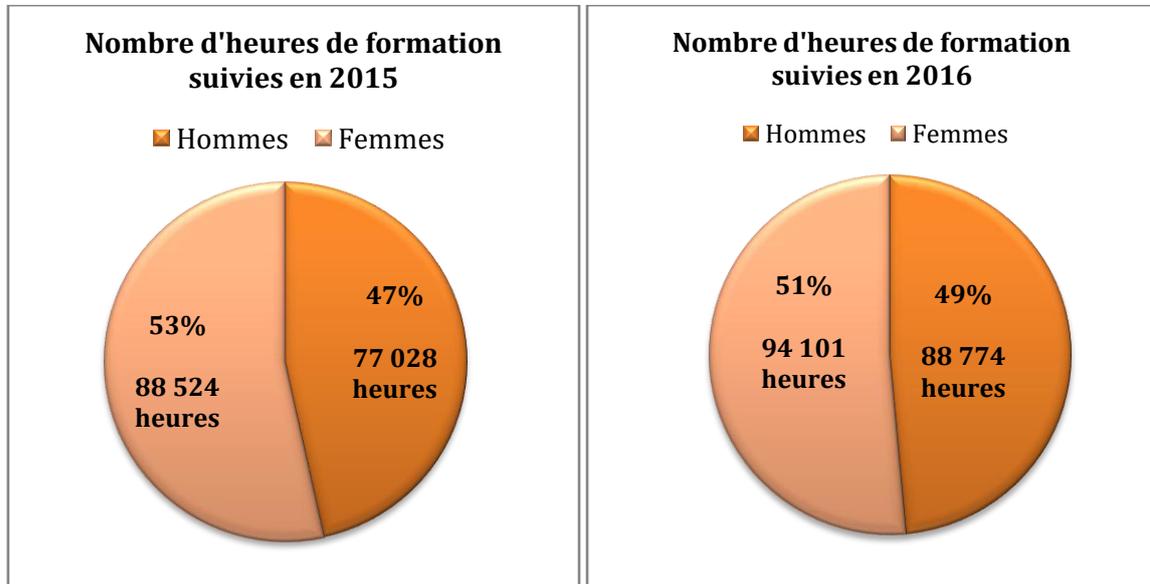
Le tableau ci-dessous présente la répartition de ces promotions **par catégorie professionnelle** :

	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers Employés	105	63	168
Techniciens AM	92	56	148
Cadres	164	139	303
Toutes Catégories confondues	361	258	619



6.7 REPARTITION FEMMES - HOMMES DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

Les graphiques ci-dessous représentent la répartition **par sexe** des heures de formation en 2015 et 2016 :



Le tableau ci-dessous, présente la répartition **par catégories socio-professionnelles et par sexe** des heures de formations en 2016 :

	Hommes		Femmes	
	Nombre d'heures de formation	en %	Nombre d'heures de formation	en %
Ouvriers Employés	12965	14,60%	10515	11,19%
Techniciens AM	27847	31,37%	37634	39,99%
Cadres	47962	54,03%	45952	48,82%
Total	88774	100,00%	94101	100,00%

6.8 REPARTITION FEMMES – HOMMES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION, PAR REMUNERATION MOYENNE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETE EN 2016

	Nombre		Ancienneté < à 3 ans		Ancienneté ≥ à 3ans et < à 10 ans		Ancienneté ≥ à 10 ans et < à 15 ans		Ancienneté ≥ à 15 ans	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
1	10	50	1 570	1 529	1 610	1 550	-	1 523	1 558	1 576
2	340	423	1 615	1 600	1 702	1 706	1 677	1 744	1 871	1 860
3	393	345	1 766	1 704	1 848	1 858	1 905	1 843	2 140	1 947
4	351	552	1 892	1 967	2 044	2 012	2 116	2 103	2 210	2 152
5	389	766	2 231	2 109	2 217	2 258	2 236	2 185	2 356	2 403
6	291	512	2 592	2 606	2 690	2 459	2 567	2 524	2 661	2 777
7A (*)	45	54	2 767	2 654	2 725	2 971	2 666	2 971	2 836	2 955
7B (*)	565	760	40 064	39 860	45 472	40 501	44 238	43 941	45 610	43 533
8	669	645	52 772	47 722	52 740	50 054	52 446	49 598	58 747	51 128
9	340	247	67 472	65 392	66 731	63 027	69 870	68 563	70 003	62 989
10	203	100	87 010	93 008	81 363	81 597	87 284	78 280	85 916	74 808
11	160	49	120 117	119 654	123 799	112 645	122 468	103 804	125 569	111 141
12	39	6	254 881	206 000	149 577	255 465	186 184	142 630	191 878	168 689

