

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 2022 POUR LES DONNEES 2020 ET 2021

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 :

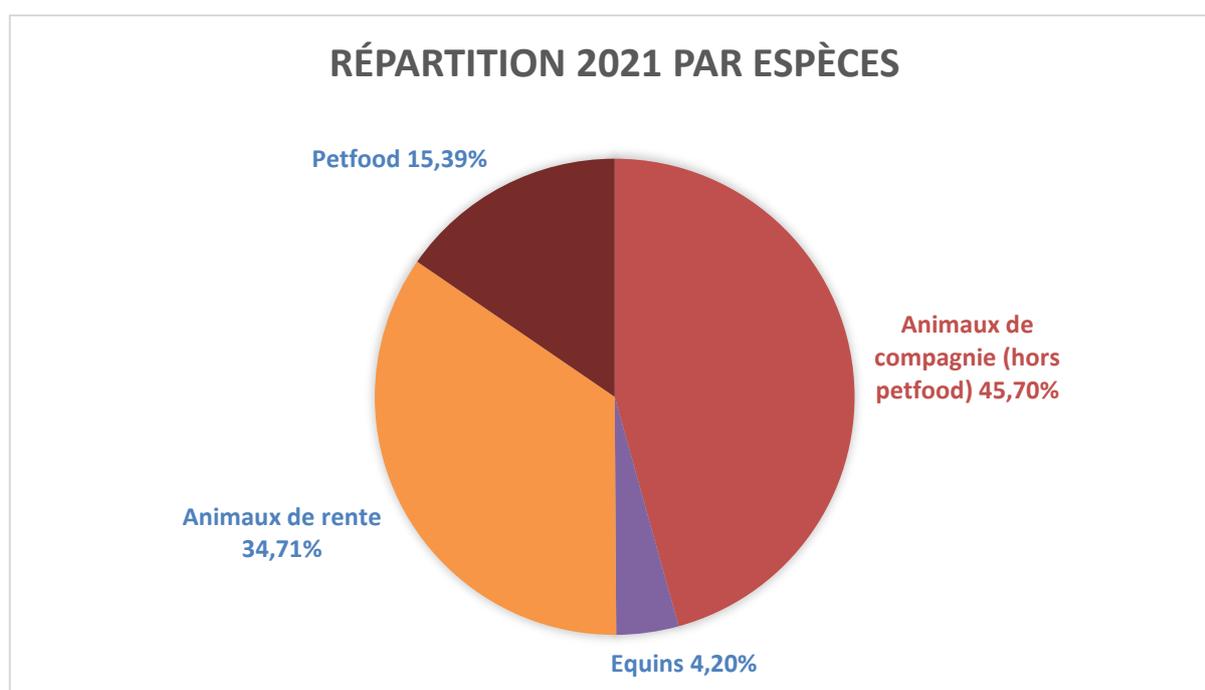
En 2021, le marché augmente de 7,19 % (Petfood inclus).
Le marché est estimé à 1 689 millions d'€ (base AIEMV).

Evolution du marché par espèces :

Marché	Evolution du CA 2020/2019	Evolution du CA 2021/2020
Animaux de compagnie (hors Petfood)	+9,10 %	+11,49 %
Equins	-0,55 %	+12,40 %
Animaux de rente	-1,11 %	-0,59 %
Petfood	+8,10 %	+12,81 %
Total animaux de compagnie + Petfood	+8,85 %	+11,82 %
Total marché hors Petfood	+3,92 %	+6,23 %
Total marché	+4,51 %	+7,19 %

Répartition du marché par espèces :

Marché	Répartition 2019	Répartition 2020	Répartition 2021
Animaux de compagnie (hors Petfood)	42,09 %	43,94 %	45,70 %
Equins	4,21 %	4,01 %	4,20 %
Animaux de rente	39,46 %	37,43 %	34,71 %
Petfood	14,14 %	14,62 %	15,42 %
Total Animaux de compagnie + Petfood	56,23 %	58,56 %	64,39 %
Total Marché hors petfood	85,86 %	85,38 %	84,587 %
Total Marché	100 %	100 %	100 %



Zoom Petfood :

Petfood	2020	2021
PDM	14,62 %	15,39 %
Evolution du CA	+8,10 %	+12,81 %

Zoom animaux de rente :

Animaux de rente	2020	2021
PDM	37,43 %	34,71 %
Evolution du CA	-1,11 %	-0,59 %

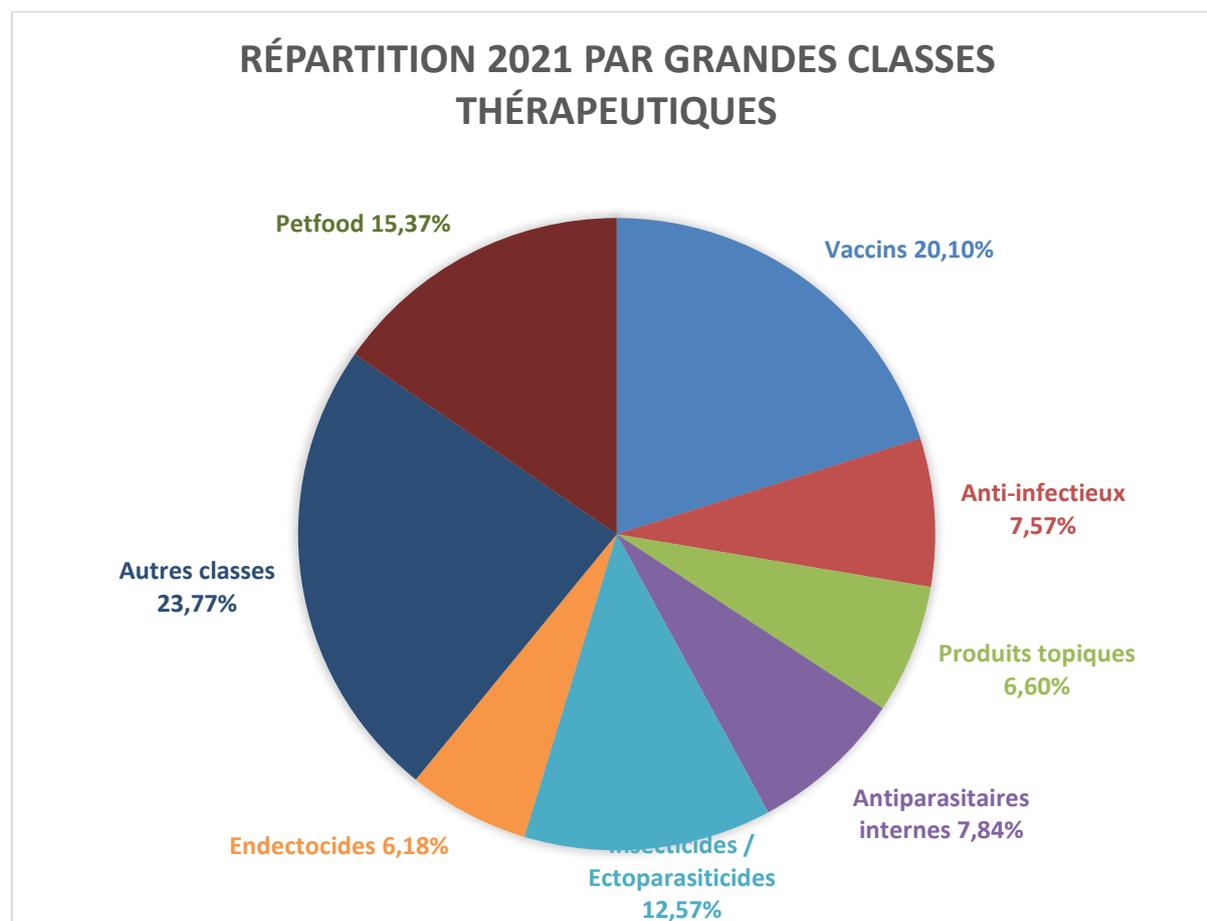
Focus 2021 par grandes filières :

Espèce	Porcins	Volailles	Ruminants
PDM en 2021	7,07 %	4,85 %	22,79 %
Evolution du CA 2021/2020	-3,84 %	+0,69 %	+0,18 %

