

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 2018 POUR LES DONNEES 2017 ET 2016

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.

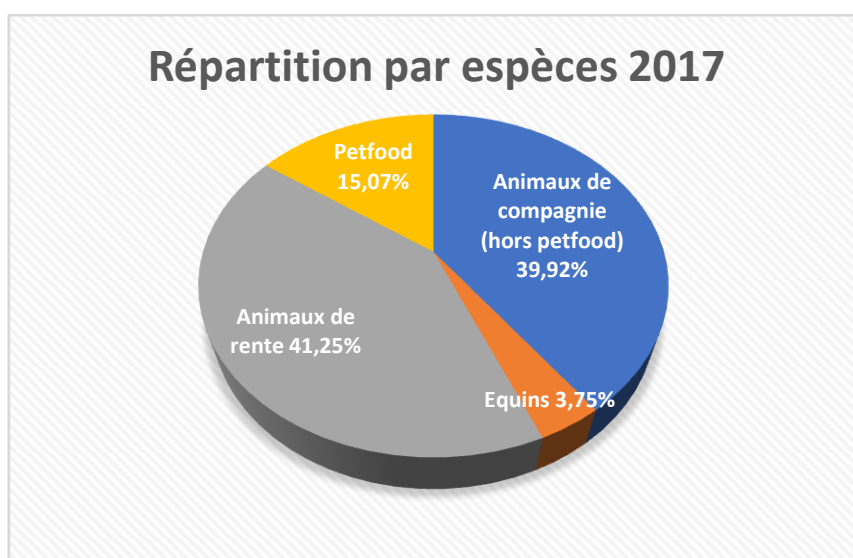
Marché global :

En 2017, le marché augmente de 0,46 % (Petfood inclus).
Le marché est estimé à 1 410 millions d'€ (base AIEMV).

Marché	Evolution 2016/2015	Evolution 2017/2016
Animaux de compagnie (hors Petfood)	+6,10 %	+3,43 %
Equins	-3,76 %	-0,08 %
Animaux de rente	-1,24 %	-2,64 %
Petfood	+3,59 %	+1,72 %
Total animaux de compagnie + Petfood	+5,39 %	+2,95 %
Total marché hors Petfood	+1,85 %	+0,24 %
Total marché	+2,11 %	+0,46%

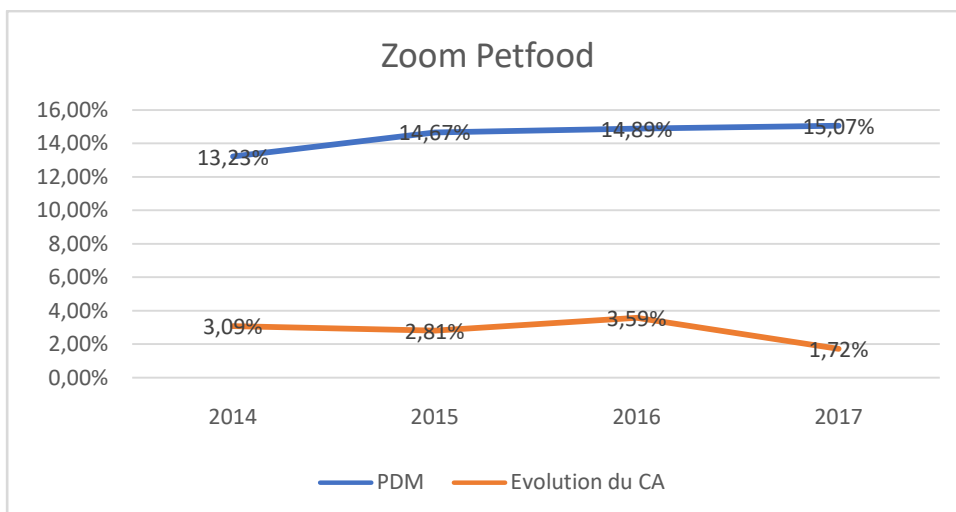
Répartition du marché par espèces :

Marché	Répartition 2015	Répartition 2016	Répartition 2017
Animaux de compagnie (hors Petfood)	37,32%	38,78 %	39,92 %
Equins	4,00 %	3,77 %	3,75 %
Petfood	14,67 %	14,89 %	15,07 %
Animaux de rente	44,01 %	42,56 %	41,25 %
Total Animaux de compagnie + Petfood	51,99 %	53,66 %	55,00 %
Total Marché hors petfood	85,33 %	85,11 %	84,93 %
Total Marché	100 %	100 %	100 %



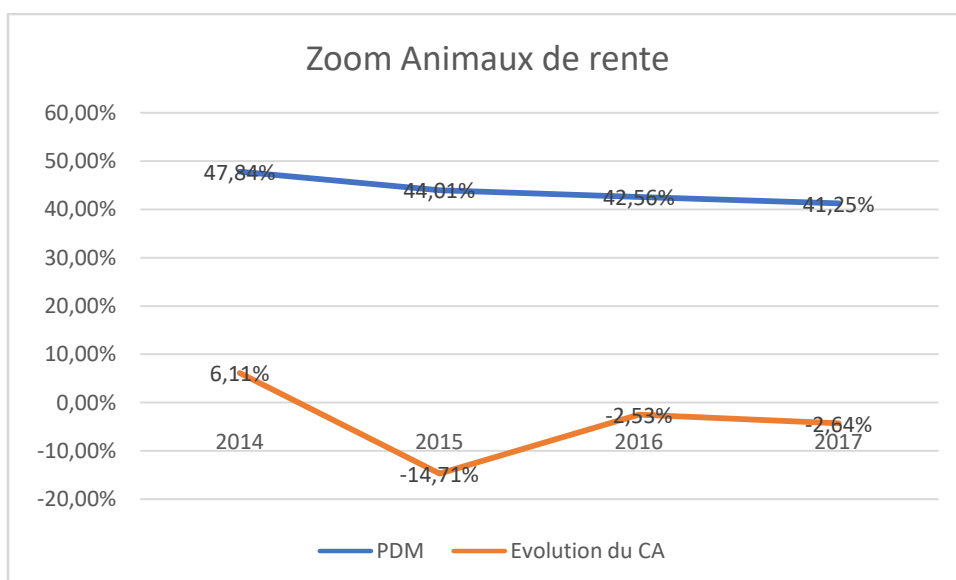
Zoom Petfood :

Petfood	2014	2015	2016	2017
PDM	13,23 %	14,67 %	14,89 %	15,07 %
Evolution	+3,09 %	+2,81 %	+3,59 %	+1,72 %



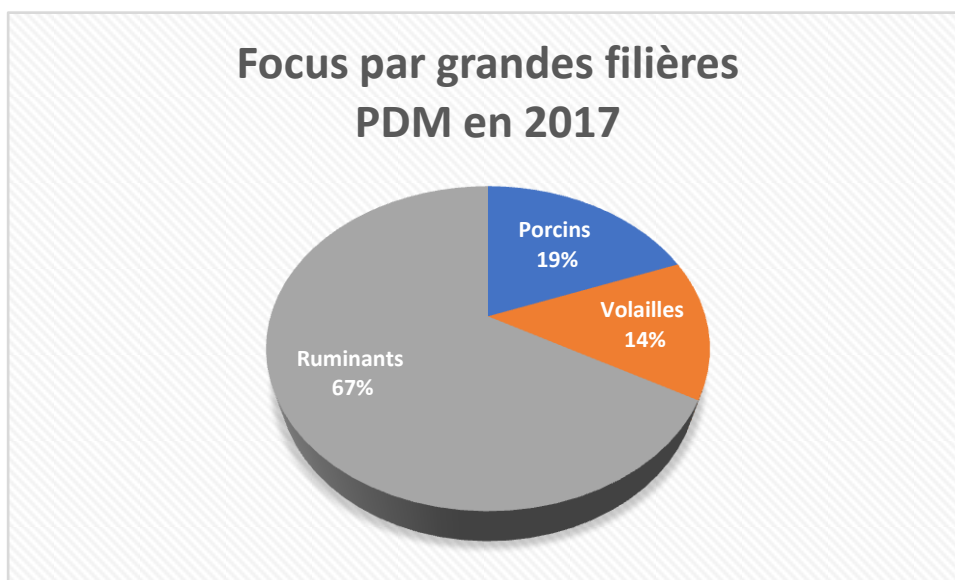
Zoom animaux de rente :

Animaux de rente	2014	2015	2016	2017
PDM	47,84 %	44,01 %	42,56 %	41,25 %
Evolution	+6,11 %	-14,71 %	-2,53 %	-2,64 %



Focus 2017 par grandes filières :

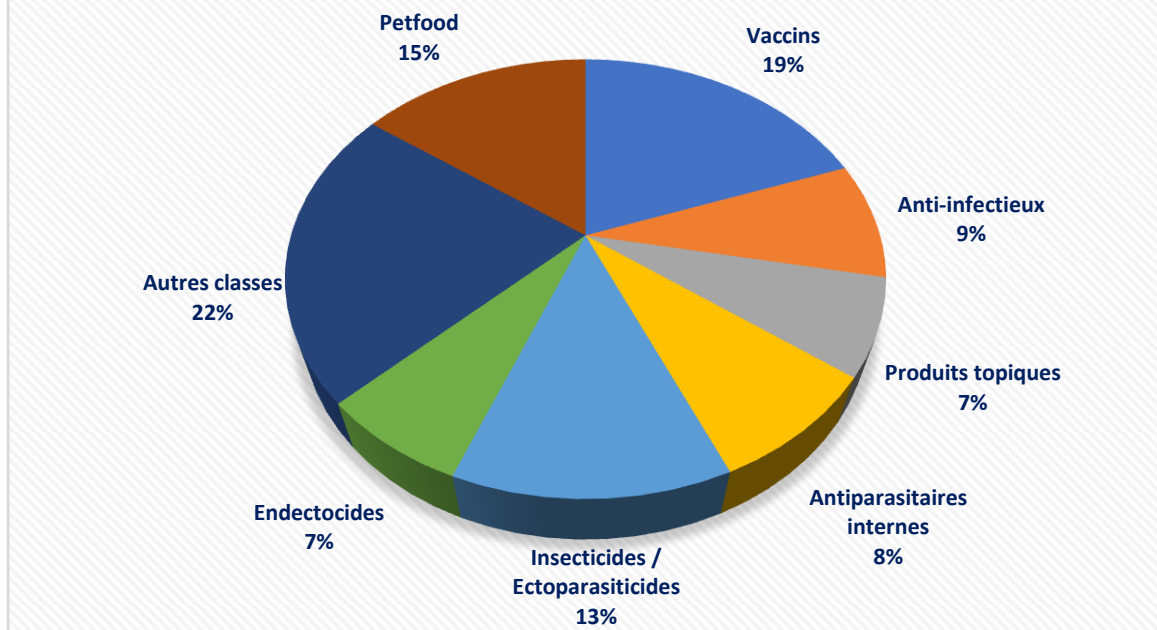
Espèce	Porcins	Volailles	Ruminants
PDM en 2017	7,92 %	5,73 %	27,60 %
Evolution 2016/2015	-0,32 %	-0,19 %	-3,78 %



Marché par grandes classes thérapeutiques :

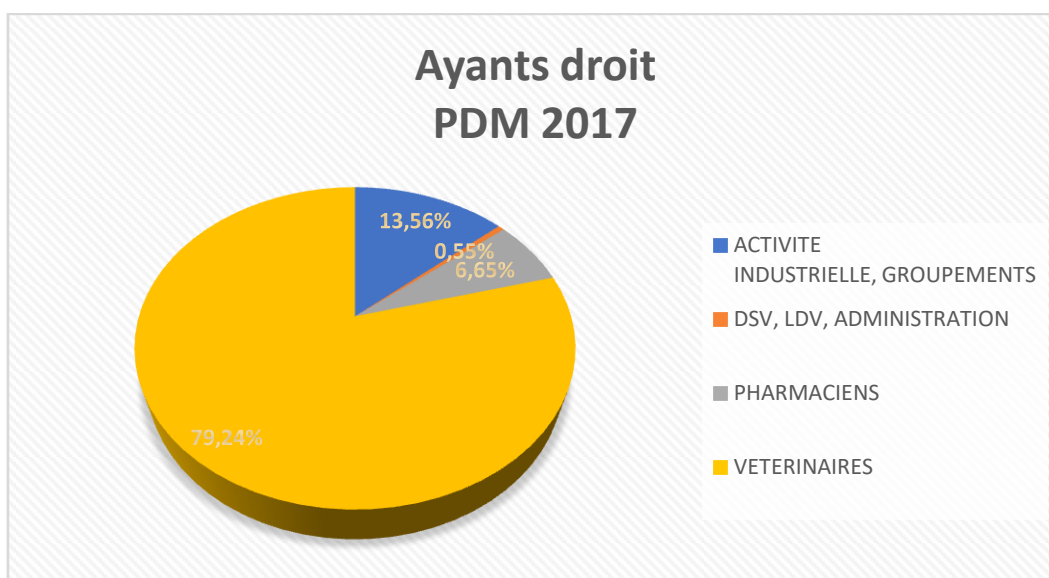
Classe Thérapeutique	PDM 2016	Evolution du CA 2016/2015	PDM 2017	Evolution du CA 2017/2016
Vaccins	19,15 %	+0,54 %	19,47 %	+2,14 %
Anti-infectieux	9,50 %	+0,67 %	8,59 %	-9,12 %
Produits topiques	7,34 %	+3,41 %	7,08 %	-3,04 %
Antiparasitaires internes	8,42 %	-0,28 %	8,28 %	-0,30 %
Insecticides / Ectoparasitocides	12,03 %	+5,12 %	12,58 %	+5,05 %
Endectocides	6,77 %	-0,82 %	6,90%	+2,43 %
Autres classes	22,00 %	+2,99 %	22,10 %	+0,90%
Sous-total Produits de Santé Animale	85,21 %	+1,86 %	85,01 %	+0,23 %
Petfood	14,79 %	+3,58 %	14,99 %	+1,72 %
Total marché	100 %	+2,11 %	100 %	+0,46 %

Classes thérapeutiques PDM 2017



Marché par ayants droit :

Ayants Droit	PDM 2015	Evolution 2015/2014	PDM 2016	Evolution 2016/2015	PDM 2017	Evolution 2017/2016
Activité industrielle, groupements, autres	13,23 %	-9,10 %	12,61 %	-2,70 %	13,56 %	+8,91 %
DSV, LDV, Administration	0,72 %	+5,19 %	0,70 %	-0,35 %	0,55 %	-20,81 %
Pharmaciens	6,80 %	-4,88 %	6,58 %	-1,14 %	6,65 %	-1,73 %
Vétérinaires	79,25 %	-7,09 %	80,10 %	+3,14 %	79,24 %	-0,48 %
Total	100 %	-7,13 %	100 %	+2,11 %	100 %	+0,46 %



Produits nouveaux lancés en 2017 :

Année	Produits	Présentations	Animaux de rente	Animaux de compagnie	Equins	Toutes espèces
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
2017	64	159	27	99 (dont 29 Petfood)	4	29

Parts de marché cumulées :

Les quatre premiers laboratoires font 59,22 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2017 (Petfood compris).

Les dix premiers laboratoires font 92,73 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2017 (Petfood compris).

Périmètre Médicaments vétérinaires :

Le chiffre d'affaires net des entreprises du médicament vétérinaire et du diagnostic adhérentes au SIMV s'élève en 2017 à 828 millions d'euros. Il est en retrait de 5,26 % par rapport à 2016.

