

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 2020 POUR LES DONNEES 2018 ET 2019

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.

N.B. : Afin de prendre en compte un certain nombre de corrections d'historique, les chiffres des années précédentes ont été réactualisés.

Marché global :

En 2019, le marché augmente de 2,80 % (Petfood inclus).
Le marché est estimé à 1 515 millions d'€ (base AIEMV).

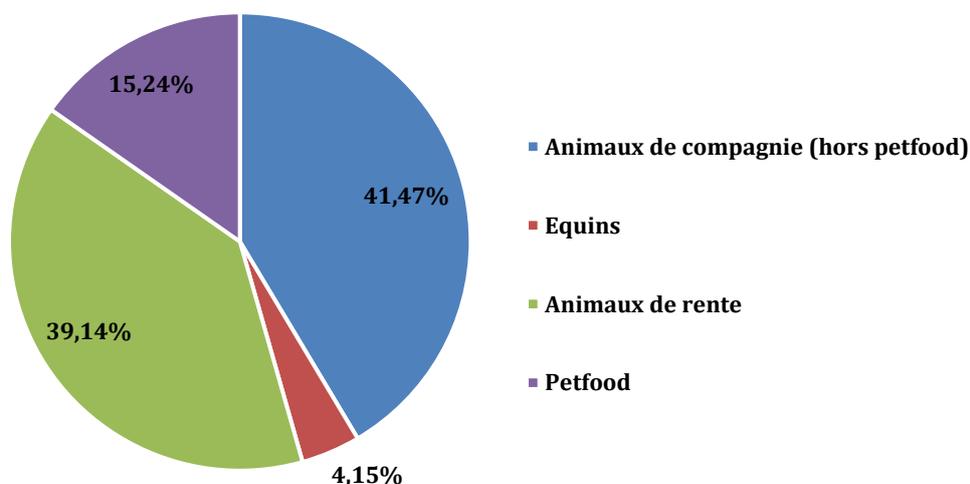
Evolution du marché par espèces :

Marché	Evolution du CA 2017/2016	Evolution du CA 2018/2017	Evolution du CA 2019/2018
Animaux de compagnie (hors Petfood)	+4,77 %	+5,58 %	+4,06 %
Equins	+0,45 %	+4,41 %	-5,85 %
Animaux de rente	-2,57 %	+1,18 %	+0,51 %
Petfood	+1,79 %	+0,90 %	+8,26 %
Total animaux de compagnie + Petfood	+3,94 %	+4,32 %	+5,16 %
Total marché hors Petfood	+0,91 %	+3,41 %	+1,87 %
Total marché	+1,03 %	+3,04 %	+2,80 %

Répartition du marché par espèces :

Marché	Répartition 2017	Répartition 2018	Répartition 2019
Animaux de compagnie (hors Petfood)	38,98 %	40,96 %	41,47 %
Equins	4,48 %	4,54 %	4,15 %
Animaux de rente	40,77 %	40,03 %	39,14 %
Petfood	14,78 %	14,47 %	15,24 %
Total Animaux de compagnie + Petfood	54,76 %	55,43 %	56,71 %
Total Marché hors petfood	85,22 %	85,53 %	84,76 %
Total Marché	100 %	100 %	100 %

Répartition 2019 par Espèces



Zoom Petfood :

Petfood	2017	2018	2019
PDM	14,78 %	14,47 %	15,24 %
Evolution du CA	+1,79 %	+0,90 %	+8,26 %

Zoom animaux de rente :

Animaux de rente	2017	2018	2019
PDM	40,77 %	40,03 %	39,14 %
Evolution du CA	-2,57 %	+1,18 %	+0,51 %

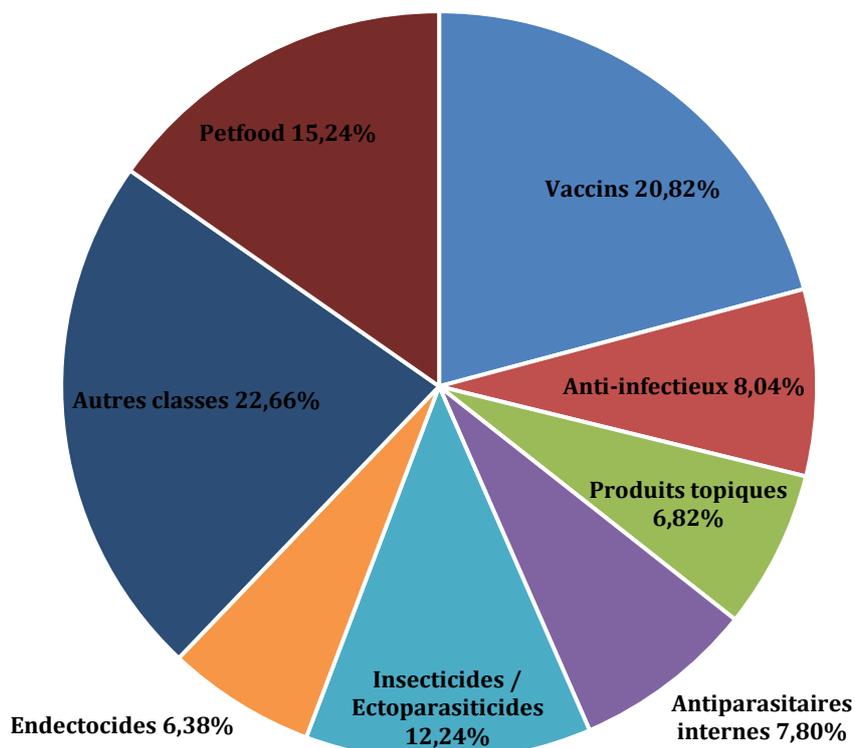
Focus 2019 par grandes filières :

Espèce	Porcins	Volailles	Ruminants
PDM en 2019	8,09 %	5,53 %	25,52 %
Evolution du CA 2019/2018	+7,37 %	+1,25 %	-1,63 %

Marché par grandes classes thérapeutiques :

Classe Thérapeutique	PDM 2018	Evolution du CA 2018/2017	PDM 2019	Evolution du CA 2019/2018
Vaccins	19,82 %	+5,02 %	20,82 %	+7,99 %
Anti-infectieux	8,57 %	+4,20 %	8,04 %	-3,53 %
Produits topiques	7,07 %	+2,75 %	6,82 %	-0,84 %
Antiparasitaires internes	8,36 %	+2,43 %	7,80 %	-4,08 %
Insecticides / Ectoparasitocides	13,02 %	+3,92 %	12,24 %	-3,35 %
Endectocides	6,45 %	-2,25 %	6,38 %	+1,58 %
Autres classes	22,24 %	+3,73 %	22,66 %	+4,75 %
Sous-total Produits de Santé Animale	85,53 %	+3,41 %	84,76 %	+1,87 %
Petfood	14,47 %	+0,90 %	15,24 %	+8,26 %
Total marché	100 %	+3,04 %	100 %	+2,80 %

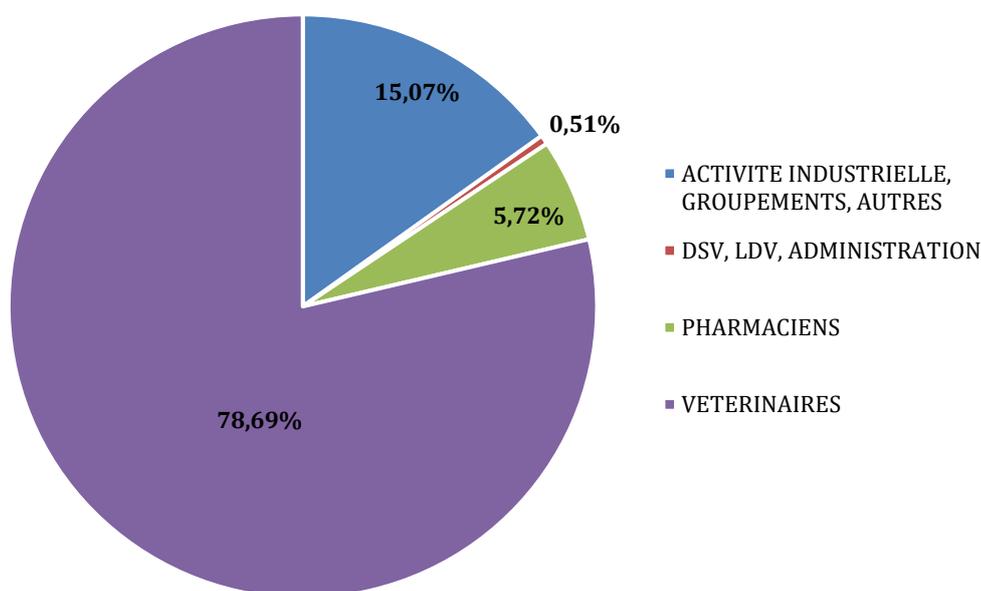
Répartition 2019 par grandes classes thérapeutiques



Marché par ayants droit :

Ayants Droit	PDM 2018	Evolution du CA 2018/2017	PDM 2019	Evolution du CA 2019/2018
Activité industrielle, groupements, autres	14,22 %	+4,61 %	15,07 %	+8,93 %
DSV, LDV, Administration	0,54 %	+0,70 %	0,51 %	-1,76 %
Pharmaciens	6,29 %	-2,59 %	5,72 %	-6,56 %
Vétérinaires	78,95 %	+3,25 %	78,69 %	+2,47 %
Total	100 %	+3,04 %	100 %	+2,80%

Répartition 2019 par Ayants droit



Produits nouveaux lancés en 2019 :

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
2019	95	342	39	273 (dont 211 Petfood)	5	25

Parts de marché cumulées :

Les cinq premiers laboratoires font 66,90 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2019 (Petfood compris).

Les dix premiers laboratoires font 90,40 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2019 (Petfood compris).

Périmètre Médicaments vétérinaires :

Le chiffre d'affaires net des entreprises du médicament vétérinaire et du diagnostic adhérentes au SIMV s'élève en 2019 à 877 millions d'euros. Il est en baisse de 9 % par rapport à 2018.

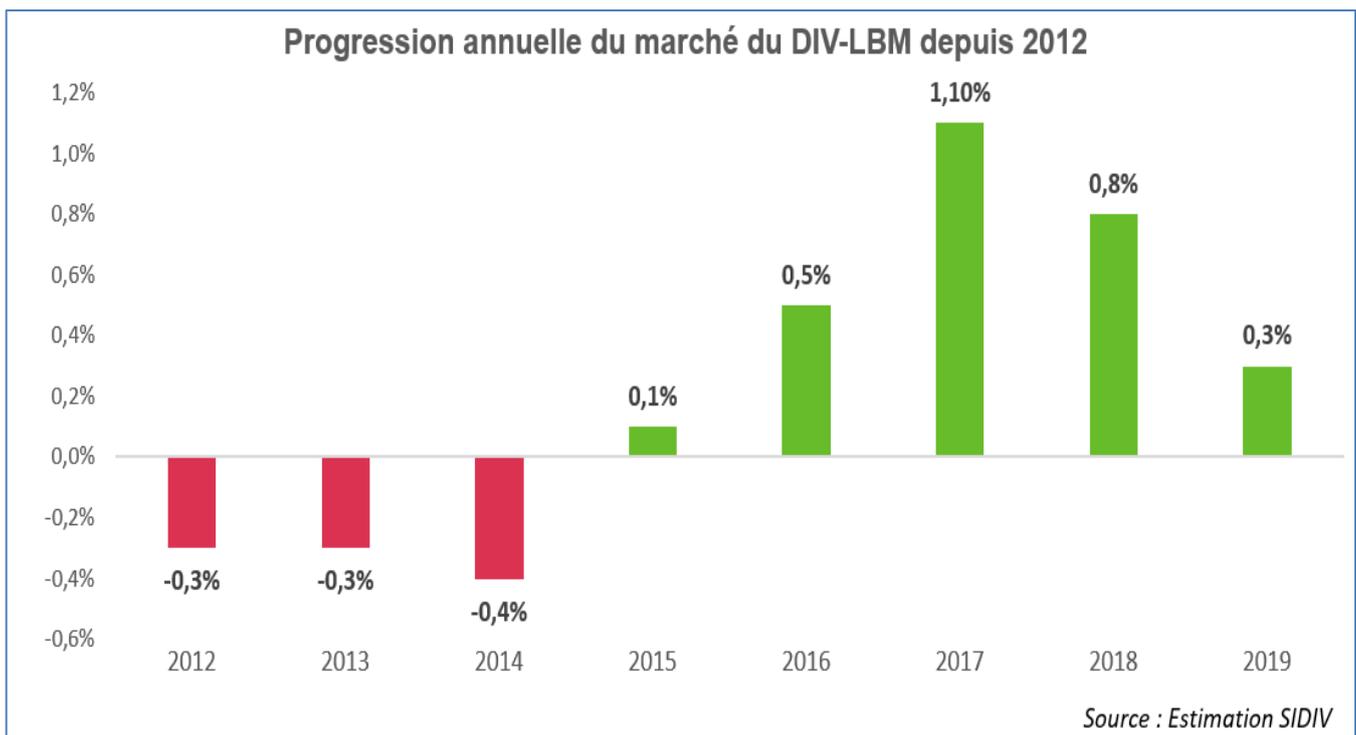
LE MARCHE FRANÇAIS DU DIAGNOSTIC IN VITRO EN 2019

En 2019, le Marché Total du DIV des Laboratoires (hors auto-surveillance glycémique) est estimé à **1,623 Milliards d'€**, toujours en stagnation avec une progression non significative de **0,3 %** par rapport à 2018.

	2018	2019	Evolution
Total DIV-LBM	1,619 Mds €	1,623 Mds €	+ 0,3%

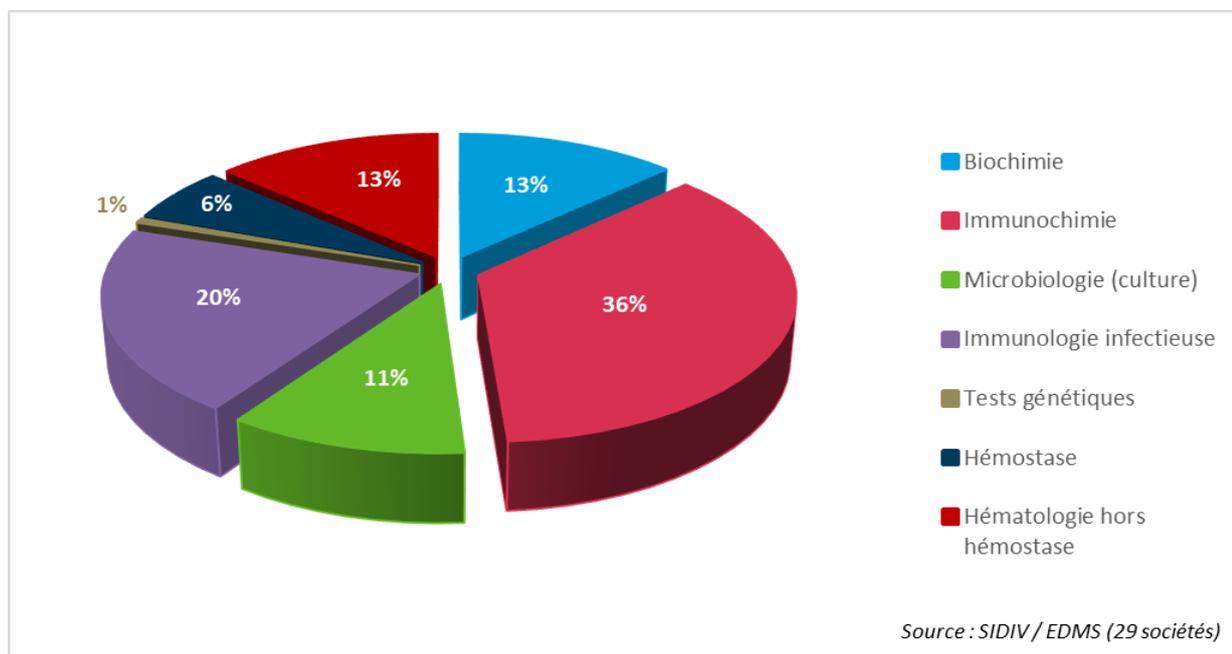
Source : Estimation SIDIV

La progression annuelle du CA du DIV-LBM sur les 8 dernières années est la suivante :