Marché par grandes classes thérapeutiques :

Classe thérapeutique	PDM 2020	Evolution du CA 2020/2019	PDM 2021	Evolution du CA 2021/2020
Vaccins	20,58%	+2,81%	20,82%	+4,69%
Anti-infectieux	8,12%	+3,82%	7,57%	-0,11%
Produits topiques	7,10%	+5,89%	6,60%	-0,40%
Antiparasitaires internes	7,76%	+3,44%	7,84%	+8,39%
Insecticides / Ectoparasitocides	12,36%	+4,65%	12,57%	+8,97%
Endectocides	6,16%	-0,06%	6,18%	+7,40%
Autres classes	23,30%	+5,26%	23,77%	+9,34%
Sous-total produits de santé animale	85,53%	+3,93%	84,63%	+6,23%
Petfood	14,61%	+8,09%	15,37%	+12,83%
Total marché	100,00%	+4,51%	100,00%	+7,19%

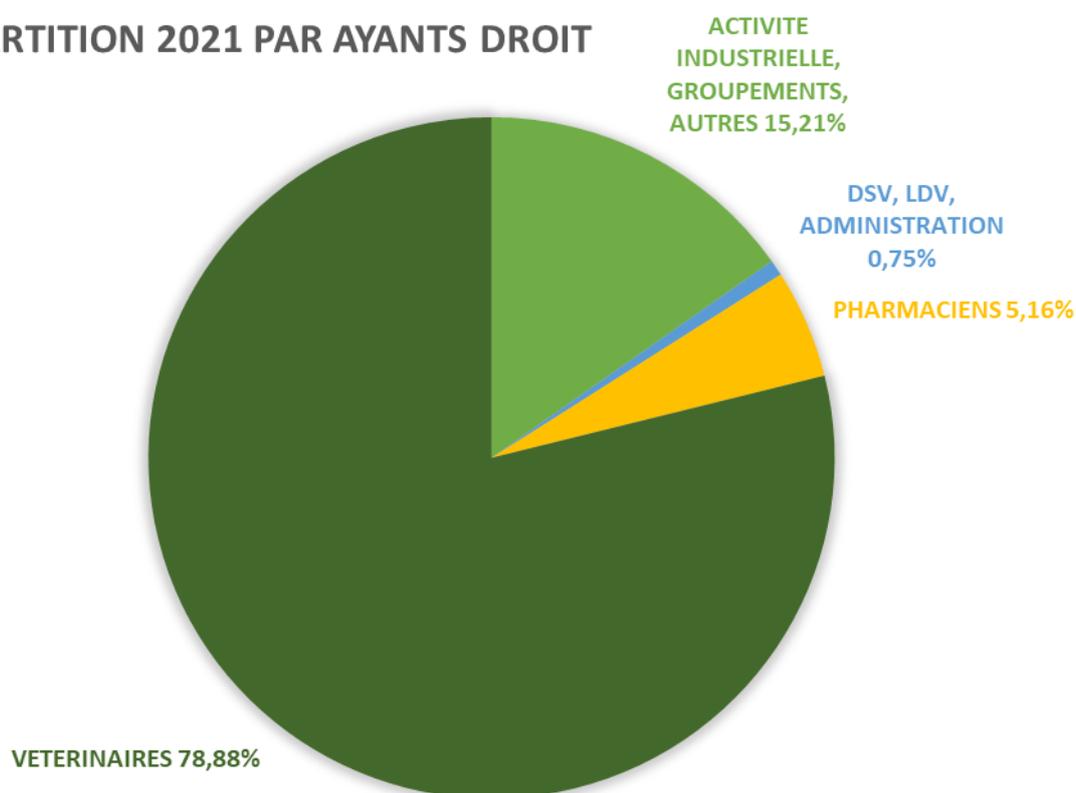
RÉPARTITION 2021 PAR GRANDES CLASSES THÉRAPEUTIQUES



Marché par ayants droit :

Ayants Droit	PDM 2020	Evolution du CA 2020/2019	PDM 2021	Evolution du CA 2021/2020
Activité industrielle, groupements, autres	15,06 %	+5,70 %	15,21 %	+8,26 %
DSV, LDV, Administration	0,45 %	-8,08 %	0,75 %	+77,43 %
Pharmaciens	5,65 %	+4,47 %	5,16 %	-2,15 %
Vétérinaires	78,83 %	+4,37 %	78,88 %	+7,26 %
Total	100 %	+4,51 %	100 %	+7,19 %

RÉPARTITION 2021 PAR AYANTS DROIT



Produits nouveaux lancés en 2021 :

Année	Produits	Présentations	Animaux de rente	Animaux de compagnie	Equins	Toutes espèces
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
2021	79	253	50	155 (dont 87 Petfood)	15	33

Parts de marché cumulées :

Les cinq premiers laboratoires font 65,30 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2021 (Petfood compris).

Les dix premiers laboratoires font 90,00 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2021 (Petfood compris).

Périmètre Médicaments vétérinaires :

Le chiffre d'affaires net des entreprises du médicament vétérinaire et du diagnostic adhérentes au SIMV s'élève en 2021 à 918 millions d'euros. Il est en progression de 2,34 % par rapport à 2020.

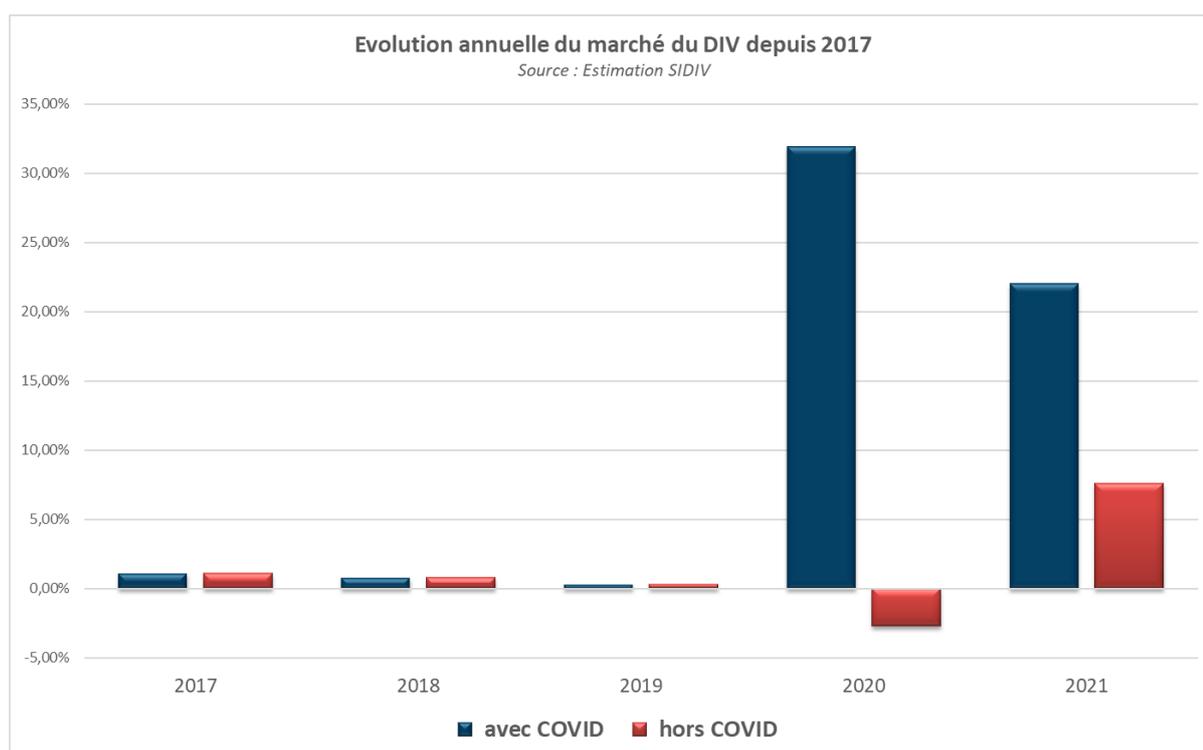
LE MARCHÉ FRANÇAIS DU DIAGNOSTIC IN VITRO DES LABORATOIRES EN 2021, HORS AUTO-SURVEILLANCE DE LA GLYCEMIE (ASG)

En 2021, le Marché Total du DIV des Laboratoires (hors auto-surveillance glycémique) est estimé à 2,605 Milliards d'€, en augmentation par rapport à 2020.

