

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 2021 POUR LES DONNEES 2019 ET 2020**

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 :

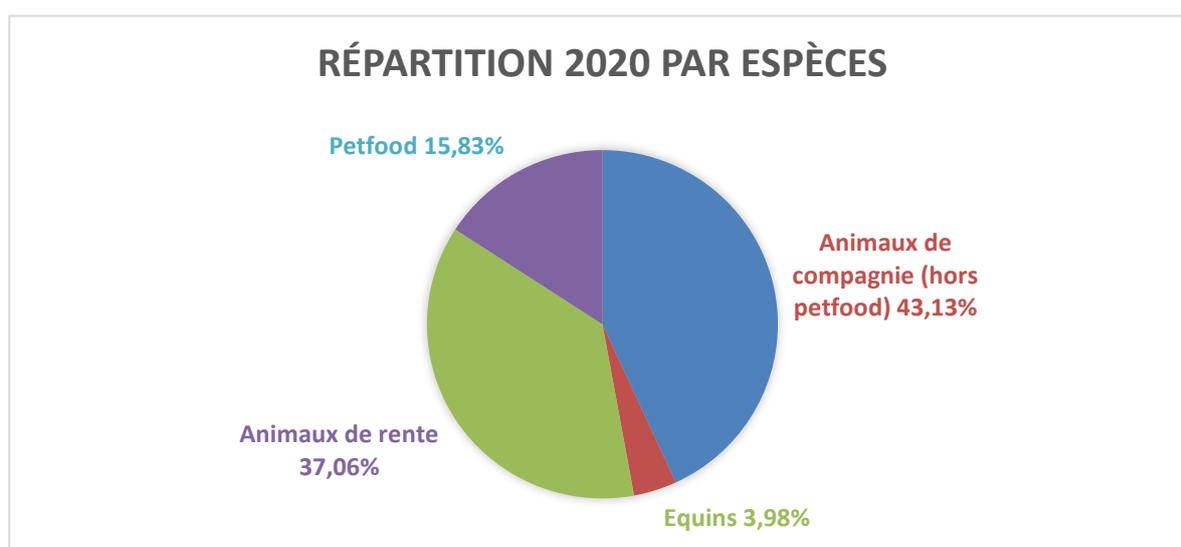
En 2020, le marché augmente de 4,44 % (Petfood inclus).  
Le marché est estimé à 1 583 millions d'€ (base AIEMV).

## Evolution du marché par espèces :

Marché	Evolution du CA 2017/2016	Evolution du CA 2018/2017	Evolution du CA 2018/2019	Evolution du CA 2019/2020
Animaux de compagnie (hors Petfood)	+4,77 %	+5,58 %	+4,06 %	+ 8,66%
Equins	+0,45 %	+4,41 %	-5,33 %	-0,53 %
Animaux de rente	-2,57 %	+1,18 %	+0,52 %	-1,08 %
Petfood	+1,79 %	+0,90 %	+8,26 %	+8,51 %
Total animaux de compagnie + Petfood	+3,94 %	+4,32 %	+5,16 %	+8,62 %
Total marché hors Petfood	+0,91 %	+3,41 %	+1,90 %	+3,71 %
Total marché	+1,03 %	+3,04 %	+2,82 %	+4,44 %

## Répartition du marché par espèces :

Marché	Répartition 2017	Répartition 2018	Répartition 2019	Répartition 2020
Animaux de compagnie (hors Petfood)	38,98 %	40,96 %	41,46 %	43,13%
Equins	4,48 %	4,54 %	4,18 %	3,98%
Animaux de rente	40,77 %	40,03 %	39,13 %	37,06%
Petfood	14,78 %	14,47 %	15,23 %	15,83%
Total Animaux de compagnie + Petfood	54,76 %	55,43 %	56,69 %	58,96%
Total Marché hors petfood	85,22 %	85,53 %	84,77 %	84,17%
Total Marché	100 %	100 %	100 %	100 %



### Zoom Petfood :

<b>Petfood</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>PDM</b>	14,78 %	14,47 %	15,23 %	15,83 %
<b>Evolution du CA</b>	+1,79 %	+0,90 %	+8,26 %	+8,51 %

### Zoom animaux de rente :

<b>Animaux de rente</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>PDM</b>	40,77 %	40,03 %	39,14 %	37,06 %
<b>Evolution du CA</b>	-2,57 %	+1,18 %	+0,51 %	-1,08 %

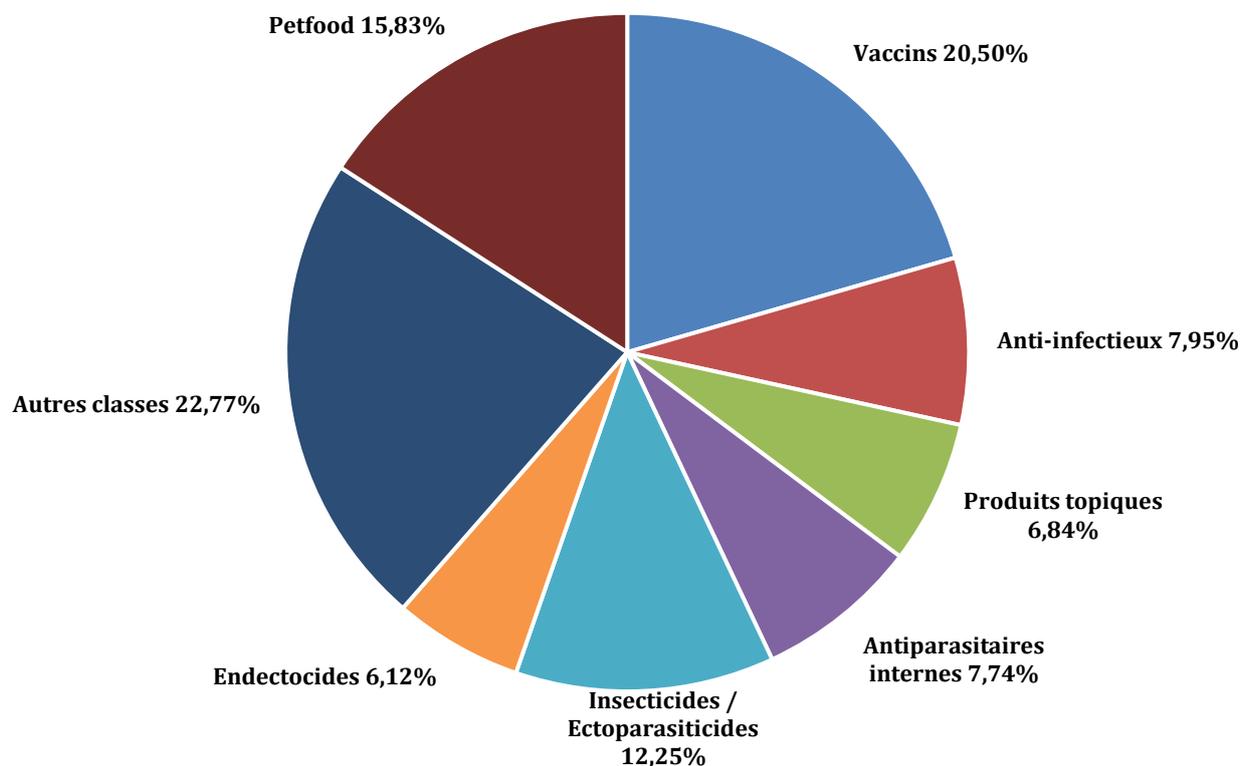
### Focus 2020 par grandes filières :

<b>Espèce</b>	<b>Porcins</b>	<b>Volailles</b>	<b>Ruminants</b>
<b>PDM en 2020</b>	7,82 %	5,14 %	24,10 %
<b>Evolution du CA 2020/2019</b>	+0,99%	-2,87 %	-1,34 %

### Marché par grandes classes thérapeutiques :

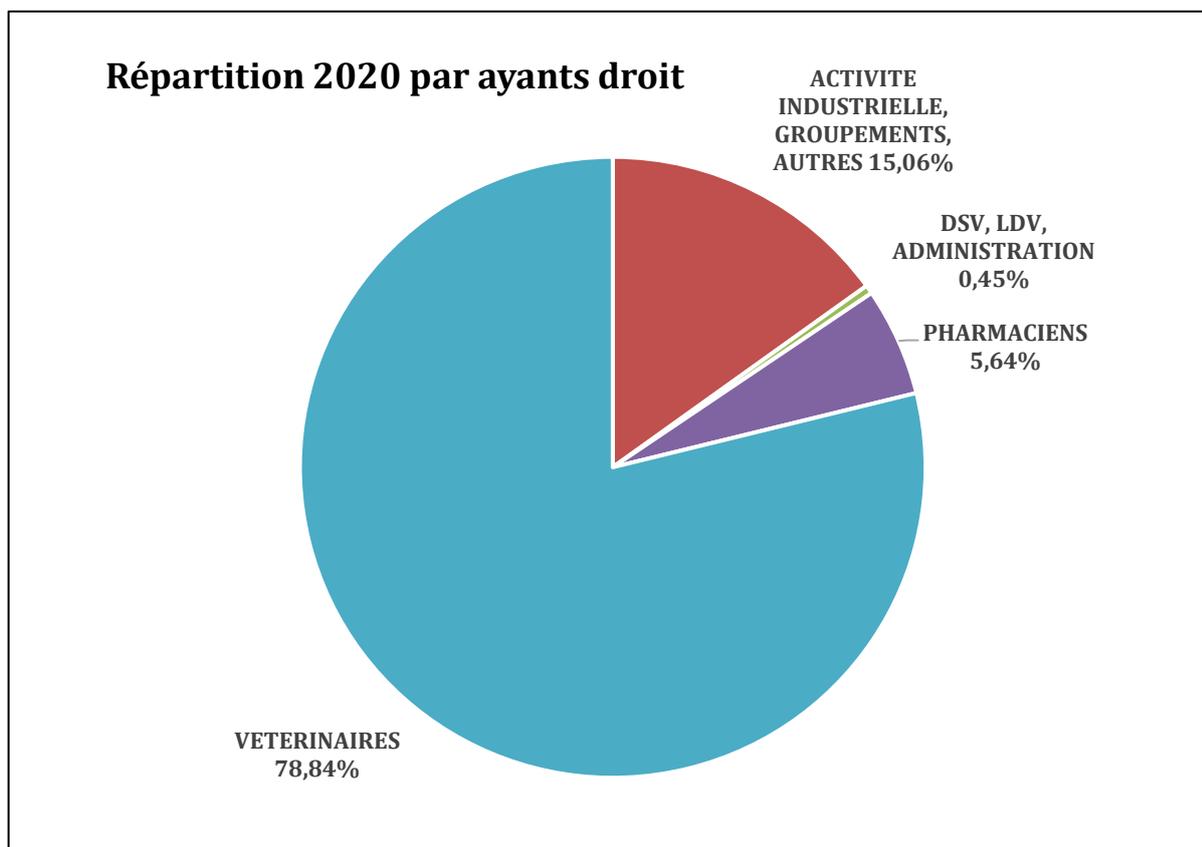
<b>Classe thérapeutique</b>	<b>PDM 2018</b>	<b>Evolution du CA 2018/2017</b>	<b>PDM 2019</b>	<b>Evolution du CA 2019/2018</b>	<b>PDM 2020</b>	<b>Evolution du CA 2020/2019</b>
<b>Vaccins</b>	19,82%	+5,02%	20,82%	+7,99%	20,50%	+2,82%
<b>Anti-infectieux</b>	8,57%	+4,20%	8,04%	-3,53%	7,95%	+3,36%
<b>Produits topiques</b>	7,07%	+2,75%	6,82%	-0,81%	6,84%	+4,76%
<b>Antiparasitaires internes</b>	8,36%	+2,43%	7,80%	-3,98%	7,74%	+3,62%
<b>Insecticides / Ectoparasitocides</b>	13,02%	+3,92%	12,24%	-3,34%	12,25%	+4,58%
<b>Endectocides</b>	6,45%	-2,25%	6,38%	+1,58%	6,12%	+0,23%
<b>Autres classes</b>	22,24%	+3,73%	22,67%	+4,81%	22,77%	+4,90%
<b>Sous-total produits de santé animale</b>	85,53%	+3,41%	84,77%	+1,90%	84,17%	+3,72%
<b>Petfood</b>	14,47%	+0,91%	15,23%	+8,26%	15,83%	+8,50%
<b>Total marché</b>	<b>100,00%</b>	<b>+3,04%</b>	<b>100,00%</b>	<b>+2,82%</b>	<b>100,00%</b>	<b>+4,44%</b>

## Répartition 2020 par grandes classes thérapeutiques



### Marché par ayants droit :

Ayants Droit	PDM 2018	Evolution du CA 2018/2017	PDM 2019	Evolution du CA 2019/2018	PDM 2020	Evolution du CA 2020/2019
Activité industrielle, groupements, autres	14,22 %	+4,61 %	15,03 %	+9,01 %	15,06 %	+4,89 %
DSV, LDV, Administration	0,54 %	+0,70 %	0,51 %	-1,37 %	0,45 %	-7,72 %
Pharmaciens	6,29 %	-2,59 %	5,72 %	-6,29 %	5,64 %	+3,30 %
Vétérinaires	78,95 %	+3,25 %	78,74 %	+2,93 %	78,84 %	+4,78 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>+3,04 %</b>	<b>100 %</b>	<b>+2,82 %</b>	<b>100 %</b>	<b>+4,44 %</b>



### Produits nouveaux lancés en 2020 :

Année	Produits	Présentations	Animaux de rente	Animaux de compagnie	Equins	Toutes espèces
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
2020	76	228	23	187 (dont 124 Petfood)	7	11

### Parts de marché cumulées :

Les cinq premiers laboratoires font 66,20 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2020 (Petfood compris).

Les dix premiers laboratoires font 90,00 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2020 (Petfood compris).

### Périmètre Médicaments vétérinaires :

Le chiffre d'affaires net des entreprises du médicament vétérinaire et du diagnostic adhérentes au SIMV s'élève en 2020 à 897 millions d'euros. Il est en progression de 2 % par rapport à 2019.

## LE MARCHÉ FRANÇAIS DU DIAGNOSTIC IN VITRO EN 2020

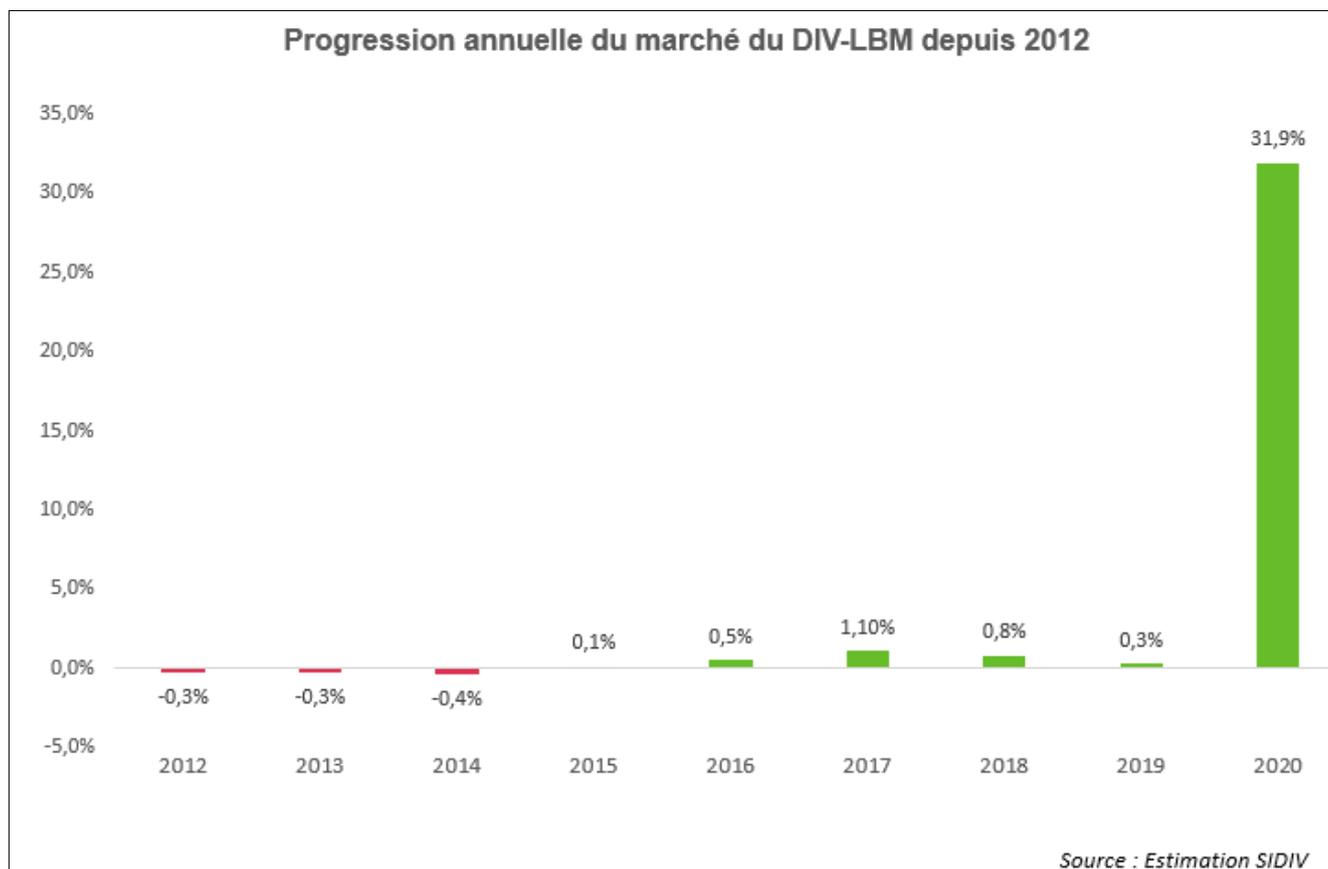
En 2020, le Marché Total du DIV des Laboratoires (hors auto-surveillance glycémique) est estimé à 2,141 Milliards d'€, en très forte augmentation par rapport à 2018, en raison de la crise sanitaire ayant conduit à une très forte consommation de tests SARS-CoV2 :