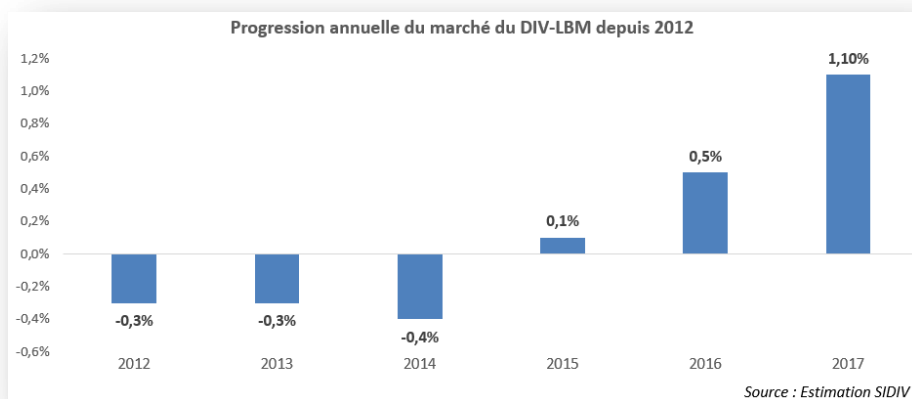
Le marché français du DIV des Laboratoires en 2017

En 2017, le Marché Total du DIV des Laboratoires est estimé à **1,444 Milliards d'€**, toujours en stagnation avec une progression non significative de 1,1% par rapport à 2016.

	2016	2017	Evolution
Total DIV-LBM	1,425 Mds €	1,44 Mds €	+ 1,1%

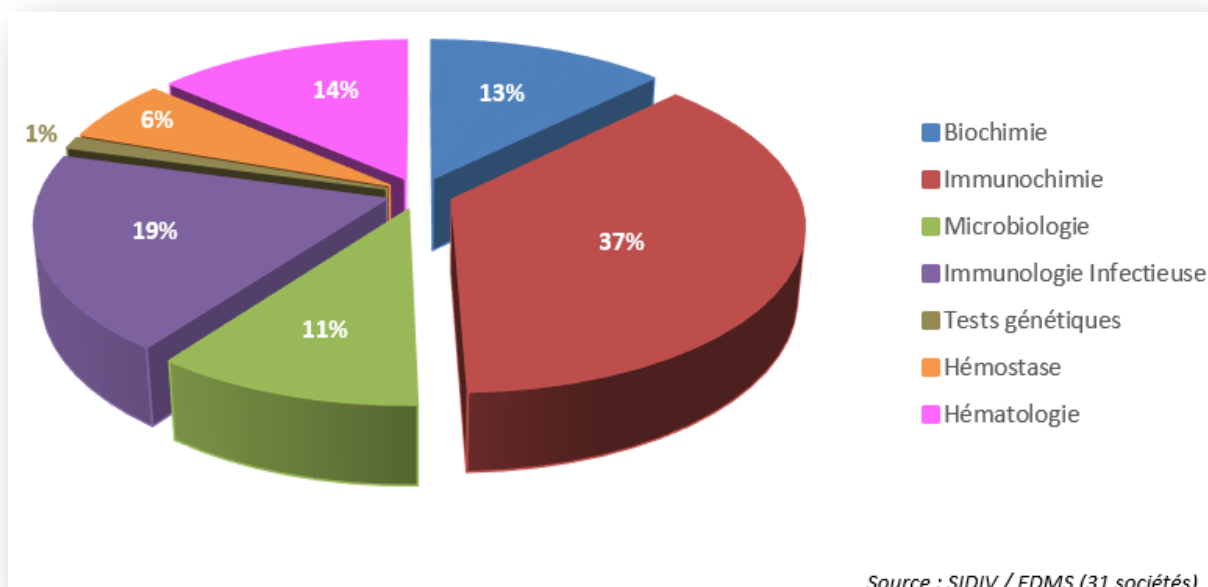
Source : Estimation SIDIV

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

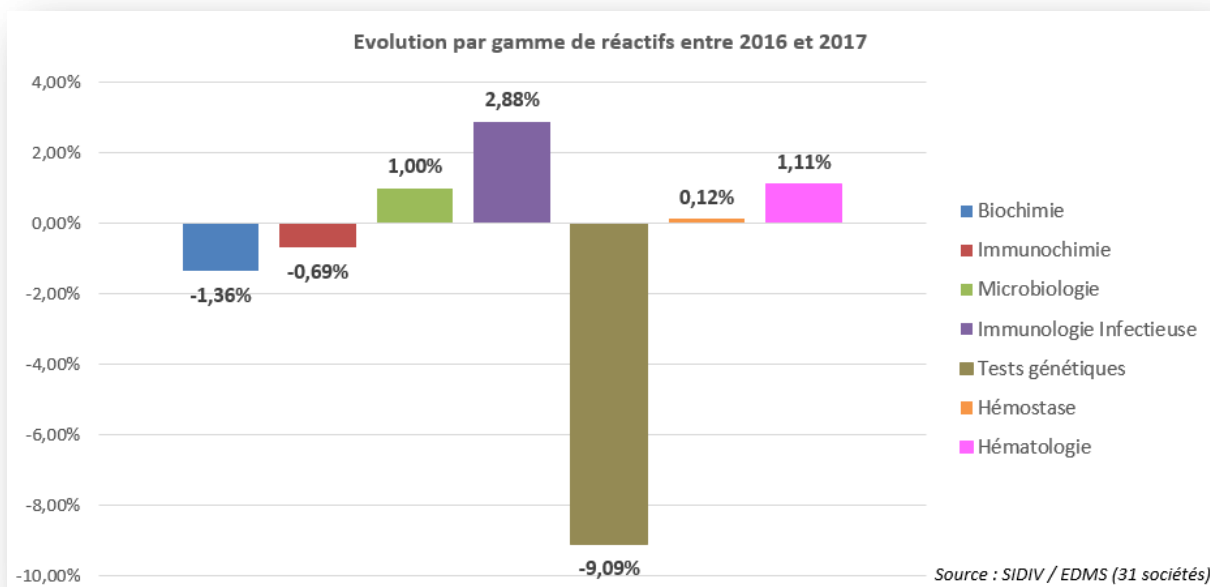


Le marché des réactifs de Laboratoire (en CA)

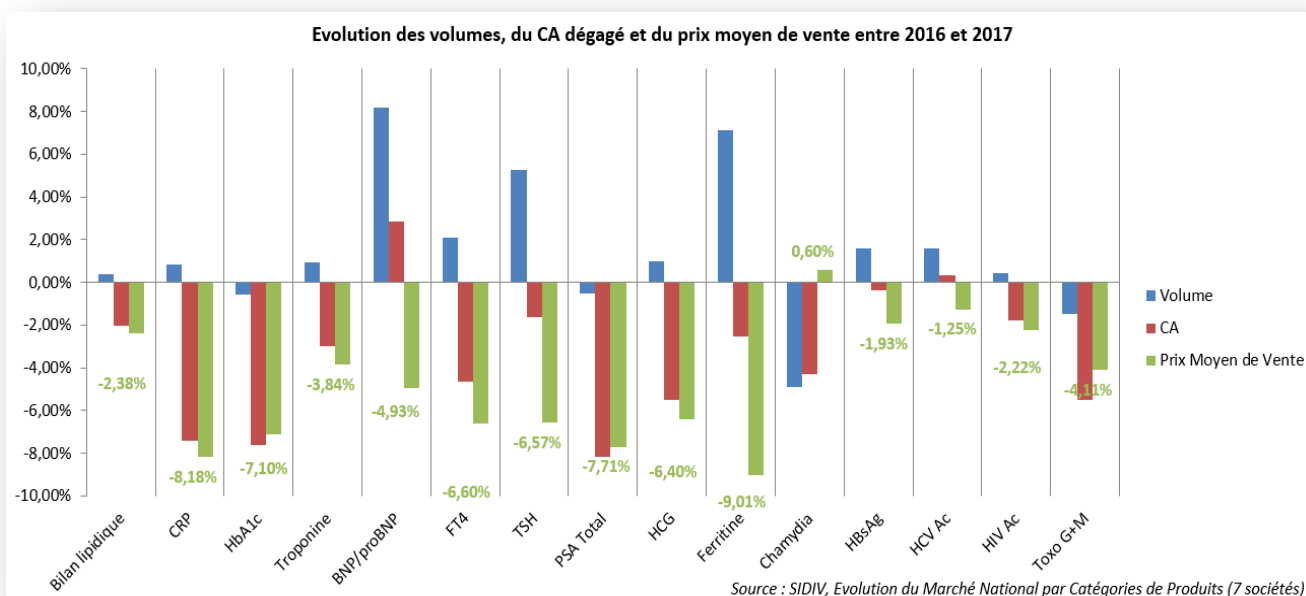
Le marché des réactifs de Laboratoire est divisé en sept grandes gammes dont le CA se répartit de la façon suivante:



Evolution du CA de ces 7 gammes entre 2016 et 2017 :

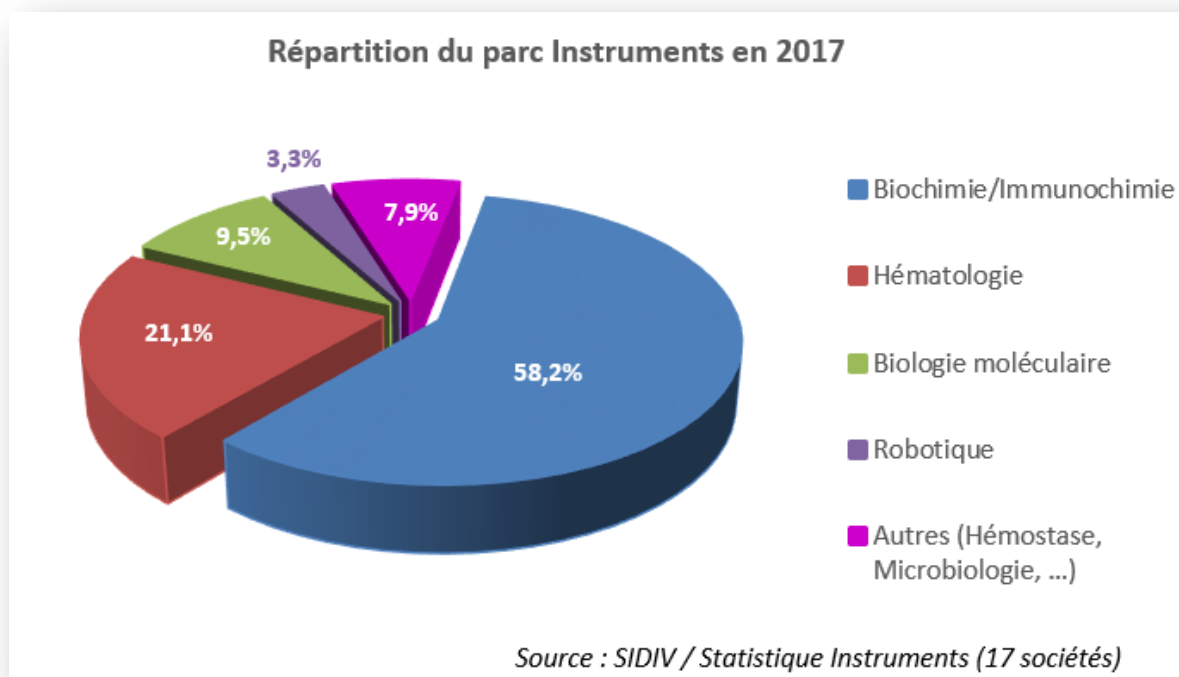


La baisse du prix moyen de vente des certains paramètres majeurs se poursuit entre 2016 et 2017, de façon particulièrement marquée pour un nombre grandissant de paramètres par rapport à l'année dernière :

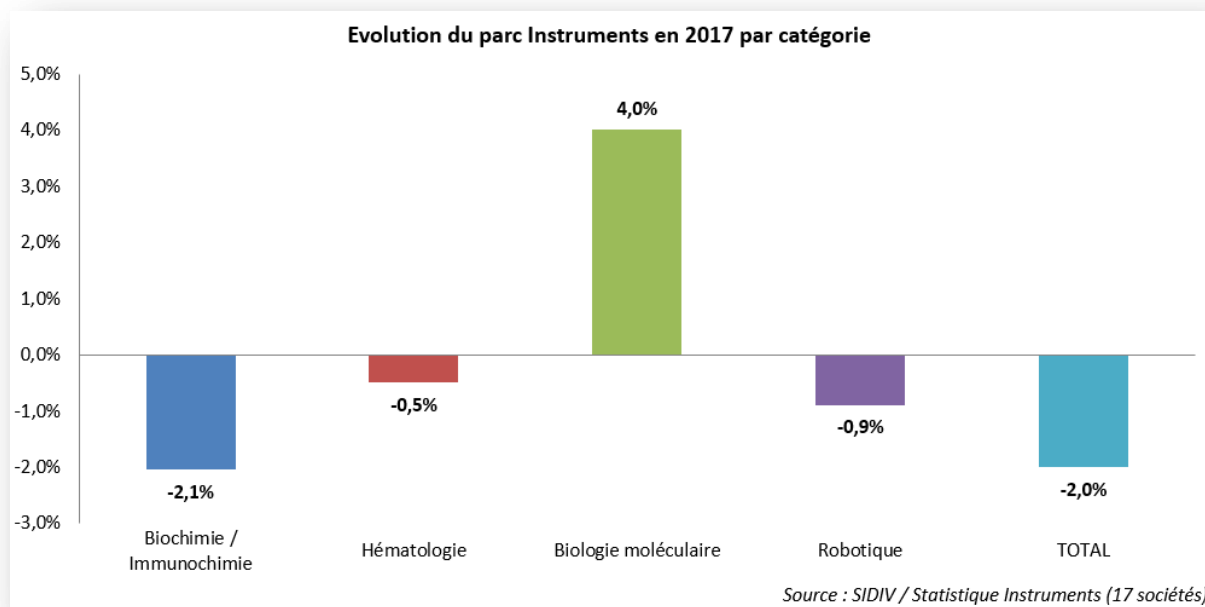


Le marché des instruments (en unités)

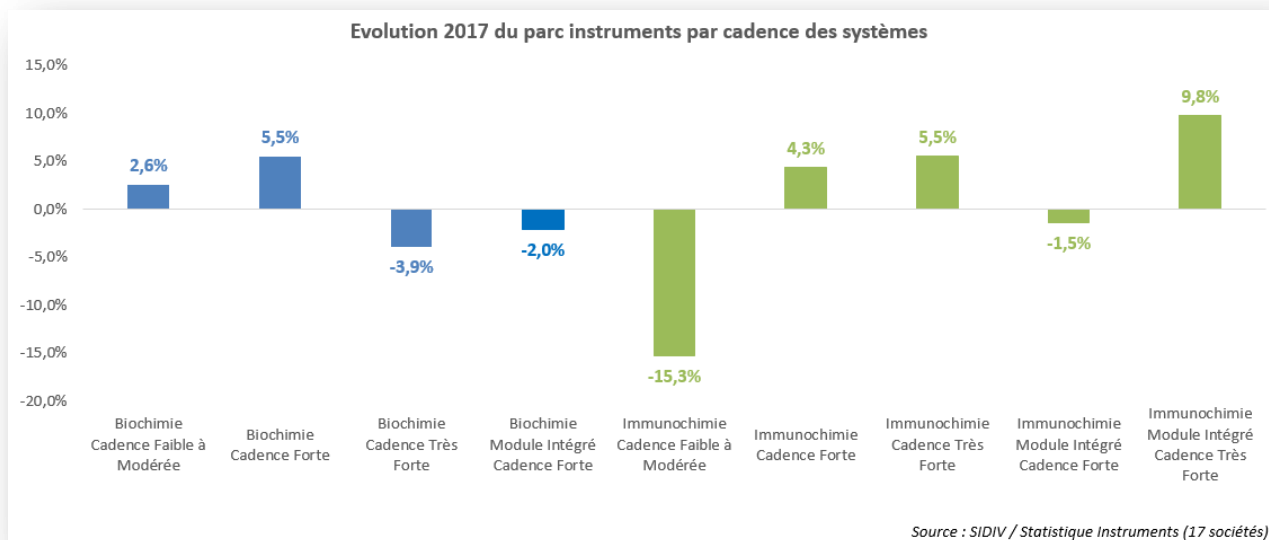
Le parc instruments du DIV-LBM, partagé en cinq catégories, se répartit de la façon suivante en 2017 :