	2020	2021	Evolution
Total DIV-LBM	2,141 Mds €	2,692 Mds €	+ 22,7 %

Source : Estimation SIDIV

L'augmentation de 22,7% s'explique en partie par l'évolution des tests COVID (+ 14,4% vs 2020), et également par une reprise de l'activité « normale » des laboratoires (+ 7,6% vs 2020).



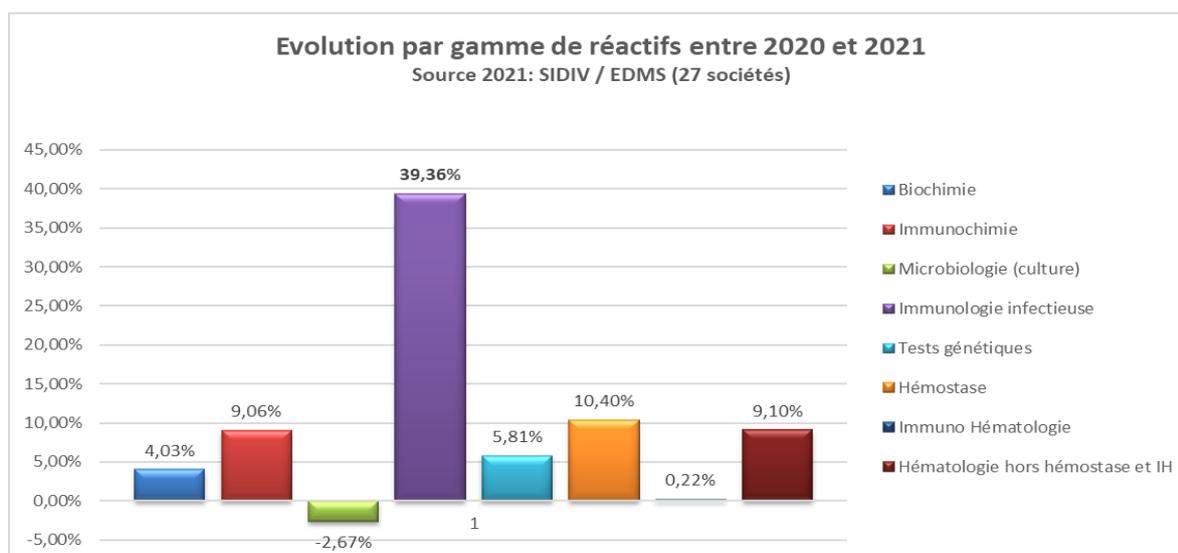
Le marché des réactifs de Laboratoire (en CA) – hors ASG

Le marché français des réactifs de Laboratoire est divisé en huit grandes gammes dont le CA 2021 se répartit de la façon suivante :



On observe une nette augmentation de la part de l'immunologie infectieuse (de 37,8 % en 2020 à 44,4 % en 2021), liée aux réactifs SARS-CoV-2.

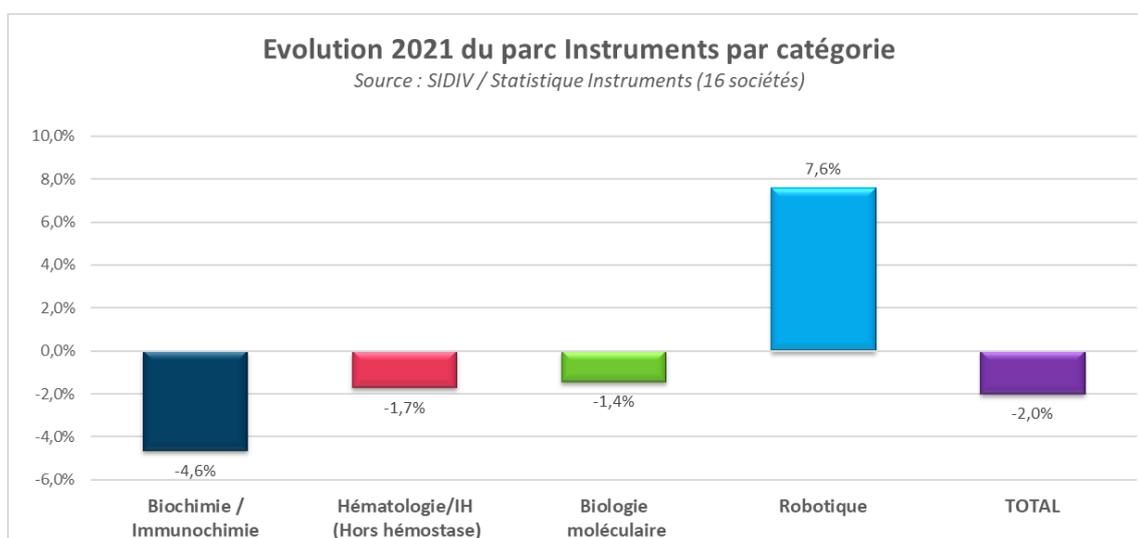
Evolution du CA de ces 8 gammes entre 2020 et 2021 :



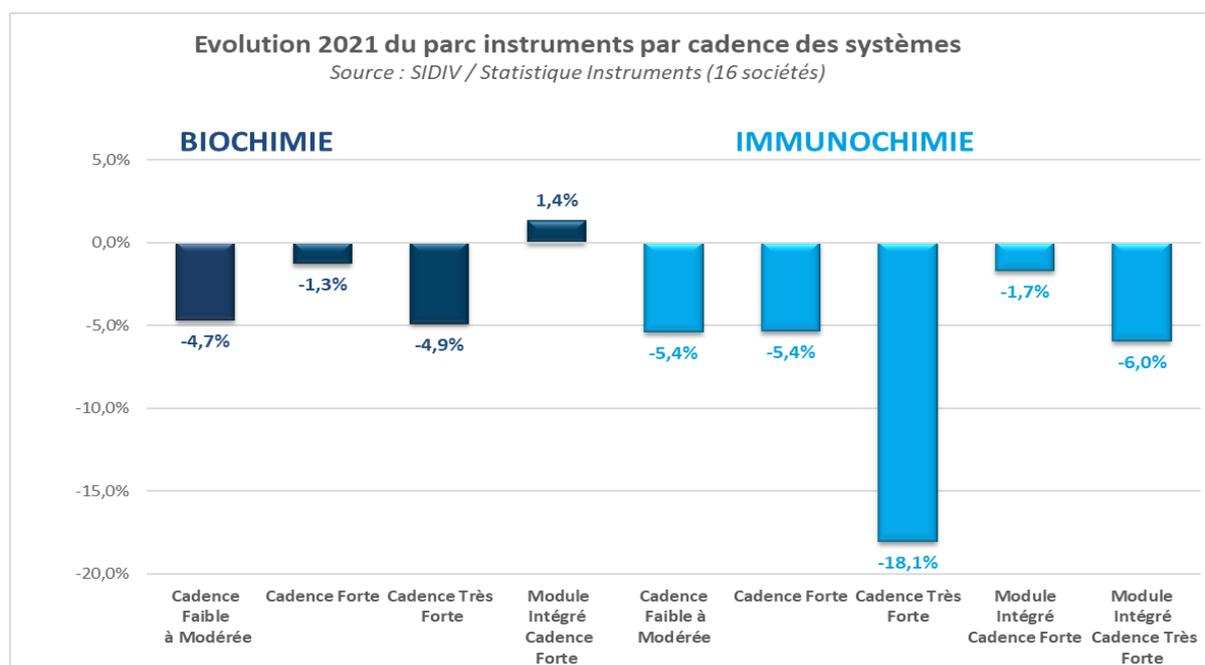
Toutes les gammes sont en croissance, ceci s'expliquant par la reprise de l'activité normale des laboratoires, à l'exception de la gamme Microbiologie culture qui est en recul de -2,67%, confirmant la tendance amorcée en 2020 (- 4,88%). L'immunologie infectieuse enregistre une croissance de 39,36% vs 2020, en relation avec la crise sanitaire (tests COVID). Cette croissance est toutefois moins importante que celle observée en 2020 (122,95% vs 2019).