	2019	2020	Evolution
Total DIV-LBM	1,623 Mds €	2,141Mds €	+ 31,9%

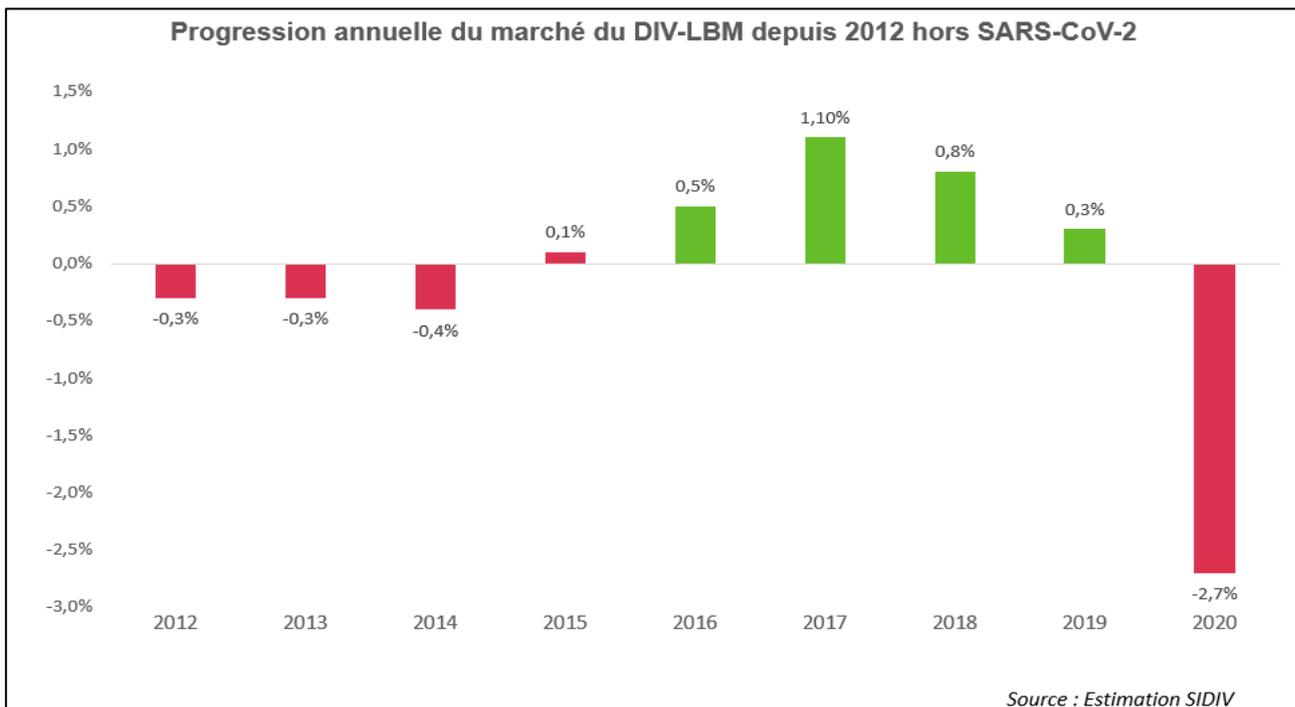
Source : Estimation SIDIV

Cependant, une enquête menée par le SIDIV auprès de ses adhérents, représentative de l'ensemble du marché français, montre que **le marché global du DIV hors SARS-CoV-2 est en décroissance de -2,7% vs 2019.**

La progression annuelle du CA du DIV-LBM sur les 9 dernières années est la suivante :

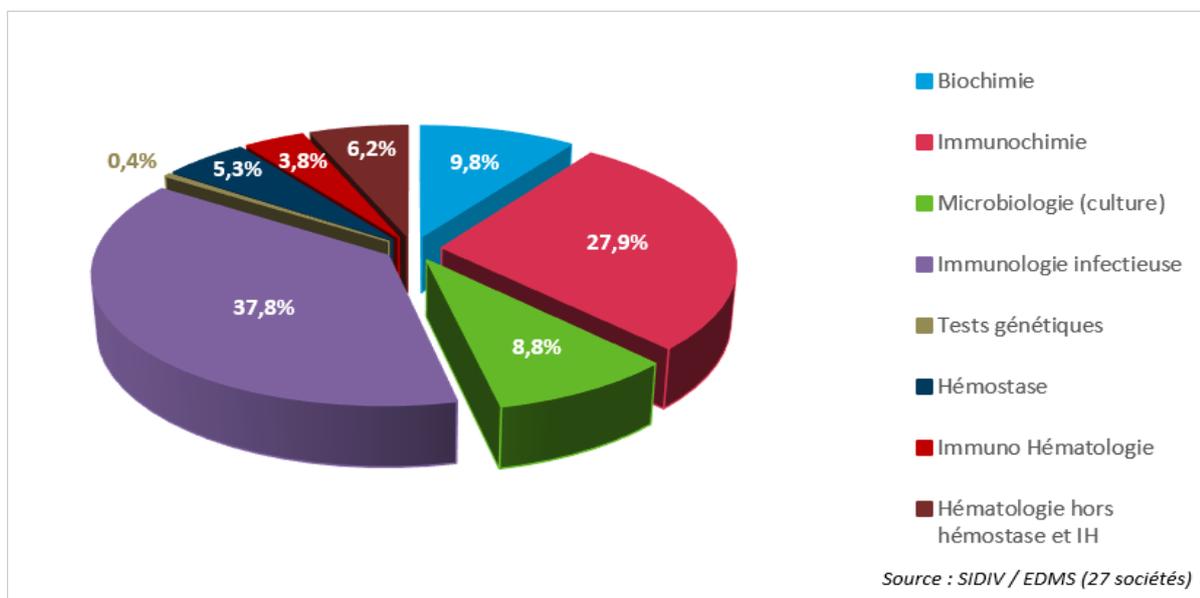


Si l'on exclut les tests et systèmes dédiés au SARS-CoV-2, cette progression est la suivante :

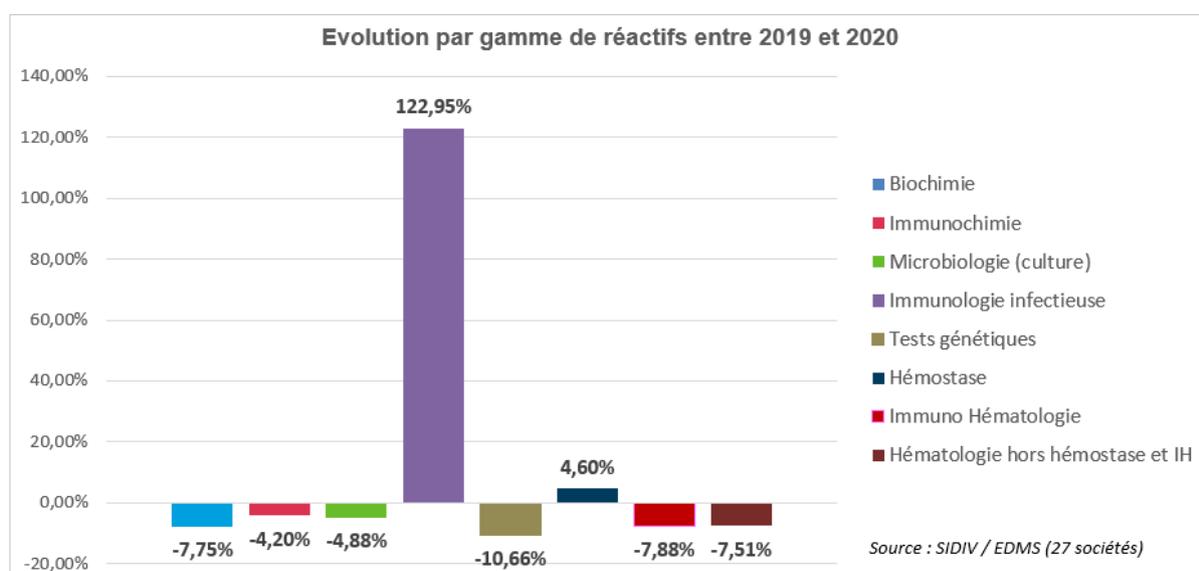


## Le marché des réactifs de Laboratoire (en CA)

Le marché français des réactifs de Laboratoire est divisé en huit grandes gammes dont le CA 2020 se répartit de la façon suivante :



## Evolution du CA de ces 8 gammes entre 2019 et 2020 :

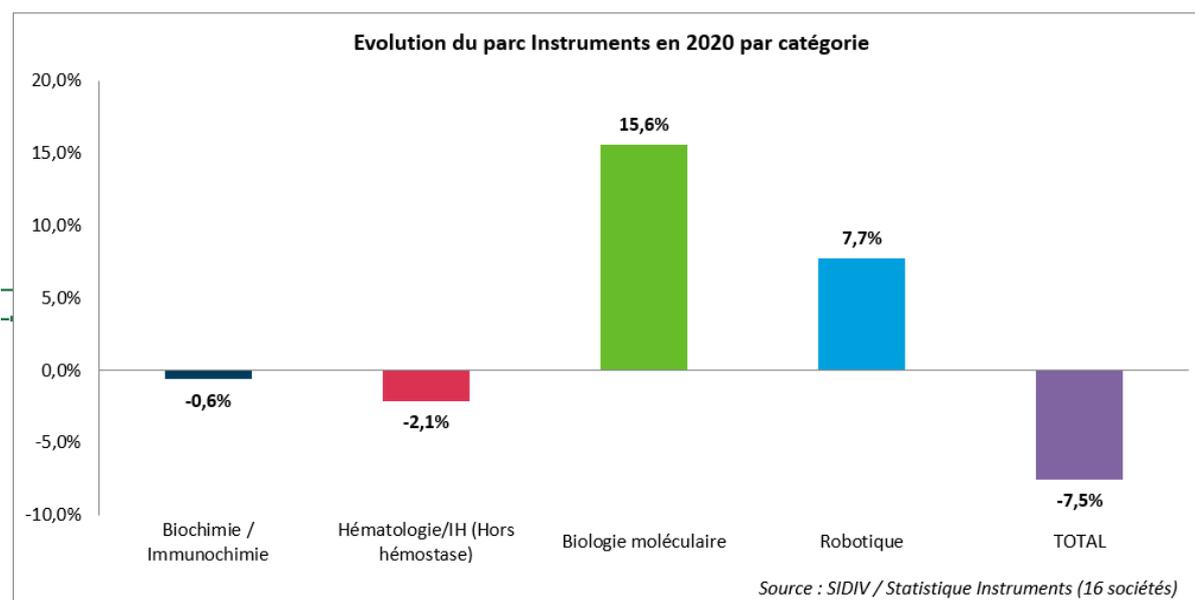


Sans surprise, les réactifs d'immunologie infectieuse montrent une croissance exceptionnelle en raison de la crise sanitaire (pour rappel, entre 2018 et 2019 cette gamme avait connu une croissance de 2,27%).

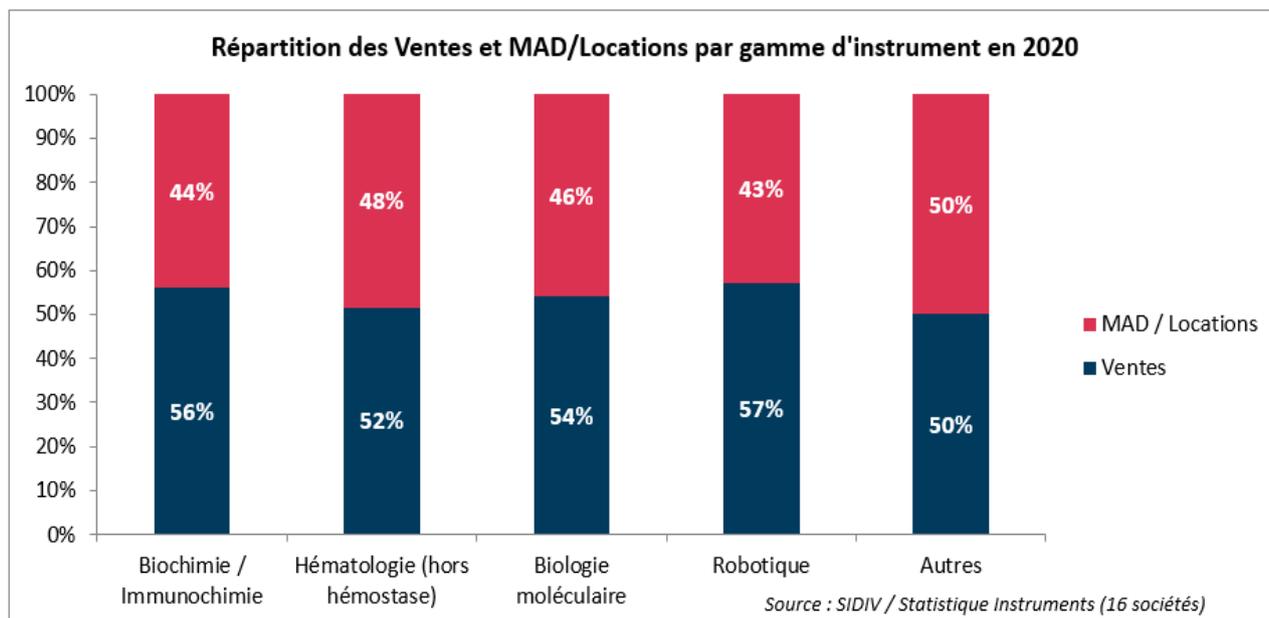
Toutes les autres gammes sont en décroissance importante, à l'exception notable de l'hémostase qui connaît une évolution positive (pour rappel, entre 2018 et 2019, cette gamme avait connu une décroissance de -1,2%).

## Le marché des instruments (en unités)

L'évolution du parc instruments en 2020 est présentée ci-dessous. On observe notamment une forte croissance de la biologie moléculaire et de la robotique, cette dernière était en perte de vitesse les années précédentes ; cela s'explique par la situation exceptionnelle en 2020 liée à la pandémie SARS-CoV-2.

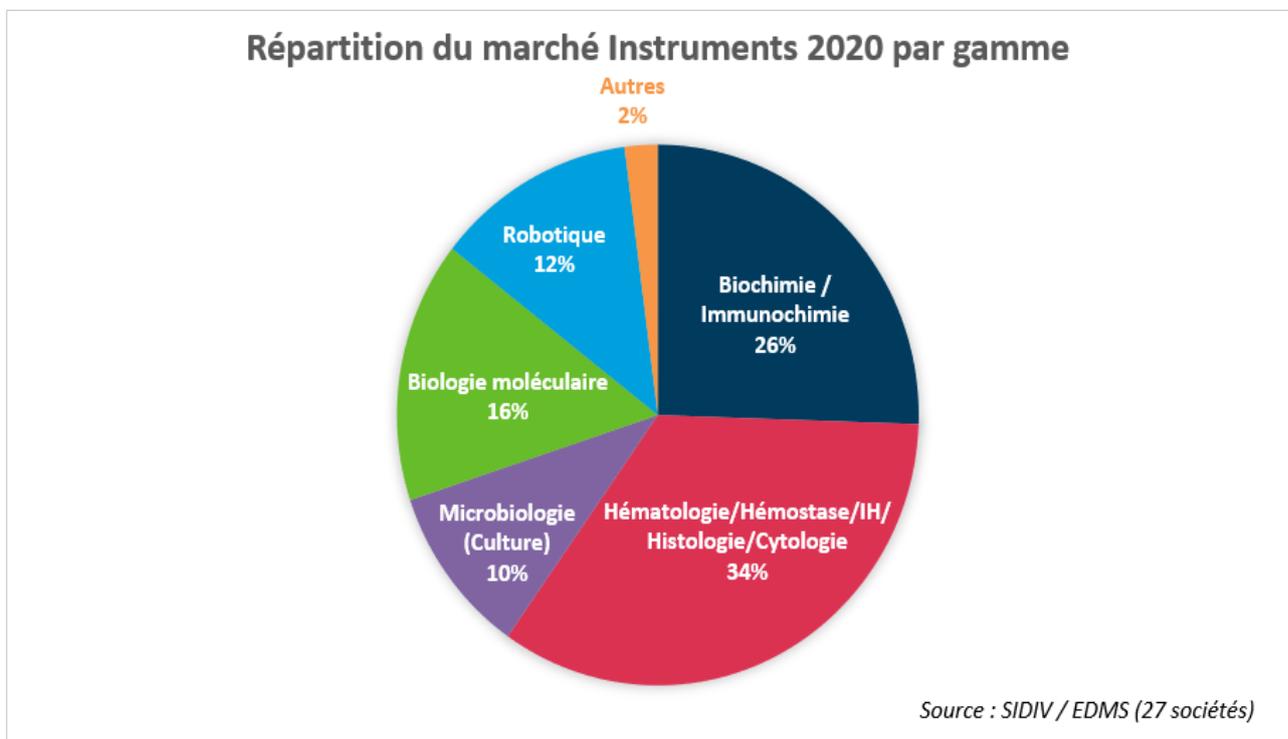


Le mode d'acquisition des instruments est toujours légèrement en faveur des ventes et cette tendance s'accroît ; cette répartition reste cependant variable selon les gammes d'instruments :



## Le marché des instruments (en CA)

Le marché des instruments (en CA) se répartit de la façon suivante en 2020 :



## La clientèle du DIV-LBM

### LBM et accréditation :

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

ACCREDITATION DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE (LBM)	
	Accréditation effective au 01/01/21
Nombre de LBM	702 - représentant 4295 sites - (dont 128 pour des EBMD)
Dont LBM « hospitaliers » (CHU, CH, GCS, CLCC, HIA)	274 (dont 72 pour des EBMD)
Dont LBM « privés » et « autres publics »	437 (dont 56 pour des EBMD)

Le SIDIV regroupe, en novembre 2021, 102 sociétés du diagnostic in vitro (89 membres actifs et 13 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 ophothérapiques, de produits chimiques et généralement de toutes matières destinées à la santé ainsi que de dispositifs médicaux, accessoires, orthoprothèses et tous produits à l’usage de la médecine, de la pharmacie, de la cosmétique, de la nutraceutique et de la diététique ;
- **Façonnage et conditionnement à façon**– y compris les activités de Recherche et Développement – de produits pharmaceutiques et parapharmaceutiques, cosmétiques, nutraceutiques, diététiques et en général de tous les produits et accessoires à l’usage de la pharmacie humaine et vétérinaire ;
- **Activités et services** de recherche clinique, services et sous-traitance de la Recherche et du Développement et du contrôle des produits et activités ci-dessus énumérées ;
- **Commerce de gros et intermédiaire, conditionnement, importation et exportation, représentation, ainsi que courtage** de matières premières, d’herboristerie, de produits de droguerie, de produits chimiques à usage pharmaceutique et parapharmaceutique, de dispositifs médicaux ainsi que d’articles d’hygiène et en général de tous produits et accessoires à l’usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire, de la nutraceutique, de la diététique, de la cosmétique et plus généralement de la santé.

Ces entreprises présentent une forte hétérogénéité et se retrouvent directement impactées dans leurs activités par la situation spécifique de différents secteurs industriels à savoir : le marché pharmaceutique, le marché cosmétique, le marché des 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 ET LA CRISE SANITAIRE, UN REVELATEUR DE DEFAILLANCES EN FRANCE

---

L'année 2020, avec les particularités liées à la crise du coronavirus qu'on lui connaît, a révélé les dysfonctionnements et lacunes de la politique nationale, voire européenne, dans le domaine du médicament et du vaccin et met en lumière la dépendance de la France vis-à-vis d'autres pays.

Pour l'illustrer, nous retiendrons le taux de 60 à 80 % des principes actifs contenus dans les médicaments commercialisés en France mais fabriqués hors Europe quand il n'était que de 20 % il y a trente ans !

Par ailleurs, la recherche française n'a pas été à la hauteur dans la course mondiale aux vaccins contre la Covid-19.

Ce constat a créé un sursaut et suscité une prise de conscience des acteurs pour rétablir la souveraineté de la filière à court terme.

