

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 2019 POUR LES DONNEES 2017 ET 2018

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 :

La Convention Collective Nationale de la Fabrication et du Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (IDCC 1555) est notamment appliquée par des entreprises qui adhèrent aux organisations 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 chacun des secteurs d'activité de la branche.

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 :

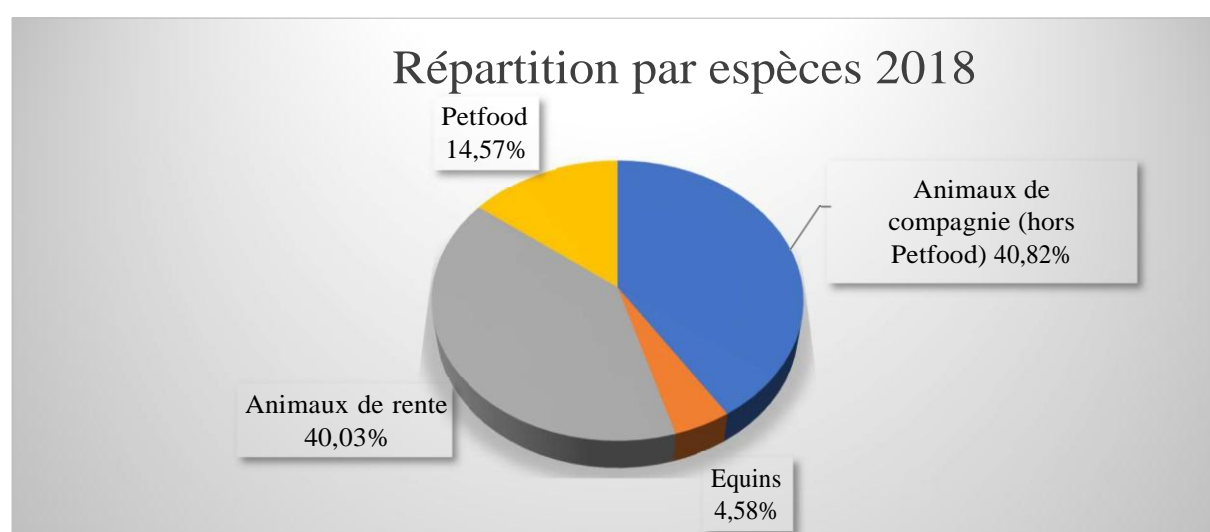
En 2018, le marché augmente de 3,02 % (Petfood inclus).
Le marché est estimé à 1 472 millions d'€ (base AIEMV).

Evolution du marché par espèces :

Marché	Evolution du CA 2017/2016	Evolution du CA 2018/2017
Animaux de compagnie (hors Petfood)	+4,58 %	+5,54 %
Equins	+0,17%	+4,00 %
Animaux de rente	-2,55 %	+1,21 %
Petfood	+1,72 %	+0,90%
Total animaux de compagnie + Petfood	+3,79 %	+4,28 %
Total marché hors Petfood	+0,81 %	+3,39 %
Total marché	+0,95 %	+3,02%

Répartition du marché par espèces :

Marché	Répartition 2016	Répartition 2017	Répartition 2018
Animaux de compagnie (hors Petfood)	38,46 %	39,84 %	40,82 %
Equins	4,58 %	4,54 %	4,58 %
Petfood	14,76 %	14,88 %	14,57 %
Animaux de rente	42,20 %	40,74 %	40,03 %
Total Animaux de compagnie + Petfood	53,22 %	54,72 %	55,39 %
Total Marché hors petfood	85,24 %	85,12 %	85,43 %
Total Marché	100 %	100 %	100 %



Zoom Petfood :

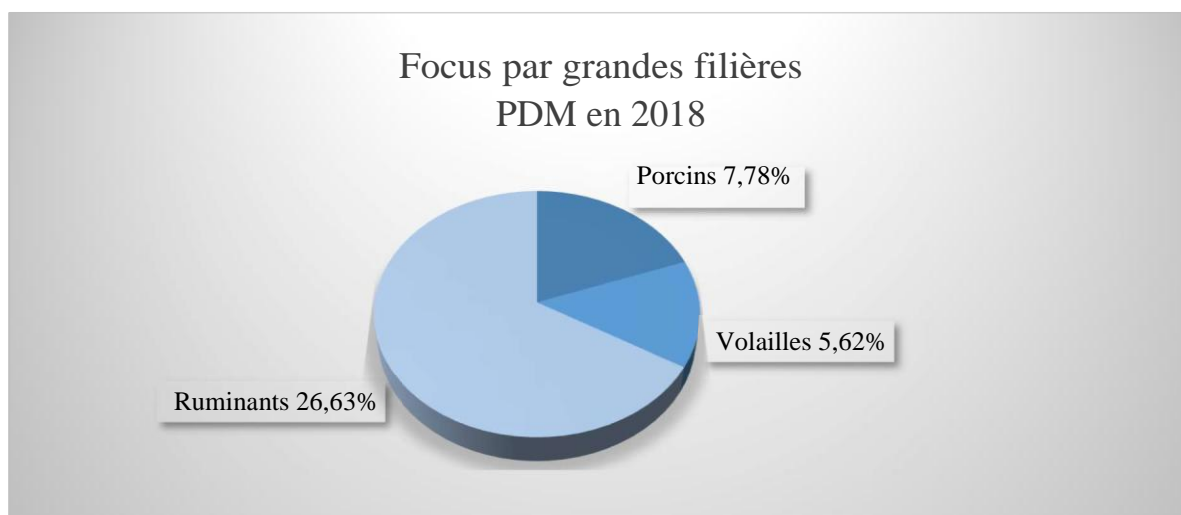
Petfood	2016	2017	2018
PDM	14,76 %	14,88 %	14,57 %
Evolution du CA	NA	+1,72 %	+0,90 %

Zoom animaux de rente :

Animaux de rente	2016	2017	2018
PDM	42,20 %	40,74 %	40,03 %
Evolution du CA	NA	-2,55 %	+1,21 %

Focus 2018 par grandes filières :

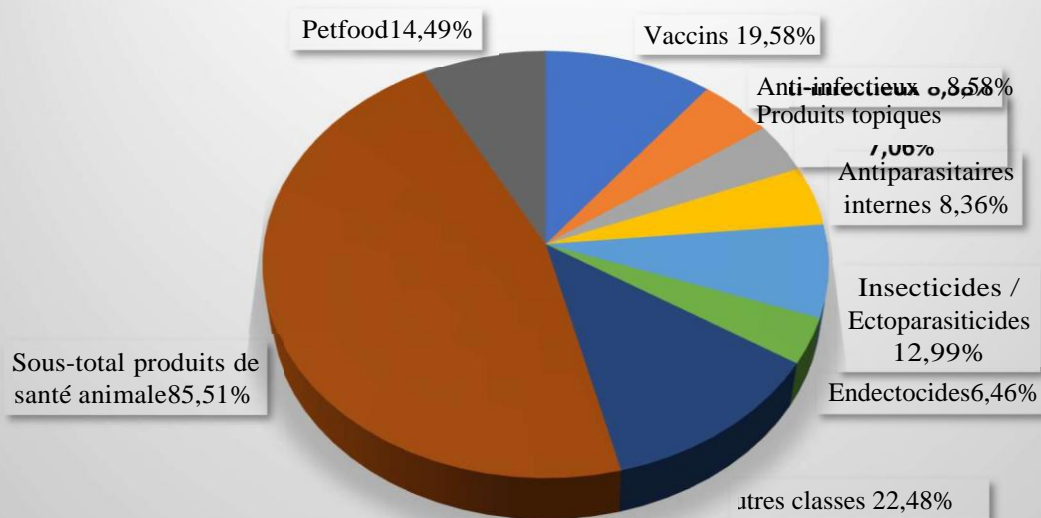
Espèce	Porcins	Volailles	Ruminants
PDM en 2018	7,78 %	5,62 %	26,63 %
Evolution du CA 2018/2017	+2,13 %	+2,28 %	+0,72 %



Marché par grandes classes thérapeutiques :

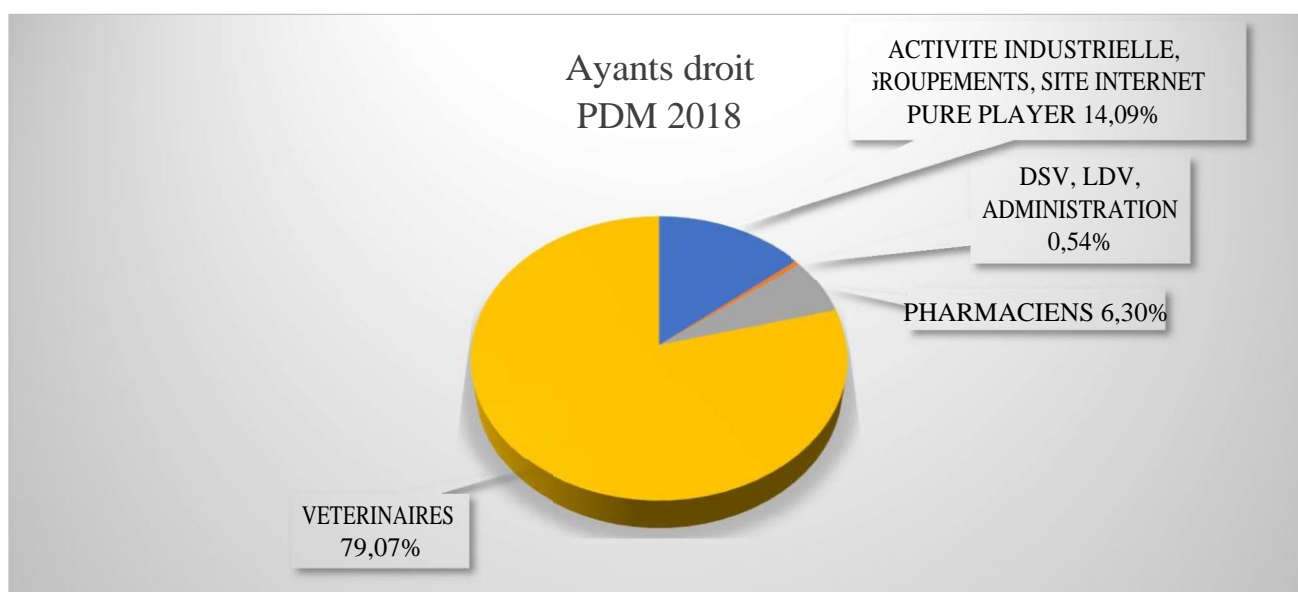
Classe Thérapeutique	PDM 2017	Evolution du CA 2017/2016	PDM 2018	Evolution du CA 2018/2017
Vaccins	19,21 %	+2,12 %	19,58 %	+5,01 %
Anti-infectieux	8,48 %	-9,10 %	8,58 %	+4,18 %
Produits topiques	7,09 %	-3,15 %	7,06 %	+2,70 %
Antiparasitaires internes	8,41 %	-1,14 %	8,36 %	+2,36 %
Insecticides / Ectoparasitocides	12,88 %	+58,71 %	12,99 %	+3,92 %
Endectocides	6,81 %	-2,43 %	6,46 %	-2,21 %
Autres classes	22,33 %	+1,19 %	22,48 %	+3,67 %
Sous-total Produits de Santé Animale	85,21 %	+0,80 %	85,51 %	+3,38 %
Petfood	14,79 %	+1,79 %	14,49 %	+0,91 %
Total marché	100 %	+0,95 %	100 %	+3,02 %

Classes thérapeutiques PDM 2018



Marché par ayants droit :

Ayants Droit	PDM 2016	Evolution du CA 2016/2015	PDM 2017	Evolution du CA 2017/2016	PDM 2018	Evolution du CA 2018/2017
Activité industrielle, groupements, autres	12,51 %	NA	13,91 %	+12,24 %	14,09 %	+4,33 %
DSV, LDV, Administration	0,70 %	NA	0,55 %	-20,82 %	0,54 %	+0,70 %
Pharmaciens	6,80 %	NA	6,66 %	-1,04 %	6,30 %	-2,56 %
Vétérinaires	79,99 %	-7,09 %	78,88 %	-0,46 %	79,07 %	+3,27 %
Total	100 %	-7,13 %	100 %	+20,95%	100 %	+3,02 %



Produits nouveaux lancés en 2018 :

Année	Produits	Présentations	Animaux de rente	Animaux de compagnie	Equins	Toutes espèces
2016	111	269	54	184 (dont 80 Petfood)	5	26
2017	64	159	27	99 (dont 29 Petfood)	4	29
2018	98	226	18	194 (dont 128 Petfood)	0	14

Parts de marché cumulées :

Les cinq premiers laboratoires font 60,5 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2018 (Petfood compris).

Les dix premiers laboratoires font 90,5 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2018 (Petfood compris).

Périmètre Médicaments vétérinaires :

Le chiffre d'affaires net des entreprises du médicament vétérinaire et du diagnostic adhérentes au SIMV s'élève en 2018 à 927 millions d'euros. Il est en augmentation de 11,95 % par rapport à 2017.

LE MARCHÉ FRANÇAIS DU DIAGNOSTIC IN VITRO EN 2018

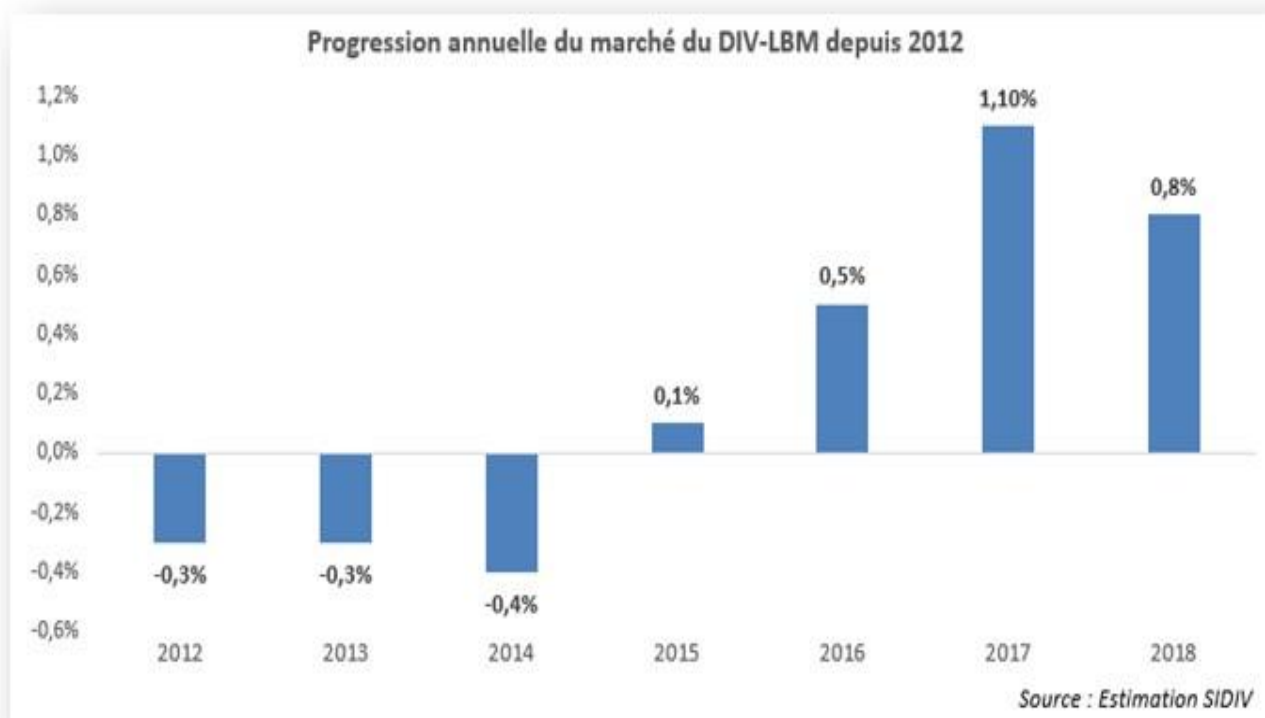
En 2018, le Marché Total du DIV des Laboratoires (hors auto-surveillance glycémique) est estimé à **1,61 Milliards d'€**, toujours en stagnation avec une progression non significative de **0,8%** par rapport à 2017.

Il est à noter que la Commission Statistiques du SIDIV a réalisé en 2018 une estimation affinée du marché DIV « hors adhérents SIDIV », qui intègre maintenant, notamment, l'estimation du marché d'anatomo-pathologie. Le tableau ci-dessous tient compte de cette modification.