Le marché des instruments (en unités)

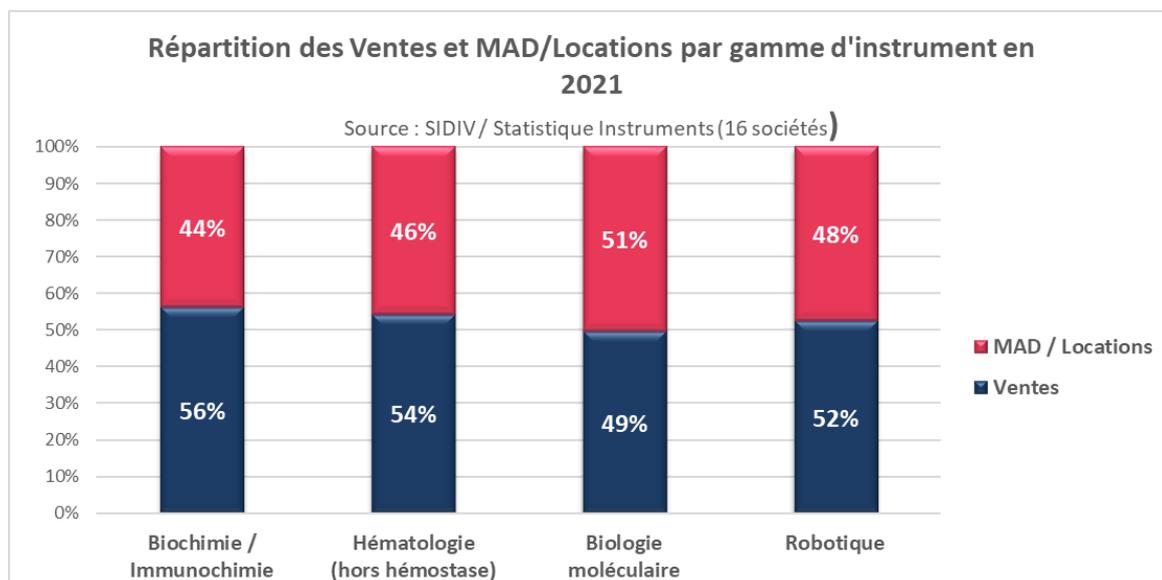
L'évolution du parc instruments en 2021 est présentée ci-dessous. On observe une forte croissance de la robotique, comme en 2020, alors que toutes les autres catégories sont en recul. S'agissant de la biologie moléculaire, de nombreuses installations ont eu lieu en 2020 dans le cadre de la crise sanitaire (+15,6% en 2021 vs 2020), il n'est donc pas surprenant que l'évolution de 2021 vs 2020 soit négative.



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

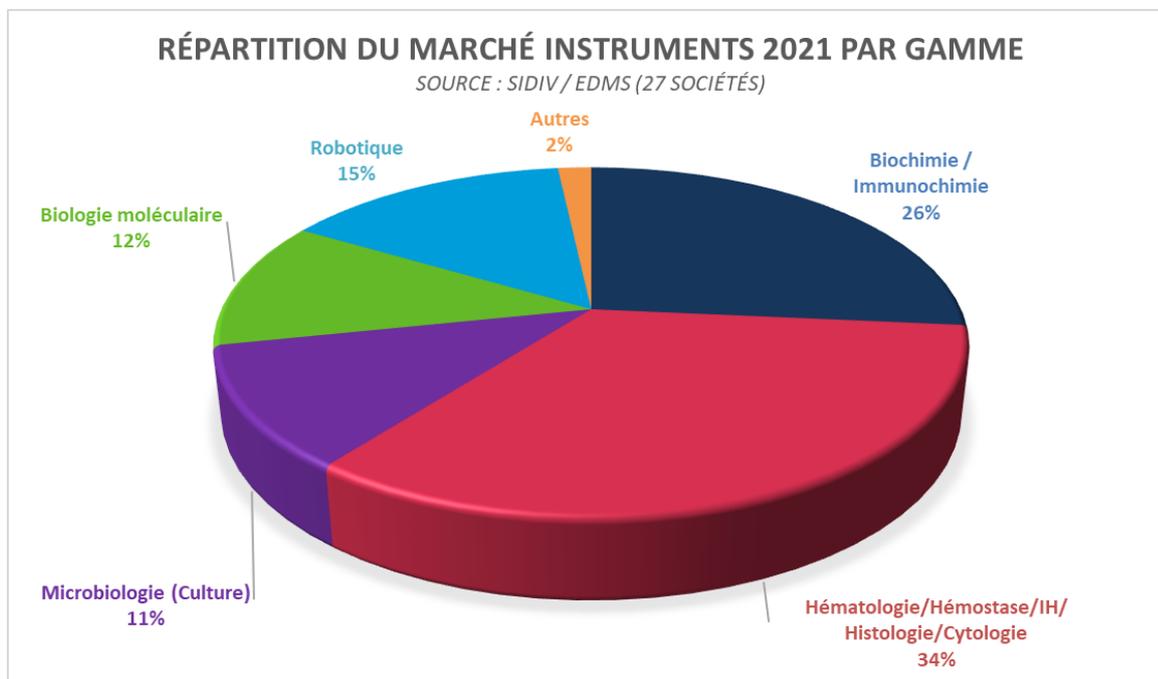


Le mode d'acquisition des instruments est toujours légèrement en faveur des ventes et cette tendance s'accroît ; cette répartition reste cependant variable selon les gammes d'instruments :



Le marché des instruments (en CA)

Le marché des instruments (en CA) se répartit de la façon suivante en 2021 :



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 01/06/22
Nombre de LBM	656 - représentant 4379 sites - (dont 152 pour des EBMD)
Dont LBM « hospitaliers » (CHU, CH, GCS, CLCC, HIA)	268 (dont 86 pour des EBMD)
Dont LBM « privés » et « autres publics »	388 (dont 66 pour des EBMD)

Le SIDIV regroupe, en octobre 2022, 111 sociétés du diagnostic in vitro (96 membres actifs et 14 membres associés), qui représentent 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 PHARMACEUTIQUE : UN RESULTAT AMBIVALENT

Grâce à la politique d'ultra-vaccination menée dans un certain nombre de pays, et par voie de conséquence la nécessité d'une production de vaccins Covid-19 intensive, le secteur pharmaceutique de la majorité des marchés mondiaux a connu un pic de croissance.

Toutefois, après deux années axées prioritairement à la gestion de la crise sanitaire, on apprend à vivre avec la Covid-19 et la dynamique créée par cette situation va évoluer à la baisse et se rééquilibrer peu à peu.

Et, a contrario, d'autres marchés tels que l'automédication, ont été impactés à la baisse du fait de l'attitude de certains patients qui voulaient éviter la fréquentation des officines pour ne pas s'exposer au Covid.

De plus, l'industrie pharmaceutique a été fortement impactée par les conséquences de la situation sanitaire avec des difficultés d'approvisionnements en produits pharmaceutiques en provenance de Chine et d'Inde.

En France, le marché pharmaceutique est régulé notamment par les lois de financement de sécurité sociale qui au fil des années n'ont eu de cesse de diminuer le montant de l'enveloppe consacré aux dépenses de médicaments remboursables qui représentent environ 30% des ventes et dont les fabricants sont confrontés à une forte concurrence du segment des génériques et à la pression des autorités sanitaires pour réduire les coûts de vente aux consommateurs finaux.

Cette situation, dans un contexte de compétitivité internationale, contraint la croissance et aura à terme sans doute un impact sur les investissements.

En 2020, la France représentait 3,1% de la production pharmaceutique mondiale et la production de valeur ajoutée, après des augmentations de 4% en 2020 et 3% en 2021, devrait se stabiliser en 2022.

A l'échelle mondiale, les prévisions se veulent optimistes, l'industrie pharmaceutique vaudra 1 600 milliards de dollars en 2025. Ces prévisions sont toutefois à nuancer car le contexte économique et géopolitique a été modifié. Aux difficultés d'approvisionnement va venir s'ajouter une hausse des coûts des matières premières.