C'est ainsi que, selon l'Observatoire des investissements en France, une reprise très forte de l'investissement sur le territoire a été enregistrée en 2020 malgré le contexte de la crise sanitaire avec **7,3 milliards d'euros dépensés en recherche et développement**, soit 17 % de plus qu'en 2019, et **2 milliards d'euros dans le tissu industriel français**, soit 11 % de plus que l'année précédente.

Ces fonds ont été principalement dédiés à de nouvelles capacités industrielles et tournés vers la production de thérapies innovantes.

Le Gouvernement a par ailleurs redonné vie au Conseil Stratégique des Industries de Santé (CSIS) dont le schéma d'orientation définit 5 priorités :

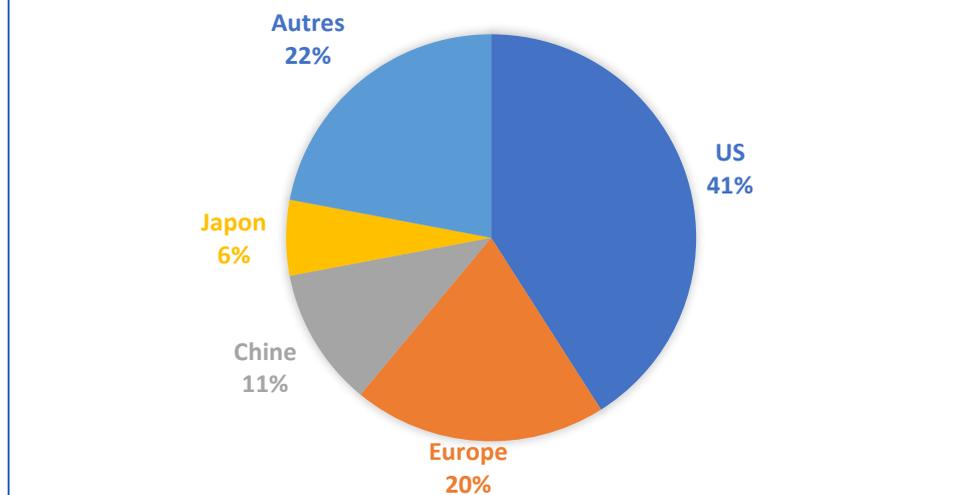
- Assurer une recherche fondamentale d'excellence et interdisciplinaire ;
- Catalyser l'innovation pour assurer le développement des entreprises innovantes de la phase clinique à l'industrialisation ;
- Améliorer l'accès au marché lorsque l'innovation est mature pour la rendre disponible plus rapidement auprès des patients ;
- Soutenir l'industrialisation des produits et le produire en France ;
- Développer et faire émerger les formations initiales et tout au long de la vie.

Ces axes sont de nature à restaurer l'attractivité de la France.

Le marché du médicament à l'échelle internationale n'a pas été bousculé : les Etats-Unis dominent toujours avec des prévisions de 41% de part de marché pour 2022 suivis par l'Europe et le Royaume-Uni (20 %) et la Chine (11 %). Le Brésil, l'Inde et la Russie restent dans le classement du top 10.

Ce marché mondial reste concentré sur trois domaines : oncologie, diabète et immunologie qui représentent 34 % du marché total.

## MARCHÉ PHARMACEUTIQUE MONDIAL PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE PRÉVISIONS 2022



Avec un **chiffre d'affaires de plus de 62 milliards en 2020**, la France reste en 5e position au niveau mondial malgré un repli de 2,2 points en dix ans sur ce marché de plus en plus concentré où 5 groupes pharmaceutiques se partagent désormais 24 % du marché mondial.

A l'Europe, la France occupe le 4e rang dans la production pharmaceutique derrière la Suisse, l'Allemagne et l'Italie après avoir occupé la 1ère place de 1995 à 2008. Elle produit pour près de 22 milliards d'euros de médicaments sur son territoire, soit moitié moins que la Suisse qui atteint 45 milliards.

Sur la période 2018-2021, la croissance annuelle moyenne du chiffre d'affaires pharmaceutique atteint 0,5 % dans l'Hexagone alors qu'en Espagne, Italie, Allemagne ou Royaume-Uni elle est comprise entre 3 et 4%, ce qui reflète la perte d'attractivité de la France depuis plusieurs années au profit de ses voisins européens.

Avec 31,6 milliards d'euros, les exportations françaises de produits pharmaceutiques ont augmenté de 5% en 2020. L'excédent commercial, qui s'élève à 8,4 milliards d'euros est en légère baisse par rapport à 2019 (9,6 milliards d'euros).

La situation s'avère fragile du fait de la concurrence des pays émergents sur la production de médicaments matures. La dynamique des exportations est ralentie par la régulation qui pèse sur le secteur et la lourdeur administrative. Il faut en moyenne 498 jours en France entre l'AMM d'un médicament et sa commercialisation effective contre 110 jours en Allemagne !

Par ailleurs l'industrie pharmaceutique est handicapée par le poids de la fiscalité qui est toujours le plus élevé d'Europe et son instabilité. Le taux total des prélèvements obligatoires sur les entreprises est à 62% en France contre moins de 50 % en Allemagne et Italie et 29 % pour la Suisse. Quant à la fiscalité sectorielle, la France est le seul pays à compter huit taxes et redevances sectorielles... quand l'Espagne et l'Italie en compte trois, l'Allemagne une seule et le Royaume-Uni aucune.

La réindustrialisation devient le fer de lance de la politique de santé en France et le développement de nouvelles capacités de fabrication est engagé. Premier exemple de la relocalisation de la production de principes actifs avec le paracétamol que la France va bientôt reproduire, conditionner et distribuer.

La compétition reste forte entre pays européens mais, à l'avenir, une collaboration et une coordination à l'échelle du continent devront être entreprises pour répondre aux grands enjeux internationaux.

Sources étude i360° d'IQVIA & LEEM

## LES COMPLEMENTES ALIMENTAIRES : UN MARCHÉ QUI A TENU SES PROMESSES

Les compléments alimentaires font partie des marchés qui ont progressé en 2020 avec une augmentation de 1,9 % en France pour franchir la barre de 2 milliards.



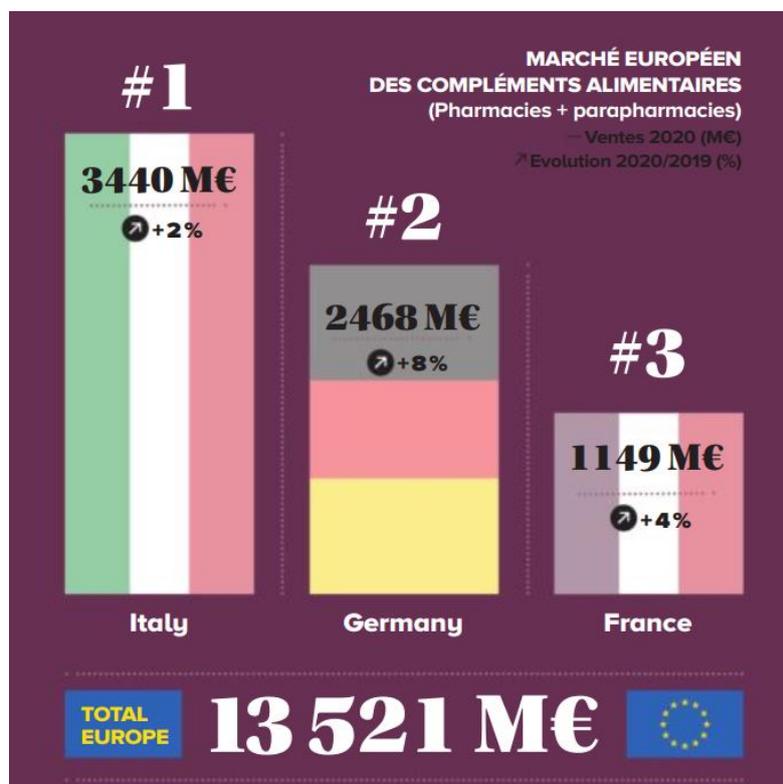
Près de la moitié des Français ont consommé des compléments alimentaires au cours des 12 derniers mois. Une consommation qui s'inscrit dans un contexte de prise en charge globale de sa santé et de son bien-être.

Avec la crise sanitaire, les consommateurs ont cherché à booster leur santé et le marché de l'immunité et de la vitalité a explosé. Les compléments positionnés stress et sommeil ont été également en progression. En revanche, la crise du Covid a eu un impact négatif sur les ventes des segments minceur, solaire et plus globalement beauté.

Les consommateurs souhaitent se tourner vers des solutions naturelles, ce qui fait des plantes l'ingrédient phare des compléments alimentaires. Elles représentent à elles seules près de 41 % du marché et 64 % des compléments alimentaires français en contiennent au moins une dans leur composition.

Les parapharmacies et les commerces spécialisés ont souffert des périodes de confinement au profit des ventes en ligne qui ont progressé de 30 %. La pharmacie, avec une part de marché d'environ 54 %, reste cependant le circuit le plus important.

**L'Europe connaît un succès florissant avec un marché qui atteint 13,5 milliards d'euros en 2020 dans les circuits pharmacies et parapharmacies, soit une croissance d'environ 5% sur une année. Les pays les plus performants sont l'Italie, l'Allemagne et la France.**



Source IQVIA/SYNADIET

Les compléments alimentaires affichent également une excellente santé au niveau mondial. Selon les prévisions, **le marché mondial de 107 milliards** pourrait passer à 218 milliards en 2025. A l'horizon 2025, la Chine devrait se placer au premier rang du marché mondial en devançant de peu les USA.

## LE SECTEUR DE LA COSMETIQUE IMPACTÉ PAR LA SITUATION SANITAIRE

Avec la pandémie Covid-19, les records économiques de l'industrie française des cosmétiques enregistrés les années précédentes ont subi un coup d'arrêt au premier semestre 2020.

En 2020, **les exportations françaises ont vu leur chiffre d'affaires chuter de 11,8 %**, avec de fortes variations d'une zone géographique à une autre : croissance de près de 21 % des exportations en Chine - au lieu de 48 % en 2019 (source DGDDI & FEBEA), baisse de 15 % aux Etats-Unis et de 35 % au Brésil.

La Chine devient le premier marché pour l'Hexagone devant l'Allemagne et les Etats-Unis.

Les TPE et les PME, qui représentent 80 % de l'industrie et 450 sites de fabrication ou de recherche, ont été très affectées par cette crise et beaucoup l'ont traversée grâce aux aides du

gouvernement qui a fourni un réel soutien pour les activités d'exportations, grâce aux compensations de chômage partiel, aux prêts garantis et autres mesures diverses.

### **La production industrielle est estimée en baisse de 15 à 20 %.**

Les entreprises du secteur cosmétique se sont mobilisées pour garantir l'approvisionnement des produits d'hygiène essentiels, gels hydroalcooliques, pour la mise en œuvre des gestes barrières, comme le lavage des mains.

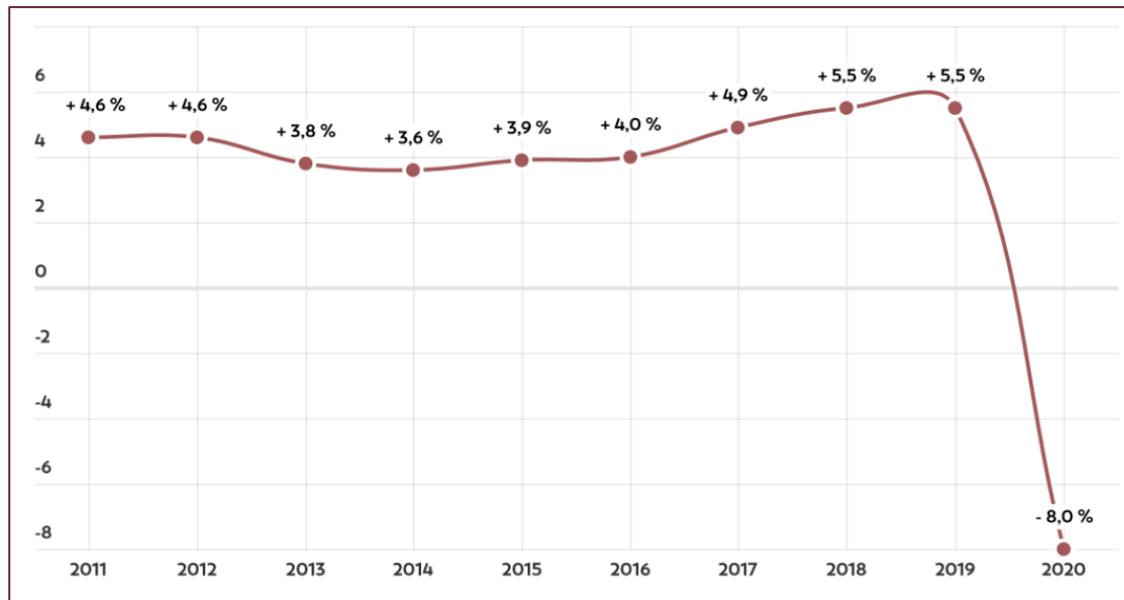
C'est le seul secteur positif sur l'ensemble de l'année 2020 avec une hausse de 30 % alors que les produits de beauté enregistrent une baisse de 17 %.

L'enthousiasme pour les cosmétiques bio et naturels s'impose de plus en plus comme un phénomène durable. Leurs ventes ont progressé de 8% à 972 millions d'euros en 2020.

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

La pandémie a vu une augmentation des ventes en ligne dans le monde entier. En France, le commerce électronique a augmenté de 42 % par rapport à l'année précédente, ce qui n'est pas sans risques pour le secteur en termes de contrefaçon et de prolifération des marchés parallèles, avec des répercussions sur la réputation des marques et la confiance des consommateurs.

### Evolution du marché cosmétique mondial sur 10 ans (en %)



Source : Rapport annuel 2020 L'OREAL

En France, le retour à la normale, c'est-à-dire à la situation d'avant-crise, pour le secteur cosmétique devrait se produire en 2022. À l'international, le rebond pourrait être plus lent, notamment dans les régions les plus touchées par l'épidémie de coronavirus, notamment les États-Unis, l'Inde ou le Brésil, avec un retour au niveau de 2019 prévu seulement en 2023.

## LE SECTEUR DE LA SOUS-TRAITANCE DEVENU STRATEGIQUE

---

Après toute une période de croissance basée sur le rachat de sites pharmaceutiques, le marché de la sous-traitance a connu une phase de consolidation.

L'enjeu du secteur était de se positionner sur des segments de marché à forte valeur ajoutée.

Et pour permettre au façonnage français de relever de nouveaux défis, en particulier le challenge des biotechnologies, des investissements importants ont été réalisés dans l'outil productif.

Aujourd'hui, le façonnage dispose encore de relais de croissance importants.

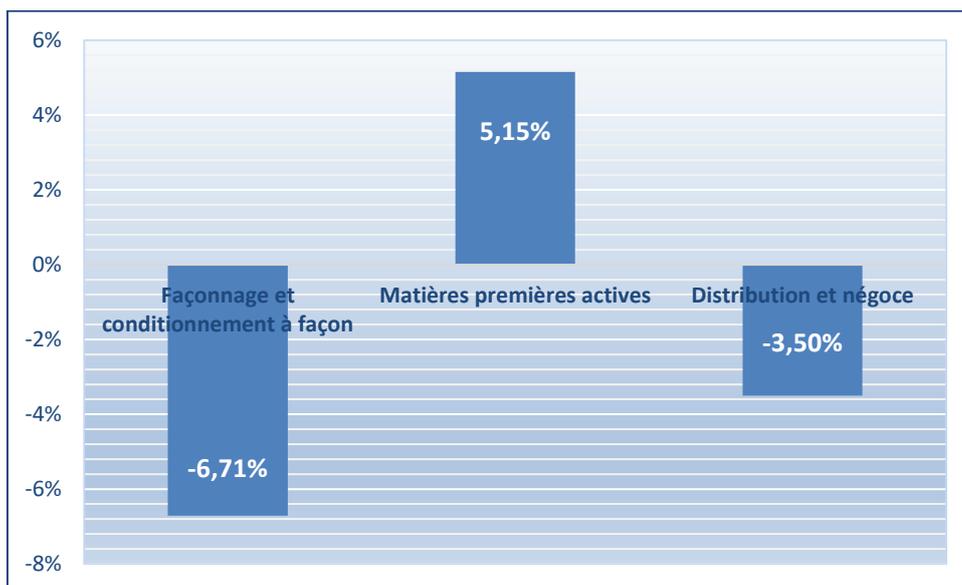
Suite aux ruptures d'approvisionnement pendant la crise Covid et la prise de conscience de retrouver une souveraineté industrielle - en 30 ans, nous sommes passés de 20% à 80% de principes actifs de nos médicaments importés en-dehors de l'Europe - de nouvelles perspectives de croissance se dessinent.

Le façonnage pharmaceutique se retrouve propulsé au rang d'activité stratégique et l'objectif de réindustrialisation génère une nouvelle dynamique d'investissements pour produire davantage en France.

-----

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 2020 par rapport à l'année précédente :



(Source : FACOPHAR Santé)

---

### Les chiffres présentés pour 2020 montrent une hétérogénéité des effets de la crise.

A l'exception de la production des matières premières actives qui demeure une activité avec des résultats positifs en 2020, la crise sanitaire et les restrictions et mesures de confinement ont provoqué une baisse du chiffre d'affaires par rapport à 2019 des autres secteurs d'activité tels que le façonnage et le conditionnement à façon ainsi que la distribution et le négoce.

Même si pendant cette période, les mesures gouvernementales pour préserver les entreprises et les emplois, notamment l'activité partielle, ont permis de limiter les dégâts, toutes les pertes ne sont pas rattrapables.

Malgré une dynamique globale des marchés, l'environnement macroéconomique et sanitaire est encore marqué par des incertitudes et, de toute évidence, le retour à la normale ne sera pas un retour à l'identique. Les entreprises vont devoir s'adapter, investir, innover ...

## PARTIE II

### SITUATION DE L'EMPLOI

Au 31 décembre 2020, **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<sup>er</sup> 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 27 entreprises représentant 10 719 salarié.e.s au 31 décembre 2020.

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 10 719 salarié.e.s au 31 décembre 2020.

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

- 8 entreprises regroupant 5 425 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.D.I.V
- 13 entreprises regroupant 4 198 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.M.V
- 1 entreprise regroupant 417 salarié.e.s est adhérente à l'A.N.S.V.A.D.M.
- 4 entreprises regroupant 609 salarié.e.s sont adhérentes à FACOPHAR-Santé
- 1 entreprise regroupant 70 salarié.e.s est en adhésion directe à L'UNOIN sans pour autant adhérer à un syndicat professionnel.

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

- 1 entreprise a moins de 20 salarié.e.s,
- 5 entreprises ont entre 20 et 49 salarié.e.s,
- 5 entreprises ont entre 50 et 99 salarié.e.s,
- 6 entreprises ont entre 100 et 199 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont entre 200 et 299 salarié.e.s,
- 2 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 2019 et 2020 croisée avec l'évolution des effectifs moyens mensuels permet de mesurer l'évolution générale des effectifs.