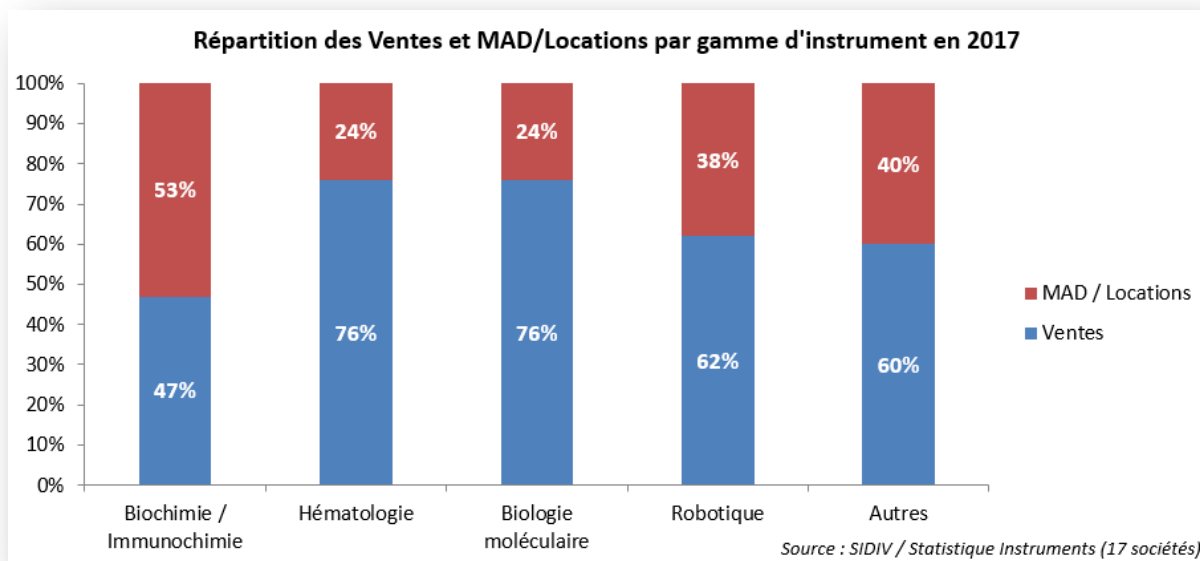
On observe en 2017 une légère décroissance de la biochimie/immunochimie, et une progression plus importante de la biologie moléculaire par rapport à l'an passé. La diminution globale de -2% est similaire à celle de 2016 :



L'évolution du parc instruments en fonction de la cadence des systèmes est présentée ci-dessous. Le Groupage Sanguin a disparu de ce graphe en raison du nombre insuffisant de réponses à l'enquête.



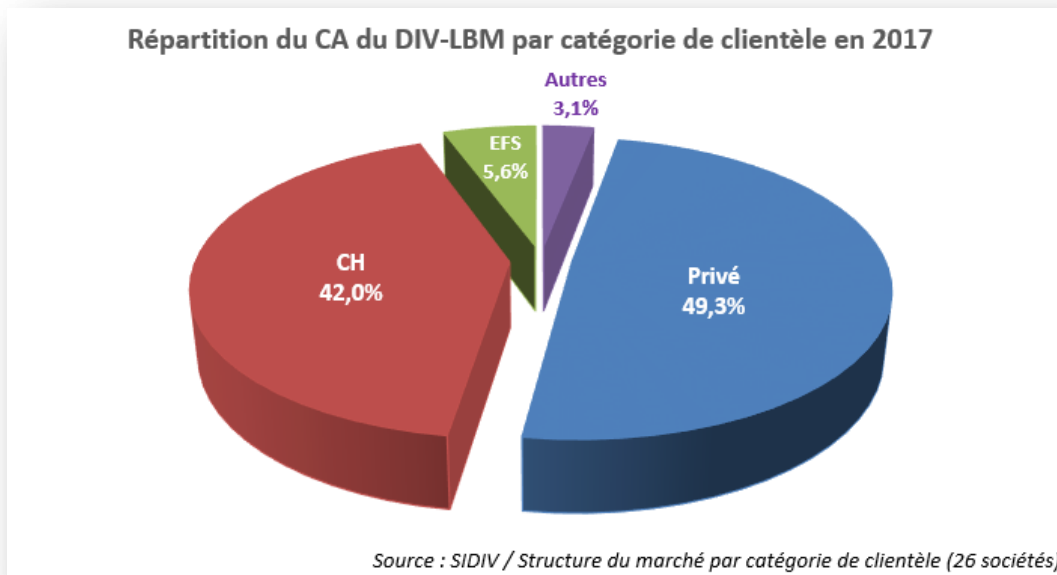
Le mode d'acquisition des instruments semble évoluer globalement en faveur des ventes (58% au global en 2017 contre 47% en 2016 et 50% en 2015) ; cette répartition reste cependant variable selon les gammes d'instruments :



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...).

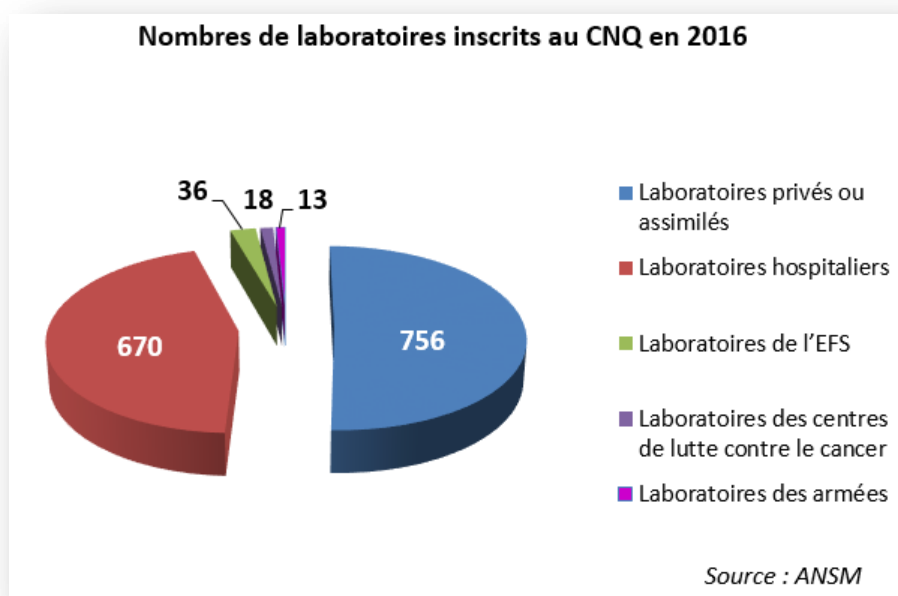


Cette répartition est restée relativement stable sur les cinq dernières années.

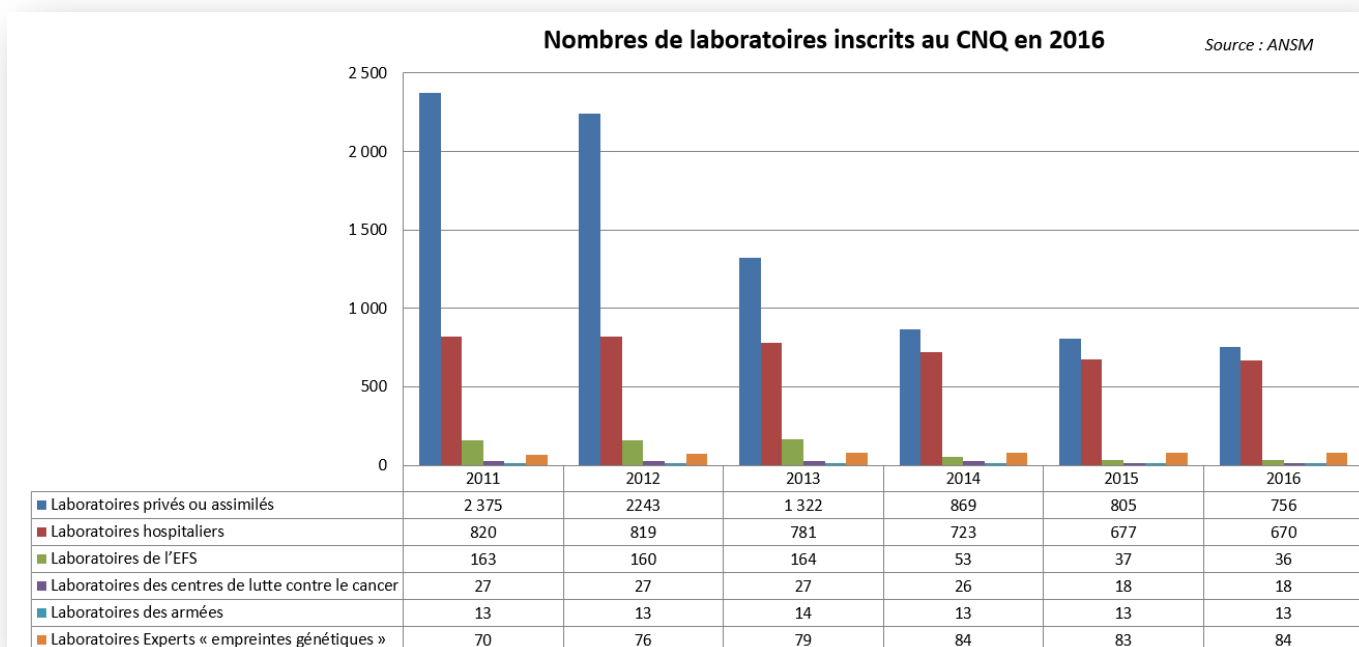
Nombre de laboratoires

Compte tenu des nouvelles missions du CNQ et de la réduction du nombre d'opérations organisées par l'ANSM à partir de 2017, l'ANSM n'est plus en mesure de fournir un état des lieux exhaustif des LBM en France.

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.

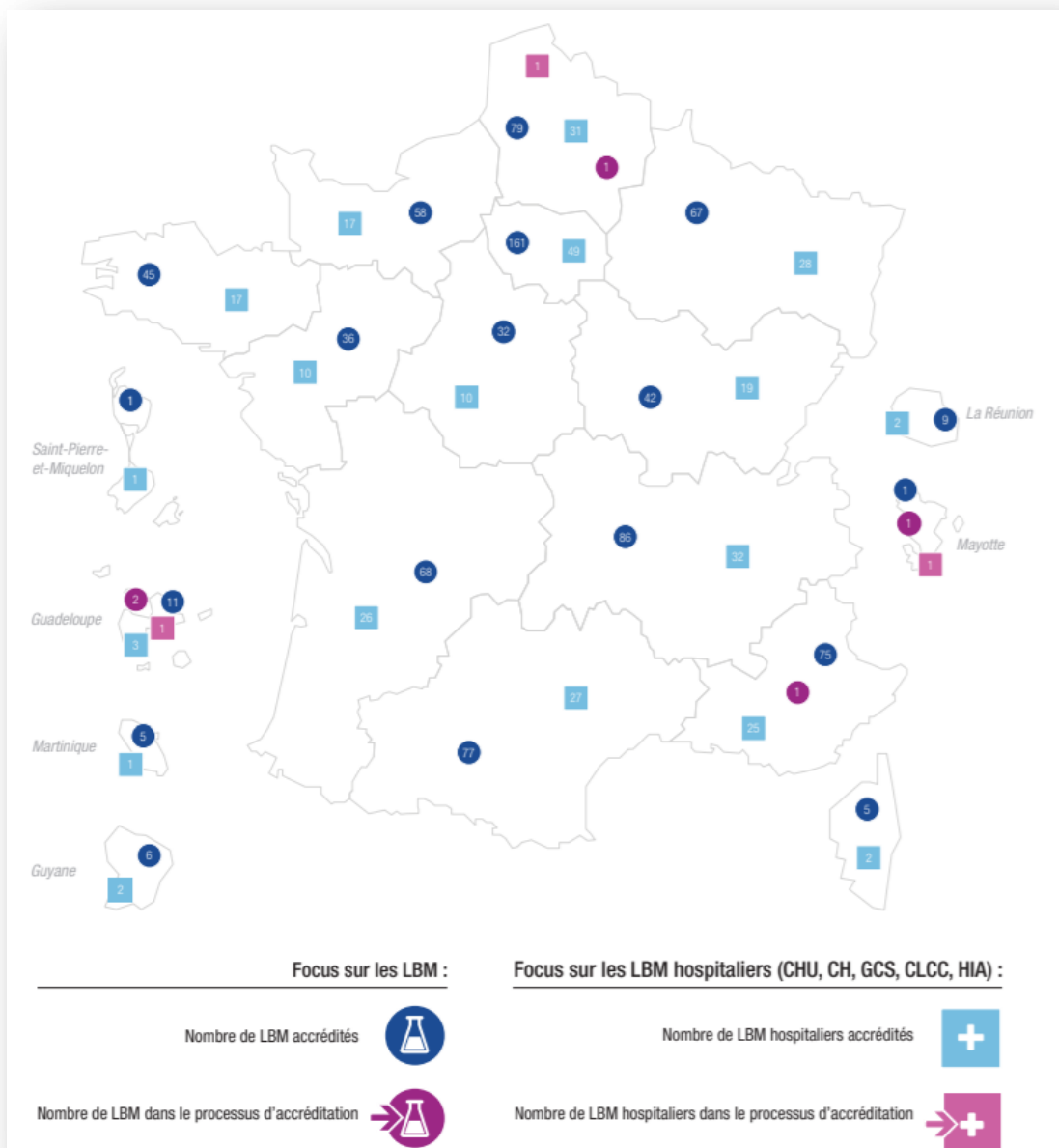


Les LBM poursuivent toujours leur démarche d'accréditation (Source COFRAC) :

	Accréditation effective au 31/12/17	Processus d'accréditation en cours (évaluation initiale réalisée et première décision défavorable conditionnelle* prononcée au 31/12/17)	Total
Nombre de LBM	864	5	869
Dont LBM «hospitaliers» <i>(CHU, CH, GCS, CLCC, HIA)</i>	302	3	305
Dont LBM «privés» et «autres publics»	562	2	564

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

Répartition régionale des LBM engagés dans le processus d'accréditation au 31 décembre 2017 :



Source: COFRAC

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 FRANÇAIS DU MÉDICAMENT CONTRASTE ET EN PROIE A DES DIFFICULTES

Fort l'an dernier d'une croissance de 6,7%, le marché pharmaceutique mondial pèse désormais 1,135 Mds\$, restant très concentré sur les Etats-Unis qui à eux seuls représentent 41,2% en valeur.

Parmi les principaux pays occidentaux, la France est le seul pays où le marché pharmaceutique ne progresse pas. La situation française est effet bien différente de celle observée chez ses voisins puisque l'Europe des 5 (Allemagne, Italie, Espagne, Royaume-Uni et France) a connu l'an dernier une croissance de 3%.

Exprimé en prix fabricant hors taxes, les entreprises du médicament en France ont réalisé en 2017 un chiffre d'affaires global de 54,1 Md€ (54,9 Md€ en 2016), dont 25,1 Md€ à l'exportation (-3,7%). Le marché français pesait l'an dernier un peu plus de 29 Md€ dont 20,3 Md€ (+0,2%) pour les ventes en officine (hors DOM) et 8,2 Md€ (+1,6%) pour les ventes hospitalières.