	2017	2018	Evolution
Total DIV-LBM	1,60 Mds €	1,61 Mds €	+ 0,8 %

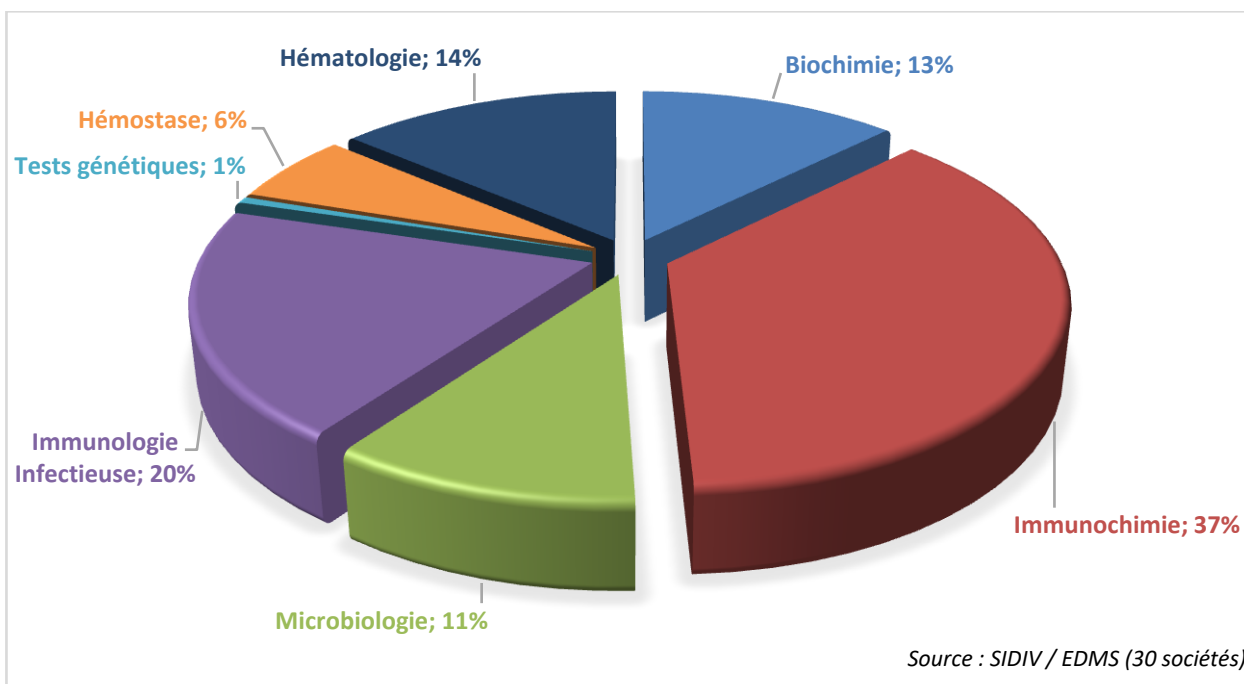
Source : Estimation SIDIV

La progression annuelle du CA du DIV-LBM sur les 7 dernières années est la suivante :



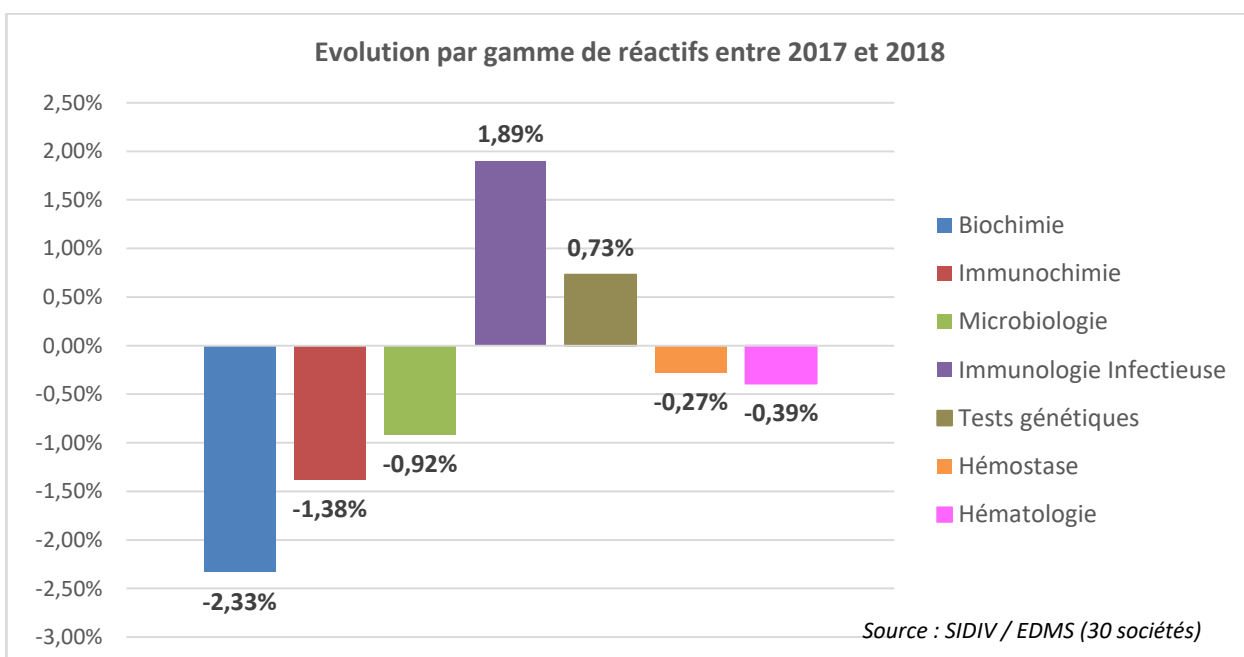
Le marché des réactifs de Laboratoire (en CA)

Le marché français des réactifs de Laboratoire est divisé en sept grandes gammes dont le CA 2018 se répartit de la façon suivante, dans les mêmes proportions qu'en 2017 :

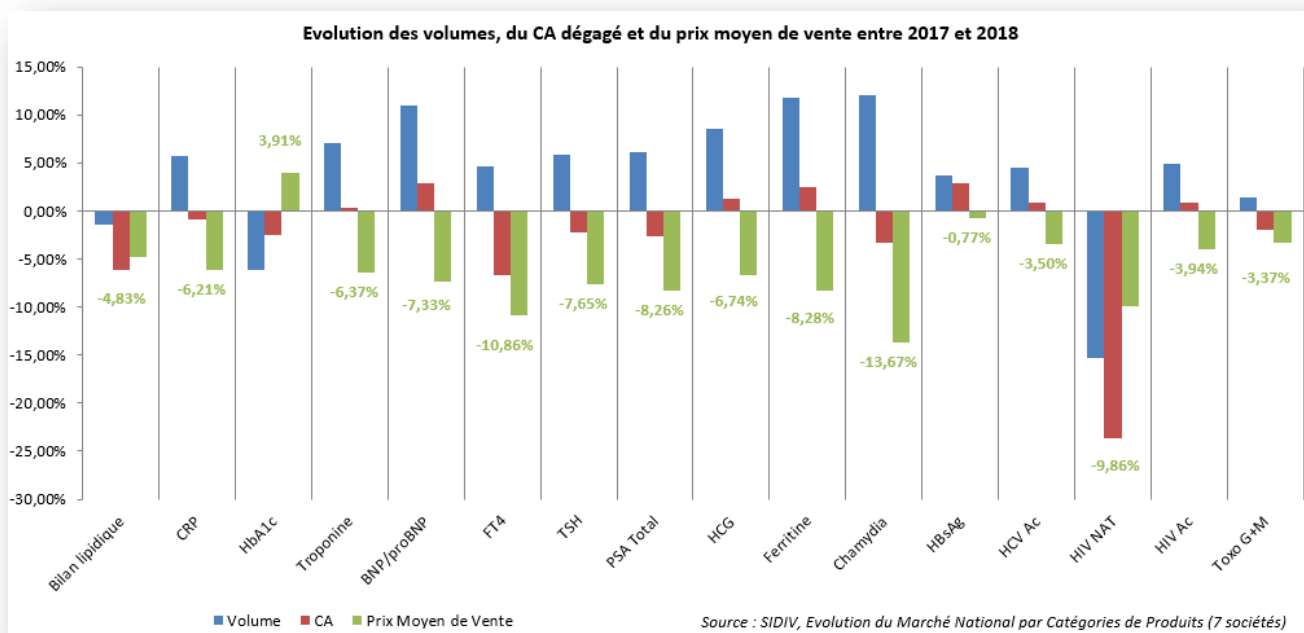


Evolution du CA de ces 7 gammes entre 2017 et 2018 :

La décroissance de CA se poursuit et s'amplifie pour les réactifs de Biochimie et d'Immunochimie. Les réactifs de Microbiologie (Culture), d'Hémostase et d'Hématologie affichent une décroissance en 2018 alors qu'ils étaient stables voire très légèrement en croissance en 2017. L'Immunologie infectieuse poursuit sa croissance et les Tests génétiques retrouvent une évolution positive.

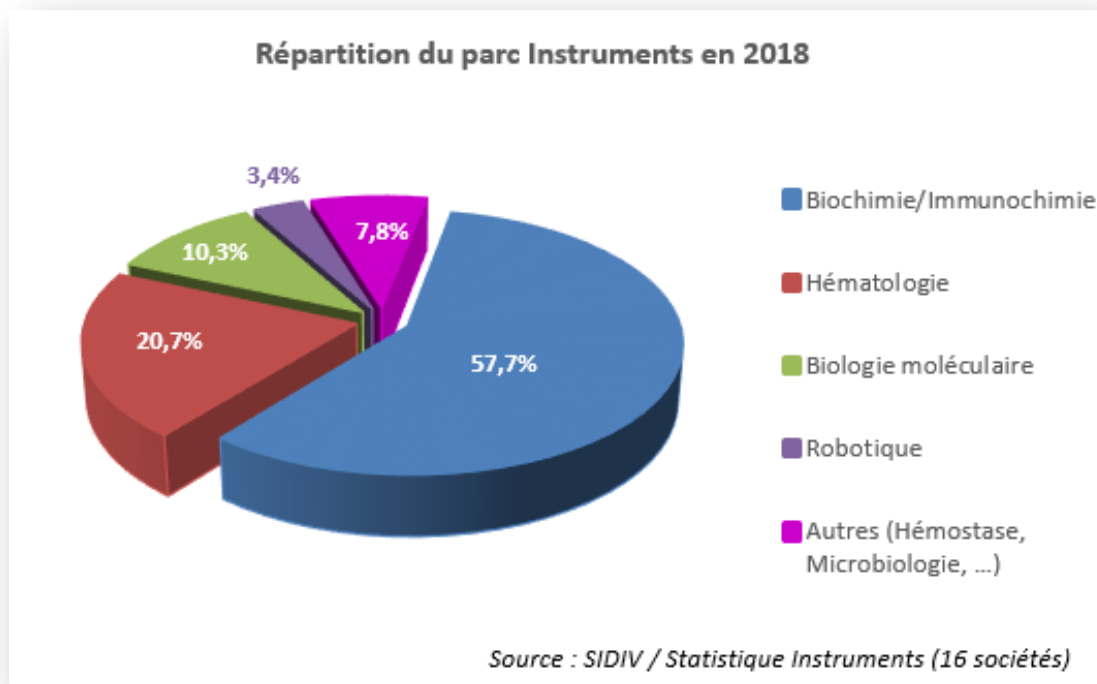


Dans un contexte où les prix moyens de vente continuent de baisser (voir le graphe ci-dessous), la croissance du chiffre d'affaires global de 0,8% évoquée en page 4 est directement liée à l'augmentation significative du volume des tests :

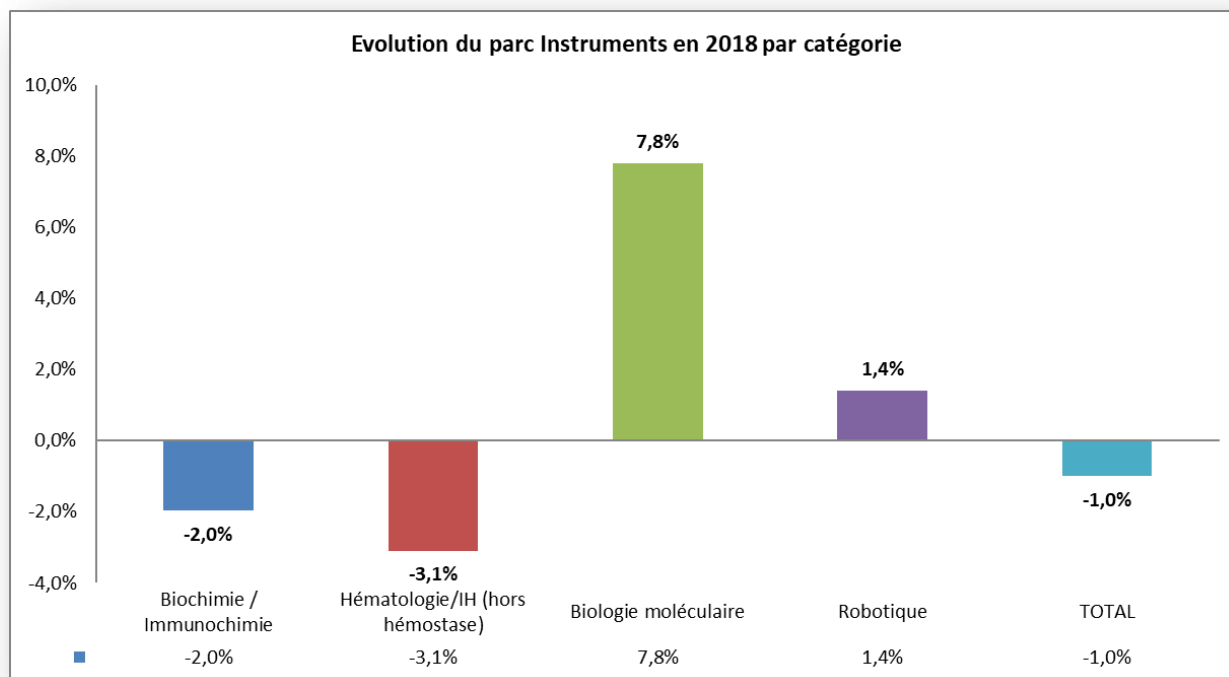


Le marché des instruments (en unités)

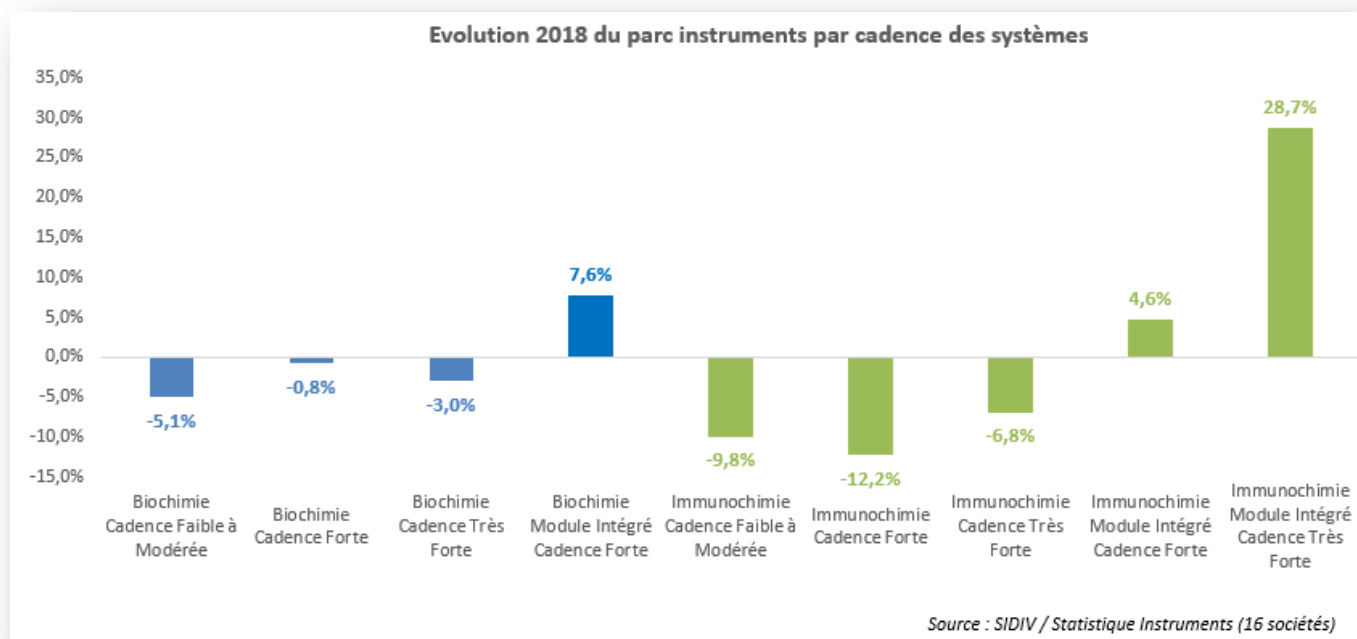
Le parc instruments du DIV-LBM, partagé en cinq catégories, se répartit de la façon suivante en 2018:



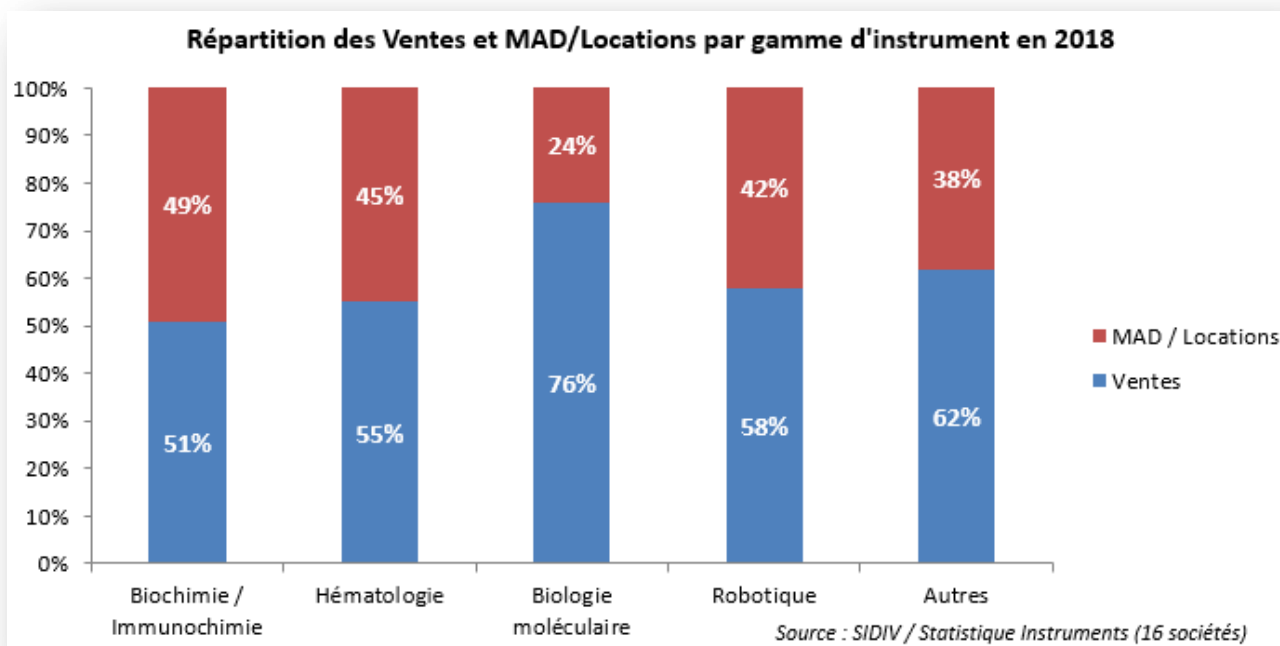
L'évolution du parc en 2018 est présentée ci-dessous. On observe notamment une accélération de la décroissance pour l'hématologie (-3,1% vs -0,5% en 2017) et une croissance plus forte pour la biologie moléculaire (7,8% vs 4% en 2017).