(*) Indication en rémunération moyenne mensuelle pour les 7A ou en rémunération moyenne annuelle pour les 7B.
Indication en rémunération moyenne annuelle pour les niveaux 8 à 12

6.9. REPARTITION FEMMES - HOMMES PAR AGE ET PAR NIVEAU

Niveaux	Moins de 26 ans				26 à 29 ans				30 à 39 ans				40 à 44 ans			
	déc-15		déc-16		déc-15		déc-16		déc-15		déc-16		déc-15		déc-16	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	24	29	36	39	1	9	5	6	4	20	5	5	2	11	2	5
2	28	21	36	27	49	37	54	34	126	118	139	120	43	48	51	63
3	36	27	36	30	48	31	52	35	132	100	124	96	62	51	62	39
4	17	56	22	66	43	61	41	59	127	168	121	167	51	88	60	88
5	34	31	44	44	60	100	60	90	197	383	187	388	81	149	77	143
6	3	8	8	11	26	40	19	35	126	195	122	193	77	120	66	121
7	22	35	18	33	59	102	77	126	218	302	242	361	116	115	122	116
8	3	4	3	1	24	42	31	37	292	348	296	362	167	129	182	144
9	1				5	2	5	4	87	76	101	70	94	81	85	102
10									28	23	33	19	41	21	43	23
11						1			6	4	9	7	29	10	36	6
12									1		1		1		3	
Total	168	211	203	251	315	425	344	426	1344	1737	1380	1788	764	823	789	850

6.9. Répartition femmes – hommes par âge et par niveau (suite)

Niveaux	45 à 49 ans				50 à 54 ans				55 à 59 ans				Plus de 60 ans			
	déc-15		déc-16		déc-15		déc-16		déc-15		déc-16		déc-15		déc-16	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	1	14	2	8	1	11	3	7	1	11	0	8	1	3	2	2
2	80	81	66	79	47	94	60	90	34	74	36	76	6	19	5	25
3	67	68	78	67	50	74	48	75	42	52	46	55	3	10	6	8
4	48	72	54	70	37	69	43	70	20	61	26	61	5	12	6	13
5	58	113	52	116	64	104	68	121	18	91	22	93	1	14	3	24
6	61	119	64	126	55	104	53	105	26	66	35	70	10	19	8	26
7	90	111	97	116	61	75	80	86	29	38	42	56	8	10	5	10
8	125	114	143	122	100	81	103	88	56	41	62	46	16	14	21	19
9	93	55	93	62	77	42	90	48	41	32	42	29	18	5	20	11
10	52	23	57	22	42	25	53	28	35	11	40	13	21	5	22	6
11	44	15	40	19	40	13	42	14	32	5	38	7	14	4	12	2
12	11	1	13	1	9	2	10	2	15	3	19	3	7	1	4	2
Total	730	786	759	808	583	694	653	734	349	485	408	517	110	116	114	148

7. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

7.1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En 2016, 8 475 salariés ont bénéficié d'actions de formation (contre 8 642 en 2015).

Les cadres représentent 42,74 % des salariés partis en formation, suivis par les techniciens et agents de maîtrise (38,36 % des salariés formés) et par les ouvriers et employés (18,90 % des salariés formés).

La répartition des formations par thème de formation dispensées est la suivante :

Thèmes de formation	Nombre total d'heures de formation
Bureautique	10 125
Langue	20 726
Management	18 639
Métier	97 382
Qualité	12 001
Efficacité professionnelle	17 736
Sécurité	6 267
Total	182 875

7.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

En 2016, 16 des 25 entreprises ayant répondu à l'enquête ont conclu 250 contrats en alternance, soit en contrat de professionnalisation, soit en contrat d'apprentissage.

	2015	2016
Contrats de professionnalisation	154	162
Contrats d'apprentissage	111	88
Total	265	250

Les contrats d'alternance conclus permettent aux salariés concernés d'acquérir les qualifications nécessaires aux emplois ou aux secteurs suivants :

- Assistant(e) Service Client,
- Magasinier / Cariste

- Responsable Commercial en affaires internationales
- Responsable Performance industrielle et innovation
- Assistant(e) Logistique
- Qualité,
- Comptabilité / Gestion,
- Gestion des Ressources Humaines,
- Communication et Marketing,
- Marketing opérationnel et international,
- Fabrication et maintenance,
- Informatique
- ...