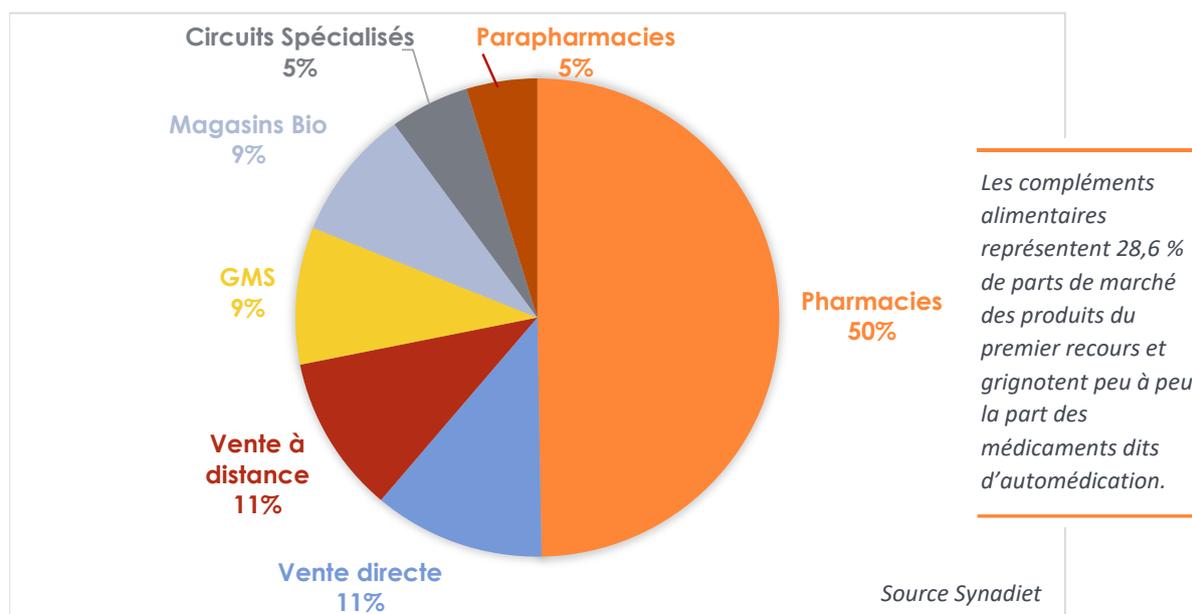
Dans ce contexte, les Etats-Unis devraient rester leaders avec 39% du marché en 2025 et la Chine qui représente 12% du marché, devrait se maintenir dans une dynamique.

Sources IQVIA360 & Industry Trends Pharmaceuticals 2022

LES COMPLEMENTS ALIMENTAIRES : UN MARCHE EN CROISSANCE

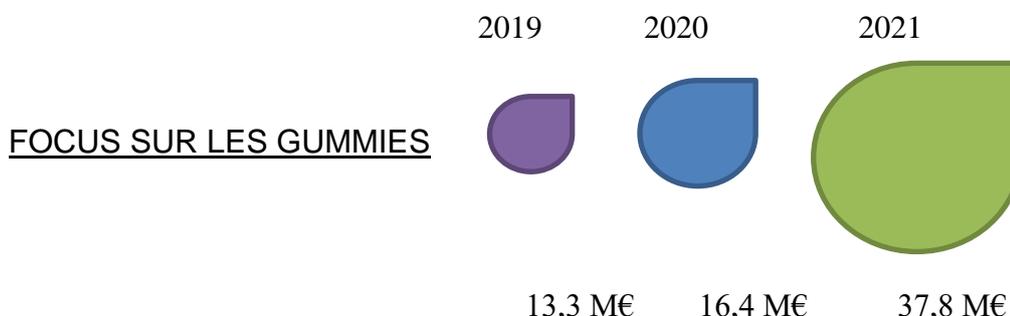
En France, les chiffres du secteur des compléments alimentaires repartent à la hausse depuis 2021 avec une croissance de 6 % en 2021 pour atteindre 2,3 milliards d'euros selon le Synadiet, dont 204 millions en magasin bio.

RÉPARTITION PAR CIRCUIT DE DISTRIBUTION



Certains marchés se révèlent, notamment :

- Les compléments alimentaires pour enfants qui ciblent au mieux leurs attentes en les considérant comme des consommateurs à part entière. 66 % des parents ont acheté des compléments alimentaires pour leurs enfants en 2021.
- La nutricosmétique à l'image des *gummies*. Ces derniers ont enregistré une hausse de 66 % des ventes en 2021.



Certains paramètres laissent à penser que le secteur continuera son développement. En effet, les Français sont sensibilisés à une prise en charge globale de leur santé en recherchant des solutions de prévention au travers de produits naturels. La consommation reste d'ailleurs soutenue avec 59 % des Français qui déclarent avoir

consommé des compléments alimentaires au cours des 24 derniers mois, selon une étude Harris Interactive.

D'autre part, des études touchant les ingrédients voient le jour apportant ainsi une caution scientifique qui crédibilise les produits tant aux yeux des professionnels de santé que des consommateurs.

Pour la plupart des consommateurs, la prise de compléments alimentaires a été prescrite par un médecin.

Les compléments alimentaires affichent également une excellente santé au niveau mondial. Le marché en 2021 est estimé à 76 milliards de dollars.

LE SECTEUR DE LA COSMETIQUE TIRE PAR LES EXPORTATIONS

La cosmétique française a réussi à tirer son épingle du jeu en pleine tempête mondiale. En à peine deux ans, ses entreprises ont réussi à rattraper le trou d'air de la crise sanitaire selon une étude du cabinet Asterès.

Ce sont les exportations qui ont soutenu la dynamique. La France est numéro 1 mondial des exportations dans ce domaine avec plus de 16 milliards d'euros de produits exportés selon la FEBEA.

Les Chinois restent les plus gros consommateurs de produits français devant les Etats-Unis et l'Allemagne. Entre 2019 et 2021, l'offre Made in France a enregistré pas moins de 59 % de hausse de ses exportations en Chine.

La fin des confinements et des restrictions ont permis le retour en magasins avec des ventes qui ont représenté 84 % du marché de la beauté sélective, les ventes en ligne affichant quant à elles 19 % des ventes totales de produits hauts de gamme.

Un bémol, le secteur Hygiène et Beauté en grandes surfaces qui a connu un recul. De manière générale, 62 % des catégories de ces produits sont en recul en 2021. Ce dernier s'est poursuivi avec la crise du COVID-19.

Le marché de la beauté bio et naturel

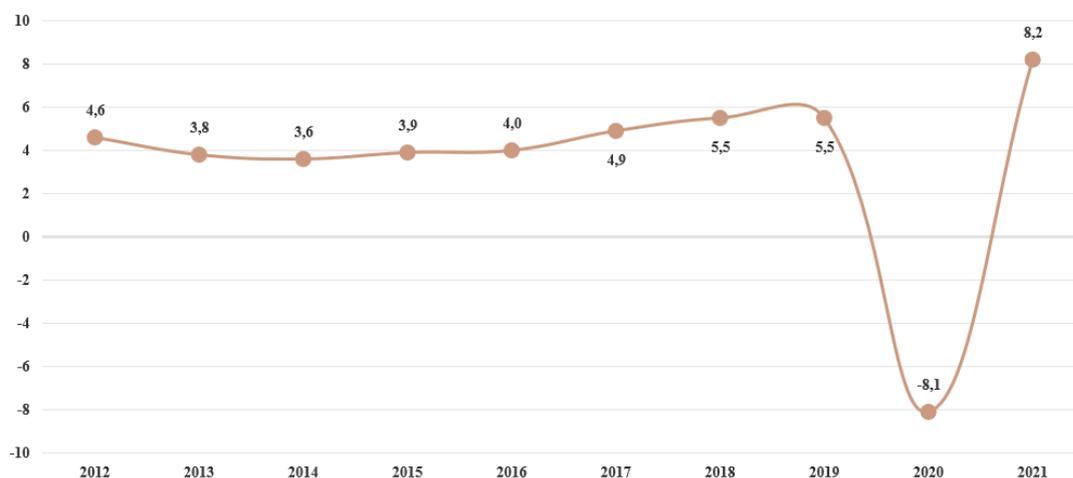
En France, le marché de la beauté bio est épargné de la baisse de 1,3 % en 2021 de la consommation de produits alimentaires issus de l'agriculture biologique.