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



Le mode d'acquisition des instruments est toujours légèrement en faveur des ventes; cette répartition reste cependant variable selon les gammes d'instruments :



Le SIDIV regroupe, en novembre 2019, 88 sociétés du diagnostic in vitro (77 membres actifs et 12 membres associés), ce qui représente près de 90% du chiffre d'affaires du secteur.

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

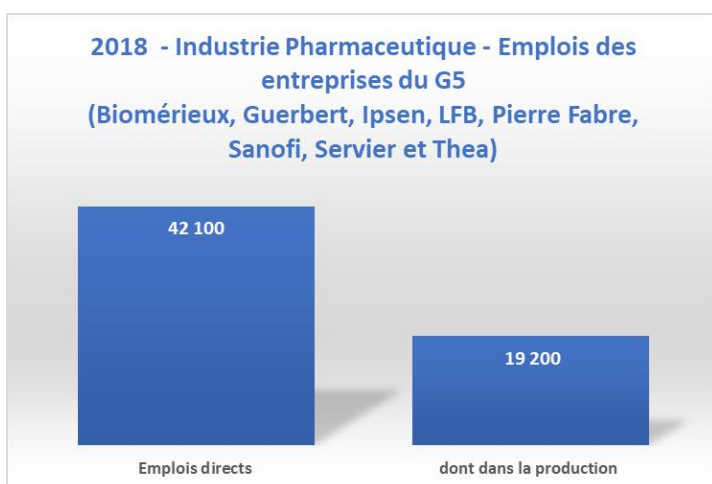
- **Fabrication et distribution** – y compris les activités de Recherche et Développement – de toutes matières premières à usage pharmaceutique, cosmétique, nutraceutique et diététique, de produits d'origine végétale et animale, de produits biologiques et opothérapiques, de produits chimiques et généralement 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.

LE SECTEUR PHARMACEUTIQUE FRANCAIS EN PERTE DE CROISSANCE

Ces dernières années, la France a perdu des places en production pharmaceutique, en balance commerciale pharmaceutique et en recherche clinique. La contrainte majeure des déficits publics a conduit à une forte régulation des dépenses de santé depuis 2005, avec une intensité qui est encore montée de deux crans depuis 2010. L'analyse détaillée des tableaux d'économies de l'objectif national de dépenses maladie (ONDAM) montre que les produits de santé (médicaments, dispositifs médicaux, diagnostics) qui représentent à peine 20% des dépenses dans le champ de l'ONDAM en représentent 60% des économies sur 2010-2019, et même 85% sur la seule médecine de ville. Cela se traduit dans l'activité. Directement pour le médicament : le marché ville + hôpital, net de toutes remises, a connu une croissance moyenne zéro sur 2010-2018, ce qui est sans précédent pour un secteur de cette nature. En outre, la régulation des dépenses depuis plus de 10 ans passe très majoritairement par des baisses de prix massives, ce qui crée un effet cumulé dont les conséquences sont particulièrement négatives à l'exportation et à l'international, du fait du système de prix de référence du pays source.



Dans ce contexte très contraint, les huit entreprises composant le «G5*» sont indiscutablement un fleuron, dans un secteur très concurrentiel. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : **42 100 emplois directs dans l'industrie de santé en 2018, dont 19 200 dans la production**, un excédent de 10,4 Mds€ de la balance commerciale, en forte hausse sur dix ans. Le G5, c'est aussi la très grande majorité de la recherche pharmaceutique faite en France et

une large diffusion régionale.

En incluant les emplois indirects et induits, le G5 contribuait à 0,68% du PIB de la France en 2017 versus 0,88% en 2010 (soit -23%). Malgré cela, les entreprises du G5 ont, pour l'instant, fait le choix de maintenir l'emploi en France qui est globalement resté au même niveau qu'en 2010. Face à la contrainte drastique de la régulation, les entreprises du G5 ont un «modèle économique» d'entreprises responsables sous contrainte de régulation, porté par les exportations. La soutenabilité de ce «modèle» est directement dépendante du maintien de la performance des exportations. De surcroît, leur fort dynamisme industriel et l'effet d'entraînement via leurs achats et investissements s'est traduit par la pérennisation ou la création d'un nombre croissant d'emplois chez les fournisseurs et sous-traitants. Le maintien de l'emploi direct, la contribution indirecte et induite en hausse et la performance exceptionnelle à l'export sont potentiellement fragilisés par la modification de la structure du marché liée aux biotechnologies, mais plus encore touchés par la permanence annoncée d'une très forte régulation, concentrée sur les baisses de prix, touchant in fine les marges pour investir. Mais si la régulation continue avec la même

intensité, les économies apparentes seront effacées par un manque à gagner économique et social, déjà important, qui ira grandissant. **L'enjeu prioritaire est la production en France.** Il est paradoxal que le secteur des industries de santé porte sans discontinuer la majorité du poids de la régulation, alors qu'il s'agit d'un secteur stratégique pour le pays.

(Source étude BIPE -G5)

*G5 Santé, acteur économique majeur regroupant les industriels français du secteur : Biomérieux, Guerbet, Ipsen, LFB, Pierre Fabre, Sanofi, Servier, Thea

■ UN MARCHÉ COSMÉTIQUE EN DÉVELOPPEMENT RÉGULIER, SURTOUT A L'EXPORT

France : Nouveau record à l'export pour l'industrie des cosmétiques



Les exportations françaises de parfums et cosmétiques, toutes catégories confondues, ont atteint le chiffre record de **14,5 milliards d'euros en 2018**. Même s'il ralentit par rapport à l'année dernière, le rythme de progression reste soutenu et permet à l'industrie française de confirmer son rôle de leader mondial dans ce secteur.

La progression est de +6,3% par rapport aux 13,6

milliards d'euros de l'année 2017.

Alors que le marché français reste à la peine (-0,2% en valeur en 2018 selon Kantar Worldpanel), les exportations demeurent plus que jamais le principal moteur du dynamisme des industriels français dans ce secteur. Logiquement, la valeur des exportations dépasse cette année encore le chiffre d'affaires réalisé par le secteur sur le marché français et **la balance commerciale demeure largement excédentaire** (11,2 milliards d'euros, en progression de près de 6,6% par rapport à 2017). L'industrie des cosmétiques française maintient ainsi sa place sur le podium des champions de l'exportation française après l'aéronautique et les vins et spiritueux.

Si le ralentissement de l'économie mondiale a freiné la hausse des exportations (elles avaient progressé de +12% entre 2016 et 2017), ce nouveau record confirme l'attractivité des produits cosmétiques français.

Malgré un ralentissement, les exportations vers l'Asie continuent de croître, avec une augmentation de 16,6% en 2018 et des progressions supérieures à 20% en Chine (+22,7%) et à Singapour (+24%). Aujourd'hui, ce sont plus de 20% des produits français qui partent vers l'Asie, représentant plus de 2,6 milliards d'euros.

L'Amérique du Nord affiche une augmentation de 6,8% des exportations, avec notamment une hausse de 5,7% aux États-Unis. Ce pays demeure la deuxième destination des exportations françaises. L'Amérique du Sud et l'Amérique Centrale restent stables.

Première destination des exportations françaises, l'Union Européenne connaît également une progression soutenue avec une hausse de 4,5% des ventes de produits originaires de

France. Les plus fortes hausses sont l'Espagne (+8,5%) et l'Italie (+7,2%), qui poursuivent leur rattrapage. On notera que les industriels français observent avec attention l'issue des négociations sur le Brexit puisque le Royaume Uni est le deuxième pays de l'UE (après l'Allemagne) vers lequel la France exporte le plus de parfums et cosmétiques (plus d'1 milliard d'euros, en hausse de 3% en 2018). Hors UE, on notera également la forte progression de la Russie à +17,8%. Situation plus contrastée pour la zone Afrique, avec une hausse de +16,8% en Afrique occidentale, mais un recul de -6,8% en Afrique centrale et australe. L'Afrique du Nord recule également (-3,7%), principalement en raison du blocage des importations par l'Algérie. On note enfin un léger recul (-2,1%) des exportations vers le Proche et Moyen-Orient, (l'Arabie Saoudite accusant un repli de 6,2%), étroitement lié à la variation du cours du pétrole. Les produits de soin et les parfums représentent toujours trois-quarts des exportations françaises de cosmétiques : respectivement 45% pour les soins et 22% pour les parfums.

(Source : Premium Beauty)

GROUPEMENTS ET ENSEIGNES DE PHARMACIE -

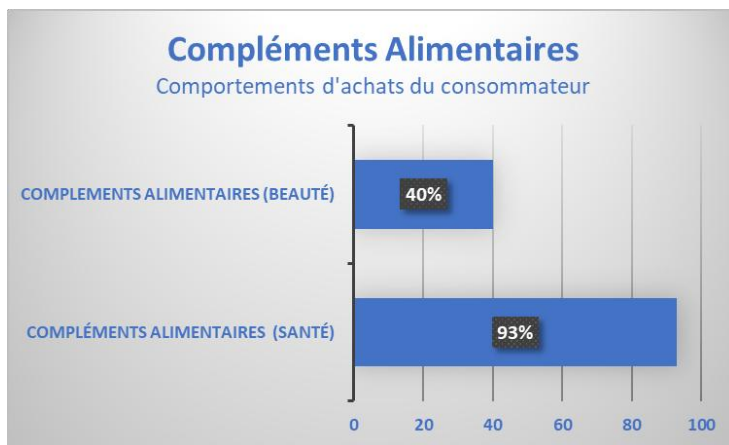
LE CIRCUIT RECOMMANDE POUR LA DISTRIBUTION DES COMPLEMENTES ALIMENTAIRES

Engagés dans une course à la taille, les groupements de pharmacie redoublent d'efforts pour se différencier aux yeux des officinaux. La digitalisation (approvisionnements, back office, distribution multicanale, etc.), les logiques d'enseigne (multiplicité des concepts, marques propres, programmes de fidélité, etc.) ou encore les outils d'aide à l'installation concentrent toutes les attentions pour conquérir de nouveaux adhérents. Et avec la publication du décret relatif aux conseils et aux prestations des pharmaciens paru fin 2018, de nouvelles opportunités se dessinent. Des opportunités de nature à remettre en question l'opposition entre les groupements « services » et ceux davantage orientés «prix» pour converger vers un modèle patient centré. Cette reconfiguration attendue du paysage concurrentiel profitera en premier lieu aux groupements disposant d'une surface financière suffisante et ayant la capacité de valoriser ces nouveaux services auprès de leurs adhérents.

(Source : Actif's)

LES COMPLEMENTES ALIMENTAIRES GARDENT UNE IMAGE POSITIVE AUX YEUX DES FRANÇAIS

D'après l'étude du cabinet Grand ViewResearchInc, le marché mondial des compléments alimentaires devrait atteindre 250Mrds d'€ en 2024 et atteindrait ainsi le même niveau que celui de la cosmétique dans 5 ans. En France, le marché des compléments alimentaires représente 2.15 milliards d'€ en très légère progression de 1.1% avec 459 acteurs d'après l'enquête d'Opinion Way pour Synadiet même si différents canaux de réseaux de distribution se développent en dehors de celui des pharmacies qui représentent 60%. Cette enquête indique que les français plébiscitent l'usage des compléments alimentaires. 46% des français déclarent consommer des compléments alimentaires pour entretenir leur santé de manière naturelle. L'une des principales motivations pour le consommateur français est de limiter la consommation des médicaments.



A la recherche de produits de santé naturels, **la quasi-totalité des consommateurs (93%) prennent des compléments alimentaires positionnés dans la santé et 40% pour des raisons de beauté.** Cette image positive des compléments alimentaires auprès des consommateurs est encore renforcée par la forte implication des

professionnels de santé et 55 % des français estiment que les mutuelles devraient rembourser les compléments alimentaires. Les ingrédients entrant dans la composition des compléments alimentaires ont une bonne image, à l'instar des compléments alimentaires. Les français sont, en effet, une grande majorité à les considérer comme « bons » voire « très bons pour leur santé ».

Parmi eux, les ingrédients suivants sont ceux qui ont la meilleure image :

- Les produits de la ruche : bons pour la santé pour 86% des sondés,
- Les plantes médicinales/la phytothérapie d'une part, les vitamines et les minéraux d'autre part pour 84% des français.
- Les omégas 3, 6, 9 pour 83% et les huiles essentielles pour 79%.

À partir de l'Hexagone, ce sont plus de 43 pays hors Union Européenne vers lesquels sont exportés les produits de nos entreprises françaises. Ceci correspond à environ 10 % du marché national (près de 100 millions d'euros). Et cette demande est en hausse partout dans le monde. BUSINESS FRANCE confirme cette attente de la part des pays étrangers.

Il est à noter que la liste des plantes pouvant être admises dans les compléments alimentaires est également publiée. Les plantes à restriction sont également identifiées. Aussi la DGCCRF a publié une liste des algues ainsi que des lichens avec leurs recommandations sanitaires.

La concurrence sur le marché des compléments alimentaires n'a jamais été aussi forte. Et elle est en passe d'atteindre un niveau inédit entre les ambitions des fabricants comme Ponroy ou Léa Nature, qui entendent bien s'imposer au-delà des seules GMS, la multiplication des lancements de MDD* par les groupements d'officines (Giphar, Pharmactiv...), le regain d'intérêt des groupes pharmaceutiques (Ipsen, Chiesi...) ou l'entrée en lice de challengers aux stratégies de communication affutées. Mais cette effervescence n'est pas sans risque : **la saturation du marché guette et les positions des acteurs historiques pourraient bien être remises en cause.** Au final, le paysage concurrentiel est appelé à se reconfigurer autour des laboratoires qui sauront allier stratégies marketing offensives et politiques actives d'innovation.

(Source : LE FIGARO et le magazine Actifs)

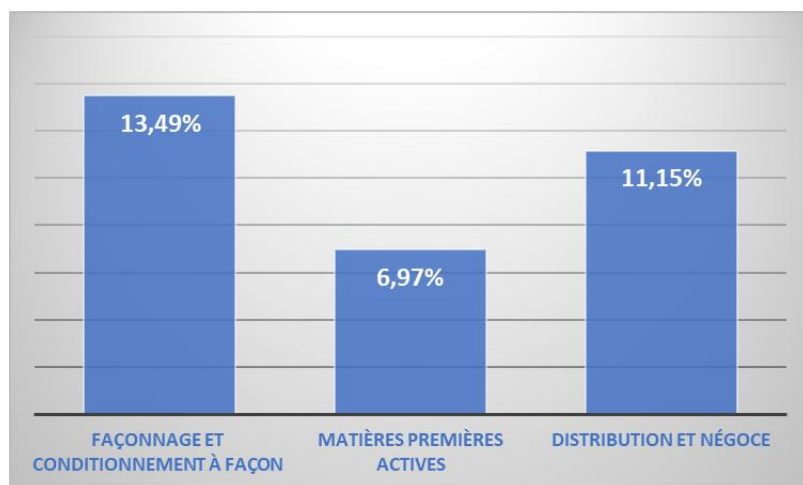
*MDD : Marque de Distributeur

LE SECTEUR DE LA SOUS-TRAITANCE

A l'instar du secteur des matières premières cosmétiques, **le marché de la sous-traitance connaît aussi un fort mouvement de concentration**. En 2018, la grande majorité des acteurs a enregistré une croissance dynamique à deux chiffres. Un bilan positif principalement dû à l'accès des marques françaises à l'international et au boom de la cosmétique bio. Pourtant à la lumière de ces bonnes progressions, la hausse des coûts de structure – dont le poids pèse sur les épaules des plus petites sociétés – pose la question de la taille critique. Face à des commandes de plus en plus morcelées et de moindre quantité et la multiplication de projets « one shot » réduisant toute visibilité, les sous-traitants qui n'ont pas su se spécialiser sont souvent en mauvaise posture. Si l'industrie de la sous-traitance se porte bien, elle doit pourtant faire face à de fortes mutations qui ont un impact direct sur son activité.