7.3 LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

Sur les 25 entreprises ayant répondu à l'enquête « emploi – salaires », 16 ont mené une concertation sociale afin de définir les grandes orientations à moyen ou à long terme de la politique de formation professionnelle.

7.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le Compte Personnel de Formation permet à toute personne active (âgée d'au moins 16 ans ou 15 ans pour les jeunes en apprentissage) d'acquérir des droits à la formation et de les mobiliser tout au long de sa vie professionnelle. Il remplace le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015. Chaque titulaire à temps complet acquiert, par année de travail, des heures (24h/an dans la limite de 120 heures puis 12h/an pour atteindre 150 heures maximum) mobilisables pour suivre des formations éligibles et référencées.

En 2016, 378 demandes de CPF ont été acceptées sur le temps de travail.

7.5 CONVENTION INDUSTRIELLE DE FORMATION PAR LA RECHERCHE (CIFRE)

L'objectif de la CIFRE est de subventionner, durant 3 ans, toute entreprise qui embauche un doctorant pour le placer au cœur d'une collaboration de recherche avec un laboratoire public.

Ces travaux doivent aboutir à la soutenance d'une thèse au terme des 3 ans. Les CIFRE sont financées par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) qui en a confié l'animation et la gestion à l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT).

En 2016, au sein de notre branche professionnelle, 5 entreprises ont eu recours à ce dispositif et 18 CIFRE ont été signées.

8. LE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues d'employer à temps plein ou à temps partiel dans la proportion de 6% de leur effectif, des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH substituées aux COTOREP depuis le 1er janvier 2006), des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP), des pensionnés d'invalidité, des mutilés de guerre, des titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Notre branche a signé en 2009 un accord cadre en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

En 2016, sur les 25 entreprises ayant participé à l'enquête, toutes sont assujetties à l'obligation légale d'emploi des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'exception d'une qui compte moins de 20 salariés.

En 2016, ces 24 entreprises ont géré leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés comme suit :

- Deux entreprises appliquent un accord spécifique d'entreprise relatif à l'emploi des travailleurs handicapés.
- Une entreprise répond à son obligation par le seul versement de la contribution à l'Agefiph ;
- Une entreprise verse sa contribution à l'Agefiph tout répondant partiellement à son obligation d'emploi de 6 %
- Treize entreprises versent leur contribution à l'Agefiph tout en répondant partiellement à leur obligation d'emploi de 6 % et en gérant cette obligation d'emploi par la signature d'un contrat avec une entreprise de travail adapté (ESAT ou EA) ;
- Cinq entreprises versent leur contribution à l'Agefiph tout en gérant l'obligation d'emploi par la signature d'un contrat avec une entreprise de travail adapté (ESAT ou EA) ;
- Deux entreprises n'ont rien renseigné.

9. LE CONTRAT DE GENERATION

Pour rappel, les objectifs fixés par l'accord du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération au sein de notre branche sont les suivants :

Pour l'accès à l'emploi des jeunes

Les parties signataires se sont données pour objectif d'arriver, à l'issue de la durée d'application de cet accord, à une moyenne de 1 recrutement en CDI sur 10 en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des entreprises de la branche ;
- le nombre de jeunes de moins de 30 ans recrutés en CDI parmi les entreprises de la branche ;
- le nombre de jeunes de moins de 35 ans reconnus « travailleurs handicapés » et recrutés en CDI parmi les entreprises de la branche ;

Pour le recrutement des salariés âgés

L'objectif est d'agir durant les 3 années d'application de l'accord sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l'issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

L'indicateur retenu est le suivant :

- les recrutements des salariés ayant au moins 50 ans au moment de l'embauche (ou de 45 ans et plus et reconnus travailleurs handicapés) ;

Pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés

L'objectif est de maintenir sur 3 ans l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, à minima dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Au 31 décembre 2016, la proportion de salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et en CDD est de 25,30 % contre 24,24 % en 2015.

Le tableau ci-dessous comprend les indicateurs pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016.

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2016	
Nombre de binôme d'échange de compétences entre jeunes et salariés expérimentés	24
Nombre de jeunes de moins de 30 ans recrutés en CDI	274
Nombre de jeunes de moins de 35 ans en situation de handicap recrutés	2
Nombre de salariés ayant 50 ans et plus (au moment de l'embauche) recrutés en CDI	35
Nombre de salariés ayant 45 ans et plus (au moment de l'embauche) en situation de handicap recrutés en CDI	1

En 2016, 12 entreprises sur les 25 ayant répondu à l'enquête appliquent un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif au contrat de génération.