Au niveau mondial, l'attrait pour les cosmétiques bio et naturels se confirme, les ventes de produits ont atteint 12,5 milliards de dollars en 2021.

Le marché cosmétique mondial a connu un fort rebond en 2021, renouant avec son niveau de 2019. La demande des consommateurs a augmenté pour tous les segments, avec un succès notable du luxe et de la dermocosmétique.

Selon le rapport annuel L'Oréal Finance 2021, le marché mondial était estimé à plus de 228 milliards d'euros en 2021, les grandes zones de consommation mondiale des produits de beauté étant l'Asie du Nord, l'Amérique du Nord et enfin l'Europe.

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



Source : Rapport annuel 2021 L'OREAL

L'e-commerce est un des principaux moteurs de croissance du marché cosmétique avec notamment le poids des créateurs de contenus et leur public cible d'acheteurs.

En 2022, l'industrie cosmétique française devrait pâtir de l'augmentation générale des prix qui risque d'entraver le pouvoir d'achat des ménages français. L'innovation sera un facteur déterminant pour expliquer un prix plus élevé aux yeux des consommateurs si le résultat le justifie.

De plus, l'industrie de la beauté en France se retrouve confrontée à une pénurie de main-d'œuvre, la filière doit recruter 15.000 personnes en 2022. A cela s'ajoute un taux de rotation du personnel qui augmente du fait de la multiplication des opportunités.

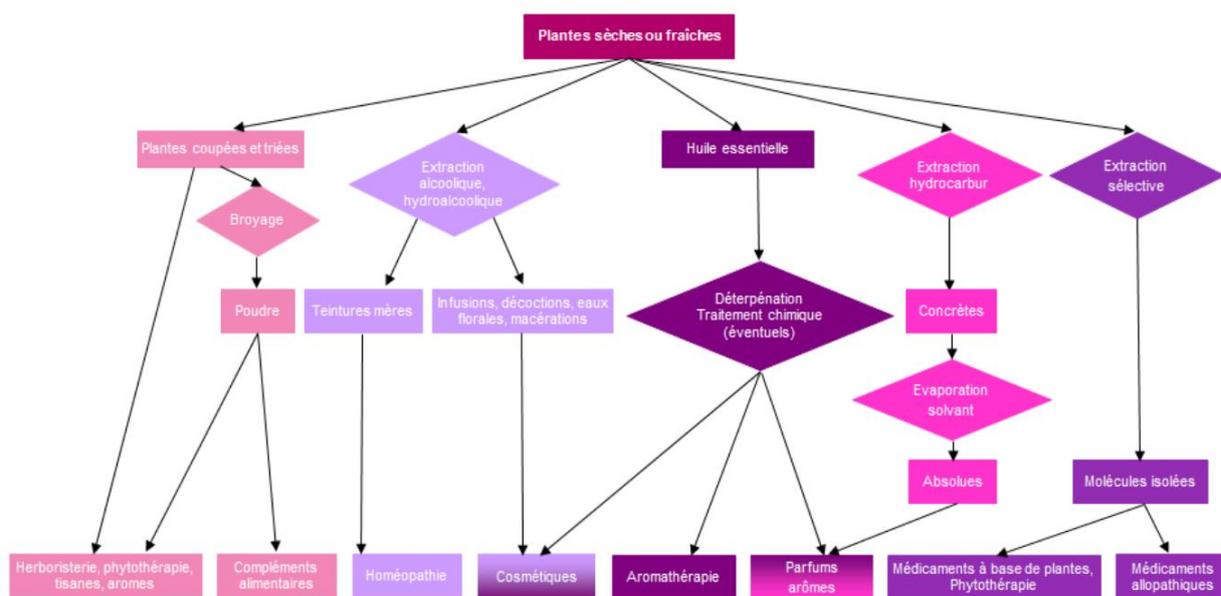
Les entreprises ont dû faire évoluer leurs méthodes de recrutement : formation interne, apprentissage, stage ...

LE SECTEUR DES MATIERES PREMIERES VEGETALES

Les transformations des plantes à parfum, aromatiques et médicinales (PPAM) sont très diverses et alimentent plusieurs secteurs d'activités qui les regroupent selon leur usage principal :

- Pour le secteur des plantes à parfum : huiles essentielles et extraits pour la parfumerie dont la parfumerie fonctionnelle, la cosmétique, mais aussi l'aromathérapie ;
- Pour les plantes aromatiques : huiles essentielles et extraits, séchage, triage, surgelé pour l'agro-alimentaires, l'herboristerie, l'aromathérapie, les compléments alimentaires... ;
- Pour les plantes médicinales : huiles essentielles et extraits, séchage, triage pour la phytothérapie, l'homéopathie, l'aromathérapie, l'allopathie, l'herboristerie, les compléments alimentaires...

Schéma des principales destinations des PPAM



La filière des PPAM est en développement constant depuis de nombreuses années car l'usage des plantes et de leurs extraits répond à une attente du consommateur de plus en plus forte pour le naturel.

Son chiffre d'affaires a augmenté de 85 % en 25 ans.

Les entreprises affiliées à FACOPHAR SANTE sont de grands utilisateurs de ces plantes pour la production d'actifs et d'extraits végétaux à destination des entreprises cosmétiques, pharmaceutiques et de compléments alimentaires.

Le marché mondial des extraits de plantes, estimé à 23,7 milliards de dollars en 2019, devrait atteindre 59,4 milliards en 2025.

La production française n'est pas suffisante pour satisfaire leurs besoins, le plus souvent parce que de multiples plantes médicinales ne peuvent être cultivées en France. Mais aussi parce que plusieurs pays ont fortement développé leurs productions mettant ainsi sur le marché d'importants volumes et à des prix très compétitifs.

Nos entreprises doivent donc se fournir dans le monde entier.

La France importe davantage qu'elle n'exporte.

Voir ci-après le schéma des importations et exportations de la France entre 2010 et 2020 pour les plantes aromatiques et médicinales sèches, en l'état.



Source FranceAgrimer d'après les données TDM

Ces flux de matières premières ne rendent pas compte de la totalité de la filière car les PPAM sont fréquemment incorporées dans des produits finis (parfums, cosmétiques, compléments alimentaires, etc.) pour lesquels la balance commerciale est très excédentaire (cosmétique par exemple).

LE SECTEUR DE LA SOUS-TRAITANCE

Les perspectives de croissance du secteur des sociétés de sous-traitance de la production et du développement des produits pharmaceutiques, cosmétiques et nutraceutiques sont encourageantes selon l'étude 2021 de Alcimed.

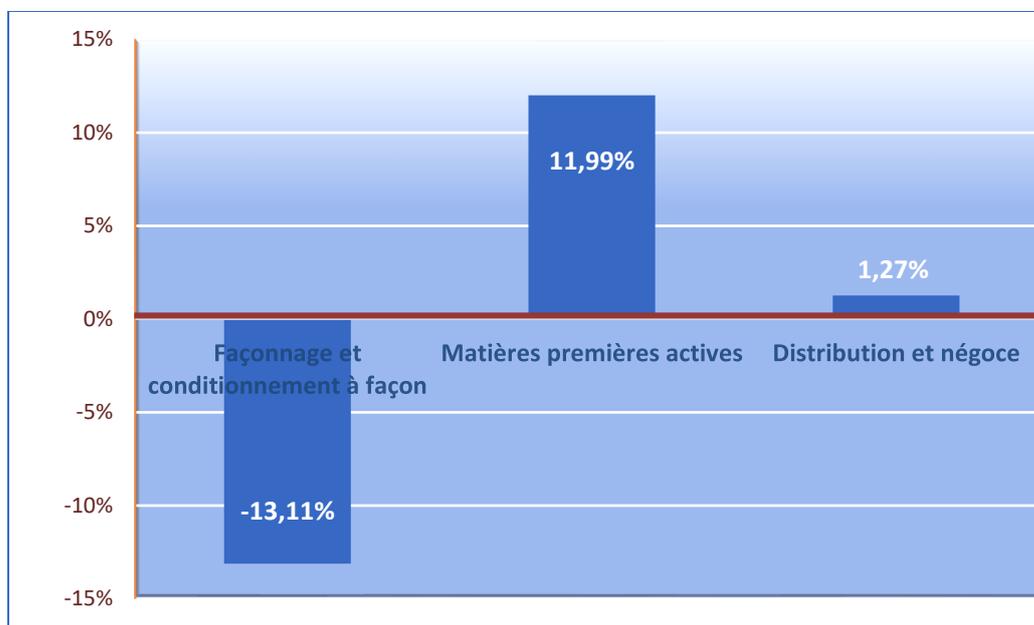
Ce secteur bénéficie des mesures de soutien pour le renforcement de la souveraineté nationale en termes de recherche et de production pharmaceutique déployées par le gouvernement. En particulier, dans le cadre du plan Innovation Santé 2030, 32 % des financements devraient revenir à l'activité des acteurs de la sous-traitance.