(Source : Actif's)

Dans ce contexte global qui vient d'être succinctement décrit et auquel sont soumises les entreprises qui évoluent au sein de FACOPHAR Santé – sur un des secteurs pour certaines d'entre elles, sur plusieurs pour d'autres - des efforts sont déployés par nos PME pour répondre aux exigences réglementaires toujours croissantes, chercher de nouveaux relais de croissance et adapter l'outil productif.



Au résultat, nous enregistrons les données suivantes concernant **l'évolution de leur activité en 2018 par rapport à l'année précédente** :

L'ensemble des secteurs d'activité sont en progression. Il est à noter que la croissance du secteur du façonnage et du conditionnement à façon est tirée à la hausse par quelques entreprises

seulement et n'est pas représentative de l'ensemble de ce secteur.

(Source Facophar santé)

PARTIE II

SITUATION DE L'EMPLOI

Au 31 décembre 2018, **80 entreprises** adhérentes à l'une des quatre organisations professionnelles 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 15 300 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 28 entreprises représentant 11 410 salarié.e.s au 31 décembre 2018.

Les données communiquées par les entreprises ayant participé à l'enquête « salaires-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 28 entreprises regroupant 11 410 salarié.e.s au 31 décembre 2018.

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

- 10 entreprises regroupant 5 760 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.D.I.V
- 12 entreprises regroupant 4 357 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.M.V
- 2 entreprises regroupant 685 salarié.e.s est adhérente à l'A.N.S.V.A.D.M.
- 4 entreprises regroupant 608 salarié.e.s sont adhérentes à FACOPHAR-Santé

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

- 2 entreprises ont moins de 20 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont entre 20 et 49 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont entre 50 et 99 salarié.e.s,
- 9 entreprises ont entre 100 et 199 salarié.e.s,
- 4 entreprises ont entre 200 et 299 salarié.e.s,
- 2 entreprises ont entre 300 et 499 salarié.e.s,
- 2 entreprise a entre 500 et 999 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont 1000 salarié.e.s et plus.

2. REPARTITION ET EVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIES

2.1 EVOLUTION GENERALE DES EFFECTIFS

La comparaison des effectifs présents au 31 décembre des années 2017 et 2018 croisée avec l'évolution des effectifs moyens mensuels permet de mesurer l'évolution générale des effectifs.

▪ **Evolution des effectifs au 31 décembre 2018**

Au 31 décembre 2018, les 28 entreprises ayant participé à l'enquête « Salaires et emploi » regroupent 11 410 salarié.e.s en contrat à durée indéterminée et déterminée contre 11 391 au 31 décembre 2017, ce qui représente une progression de leur effectif total de 0,17 % entre 2017 et 2018.

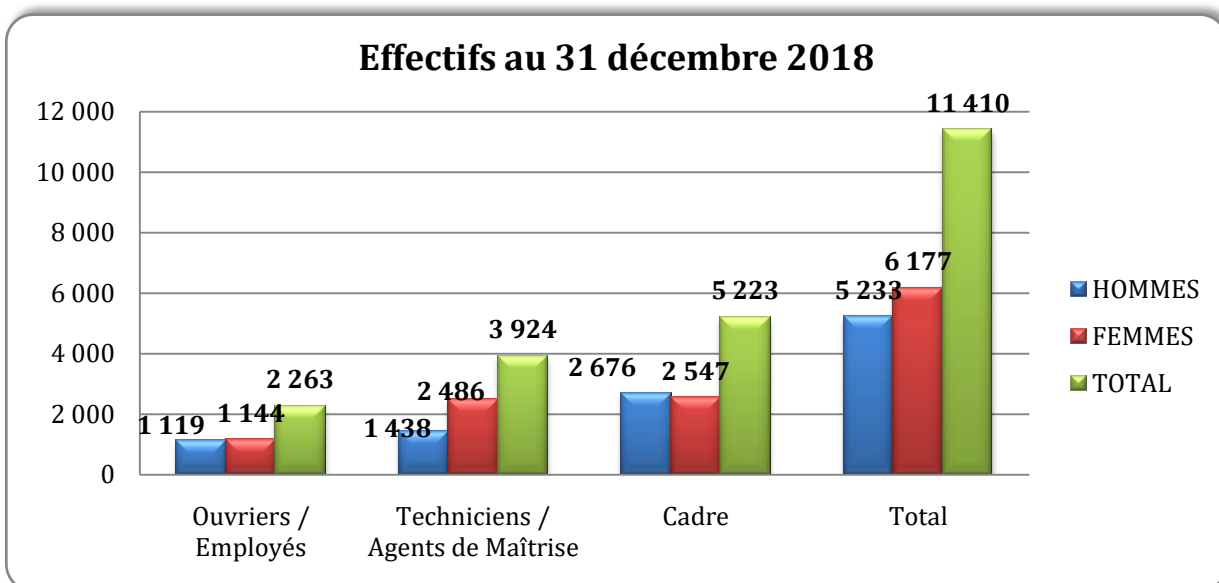
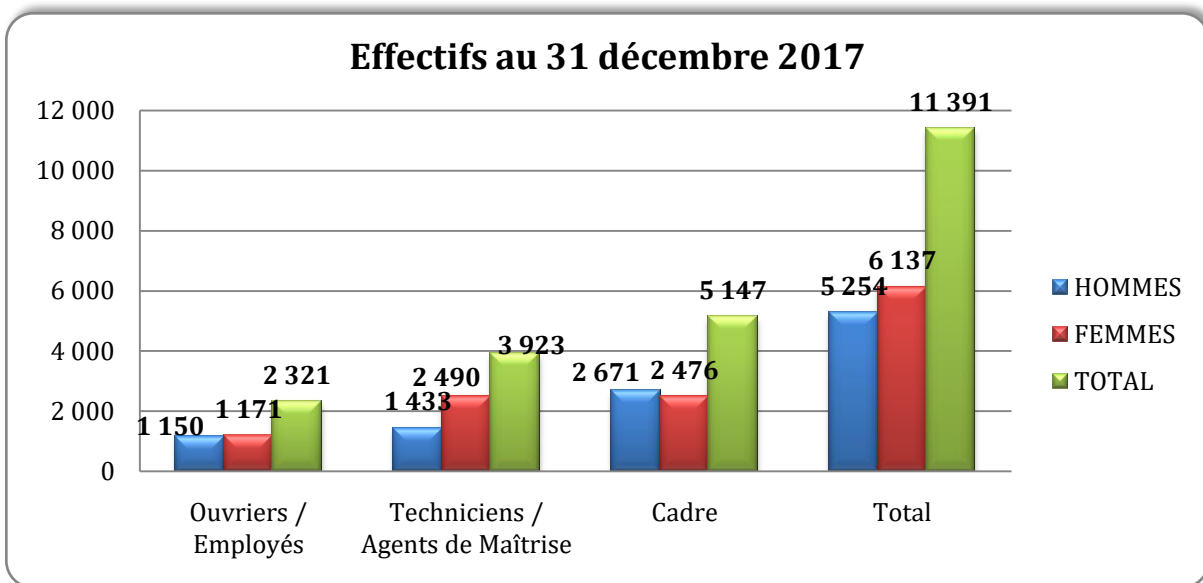
▪ **Evolution des effectifs moyens mensuels**

L'examen des effectifs moyens mensuels permet de lisser les entrées et sorties de personnel sur l'année. En 2018, les 28 entreprises considérées ont un effectif moyen mensuel de 11 333 salarié.e.s contre 11 203 l'année précédente, soit une progression de 1,16 % entre 2017 et 2018.

2.2 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par catégories professionnelles entre 2017 et 2018.

	31 DECEMBRE 2017			31 DECEMBRE 2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	1 150	1 171	2 321	1 119	1 144	2 263
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 433	2 490	3 923	1 438	2 486	3 924
Cadres	2 671	2 476	5 147	2 676	2 547	5 223
Total	5 254	6 137	11 391	5 233	6 177	11 410

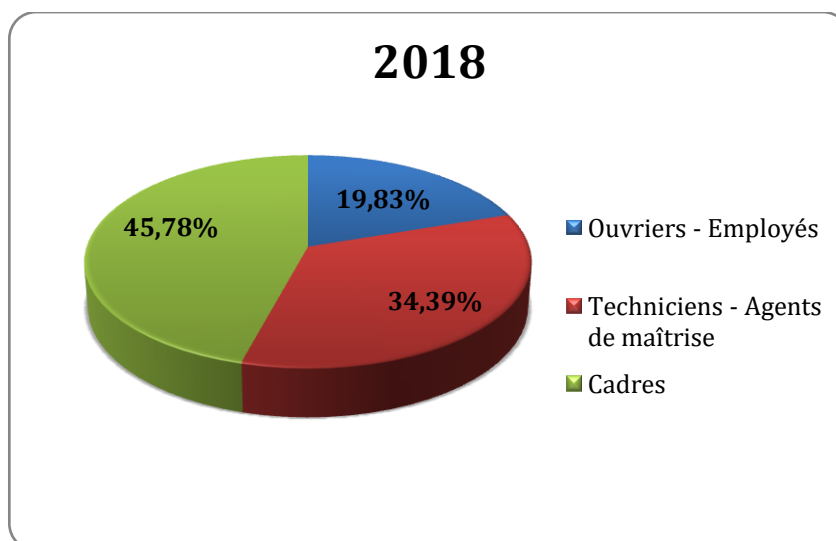
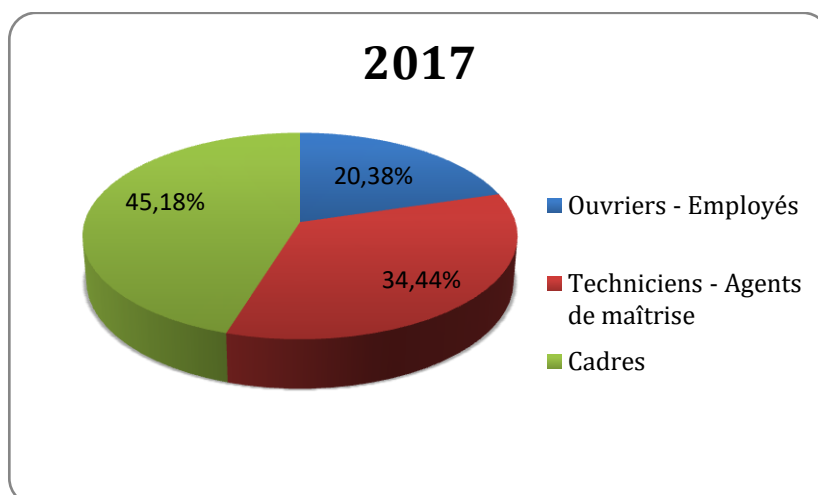


	Evolution des effectifs - 2017/2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-2,70%	-2,31%	-2,50%
Techniciens / Agents de Maîtrise	0,35%	-0,16%	0,03%
Cadres	0,19%	2,87%	1,48%
Total	-0,40%	0,65%	0,17%

2.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2017 et 2018 par catégories professionnelles est la suivante :

	2017	2018
Ouvriers - Employés	20,38 %	19,83 %
Techniciens - Agents de maîtrise	34,44 %	34,39 %
Cadres	45,18 %	45,78 %
Ensemble	100,00%	100,00%



En 2017 et en 2018, la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

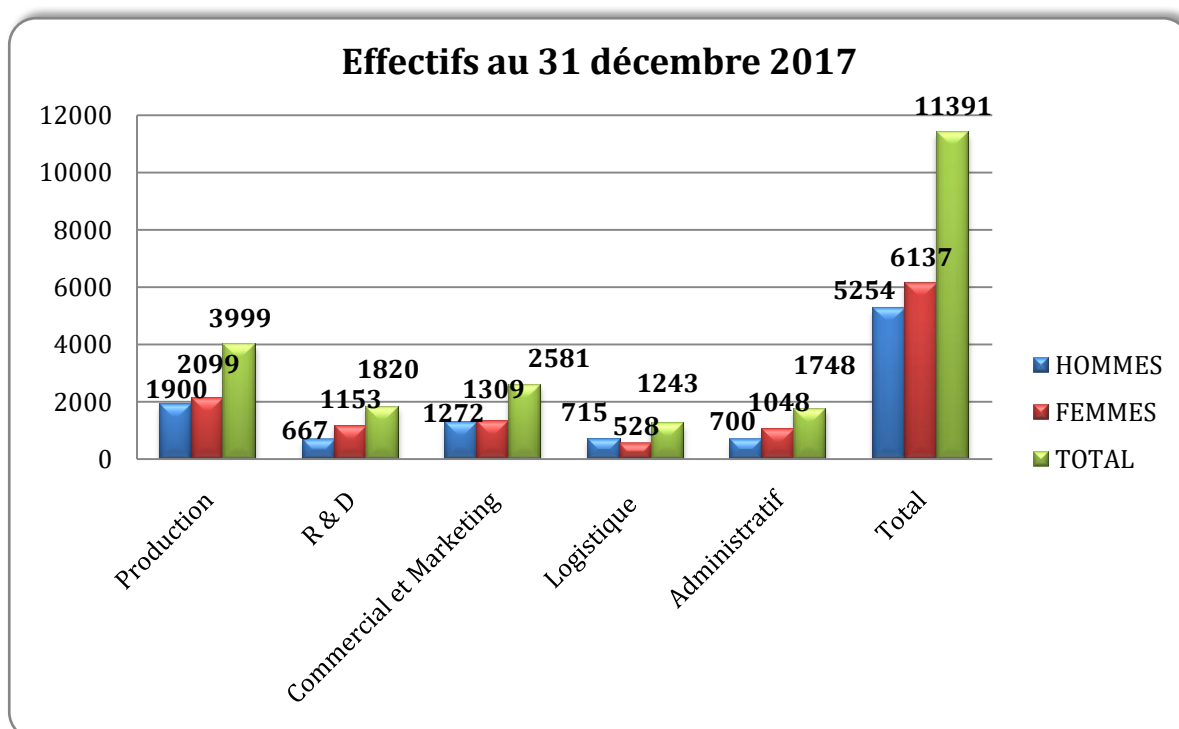
	31 DECEMBRE 2017		31 DECEMBRE 2018	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	50,45%	49,55%	50,55%	49,45%
Techniciens / Agents de Maîtrise	63,47%	36,53%	63,35%	36,65%
Cadres	48,11%	51,89%	48,77%	51,23%
Total	53,88%	46,12%	54,14%	45,86%

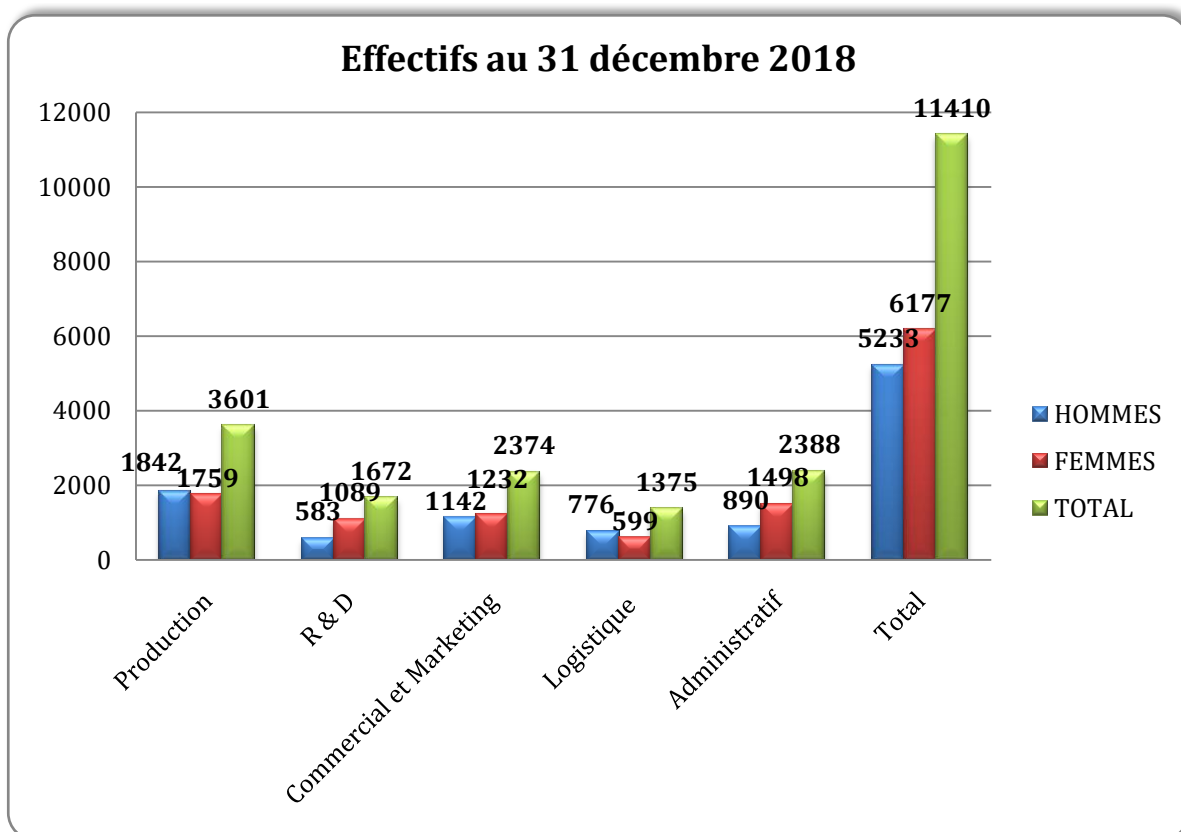
2.4 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

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.