Au 31 décembre 2016, les salariés âgés de moins de 30 ans représente 12,04 % de l'effectif global.

Les prévisions de départ à la retraite se répartissent comme suit :

	Ouvriers Employés			Techniciens AM			Cadres		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Production	12	5	7	12	8	8	5	8	1
Recherche & Développement	0	2	0	0	1	1	0	2	3
Commercial et Marketing	0	0	0	0	1	0	3	3	2
Logistique	0	1	0	0	1	0	1	1	1
Administratif	2	8	0	7	15	4	24	36	3
Ensemble	14	16	7	19	26	13	33	50	10

PARTIE III

EVOLUTION DES REMUNERATIONS

Les rémunérations minimales conventionnelles qui ont servi de référence pour l'établissement du présent rapport de branche sont celles issues de l'accord du 14 janvier 2016 pour les minima conventionnels de l'année 2016.

Les tableaux relatifs à l'évolution des rémunérations ne concernent que les salariés à temps plein. Les salariés à temps partiel, les intérimaires, les salariés en contrat de formation par alternance ne sont pas comptabilisés, ce qui explique la différence numérique entre ces tableaux et ceux de la partie emploi.

1. EVOLUTION GENERALE DES REMUNERATIONS

Les salaires réels mentionnés comprennent :

- Pour les niveaux 1 à 7A: la rémunération brute mensuelle à l'exclusion de la prime d'ancienneté, des gratifications à caractère aléatoire ou imprévisible, de la rémunération des heures supplémentaires, des primes versées à une autre périodicité que mensuelle, de l'intéressement collectif et de la participation légale.
- Pour les niveaux 7B à 12 : la rémunération brute annuelle y compris l'éventuelle prime d'ancienneté, les primes ayant le caractère d'un complément de salaire et les avantages en nature. Sont exclues les gratifications à caractère aléatoire ou imprévisible, l'intéressement collectif et la participation légale.

L'annexe 1 propose un tableau récapitulatif du nombre de salariés rémunérés en 2016 à hauteur des minima conventionnels

L'annexe 2 présente l'évolution entre 2016 et 2015 des rémunérations moyennes pondérées par sexe et par niveau de classification.

L'annexe 3 met en perspective les salaires minima conventionnels avec les salaires minima et maxima versés par les entreprises, par sexe et par niveau de classification, au 31 décembre 2016.

2. ELEMENTS ACCESSOIRES A LA REMUNERATION

Concernant les éléments accessoires à la rémunération, il convient de noter qu'il y a peu, et ce depuis de nombreuses années, de modifications de la structure de la rémunération des salariés.

Sur les 25 entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », deux entreprises n'ont pas renseigné les données correspondant aux accessoires à la rémunération.

2.1 Prime d'ancienneté

Sur les 23 entreprises ayant renseigné les données relatives à la prime d'ancienneté, 5 entreprises calculent la prime d'ancienneté sur les salaires réels. Les 18 autres la calculent selon les dispositions de la Convention Collective et donc sur les RMMG.

2.2 Autres primes

- 10 entreprises versent en une ou plusieurs fois un 13^{ème} mois.
- 3 entreprises attribuent une prime de vacances.
- 10 entreprises allouent une prime mensuelle de transport, autre que la participation des employeurs au financement des transports publics urbains.
- 10 entreprises versent une prime de « nuit, dimanche et jours fériés » qui est calculée en pourcentage du salaire.

2.3 Primes liées à l'environnement de travail

7 entreprises versent des primes destinées à compenser les sujétions suivantes : salissure, habillage, blanchissage, scaphandre, travail zone froide et/ou stérile, pénibilité, astreinte, déplacement sur salon, horaires décalés et production postée.

Ces primes sont exprimées en pourcentage du salaire ou en forfait.

2.4 Participation, intéressement

Sur les 23 entreprises ayant renseigné ces données dans l'enquête :

- 19 entreprises ont conclu un accord de participation au résultat de l'entreprise
- 12 entreprises ont conclu un accord d'intéressement

Annexe 1

NOMBRES DE SALARIES REMUNERES EN 2016 A HAUTEUR DES MINIMAS CONVENTIONNELS

NIVEAU	MINIMA CONVENTIONNELS EN FEVRIER 2016 (euros)	NOMBRE DE SALARIES CONCERNES		
		Femmes	Hommes	Total
1	1 492	34	0	34
2	1 511	16	23	39
3	1 569,50	4	13	17
4	1 732	15	4	19
5	1 927	14	6	20
6	2 186	6	5	11
7A	2 390	1	0	1
7B	29 994	3	2	5
8	36 029	1	0	1
9	42 455	1	0	1
10	49 801	0	0	0
11	58 068	0	0	0
12	67 249	0	0	0
		95	53	148

Sur les 25 entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », 10 d'entre elles ont des salariés dont la rémunération est à la hauteur des minimas conventionnels, ce qui représente 148 salariés sur 10 678, soit 1,36 % des salariés.