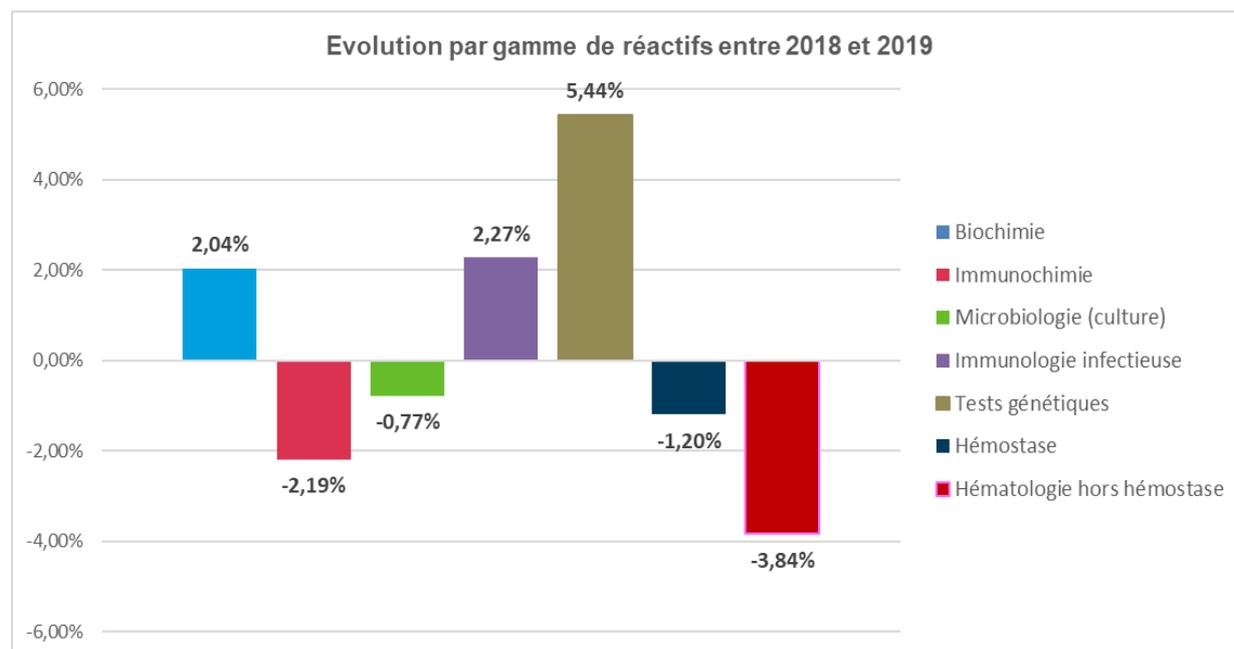
Le marché des réactifs de Laboratoire (en CA)

Le marché français des réactifs de Laboratoire est divisé en sept grandes gammes dont le CA 2019 se répartit de la façon suivante :



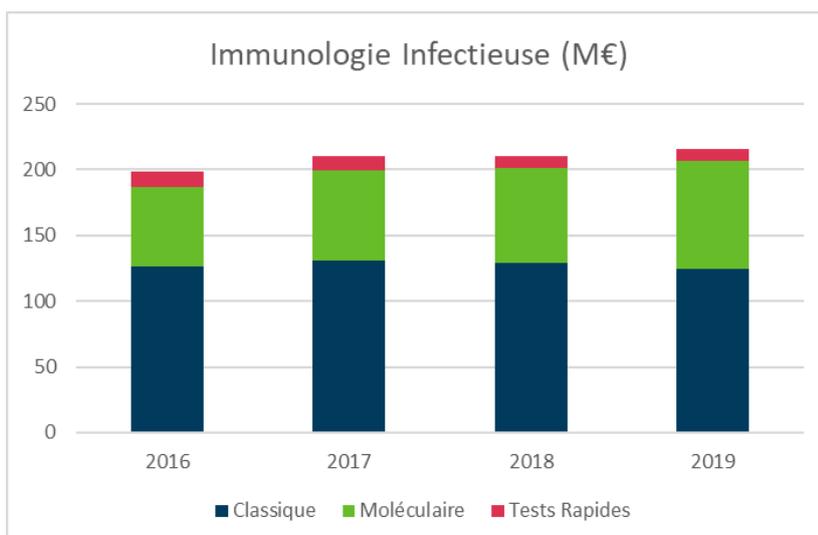
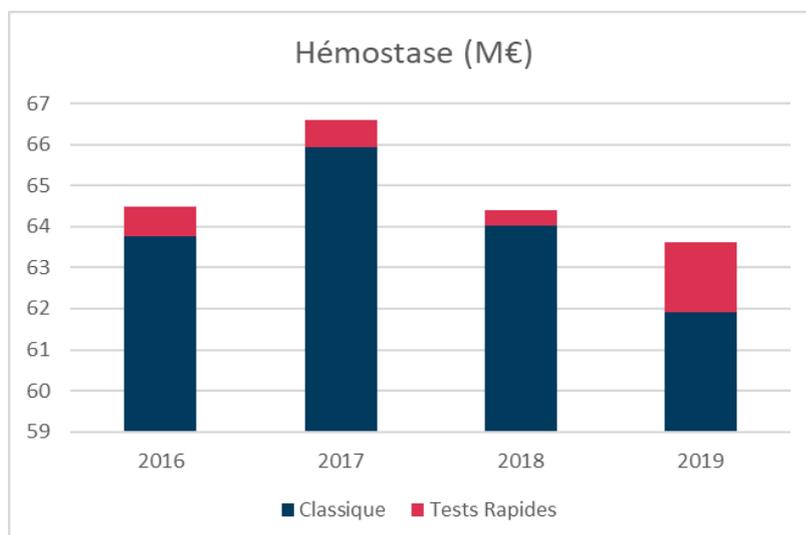
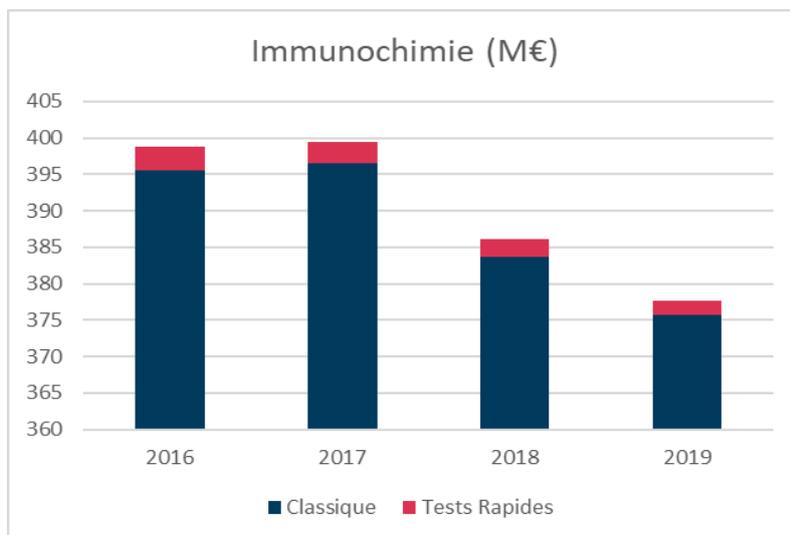
Evolution du CA de ces 7 gammes entre 2018 et 2019 :

Les réactifs de Biochimie retrouvent une évolution positive après plusieurs années de régression. La décroissance se poursuit pour les réactifs d'Immunochimie, de Microbiologie (culture) et d'Hématologie ; pour cette dernière gamme, la baisse est particulièrement accentuée pour les réactifs hors hémostase. L'Immunologie infectieuse et les Tests génétiques poursuivent leur croissance.



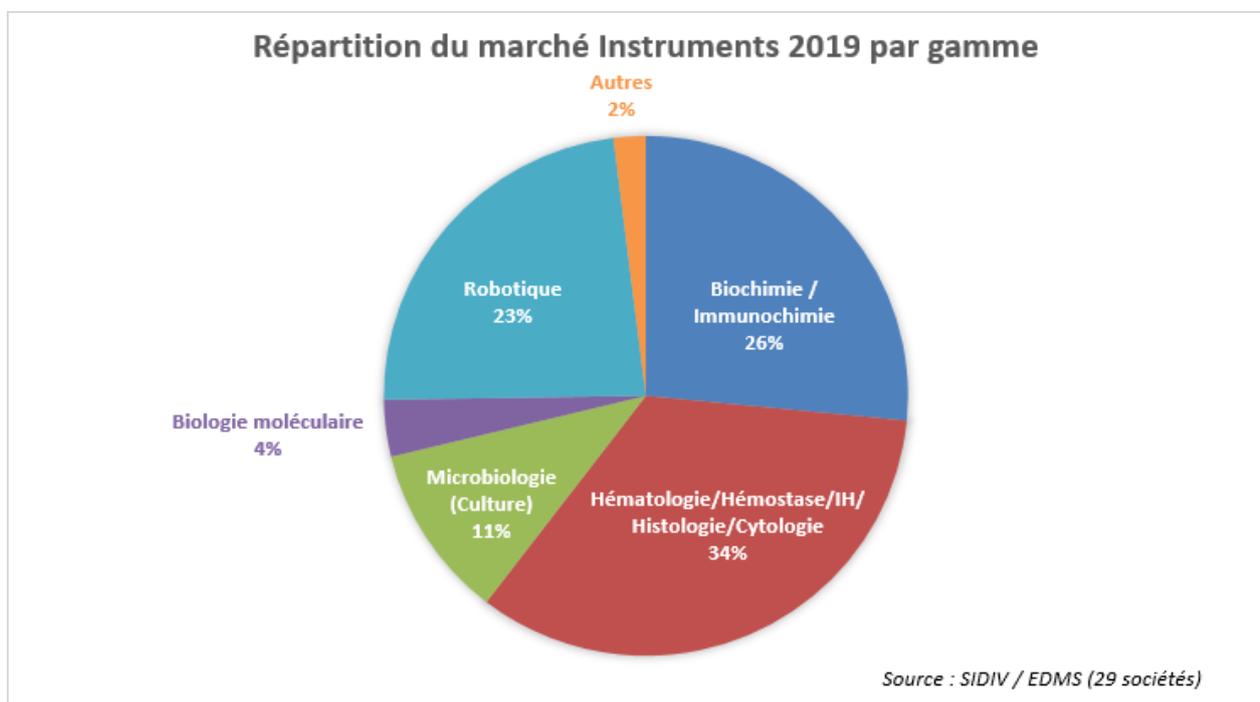
Evolution du CA par technologie entre 2018 et 2019 :

La statistique SIDIV EDMS permet d'étudier l'évolution du CA de certaines gammes de réactifs en fonction de la technologie (Source : SIDIV/EDMS – 29 sociétés) :



Le marché des instruments (en CA)

Le marché des instruments (en CA) se répartit de la façon suivante en 2019 :



La clientèle du DIV-LBM

LBM et accréditation :

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

LES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE (LBM) POURSUIVENT LEUR DÉMARCHÉ D'ACCREDITATION !

	Accréditation effective au 01/03/20
Nombre de LBM	732 (dont 87 pour des EBMD)
Dont LBM « hospitaliers » (CHU, CH, GCS, CLCC, HIA)	284 (dont 51 pour des EBMD)
Dont LBM « privés » et « autres publics »	448 (dont 36 pour des EBMD)

Le SIDIV regroupe, en octobre 2020, 93 sociétés du diagnostic in vitro (83 membres actifs et 10 membres associés), ce qui représente près de 90% du chiffre d'affaires du secteur.

FACOPHAR Santé est une organisation professionnelle qui regroupe des TPE, des PME et des ETI de production et de services du secteur de la Santé et 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 dispositifs médicaux et le marché des compléments alimentaires.

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.

L'ENVIRONNEMENT DES INDUSTRIES DE SANTE

L'INDUSTRIE DU MEDICAMENT, UN ACTEUR ECONOMIQUE ET SOCIAL STRATEGIQUE POUR LA FRANCE

L'année 2019 marque un terme à la décennie.

Le constat est particulièrement positif dans le domaine de l'innovation : il est désormais possible de guérir de l'hépatite C, la vie de malades atteints de certains cancers à un stade avancé est prolongée, des patients atteints de maladies auto-immunes ont retrouvé une vie normale, des maladies rares ont des traitements.

A l'origine de ces progrès, le développement de nouveaux médicaments issus des biotechnologies, l'immunothérapie, l'arrivée des biosimilaires due aux pertes de brevets arrivés à échéance, et les premiers pas de l'intelligence artificielle utilisée en production.

Autre constat : avec un coût moyen du développement des médicaments toujours accru au cours de la décennie pour avoisiner les 2 milliards de dollars, les prix des médicaments se sont envolés.

L'industrie pharmaceutique en France engendre aujourd'hui 60 milliards d'euros de chiffre d'affaires dont 50 % à l'exportation, soit une hausse de 11 % par rapport à 2018.

Elle enregistre un excédent commercial de 9,7 Mds d'euros alors que le déficit de la balance commerciale est de 58,9 Mds d'euros.

59,4 % des exportations françaises sont à destination de l'Europe, 18,2% à destination du continent américain et 11,9% à destination de l'Asie et l'Océane.

L'industrie pharmaceutique française consacre près de 10% de son chiffre d'affaires à la R&D (industrie du médicament princeps et générique), soit 4,5 Mds d'euros, et environ 15 % si l'on considère seulement les laboratoires de recherche, ce qui en fait le troisième secteur d'activité investissant le plus en R&D en France en pourcentage du chiffre d'affaires.

La France est le seul pays européen dont la consommation de médicaments par habitant diminue : - 16 % entre 2004 et 2019.

En 2019, le marché mondial du médicament atteint 977 Mds d'euros, en croissance de plus de 5 % par rapport à 2018 et devrait croître de 4 à 5 % par an en moyenne d'ici 2023.

(source LEEM)

La seule chose que l'on doit déplorer est la rupture de stocks de médicaments essentiels dont le nombre ne cesse de croître. De 450 en 2018 on est passé à 650 en 2019 mais nous savons qu'aujourd'hui l'industrie pharmaceutique réagit.

LES COMPLEMENTES ALIMENTAIRES : UN MARCHÉ FRANÇAIS EN BONNE SANTE

Le marché français des compléments alimentaires, le 3^e d'Europe après l'Italie et l'Allemagne, passe le cap des 2 Mds d'euros en 2019, avec une progression de 3 % par rapport à 2018, tous circuits confondus.

Deux circuits de distribution tirent particulièrement leur épingle du jeu : ceux de la pharmacie (+ 4 %) et de la vente directe et à distance (+ 11 %) qui représentent respectivement 50,30 % et 20 % en parts de marché.

Arrivent en tête des ventes en officines les compléments alimentaires pour la digestion et le transit, suivis de près par ceux positionnés dans la gestion du stress, de l'humeur et du sommeil, puis les compléments pour la vitalité. D'autres segments ont connu une forte progression : les compléments

alimentaires pour les voies respiratoires (+ 15 %), les défenses immunitaires (+ 13,5 %) et pour l'équilibre (+ 19 %).

En revanche, le circuit des parapharmacies recule de 4,5 % et celui des grandes et moyennes surfaces dans le même ordre de grandeur.

Selon une étude de Opinion Way réalisée pour Synadiet en janvier 2020, deux français sur trois considèrent que les compléments alimentaires ainsi que les produits de santé naturels font partie de leur panier santé.

L'acte d'achat des compléments alimentaires se fait le plus souvent pour des raisons de naturalité des formules, pour éviter la consommation de médicaments, pour entretenir la santé et éviter de tomber malade.

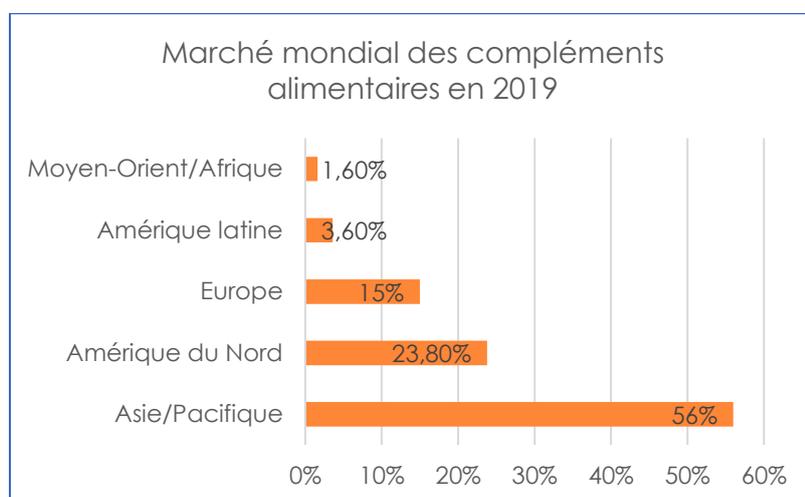
Le marché européen des compléments alimentaires peut être estimé à plus de 15 Mds d'euros. L'Italie domine ce marché avec près de 3,5 Mds d'euros, suivie par l'Allemagne (2,5 Mds d'euros) et la France.