La tendance à l'externalisation progresse, soutenue par l'accélération de l'innovation et par les entreprises de biotechnologie qui n'ont pas de sites de production.

La particularité de ce marché est sa fragmentation : ses vingt premiers intervenants n'en détiennent que 15 %. Des milliers d'acteurs au niveau mondial produisent des ingrédients pharmaceutiques peu complexes à faible coût, et près de 60 % des sites de production se situent en Chine et en Inde. La relocalisation en Europe constitue donc un enjeu majeur pour réduire la dépendance de la France.

Les entreprises de FACOPHAR Santé n'évoluent pas toutes selon les tendances des secteurs qui viennent d'être décrits.

Au final, nous enregistrons les données suivantes concernant l'évolution de leur activité en 2021 par rapport à l'année précédente :



Source : FACOPHAR

Tous secteurs confondus, les résultats font état de chiffres d'affaires en hausse de 2% sur l'exercice 2021 par rapport à l'exercice 2020.

Cependant les secteurs n'ont pas été touchés de la même manière et de grandes disparités sont observées : la baisse du chiffre d'affaires est très marquée dans le secteur de la sous-traitance (-13,11 %) où les entreprises ont particulièrement mal vécu la crise sanitaire et économique malgré le soutien des pouvoirs publics et la politique du « quoi qu'il en coûte ».

En revanche, les entreprises de production de matières premières, fortement tournées vers l'export, ont plutôt bien résisté au choc. Il faut toutefois relativiser la hausse de 11,99 % qui cache des situations hétérogènes au sein de ce même secteur.

Pour ces PME, le besoin d'une distanciation sociale a supprimé les rencontres – expositions, congrès, réunions -, fait émerger l'utilisation du digital et transformé les pratiques en matière d'organisation et de ressources humaines. Des changements qui peuvent se révéler source d'opportunités pour l'avenir.

Mais aux belles perspectives économiques espérées pour 2022, succède la conjoncture inflationniste avec hausse des prix, crise énergétique, ruptures d'approvisionnement, difficultés à recruter...

Toujours de nombreux défis que les PME vont devoir relever.

PARTIE II

SITUATION DE L'EMPLOI

Au 31 décembre 2021, environ **80 entreprises** adhérentes à l'une des quatre organisations professionnelles appliquent la Convention Collective Nationale « Fabrication et commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » conclue le 1^{er} juin 1989.

Ces entreprises regroupent **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 11 770 salarié.e.s au 31 décembre 2021.

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 11 770 salarié.e.s au 31 décembre 2021.

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

- 10 entreprises regroupant 5 810 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.D.I.V
- 12 entreprises regroupant 4 562 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.M.V
- 2 entreprises regroupant 778 salarié.e.s sont adhérentes à l'A.N.S.V.A.D.M.
- 5 entreprises regroupant 564 salarié.e.s sont adhérentes à FACOPHAR-Santé
- 1 entreprise regroupant 56 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 :

- 4 entreprises ont moins de 20 salarié.e.s,
- 4 entreprises ont entre 20 et 49 salarié.e.s,
- 5 entreprises ont entre 50 et 99 salarié.e.s,
- 7 entreprises ont entre 100 et 199 salarié.e.s,
- 2 entreprises ont entre 200 et 299 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont entre 300 et 499 salarié.e.s,
- 1 entreprise a entre 500 et 999 salarié.e.s,
- 4 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 2020 et 2021 croisée avec l'évolution des effectifs moyens mensuels permet de mesurer l'évolution générale des effectifs.

▪ Evolution des effectifs au 31 décembre 2021

Au 31 décembre 2021, les 30 entreprises ayant participé à l'enquête « Salaires et emploi » regroupent 11 770 salarié.e.s en contrat à durée indéterminée et déterminée contre 11 144 au 31 décembre 2020, ce qui représente une progression de leur effectif total de 5,62 % entre 2020 et 2021.

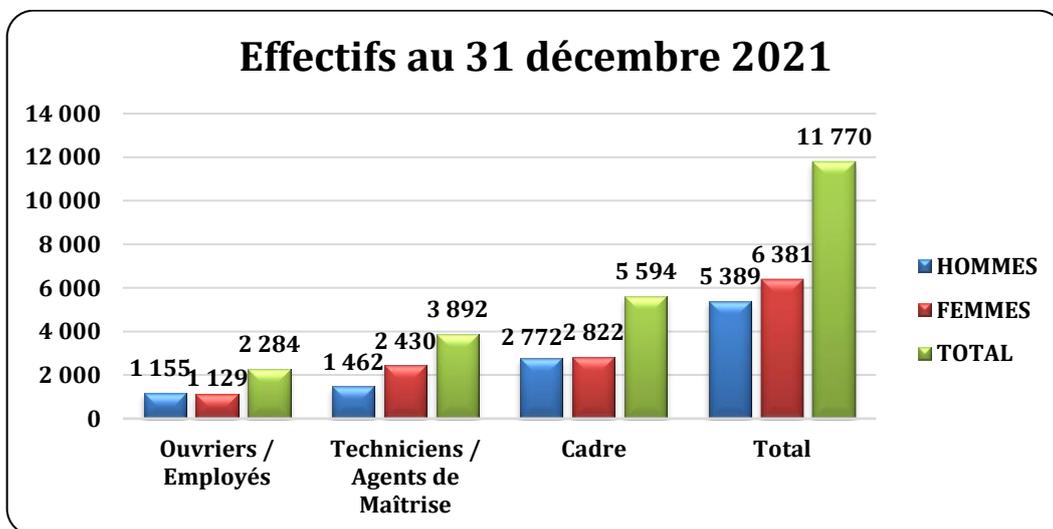
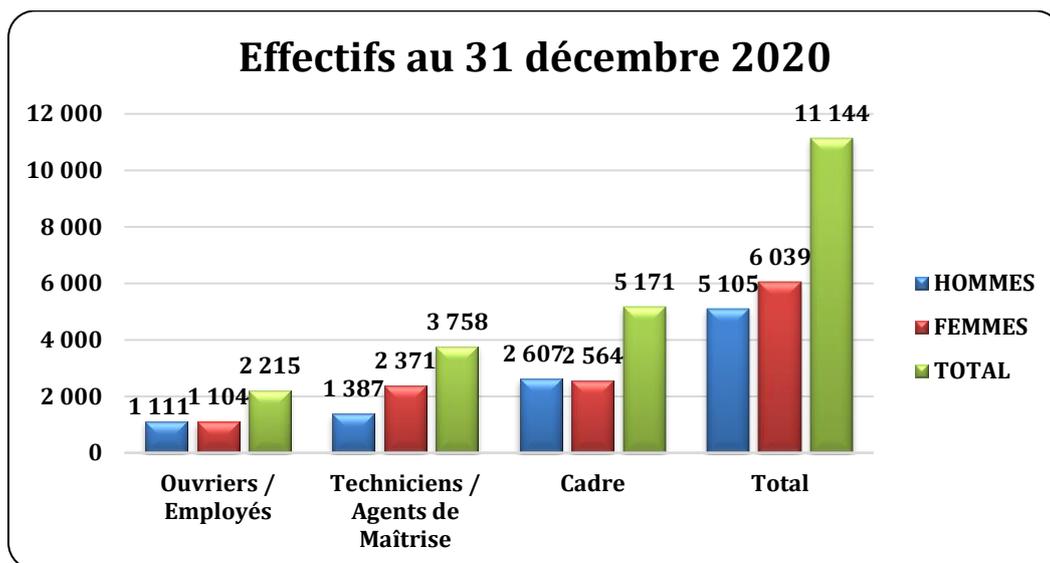
▪ Evolution des effectifs moyens mensuels

L'examen des effectifs moyens mensuels permet de lisser les entrées et sorties de personnel sur l'année. En 2021, les 30 entreprises considérées ont un effectif moyen mensuel de 11 558 salarié.e.s contre 10 988 l'année précédente, soit une progression de 5,19 % entre 2020 et 2021.