En ville, les ventes de médicaments remboursables n'ont progressé que de 0,1% à 18,2 Md€ (épidémies de moindre ampleur, interdiction de la vente libre pour les médicaments à base de codéine, de dérivés d'opium ou de morphine). Celles des médicaments non remboursables ont représenté 2,1 Md€ (+1,1%).

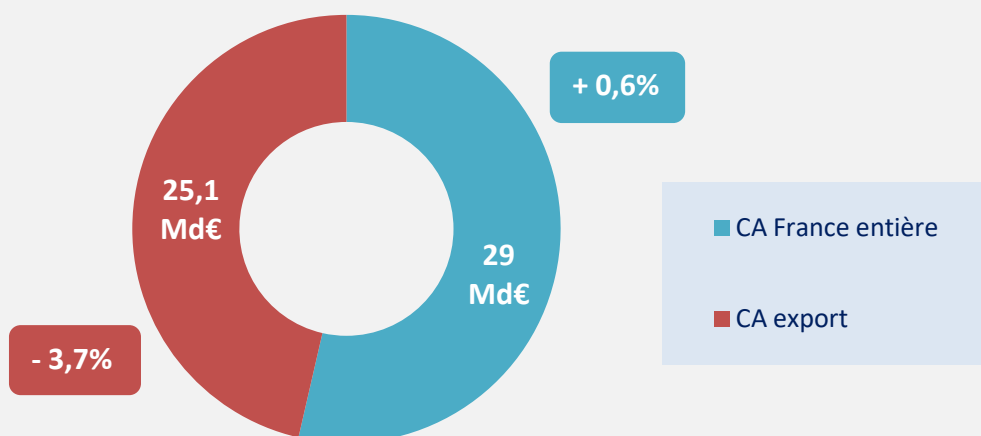
Les médicaments homéopathiques ont tiré leur épingle du jeu en enregistrant une croissance de +2,4%. De leur côté, les ventes de médicaments génériques ont très légèrement progressé de +0,2% (3,5 Md€) avec un taux de pénétration atteignant 80,7% en 2017, soit 1 point de plus qu'en 2016.

En dix ans, la France est passée de la position de 1^{er} pays producteur de médicaments en Europe à la 4^{ème} place, derrière la Suisse, l'Allemagne et l'Italie. La France dispose cependant de 271 sites de production qui emploient environ 44 000 personnes, dont 19 000 dans la fabrication et le conditionnement des médicaments et plus de 8 000 dans le support à la production.

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.

(Sources statistiques : IQVIA – LEEM – AFIPA – GEMME)

LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT EN FRANCE :
UN TOTAL DE 54,1 MD€ DE CHIFFRE D'AFFAIRES GÉNÉRÉ EN 2017
(en prix fabricant HT)



(Source : LEEM)

UN MARCHE COSMÉTIQUE EN DÉVELOPPEMENT RÉGULIER, SURTOUT À L'EXPORT

En 2017, la croissance du marché cosmétique mondial a été portée à presque +5% (200 Md€¹).

Ce marché mondial se répartit géographiquement de la façon suivante : 37% pour la zone Asie/Pacifique, 25% pour la zone Amérique du Nord, 18% pour la zone Europe de l'Ouest, 11% pour la zone Amérique Latine, 6 % pour la zone Europe de l'Est et 3% pour la zone Afrique/Moyen-Orient.

La répartition par catégories de produits est la suivante : 37% en soin de la peau, 22% en soin du cheveu, 19% en maquillage, 12% en parfums et 10% en produits d'hygiène.

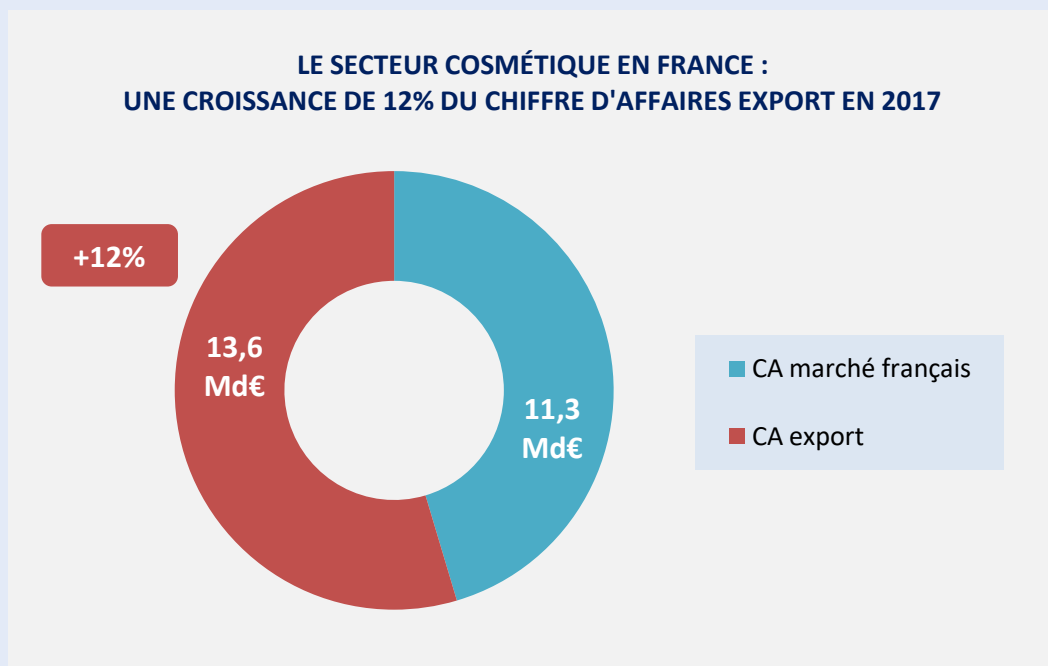
L'année 2017 a été marquée par une accélération des ventes en ligne (+24% de croissance mondiale des ventes de cosmétiques en ligne), la part du e-commerce dans le marché de la beauté étant estimée à 10%. Ces deux aspects sont notamment liés aux nouvelles générations et à leur utilisation des réseaux sociaux.

La filière cosmétique française représente 55 000 emplois directs pour un chiffre d'affaires France d'un peu plus de 11 Md€.

En outre, avec une progression de +12% de ses exportations (13,6 Md€), la filière cosmétique française a confirmé en 2017 sa position de leader sur le marché international : +6,2% sur le marché de l'Union Européenne avec +25% vers l'Asie, +19% vers l'Amérique du Nord, +13,1% vers le Proche et Moyen Orient et, a contrario, -14% vers l'Afrique du Nord.

Le recours aux plantes et autres matières premières d'origine naturelle progresse toujours, 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.

(Sources : L'OREAL – FEBEA)



(Source : FEBEA)

¹Chiffre d'affaires 2017 estimé

LA CROISSANCE DU SECTEUR DES DISPOSITIFS MÉDICAUX TIRÉE PAR L'EXPORT

En 2017, le marché des dispositifs médicaux en France représente plus de 1 300 entreprises, près de 5 000 emplois et un chiffre d'affaires de 28 Md€ (dont 8 Md€ à l'export). Sur les 85 000 personnes travaillant au sein de la filière des dispositifs médicaux en France, 50% sont employés par des filiales d'entreprises étrangères tandis que les PME représentent en France 92% des entreprises du secteur des dispositifs (étude PIPAME² 2017).

Le marché français est 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.

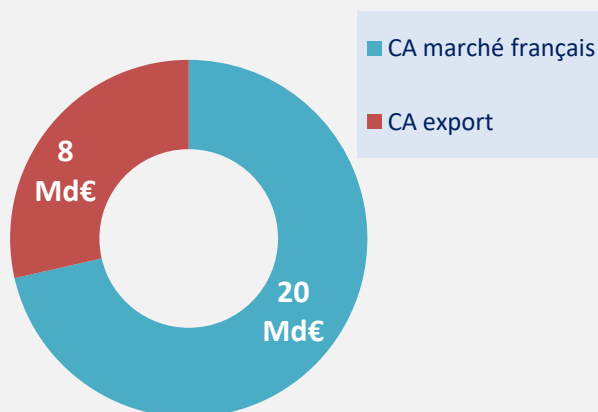
En 2017, la croissance du secteur a été tirée par l'export qui connaît une croissance annuelle de 5%, la France étant le 4^{ème} acteur mondial et le 2^{ème} acteur européen pour les technologies et les dispositifs médicaux (étude PIPAME 2017).

Face à cette croissance économique, on note une montée en puissance réglementaire (le nouveau règlement européen sur les dispositifs médicaux a été adopté en avril 2017), une complexification et un rallongement des délais d'obtention du marquage CE et une tension sur le marché des emplois réglementaires.

Toutes ces évolutions modifient profondément les conditions d'accès au marché et posent de nombreuses questions aux professionnels, qui sont principalement des PME et des ETI, l'enjeu principal de croissance résidant dans la bonne adéquation entre exigences réglementaires et capacité d'innovation.

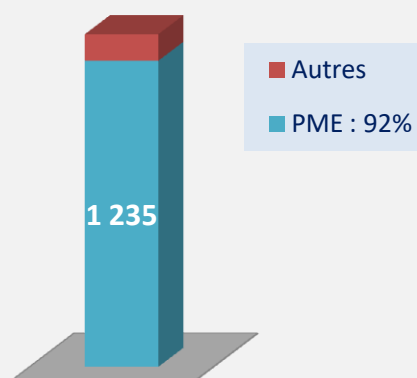
(Sources statistiques : SNITEM – BUSINESS FRANCE)

LE SECTEUR DES DISPOSITIFS MÉDICAUX EN FRANCE : UN TOTAL DE 28 MD€ DE CHIFFRE D'AFFAIRES GÉNÉRÉ EN 2017



(Source : SNITEM)

1 343 ENTREPRISES RECENSÉES DONT UNE MAJORITÉ DE PME



(Source : SNITEM)

² PIPAME : Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques

■ UNE CROISSANCE DYNAMIQUE DU MARCHÉ DES COMPLÉMENTS ALIMENTAIRES QUI SE POURSUIT

En 2017, le marché français des compléments alimentaires a progressé de +5,8% par rapport à 2016 pour dépasser 1,8 Md€ en valeur. Tous les circuits de distribution ont progressé en 2017.

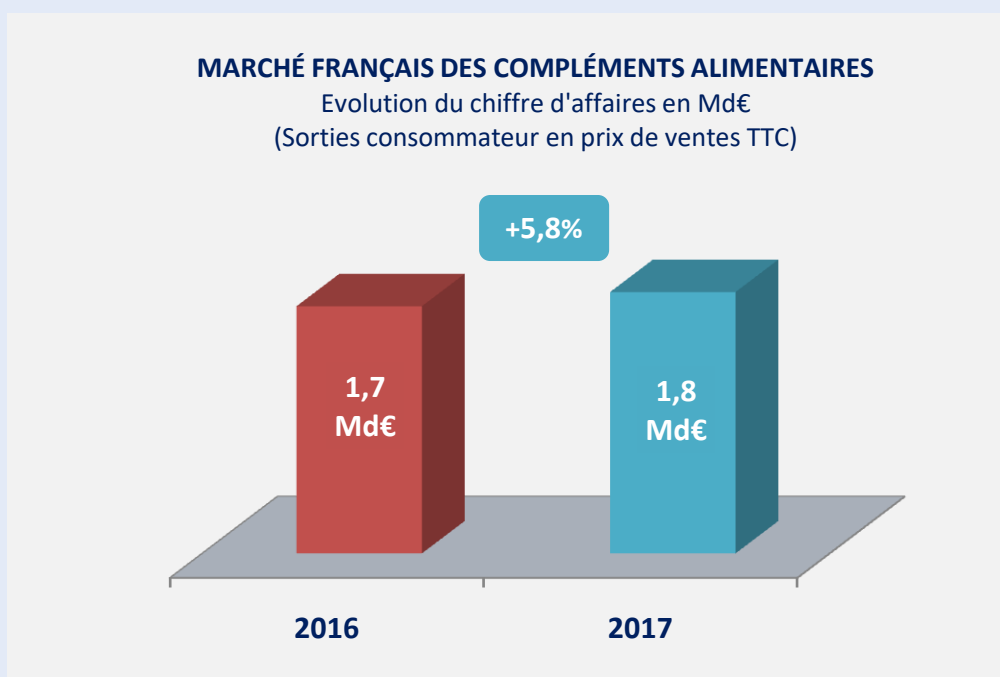
Premier circuit de vente en France avec 51% des achats, la pharmacie reste le circuit le plus dynamique avec une croissance de +7,7%, suivi de près par la parapharmacie qui progresse de +7%. Le circuit GMS marque le pas mais reste en progression avec une croissance de +2,8%, le circuit internet et la vente à distance enregistrant quant à eux une évolution de +2,4%. Les circuits spécialisés progressent de +5%.

L'année 2017 a notamment été marquée par le recul global du segment beauté développé par les entreprises du complément alimentaire : -2,8% en pharmacie, -2,9% en parapharmacie et -4,6% en GMS. Les ventes des produits solaires ont enregistré un recul encore plus important : -7% en pharmacie et -8,7% en parapharmacie. A contrario, le segment santé, dominé par les compléments alimentaires contre le stress ou pour favoriser le sommeil, affiche quant à lui la plus forte croissance notamment avec la poussée des produits à base de mélatonine et de magnésium : +22,6% en pharmacie, +17,6% en parapharmacie, et +10% en GMS.

Les industriels concentrent également leurs innovations sur les compléments alimentaires ciblant le confort digestif contenant notamment des probiotiques et des plantes : +15,1% en pharmacie, +9,7% en parapharmacie, et +2,8% en GMS, ainsi que les compléments ciblant les articulations à base notamment de glucosamine et de chondroïtine (+12,7 en pharmacie, et +14,5% en parapharmacie). Ils s'intéressent aussi aux niches, qui gagnent 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 rivaliser d'inventivité, l'avenir s'inscrivant probablement davantage vers les produits probiotiques et vers un développement des relais d'influence (pharmaciens, médecins, naturopathes, médias).

(Sources : SYNADIET – XERFI)



Source : SYNADIET

LE FAÇONNAGE, UN MARCHÉ QUI SE CONCENTRE ET SE CONSOLIDE

Le chiffre d'affaires généré en France par les entreprises de la sous-traitance de produits de santé, de médicaments, de compléments alimentaires et de 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.

(Source XERFI)

PARTIE II

SITUATION DE L'EMPLOI

Au 31 décembre 2017, **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 15 600 salarié.e.s.**

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 27 entreprises représentant 11 728 salarié.e.s au 31 décembre 2017.

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 salarié.e.s identique.

1. PRESENTATION DE L'ECHANTILLON

Le présent rapport de branche a été établi à partir des données communiquées par 27 entreprises regroupant 11 728 salarié.e.s au 31 décembre 2017.

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

- 4 entreprises regroupant 631 salarié.e.s sont adhérentes à FACOPHAR-Santé
- 10 entreprises regroupant 6 260 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.D.I.V
- 11 entreprises regroupant 4 195 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.M.V
- 2 entreprises regroupant 642 salarié.e.s 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 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont entre 20 et 49 salarié.e.s,
- 4 entreprises ont entre 50 et 99 salarié.e.s,
- 6 entreprises ont entre 100 et 199 salarié.e.s,
- 5 entreprises ont entre 200 et 299 salarié.e.s,
- 2 entreprises ont entre 300 et 499 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont entre 500 et 999 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont 1000 salarié.e.s 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 2016 et 2017 croisée avec l'évolution des effectifs moyens mensuels permet de mesurer l'évolution générale des effectifs.

▪ Evolution des effectifs au 31 décembre 2017

Au 31 décembre 2017, les 27 entreprises ayant participé à l'enquête « emploi » regroupent 11 728 salarié.e.s en contrat à durée indéterminée et déterminée contre 11 410 au 31 décembre 2016, ce qui représente une progression de leur effectif total de 2,79 % entre 2016 et 2017.