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par secteur d'activité entre 2017 et 2018.

	31 DECEMBRE 2017			31 DECEMBRE 2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 900	2 099	3 999	1 842	1 759	3 601
R & D	667	1 153	1 820	583	1 089	1 672
Commercial et Marketing	1 272	1 309	2 581	1 142	1 232	2 374
Logistique	715	5 28	1 243	776	599	1 375
Administratif	700	1 048	1 748	890	1 498	2 388
Total	5 254	6 137	11 391	5 233	6 177	11 410





	Evolution 2017/2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	-3,05%	-16,20%	-9,95%
R & D	-12,59%	-5,55%	-8,13%
Commercial et Marketing	-10,22%	-5,88%	-8,02%
Logistique	8,53%	13,45%	10,62%
Administratif	27,14%	42,94%	36,61%
Total	-0,40%	0,65%	0,17%

2.5 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2017 et 2018 par secteur d'activité est la suivante :

	2017	2018
Production	35,11%	31,56%
R & D	15,98%	14,65%
Commercial et Marketing	22,66%	20,81%
Logistique	10,91%	12,05%
Administratif	15,34%	20,93%
Total	100%	100%

En 2017 et en 2018, la part des femmes et des hommes au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2017		31 DECEMBRE 2018	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	52,49%	47,51%	48,85%	51,15%
R & D	63,35%	36,65%	65,13	34,87%
Commercial et Marketing	50,72%	49,28%	51,90%	48,10%
Logistique	42,48%	57,52%	43,56%	56,44%
Administratif	59,95%	40,05%	62,73%	37,27%
Total	53,88%	46,12%	54,14%	45,86%

3. REPARTITION ET EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR NATURE DE CONTRAT

3.1 PRESENTATION GENERALE

Sur l'ensemble des salarié.e.s présent.e.s au 31 décembre 2018, 94 % sont sous contrat à durée indéterminée et 6 % sont sous contrat à durée déterminée.

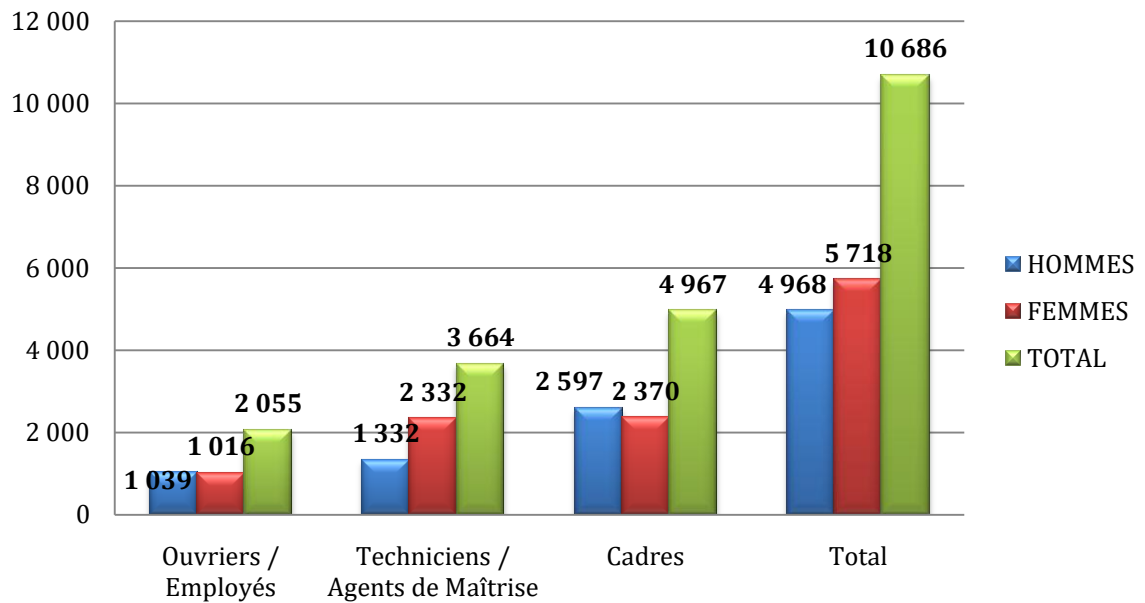
3.2 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

3.2.1 Evolution des effectifs en CDI par catégories professionnelles

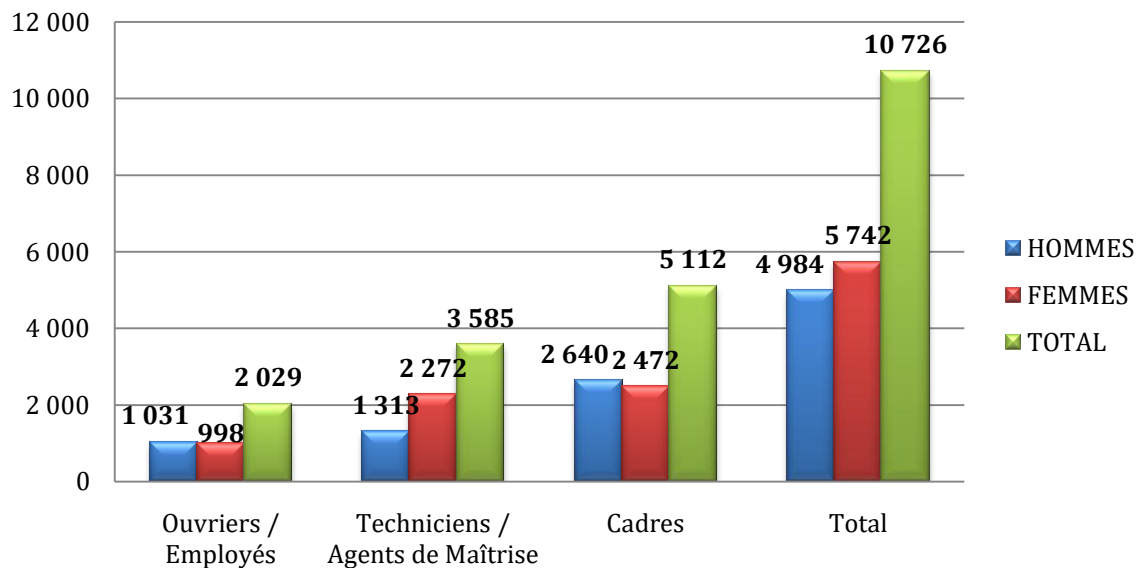
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée par catégories professionnelles entre 2017 et 2018.

	31 DECEMBRE 2017			31 DECEMBRE 2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	1 039	1 016	2 055	1 031	998	2 029
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 332	2 332	3 664	1 313	2 272	3 585
Cadres	2 597	2 370	4 967	2 640	2 472	5 112
Total	4 968	5 718	10 686	4 984	5 742	10 726

Effectifs en CDI au 31 décembre 2017



Effectifs en CDI au 31 décembre 2018



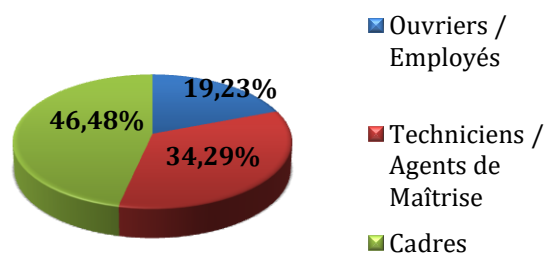
	Evolution 2017/2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-0,39%	-1,40%	-0,89%
Techniciens / Agents de Maîtrise	-1,07%	-2,38%	-1,91%
Cadres	1,91%	4,55%	3,17%
Total	0,63%	0,67%	0,65%

3.2.2 Répartition des effectifs en CDI par catégories professionnelles

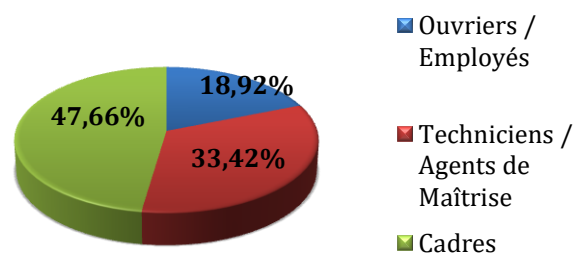
La répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée présents au 31 décembre des années 2017 et 2018 par catégories professionnelles est la suivante :

	2017	2018
Ouvriers - Employés	19,23 %	18,92 %
Techniciens - Agents de maîtrise	34,29 %	33,42 %
Cadres	46,48 %	47,66 %
Ensemble	100 %	100 %

CDI au 31 décembre 2017



CDI au 31 décembre 2018



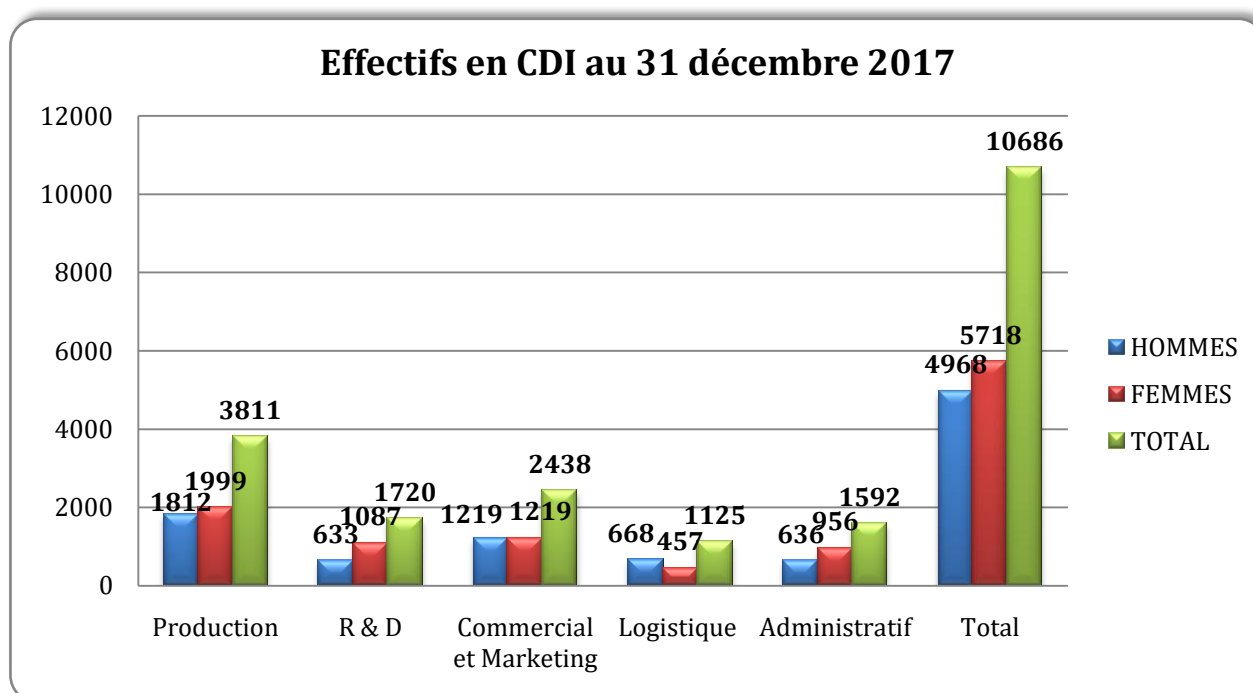
En 2017 et en 2018, la part des femmes et des hommes en contrat à durée indéterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2017		31 DECEMBRE 2018	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	49,44%	50,56%	49,19%	50,81%
Techniciens / Agents de Maîtrise	63,65%	36,35%	63,38%	36,62%
Cadres	47,71%	52,29%	48,36%	51,64%
Total	53,51%	46,49%	53,53%	46,47%

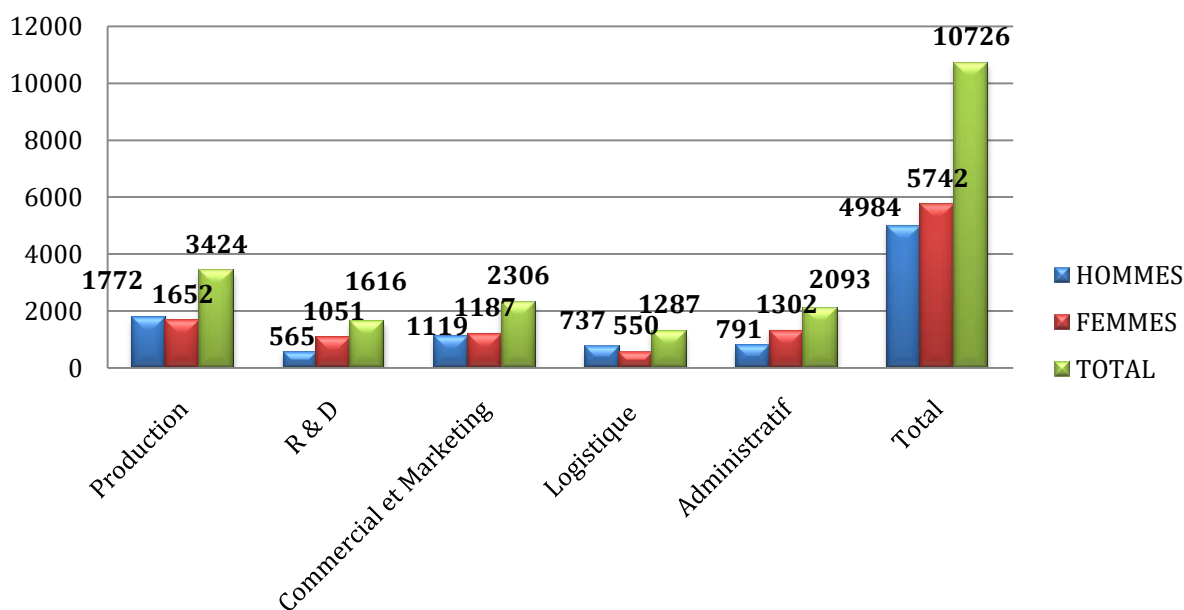
3.2.3 Evolution des effectifs en CDI par secteur d'activité

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée indéterminée par secteur d'activité entre 2017 et 2018.