Ce trio de tête pourrait être bousculé à l'avenir par le développement des ventes dans certains marchés de l'Est tels que la Pologne, la Russie et la Roumanie.

La consommation des compléments alimentaires per capita donne un classement différent : l'Italien dépense 56,20 € dans l'achat de compléments alimentaires et devance largement le Belge qui dépense 36,20 €, suivi de l'Autrichien avec 34,90 €, le Finlandais avec 31,10 €, le Suisse avec 30,40 € et l'Allemand avec 30,10 €. La France est dans le peloton de queue avec 16,50 €.

Il semble qu'il n'y ait aucune corrélation entre le revenu d'un Européen et son niveau annuel de consommation.

Selon Euromonitor, le marché mondial des compléments alimentaires est estimé à 80 Mds de dollars en 2019 et se répartit par zones géographiques comme suit :



Le mode préféré de consommation reste la gélule et le comprimé. La croissance la plus rapide dans le monde a été celle des gommes à mâcher (+ 31 % depuis 2014) qui représentent 6 % des galéniques des produits nouveaux lancés sur le marché en 2019.

(Source Actif's)

C'est pourquoi FACOPHAR Santé a mis en place un Programme de mise en conformité avec les exigences des Autorités de Santé des marchés les plus porteurs : Amérique du Nord et Asie Pacifique.

GROUPEMENTS ET ENSEIGNES DE PHARMACIE – LE CIRCUIT RECOMMANDE POUR LA DISTRIBUTION DES COMPLEMENTES ALIMENTAIRES

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. Le décret relatif aux conseils et aux prestations des pharmaciens paru fin 2018 en font un partenaire de santé indispensable dans les domaines de la prévention, du dépistage, du suivi et de l'accompagnement des patients en collaboration permanente avec les autres professionnels de santé. Dans ce contexte, 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 : Actifs)

LE SECTEUR DE LA COSMETIQUE : LA COSMETIQUE FRANCAISE CHAMPIONNE DE L'EXPORTATION

Avec 15,7 Mds d'euros de produits exportés, soit une augmentation de 9 % par rapport à 2018, la cosmétique est désormais le deuxième contributeur du commerce extérieur français, derrière l'aéronautique et devant les vins et spiritueux. Aujourd'hui, plus de 50 % de la production française de cosmétiques est exportée. Une performance à l'export qui permet à la filière de détenir 23 % des parts de marché mondiales et qui prouve que le « made in France » est un atout essentiel pour l'économie française.

Avec de tels résultats, l'industrie cosmétique permet à la France de conserver sa place de leader mondial.

L'Europe, qui compte pour la moitié des exportations, est la première région d'exportation du monde suivie des Etats-Unis et de l'Asie : + 48 % vers la Chine, + 26 % vers la Corée du sud et + 16 % vers Singapour.

Ces performances à l'export sont le fait de grandes entreprises mais aussi de TPE et PME car plus de 80 % des entreprises du secteur sont de petites entreprises. Les grandes entreprises ont en effet le plus souvent des usines proches de leurs consommateurs quand les petites entreprises n'ont en général qu'une seule usine en France. A cela s'ajoute aussi le fait d'entreprises étrangères qui viennent produire dans l'Hexagone pour bénéficier du label « made in France ».

L'innovation est très dynamique dans ce secteur avec un renouvellement annuel de plus d'un tiers des produits.

En effet, la cosmétique française s'est engagée en faveur d'une démarche qualitative et a reformulé ses produits pour répondre à l'engouement et à la conscience écologique du consommateur pour les produits naturels et biologiques.

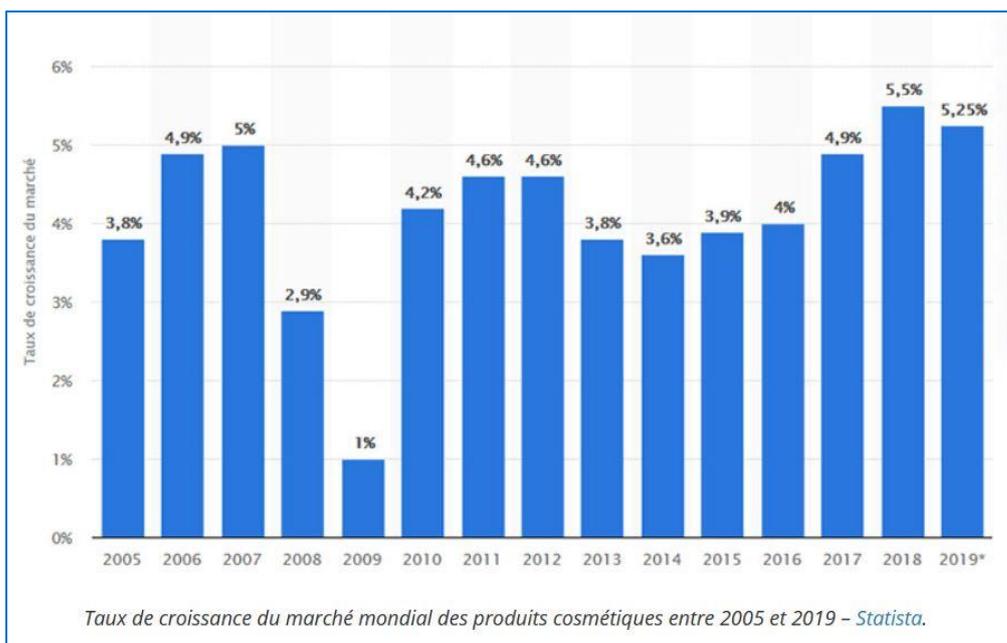
Pour 2019, le marché cosmétique mondial, estimé à plus de 220 Mds d'euros, place l'Europe en position dominante et affiche une croissance entre 5% et 5,5 %.

Les entreprises adhérentes de FACOPHAR Santé, productrices d'ingrédients naturels, participent activement à cette dynamique d'innovation.



Poids du marché cosmétique par zones géographiques

(Source : Socio economic contribution of the European cosmetic industry)



L'activité des adhérents de FACOPHAR Santé fabriquant des extraits végétaux participe au marché des produits cosmétiques naturels. Selon Kline, le marché mondial des cosmétiques naturels a atteint 39 Mds de dollars américains en 2019 et va croître de 5,7 % par an pour atteindre 48 Mds de dollars en 2024. C'est encore un marché de niche qui pèse moins de 10 % des ventes de produits de beauté en France mais la quasi-totalité des entreprises, surtout en grande distribution, ont des gammes bio ou naturelles.

(Sources FEBEA et Kline)

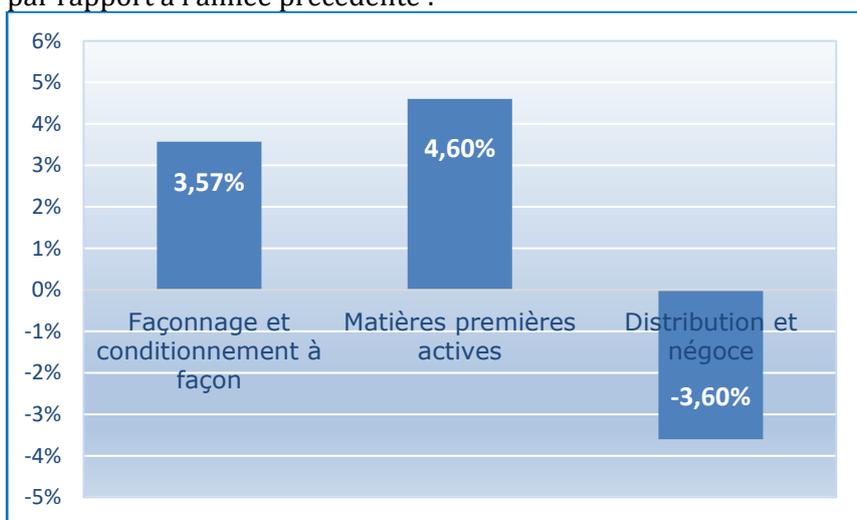
LE SECTEUR DE LA SOUS-TRAITANCE

A l'instar du secteur des matières premières cosmétiques, le marché de la sous-traitance connaît aussi un fort mouvement de concentration. 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 2019 par rapport à l'année précédente :



(Source : FACOPHAR Santé)

Les chiffres 2019 sont moins positifs que ceux de l'année précédente : l'évolution des secteurs du façonnage et du conditionnement à façon ainsi que de la production des matières premières actives suit les tendances des marchés précédemment décrites sans toutefois les égaler. Les entreprises de la distribution et du négoce accusent une baisse. L'accès à des médicaments de qualité est un des enjeux majeurs pour ces entreprises, le trafic de faux médicaments étant un fléau dans les zones géographiques où elles sont présentes.

PARTIE II

SITUATION DE L'EMPLOI

Au 31 décembre 2019, **80 entreprises** adhérentes à l'une des quatre organisations professionnelles appliquent la Convention Collective Nationale « Fabrication et commerce de produits à usage pharmaceutique, parpharmaceutique et vétérinaire » conclue le 1^{er} juin 1989.

Ces entreprises regroupent **environ 15 000 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 30 entreprises représentant 11 095 salarié.e.s au 31 décembre 2019.

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 30 entreprises regroupant 11 095 salarié.e.s au 31 décembre 2019.

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

- 13 entreprises regroupant 5 819 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.D.I.V
- 12 entreprises regroupant 4 398 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.M.V
- 1 entreprises regroupant 255 salarié.e.s est adhérente à l'A.N.S.V.A.D.M.
- 4 entreprises regroupant 623 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,
- 7 entreprises ont entre 20 et 49 salarié.e.s,
- 2 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,
- 1 entreprises ont entre 300 et 499 salarié.e.s,
- 2 entreprises ont entre 500 et 999 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont 1 000 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 2018 et 2019 croisée avec l'évolution des effectifs moyens mensuels permet de mesurer l'évolution générale des effectifs.

▪ Evolution des effectifs au 31 décembre 2019

Au 31 décembre 2019, les 30 entreprises ayant participé à l'enquête « Salaires et emploi » regroupent 11 095 salarié.e.s en contrat à durée indéterminée et déterminée contre 10 808 au 31 décembre 2018, ce qui représente une progression de leur effectif total de 2,66 % entre 2018 et 2019.

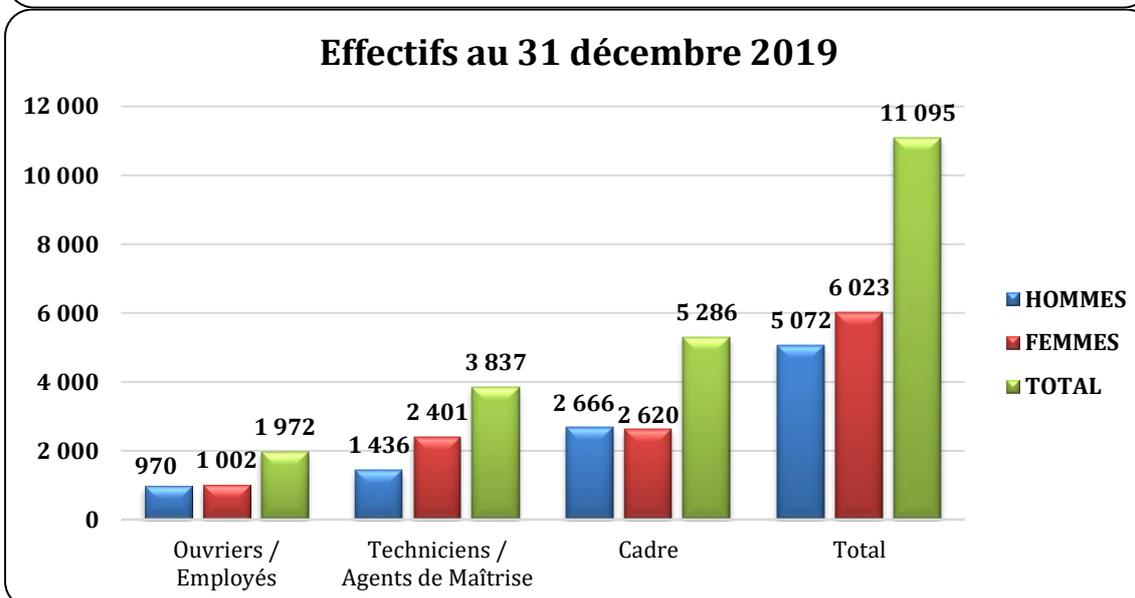
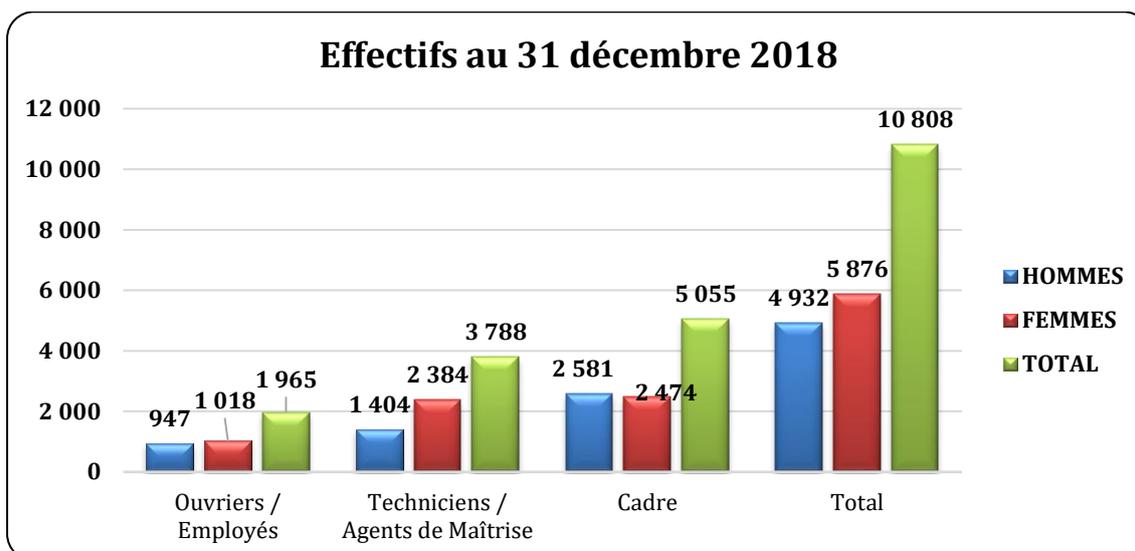
▪ Evolution des effectifs moyens mensuels

L'examen des effectifs moyens mensuels permet de lisser les entrées et sorties de personnel sur l'année. En 2019, les 30 entreprises considérées ont un effectif moyen mensuel de 11 042 salarié.e.s contre 10 778 l'année précédente, soit une progression de 2,45 % entre 2018 et 2019.

2.2 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par catégories professionnelles entre 2018 et 2019.