#### ▪ Evolution des effectifs au 31 décembre 2020

Au 31 décembre 2020, les 27 entreprises ayant participé à l'enquête « Salaires et emploi » regroupent 10 719 salarié.e.s en contrat à durée indéterminée et déterminée contre 10 519 au 31 décembre 2019, ce qui représente une progression de leur effectif total de 1,90 % entre 2019 et 2020.

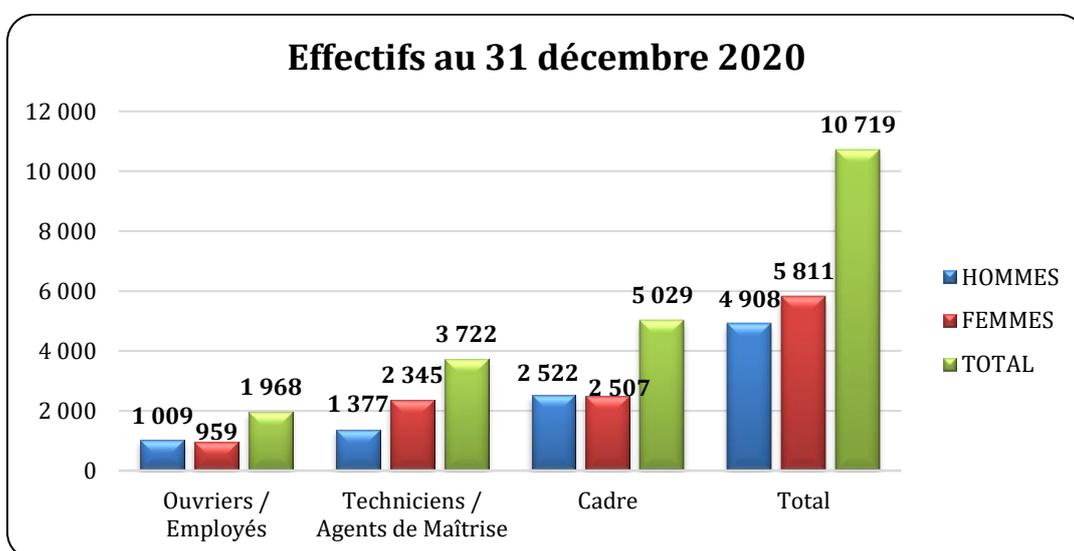
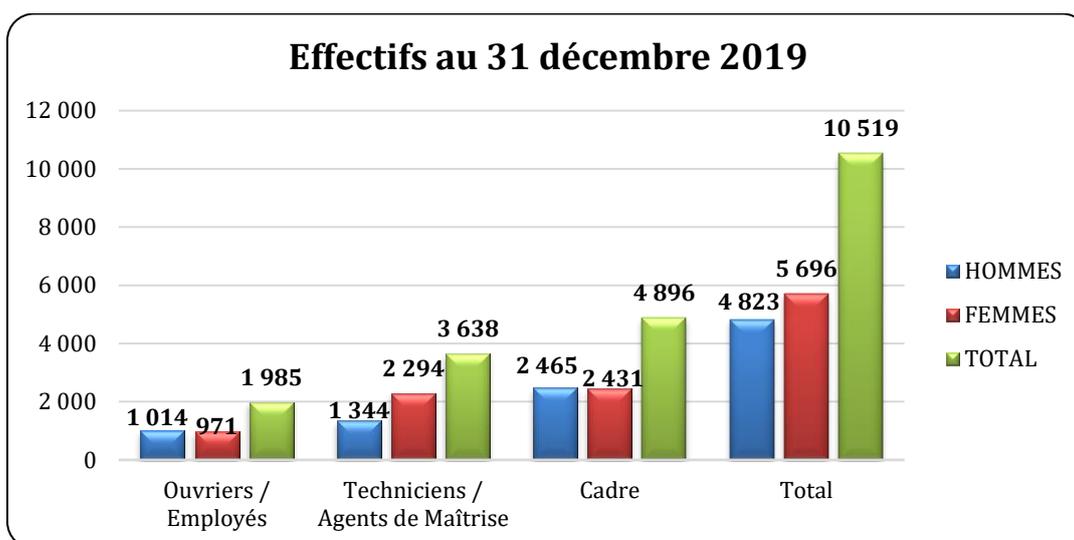
#### ▪ Evolution des effectifs moyens mensuels

L'examen des effectifs moyens mensuels permet de lisser les entrées et sorties de personnel sur l'année. En 2020, les 27 entreprises considérées ont un effectif moyen mensuel de 10 733 salarié.e.s contre 10 644 l'année précédente, soit une progression de 0,84 % entre 2019 et 2020.

## 2.2 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par catégories professionnelles entre 2019 et 2020.

	31 DECEMBRE 2019			31 DECEMBRE 2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	1 014	971	1 985	1 009	959	1 968
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 344	2 294	3 638	1 377	2 345	3 722
Cadres	2 465	2 431	4 896	2 522	2 507	5 029
Total	4 823	5 696	10 519	4 908	5 811	10 719

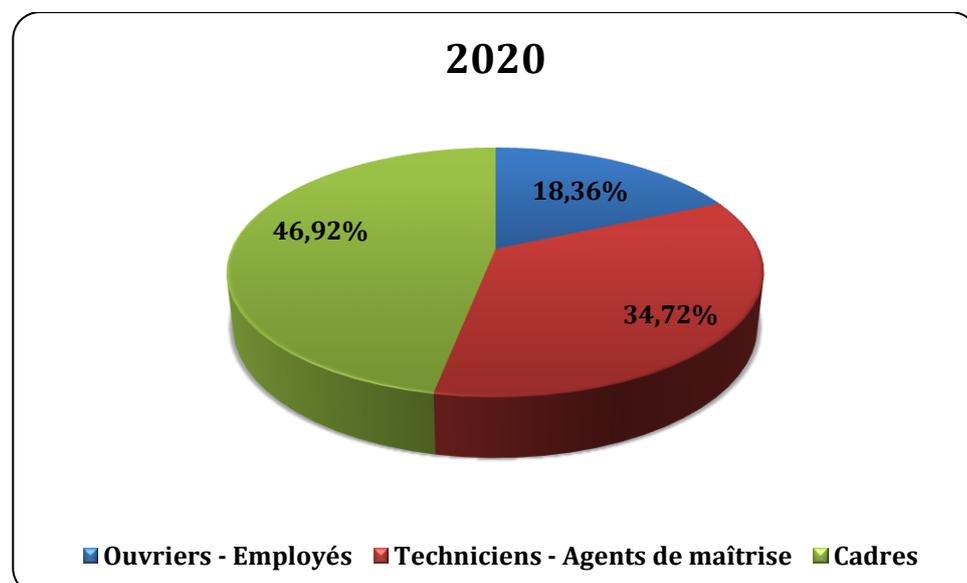
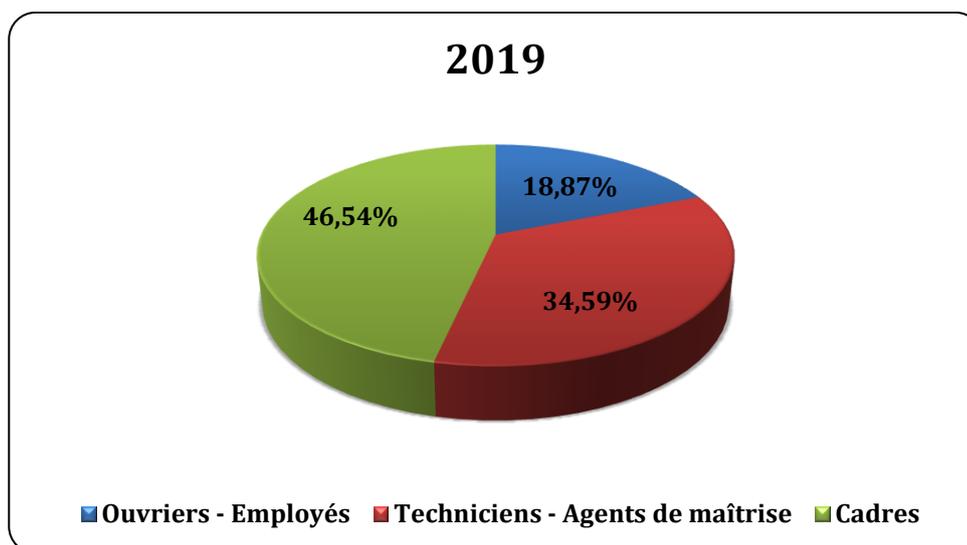


	Evolution des effectifs - 2019/2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-0,49 %	-1,24 %	-0,86 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	2,46 %	2,22 %	2,31 %
Cadres	2,31 %	3,13 %	2,72 %
Total	1,76 %	2,02 %	1,90 %

### 2.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2019 et 2020 par catégories professionnelles est la suivante :

	2019	2020
<b>Ouvriers - Employés</b>	18,87 %	18,36 %
<b>Techniciens - Agents de maîtrise</b>	34,59 %	34,72 %
<b>Cadres</b>	46,54 %	46,92 %
<b>Ensemble</b>	100 %	100 %



**En 2019 et en 2020**, la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

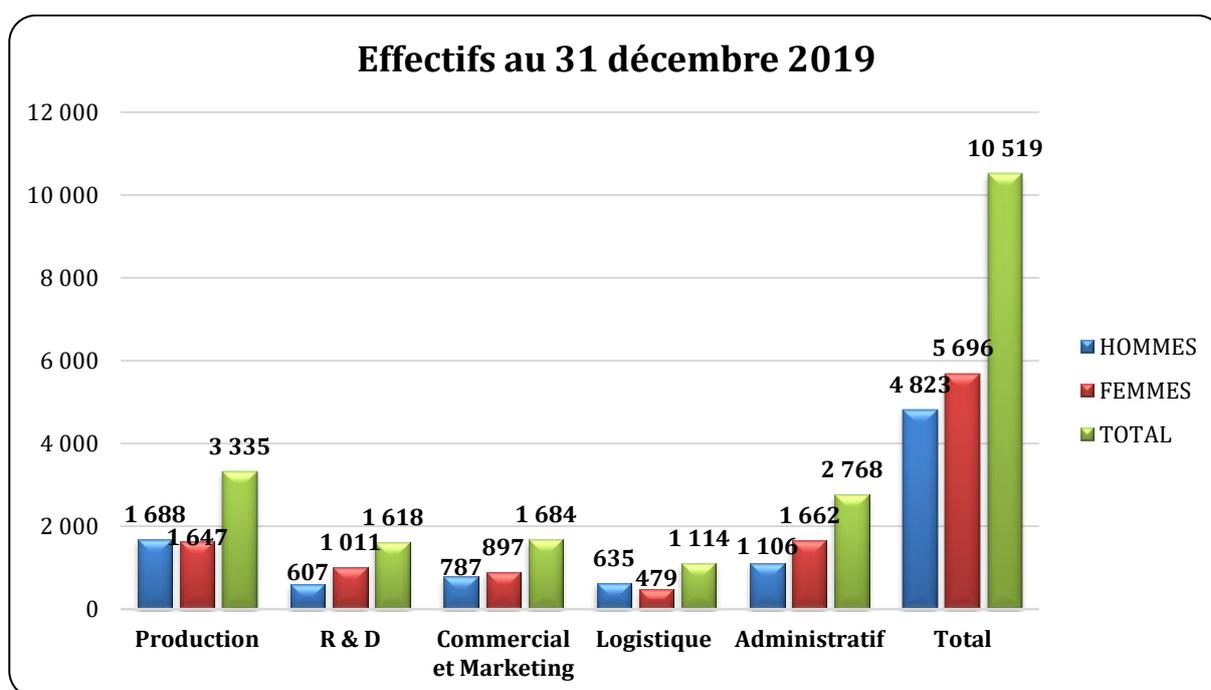
	31 DECEMBRE 2019		31 DECEMBRE 2020	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	48,92%	51,08%	48,93%	51,27%
Techniciens / Agents de Maîtrise	63,06%	36,94%	63,00%	37,00%
Cadres	48,94%	51,06%	49,85%	50,15%
Total	<b>54,15%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,21%</b>	<b>45,79%</b>

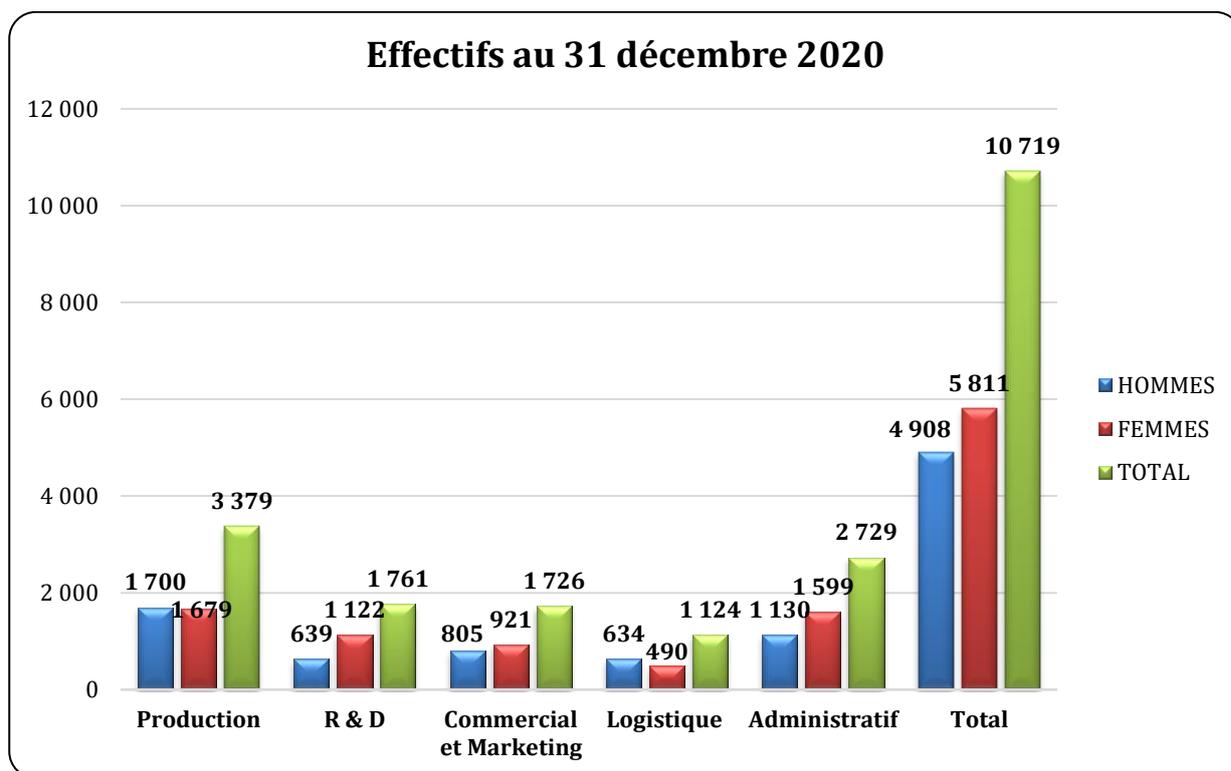
## 2.4 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

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 2019 et 2020.

	31 DECEMBRE 2019			31 DECEMBRE 2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 688	1 647	3 335	1 700	1 679	3 379
R & D	607	1 011	1 618	639	1 122	1 761
Commercial et Marketing	787	897	1 684	805	921	1 726
Logistique	635	479	1 114	634	490	1 124
Administratif	1 106	1 662	2 768	1 130	1 599	2 729
Total	4 823	5 696	<b>10 519</b>	4 908	5 811	<b>10 719</b>





	Evolution 2019/2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	0,71 %	1,94 %	1,32 %
R & D	5,27 %	10,98 %	8,84 %
Commercial et Marketing	2,29 %	2,68 %	2,49 %
Logistique	-0,16 %	2,30 %	0,90 %
Administratif	2,17 %	-3,79 %	-1,41 %
Total	1,76 %	2,02 %	1,90 %

## 2.5 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2019 et 2020 par secteur d'activité est la suivante :

	2019	2020
Production	31,71 %	31,52 %
R & D	15,38 %	16,43 %
Commercial et Marketing	16,01 %	16,10 %
Logistique	10,59 %	10,49 %
Administratif	26,31 %	25,46 %
Total	100 %	100 %

**En 2019 et en 2020**, la part des femmes et des hommes au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2019		31 DECEMBRE 2020	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	49,39%	50,61%	49,69%	50,31%
R & D	62,48%	37,52%	63,71%	36,29%
Commercial et Marketing	53,27%	46,73%	53,36%	46,64%
Logistique	43,00%	57,00%	43,59%	56,41%
Administratif	60,04%	39,96%	58,60%	41,40%
Total	<b>54,15%</b>	<b>45,85%</b>	<b>54,21%</b>	<b>45,79%</b>

### 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 2020, 94,50 % sont sous contrat à durée indéterminée et 5,50 % sont sous contrat à durée déterminée.