	31 DECEMBRE 2017			31 DECEMBRE 2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1812	1999	3811	1772	1652	3424
R & D	633	1087	1720	565	1051	1616
Commercial et Marketing	1219	1219	2438	1119	1187	2306
Logistique	668	457	1125	737	550	1287
Administratif	636	956	1592	791	1302	2093
Total	4968	5718	10686	4984	5742	10726



Effectifs en CDI au 31 décembre 2018



	Evolution 2017/2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	-2,21%	-17,36%	-10,15%
R & D	-10,74%	-3,31%	-6,05%
Commercial et Marketing	-8,20%	-2,63%	-5,41%
Logistique	10,33%	20,35%	14,40%
Administratif	24,37%	36,19%	31,47%
Total	0,32%	0,42%	0,37%

3.2.4 Répartition des effectifs en CDI par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDI présents au 31 décembre des années 2017 et 2018 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE	
	2017	2018
Production	35,66 %	31,92 %
R & D	16,10 %	15,07 %
Commercial et Marketing	22,81 %	21,50 %
Logistique	10,43 %	12,00 %
Administratif	14,90 %	19,51 %
Total	100%	100%

En 2017 et en 2018, la part des femmes et des hommes en CDI au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

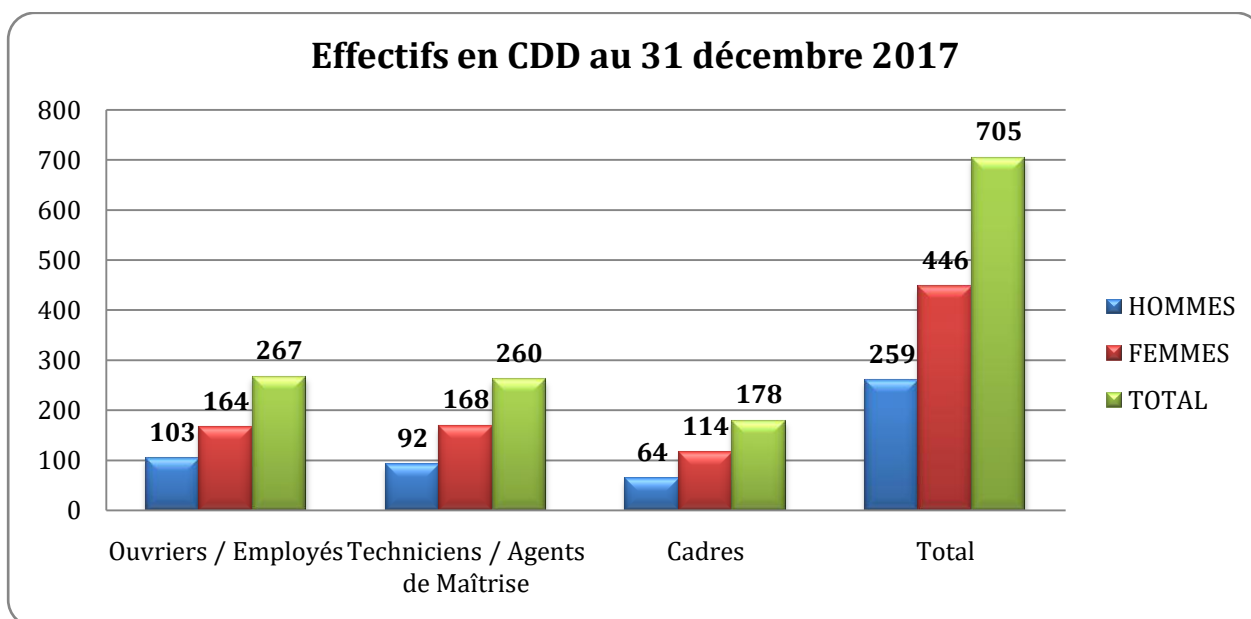
	31 DECEMBRE 2017		31 DECEMBRE 2018	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	52,45%	47,55%	48,25%	51,75%
R & D	63,20%	36,80%	65,04%	34,96%
Commercial et Marketing	50,00%	50,00%	51,47%	48,53%
Logistique	40,62%	59,38%	42,73%	57,27%
Administratif	60,05%	39,95%	62,21%	37,79%
Total	53,51%	46,49%	53,53%	46,47%

3.3 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

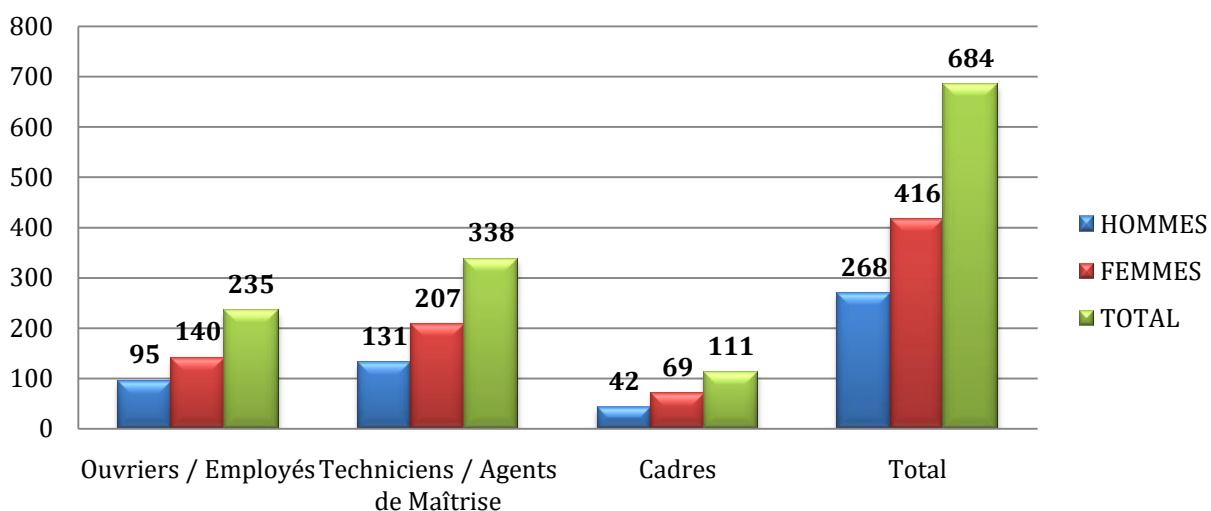
3.3.1 Evolution des effectifs en CDD par catégories professionnelles

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrat à durée déterminée par catégories professionnelles entre 2017 et 2018.

	31 DECEMBRE 2017			31 DECEMBRE 2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	103	164	267	95	140	235
Techniciens / Agents de Maîtrise	92	168	260	131	207	338
Cadres	64	114	178	42	69	111
Total	259	446	705	268	416	684



Effectifs en CDD au 31 décembre 2018



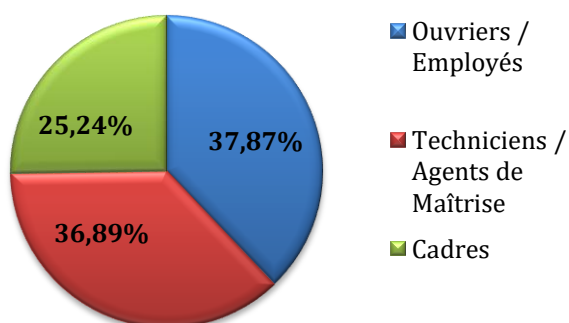
	Evolution 2017/2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-7,77%	-14,63%	-11,99%
Techniciens / Agents de Maîtrise	42,39%	23,21%	30,00%
Cadres	-34,38%	-39,47%	-37,64%
Total	3,47%	-6,73%	-2,98%

3.3.2 Répartition des effectifs en CDD par catégories professionnelles

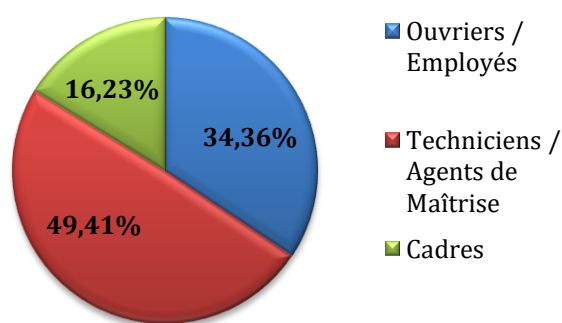
La répartition des effectifs en contrat à durée déterminée présents au 31 décembre des années 2017 et 2018 par catégories professionnelles est la suivante :

	2017	2018
Ouvriers - Employés	37,87 %	36,34 %
Techniciens - Agents de maîtrise	36,89 %	49,41 %
Cadres	25,24 %	16,23 %
Ensemble	100 %	100 %

CDD au 31 décembre 2017



CDD au 31 décembre 2018



En 2017 et en 2018, la part des femmes et des hommes en contrat à durée déterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

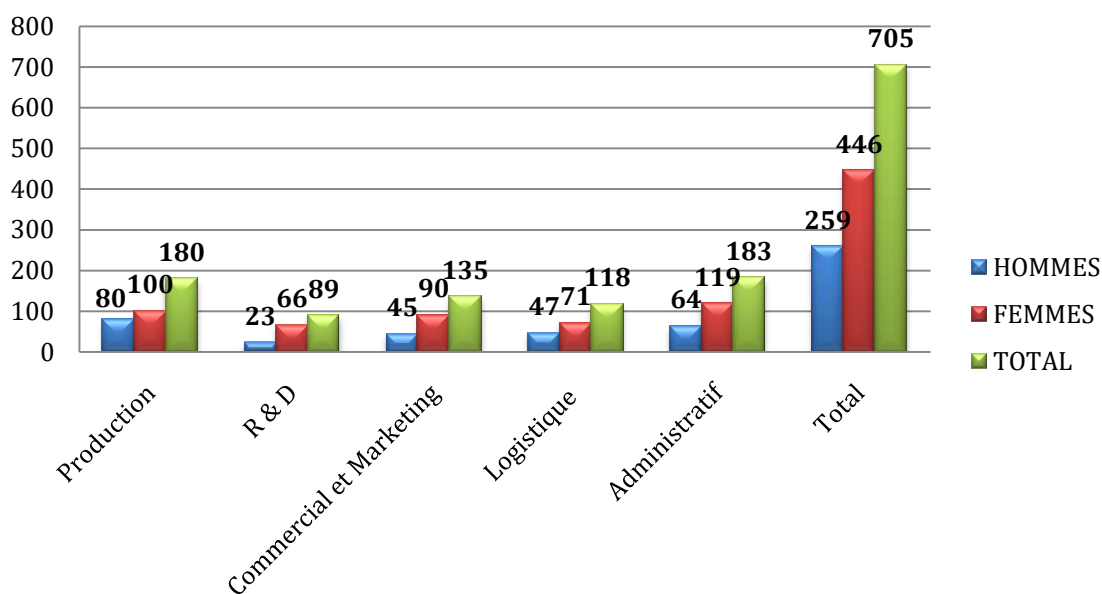
	CONTRATS A DUREE DETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2017		31 DECEMBRE 2018	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	61,42%	38,58%	59,57%	40,43%
Techniciens / Agents de Maîtrise	64,62%	35,38%	61,24%	38,76%
Cadres	64,04%	35,96%	62,16%	38,84%
Total	63,26%	36,74%	60,82%	39,18%

3.3.3 Evolution des effectifs en CDD par secteur d'activité

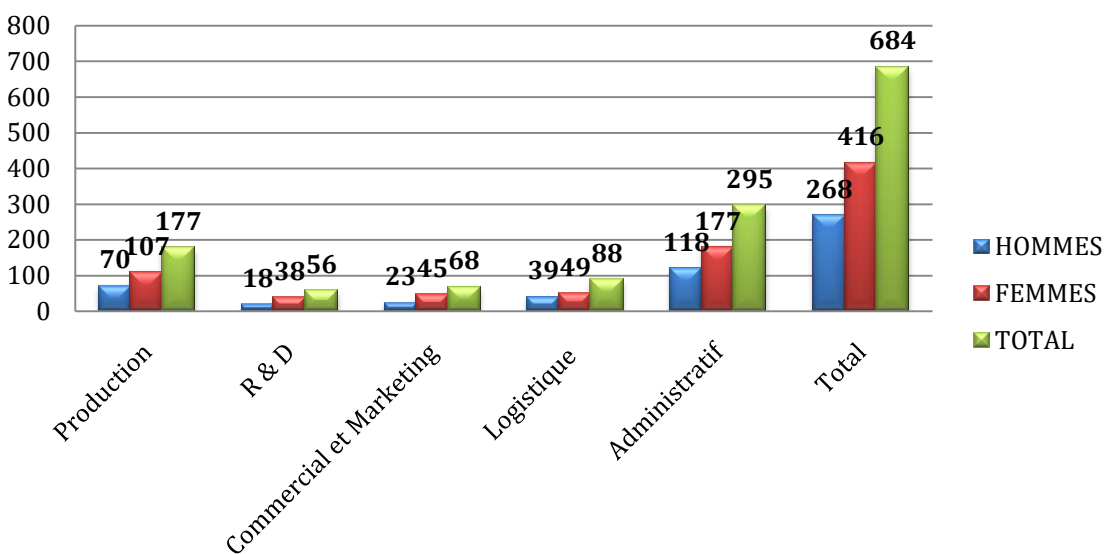
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée déterminée par secteur d'activité entre 2017 et 2018.

	31 DECEMBRE 2017			31 DECEMBRE 2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	80	100	180	70	107	177
R & D	23	66	89	18	38	56
Commercial et Marketing	45	90	135	23	45	68
Logistique	47	71	118	39	49	88
Administratif	64	119	183	118	177	295
Total	259	446	705	268	416	684

Effectifs en CDD au 31 décembre 2017



Effectifs en CDD au 31 décembre 2018



	Evolution 2017/2018		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	-12,50%	7,00%	-1,67%
R & D	-21,74%	-42,42%	-37,08%
Commercial et Marketing	-48,89%	-50,00%	-49,63%
Logistique	-17,02%	-30,99%	-25,42%
Administratif	84,38%	48,74%	61,20%
Total	3,47%	-6,73%	-2,98%

3.3.4 Répartition des effectifs en CDD par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDD présents au 31 décembre des années 2017 et 2018 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE DETERMINEE	
	2017	2018
Production	25,53 %	25,88 %
R & D	12,62 %	8,19 %
Commercial et Marketing	19,15 %	9,94 %
Logistique	16,74 %	12,87 %
Administratif	25,96 %	43,12 %
Total	100%	100%

En 2017 et en 2018, la part des femmes et des hommes en CDD au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2017		31 DECEMBRE 2018	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	55,55%	44,45%	60,45%	39,55%
R & D	74,15%	25,85%	67,86%	32,14%
Commercial et Marketing	66,67%	33,33%	66,18%	33,82%
Logistique	60,17%	39,83%	55,68%	44,32%
Administratif	65,03%	34,97%	60,00%	40,00%
Total	63,26%	36,74%	60,82%	39,18%

En 2018, 152 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée (contre 141 en 2017).

4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL - CDI ET CDD

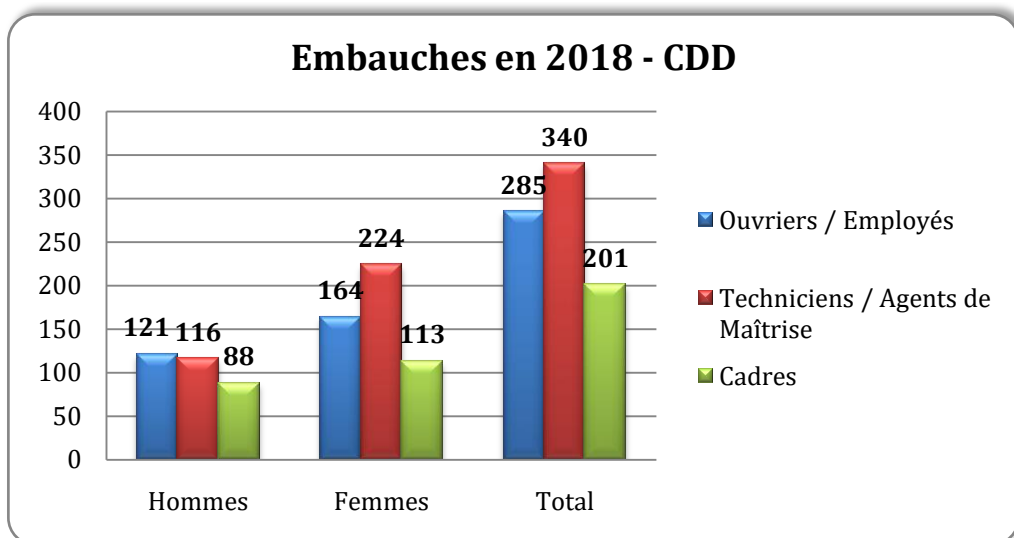
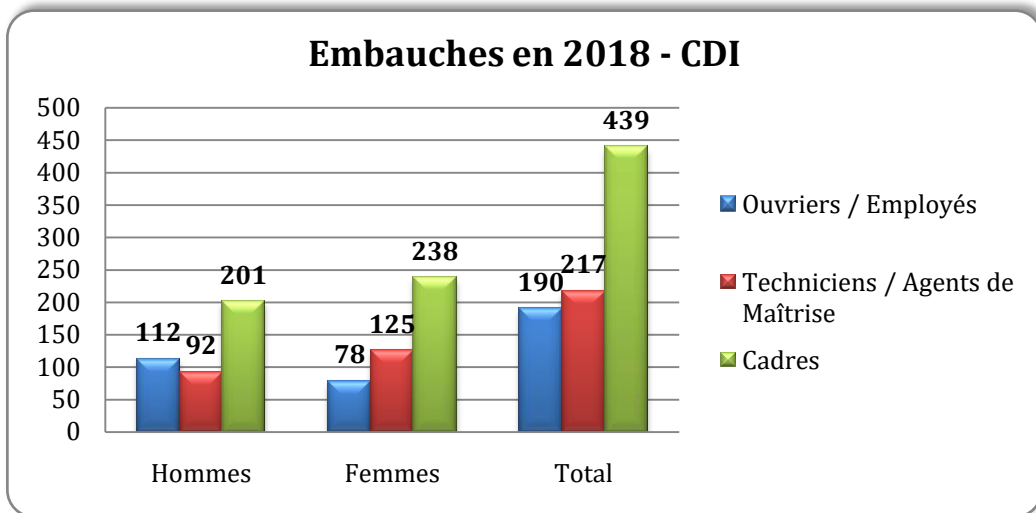
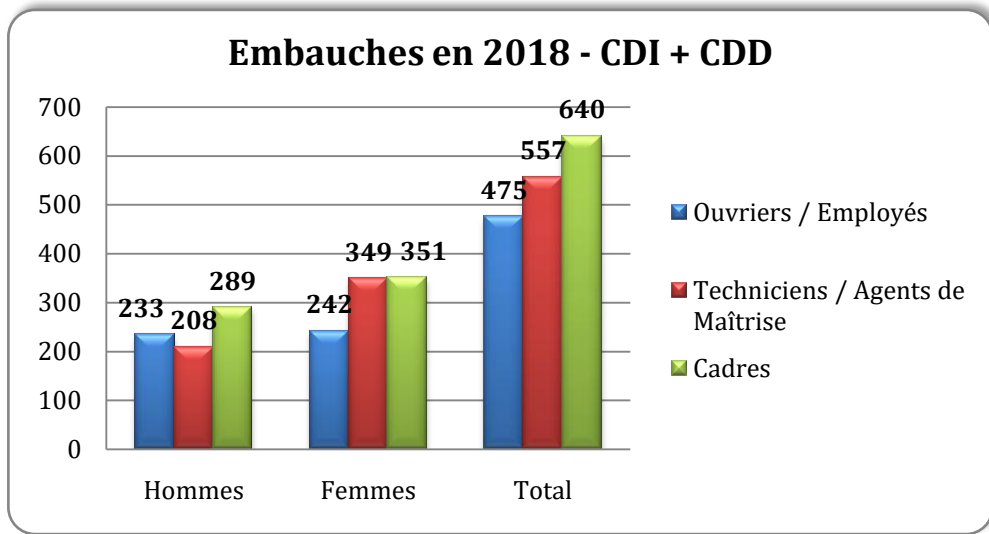
En 2018, les entreprises ayant répondu à l'enquête ont réalisé 1 672 embauches (contre 1 605 embauches en 2017) pour 1 443 départs en 2018 (contre 1 322 départs en 2017).