	31 DECEMBRE 2018			31 DECEMBRE 2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	947	1 018	1 965	970	1 002	1 972
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 404	2 384	3 788	1 436	2 401	3 837
Cadres	2 581	2 474	5 055	2 666	2 620	5 286
Total	4 932	5 876	10 808	5 072	6 023	11 095

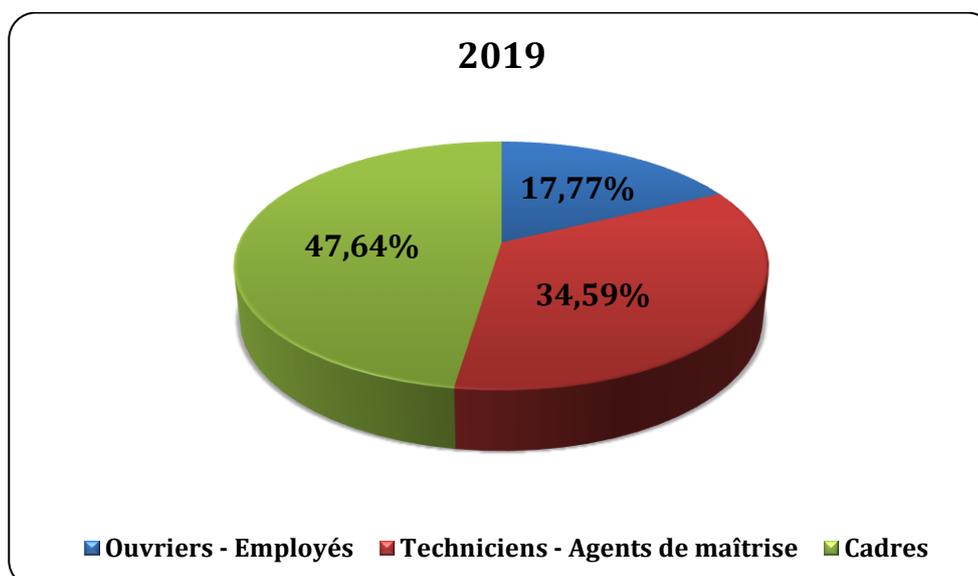
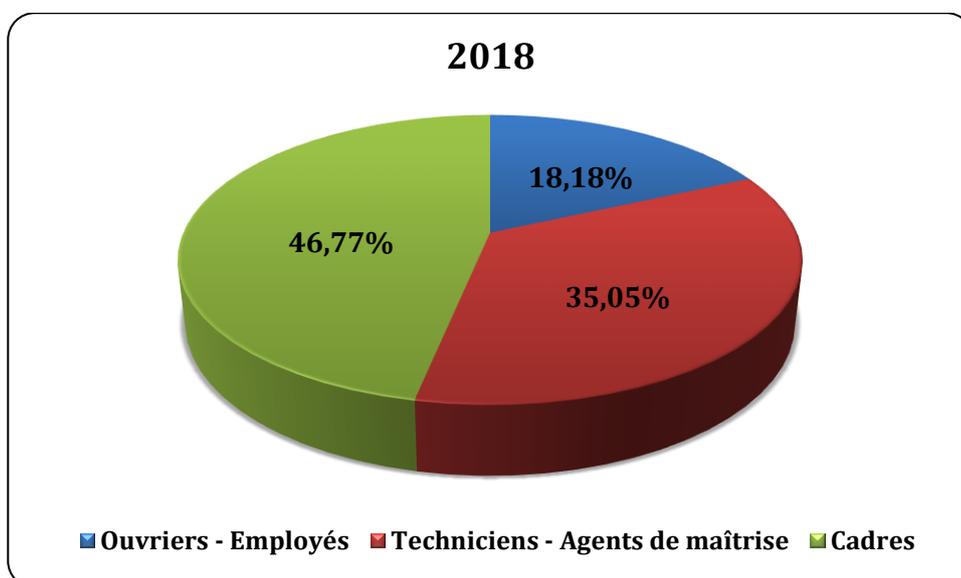


	Evolution des effectifs - 2018/2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	2,43%	-1,57%	0,36%
Techniciens / Agents de Maîtrise	2,28%	0,71%	1,29%
Cadres	3,29%	5,90%	4,57%
Total	2,84%	2,50%	2,66%

2.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2018 et 2019 par catégories professionnelles est la suivante :

	2018	2019
Ouvriers - Employés	18,18 %	17,77 %
Techniciens - Agents de maîtrise	35,05 %	34,59 %
Cadres	46,77 %	47,64 %
Ensemble	100 %	100 %



En 2018 et en 2019, la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

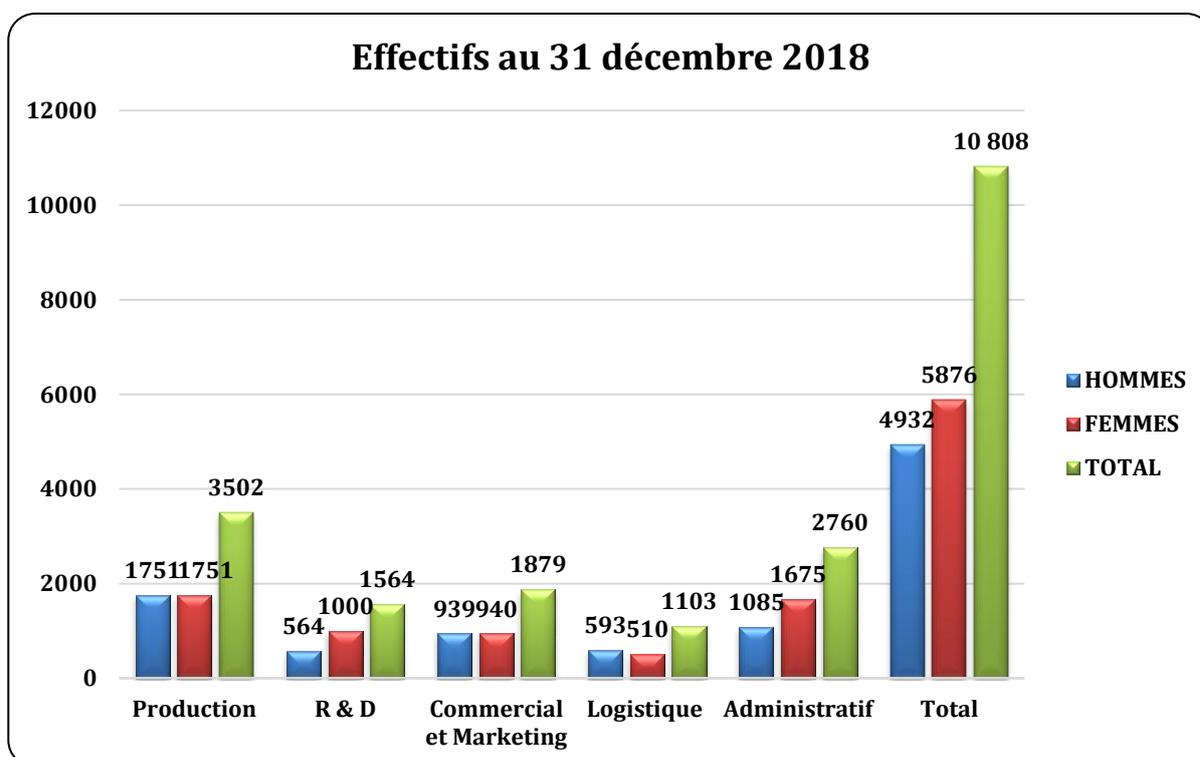
	31 DECEMBRE 2018		31 DECEMBRE 2019	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	51,81%	48,19%	50,81%	49,19%
Techniciens / Agents de Maîtrise	62,94%	37,06%	62,57%	37,43%
Cadres	48,94%	51,06%	49,56%	50,44%
Total	54,37%	45,63%	54,29%	45,71%

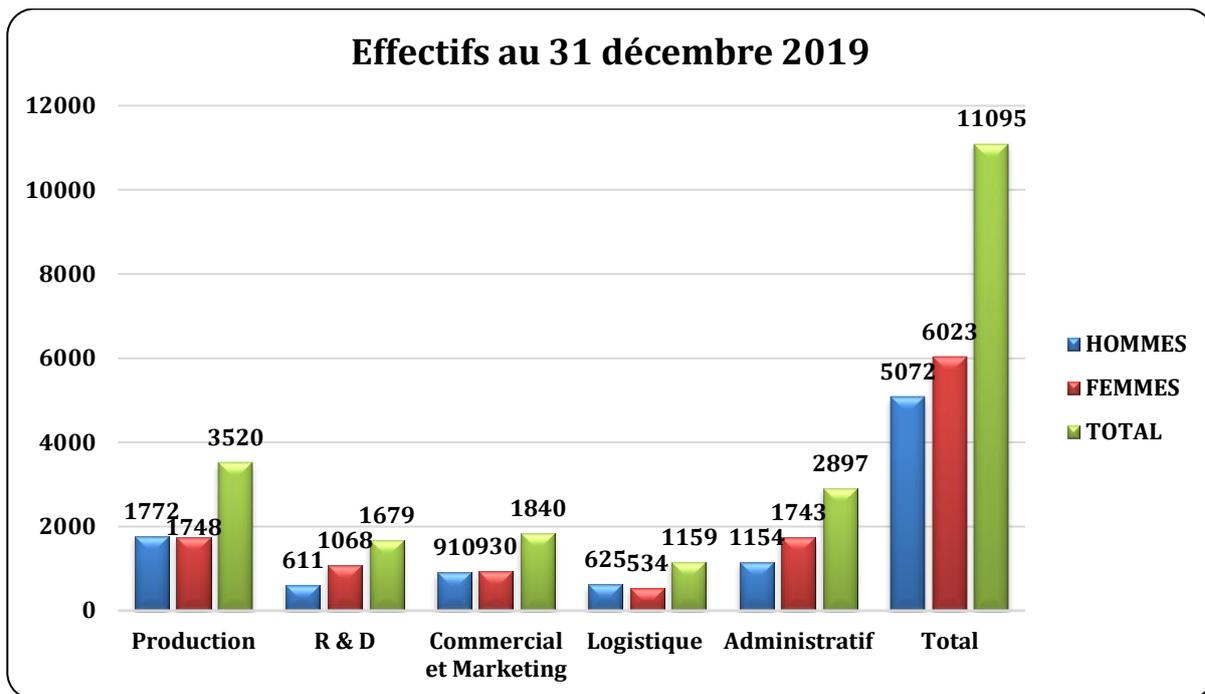
2.4 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

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 2018 et 2019.

	31 DECEMBRE 2018			31 DECEMBRE 2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 751	1 751	3 502	1 772	1 748	3 520
R & D	564	1 000	1 564	611	1 068	1 679
Commercial et Marketing	939	940	1 879	910	930	1 840
Logistique	593	510	1 103	625	534	1 159
Administratif	1 085	1 675	2 760	1 154	1 743	2 897
Total	4 932	5 876	10 808	5 072	6 023	11 095





	Evolution 2018/2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1,20%	-0,17%	0,51%
R & D	8,33%	6,80%	7,35%
Commercial et Marketing	-3,09%	-1,06%	-2,08%
Logistique	5,40%	4,71%	5,08%
Administratif	6,36%	4,06%	4,96%
Total	2,84%	2,50%	2,66%

2.5 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2018 et 2019 par secteur d'activité est la suivante :

	2018	2019
Production	32,40 %	31,73 %
R & D	14,47 %	15,13 %
Commercial et Marketing	17,39 %	16,58 %
Logistique	10,20 %	10,45 %
Administratif	25,54 %	26,11 %
Total	100 %	100 %

En 2018 et en 2019, la part des femmes et des hommes au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2018		31 DECEMBRE 2019	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	50,00%	50,00%	49,66%	50,34%
R & D	63,94%	36,06%	63,61%	36,39%
Commercial et Marketing	50,03%	49,97%	50,54%	49,46%
Logistique	46,24%	53,76%	46,07%	53,93%
Administratif	60,69%	39,31%	60,17%	39,83%
Total	54,37%	45,63%	54,29%	45,71%

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 2019, 94,28 % sont sous contrat à durée indéterminée et 5,72 % sont sous contrat à durée déterminée.

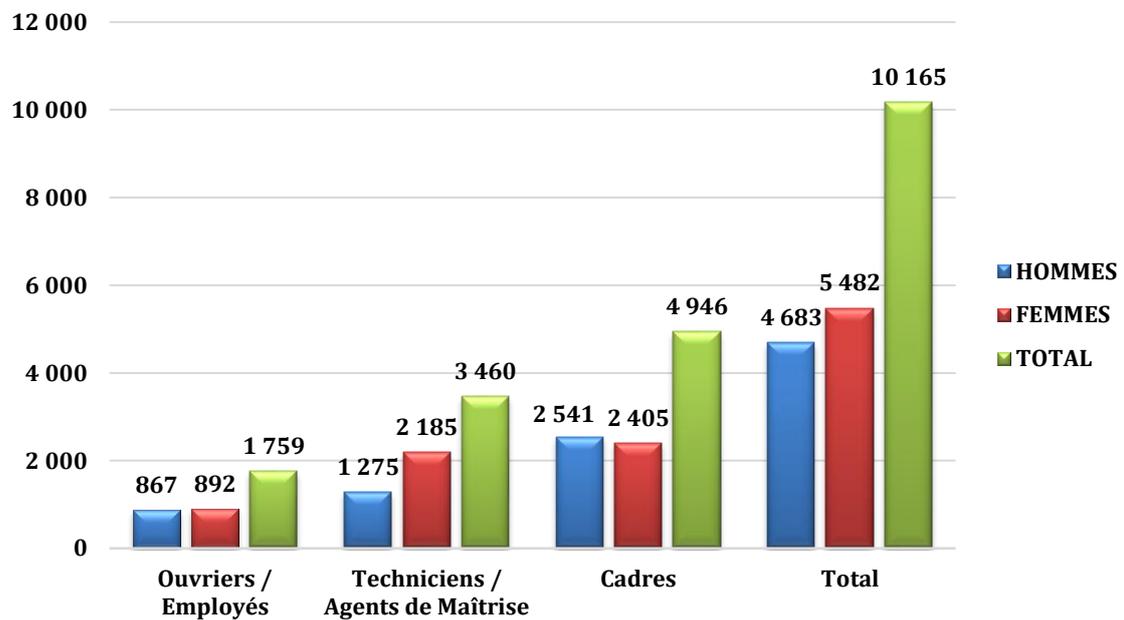
3.2 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

3.2.1 Evolution des effectifs en CDI par catégories professionnelles

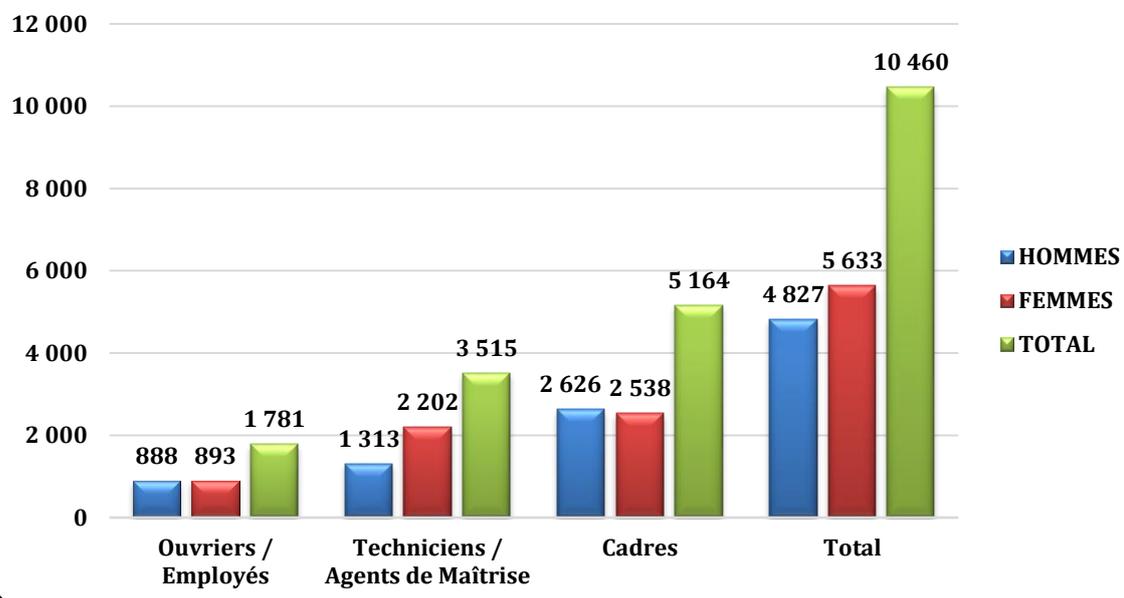
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée par catégories professionnelles entre 2018 et 2019.