▪ Evolution des effectifs moyens mensuels

L'examen des effectifs moyens mensuels permet de lisser les entrées et sorties de personnel sur l'année. En 2017, les 27 entreprises considérées ont un effectif moyen mensuel de 11 618 salarié.e.s contre 11 012 l'année précédente, soit une progression de 5,5 % entre 2016 et 2017.

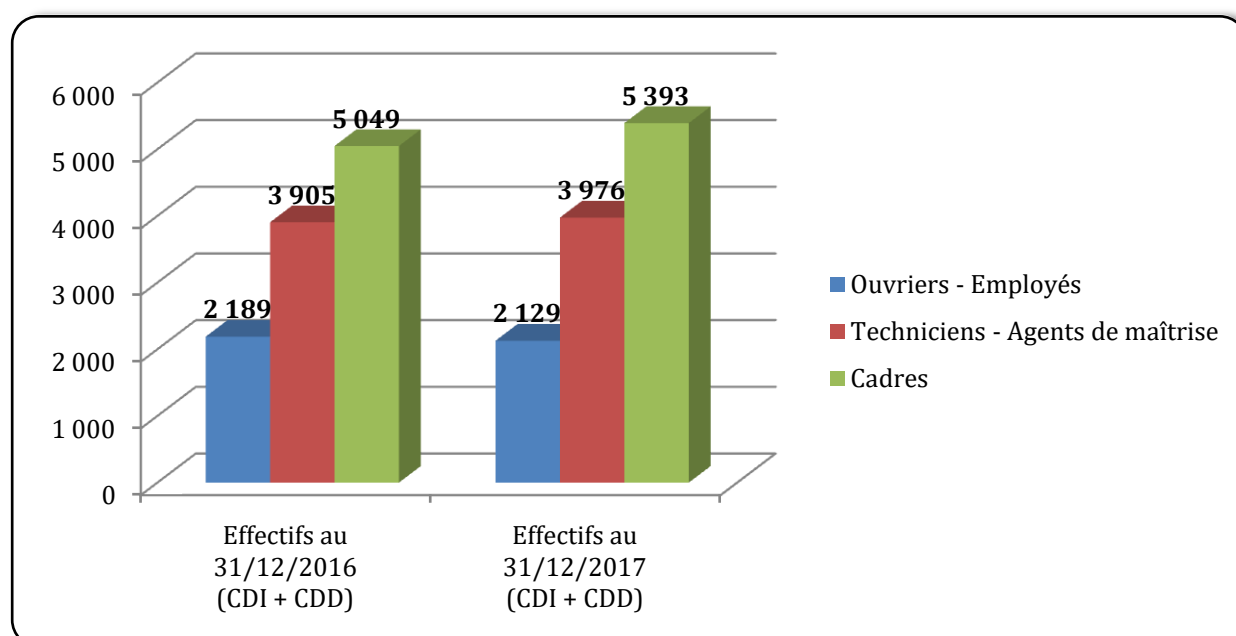
2.2 REPARTITION ET EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

▪ Evolution par catégorie professionnelle

Le tableau ci-dessous présente l'évolution et la répartition des effectifs par catégorie professionnelle et leur évolution entre 2016 et 2017.

Il y a lieu de relever la diminution des effectifs dans la catégorie des Ouvriers / Employés entre 2016 et 2017.

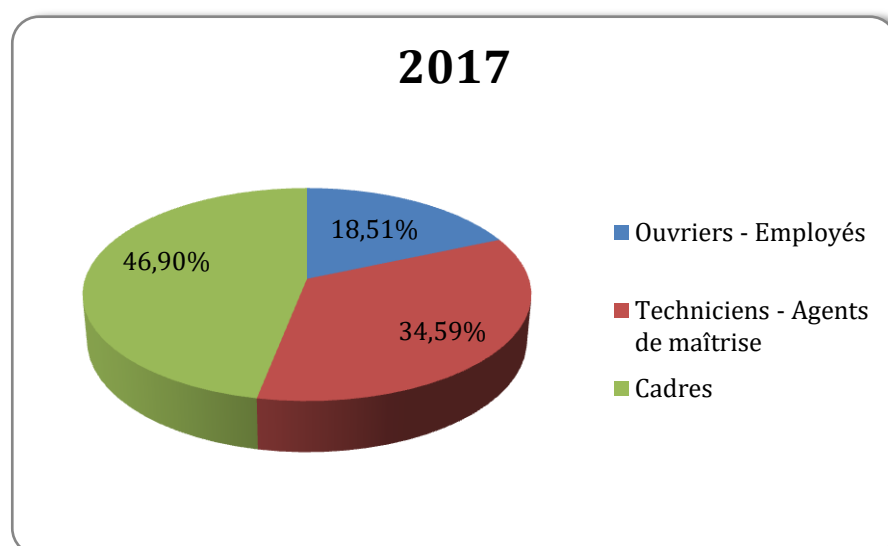
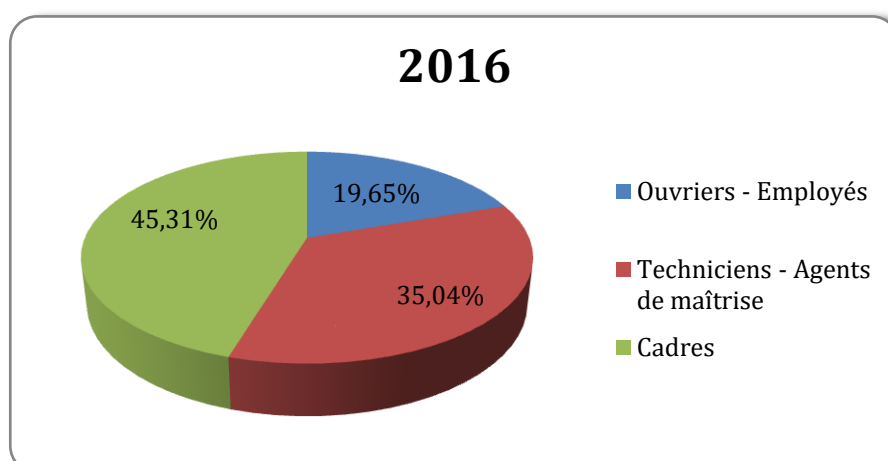
	Effectifs au 31/12/2016 (CDI + CDD)	Effectifs au 31/12/2017 (CDI + CDD)	Evolution 2016/2017
Ouvriers - Employés	2 189	2 129	- 2,74 %
Techniciens - Agents de maîtrise	3 905	3 976	+ 1,82 %
Cadres	5 049	5 393	+ 6,81 %
Ensemble	11 143	11 498	+ 3,19 %



▪ **Répartition des effectifs par catégorie professionnelle**

La répartition et l'évolution des effectifs présents au 31 décembre des années 2016 et 2017 sont les suivantes par catégorie professionnelle :

	2016	2017
Ouvriers - Employés	19,65%	18,51%
Techniciens - Agents de maîtrise	35,04%	34,59%
Cadres	45,31%	46,90%
Ensemble	100,00%	100,00%

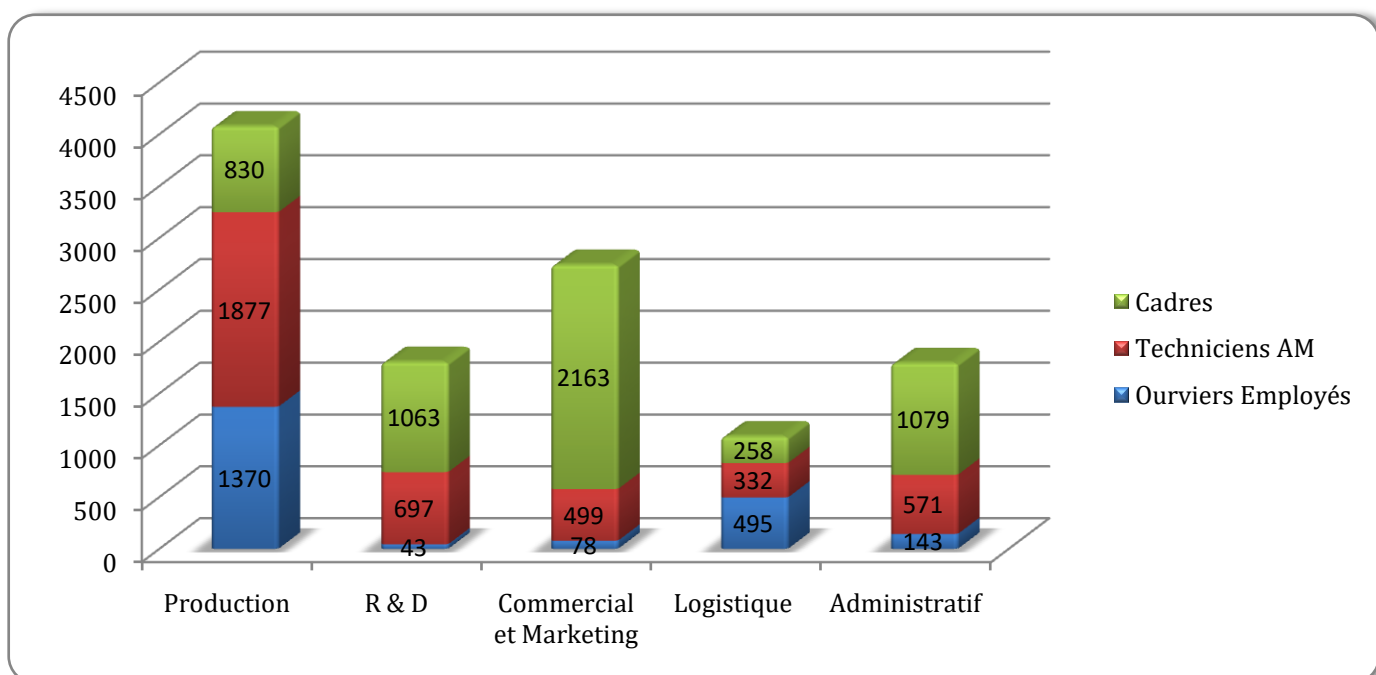


2.3 REPARTITION ET EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

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 2017, 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 :

	2016	2017
Production	35,48%	35,46%
Recherche & Développement	16,05%	15,68%
Commercial et Marketing	22,43%	23,83%
Logistique	9,56%	9,44%
Administratif	16,48%	15,59%
Ensemble	100%	100,00%

2.4 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

En 2017, les entreprises ayant répondu à l'enquête ont réalisé 1 613 embauches (contre 1 654 embauches en 2016) pour 1 315 départs en 2017 (contre 1 205 départs en 2016).

▪ Les embauches

Les 1 613 embauches se répartissent de la façon suivante:

- 900 contrats à durée indéterminée,
- 713 contrats à durée déterminée

▪ Les départs

En lien avec la proportion d'embauches en CDD, les fins de contrat à durée déterminée représentent 41,35 % des motifs de départ des salariés.

Viennent ensuite :

- les démissions qui représentent 23,46 % des départs,
- les licenciements représentent 11,65 % des départs dont 4,18 % au titre des licenciements économiques,
- les départs à la retraite représentent 8,62 % des départs,
- les départs suite à une rupture conventionnelle représentent 8,15 % des départs ;
- les fins de période d'essai à l'initiative du salarié ou de l'employeur représentent 6,09 %.
- Les départs pour autres motif représentent 0,68 % (décès, rupture du CDD d'un commun accord)

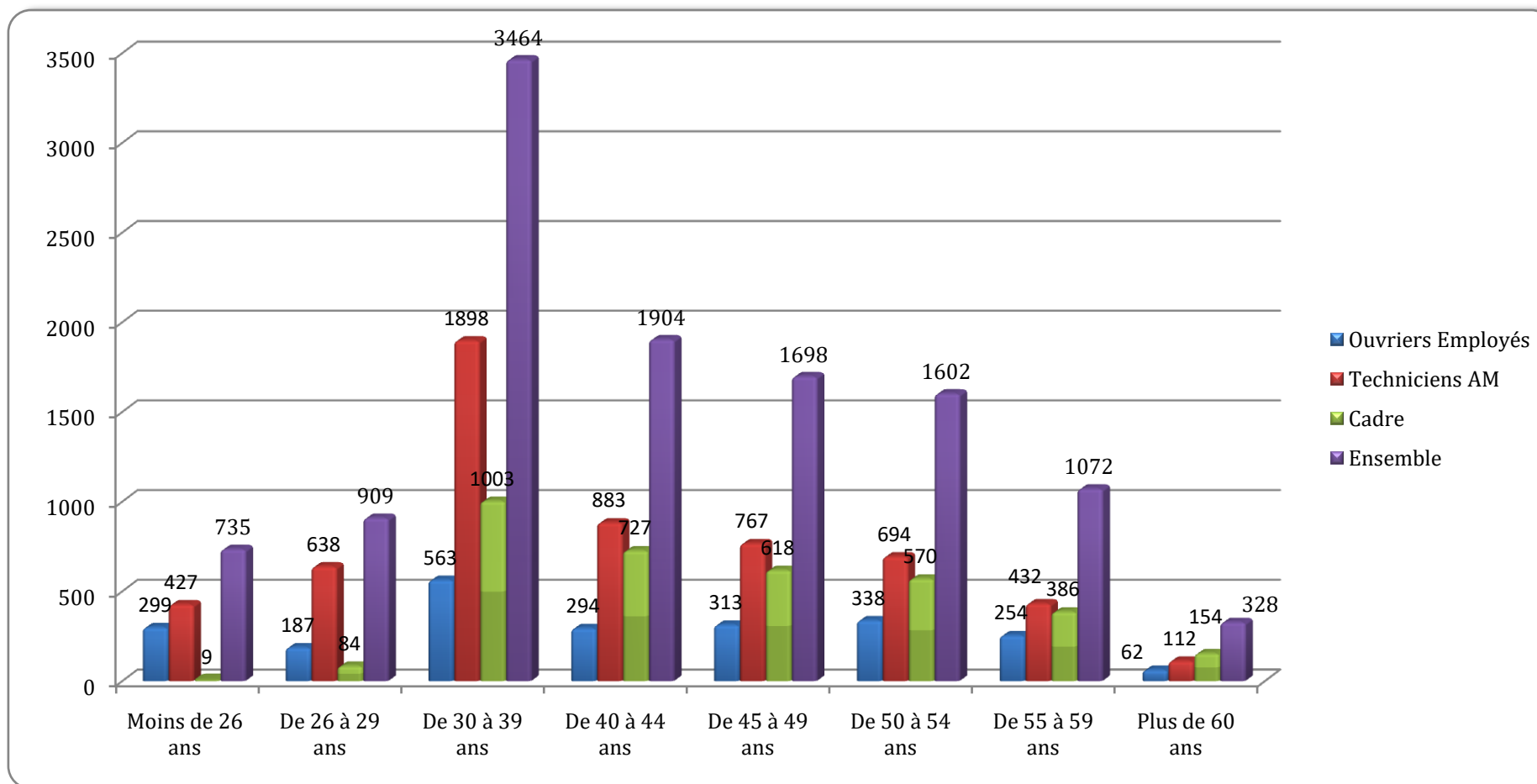
▪ Les prévisions d'emploi pour les années 2019 et 2020 par secteur et par catégorie

Secteur d'activité	Ouvriers - Employés		Techniciens AM		Cadres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Production	48	35	52	35	24	16
Recherche & Développement	0	0	16	12	24	20
Commercial et Marketing	1	1	7	7	54	24
Logistique	15	6	6	4	6	4
Administratif	2	2	13	8	26	12
Ensemble	66	44	94	66	134	76