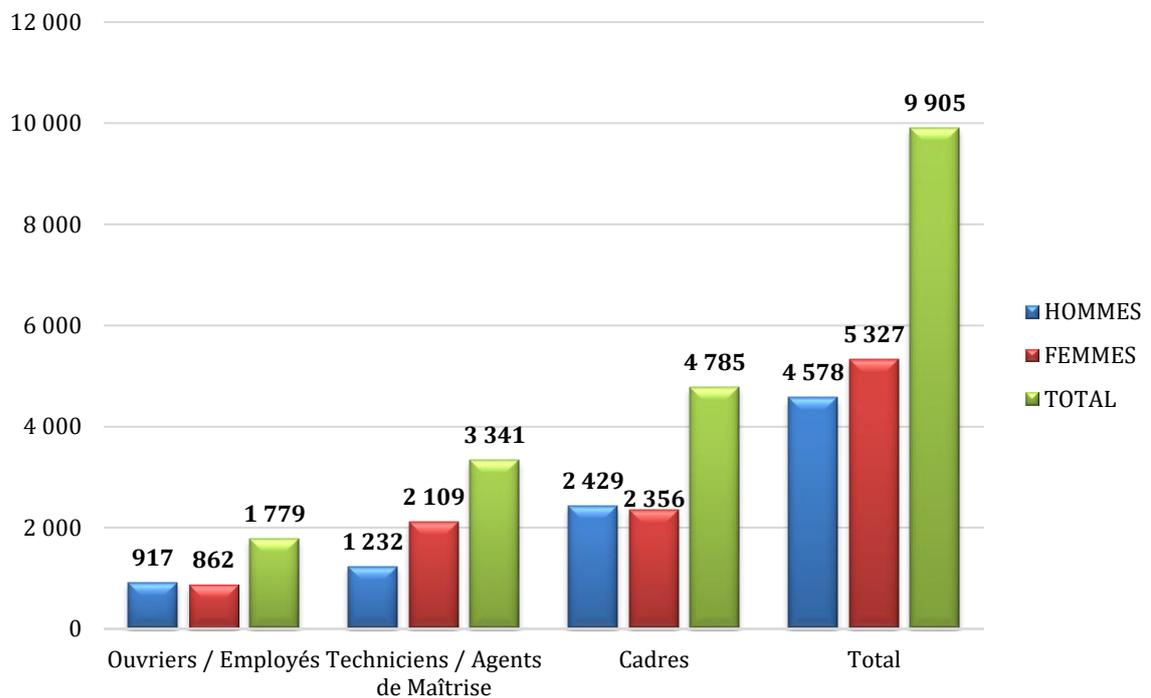
#### 3.2 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

##### 3.2.1 Evolution des effectifs en CDI par catégories professionnelles

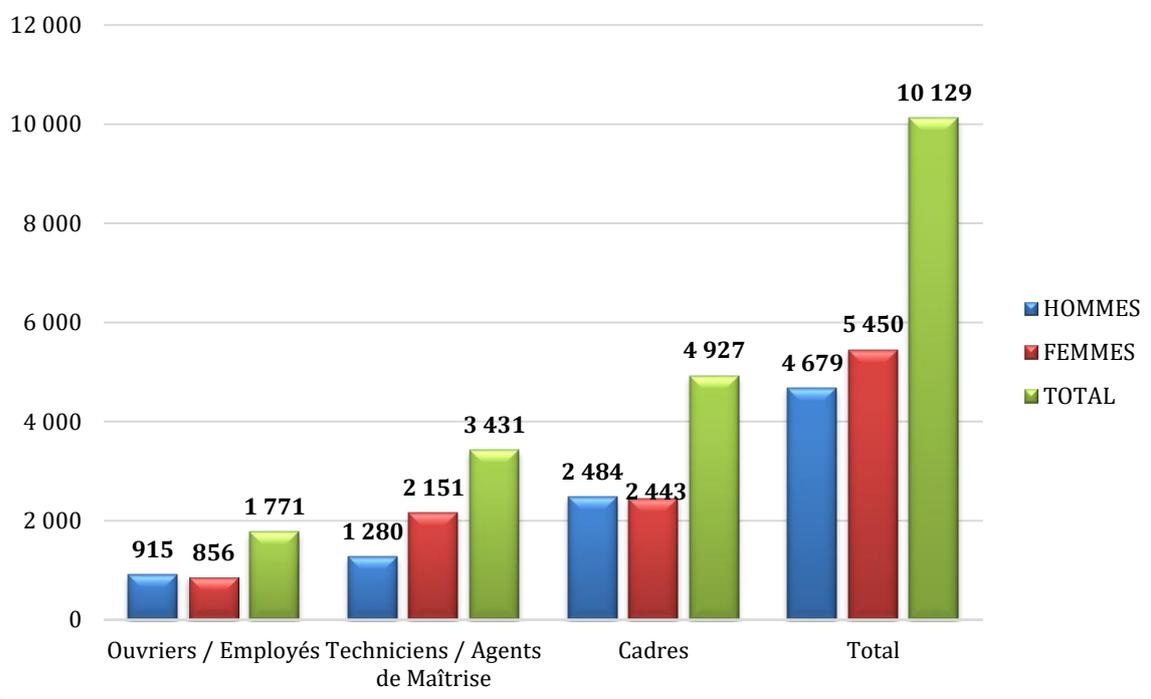
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée par catégories professionnelles entre 2019 et 2020.

	31 DECEMBRE 2019			31 DECEMBRE 2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	917	862	1 779	915	856	1 771
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 232	2 109	3 341	1 280	2 151	3 431
Cadres	2 429	2 356	4 785	2 484	2 443	4 927
Total	4 578	5 327	<b>9 905</b>	4 679	5 450	<b>10 129</b>

### Effectifs en CDI au 31 décembre 2019



### Effectifs en CDI au 31 décembre 2020

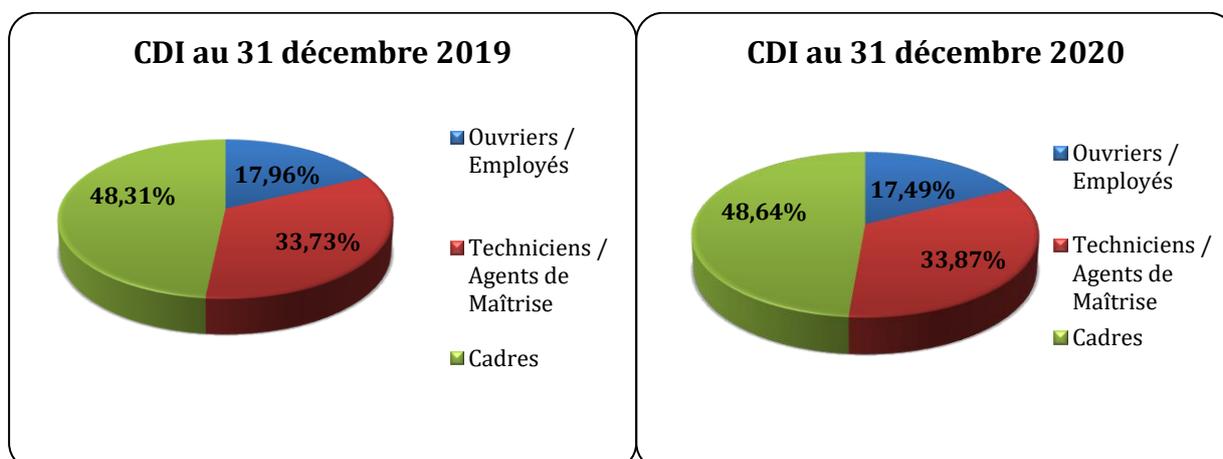


	Evolution 2019/2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-0,22 %	-0,70 %	-0,45 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	3,90 %	1,99 %	2,69 %
Cadres	2,26 %	3,69 %	2,97 %
Total	2,21 %	2,31 %	2,26 %

### 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 2019 et 2020 par catégories professionnelles est la suivante :

	2019	2020
<b>Ouvriers - Employés</b>	17,96 %	17,49 %
<b>Techniciens - Agents de maîtrise</b>	33,73 %	33,87 %
<b>Cadres</b>	48,31 %	48,64 %
<b>Ensemble</b>	100 %	100 %



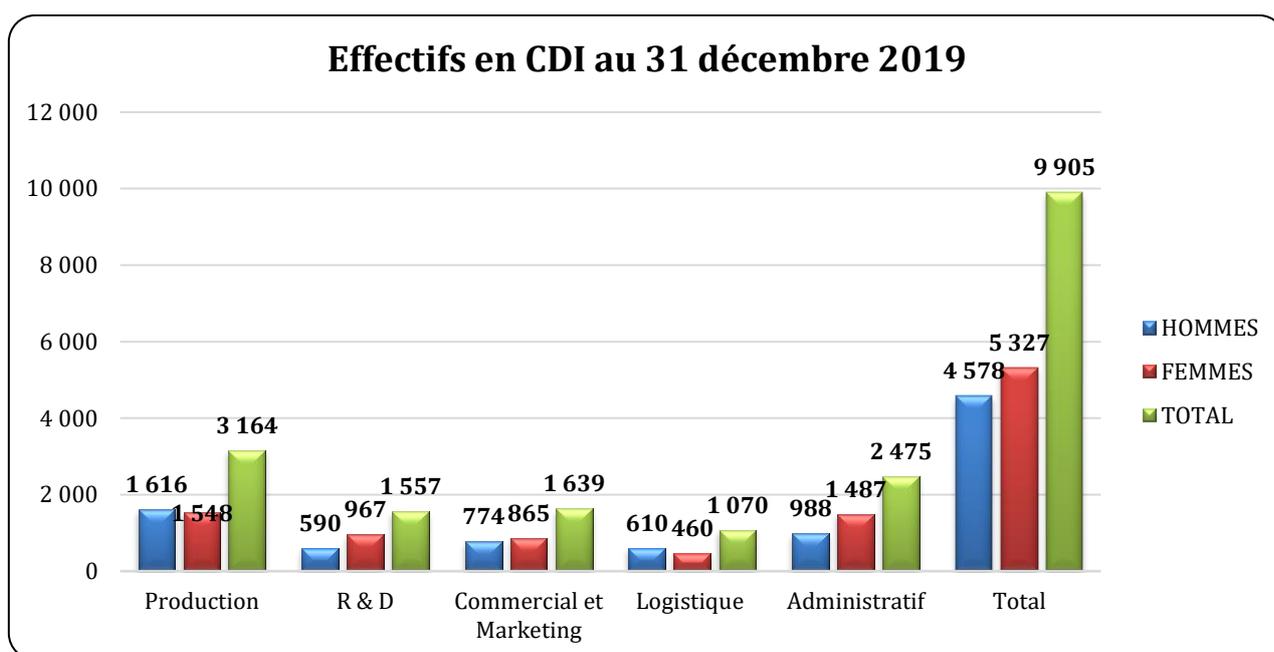
**En 2019 et en 2020**, la part des femmes et des hommes en contrat à durée indéterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2019		31 DECEMBRE 2020	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	48,45 %	51,55 %	48,33 %	51,67 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	63,12 %	36,88 %	62,69 %	37,31 %
Cadres	49,24 %	50,76 %	49,58 %	50,42 %
Total	53,78 %	46,22 %	53,81 %	46,19 %

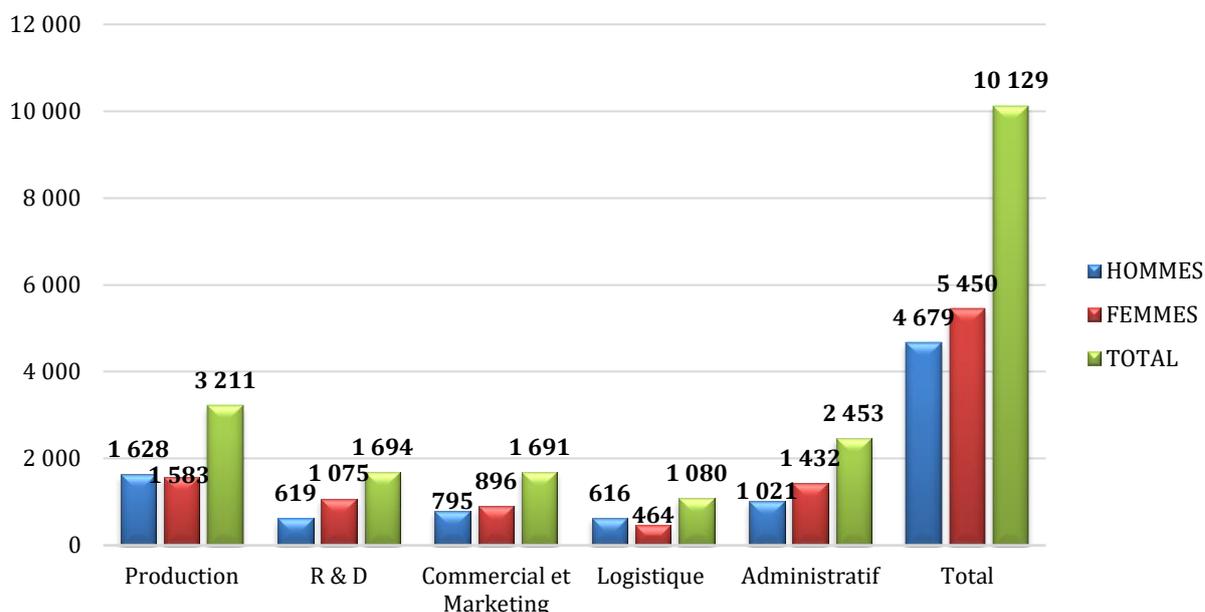
### 3.2.3 Evolution des effectifs en CDI par secteur d'activité

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée indéterminée par secteur d'activité entre 2019 et 2020.

	31 DECEMBRE 2019			31 DECEMBRE 2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 616	1 548	3 164	1 628	1 583	3 211
R & D	590	967	1 557	619	1 075	1 694
Commercial et Marketing	774	865	1 639	795	896	1 691
Logistique	610	460	1 070	616	464	1 080
Administratif	988	1 487	2 475	1 021	1 432	2 453
Total	4 578	5 327	9 905	4 679	5 420	10 129



### Effectifs en CDI au 31 décembre 2020



	Evolution 2019/2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	0,74 %	2,26 %	1,49 %
R & D	4,92 %	11,17 %	8,80 %
Commercial et Marketing	2,71 %	3,58 %	3,17 %
Logistique	0,98 %	0,87 %	0,93 %
Administratif	3,34 %	-3,70 %	-0,89 %
Total	2,21 %	2,31 %	2,26 %

### 3.2.4 Répartition des effectifs en CDI par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDI présents au 31 décembre des années 2019 et 2020 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE	
	2019	2020
Production	31,94 %	31,70 %
R & D	15,72 %	16,73 %
Commercial et Marketing	16,55 %	16,69 %
Logistique	10,80 %	10,66 %
Administratif	24,99 %	24,22 %
Total	100%	100%

**En 2019 et en 2020**, la part des femmes et des hommes en CDI au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

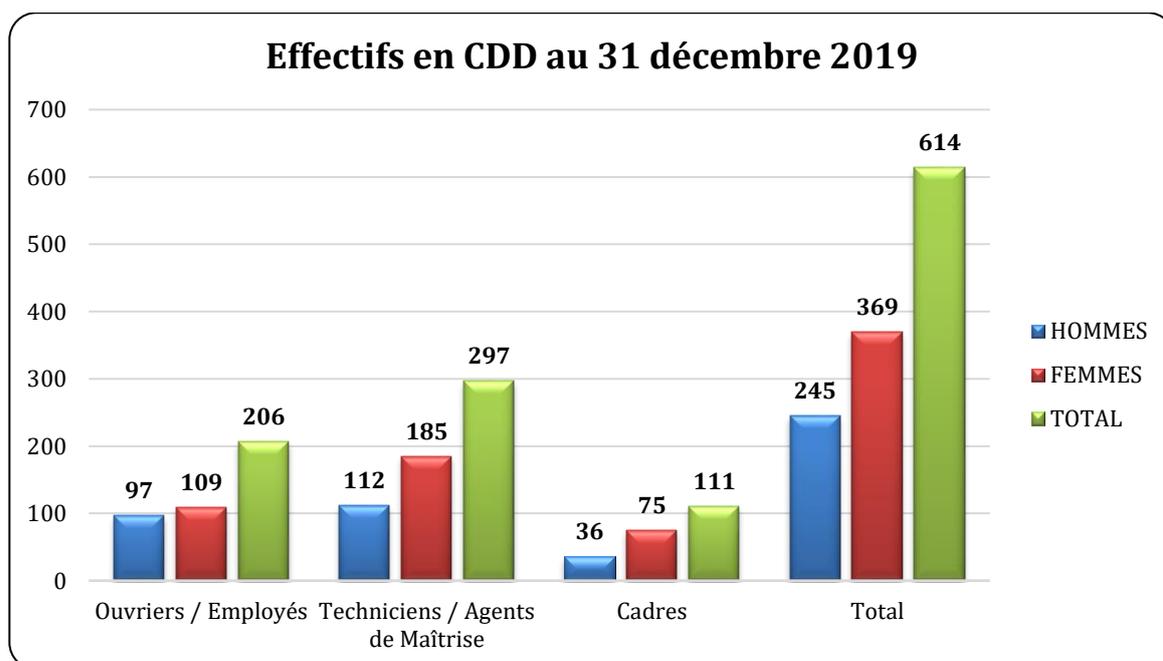
	31 DECEMBRE 2019		31 DECEMBRE 2020	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	48,93 %	51,07 %	49,30 %	50,70 %
R & D	62,11 %	37,89 %	63,46 %	36,54 %
Commercial et Marketing	52,78 %	47,22 %	52,99 %	47,01 %
Logistique	42,99 %	57,01 %	42,96 %	57,04 %
Administratif	60,08 %	39,92 %	58,38 %	41,62 %
Total	53,78 %	46,22 %	53,81 %	46,19 %

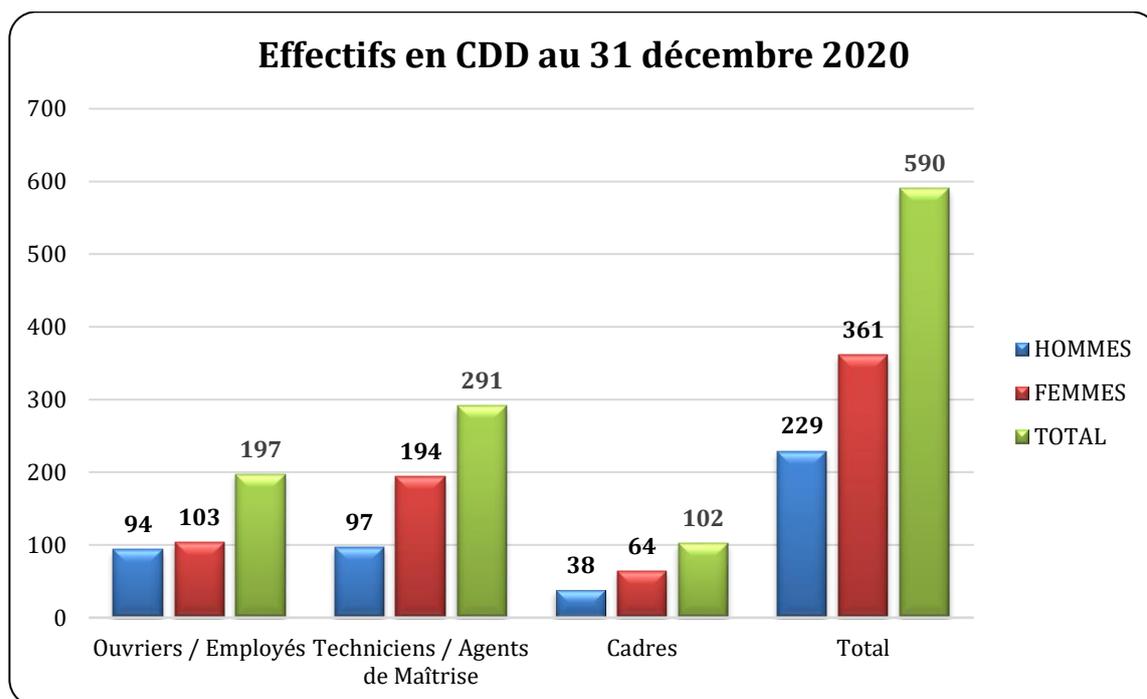
### 3.3 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

#### **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 2019 et 2020.

	31 DECEMBRE 2019			31 DECEMBRE 2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	97	109	206	94	103	197
Techniciens / Agents de Maîtrise	112	185	297	97	194	291
Cadres	36	75	111	38	64	102
Total	245	369	<b>614</b>	229	361	<b>590</b>