	31 DECEMBRE 2018			31 DECEMBRE 2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	867	892	1 759	888	893	1 781
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 275	2 185	3 460	1 313	2 202	3 515
Cadres	2 541	2 405	4 946	2 626	2 538	5 164
Total	4 683	5 482	10 165	4 827	5 633	10 460

Effectifs en CDI au 31 décembre 2018



Effectifs en CDI au 31 décembre 2019

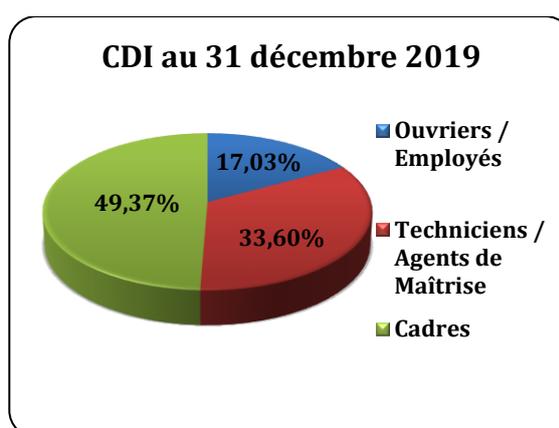
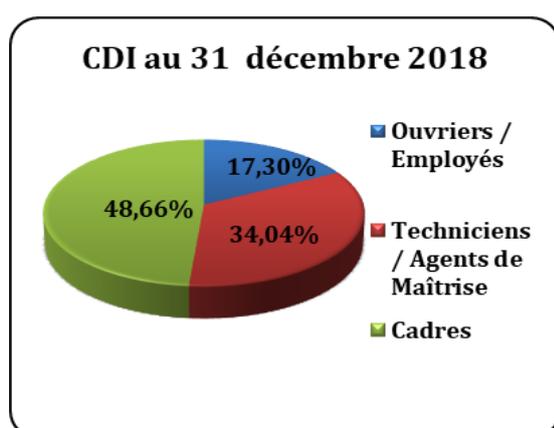


	Evolution 2018/2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	2,42%	0,11%	1,25%
Techniciens / Agents de Maîtrise	2,98%	0,78%	1,59%
Cadres	3,35%	5,53%	4,41%
Total	3,07%	2,75%	2,90%

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 2018 et 2019 par catégories professionnelles est la suivante :

	2018	2019
Ouvriers - Employés	17,30 %	17,03 %
Techniciens - Agents de maîtrise	34,04 %	33,60 %
Cadres	48,66 %	49,37 %
Ensemble	100 %	100 %



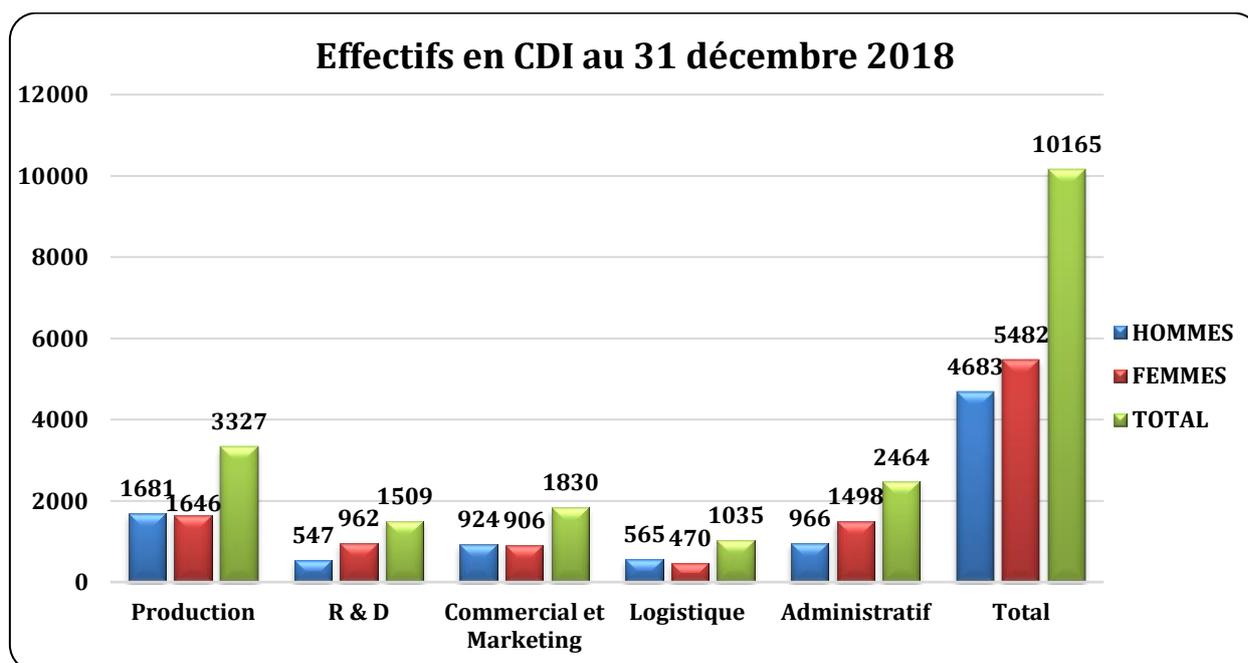
En 2018 et en 2019, la part des femmes et des hommes en contrat à durée indéterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2018		31 DECEMBRE 2019	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	50,71%	49,29%	50,14%	49,86%
Techniciens / Agents de Maîtrise	63,15%	36,85%	62,65%	37,35%
Cadres	48,63%	51,37%	49,15%	50,85%
Total	53,93%	46,07%	53,85%	46,15%

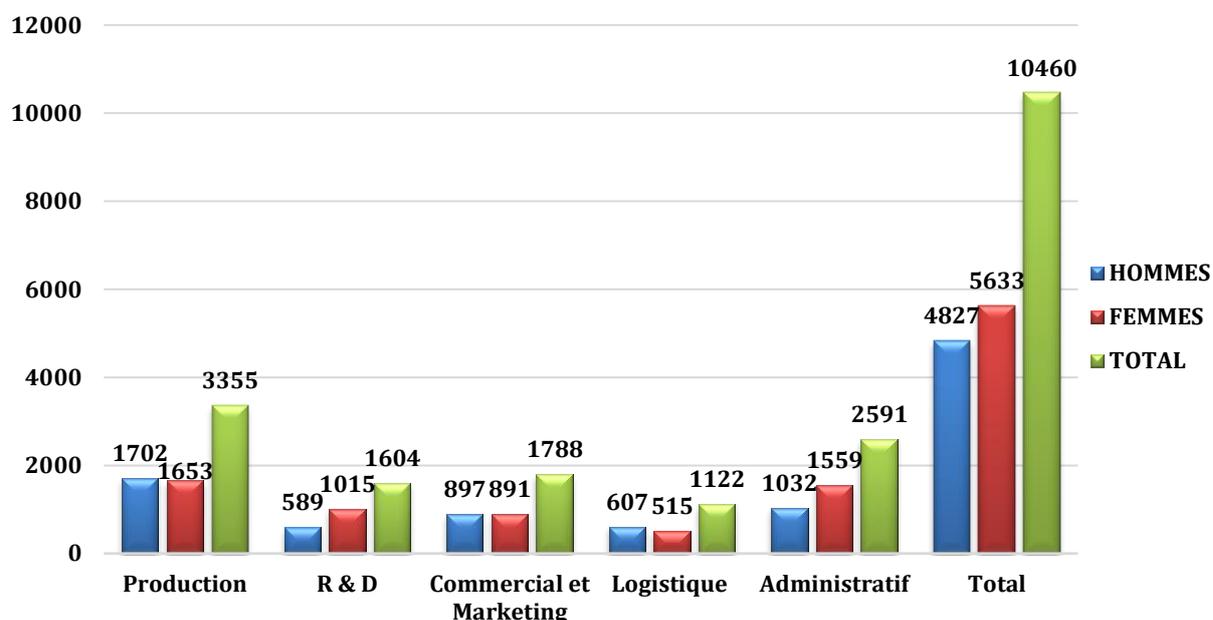
3.2.3 Evolution des effectifs en CDI par secteur d'activité

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée indéterminée par secteur d'activité entre 2018 et 2019.

	31 DECEMBRE 2018			31 DECEMBRE 2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 681	1 646	3 327	1 702	1 653	3 355
R & D	547	962	1 509	589	1 015	1 604
Commercial et Marketing	924	906	1 830	897	891	1 788
Logistique	565	470	1 035	607	515	1 122
Administratif	966	1 498	2 464	1 032	1 559	2 591
Total	4 683	5 482	10 165	4 827	5 633	10 460



Effectifs en CDI au 31 décembre 2019



	Evolution 2018/2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1,25%	0,43%	0,84%
R & D	7,68%	5,51%	6,30%
Commercial et Marketing	-2,92%	-1,66%	-2,30%
Logistique	7,43%	9,57%	8,41%
Administratif	6,83%	4,07%	5,15%
Total	3,07%	2,75%	2,90%

3.2.4 Répartition des effectifs en CDI par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDI présents au 31 décembre des années 2018 et 2019 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE	
	2018	2019
Production	32,73%	32,07%
R & D	14,85%	15,33%
Commercial et Marketing	18,00%	17,10%
Logistique	10,18%	10,73%
Administratif	24,24%	24,77%
Total	100%	100%

En 2018 et en 2019, la part des femmes et des hommes en CDI au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

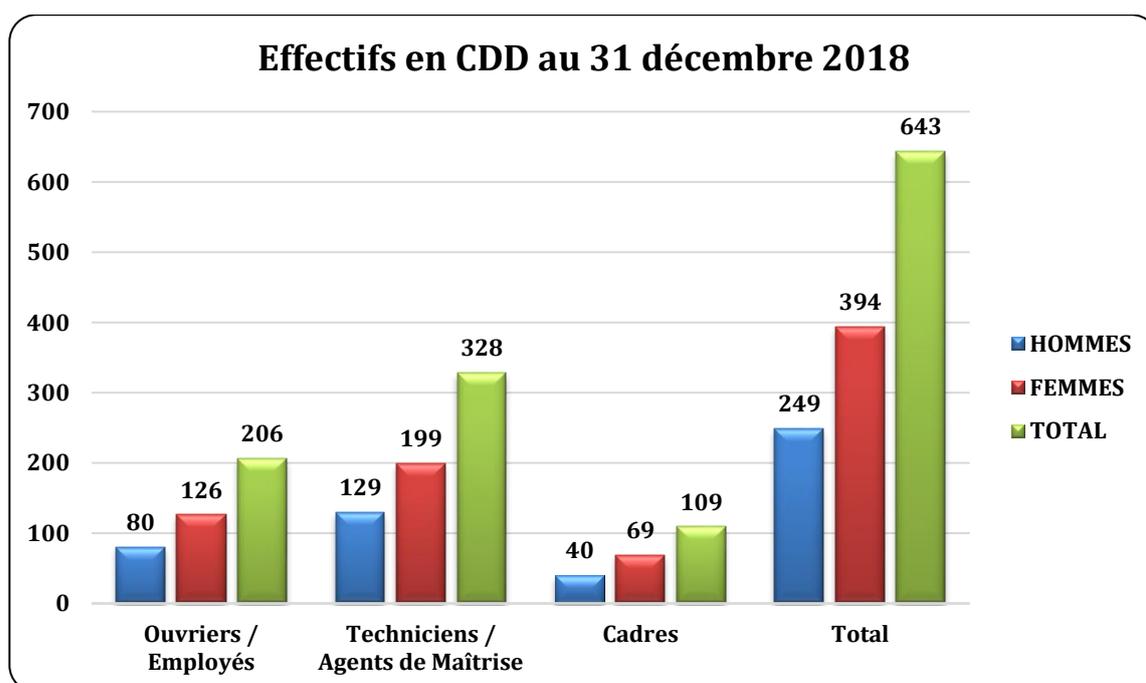
	31 DECEMBRE 2018		31 DECEMBRE 2019	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	49,47%	50,53%	49,27%	50,73%
R & D	63,75%	36,25%	63,28%	36,72%
Commercial et Marketing	49,51%	50,49%	49,83%	50,17%
Logistique	45,41%	54,59%	45,90%	54,10%
Administratif	60,79%	39,21%	60,17%	39,83%
Total	53,93%	46,07%	53,85%	46,15%

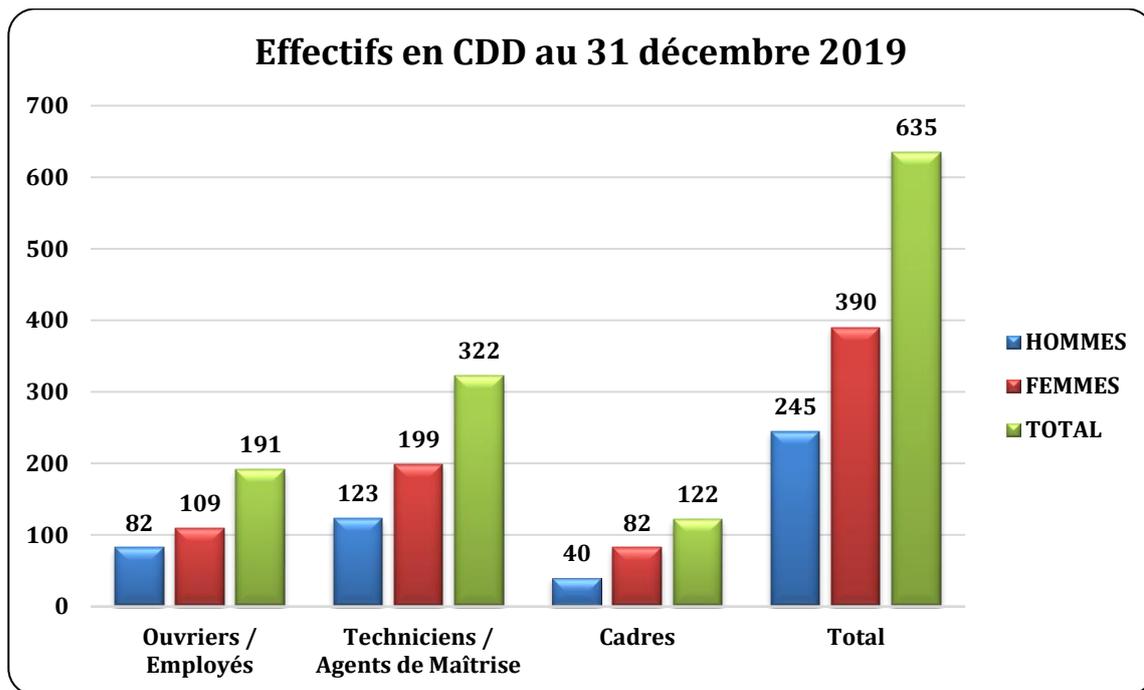
3.3 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

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 2018 et 2019.

	31 DECEMBRE 2018			31 DECEMBRE 2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	80	126	206	82	109	191
Techniciens / Agents de Maîtrise	129	199	328	123	199	322
Cadres	40	69	109	40	82	122
Total	249	394	643	245	390	635



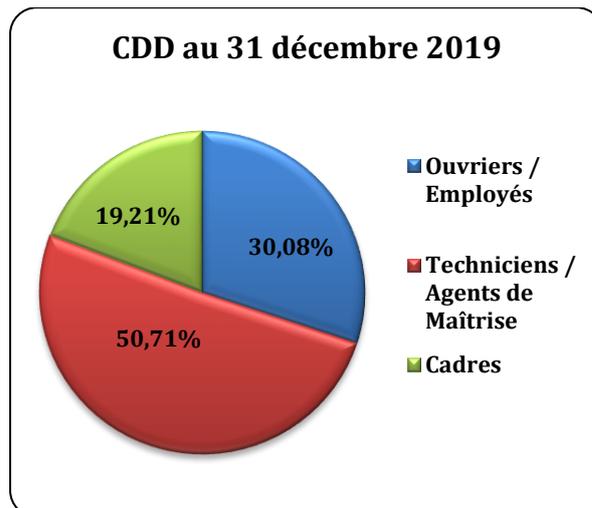
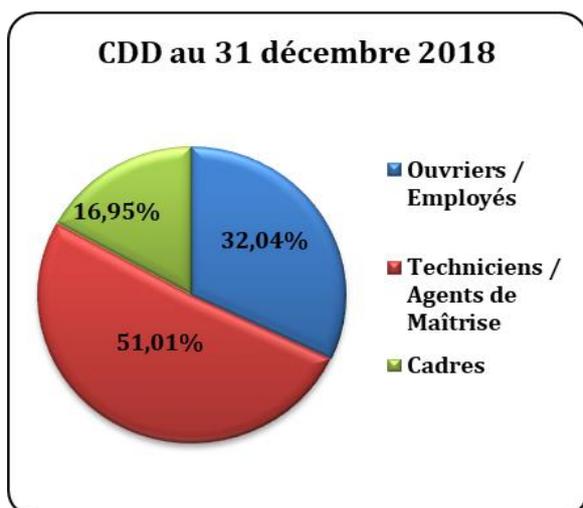


	Evolution 2018/2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	2,50%	-13,49%	-7,28%
Techniciens / Agents de Maîtrise	-4,65%	0%	-1,83%
Cadres	0%	18,84%	11,93%
Total	-1,61%	-1,02%	-1,24%

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 2018 et 2019 par catégories professionnelles est la suivante :

	2018	2019
Ouvriers - Employés	32,04 %	30,08 %
Techniciens - Agents de maîtrise	51,01 %	50,71 %
Cadres	16,95 %	19,21 %
Ensemble	100 %	100 %