Annexe 2

SALAIRES 2016
COMPARAISON DES MINIMA CONVENTIONNELS ET DES SALAIRES REELS

NIVEAUX	Minima conventionnel (en euros)	Salaires <u>Minima moyens réels</u> (en euros)		Minima moyen réels (H+F) (en euros)	Salaires <u>maxima moyens réels</u> (en euros)		Maxima moyens réels (H+F) (en euros)	Ecart minima Moyen réel et maxima moyen réel	écart conventionnel et minima moyen réel
		HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES			
1	1 492	1 593	1 564	1 578	1 626	1 714	1 670	5,83 %	5,79 %
2	1 511	1 648	1 633	1 641	1 957	1 953	1 955	19,14 %	8,58 %
3	1 569,50	1 715,60	1 757,93	1 736,77	2 213,23	2 045,09	2 129,16	22,59 %	10,65 %
4	1 732	1 945	1 891	1 918	2 307	2 450	2 378	23,99 %	10,74 %
5	1 927	2 136	2 015	2 075	2 619	2 730	2 675	28,91 %	7,71 %
6	2 186	2 379	2 337	2 358	3 054	2 931	2 993	26,93 %	7,87 %
7A	2 390	2 760	2 803	2 782	3 046	2 980	3 013	8,32 %	16,40 %
7B	29 994	34 719	33 873	34 296	52 946	51 557	52 252	52,36 %	14,34 %
8	36 029	43 748	44 850	44 299	72 097	68 480	70 289	58,67 %	22,95 %
9	42 455	56 749	53 371	55 060	83 933	77 798	80 866	46,87 %	29,69 %
10	49 801	65 981	71 447	68 714	110 645	97 544	104 094	51,49 %	37,98 %
11	58 068	103 623	99 423	101 523	136 873	130 839	133 856	31,85 %	74,83 %
12	67 249	150 258	161 904	156 081	205 298	198 648	201 973	29,40 %	132,09 %

Annexe 3

EVOLUTION DES REMUNERATIONS MOYENNES ENTRE 2015 ET 2016

	SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
	EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
	2015	2016	2015	2016	Evolution	2015	2016	2015	2016	Evolution	2015	2016	2015	2016	Evolution
1	10	12	1 568	1 604	2,31 %	67	64	1 613	1 602	-0,70 %	77	76	1 591	1 603	0,79 %
2	398	436	1 766	1 754	-0,64 %	450	463	1 713	1 705	-0,47 %	848	899	1 739	1 730	-0,56 %
3	436	457	1 898	1 900,65	0,14 %	377	374	1 871	1 877,23	0,32 %	813	831	1 885	1 889	0,23 %
4	338	372	2 079	2 082	0,17 %	523	566	1 999	2 064	3,24 %	861	938	2 039	2 073	1,68 %
5	496	523	2 358	2 298	-2,54 %	897	939	2 326	2 275	-2,18 %	1 393	1 462	2 342	2 287	-2,36 %
6	376	365	2 752	2 670	-2,97 %	614	634	2 577	2 553	-0,94 %	990	999	2 665	2 612	-1,98 %
7A	45	47	2 937	2 872	-2,22 %	49	55	2 800	2 880	2,88 %	94	102	2 869	2 876	0,27 %
7B	503	597	39 720	42 338	6,59 %	669	799	37 872	41 348	9,18 %	1 172	1 396	38 796	41 843	7,86 %
8	704	792	53 143	55 174	3,82 %	679	739	51 062	51 819	1,48 %	1 383	1 531	51 102	53 497	2,68 %
9	387	423	65 953	68 085	3,23 %	265	306	62 159	63 730	2,53 %	652	729	64 056	65 907	2,89 %
10	211	236	81 533	83 347	2,23 %	101	113	78 548	83 037	5,72 %	312	349	80 040	83 192	3,94 %
11	172	177	121 772	117 461	-3,54 %	49	53	112 205	114 805	2,32 %	221	230	116 989	116 133	-0,73 %
12	37	43	167 806	173 076	3,14 %	7	7	178 607	176 436	-1,22 %	44	50	173 207	174 756	0,89 %