▪ **Les embauches**

Les 1 672 embauches se répartissent de la façon suivante:

- 846 contrats à durée indéterminée,
- 826 contrats à durée déterminée.

Répartition des embauches par catégories professionnelles et par type de contrats :



▪ Les départs

Le tableau ci-dessous présente la répartition Femmes/Hommes des départs en 2018 par catégories professionnelles :

	2018		
	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers / Employés	172	172	344
Techniciens / Agents de Maîtrise	361	174	535
Cadres	294	270	564
Total	827	616	1443

Le tableau ci-dessous présente les motifs de départs en 2018 par catégories professionnelles :

	Ouvriers / Employés	Techniciens / Agents de maîtrise	Cadres	Total
Démission	39	78	177	294
Licenciement pour motif personnel	23	20	48	91
Licenciement pour inaptitude	21	7	1	29
Licenciement pour motif économique	3	39	68	110
Rupture conventionnelle	18	37	64	119
Fin de CDD ou alternance	168	261	108	537
Départ volontaire à la retraite	36	39	41	116
Mise à la retraite	1	0	0	1
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	18	28	36	82
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	17	26	21	64
	344	535	564	1443

Le tableau ci-dessous présente la répartition par sexe des motifs de départs en 2018 :

	Femmes	Hommes	Total
Démission	157	137	294
Licenciement pour motif personnel	40	51	91
Licenciement pour inaptitude	20	9	29
Licenciement pour motif économique	63	47	110
Rupture conventionnelle	65	54	119
Fin de CDD ou alternance	331	206	537
Départ volontaire à la retraite	66	50	116
Mise à la retraite	1	0	1
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	47	35	82
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	37	27	64
	827	616	1443

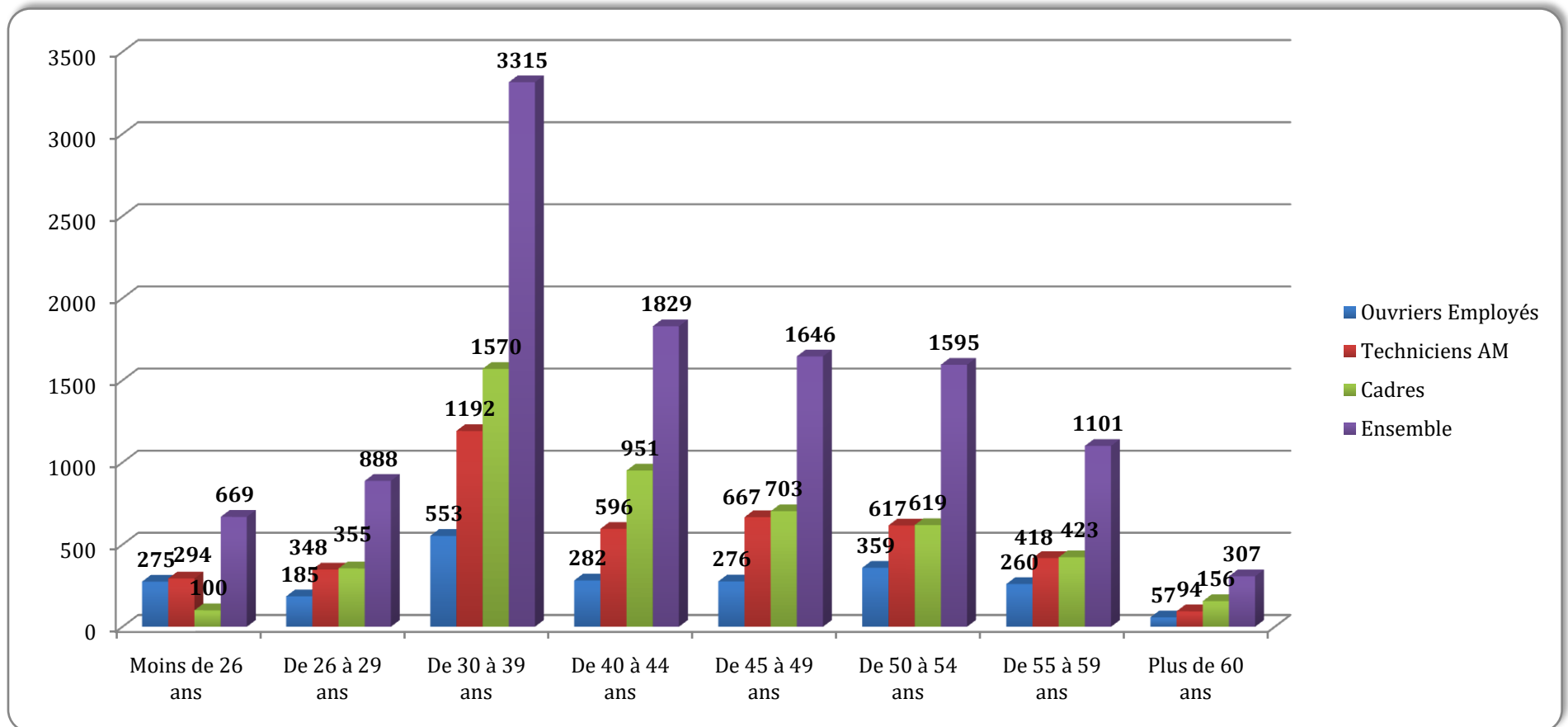
**5. PREVISIONS D'EMPLOI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET
PAR SECTEUR D'ACTIVITE**

	Ouvriers / Employés		Techniciens / Agents de maîtrise		Cadres	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Production	4	4	10	3	1	1
R & D	0	0	2	2	3	2
Commercial et Marketing	0	0	2	1	8	5
Logistique	6	0	0	4	1	1
Administratif	2	1	3	3	1	2
Total	12	5	17	13	14	11

6. AGE ET ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

6.1 AGE DES SALARIE.E.S

En 2018 la répartition par tranche d'âge et par catégorie professionnelle de l'ensemble des effectifs (CDI + CDD) est la suivante :



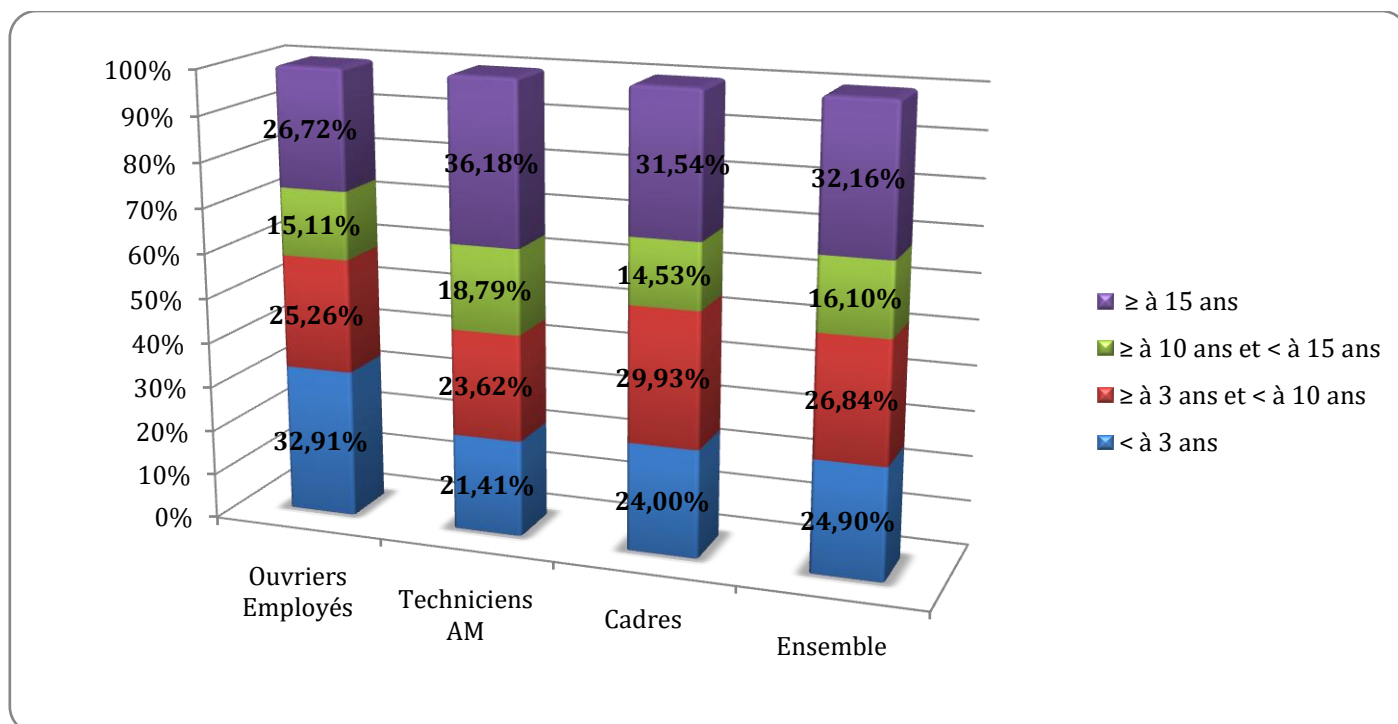
• **Répartition Femmes - Hommes par âge et par niveau de classification**

Niveaux	Moins de 26 ans				26 à 29 ans				30 à 39 ans				40 à 44 ans			
	déc-17		déc-18		déc-17		déc-18		déc-17		déc-18		déc-17		déc-18	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	42	56	39	67	10	15	7	8	8	16	12	11	3	9	3	6
2	50	27	48	31	51	45	53	44	146	124	142	133	76	78	74	79
3	43	58	37	53	48	27	45	28	148	120	142	113	71	55	68	52
4	74	125	76	113	53	83	46	76	129	161	135	169	63	89	54	87
5	50	43	41	41	55	96	56	99	205	402	196	355	85	161	72	159
6	7	15	8	11	29	38	23	38	105	189	102	196	72	120	72	127
7 A	10	18	2	2	12	31	2	8	52	64	23	16	33	33	14	11
7 B	33	41	40	51	79	141	95	164	223	340	245	393	116	108	139	130
8	2	5	4	5	27	42	37	44	304	390	309	383	177	154	163	167
9					6	3	11	4	103	74	99	80	112	108	109	108
10									32	18	32	18	54	26	54	33
11									8	6	7	4	27	8	33	10
12													3		5	
Total	311	388	295	374	370	521	375	513	1 464	1 904	1 444	1 871	892	949	860	969

Niveaux	45 à 49 ans				50 à 54 ans				55 à 59 ans				Plus de 60 ans			
	déc-17		déc-18		déc-17		déc-18		déc-17		déc-18		déc-17		déc-18	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	1	3	3	2	2	7	3	7	1	10	2	7	1	0	2	2
2	82	77	66	77	86	104	95	114	37	83	56	70	11	31	11	26
3	75	68	78	50	59	78	72	68	41	75	48	77	9	9	6	10
4	61	82	53	74	56	61	57	66	32	58	35	57	5	15	3	12
5	54	119	60	124	65	146	58	146	32	95	38	94	2	32	3	25
6	61	126	72	125	51	112	51	110	34	70	41	76	8	25	4	25
7 A	83	102	64	95	59	78	53	76	32	42	32	45	6	12	9	13
7 B	47	36	55	48	36	25	48	30	23	16	26	21	3	6	6	6
8	150	131	161	128	122	97	108	100	77	55	76	63	27	21	30	12
9	96	62	91	68	100	61	85	65	55	33	71	38	28	13	22	17
10	54	24	60	31	59	29	69	35	44	15	46	17	24	8	28	10
11	36	15	34	15	20	13	49	17	44	13	42	13	17	0	18	2
12	11	3	9	3	11	1	11	2	15	2	8	2	3	2	5	
Total	811	848	806	840	756	812	759	836	467	567	521	580	145	174	147	160

6.2 ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

En 2018, la répartition des salarié.e.s par catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté est la suivante :



La répartition Femmes - Hommes par tranche d'ancienneté au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2018 est la suivante :

	Au 31 décembre 2017			Au 31 décembre 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< à 3 ans	1270	1517	2787	1246	1595	2841
≥ à 3 ans et < à 10 ans	1529	1658	3187	1510	1552	3062
≥ à 10 ans et < à 15 ans	716	939	1655	795	1042	1837
≥ à 15 ans	1709	2053	3762	1669	2000	3669

7. LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre 2017 et 2018, la proportion de salarié.e.s employé.e.s à temps partiel est en très légère baisse (-0,02%).

Le tableau ci-dessous présente la répartition Femmes - Hommes des contrats de travail à temps partiel en CDI et en CDD par catégories professionnelles :

	31 DECEMBRE 2017					31 DECEMBRE 2018				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
OUVRIERS EMPLOYES	35	157	7	7	206	32	138	11	5	186
TECHNICIENS AM	21	378	0	5	404	33	349	4	8	394
CADRES	32	275	5	3	315	61	294	2	4	361
TOTAL	88	810	12	15	925	126	781	17	17	941

Le tableau ci-dessous présente la répartition Femmes - Hommes des contrats de travail à temps partiel en CDI et en CDD par secteur d'activité :

	31 DECEMBRE 2017					31 DECEMBRE 2018				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
Production	38	187	6	2	233	52	175	6	3	236
R & D	17	210	1	2	230	21	179	0	3	203
Commercial et Marketing	3	57	2	4	66	16	77	2	5	100
Logistique	12	72	0	0	84	18	68	2	2	90
Administratif	18	284	3	7	312	19	282	7	4	312
Total	88	810	12	15	925	126	781	17	17	941

8. LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En 2018, 49 865 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 498 salarié.e.s.
Par comparaison, en 2017, 35 435 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 342 salarié.e.s.

Le tableau ci-dessous présente les motifs de recours aux contrats de travail temporaire :

<i>En ETP</i>	2017	2018
Remplacement de salariés absents	112	151
Accroissement temporaire d'activité	156	259
Autres (recrutement, saisonnalité...)	74	88
TOTAL	342	498

9. REPARTITION PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION

Le tableau ci-dessous présente la répartition des salarié.e.s par niveau de classification et par sexe. Au 31 décembre 2018, aucune des 28 entreprises ayant répondu à l'enquête n'a mis en place la nouvelle classification issue de l'accord relatif aux classifications du 17 janvier 2018.

Niveaux	au 31 décembre 2017			au 31 décembre 2018			Evolution 2017/2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1	74	123	197	67	127	194	-9,46%	3,25%	-1,52%
2	542	554	1096	549	578	1127	1,29%	4,33%	2,83%
3	502	493	995	495	460	955	-1,39%	-6,69%	-4,02%
4	464	678	1142	470	692	1162	1,29%	2,06%	1,75%
5	546	1097	1643	511	1048	1559	-6,41%	-4,47%	-5,11%
6	366	691	1057	370	681	1051	1,09%	-1,45%	-0,57%
7A	155	191	346	65	64	129	-58,06%	-66,49%	-62,72%
7B	687	898	1585	775	1034	1809	12,81%	15,14%	14,13%
8	891	899	1790	929	900	1829	4,26%	0,11%	2,18%
9	493	356	849	490	380	870	-0,61%	6,74%	2,47%
10	273	124	397	275	145	420	0,73%	16,94%	5,79%
11	186	54	240	187	70	257	0,54%	29,63%	7,08%
12	45	9	54	37	10	47	-17,78%	11,11%	-12,96%
Total	5224	6167	11391	5220	6189	11409	-0,08%	0,36%	0,16%

10. REPARTITION HOMMES – FEMMES DES PROMOTIONS

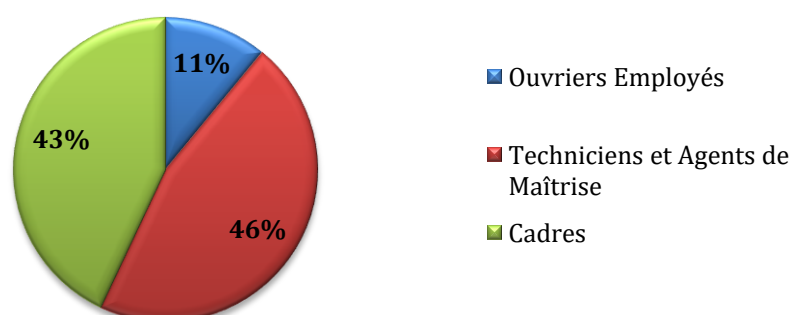
En 2018, 651 salarié.e.s ont connu une promotion pour une fonction de niveau de classification supérieur.