En 2018 et en 2019, la part des femmes et des hommes en contrat à durée déterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

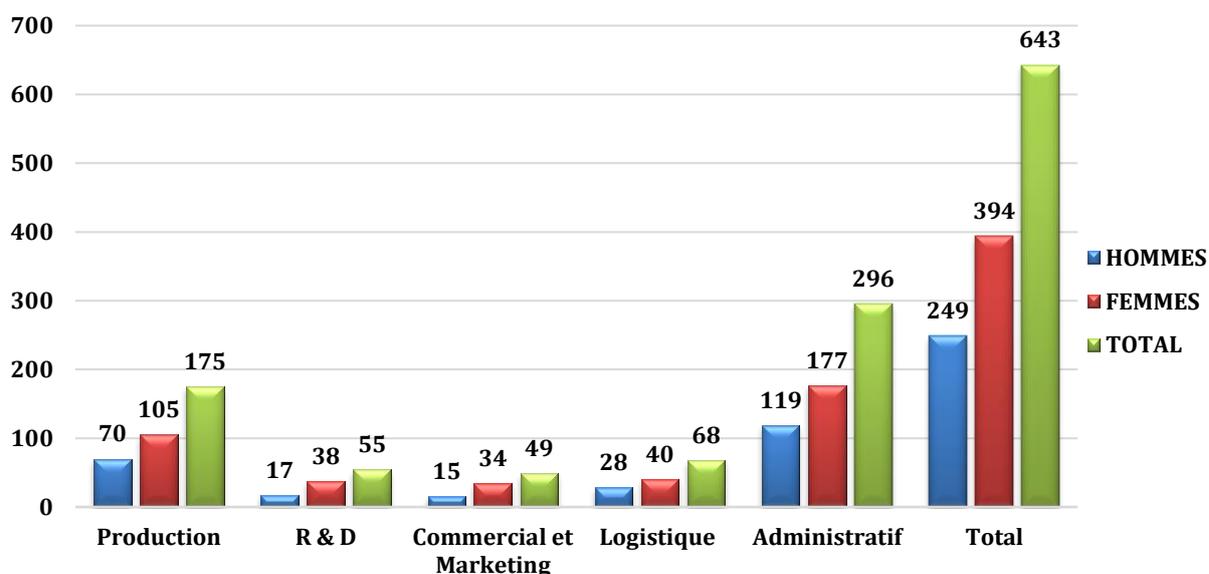
	CONTRATS A DUREE DETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2018		31 DECEMBRE 2019	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	61,17%	38,83%	57,07%	42,93%
Techniciens / Agents de Maîtrise	60,67%	39,33%	61,80%	38,20%
Cadres	63,30%	36,40%	67,21%	32,79%
Total	61,27%	38,73%	61,42%	38,58%

3.3.3 Evolution des effectifs en CDD par secteur d'activité

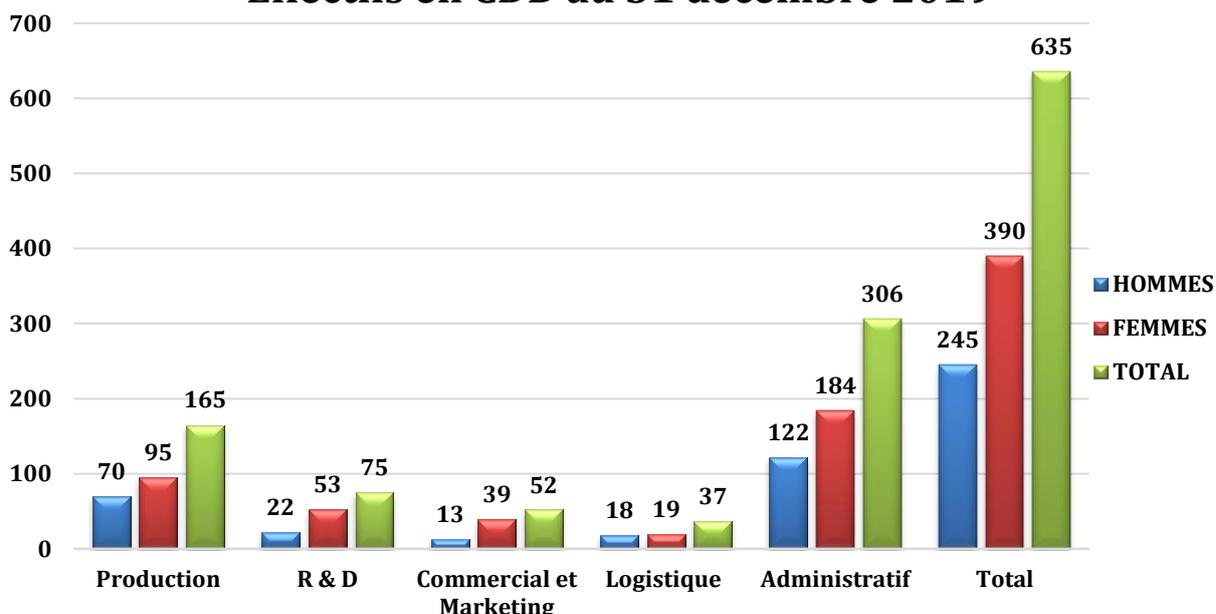
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée déterminée par secteur d'activité entre 2018 et 2019.

	31 DECEMBRE 2018			31 DECEMBRE 2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	70	105	175	70	95	165
R & D	17	38	55	22	53	75
Commercial et Marketing	15	34	49	13	39	52
Logistique	28	40	68	18	19	37
Administratif	119	177	296	122	184	306
Total	249	394	643	245	390	635

Effectifs en CDD au 31 décembre 2018



Effectifs en CDD au 31 décembre 2019



	Evolution 2018/2019		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	0%	-9,52%	-5,71%
R & D	29,41%	39,47%	36,36%
Commercial et Marketing	-13,33%	14,71%	6,12%
Logistique	-35,71%	-52,50%	-45,59%
Administratif	2,52%	3,95%	3,38%
Total	-1,61%	-1,02%	-1,24%

3.3.4 Répartition des effectifs en CDD par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDD présents au 31 décembre des années 2018 et 2019 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE DETERMINEE	
	2018	2019
Production	27,22 %	25,98 %
R & D	8,55 %	11,81 %
Commercial et Marketing	7,62 %	8,19 %
Logistique	10,58 %	5,83 %
Administratif	46,03 %	48,19 %
Total	100 %	100 %

En 2018 et en 2019, la part des femmes et des hommes en CDD au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2018		31 DECEMBRE 2019	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	60,00%	40,00%	57,58%	42,42%
R & D	69,09%	30,91%	70,67%	29,33%
Commercial et Marketing	69,39%	30,61%	75,00%	25,00%
Logistique	58,82%	41,18%	51,35%	48,65%
Administratif	59,80%	40,20%	60,13%	39,87%
Total	61,27%	38,73%	61,42%	38,58%

En 2019, 100 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée (contre 140 en 2018).

4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL - CDI ET CDD

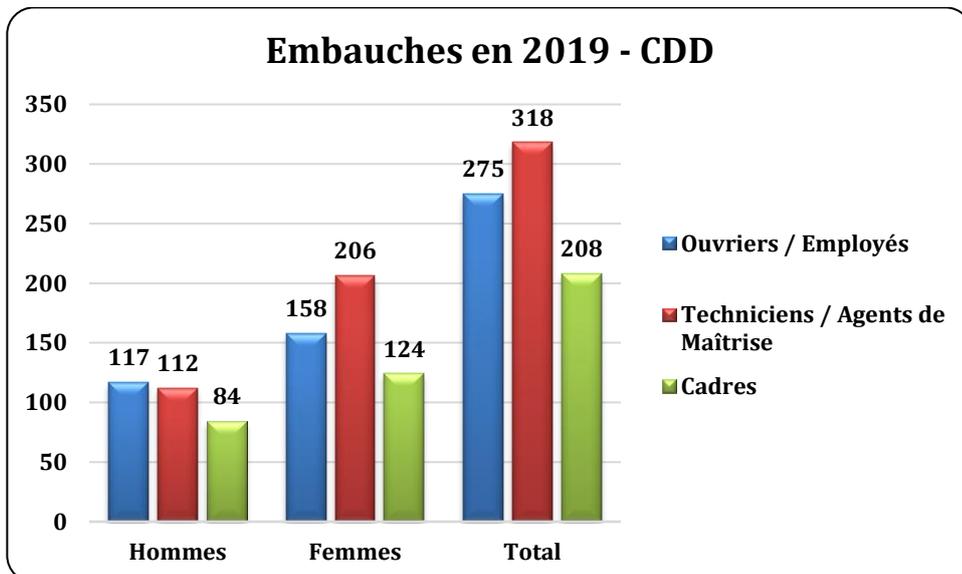
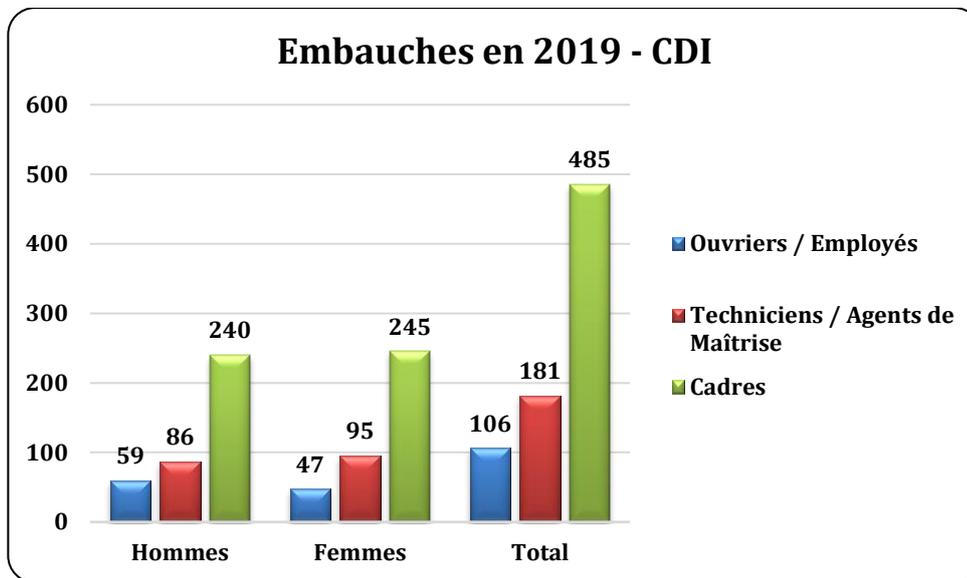
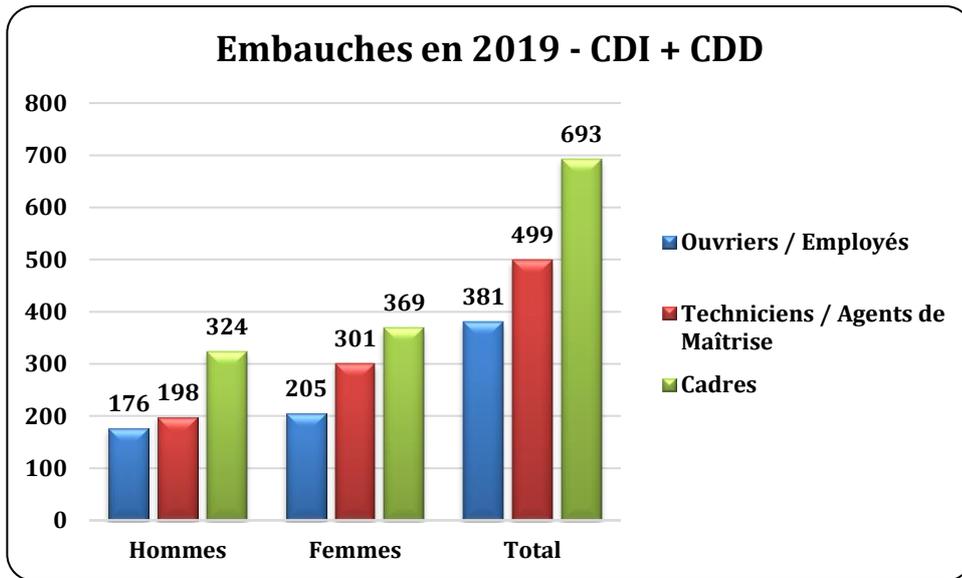
En 2019, les entreprises ayant répondu à l'enquête ont réalisé 1 573 embauches (contre 1 574 embauches en 2018) pour 1 248 départs en 2019 (contre 1 389 départs en 2018).

▪ **Les embauches**

Les 1 573 embauches se répartissent de la façon suivante :

- 772 contrats à durée indéterminée,
- 801 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 2019 par catégories professionnelles :

	2019		
	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers / Employés	192	141	333
Techniciens / Agents de Maîtrise	283	154	437
Cadres	240	238	478
Total	715	533	1 248

Le tableau ci-dessous présente les motifs de départs en 2019 par catégories professionnelles :

	Ouvriers / Employés	Techniciens / Agents de maîtrise	Cadres	Total
Démission	30	66	157	253
Licenciement pour motif personnel	25	22	39	86
Licenciement pour inaptitude	16	14	7	37
Licenciement pour motif économique	3	22	29	54
Rupture conventionnelle	21	19	74	114
Fin de CDD ou alternance	198	228	74	500
Départ volontaire à la retraite	22	33	30	85
Mise à la retraite	0	0	1	1
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	8	16	39	63
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	10	17	28	55
	333	437	748	1 248

Le tableau ci-dessous présente la répartition par sexe des motifs de départs en 2019 :

	Femmes	Hommes	Total
Démission	134	119	253
Licenciement pour motif personnel	40	46	86
Licenciement pour inaptitude	23	14	37
Licenciement pour motif économique	27	27	54
Rupture conventionnelle	66	48	114
Fin de CDD ou alternance	315	185	500
Départ volontaire à la retraite	55	30	85
Mise à la retraite	0	1	1
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	25	38	63
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	30	25	55
	715	533	1 248

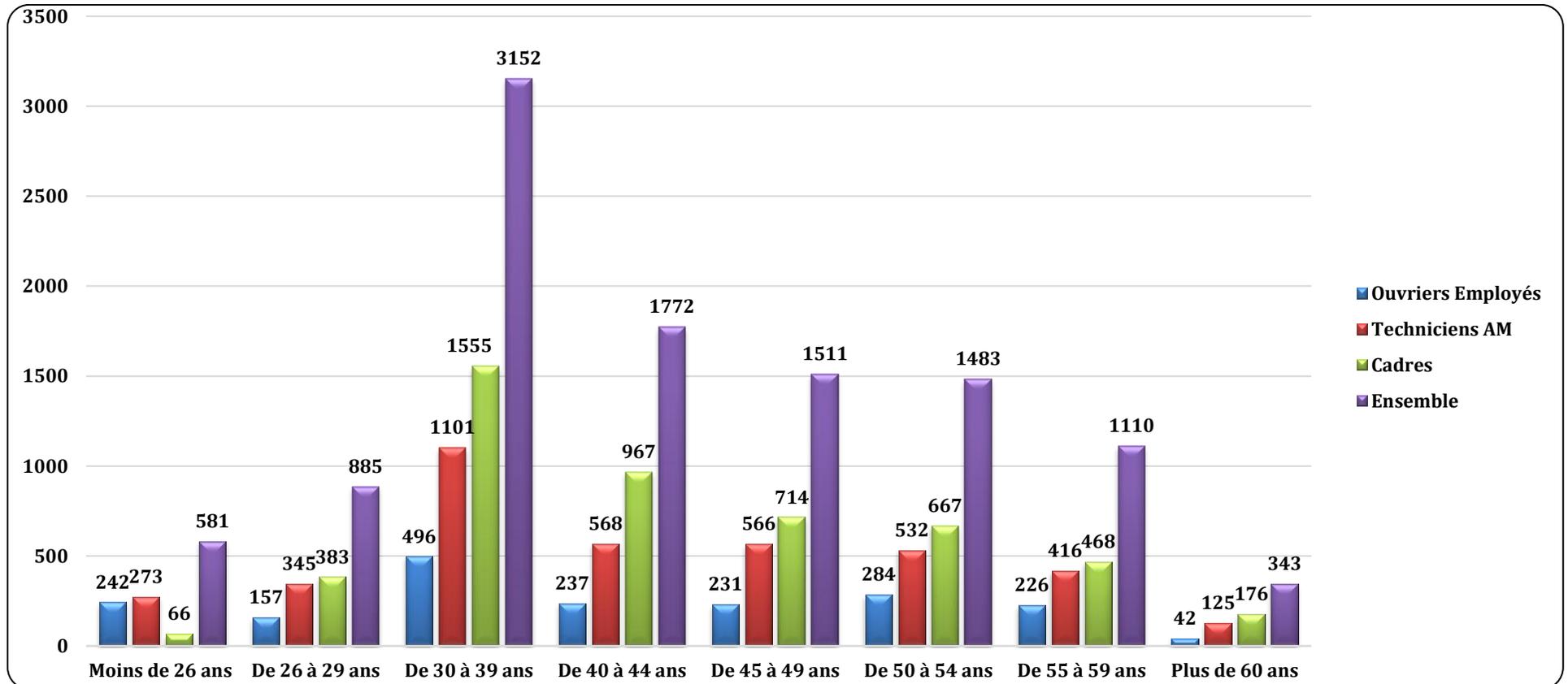
**5. PREVISIONS D'EMPLOI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET
PAR SECTEUR D'ACTIVITE**

	Ouvriers / Employés		Techniciens / Agents de maîtrise		Cadres	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Production	7	2	4	8	1	4
R & D	0	1	4	2	7	5
Commercial et Marketing	0	1	1	4	4	9
Logistique	4	6	3	5	1	1
Administratif	1	1	3	4	2	11
Total	12	11	15	23	15	30

6. AGE ET ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

6.1 AGE DES SALARIE.E.S

En 2019 la répartition par tranche d'âge et par catégorie professionnelle de l'ensemble des effectifs (CDI + CDD) est la suivante :



L'âge moyen des salarié.e.s en 2019 était de **42,31 ans**.