3. AGE ET ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

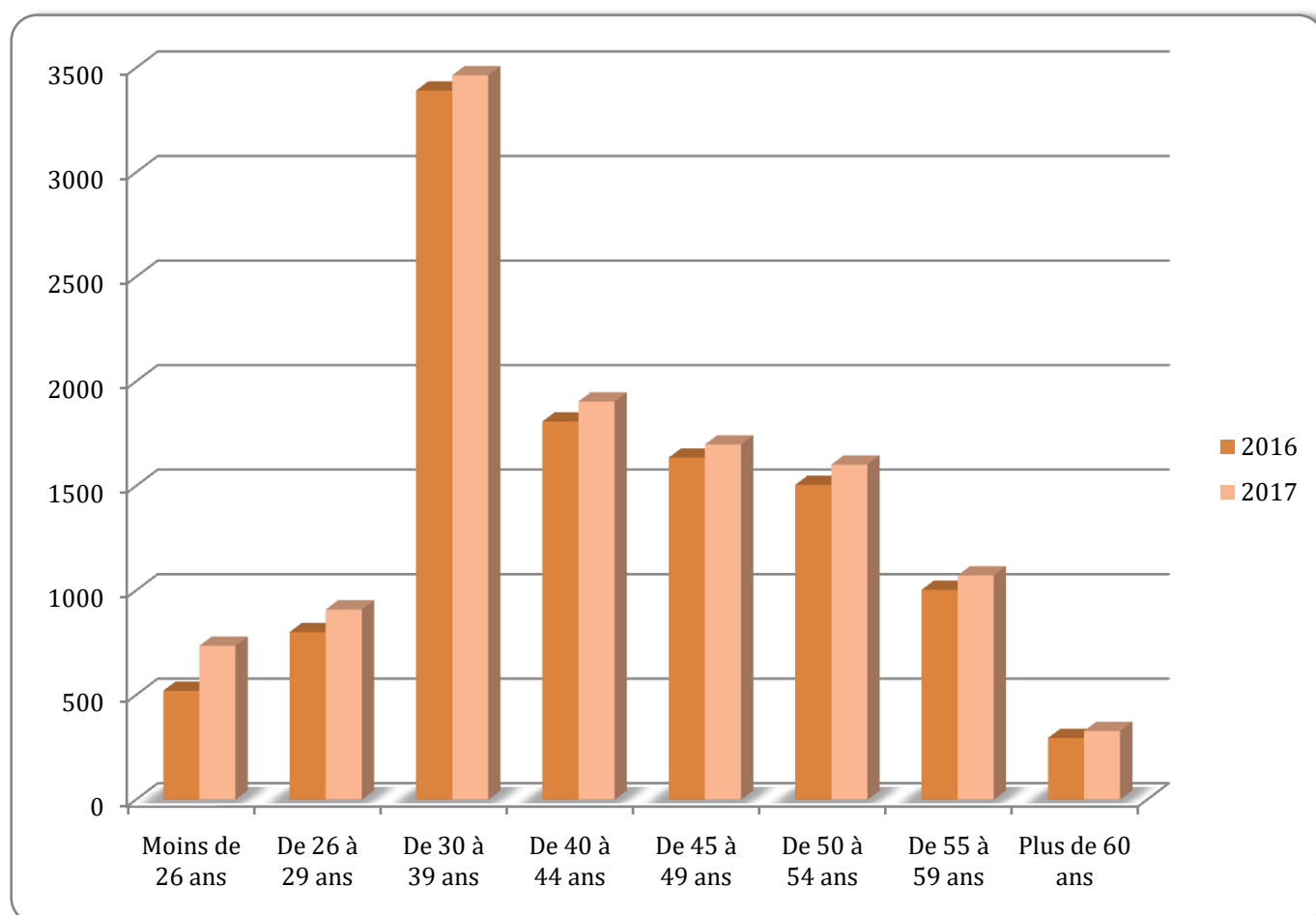
3.1 AGE DES SALARIE.E.S

En 2017 la répartition par tranche d'âge et par catégorie professionnelle de l'ensemble des effectifs est la suivante :



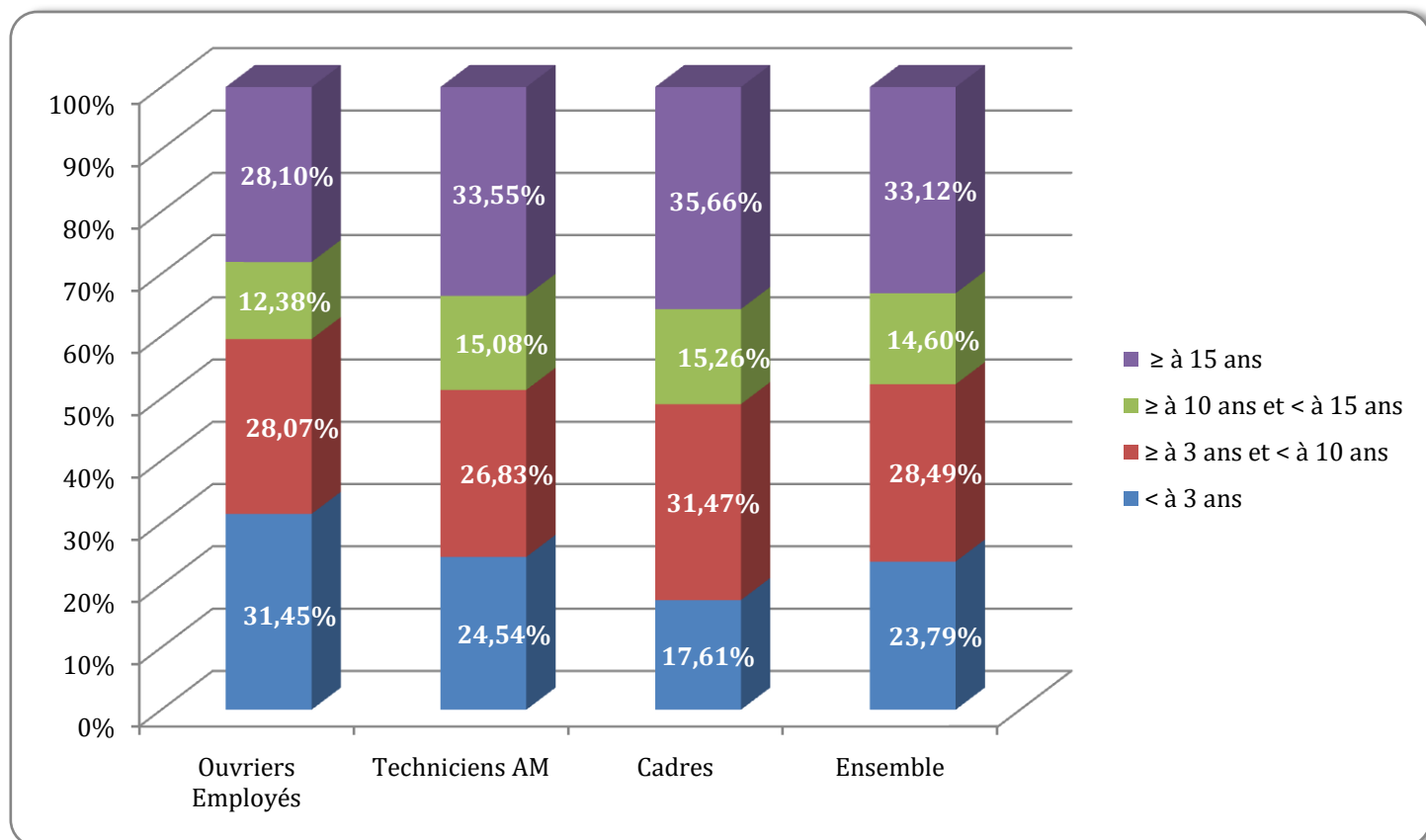
En 2016 et 2017, la répartition de chaque tranche d'âge par rapport à l'ensemble des effectifs est la suivante :

	2016	2017
Moins de 26 ans	4,75%	6,27%
De 26 à 29 ans	7,31%	7,76%
De 30 à 39 ans	30,95%	29,59%
De 40 à 44 ans	16,51%	16,26%
De 45 à 49 ans	14,92%	14,50%
De 50 à 54 ans	13,73%	13,68%
De 55 à 59 ans	9,15%	9,14%
Plus de 60 ans	2,68%	2,80%
Ensemble	100,00%	100,00%



3.2 ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

En 2017, la répartition des salarié.e.s par catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté est la suivante :



Globalement, l'évolution entre 2016 et 2017 de chaque tranche d'ancienneté toutes catégories confondues est la suivante :

	2016	2017
< à 3 ans	20,90%	23,79%
≥ à 3 ans et < à 10 ans	30,86%	28,49%
≥ à 10 ans et < à 15 ans	15,25%	14,60%
≥ à 15 ans	32,99%	33,12%
Ensemble	100,00%	100,00%

4. REPARTITION DES EMPLOIS PAR NATURE DE CONTRAT

4.1 PRESENTATION GENERALE

Sur l'ensemble des salarié.e.s présent.e.s au 31 décembre 2017, 94,08 % sont sous contrat à durée indéterminée et 91,10 % de ces salariés sont à temps plein.

4.2 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

Entre 2016 et 2017, l'évolution globale des contrats à durée indéterminée s'élève à 2,60 % et se ventile comme suit :

- Employés/Ouvriers : - 4,13 % ;
- Techniciens / Agents de Maîtrise : + 0,83 % ;
- Cadres : + 6,98 %.

	2016		2017	
	Total CDI	Dont Temps partiel	Total CDI	Dont Temps partiel
Ouvriers Employés	2 005	198	1 906	195
Techniciens AM	3 626	454	3 656	428
Cadres	4 912	331	5 255	340
Ensemble	10 543	983	10 817	963

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

	2016	2017
Production	35,41%	35,42%
R & D	15,92%	15,50%
Commercial et Marketing	22,99%	24,55%
Logistique	9,67%	9,44%
Administratif	16,01%	15,09%
Ensemble	100%	100%

4.3 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Entre 2016 et 2017, la part de contrats à durée déterminée augmente légèrement et représente 5,92 % de l'ensemble des contrats en 2017 contre 5,38 % en 2016.

En 2017, 148 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée (contre 134 en 2016).

	2016		2017	
	Total	Dont Temps partiel	Total	Dont Temps partiel
Ouvriers Employés	184	11	223	14
Techniciens AM	279	3	320	6
Cadres	137	5	138	6
Ensemble	600	19	681	26

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

	2016	2017
Production	36,67%	36,12%
R & D	18,33%	18,50%
Commercial et Marketing	12,67%	12,34%
Logistique	8,00%	9,40%
Administratif	24,33%	23,64%
Ensemble	100%	100%

En 2017, les motifs de recours aux contrats à durée déterminés se décomposent comme suit :

- 36,56 % sont conclus pour un motif d'accroissement temporaire d'activité
- 19,97 % sont conclus pour un motif de remplacement de salariés absents
- 43,47 % sont conclus dans le cadre d'un contrat en alternance.

4.4 LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre 2016 et 2017, la proportion de salarié.e.s employé.e.s à temps partiel est en légère baisse (-1,30%). Les salarié.e.s employé.e.s à temps partiel représentaient 8,99 % de l'effectif au 31 décembre 2016, contre 8,60 % au 31 décembre 2017.

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

	2016	2017
Production	352	341
R & D	266	252
Commercial et Marketing	133	143
Logistique	65	67
Administratif	186	186
Ensemble	1 002	989

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

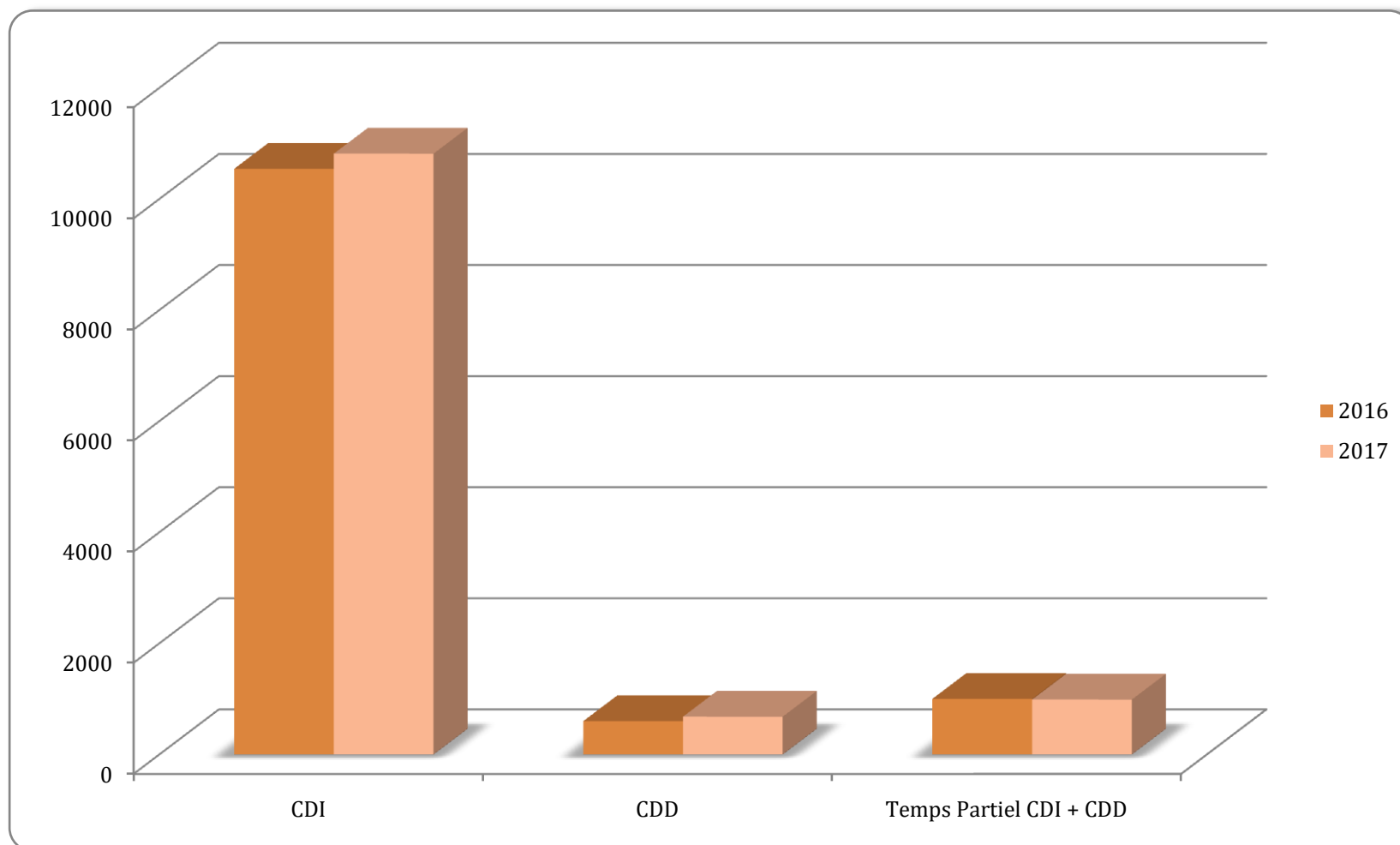
	2016	2017
Ouvriers Employés	209	209
Techniciens AM	457	434
Cadres	336	346
Ensemble	1002	989

4.5 LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En 2017, 35 231 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 339 salarié.e.s. Les motifs de recours au travail temporaire sont, essentiellement, le remplacement d'un.e salarié.e absent.e et l'accroissement temporaire d'activité.

4.6 LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL EN 2016 ET 2017

Structure des emplois entre 2016 et 2017



5. REPARTITION PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION

Le tableau ci-dessous présente la répartition des salarié.e.s au 31 décembre 2017 par niveau de classification et par sexe.