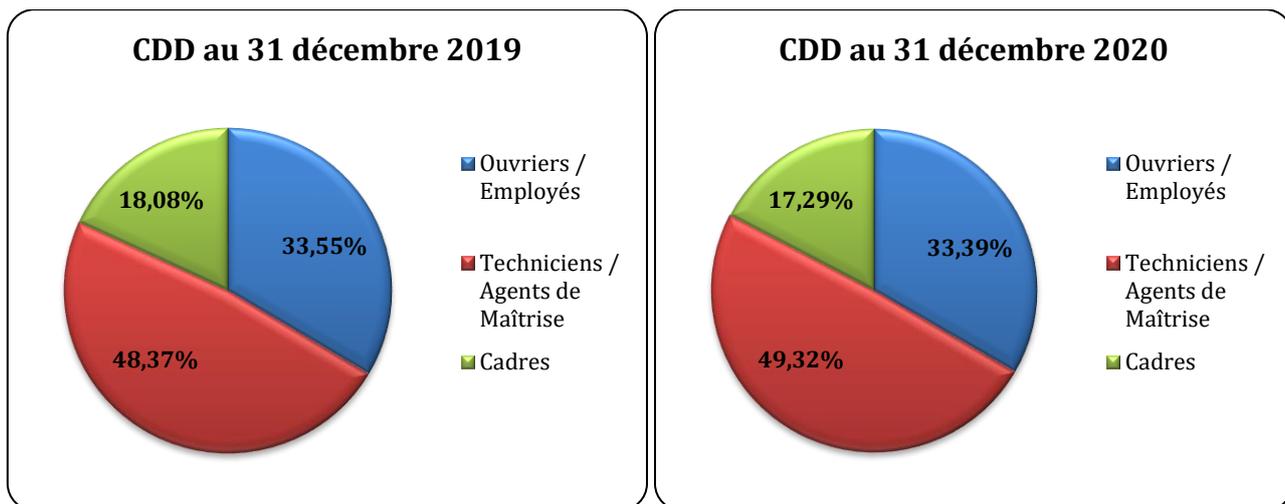


	Evolution 2019/2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-3,09 %	-5,50 %	-4,37 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	-13,39 %	4,86 %	-2,02 %
Cadres	5,56 %	-14,67 %	-8,11 %
Total	-6,53 %	-2,17 %	<b>-3,91 %</b>

### 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 2019 et 2020 par catégories professionnelles est la suivante :

	2019	2020
<b>Ouvriers - Employés</b>	33,55 %	33,39 %
<b>Techniciens - Agents de maîtrise</b>	48,37 %	49,32 %
<b>Cadres</b>	18,08 %	17,29 %
<b>Ensemble</b>	100 %	100 %



**En 2019 et en 2020**, la part des femmes et des hommes en contrat à durée déterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

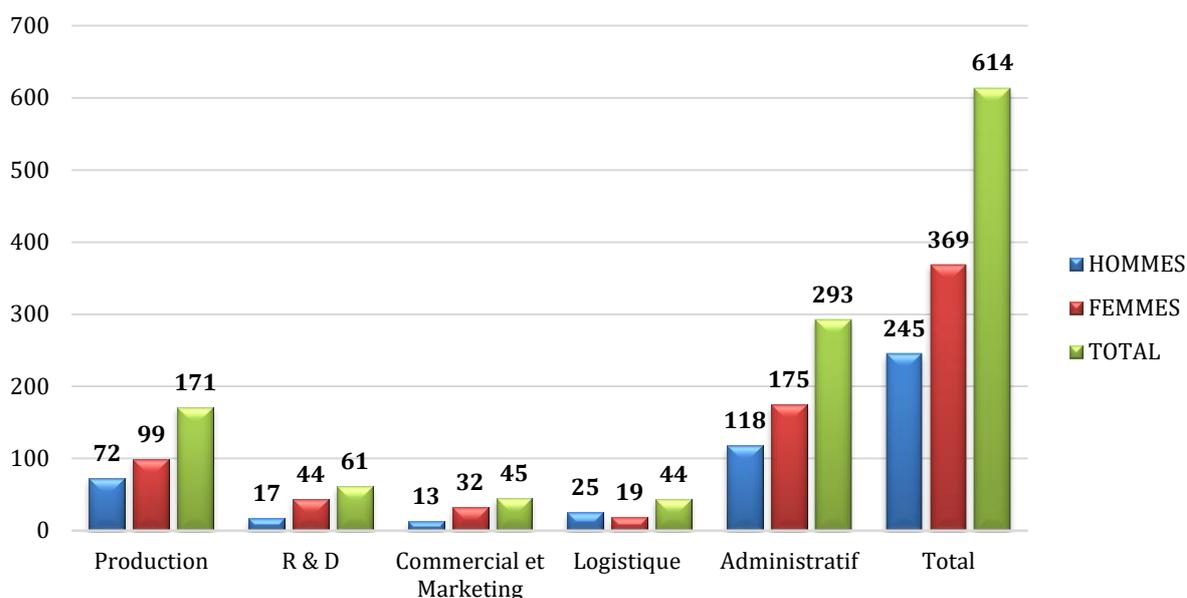
	CONTRATS A DUREE DETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2019		31 DECEMBRE 2020	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	52,91 %	47,09 %	52,28 %	47,72 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	62,29 %	37,71 %	66,67 %	33,33 %
Cadres	67,57 %	32,43 %	62,75 %	37,25 %
Total	60,10 %	39,90 %	61,19 %	38,81 %

### 3.3.3 Evolution des effectifs en CDD par secteur d'activité

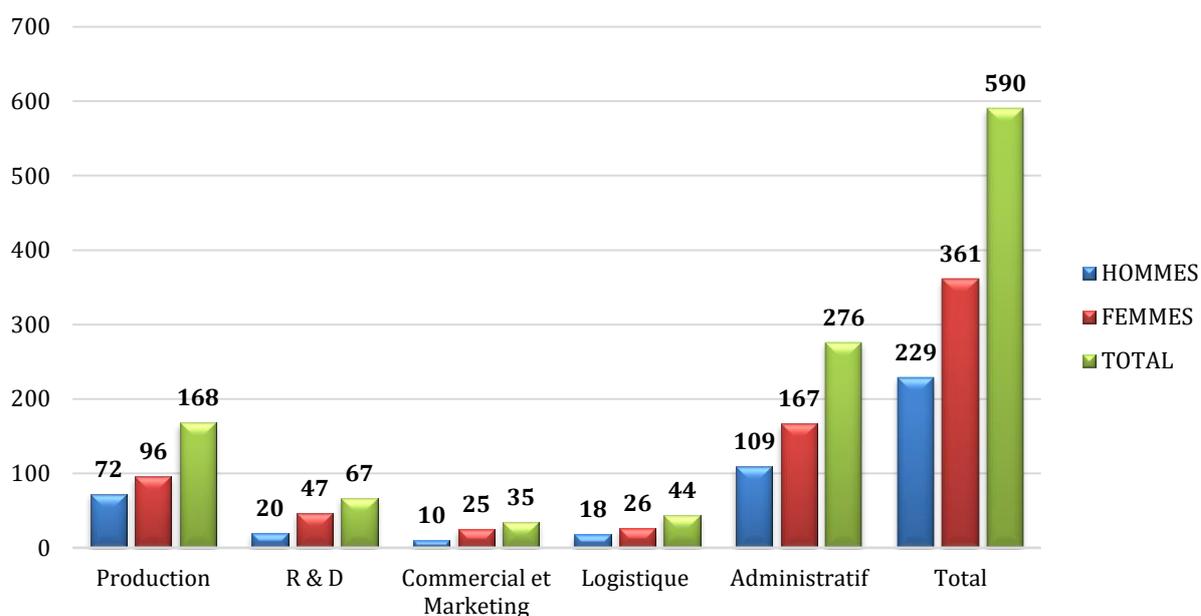
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée déterminée par secteur d'activité entre 2019 et 2020.

	31 DECEMBRE 2019			31 DECEMBRE 2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	72	99	171	72	96	168
R & D	17	44	61	20	47	67
Commercial et Marketing	13	32	45	10	25	35
Logistique	25	19	44	18	26	44
Administratif	118	175	293	109	167	276
Total	245	369	<b>614</b>	229	361	<b>590</b>

### Effectifs en CDD au 31 décembre 2019



### Effectifs en CDD au 31 décembre 2020



	Evolution 2019/2020		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	0,00 %	-3,03 %	-1,75 %
R & D	17,65 %	6,82 %	9,84 %
Commercial et Marketing	-23,08 %	-21,88 %	-22,22 %
Logistique	-28,00 %	36,84 %	0,00%
Administratif	-7,63 %	-4,57 %	-5,80 %
Total	-6,53 %	-2,17 %	-3,91 %

### 3.3.4 Répartition des effectifs en CDD par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDD présents au 31 décembre des années 2019 et 2020 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE DETERMINEE	
	2019	2020
Production	27,85 %	28,47 %
R & D	9,93 %	11,36 %
Commercial et Marketing	7,33 %	5,93 %
Logistique	7,17 %	7,46 %
Administratif	47,72 %	46,78 %
Total	100 %	100 %

**En 2019 et en 2020**, la part des femmes et des hommes en CDD au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2019		31 DECEMBRE 2020	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	57,89 %	42,11 %	57,14 %	42,86 %
R & D	72,13 %	27,87 %	70,15 %	29,85 %
Commercial et Marketing	71,11 %	28,89 %	71,43 %	28,57 %
Logistique	43,18 %	56,82 %	59,09 %	40,91 %
Administratif	59,73 %	40,27 %	60,51 %	39,49 %
Total	60,10 %	39,90 %	61,19 %	38,81 %

En 2020, 93 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée (contre 74 en 2019).

## 4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL - CDI ET CDD

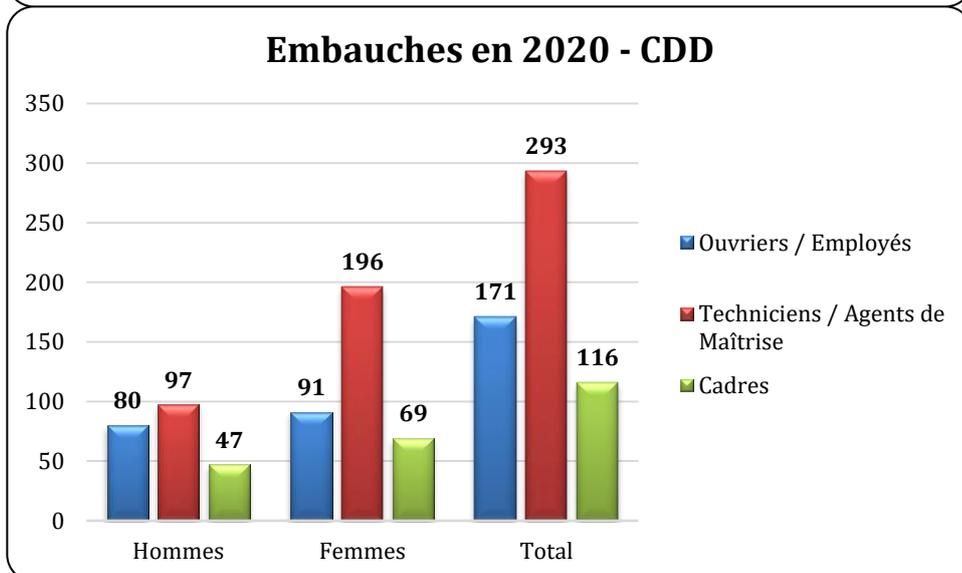
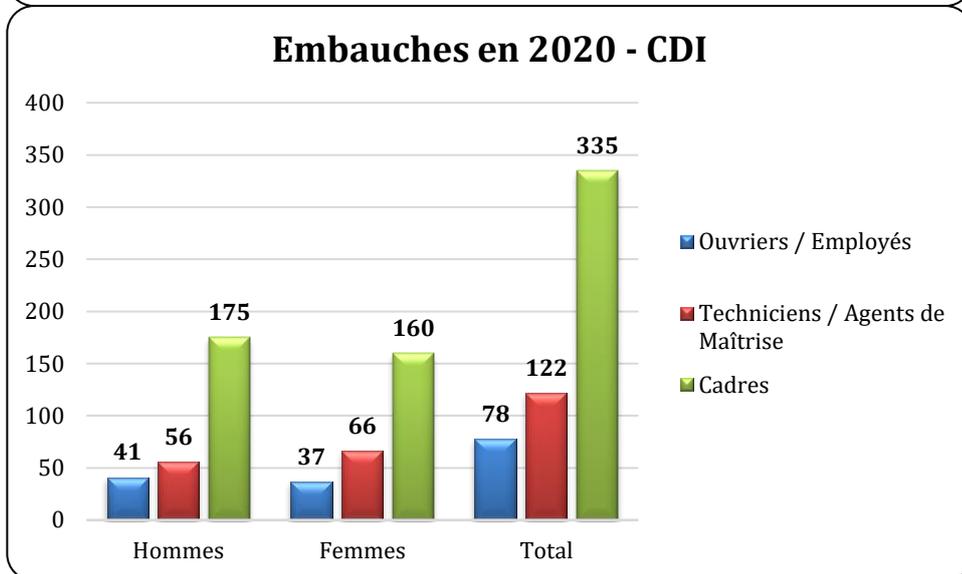
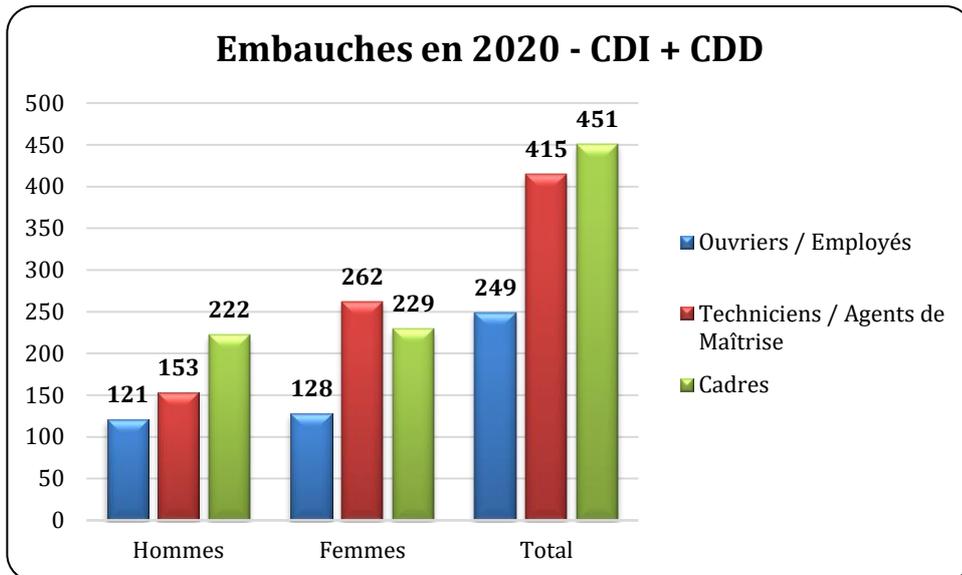
En 2020, les entreprises ayant répondu à l'enquête ont réalisé 1 115 embauches (contre 1 459 embauches en 2019) pour 1 176 départs en 2019 (contre 1 175 départs en 2019).

### ▪ Les embauches

Les 1 115 embauches se répartissent de la façon suivante :

- 535 contrats à durée indéterminée,
- 580 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 2020 par catégories professionnelles :

	2020		
	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers / Employés	142	189	331
Techniciens / Agents de Maîtrise	165	264	429
Cadres	193	223	416
<b>Total</b>	<b>500</b>	<b>676</b>	<b>1 176</b>

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

	Ouvriers / Employés	Techniciens / Agents de maîtrise	Cadres	Total
Démission	23	63	134	220
Licenciement pour motif personnel	18	15	29	62
Licenciement pour inaptitude	16	9	2	27
Licenciement pour motif économique	14	27	24	65
Rupture conventionnelle	13	22	61	96
Fin de CDD ou alternance	196	226	77	499
Départ volontaire à la retraite	34	47	39	120
Mise à la retraite	1	0	0	1
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	5	11	28	44
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	11	9	22	42
	<b>331</b>	<b>429</b>	<b>416</b>	<b>1 176</b>

Le tableau ci-dessous présente la répartition par sexe des motifs de départs en 2020 :

	Femmes	Hommes	Total
Démission	113	107	220
Licenciement pour motif personnel	32	30	62
Licenciement pour inaptitude	16	11	27
Licenciement pour motif économique	40	25	65
Rupture conventionnelle	54	42	96
Fin de CDD ou alternance	314	185	499
Départ volontaire à la retraite	65	55	120
Mise à la retraite	1	0	1
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	21	23	44
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	20	22	42
	<b>676</b>	<b>500</b>	<b>1 176</b>

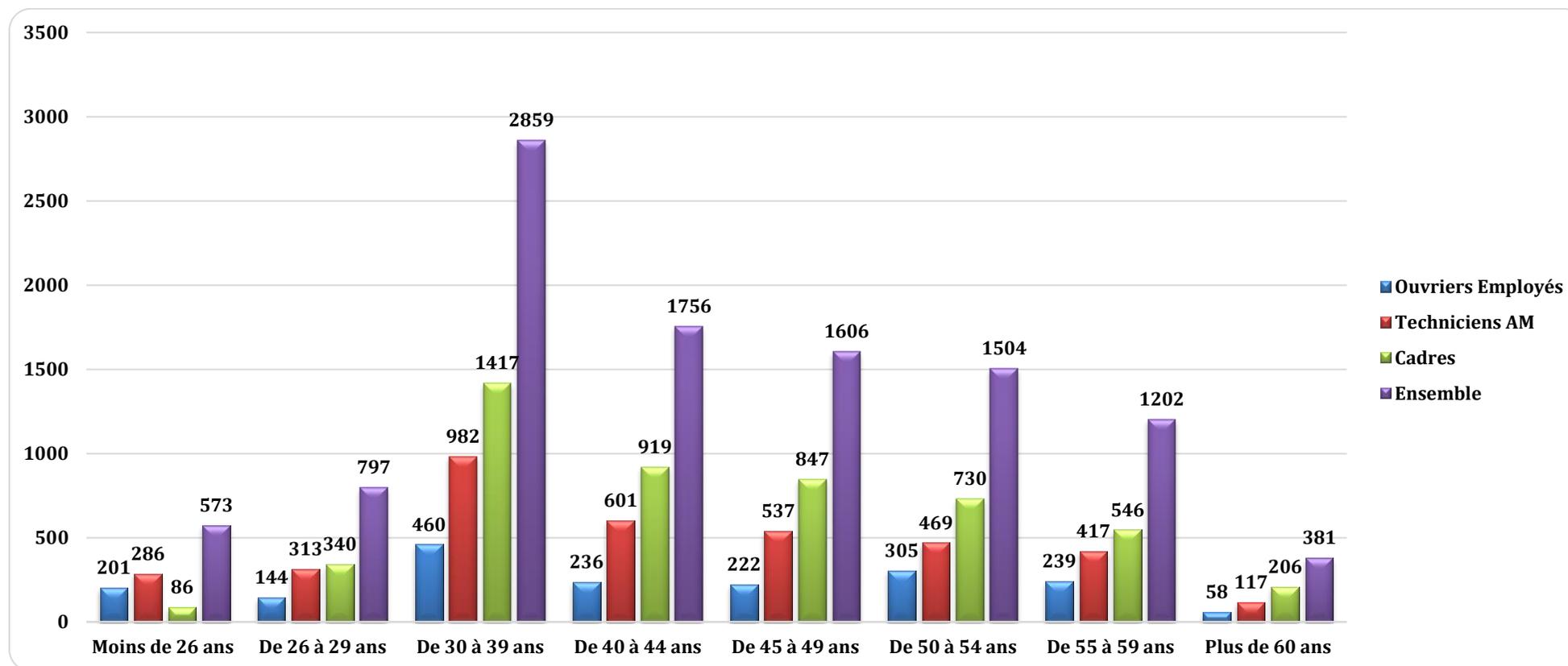
**5. PREVISIONS D'EMPLOI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET  
PAR SECTEUR D'ACTIVITE**