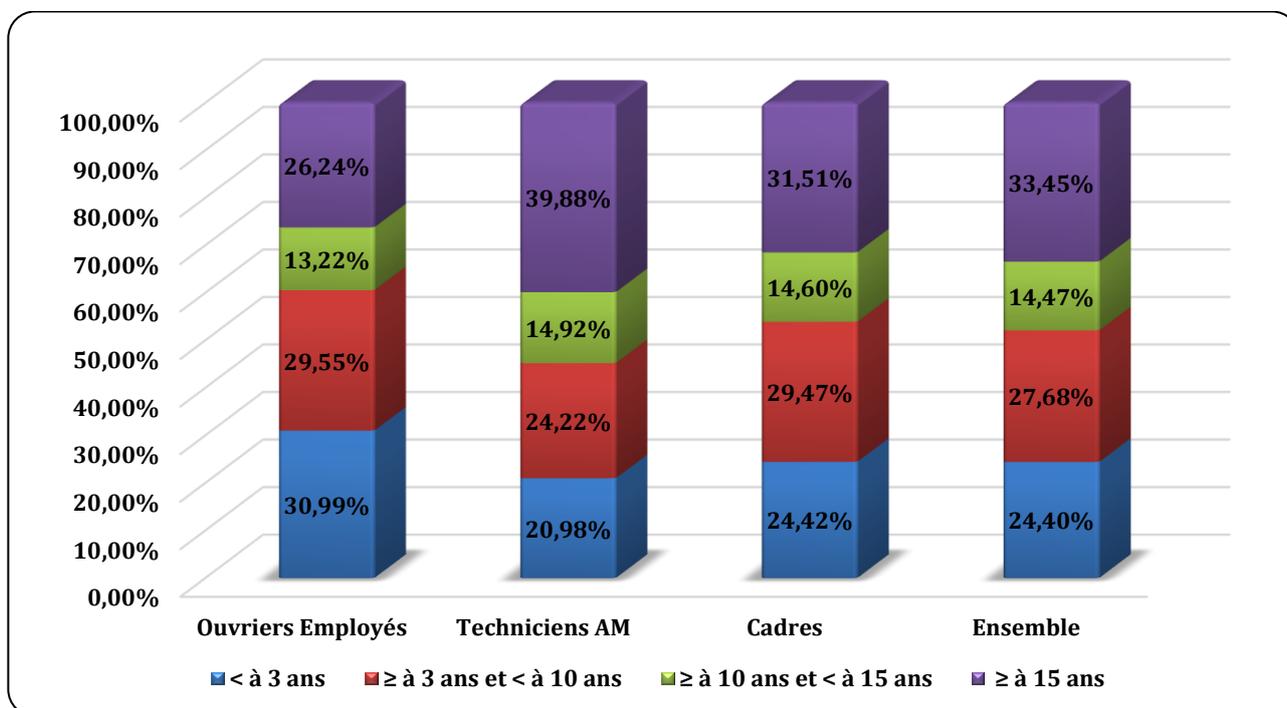
• **Répartition Femmes - Hommes par âge et par niveau de classification**

Niveaux		Moins de 26 ans				26 à 29 ans				30 à 39 ans				40 à 44 ans			
		au 31/12/2018		au 31/12/2019		au 31/12/2018		au 31/12/2019		au 31/12/2018		au 31/12/2019		au 31/12/2018		au 31/12/2019	
Ancienne classification	Nouvelle classification	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	I.1	37	66	35	61	3	5	8	9	11	8	6	6	3	6	2	4
	I.2																
2	I.3	42	24	33	27	43	37	45	30	111	118	111	118	54	68	52	68
	I.4																
3	I.5	34	51	46	40	45	24	33	32	137	109	144	111	61	49	57	54
	I.6																
4	II.1	74	111	72	112	46	72	51	68	131	153	118	132	51	75	65	75
	II.2			1													
5	II.3	41	40	32	37	55	95	58	100	195	350	192	332	71	157	66	151
	II.4																
6	II.5	4	10	6	8	21	34	24	32	101	188	100	188	71	122	69	121
	II.6												1				
7A	II.7	2	2	3	2	2	8	6	6	22	17	22	15	13	10	15	5
7B	III.1	39	52	29	32	94	159	108	164	238	373	230	380	126	124	123	145
8	III.2	4	4	1	4	41	43	40	64	315	381	300	388	166	164	189	179
	III.3											4		2	1	1	1
9	III.4					10	4	5	2	97	77	108	91	106	107	104	87
	III.5													2		2	
10	III.6		1							32	17	33	13	51	31	56	39
	III.7																
11	III.8									7	4	7	4	32	10	26	8
	III.9																
12	III.10													3	1	6	2
Total		277	361	258	323	360	481	378	507	1399	1798	1371	1781	810	925	833	939

Niveaux		45 à 49 ans				50 à 54 ans				55 à 59 ans				Plus de 60 ans			
		au 31/12/2018		au 31/12/2019		au 31/12/2018		au 31/12/2019		au 31/12/2018		au 31/12/2019		au 31/12/2018		au 31/12/2019	
Ancienne classification	Nouvelle classification	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	I.1	1	1		3	2	6	1	3	2	7	1	3	1	1	1	3
	I.2																
2	I.3	56	65	56	59	63	102	61	84	36	65	41	70	8	22	8	14
	I.4																
3	I.5	73	47	70	43	69	60	74	61	44	71	46	64	4	9	6	10
	I.6																
4	II.1	52	61	51	60	55	52	55	43	34	43	37	46		12	5	16
	II.2																
5	II.3	60	124	61	111	54	145	49	133	36	91	49	94	3	26	3	33
	II.4																
6	II.5	70	120	80	106	46	108	44	110	37	73	39	85	4	25	7	33
	II.6							1									
7	II.7	49	74	47	50	45	63	34	63	30	44	27	39	9	12	11	17
	III.1	51	61	51	58	43	39	49	54	22	19	42	23	5	8	6	11
8	III.2	154	124	165	133	110	98	125	105	73	60	81	72	27	14	27	21
	III.3			2	2	2		1		1						1	
9	III.4	84	67	90	68	80	62	85	62	64	40	75	39	20	17	18	16
	III.5																
10	III.6	60	28	54	31	67	35	72	33	46	16	50	24	26	11	27	12
	III.7					1		1	1								
11	III.8	31	15	36	11	49	14	48	16	40	12	37	13	18	3	24	4
	III.9	1		1				1									
12	III.10	10	3	6	6	11	3	11	2	8	2	9	3	4		8	1
Total		752	790	770	741	697	788	713	770	473	543	534	576	129	160	152	191

6.2 ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

En 2019, 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 2018 et au 31 décembre 2019 est la suivante :

	Au 31 décembre 2018			Au 31 décembre 2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< à 3 ans	1 207	1 497	2 704	1 206	1 468	2 674
≥ à 3 ans et < à 10 ans	1 403	1 522	2 945	1 447	1 587	3 034
≥ à 10 ans et < à 15 ans	660	900	1 560	701	885	1 586
≥ à 15 ans	1 606	1 936	3 542	1 645	2 022	3667

L'ancienneté moyenne des salarié.e.s en 2019 était de **12,98 ans**.

7. LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre 2018 et 2019, la proportion de salarié.e.s employé.e.s à temps partiel est en hausse (+5,77 %).

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 2018					31 DECEMBRE 2019				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
OUVRIERS EMPLOYES	28	118	4	6	156	39	126	2	5	172
TECHNICIENS AM	31	333	1	9	374	21	361	1	5	388
CADRES	60	287	0	5	352	37	336	1	2	376
TOTAL	119	738	5	20	882	97	823	4	10	936

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 2018					31 DECEMBRE 2019				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
Production	52	175	3	6	236	48	184	1	4	237
R & D	21	179	0	3	203	14	212	0	1	227
Commercial et Marketing	15	58	0	2	75	2	70	0	0	72
Logistique	12	48	0	0	60	13	60	0	0	73
Administratif	19	278	2	9	308	21	298	2	6	327
Total	119	738	5	20	882	98	824	3	11	936

8. LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En 2019, 44 671 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 416 intérimaires. Par comparaison, en 2018, 49 034 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 493 intérimaires.

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

<i>En ETP</i>	2018	2019
Remplacement de salariés absents	152	147
Accroissement temporaire d'activité	249	232
Autres (recrutement, saisonnalité...)	92	37
TOTAL	493	416

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 2019, une des 30 entreprises ayant répondu à l'enquête a mis en place la nouvelle classification issue de l'accord relatif aux classifications du 17 janvier 2018.

Ancienne classification	Nouvelle classification	au 31 décembre 2018			au 31 décembre 2019			Evolution 2018/2019		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1	I.1	53	110	163	55	91	146	3,77%	-17,27%	-10,43%
	I.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	I.3	414	505	919	407	471	878	-1,69%	-6,73%	-4,46%
	I.4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	I.5	474	429	903	484	426	910	2,11%	-0,70%	0,78%
	I.6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	II.1	440	593	1033	447	567	1014	1,59%	-4,38%	-1,84%
	II.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	II.3	510	1034	1544	508	1012	1520	-0,39%	-2,13%	-1,55%
	II.4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	II.5	351	654	1005	366	706	1072	4,27%	7,95%	6,67%
	II.6	1	1	2	1	1	2	0,00%	0,00%	0,00%
7A	II.7	64	66	130	96	60	156	50,00%	-9,09%	20,00%
7B	III.1	737	992	1729	705	1024	1729	-4,34%	3,23%	0,00%
8	III.2	879	885	1764	927	988	1915	5,46%	11,64%	8,56%
	III.3	3	0	3	5	1	6	66,67%	100,00%	100,00%
9	III.4	468	372	840	484	384	868	3,42%	3,23%	3,33%
	III.5	2	0	2	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00%
10	III.6	276	139	415	290	153	443	5,07%	10,07%	6,75%
	III.7	1	1	2	2	1	3	100,00%	0,00%	50,00%
11	III.8	184	57	241	178	58	236	-3,26%	1,75%	-2,07%
	III.9	2	0	2	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00%
12	III.10	36	12	48	39	14	53	8,33%	16,67%	10,42%
Total		4894	5852	10746	4999	5962	10961	2,15%	1,88%	2,00%

10. REPARTITION HOMMES – FEMMES DES PROMOTIONS

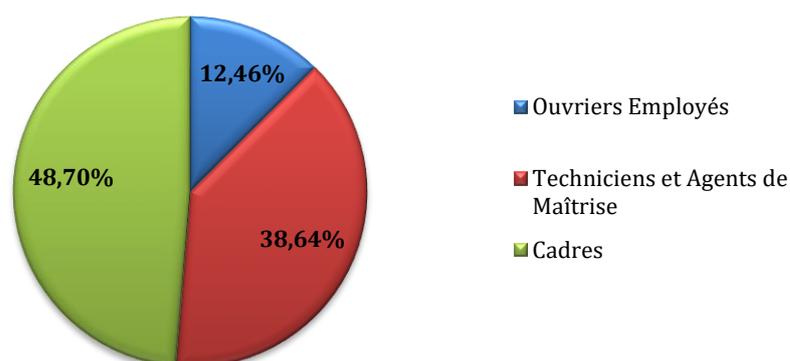
En 2019, 685 salarié.e.s ont connu une promotion pour une fonction de niveau de classification supérieur.

Parmi ces promotions, 50,36 % concernent des femmes et 49,64 % des hommes.

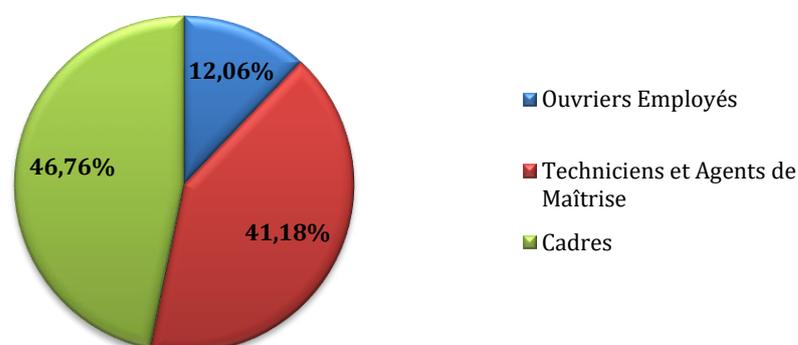
Le tableau ci-dessous présente la répartition de ces promotions **par catégorie professionnelle** :

	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers Employés	43	41	84
Techniciens AM	134	140	274
Cadres	168	159	327
Toutes Catégories confondues	345	340	685

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



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

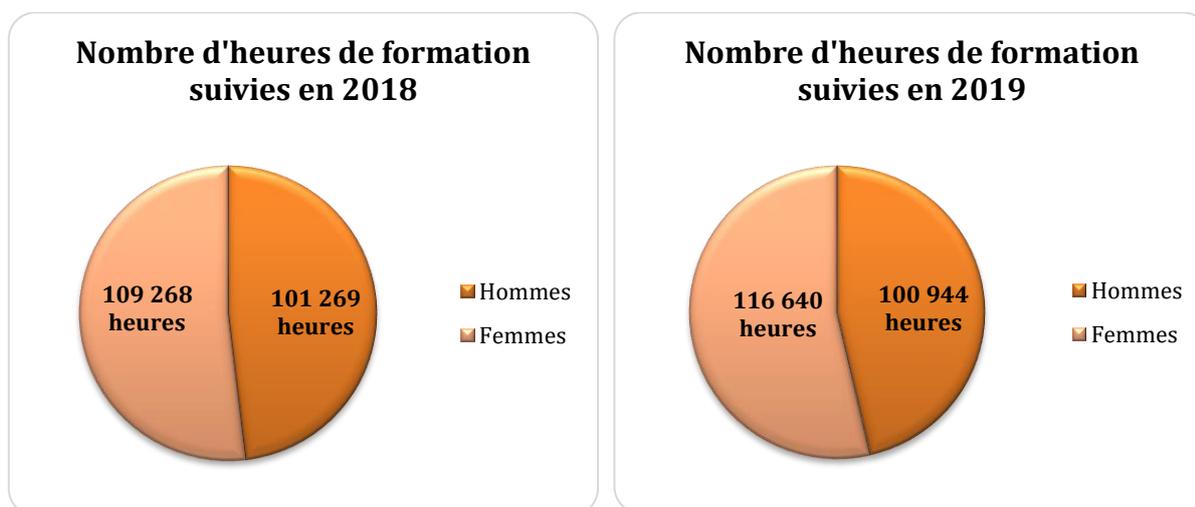


11. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

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

En 2019, 10 349 salarié.e.s ont bénéficié d'actions de formation (contre 10 155 salarié.e.s en 2018).