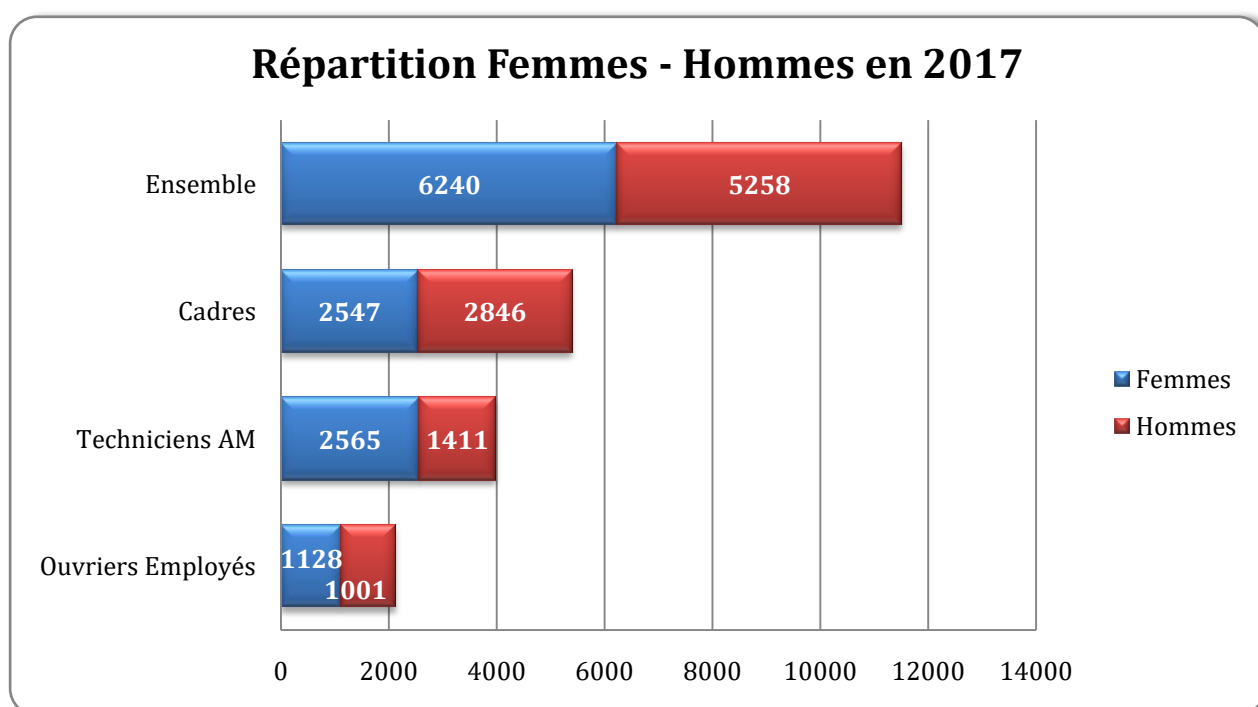
Niveaux	Total	Proportion	Hommes	Femmes
1	205	1,75%	80	125
2	1 116	9,53%	544	572
3	989	8,45%	503	486
4	1 123	9,59%	453	670
5	1 622	13,85%	549	1 073
6	1 120	9,56%	375	745
7A	122	1,04%	54	68
7B	1 864	15,91%	829	1 035
8	1 962	16,75%	992	970
9	881	7,52%	527	354
10	412	3,52%	281	131
11	242	2,07%	185	57
12	54	0,46%	45	9
	11 712	100%	5 417	6 295

6. EGALITE PROFESSIONNELLE

En 2017, 54,27 % des salarié.e.s sont des femmes et 45,73 % des hommes. La présente section présente plus précisément cette répartition à différents niveaux.

6.1 REPARTITION FEMMES – HOMMES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

En 2017, la répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle est la suivante :



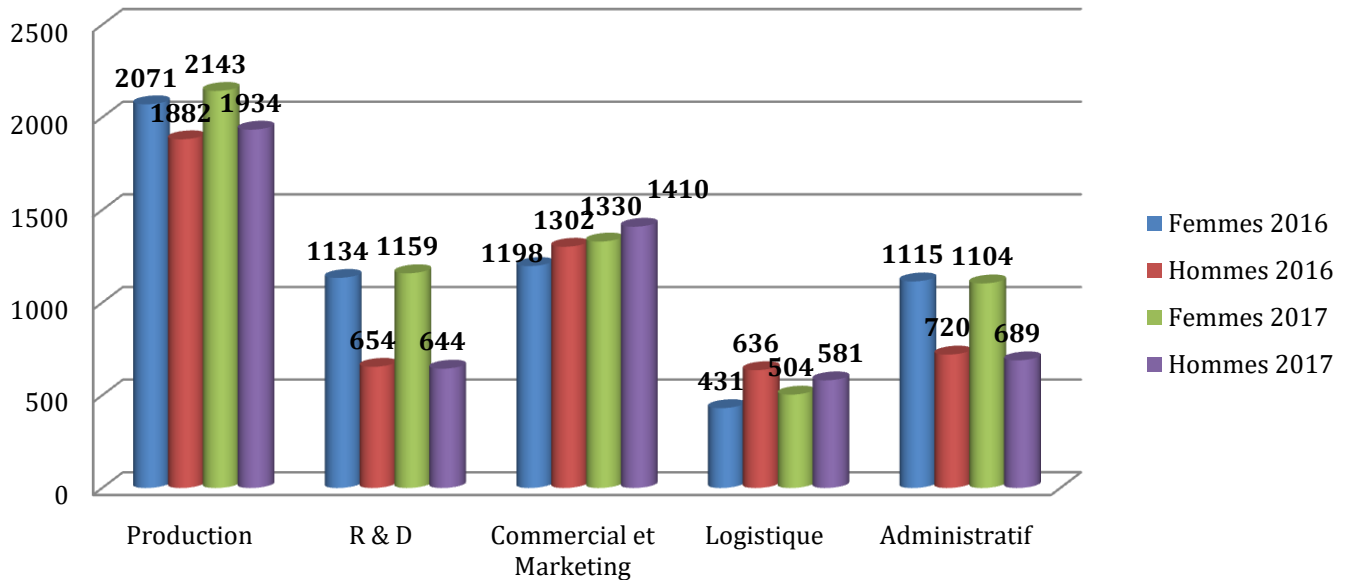
En 2017, la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

	2017		
	Femmes	Hommes	Total F/H
Ouvriers Employés	52,98%	47,02%	100%
Techniciens AM	64,51%	35,49%	100%
Cadres	47,23%	52,77%	100%
Toutes Catégories confondues	54,27%	45,73%	100%

6.2 REPARTITION FEMMES - HOMMES PAR SECTEUR D'ACTIVITE

En 2016 et 2017, la répartition des hommes et des femmes **par secteur d'activité** est la suivante :

Répartition Femmes - Hommes par secteur en 2016 et 2017



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

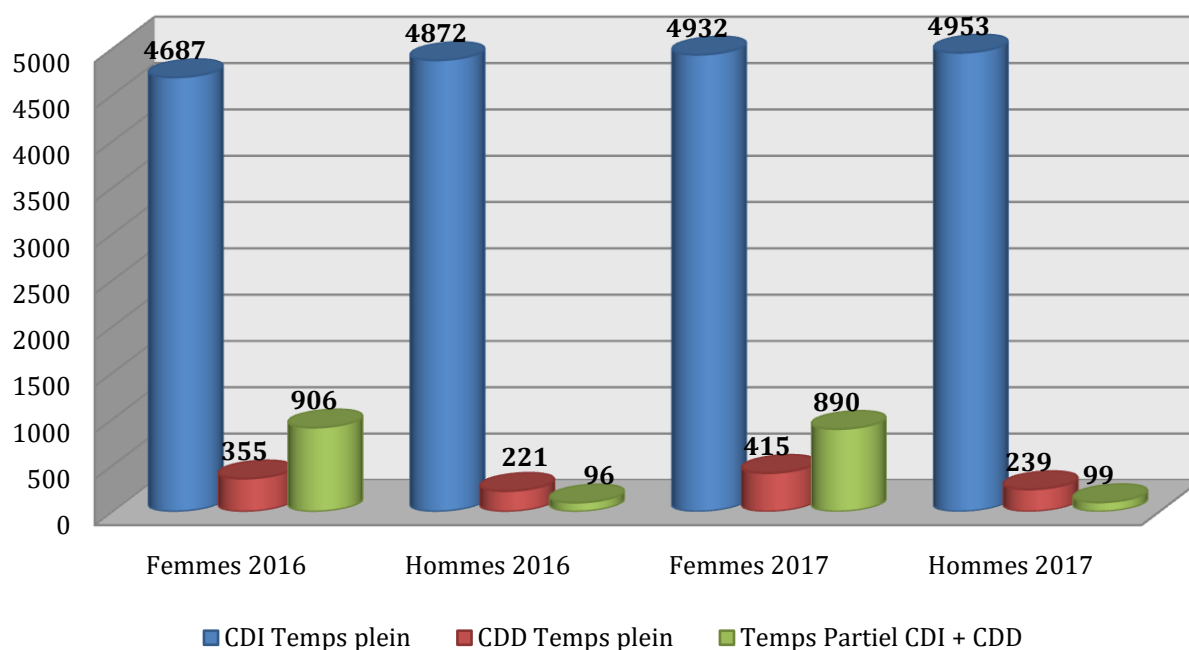
	2016	2017
Production	34,81%	34,33%
R & D	19,06%	18,57%
Commercial et Marketing	20,14%	21,33%
Logistique	7,25%	8,08%
Administratif	18,74%	17,69%
Ensemble	100,00%	100,00%

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

	2016	2017
Production	36,23%	36,78%
R & D	12,59%	12,25%
Commercial et Marketing	25,07%	26,82%
Logistique	12,25%	11,05%
Administratif	13,86%	13,10%
Ensemble	100,00%	100,00%

6.3 REPARTITION FEMMES – HOMMES PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Répartition Femmes-Hommes par nature de contrat 2016 / 2017



6.4 REPARTITION FEMMES - HOMMES AU REGARD DES EMBAUCHES

En 2017, les 27 entreprises ayant répondu à l'enquête ont enregistré 1 613 embauches dont 57,35 % de femmes et 42,65 % d'hommes.

Ces embauches se répartissent de la manière suivante :

■ **Par catégories socio-professionnelles :**

	Femmes	Hommes
Ouvriers Employés	217	197
Techniciens AM	337	198
Cadres	371	293
Toutes Catégories confondues	925	688

■ Par nature de contrat :

	Femmes	Hommes
CDI	471	429
CDD	454	259
Total	925	688

6.5 REPARTITION FEMMES - HOMMES AU REGARD DES DEPARTS

En 2017, les 27 entreprises ayant répondu à l'enquête ont enregistré 1 313 départs dont 55,45 % de femmes et 44,55 % d'hommes. Ces départs se répartissent de la manière suivante :

■ Par catégories socio-professionnelles :

	Femmes	Hommes
Ouvriers Employés	157	155
Techniciens AM	312	173
Cadres	259	257
Toutes Catégories confondues	728	585

■ Par principaux motifs de départs :

		Femmes	Hommes	Total
	Démissions	149	159	308
	Licenciements pour motif économique	29	26	55
	Licenciements pour motif personnel	42	56	98
	Fins de CDD	331	212	543
	Ruptures conventionnelles	62	45	107
	Départs volontaires à la retraite	63	50	113
	Fins de période essai à l'initiative du salarié ou de l'employeur	46	34	80
Départs pour autres motifs	Décès	3	2	5
	Rupture CDD d'un commun accord	2	0	2
	Licenciement pour inaptitude	1	1	2

6.6 REPARTITION HOMMES – FEMMES DES PROMOTIONS DE FONCTION

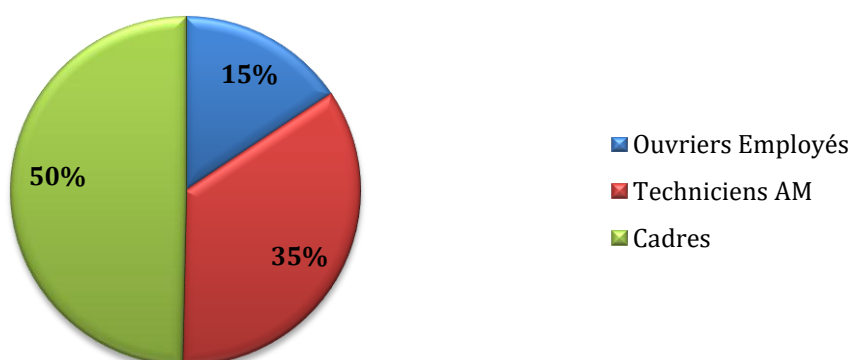
En 2017, 790 salarié.e.s ont connu une promotion pour une fonction de niveau de classification supérieur.

Parmi ces promotions, 55,06 % concernent des femmes et 44,94 % des hommes.

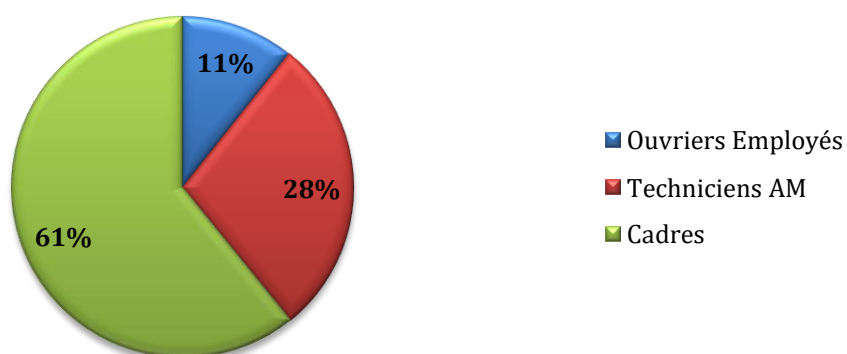
Le tableau ci-dessous présente la répartition de ces promotions **par catégorie professionnelle** :

	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers Employés	68	38	106
Techniciens AM	151	101	252
Cadres	216	216	432
Toutes Catégories confondues	435	355	790

**Passage à un niveau de classification supérieur
- Femmes -**

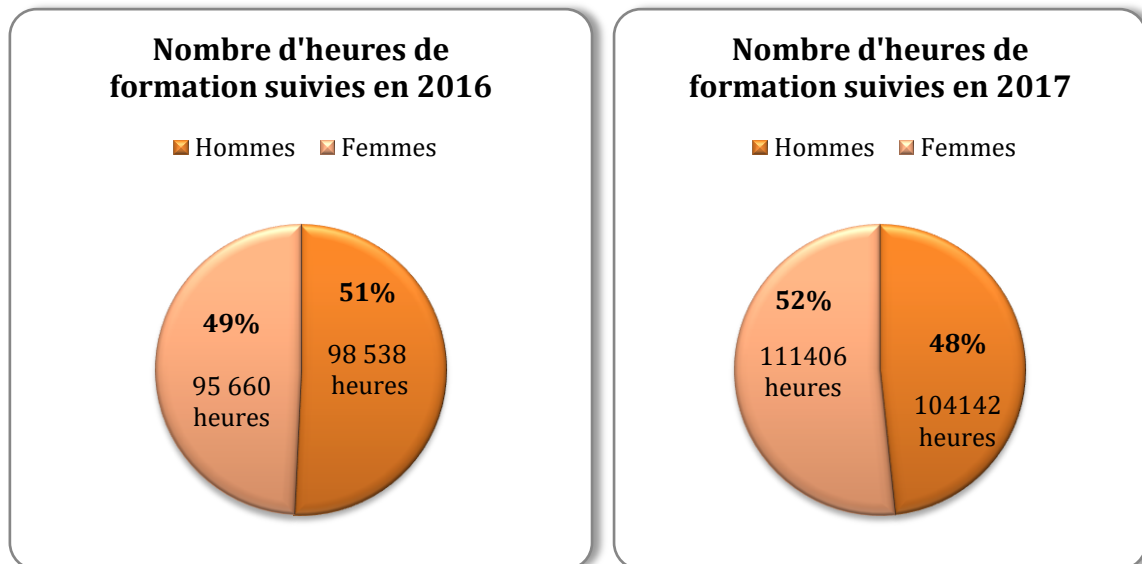


**Passage à un niveau de classification supérieur
- Hommes -**



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 2016 et 2017 :