Parmi ces promotions, 56,07 % concernent des femmes et 43,93 % des hommes.

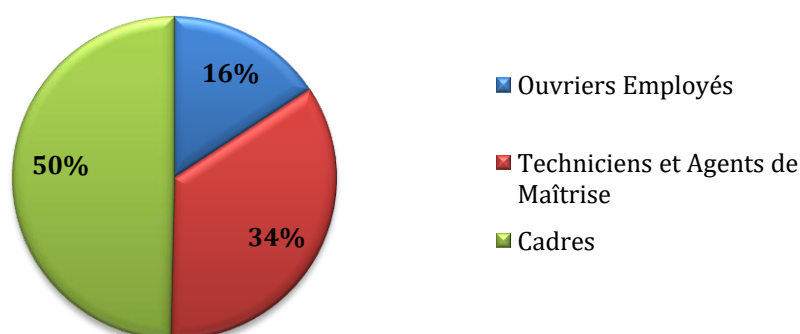
Le tableau ci-dessous présente la répartition de ces promotions **par catégorie professionnelle** :

	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers Employés	40	45	85
Techniciens AM	168	99	267
Cadres	157	142	299
Toutes Catégories confondues	365	286	651

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



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

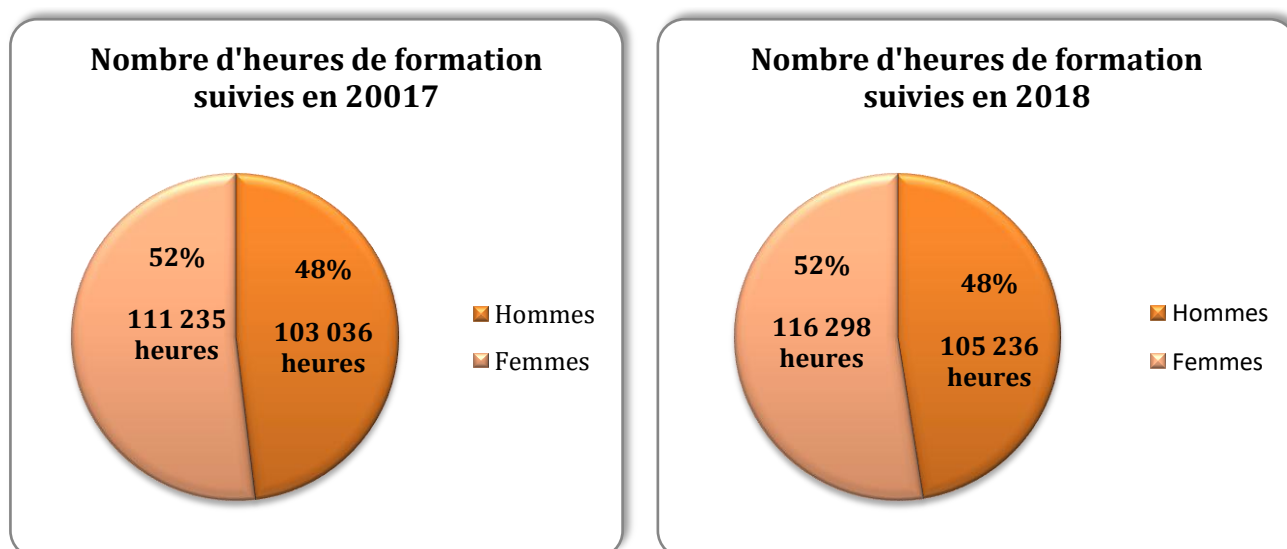


11. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

11.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : REPARTITION FEMMES – HOMMES DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

En 2018, 13 633 salarié.e.s ont bénéficié d'actions de formation (contre 9 946 salarié.e.s en 2017).

Les graphiques ci-dessous représentent la répartition par sexe et par catégorie professionnelle des heures de formation suivies en 2017 et 2018 :



Le tableau ci-dessous, présente la répartition **par catégories socio-professionnelles** et **par sexe** des heures de formations en 2018 :

	Hommes		Femmes	
	Nombre d'heures de formation	en %	Nombre d'heures de formation	en %
Ouvriers Employés	15 640	14,86 %	18 725	16,10 %
Techniciens AM	34 119	32,43 %	39 853	34,27 %
Cadres	55 477	52,71 %	57 720	49,63 %
Total	105 236	100,00%	116 298	100,00%

11.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : REPARTITION PAR THEMES DE FORMATION

En 2018, la répartition des formations dispensées par thème de formation est la suivante :

Thèmes de formation	Nombre total d'heures de formation	
	Hommes	Femmes
Bureautique	4 983	6 093
Langues	6 529	13 183
Management	13 092	17 888
Métier	60 538	62 625
Qualité	5 696	8 952
Efficacité professionnelle	6 119	4 903
Sécurité	5 863	5 432
Total	221 534	

11.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

En 2018, dix-huit des vingt-huit entreprises ayant répondu à l'enquête ont conclu contrats en alternance, soit en contrat de professionnalisation, soit en contrat d'apprentissage.

	2017	2018
Contrats de professionnalisation	180	196
Contrats d'apprentissage	136	138
Total	316	334

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

- Assistant(e) Service Client,
- Coordinateur d'amélioration continue,
- Secrétaire administratif.ve,
- Assistant(e) distribution logistique,
- Assistant(e) commercial et logistique,

- Assistant(e) technicien réseaux,
- Conducteur de ligne,
- Chargé(e) de webmarketing,
- Chargé(e) de mission événementiel,
- Assistant(e) formation,
- Chargé(e) de Ressources Humaines,
- Graphiste,
- Communication et Marketing,
- Comptabilité / Gestion,
- Hygiène et sécurité,
- Marketing opérationnel et international,
- Fabrication et maintenance,
- Informatique, système numérique,
- ...

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

Sur les vingt-huit entreprises ayant répondu à l'enquête « emploi – salaires », vingt 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 2018, 6 616 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel (46,02 % d'hommes et 53,98 % de femmes). En 2017, 7 515 salarié.e.s en avaient bénéficié (45,04 % d'hommes et 54,96 % 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 2018, 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.

11.5 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 2019, les 456 demandes de CPF sur le temps de travail ont été acceptées.

11.6 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 2018, au sein de notre branche professionnelle, cinq entreprises ont eu recours à ce dispositif et douze CIFRE ont été signées.

8. LES SALARIE.E.S EN SITUATION DE HANDICAP

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 2018, sur les vingt-huit 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 de deux entreprises qui comptent moins de 20 salarié.e.s.

En 2018, ces vingt-six entreprises ont géré leur obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap comme suit :

- Trois entreprises répondent à leur obligation par le seul versement de la contribution à l'Agefiph ;
- Neuf entreprises répondent à leur obligation en employant des travailleurs en situation de handicap et par la signature d'un contrat avec une entreprise de travail adapté (EST ou EA) ;
- Douze 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, une entreprise applique un accord spécifique d'entreprise relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Le tableau suivant présente la répartition (Hommes – Femmes) des salarié.e.s en situation de handicap par type de contrat et par catégorie professionnelle au 31 décembre 2018 :

SECTEUR D'ACTIVITE	CATEGORIE PROFESSIONNELLE	31 DECEMBRE 2018									
		HOMMES					FEMMES				
		C.D.I	C.D.D	Stagiaire	Temps Plein	Temps Partiel	C.D.I	C.D.D	Stagiaire	Temps Plein	Temps Partiel
PRODUCTION	Ouvriers Employés	28	0	0	25	3	43	3	0	38	8
	Techniciens AM	16	0	0	15	1	13	0	0	11	2
	Cadres	2	0	0	2	0	3	0	0	2	1
RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	Ouvriers Employés	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1
	Techniciens AM	1	0	0	1	0	13	1	0	12	2
	Cadres	6	0	0	5	1	4	0	0	4	0
COMMERCIAL et MARKETING	Employés	1	1	0	1	1	3	1	0	2	2
	Techniciens AM	1	0	0	0	1	9	0	0	5	4
	Cadres	13	0	0	11	2	9	0	0	8	1
LOGISTIQUE	Ouvriers Employés	16	1	0	13	4	10	0	0	4	6
	Techniciens AM	4	0	0	4	0	2	0	0	2	0
	Cadres	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
ADMINISTRATIF	Employés	2	0	0	2	0	5	0	0	2	3
	Techniciens AM	2	0	0	2	0	13	0	0	10	3
	Cadres	4	0	0	4	0	9	0	0	8	1
TOTAL		98	2	0	86	14	137	5	0	108	34
		100					142				

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 13 décembre 2017 pour les minima conventionnels de l'année 2018.

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 2018 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 2018.

L'annexe 3 présente l'évolution entre 2017 et 2018 des rémunérations moyennes pondérées par sexe et par niveau de classification.

L'annexe 4 présente la répartition Femmes-Hommes par niveau de classification, par rémunération et par tranche d'ancienneté en 2018.

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.

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

2.2 Autres primes

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

Sept entreprises versent des primes destinées à compenser les sujétions suivantes : salissure, habillage, blanchissage, scaphandre, travail zone froide et/ou stérile, pénibilité, astreinte, indemnité « Home office », horaires décalées et production postée.

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

2.4 Participation, intéressement

Sur les vingt-huit entreprises ayant renseigné ces données dans l'enquête :

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

Annexe 1

NOMBRES DE SALARIE.E.S REMUNERE.E.S EN 2018 A HAUTEUR DES MINIMAS CONVENTIONNELS

NIVEAU	MINIMA CONVENTIONNELS EN Janvier 2018 (euros)	NOMBRE DE SALARIE.E.S CONCERNE.E.S		
		Femmes	Hommes	Total
1	1 529,50	6	8	14
2	1 548,50	35	47	82
3	1 607,10	67	62	129
4	1 772,09	41	14	55
5	1 971,54	42	22	64
6	2 236,55	48	42	90
7A	2 445,24	1	0	1
7B	30 687,51	30	38	68
8	36 861,52	17	14	31
9	43 436,52	3	3	6
10	50 952,39	0	0	0
11	58 410,49	0	0	0
12	68 803,81	0	0	0
		290	250	540

Sur les vingt-huit entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », quatorze d'entre elles ont des salarié.e.s dont la rémunération est à la hauteur des minima conventionnels, ce qui représente 540 salarié.e.s sur 11 410, soit 4,73 % des salarié.e.s.

Annexe 2

SALAIRES 2018
COMPARAISON DES MINIMA CONVENTIONNELS ET DES SALAIRES MOYENS REELS

NIVEAUX	Minima conventionnel (en euros)	Salaires <u>Minima moyens</u> réels (en euros)		Minima moyen réels (H+F) (en euros)	Salaires <u>maxima moyens</u> réels (en euros)		Maxima moyens réels (H+F) (en euros)	Ecart minima Moyen réel et maxima moyen réel	Ecart conventionnel et minima moyen réel
		HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES			
1	1 529,50	1 605,97	1 611,59	1 608,78	1 668,11	1 782,28	1 725,19	7,24 %	5,18 %
2	1 548,50	1 670,30	1 713,17	1 691,73	2 016,42	2 030,06	2 023,24	19,60 %	9,25 %
3	1 607,10	1 833,25	1 808,72	1 820,98	2 325,89	2 234,60	2 280,25	25,22 %	13,31 %
4	1 772,09	2 103,99	2 015,77	2 059,88	2 539,12	2 442,11	2 490,62	20,91 %	16,24 %
5	1 971,54	2 259,80	2 225,27	2 242,53	2 753,90	2 929,63	2 841,76	26,72 %	13,75 %
6	2 236,55	2 476,91	2 412,21	2 444,56	3 439,88	3 254,35	3 347,11	36,92 %	9,30 %
7A	2 445,24	2 710,41	2 975,33	2 842,87	3 014,52	3 177	3 095,76	8,90 %	16,26 %
7B	30 687,51	37 906,66	34 915,24	36 410,95	56 386,09	51 107	53 746,54	47,61 %	18,65 %
8	36 861,52	46 671,88	44 185,38	45 428,63	75 957,22	66 013,67	70 985,44	56,26 %	23,24 %
9	43 436,52	61 912,18	58 877,74	60 394,96	87 836,24	83 458,36	85 647,30	41,81 %	39,04 %
10	50 952,39	74 058,19	70 771,39	72 414,79	111 241,86	96 883,72	104 062,79	43,70 %	42,12 %
11	59 410,49	103 834	96 164,94	99 999,47	142 117,86	113 865,71	127 991,79	27,99 %	68,32 %
12	68 803,81	162 738,33	139 228,01	150 983,17	215 109,68	154 056,34	184 583,01	22,25 %	119,44 %

Annexe 3

EVOLUTION DES REMUNERATIONS MOYENNES PONDEREES ENTRE 2017 ET 2018

	SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
	EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
	2017	2018	2017	2018	Evolution	2017	2018	2017	2018	Evolution	2017	2018	2017	2018	Evolution
1	18	22	1 677,17	1 624,75	-3,13 %	37	30	1 684,97	1 665,83	-1,14 %	55	52	1 681,07	1 645,29	-2,13 %
2	500	493	1 820,70	1 789,26	-1,73 %	461	477	1 768,03	1 823,27	3,12 %	961	970	1 794,36	1 806,27	0,66 %
3	504	500	2 005,68	2 014,92	0,46 %	467	436	1 971,14	1 987,73	0,84 %	971	936	1 988,41	2 001,33	0,65 %
4	371	363	2 251,05	2 289,45	1,71 %	499	498	2 162,53	2 189,13	1,23 %	870	861	2 206,79	2 239,29	1,47 %
5	520	495	2 419,96	2 454,80	1,44 %	957	928	2 460,85	2 483,85	0,93 %	1 477	1 423	2 440,41	2 469,32	1,18 %
6	371	385	2 831,14	2 886,20	1,94 %	642	669	2 747,13	2 767,25	0,73 %	1 013	1 054	2 789,13	2 826,72	1,35 %
7A	49	45	2 900,75	2 823,74	-2,65 %	58	51	2 986,57	3 072	2,86 %	107	96	2 943,66	2 947,87	0,14 %
7B	703	739	45 598,69	45 758,47	0,35 %	885	939	40 599,55	41 288,6	1,70 %	1 588	1 678	43 099,12	43 523,53	0,98 %
8	822	837	57 255,77	58 876,43	2,83 %	807	824	52 975,58	53 047,06	0,13 %	1 629	1 661	55 115,68	55 961,75	1,54 %
9	471	465	72 442,35	72 395,08	-0,07 %	329	353	66 071,37	67 229,30	1,75 %	800	818	69 256,86	69 812,19	0,80 %
10	256	260	85 696,73	89 653,84	4,62 %	117	131	79 024,46	81 449,56	3,07 %	373	391	82 360,60	85 551,7	3,87 %
11	179	153	126 617,61	120 458,32	-4,86 %	49	54	105 960,61	105 134,7	-0,78 %	228	207	116 289,1	112 796,5	-3,00 %
12	38	36	184 073,82	186 971,92	1,57 %	9	8	162 704,79	147 098,5	-9,59%	47	44	173 389,3	167 035,2	-3,66 %

Annexe 4

REPARTITION HOMMES-FEMMES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION, PAR REMUNERATION MOYENNE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETE EN 2018

	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	20	17	1 605,45	1 617,40	1 622,20	1 625,26	1 627,24	1 642,12	1 642	1 672,50
2	389	419	1 708,52	1 672,53	1 759,75	1 803,82	1 814,37	1 883,86	1 924,76	1 932,59
3	451	317	1 902,90	1 892,76	1 966,18	1 982,21	2 003,51	2 010,98	2 248,98	2 102,09
4	349	478	2 084,90	1 963,76	2 204,18	2 127,01	2 236,42	2 303,06	2 381,58	2 240,71
5	391	787	2 354,50	2 110,97	2 409,21	2 438,83	2 425,51	2 448,70	2 436,54	2 547,22
6	297	570	2 659,08	2 591,75	2 881,27	2 784,93	2 916,25	2 780,85	3 089,20	2 808,88
7A (*)	47	49	2 848	3 288,25	2 732,20	2 836,67	2 755,25	3 084,33	2 977,67	2 930,33
7B (*)	692	894	41 427,65	38 832,50	45 928,34	40 503,13	47 806,98	41 836,31	48 495,91	45 161,22
8	717	743	52 700,68	51 111,58	60 995,22	55 839,79	53 716,69	53 619,57	61 759,30	54 540,02
9	388	295	65 787	62 485,54	74 852,71	66 803,14	66 608,22	72 199,33	69 059,39	63 949,14
10	237	120	83 174,09	88 231,95	84 765,36	82 793,67	90 330,83	78 294,43	91 816,40	75 557,33
11	146	52	104 429,06	102 335	118 960,97	107 627,44	118 765,23	108 515,39	126 663,76	116 031,60
12	36	8	215 109,22	182 700	183 410,31	174 485	173 757,95	147 290,02	206 926,39	136 929,33

(*) 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