Les graphiques ci-dessous représentent la répartition par sexe et par catégorie professionnelle des heures de formation suivies en 2018 et 2019 :



Le tableau ci-dessous, présente la répartition **par catégories socio-professionnelles et par sexe** des heures de formations en 2019 :

	Hommes		Femmes	
	Nombre d'heures de formation	en %	Nombre d'heures de formation	en %
Ouvriers Employés	12 240	12,13 %	11 949	10,24 %
Techniciens AM	29 641	29,36 %	41 454	35,54 %
Cadres	59 063	58,51 %	63 237	54,22 %
Total	100 944	100,00%	116 640	100,00%

11.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : REPARTITION PAR THEMES DE FORMATION

En 2019, la répartition des formations dispensées par thème de formation est la suivante :

Thèmes de formation	Nombre total d'heures de formation	
	Hommes	Femmes
Bureautique	3 355	4 766
Langues	6 528	10 640
Management	15 464	18 369
Métier	50 799	51 505
Qualité	7 231	12 787
Efficacité professionnelle	10 642	12 066
Sécurité	6 925	6 507
Total	217 584	

11.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

En 2019, seize des trente entreprises ayant répondu à l'enquête ont conclu des contrats en alternance, soit en contrat de professionnalisation, soit en contrat d'apprentissage.

	2018	2019
Contrats de professionnalisation	179	168
Contrats d'apprentissage	130	144
Total	309	312

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

- Assistant(e) accueil,
- Chargé(e) de projet évènementiel,
- Assistant(e) Service Client,
- Assistant(e) Commercial et marketing,
- Assistant(e) administratif.ve,

- Chargé(e) de performance industrielle,
- Technicien Qualité,
- Magasinier – Cariste,
- Chargé(e) de Ressources Humaines,
- Technicien(ne) Planification et Approvisionnement,
- Assistant(e) Acheteur direct,
- Technicien(ne) Validation technique,
- Chargé(e) de contrôle de gestion industriel,
- Communication et Marketing,
- Hygiène et sécurité,
- Marketing opérationnel et international,
- Assurance qualité,
- Direction Industrielle,
- Développement (biologie, pharmacie, chimie)
- ...

En 2019, cinq entreprises ont eu recours au CQP pour les certificats suivants :

- CQP animateur Lean,
- CQP HSE,
- CQP Equipe de production,
- CQP Délégué(e) à l'information et à la promotion du médicament vétérinaire,
- CQP Conducteur de ligne,
- CQP animateur d'équipe logistique.

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

Sur les trente entreprises ayant répondu à l'enquête « emploi – salaires », vingt-deux 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 2019, 6 201 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel (45,72 % d'hommes et 54,28 % de femmes). En 2018, 6 773 salarié.e.s en avaient bénéficié (45,56 % d'hommes et 54,34 % 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 2019, sur les vingt-une entreprises de 50 salarié.e.s et plus ayant répondu à l'enquête, vingt sont dotées d'une BDES. Sur les neuf entreprises de moins de 50 salariés ayant répondu à l'enquête, cinq d'entre elles 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.

Pour un salarié à temps plein, ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

En 2019, les 380 demandes de CPF sur le temps de travail ont été acceptées. Par ailleurs, les 2 demandes de CPF hors 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 2019, quatre entreprises ont eu recours à ce dispositif et neuf 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 le 15 mai 2019 un accord relatif aux salarié.e.s en situation de handicap.

En 2019, sur les trente 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 2019, ces vingt-huit entreprises ont géré leur obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap comme suit :

- Une entreprise répond à son 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 (ESAT ou EA) ;
- Dix 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) ;
- Trois entreprises versent leur contribution à l'Agefiph tout en gérant leur obligation d'emploi par la signature d'un contrat avec une entreprise de travail adapté (ESAT ou EA) ;
- Cinq entreprises versent leur contribution à l'Agefiph tout en gérant partiellement leur 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 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 2019 :

SECTEUR D'ACTIVITE	CATEGORIE PROFESSIONNELLE	31 DECEMBRE 2019									
		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	42	0	0	39	3	62	1	0	49	14
	Techniciens AM	18	0	0	17	1	24	1	0	20	5
	Cadres	6	0	0	6	0	4	0	0	3	1
RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	Ouvriers Employés	0	0	0	0	0	4	0	0	3	1
	Techniciens AM	4	1	0	5	0	17	0	0	16	1
	Cadres	8	0	0	7	1	5	0	0	5	0
COMMERCIAL et MARKETING	Employés	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Techniciens AM	0	0	0	0	0	9	0	0	6	3
	Cadres	15	0	0	14	1	9	0	0	8	1
LOGISTIQUE	Ouvriers Employés	16	0	0	15	1	14	0	0	8	6
	Techniciens AM	10	0	0	10	0	9	0	0	8	1
	Cadres	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATIF	Employés	7	0	0	7	0	14	0	0	14	0
	Techniciens AM	7	1	0	8	0	50	0	0	47	3
	Cadres	22	0	0	20	2	27	0	0	25	2
TOTAL		160	2	0	153	9	247	2	0	210	39
		162					249				

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 23 janvier 2019 pour les minima conventionnels de l'année 2019.

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 (ancienne classification) et I.1 à II.7 (nouvelle classification) : 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 (ancienne classification) et III.1 à III.10 (nouvelle classification) : 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 2019 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 2019.

L'annexe 3 présente l'évolution entre 2018 et 2019 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 2019.

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 trente 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 trente entreprises ayant renseigné les données relatives à la prime d'ancienneté, sept 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

- Quatorze 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.
- Douze 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 décalés et production postée.

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

2.4 Participation, intéressement

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

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

Annexe 1

NOMBRES DE SALARIE.E.S REMUNERE.E.S EN 2019 A HAUTEUR DES MINIMAS CONVENTIONNELS

NIVEAUX		Minima Conventionnels au 1er février 2019 (euros)	NOMBRE DE SALARIES CONCERNES	
Ancienne classification	Nouvelle classification		Hommes	Femmes
1	I.1	1 557,03	0	0
	I.2	1 566,70	0	0
2	I.3	1 576,37	10	10
	I.4	1 606,20	0	0
3	I.5	1 636,03	5	5
	I.6	1 720,01	0	0
4	II.1	1 803,99	1	4
	II.2	1 905,51	0	0
5	II.3	2 007,03	1	8
	II.4	2 141,92	0	0
6	II.5	2 276,81	3	2
	II.6	2 383,04	0	0
7A	II.7	2 489,25	1	1
7B	III.1	31 239,89	5	5
8	III.2	37 525,48	8	7
	III.3	40 871,93	0	0
9	III.4	44 218,38	3	2
	III.5	48 043,96	0	0
10	III.6	51 869,53	1	0
	III.7	56 174,71	0	0
11	III.8	60 479,88	0	0
	III.9	65 261,08	0	0
12	III.10	70 042,28	1	1

Sur les trente entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », huit d'entre elles ont des salarié.e.s dont la rémunération est à la hauteur des minima conventionnels, ce qui représente **84 salarié.e.s** sur 11 095, soit **0,76 % des salarié.e.s.**

Annexe 2

SALAIRES 2019 COMPARAISON DES MINIMA CONVENTIONNELS ET DES SALAIRES MOYENS REELS

Niveaux		Minima conventionnel (en euros)	Salaires <u>Minima</u> moyens réels (en euros)		Minima moyen réels (H+F) (en euros)	Salaires <u>maxima</u> moyens réels (en euros)		Maxima moyens réels (H+F) (en euros)	Ecart minima Moyen réel et maxima moyen réel	Ecart conventionnel et minima moyen réel
ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION		HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES			
1	I.1	1 557,03	1 677,53	1 658,52	1 668,03	1 695,13	1 761,53	1 728,33	3,62 %	8,90 %
	I.2	1 566,70	-	-	-	-	-	-	-	-
2	I.3	1 576,37	1 721,17	1 733,21	1 727,19	2 027,03	2 037,71	2 032,37	17,67 %	11,34 %
	I.4	1 606,20	-	-	-	-	-	-	-	-
3	I.5	1 636,03	1 813,15	1 835,80	1 824,47	2 335,89	2 175,66	2 255,77	23,64 %	13,29 %
	I.6	1 720,01	-	-	-	-	-	-	-	-
4	II.1	1 803,99	1 995,76	1 957,57	1 976,66	2 505,91	2 385,05	2 445,48	23,72 %	11,34 %
	II.2	1 905,51	-	-	-	-	-	-	-	-
5	II.3	2 007,03	2 222,44	2 178,90	2 200,67	2 633,88	2 782,96	2 708,42	23,07 %	11,42 %
	II.4	2 141,92	-	-	-	-	-	-	-	-
6	II.5	2 276,81	2 557,94	2 477,93	2 517,94	3 110,52	3 109,71	3 110,11	23,52 %	12,36 %
	II.6	2 383,04	3 125,00	3 728,95	3 426,98	3 125,00	3 728,95	3 426,98	0%	49,95 %
7A	II.7	2 489,25	2 755,61	2 982,53	2 869,07	3 069,36	3 270,25	3 169,81	10,48 %	17,03 %

Niveaux		Minima conventionnel (en euros)	Salaires <u>Minima</u> moyens réels (en euros)		Minima moyen réels (H+F) (en euros)	Salaires <u>maxima</u> moyens réels (en euros)		Maxima moyens réels (H+F) (en euros)	Ecart minima Moyen réel et maxima moyen réel	Ecart conventionnel et minima moyen réel
ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION		HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES			
7B	III.1	31 239,89	35 041,52	34 299,63	34 670,58	50 709,53	48 525,50	49 617,52	43,11 %	12,75 %
8	III.2	37 525,48	44 827,03	42 078,81	43 452,92	71 484,68	64 346,91	67 915,79	56,30 %	17,56 %
	III.3	40 871,93	57 825,34	79 486,00	68 655,67	76 236,26	79 486,00	77 861,13	13,41 %	164,19 %
9	III.4	44 218,38	60 396,73	56 781,12	58 588,93	77 991,60	80 805,62	79 398,61	35,52 %	34,27 %
	III.5	48 043,96	71 750,04	-	71 750,04	130 548,00	-	100 424,28	39,96 %	146,12 %
10	III.6	51 869,53	71 542,40	68 867,88	70 205,14	103 247,59	97 272,27	100 259,93	42,81 %	37,12 %
	III.7	56 174,71	95 277,36	86 269,92	90 773,64	150 000	86 269,92	118 134,96	30,14 %	158,84
11	III.8	60 479,88	88 214,52	96 439,88	92 327,20	127 237,70	109 640,19	118 438,95	28,28 %	54,43 %
	III.9	65 261,08	159 387,70	-	159 387,00	159 387,70	-	159 387,70	0 %	241,86 %
12	III.10	70 042,28	149 119,72	142 357,80	145 738,76	195 794,48	163 177,55	179 786,01	23,16 %	109,84 %

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		
		2018	2019	2018	2019	Evolution	2018	2019	2018	2019	Evolution	2018	2019	2018	2019	Evolution
1	I.1	14	6	1 641,45	1 686,32	2,73%	24	15	1 662,04	1 703,66	2,50%	38	21	1 651,74	1 694,99	2,62%
	I.2	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-
2	I.3	384	373	1 785,59	1 816,11	1,74%	433	412	1 833,53	1 814,45	-1,04%	817	785	1 809,56	1 815,53	0,33%
	I.4	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-
3	I.5	473	453	1 975,34	1 980,18	0,25%	413	367	1 983,81	2 005,40	1,09%	886	820	1 979,58	1 992,79	0,67%
	I.6	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-
4	II.1	355	361	2 230,95	2 204,10	-1,20%	455	434	2 141,40	2 122,91	-0,86%	810	795	2 186,17	2 163,50	-1,04%
	II.2	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-
5	II.3	487	491	2 438,98	2 413,48	-1,05%	916	886	2 431,04	2 402,35	-1,18%	1403	1377	2 435,01	2 407,91	-1,11%
	II.4	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-
6	II.5	374	357	2 857,55	2 792,06	-2,29%	648	649	2 755,54	2 700,99	-1,98%	1022	1006	2 806,54	2 746,52	-2,14%
	II.6	1	1	3 002,71	3 098,13	3,18%	1	1	3 620,17	3 706,21	2,38%	2	2	3 311,44	3 402,17	2,74%
7A	II.7	44	50	2 800,71	2 897,73	3,46%	54	46	2 969,98	3 108,26	4,66%	98	96	2 885,34	3 003,00	4,08%
7B	III.1	717	677	44 651,10	41 845,51	-6,28%	902	906	39 227,81	40 020,40	2,02%	1619	1583	41 939,45	40 932,95	-2,40%
8	III.2	839	873	55 864,60	54 061,30	-3,23%	812	893	52 626,11	49 752,50	-5,46%	1651	1766	54 245,35	51 906,90	-4,31%

		SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					5 ENSEMBLE (809 EN EUROS)				
		EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
		2018	2019	2018	2019	Evolution	2018	2019	2018	2019	Evolution	2018	2019	2018	2019	Evolution
	III.3	3	4	66 845,63	66 092,41	-1,13%	0	1	-	79 486,00	-	3	5	66 845,63	72 789,20	8,89%
9	III.4	442	462	72 860,88	68 528,26	-5,95%	348	347	67 913,54	64 472,49	-5,07%	790	809	70 387,21	66 500,38	-5,52%
	III.5	2	2	105 533,96	100 424,28	-4,84%	0	0	-	-	-	2	2	105 533,96	100 424,28	-4,84%
10	III.6	254	272	88 687,82	85 039,71	-4,11%	125	149	78 447,98	80 239,98	2,28%	379	421	83 567,90	82 639,84	-1,11%
	III.7	1	2	105 953,56	105 757,13	13,77%	1	1	82 161,84	86 269,92	5,00%	2	3	87 557,70	96 013,52	9,66%
11	III.8	149	149	102 693,51	100 729,11	-1,91%	52	52	99 153,74	100 443,45	1,30%	201	201	100 923,62	100 586,28	-0,33%
	III.9	2	2	156 874,25	159 387,70	1,60%	0	0	-	-	-	22	22	156 874,25	159 387,70	1,60%
12	III.10	35	32	181 970,26	170 096,49	-6,53%	10	14	148 742,65	154 394,8	3,80%	45	46	165 356,45	162 245,65	-1,88%

Annexe 4

REPARTITION HOMMES-FEMMES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION, PAR REMUNERATION MOYENNE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETE EN 2019

		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	I.1	6	14	1 663,00	1 636,00	1 702,98	1 829,00	-	1 876,00	1 786,62	1 795,33
	I.2	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
2	I.3	283	344	1 768,52	1 716,17	1 839,13	1 830,62	1897,92	1 885,48	2080,76	2 012,17
	I.4	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
3	I.5	435	356	1 878,83	1 876,63	1 930,63	1 928,50	2 003,35	2 017,21	2 095,81	2 104,99
	I.6	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
4	II.1	372	435	2 061,27	2 044,30	2 130,25	2 192,28	2 220,34	2 213,63	2 284,96	2 295,32
	II.2	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
5	II.3	736	884	2 383,75	2 272,01	2 386,54	2 326,75	2 446,03	2 423,41	2 522,22	2 503,12
	II.4	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
6	II.5	377	650	2 697,92	2 702,05	2 738,25	2 624,19	2 686,71	2687,82	2 692,35	2 703,78
	II.6	1	1	-	-	3 098,13	3 706,21	-	-	-	-
7A	II.7	46	44	2 878,00	2 853,72	2 814,40	2 863,51	2 828,75	2 996,49	3 018,57	3 008,86
7B	III.1	667	894	39 937,85	37 917,97	40 574,87	40 720,21	44 827,34	42 655,11	45 547,55	44 976,09
8	III.2	866	891	50 236,35	47 011,91	53 713,47	51 365,68	53 330,28	53 069,65	61 128,26	55 047,31
	III.3	5	1	-	-	81 268,17	79 486,00	55 807,98	-	66 213,34	-
9	III.4	458	347	67 944,95	57 436,27	68 356,28	62 305,35	65 882,61	68 579,18	68 413,95	65 286,90
	III.5	2	0	71 312,55	-	-	-	129 536,01	-	-	-

		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
10	III.6	268	147	84 911,56	83 351,72	84 613,32	86 508,90	78 012,99	82 242,90	92 647,40	-
	III.7	2	1	150 000,00	-	94 696,41	-	-	-	-	-
11	III.8	148	51	115 272,50	93 213,74	124 682,53	111 612,00	116 424,00	109 352,63	120 391,03	119 659,50
	III.9	2	0	-	-	-	-	-	-	159 002,77	-
12	III.10	32	14	186 135,22	150 333,53	192 347,30	163 177,55	195 794,48	161 249,13	184 627,95	151 130,96