Le tableau ci-dessous, présente la répartition **par catégories socio-professionnelles** et **par sexe** des heures de formations en 2017 :

	Hommes		Femmes	
	Nombre d'heures de formation	en %	Nombre d'heures de formation	en %
Ouvriers Employés	13 045	12,53%	13 829	12,41%
Techniciens AM	24 682	23,70%	38 061	34,17%
Cadres	66 416	63,77%	59 516	53,42%
Total	104 142	100,00%	111 406	100,00%

6.8 REPARTITION FEMMES – HOMMES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION, PAR REMUNERATION MOYENNE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETE EN 2017

	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	9	17	1 597	1 598	1 658	1 595	-	1 574	1 573	1 642
2	413	419	1 681	1 646	1 762	1 743	1 700	1 861	1 955	1 891
3	406	388	1 844	1 920	1 919	1 919	1 923	1 947	2 127	2 055
4	360	497	1 982	2 026	2 148	2 072	2 103	2 153	2 291	2 178
5	398	793	2 287	2 210	2 331	2 335	2 316	2 349	2 421	2 506
6	289	558	2 583	2 574	2 684	2 610	2 735	2 634	2 950	2 769
7A (*)	47	57	2 867	2 749	2 711	3 022	2 659	2 815	2 773	2 834
7B (*)	710	870	38 001	35 564	39 424	37 704	41 130	37 919	41 046	41 073
8	828	790	49 798	49 799	44 674	51 085	47 614	44 561	53 434	51 731
9	424	271	63 476	62 123	65 531	56 046	64 960	62 264	63 372	63 359
10	239	118	90 726	80 929	84 041	83 388	75 484	81 901	87 324	77 524
11	206	51	108 201	111 432	103 862	109 884	113 030	93 786	123 406	109 360
12	37	9	225 913	180 000	160 545	286 340	154 503	143 674	213 074	157 380

(*) 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-16		déc-17		déc-16		déc-17		déc-16		déc-17		déc-16		déc-17	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	49	59	55	69	6	7	8	12	6	6	8	16	2	6	3	8
2	38	31	48	28	59	37	52	43	156	136	148	124	74	74	79	80
3	35	33	43	56	52	38	47	25	135	106	147	120	64	44	69	55
4	23	65	75	125	41	58	50	80	125	177	127	162	58	91	60	90
5	47	42	49	44	51	83	55	96	192	382	205	390	79	145	85	158
6	6	10	7	14	23	38	29	42	118	201	107	204	70	128	72	131
7	31	45	48	65	83	141	104	182	301	377	298	405	144	129	150	137
8	3	3	2	7	36	40	28	47	325	396	340	425	205	168	206	164
9					4	4	5	4	111	67	107	68	106	107	121	109
10									33	24	31	18	46	25	55	33
11									9	7	8	6	31	9	28	8
12									1				3		3	
Total	232	288	327	408	355	446	378	531	1512	1879	1526	1938	882	926	931	973

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-16		déc-17		déc-16		déc-17		déc-16		déc-17		déc-16		déc-17	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	2	6		3	3	9	1	7	1	9	2	10	2	3	3	
2	87	91	84	77	78	103	86	104	47	84	38	85	9	25	9	31
3	78	71	82	67	54	76	61	79	45	58	44	75	5	8	10	9
4	52	73	57	80	47	73	54	60	27	64	27	58	6	12	3	15
5	52	118	54	117	68	123	66	145	24	87	33	92	2	28	2	31
6	66	125	64	134	56	112	53	119	36	73	35	74	8	26	8	27
7	110	113	124	137	82	93	97	100	45	54	54	59	8	13	8	18
8	152	125	160	145	125	93	136	105	80	50	91	56	25	19	29	21
9	99	61	102	65	105	50	101	60	56	34	63	35	26	10	28	13
10	60	22	57	24	61	29	64	31	47	15	49	16	25	4	25	9
11	40	20	34	16	42	13	50	12	41	9	44	13	18	4	21	2
12	11	1	12	3	8	2	10	1	16	1	16	3	6	2	4	2
Total	809	826	830	868	729	776	779	823	465	538	496	576	140	154	150	178

7. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

7.1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En 2017, 9 946 salarié.e.s ont bénéficié d'actions de formation (contre 8 242 en 2016).

Les cadres représentent 44,95 % des salarié.e.s parti.e.s en formation, suivis par les techniciens et agents de maîtrise (33,75 % des salarié.e.s formé.e.s) et par les ouvriers et employés (21,30 % des salarié.e.s formé.e.s).

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

Thèmes de formation	Nombre total d'heures de formation
Bureautique	11 892
Langue	19 837
Management	27 765
Métier	100 716
Qualité	34 766
Efficacité professionnelle	10 180
Sécurité	10 392
Total	215 548

7.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

En 2017, dix-sept des vingt-sept entreprises ayant répondu à l'enquête ont conclu 332 contrats en alternance, soit en contrat de professionnalisation, soit en contrat d'apprentissage.

	2016	2017
Contrats de professionnalisation	174	187
Contrats d'apprentissage	115	145
Total	289	332

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

- Assistant(e) Service Client,

- Chargé(e) d'amélioration continue,
- Secrétaire administratif.ve,
- Assistant(e) commercial et logistique,
- Assistant(e) technicien réseaux,
- Chargé(e) de webmarketing,
- Chargé(e) de mission événementiel,
- Qualité,
- Comptabilité / Gestion,
- Gestion des Ressources Humaines,
- Communication et Marketing,
- Marketing opérationnel et international,
- Fabrication et maintenance,
- Transport et logistique,
- Informatique, système numérique,
- ...

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

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

Par ailleurs, depuis mars 2014, les salarié.e.s doivent bénéficier, tous les deux ans, d'un entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes d'emploi et de qualification.

En 2017, 3 963 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel (46,96% d'hommes et 53,04% de femmes). En 2016, 3 095 salarié.e.s en avaient bénéficié (47,46 % d'hommes et 52,54 % de femmes).

L'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences signé le 11 mai 2017 au sein de la branche prévoit un suivi de la démarche GPEC par différents indicateurs et objectifs dont le suivant : 100 % des entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent se doter d'une Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

En 2017, sur les vingt-trois entreprises de 50 salariés.e.s et plus ayant répondu à l'enquête, vingt-et-une sont dotées d'une BDES.

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 2017, les 929 demandes de CPF sur le temps de travail ont été acceptées.

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.e doctorant.e pour le.la 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 2017, au sein de notre branche professionnelle, six entreprises ont eu recours à ce dispositif et quinze CIFRE ont été signées.

8. LE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Les entreprises de 20 salarié.e.s 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 2017, sur les vingt-sept 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 salarié.e.s.

En 2017, ces vingt-six entreprises ont géré leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés comme suit :

- Deux entreprises répondent à leur obligation par le seul versement de la contribution à l'Agefiph ;
- Vingt-deux 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) ;
- Une entreprise verse sa 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) ;
- Une entreprise verse sa contribution à l'Agefiph tout en gérant partiellement son obligation par l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Par ailleurs, deux entreprises appliquent un accord spécifique d'entreprise relatif à l'emploi des travailleurs handicapés.

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 reconnu.e.s « travailleurs handicapés » et recruté.e.s en CDI parmi les entreprises de la branche ;

Pour le recrutement des salarié.e.s âgé.e.s

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 salarié.e.s âgé.e.s de 50 ans et plus et des salarié.e.s âgé.e.s 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 salarié.e.s 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 salarié.e.s âgé.e.s 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 2017, la proportion de salarié.e.s âgé.e.s de 50 ans et plus en CDI et en CDD est de 25,63 % contre 25,57 % au 31 décembre 2016.

Le tableau ci-dessous comprend les indicateurs pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017	
Nombre de binôme d'échange de compétences entre jeunes et salarié.e.s expérimenté.e.s	6
Nombre de jeunes de moins de 30 ans recruté.e.s en CDI	273
Nombre de jeunes de moins de 35 ans en situation de handicap recruté.e.s	0
Nombre de salarié.e.s ayant 50 ans et plus (au moment de l'embauche) recruté.e.s en CDI	54
Nombre de salarié.e.s ayant 45 ans et plus (au moment de l'embauche) en situation de handicap recruté.e.s en CDI	9

En 2017, sept entreprises sur les vingt-sept ayant répondu à l'enquête appliquent un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif au contrat de génération.

Au 31 décembre 2017, les salariés âgé.e.s de moins de 30 ans représentent 14,04 % de l'effectif global.

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

	Ouvriers Employés			Techniciens AM			Cadres		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Production	11	5	12	10	5	12	10	3	4
Recherche & Développement	1	0	0	2	2	2	3	3	2
Commercial et Marketing	0	0	0	3	1	0	15	6	12
Logistique	5	3	0	2	3	3	3	2	1
Administratif	0	1	0	2	3	2	3	4	2
Ensemble	17	9	12	19	14	19	34	18	21

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 18 janvier 2017 pour les minima conventionnels de l'année 2017.

Les tableaux relatifs à l'évolution des rémunérations ne concernent que les salarié.e.s à temps plein. Les salarié.e.s à temps partiel, les intérimaires, les salarié.e.s 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 2017 à hauteur des minima conventionnels.

L'annexe 2 met en perspective les salaires minima conventionnels avec les salaires minima et maxima moyens versés par les entreprises, par sexe et par niveau de classification, au 31 décembre 2017.

L'annexe 3 présente l'évolution entre 2016 et 2017 des rémunérations moyennes pondérées par sexe et par niveau de classification.

2. ELEMENTS ACCESSOIRES A LA REMUNERATION

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

Les vingt-sept entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », ont toutes renseigné les données correspondant aux accessoires à la rémunération.

2.1 Prime d'ancienneté

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

2.2 Autres primes

- Quinze entreprises versent en une ou plusieurs fois un 13^{ème} mois.
- Trois entreprises attribuent une prime de vacances.
- Treize entreprises allouent une prime mensuelle de transport, autre que la participation des employeurs au financement des transports publics urbains.
- Onze 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

Six 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 vingt-sept entreprises ayant renseigné ces données dans l'enquête :

- Vingt-trois entreprises ont conclu un accord de participation au résultat de l'entreprise.
- Seize entreprises ont conclu un accord d'intéressement.

Annexe 1

NOMBRES DE SALARIE.E.S REMUNERE.E.S EN 2017 A HAUTEUR DES MINIMAS CONVENTIONNELS

NIVEAU	MINIMA CONVENTIONNELS EN FEVRIER 2017 (euros)	NOMBRE DE SALARIE.E.S CONCERNE.E.S		
		Femmes	Hommes	Total
1	1 504,5	2	0	2
2	1 523,5	15	17	32
3	1 582,1	5	7	12
4	1 745,9	7	1	8
5	1 942,4	7	2	9
6	2 203,5	7	8	15
7A	2 409,1	1	0	1
7B	30 234	13	8	21
8	36 317,2	0	8	8
9	42 794,6	0	1	1
10	50 199,4	2	1	3
11	58 532,5	0	0	0
12	67 787	0	1	1
		59	54	113

Sur les vingt-sept entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », onze d'entre elles ont des salarié.e.s dont la rémunération est à la hauteur des minimas conventionnels, ce qui représente 113 salarié.e.s sur 11 723, soit 0,96 % des salarié.e.s.

Annexe 2

SALAIRES 2017
COMPARAISON DES MINIMA CONVENTIONNELS ET DES SALAIRES MOYENS 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	1 504,5	1 637,8	1 604,4	1 621,1	1 649,3	1 670,1	1 659,7	2,38 %	7,75 %
2	1 523,5	1 663,8	1 679,3	1 671,5	2 008	1 962,4	1 985,5	18,79 %	9,72 %
3	1 582,1	1 784,8	1 794,3	1 789,5	2 179,2	2 091	2 135,3	19,32 %	13,11 %
4	1 745,9	1 983,1	1 946,8	1 964,9	2 370	2 277,3	2 323,9	18,27 %	12,55 %
5	1 942,4	2 165	2 070	2 117,5	2 649,7	2 778,3	2 714	28,17 %	9,02 %
6	2 203,5	2 360	2 402,1	2 381,1	3 125,6	3 100,4	3 113	30,74 %	8,06 %
7A	2 409,1	2 779,4	2 810,9	2 795,1	3 130	3 125	3 127,5	11,89 %	16,02 %
7B	30 234	35 739	32 711,7	34 225,8	52 968,6	51 133	52 050,8	52,08 %	13,20 %
8	36 317,2	42 686,8	42 745	42 716,2	71 310,4	66 604	68 957,6	61,43 %	17,62 %
9	42 794,6	56 093	53 430	54 761,6	82 551,6	76 369	79 460	45,10 %	27,96 %
10	50 199,4	71 337,7	68 234,3	69 786	103 267,9	95 044,3	99 156	42,09 %	39,02 %
11	58 532,5	109 015	95 693,6	102 354	148 320,4	117 649	132 984,8	29,93 %	74,87 %
12	67 787	159 284	152 811	156 047	213 074	183 431,8	198 252,9	27,05 %	130,20 %

Annexe 3

EVOLUTION DES REMUNERATIONS MOYENNES PONDEREES ENTRE 2016 ET 2017

	SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
	EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
	2016	2017	2016	2017	Evolution	2016	2017	2016	2017	Evolution	2016	2017	2016	2017	Evolution
1	14	11	1 639,6	1 643,3	0,23 %	17	31	1 561,4	1 621,1	3,83 %	31	42	1 600	1 636	1,98 %
2	431	508	1 753,1	1 787,2	1,95 %	468	463	1 713,8	1 768,8	3,29 %	899	971	1 733	1 778	2,57 %
3	415	472	1 820,6	1 922,9	5,62 %	359	415	1 799,8	1 903,6	5,77 %	774	887	1 810	1 913	5,69 %
4	351	378	2 076,3	2 145,6	3,34 %	540	509	2 039,2	2 079,2	1,93 %	891	887	2 058	2 112	2,64 %
5	426	533	2 292,7	2 350,6	2,52 %	801	962	2 283,2	2 336	2,32 %	1 227	1 495	2 288	2 343	2,42 %
6	313	359	2 663,9	2 712,3	1,82 %	564	664	2 630,1	2 659	1,10 %	877	1 023	2 647	2 686	1,46 %
7A	44	49	2 833,9	2 892,6	2,07 %	53	58	2 729,7	2 931,7	7,40 %	97	107	2 782	2 912	4,69 %
7B	700	787	42 789,5	42 759	-0,07 %	811	921	39 462,7	40 061	1,52 %	1 511	1 708	41 126	41 410	0,69 %
8	820	938	54 126,7	53 729,7	-0,80 %	740	889	49 272,8	51 729,6	4,99 %	1 560	1 827	51 718	52 730	1,96 %
9	430	512	66 750	67 362	0,92 %	263	330	61 811	62 691	1,42 %	693	842	64 280	65 027	1,16 %
10	236	272	84 445	86 632,6	2,59 %	109	129	76 684	79 728	3,97 %	345	401	80 565	83 180	3,25 %
11	167	183	124 944	126 840	1,52 %	56	54	110 509	105 956	-4,12 %	223	237	117 727	116 398	-1,13 %
12	33	401	176 558	179 538	1,69 %	5	9	188 787	162 705	-13,82 %	38	49	182 673	171 122	-6,32 %