	Ouvriers / Employés		Techniciens / Agents de maîtrise		Cadres	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Production	70	55	17	5	10	3
R & D	1	1	7	1	5	0
Commercial et Marketing	1	0	1	0	20	3
Logistique	8	4	6	1	3	0
Administratif	0	1	6	1	11	3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>9</b>

## 6. AGE ET ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

### 6.1 AGE DES SALARIE.E.S

**En 2020** 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 **42,11 ans**.

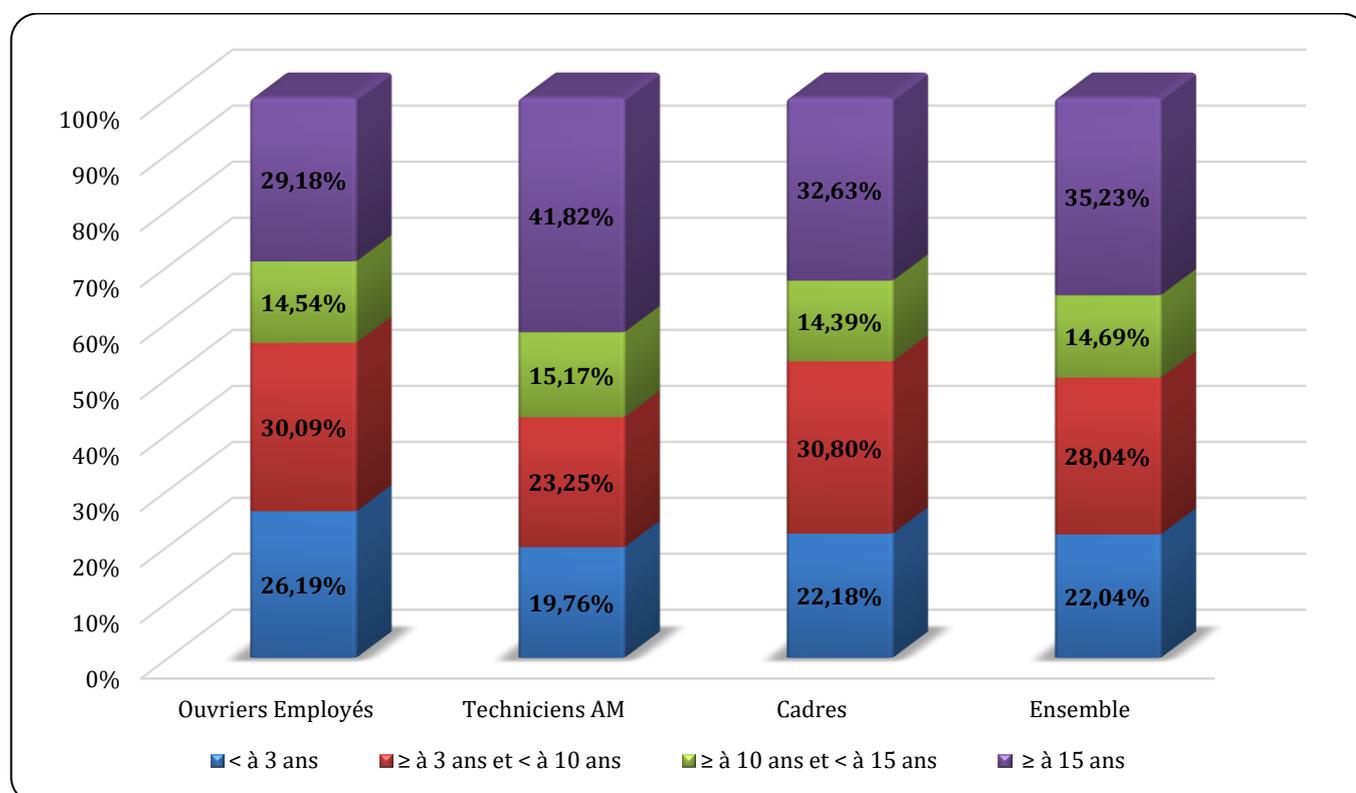
• **Répartition Femmes - Hommes par âge et par niveau de classification**

Niveaux		Moins de 26 ans				26 à 29 ans				30 à 39 ans				40 à 44 ans			
		au 31/12/2019		au 31/12/2020		au 31/12/2019		au 31/12/2020		au 31/12/2019		au 31/12/2020		au 31/12/2019		au 31/12/2020	
Ancienne classification	Nouvelle classification	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	I.1	37	60	26	59	8	9	6	8	7	7	0	0	2	5	1	1
	I.2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2	I.3	37	27	17	10	47	29	29	15	124	110	77	68	63	65	42	44
	I.4	0	0	4	2	0	0	12	6	0	0	41	32	0	0	17	14
3	I.5	43	36	30	18	31	35	28	21	142	103	88	73	59	55	41	45
	I.6	0	0	15	18	0	0	12	7	0	0	46	35	0	0	15	15
4	II.1	68	112	57	109	46	70	33	30	101	138	68	75	61	81	48	43
	II.2	1	0	12	27	0	0	15	38	0	0	39	56	0	1	18	35
5	II.3	29	35	19	24	57	88	31	55	174	302	110	193	62	139	54	112
	II.4	0	0	7	8	0	0	16	21	0	0	50	88	0	0	21	42
6	II.5	7	9	4	9	24	31	22	21	99	178	73	127	65	111	56	98
	II.6	0	0	2	2	0	0	8	6	0	2	27	44	1	1	16	29
7A	II.7	4	2	4	2	6	5	7	10	22	13	18	14	15	5	18	11
7B	III.1	26	31	35	39	100	154	99	122	200	340	195	302	103	121	113	119
8	III.2	1	4	2	8	40	63	39	55	280	366	226	283	180	171	99	142
	III.3	0	0	0	1	0	0	9	10	0	1	64	108	0	1	67	59
9	III.4	0	0	0	1	6	2	2	4	101	86	69	69	95	79	61	56
	III.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36	22	2	0	46	30
10	III.6	0	0	0	0	0	0	0	0	29	10	18	7	55	36	32	19
	III.7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	25	18
11	III.8	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	10	3	26	8	11	7
	III.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7	1
12	III.10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	6	1
Total		253	316	234	339	365	486	368	429	1 286	1 659	1 259	1 600	794	879	814	942

Niveaux		45 à 49 ans				50 à 54 ans				55 à 59 ans				Plus de 60 ans			
		au 31/12/2019		au 31/12/2020		au 31/12/2019		au 31/12/2020		au 31/12/2019		au 31/12/2020		au 31/12/2019		au 31/12/2020	
Ancienne classification	Nouvelle classification	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	I.1	0	4	1	2	1	4	2	3	1	4	1	2	1	4	0	2
	I.2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2	I.3	51	55	34	30	66	83	50	48	51	65	38	39	10	16	14	15
	I.4	0	0	16	18	0	0	24	16	0	2	9	19	0	0	1	3
3	I.5	72	46	50	42	76	65	75	60	49	67	44	64	8	12	7	12
	I.6	0	0	17	12	0	0	13	13	0	0	7	16	0	0	2	1
4	II.1	50	65	42	41	52	55	37	32	34	52	25	35	6	17	6	13
	II.2	0	0	9	30	0	0	15	32	0	0	12	22	0	0	5	6
5	II.3	58	110	36	98	45	130	40	82	49	92	36	83	2	31	1	26
	II.4	0	0	20	44	0	0	11	39	0	0	15	30	0	0	2	10
6	II.5	76	101	47	96	46	11	23	85	43	85	29	79	7	30	10	19
	II.6	0	0	22	28	1	0	24	28	0	0	13	17	0	0	1	10
7A	II.7	47	48	13	11	33	60	11	10	27	37	8	13	10	16	5	3
7B	III.1	44	44	82	107	36	49	71	106	33	23	59	62	3	6	10	21
8	III.2	156	132	107	93	113	102	91	90	78	76	62	51	26	16	16	19
	III.3	1	1	67	57	1	0	40	31	0	0	23	22	1	0	13	5
9	III.4	90	59	58	58	81	62	47	31	74	36	49	25	17	17	14	7
	III.5	0	0	29	33	0	0	24	22	0	0	28	21	0	0	10	9
10	III.6	48	30	25	21	71	32	44	17	50	21	30	13	26	11	13	2
	III.7	0	0	30	17	2	1	26	13	0	0	21	11	0	0	14	9
11	III.8	33	10	29	16	47	15	39	11	37	13	27	8	24	1	13	3
	III.9	1	0	8	1	1	0	11	4	0	0	9	2	0	0	16	2
12	III.10	6	5	5	4	10	1	8	4	5	3	9	4	7	0	10	0
Total		733	710	747	859	682	770	726	778	531	576	564	638	148	177	183	198

## 6.2 ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

**En 2020**, 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 2019 et au 31 décembre 2020 est la suivante :

	Au 31 décembre 2019			Au 31 décembre 2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< à 3 ans	1 137	1 372	2 509	1 083	1 268	2 351
≥ à 3 ans et < à 10 ans	1 362	1 482	2 844	1 394	1 597	2 991
≥ à 10 ans et < à 15 ans	699	848	1 547	720	847	1 567
≥ à 15 ans	1 612	1 997	3 609	1 690	2 069	3 759

L'ancienneté moyenne des salarié.e.s en 2020 était de **11,39 ans**.

## 7. LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre 2019 et 2020, la proportion de salarié.e.s employé.e.s à temps partiel est en baisse -2,39 %.

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 2019					31 DECEMBRE 2020				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
<b>OUVRIERS EMPLOYES</b>	38	103	4	5	150	30	95	0	1	126
<b>TECHNICIENS AM</b>	21	356	1	3	381	18	344	0	3	365
<b>CADRES</b>	33	311	0	2	346	51	313	1	0	365
<b>TOTAL</b>	92	770	5	10	<b>877</b>	99	752	1	4	<b>856</b>

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 2019					31 DECEMBRE 2020				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
Production	44	169	1	4	218	33	166	0	1	200
R & D	14	199	0	1	214	13	231	0	3	247
Commercial et Marketing	3	78	0	0	81	22	67	0	0	89
Logistique	12	44	2	0	58	11	44	0	0	55
Administratif	19	280	2	5	306	20	244	1	0	265
Total	92	770	5	10	<b>877</b>	99	752	1	4	<b>856</b>

## 8. LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En 2020, 41 196 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 388 intérimaires. Par comparaison, en 2019, 43 428 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 413 intérimaires.

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

<i>En ETP</i>	2019	2020
Remplacement de salariés absents	146	105
Accroissement temporaire d'activité	231	259
Autres (recrutement, saisonnalité...)	36	24
<b>TOTAL</b>	413	388

## 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 2020, 22 des 27 entreprises ayant répondu à l'enquête ont mis en place la nouvelle classification issue de l'accord relatif aux classifications du 17 janvier 2018.

Ancienne classification	Nouvelle classification	au 31 décembre 2019			au 31 décembre 2020			Evolution 2019/2020		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1	I.1	57	98	155	37	78	115	-35,09%	-20,41%	-25,81%
	I.2	0	0	0	0	5	5	-	-	-
2	I.3	461	452	913	307	271	578	-33,41%	-40,04%	-36,69%
	I.4	0	0	0	128	107	235	-	-	-
3	I.5	479	425	904	362	332	694	-24,43%	-21,88%	-23,23%
	I.6	2	0	2	127	117	244	6 250%	-	12 100%
4	II.1	416	608	1 024	314	376	690	-24,52%	-38,16%	-32,62%
	II.2	2	5	7	123	245	368	6 050%	4 800%	5 157,14%
5	II.3	473	935	1 408	332	671	1 003	-29,81%	-28,24%	-28,76%
	II.4	0	0	0	141	284	425	-	-	-
6	II.5	368	676	1 044	263	532	795	-28,53%	-21,30%	-23,85%
	II.6	1	2	3	118	166	284	11 700%	8 200%	9 366,67%
7A	II.7	90	54	144	84	76	160	-6,67%	40,74%	11,11%
7B	III.1	622	916	1 535	651	880	1 531	4,66%	-3,93%	-0,46%
8	III.2	865	955	1 820	645	743	1 388	-25,43%	-22,20%	-23,74%
	III.3	6	3	9	283	293	576	4 616,67%	9 666,67%	6 300%
9	III.4	472	361	833	292	251	543	-38,14%	-30,47%	-34,81%
	III.5	3	2	5	182	136	318	5 966,67%	6 700%	6 260%
10	III.6	278	143	421	160	79	239	-42,745%	-44,76%	-43,23%
	III.7	3	1	4	121	69	190	3 933,33%	6 800%	4 650%
11	III.8	173	53	226	128	47	175	-26,01%	-11,32%	-22,57%
	III.9	2	0	2	52	10	62	2 500%	-	3 000%
12	III.10	34	10	44	37	13	50	8,82%	30%	13,64%
Total		4 807	5 699	10 506	4 887	5 781	10 668	1,66%	1,44%	1,54%

## 10. REPARTITION HOMMES – FEMMES DES PROMOTIONS

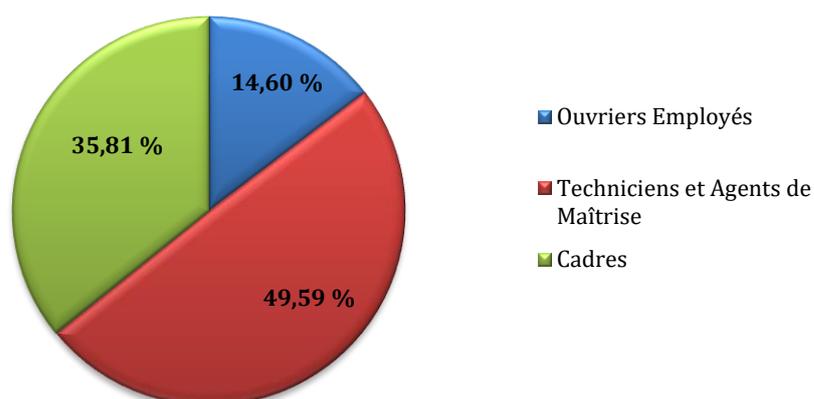
**En 2020**, 632 salarié.e.s ont connu une promotion pour une fonction de niveau de classification supérieur.

Parmi ces promotions, 57,44 % concernent des femmes et 42,56 % des hommes.

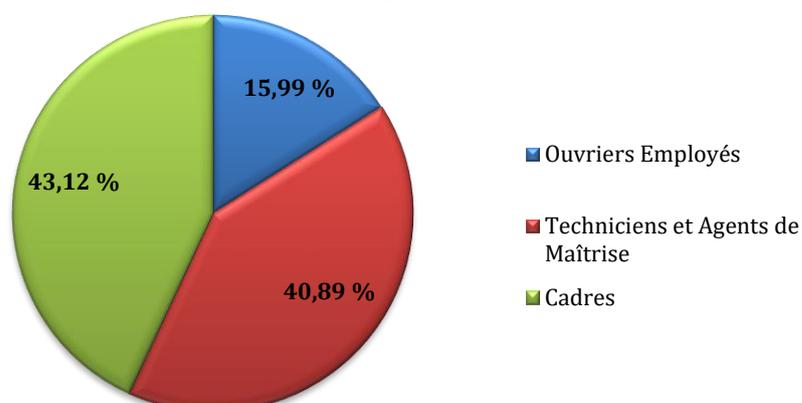
Le tableau ci-dessous présente la répartition de ces promotions **par catégorie professionnelle** :

	Femmes	Hommes	Total
<b>Ouvriers Employés</b>	43	53	96
<b>Techniciens AM</b>	110	180	290
<b>Cadres</b>	116	130	246
<b>Toutes Catégories confondues</b>	269	363	632

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



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

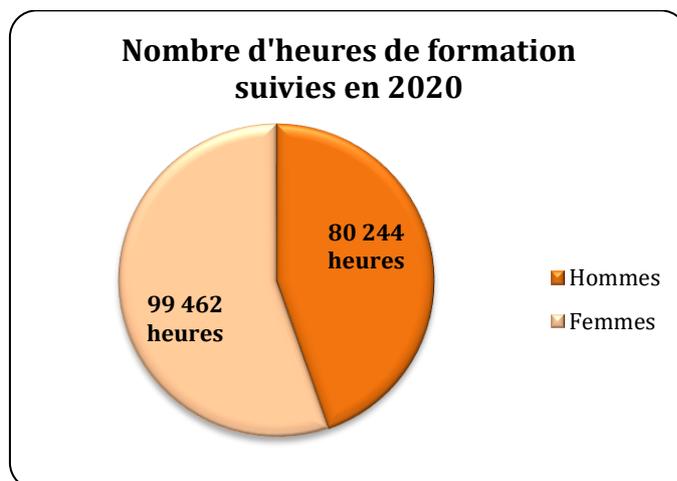
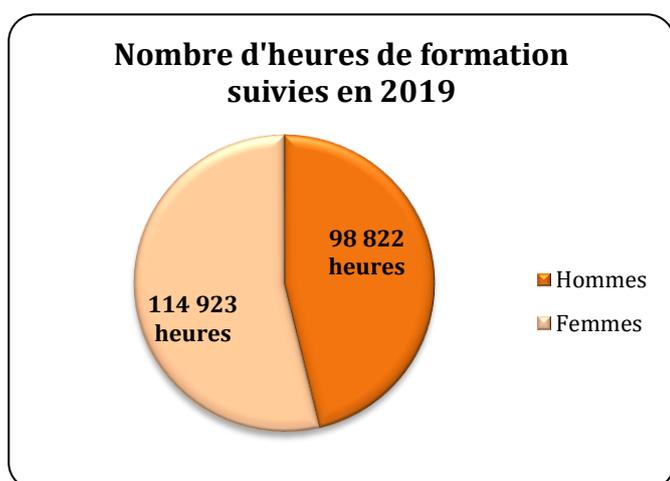


## 11. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

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

En 2020, 9 934 salarié.e.s ont bénéficié d’actions de formation (contre 9 991 salarié.e.s en 2019).

Les graphiques ci-dessous représentent la répartition par sexe et par catégorie professionnelle des heures de formation suivies en 2019 et 2020 :



Le tableau ci-dessous, présente la répartition **par catégories socio-professionnelles** et **par sexe** des heures de formations en 2020 :

	Hommes		Femmes	
	Nombre d'heures de formation	en %	Nombre d'heures de formation	en %
<b>Ouvriers Employés</b>	12 651	15,77 %	10 725	10,78 %
<b>Techniciens AM</b>	23 573	29,37 %	36 068	36,27 %
<b>Cadres</b>	44 021	54,86 %	52 670	52,95 %
<b>Total</b>	<b>80 244</b>	<b>100,00%</b>	<b>99 462</b>	<b>100,00%</b>

## 11.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : REPARTITION PAR THEMES DE FORMATION

En 2020, la répartition des formations dispensées par thème de formation est la suivante :

Thèmes de formation	Nombre total d'heures de formation	
	Hommes	Femmes
Bureautique	4 236	5 369
Langues	4 886	6 626
Management	10 369	12 395
Métier	40 269	49 016
Qualité	5 080	7 683
Efficacité professionnelle	8 302	9 805
Sécurité	7 102	8 568
<b>Total</b>	<b>179 706</b>	

## 11.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

En 2020, dix-neuf des vingt-sept entreprises ayant répondu à l'enquête ont conclu des contrats en alternance, soit en contrat de professionnalisation, soit en contrat d'apprentissage.

	2019	2020
<b>Contrats de professionnalisation</b>	145	120
<b>Contrats d'apprentissage</b>	163	217
<b>Total</b>	<b>308</b>	<b>337</b>

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

- Assistant(e) Service Client,
- Assistant(e) Commercial et marketing,
- Assistant(e) administratif.ve,
- Chargé(e) de performance industrielle,
- Technicien(ne) Qualité,
- Comptable,

- Technicien(ne) systèmes d'information,
- Chargé(e) de Ressources Humaines,
- Technicien(ne) Planification et Approvisionnement,
- Technicien(ne) R&D,
- 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),
- Opérateur métrologie,
- « Bachelor in international management »,
- Génie des systèmes de production,
- ...

En 2020, cinq entreprises ont eu recours au CQP pour les certificats suivants :

- CQP Pilote fabrication formes sèches,
- CQP Délégué(e) à l'information et à la promotion du médicament vétérinaire,
- CQP Conduite équipement de fabrication,
- CQP Maintenance industrielle.

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

Sur les 27 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 2020, 6 095 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel (45,15 % d'hommes et 54,85 % de femmes). En 2019, 5 761 salarié.e.s en avaient bénéficié (45,81 % d'hommes et 54,19 % de femmes).

Selon l'article L.6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du/de la salarié.e. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation suivies, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis. En 2020, 5 595 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel faisant état du « bilan à 6 ans » (42,29 % d'hommes et 57,71 % 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 2020, sur les vingt-deux entreprises de 50 salariés.e.s et plus ayant répondu à l'enquête, vingt sont dotées d'une BDES. Sur les six entreprises de moins de 50 salariés ayant répondu à l'enquête, trois 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 2020, 329 demandes de CPF sur le temps de travail ont été acceptées sur 376 demandées. 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 2020, trois entreprises ont eu recours à ce dispositif et quatorze 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 2020, sur les vingt-sept entreprises ayant participé à l'enquête, toutes sont assujetties à l'obligation légale d'emploi des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'exception d'une entreprise qui compte moins de 20 salarié.e.s.

En 2020, ces vingt-six entreprises ont géré leur obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap comme suit :

- Aucune entreprise ne répond à son obligation par le seul versement de la contribution à l'Agefiph ;
- Trois 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) ;
- Quinze entreprises versent leur contribution à l'Agefiph tout en répondant partiellement à leur obligation d'emploi de 6 % et en gérant cette obligation d'emploi par la signature d'un contrat avec une entreprise de travail adapté (ESAT ou EA) ;
- Cinq entreprises versent leur contribution à l'Agefiph tout en gérant leur 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 partiellement leur 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 2020 :

SECTEUR D'ACTIVITE	CATEGORIE PROFESSIONNELLE	31 DECEMBRE 2020									
		HOMMES					FEMMES				
		C.D.I	C.D.D	Stagiaire	Temps Plein	Temps Partiel	C.D.I	C.D.D	Stagiaire	Temps Plein	Temps Partiel
<b>PRODUCTION</b>	Ouvriers Employés	40	0	0	35	5	55	1	0	39	17
	Techniciens AM	11	1	0	11	1	13	1	0	10	4
	Cadres	2	0	0	2	0	1	0	0	1	0
<b>RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT</b>	Ouvriers Employés	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
	Techniciens AM	4	0	0	4	0	14	0	0	6	8
	Cadres	5	0	0	3	2	7	0	0	3	4
<b>COMMERCIAL et MARKETING</b>	Employés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Techniciens AM	3	0	0	3	0	13	0	0	6	7
	Cadres	16	0	0	15	1	10	0	0	6	4
<b>LOGISTIQUE</b>	Ouvriers Employés	17	0	0	15	2	8	0	1	8	1
	Techniciens AM	9	0	0	9	0	7	0	0	3	4
	Cadres	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>ADMINISTRATIF</b>	Employés	7	1	0	6	2	20	1	1	14	8
	Techniciens AM	7	2	0	8	1	49	1	0	30	20
	Cadres	19	0	0	15	4	20	1	0	14	7
<b>TOTAL</b>		141	4	0	127	18	218	5	2	141	84
		<b>145</b>					<b>223</b>				

## 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.

**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 2020 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 2020.

L'annexe 3 présente l'évolution entre 2019 et 2020 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 2020.

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

### **2.1 Prime d'ancienneté**

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

### **2.2 Autres primes**

- Onze entreprises versent en une ou plusieurs fois un 13<sup>ème</sup> mois.
- Sept 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.
- Quatorze entreprises versent une prime de « nuit, dimanche et jours fériés » qui est calculée en pourcentage du salaire ou en forfait.

### **2.3 Primes liées à l'environnement de travail**

Six entreprises versent des primes destinées à compenser les sujétions suivantes : salissure, habillage, blanchissage, scaphandre, travail zone froide et/ou stérile, pénibilité, astreinte, 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 vingt-sept entreprises ayant renseigné ces données dans l'enquête :

- Vingt-deux entreprises ont conclu un accord de participation au résultat de l'entreprise. Sur les vingt-deux entreprises, quinze d'entre elles ont versé de la participation.
- Dix-sept entreprises ont conclu un accord d'intéressement. Sur les dix-sept entreprises, quatorze d'entre elles ont versé de l'intéressement.

## Annexe 1

### NOMBRES DE SALARIE.E.S REMUNERE.E.S EN 2020 A HAUTEUR DES MINIMAS CONVENTIONNELS

NIVEAUX		Minima Conventionnels au 1er février 2019 (euros)	NOMBRE DE SALARIES CONCERNES	
Ancienne classification	Nouvelle classification		Hommes	Femmes
<b>1</b>	<b>I.1</b>	1 557,03	0	0
	<b>I.2</b>	1 566,70	0	0
<b>2</b>	<b>I.3</b>	1 576,37	5	10
	<b>I.4</b>	1 606,20	3	0
<b>3</b>	<b>I.5</b>	1 636,03	0	0
	<b>I.6</b>	1 720,01	2	1
<b>4</b>	<b>II.1</b>	1 803,99	0	9
	<b>II.2</b>	1 905,51	2	32
<b>5</b>	<b>II.3</b>	2 007,03	4	5
	<b>II.4</b>	2 141,92	0	3
<b>6</b>	<b>II.5</b>	2 276,81	5	1
	<b>II.6</b>	2 383,04	1	0
<b>7A</b>	<b>II.7</b>	2 489,25	0	1
<b>7B</b>	<b>III.1</b>	31 239,89	0	1
<b>8</b>	<b>III.2</b>	37 525,48	0	1
	<b>III.3</b>	40 871,93	0	0
	<b>III.4</b>	44 218,38	0	0
<b>9</b>	<b>III.5</b>	48 043,96	0	0
	<b>III.6</b>	51 869,53	0	0
<b>10</b>	<b>III.7</b>	56 174,71	0	0
	<b>III.8</b>	60 479,88	0	0
	<b>III.9</b>	65 261,08	0	0
<b>12</b>	<b>III.10</b>	70 042,28	0	0

Sur les vingt-sept entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », sept d'entre elles ont des salarié.e.s dont la rémunération est à la hauteur des minima conventionnels, ce qui représente **86 salarié.e.s** sur 10 719, soit **0,80 % des salarié.e.s**.

## Annexe 2

### SALAIRES 2020 COMPARAISON DES MINIMA CONVENTIONNELS ET DES SALAIRES MOYENS REELS

Niveaux		Minima conventionnel (en euros)	Salaires <u>Minima</u> <u>moyens réels</u> (en euros)		Minima moyen réels (H+F) (en euros)	Salaires <u>maxima</u> <u>moyens réels</u> (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	1 660,00	1 667,00	1 663,50	1 711,00	1 782,00	1 746,50	4,99 %	6,84 %
	I.2	1 566,70	-	1 677,00	1 677,00	-	1 677,00	1 677,00	0 %	7,04 %
2	I.3	1 576,37	1 690,95	1 689,66	1 690,30	2 008,99	1 919,59	1 964,29	16,21 %	7,23 %
	I.4	1 606,20	1 700,23	1 695,28	1 697,75	2 164,20	1 965,91	2 065,05	21,63 %	5,70 %
3	I.5	1 636,03	1 806,93	1 759,58	1 783,26	2 153,67	2 102,83	2 128,25	19,35 %	9,00 %
	I.6	1 720,01	1 844,00	1 890,51	1 867,25	2 008,86	2 035,91	2 022,38	8,31 %	8,56 %
4	II.1	1 803,99	1 940,68	1 998,77	1 969,73	2 325,32	2 288,87	2 307,09	17,13 %	9,19 %
	II.2	1 905,51	2 011,13	2 007,03	2 009,08	2 324,04	2 162,71	2 243,37	11,66 %	5,44 %
5	II.3	2 007,03	2 204,52	2 169,47	2 186,99	2 595,41	2 604,29	2 599,85	23,07 %	8,97 %
	II.4	2 141,92	2 268,76	2 259,91	2 264,35	2 571,62	2 728,19	2 649,91	17,03 %	5,72 %
6	II.5	2 276,81	2 376,13	2 426,29	2 401,21	3 052,05	3 056,37	3 054,21	27,19 %	5,46 %
	II.6	2 383,04	2 616,68	2 722,70	2 669,69	3 092,61	2 989,01	3 040,81	13,90 %	12,03 %
7A	II.7	2 489,25	2 684,85	2 685,53	2 685,19	3 062,44	2 866,69	2 964,57	10,40 %	7,87 %

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	35 721,30	35 559,91	35 640,61	48 483,50	46 940,16	47 711,83	33,87 %	14,09 %
8	III.2	37 525,48	40 231,71	40 047,23	40 139,47	59 555,37	57 743,19	58 649,28	46,11 %	6,97 %
	III.3	40 871,93	45 480,63	45 694,02	45 587,32	61 769,65	56 102,82	58 936,23	29,28 %	11,54 %
9	III.4	44 218,38	52 795,98	53 865,97	53 330,97	75 344,53	72 170,16	73 757,34	38,30 %	20,61 %
	III.5	48 043,96	57 838,98	59 406,95	57 838,98	76 725,39	81 301,95	64 949,22	12,29 %	22,02 %
10	III.6	51 869,53	75 194,43	64 428,08	69 811,25	103 459,12	90 757,42	97 108,27	39,10 %	34,59 %
	III.7	56 174,71	73 559,04	75 066,17	74 312,61	96 264,47	92 230,27	94 247,37	26,83 %	32,29 %
11	III.8	60 479,88	104 438,51	100 729,61	102 584,06	143 782,64	121 310,43	132 546,54	29,21 %	69,62 %
	III.9	65 261,08	106 067,08	99 573,33	102 820,21	138 374,44	110 301,33	124 337,89	20,93 %	57,55 %
12	III.10	70 042,28	123 354,52	157 509,18	140 431,85	167 380,57	173 286,85	170 333,71	21,29 %	100,50 %

## Annexe 3

## EVOLUTION DES REMUNERATIONS MOYENNES PONDEREES ENTRE 2019 ET 2020

		SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
		EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
		2019	2020	2019	2020	Evolution	2019	2020	2019	2020	Evolution	2019	2020	2019	2020	Evolution
1	I.1	6	2	1 686,32	1 690,00	0,22%	18	7	1 673,73	1 695,89	1,32%	24	9	1 680,02	1 692,95	0,77%
	I.2	0	0	-	-	-	0	1	-	1 677,00	-	0	1	-	1 677,00	-
2	I.3	393	278	1 774,66	1 802,46	1,57%	389	244	1 763,15	1 763,00	-0,01%	782	522	1 768,91	1 782,73	0,78%
	I.4	0	121	-	1 873,93	-	0	105	-	1 789,51	-	0	226	-	1 831,72	-
3	I.5	451	340	1 980,18	1 981,72	0,08%	366	299	1 983,81	1 985,72	0,10%	817	639	1 982,00	1 983,72	0,09%
	I.6	0	121	-	1 917,26	-	0	107	-	1 962,98	-	0	228	-	1 940,12	-
4	II.1	344	253	2 116,06	2 101,12	-0,71%	461	267	2 090,68	2 112,88	1,06%	805	520	2 103,37	2 107,00	0,17%
	II.2	0	119	-	2 132,48	-	0	208	-	2 030,11	-	0	327	-	2 081,30	-
5	II.3	458	319	2 374,39	2 380,49	0,26%	812	607	2 359,22	2 388,28	1,23%	1270	926	2 366,80	2 384,39	0,74%
	II.4	0	138	-	2 403,98	-	0	273	-	2 425,79	-	0	411	-	2 414,89	-
6	II.5	354	260	2 790,74	2 795,36	0,17%	618	489	2 686,10	2 690,78	0,17%	972	749	2 738,42	2 743,07	0,17%
	II.6	1	113	2 816,24	2 803,55	-9,51%	6	163	3 102,86	2 830,16	-8,79%	7	276	3 100,50	2 816,86	-9,15%
7A	II.7	51	76	2 800,71	2 8511,92	1,27%	39	68	2 879,67	2 766,56	-3,93%	90	144	2 847,96	2 809,24	-1,36%
7B	III.1	604	602	42 302,67	41 023,85	-3,02%	832	811	40 020,40	40 099,21	0,20%	1436	1413	41 161,54	40 561,53	-1,46%
8	III.2	822	601	53 492,88	46 923,39	-12,28%	864	677	48 410,64	46 597,81	-3,74%	1686	1278	50 951,76	46 760,60	-8,23%

		SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
		EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
		2019	2020	2019	2020	Evolution	2019	2020	2019	2020	Evolution	2019	2020	2019	2020	Evolution
	III.3	4	280	66 092,41	55 293,49	-16,34%	0	291	-	53 984,78	-	4	571	66 092,41	54 639,14	-17,33%
9	III.4	444	274	67 163,80	62 630,04	-6,75%	329	232	62 194,69	60 115,77	-3,34%	773	506	64 679,25	61 372,91	-5,11%
	III.5	2	180	100 424,26	69 832,57	-30,86%	0	134	-	64 815,89	-	2	314	100 424,26	67 324,23	-32,96%
10	III.6	263	151	85 039,71	91 923,01	8,09%	136	77	80 363,39	72 710,96	-9,52%	399	228	82 701,55	82 316,98	-0,47%
	III.7	2	120	105 757,13	82 586,73	-21,91%	1	69	86 269,92	82 416,12	-4,47%	3	189	96 013,53	82 501,43	-14,07%
11	III.8	144	125	100 729,11	121 619,19	20,74%	46	45	100 443,45	111 561,27	11,07%	190	170	100 586,28	116 590,23	15,91%
	III.9	2	51	159 154,20	120 247,36	-24,38%	0	10	-	105368,13	-	2	61	159 154,20	112 857,75	-29,09%
12	III.10	28	35	170 096,49	159 321,05	-6,33%	10	13	154 394,80	165637,21	7,28%	38	48	162 479,13	162 479,13	0,14%

## Annexe 4

### REPARTITION HOMMES-FEMMES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION, PAR REMUNERATION MOYENNE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETE EN 2020

		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	2	5	-	1 667,00	1 711,00	-	-	-	1 660,00	1 782,00
	I.2	0	4	-	1 782,03	-	-	-	-	-	1 677,00
2	I.3	174	205	1 726,10	1 681,79	1 730,95	1 694,81	1 743,07	1 786,89	1 850,20	1 784,86
	I.4	122	105	1 708,86	1 701,24	1 781,30	1 754,91	1 837,63	1 831,50	1 986,79	1 971,96
3	I.5	276	263	1 811,73	1 825,23	1 908,00	1 890,03	1 875,60	1 985,53	2 061,35	1 937,60
	I.6	122	107	1 908,07	1 965,14	1 910,11	1 849,20	1 898,17	1 906,31	1 963,45	1 974,74
4	II.1	230	260	2 013,59	1 910,27	2 036,03	1 980,34	2 028,56	2 022,53	2 156,51	2 165,14
	II.2	120	209	2 020,82	1 960,63	2 106,94	2 061,28	2 113,24	2 004,91	2 293,35	2 060,08
5	II.3	229	491	2 371,01	2 293,19	2 320,65	2 300,06	2 300,71	2 275,46	2 317,53	2 295,55
	II.4	138	273	2 356,66	2 456,22	2 365,08	2 379,64	2 357,21	2 473,74	2 541,23	2 506,14
6	II.5	173	393	2 518,98	2 462,44	2 525,65	2 667,87	2 642,89	2 637,80	2 700,21	2 651,26
	II.6	113	163	2 791,27	2 769,78	2 880,12	2 760,94	2 789,21	2 748,15	2 790,76	2 842,35
7A	II.7	75	68	2 778,50	2 681,40	2 925,40	2 920,29	2 815,53	1 837,70	2 891,93	2 780,40
7B	III.1	565	768	38 539,38	33 691,30	42 011,78	36 455,06	44 207,89	37 537,14	42 018,58	40 779,26
8	III.2	480	603	46 726,04	45 536,17	49 642,46	45 145,45	53 037,66	51 117,56	51 132,20	49 966,76
	III.3	280	291	57 370,16	54 200,96	52 568,16	49 664,10	55 549,31	52 858,73	59 074,73	50 164,77
9	III.4	210	179	68 796,40	57 525,66	63 631,88	57 555,20	64 276,35	60 600,50	63 898,47	61 814,66
	III.5	179	134	70 819,31	64 292,93	70 403,02	67 314,00	71 578,38	66 247,60	93 075,82	67 371,17

		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	124	65	92 948,97	86 545,50	82 855,35	83 101,86	83 782,42	76 649,60	102 393,78	74 760,95
	III.7	120	69	113 410,00	96 252,44	92 188,58	82 883,47	89 151,81	88 756,07	89 473,32	77 275,78
11	III.8	117	42	122 822,33	104 501,33	125 209,00	112 126,00	118 587,63	116 364,66	125 773,92	110 917,36
	III.9	51	10	118 895,08	-	137 453,25	110 217,00	107 091,00	76 673,00	144 895,75	118 429,00
12	III.10	35	13	175 035,93	156 605,00	184 690,67	180 971,24	171 188,37	185 539,50	148 658,84	153 605,43