2.2 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par catégories professionnelles entre 2020 et 2021.

	31 DECEMBRE 2020			31 DECEMBRE 2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	1 111	1 104	2 215	1 129	1 129	2 284
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 387	2 371	3 758	1 462	2 430	3 892
Cadres	2 607	2 564	5 171	2 772	2 822	5 594
Total	5 105	6 039	11 144	5 389	6 381	11 170

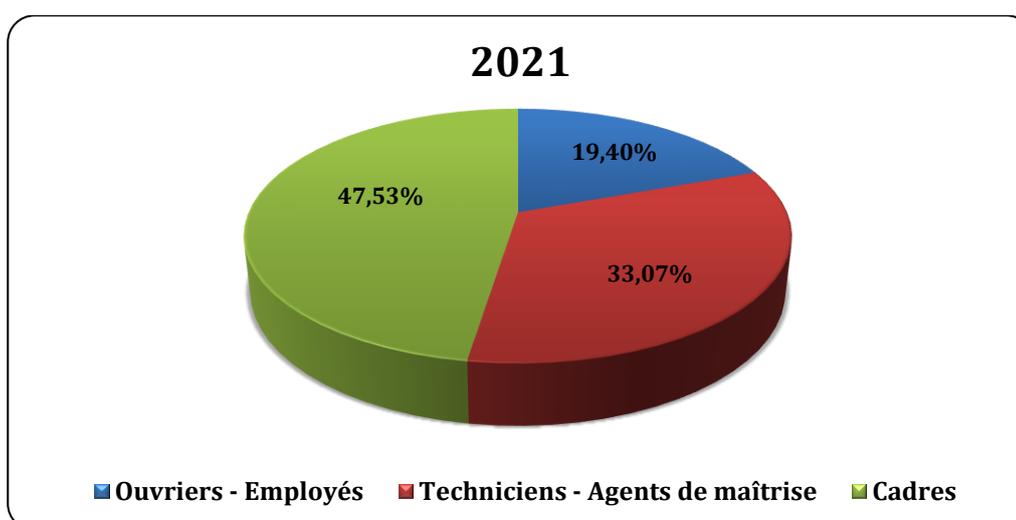
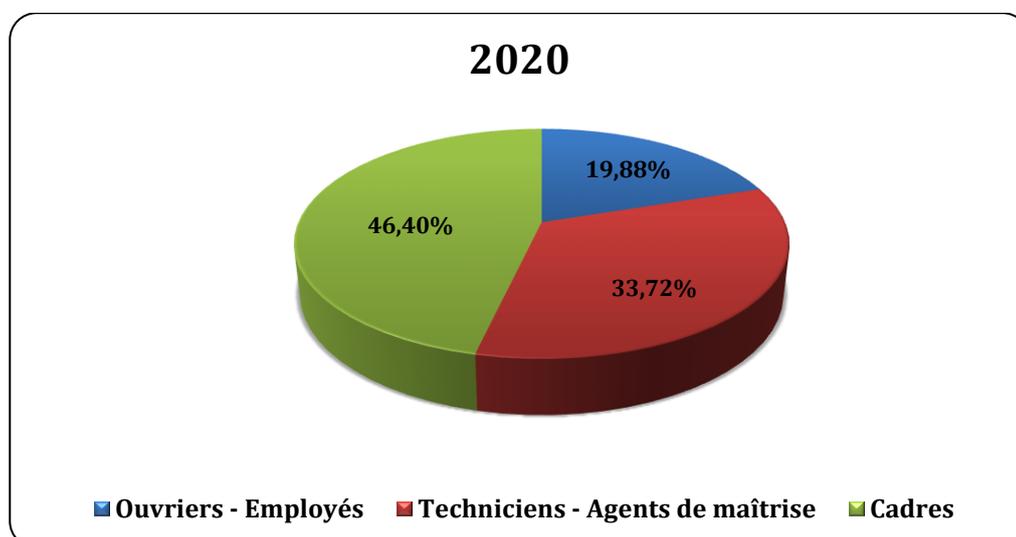


	Evolution des effectifs - 2020/2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	3,96 %	2,26 %	3,12 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	5,41 %	2,49 %	3,57 %
Cadres	6,33 %	10,06 %	8,18 %
Total	5,76 %	5,66 %	5,62 %

2.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2020 et 2021 par catégories professionnelles est la suivante :

	2020	2021
Ouvriers - Employés	19,88 %	19,40 %
Techniciens - Agents de maîtrise	33,72 %	33,07 %
Cadres	46,40%	47,53 %
Ensemble	100 %	100 %



En 2020 et en 2021, la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

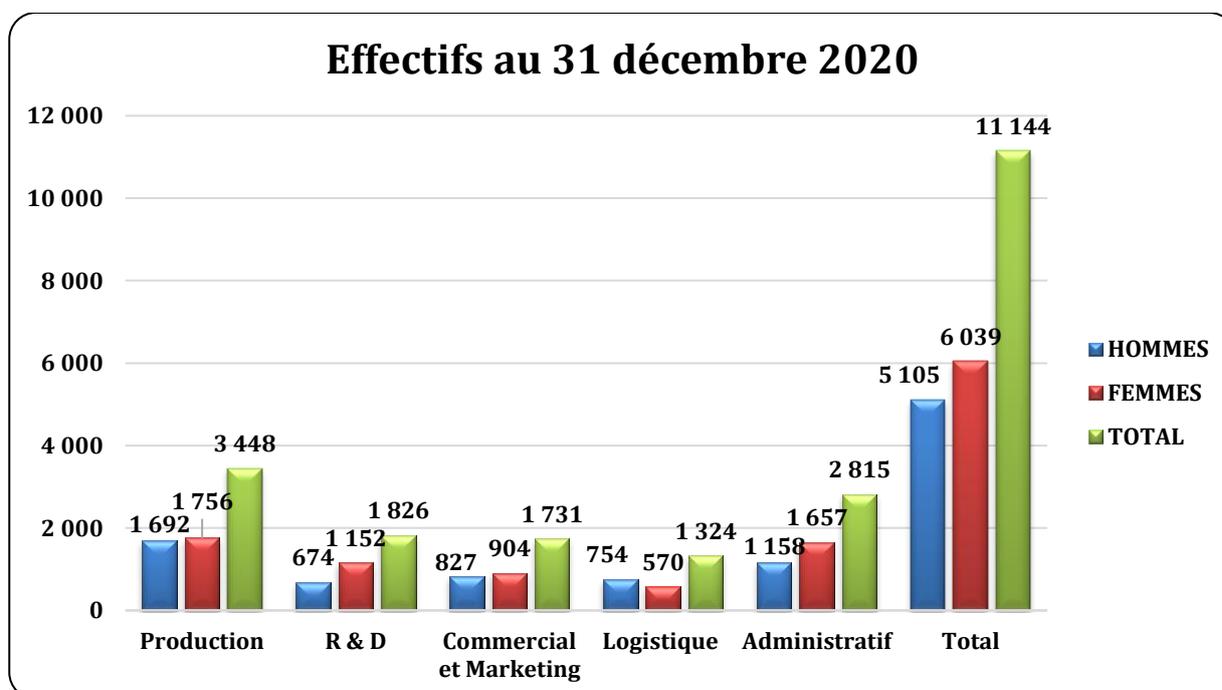
	31 DECEMBRE 2020		31 DECEMBRE 2021	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	49,84 %	50,16 %	49,43 %	50,57 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	63,10 %	36,90 %	62,44 %	37,56 %
Cadres	49,58 %	50,42 %	50,46 %	49,54 %
Total	54,90%	45,10 %	54,21 %	45,79 %

2.4 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

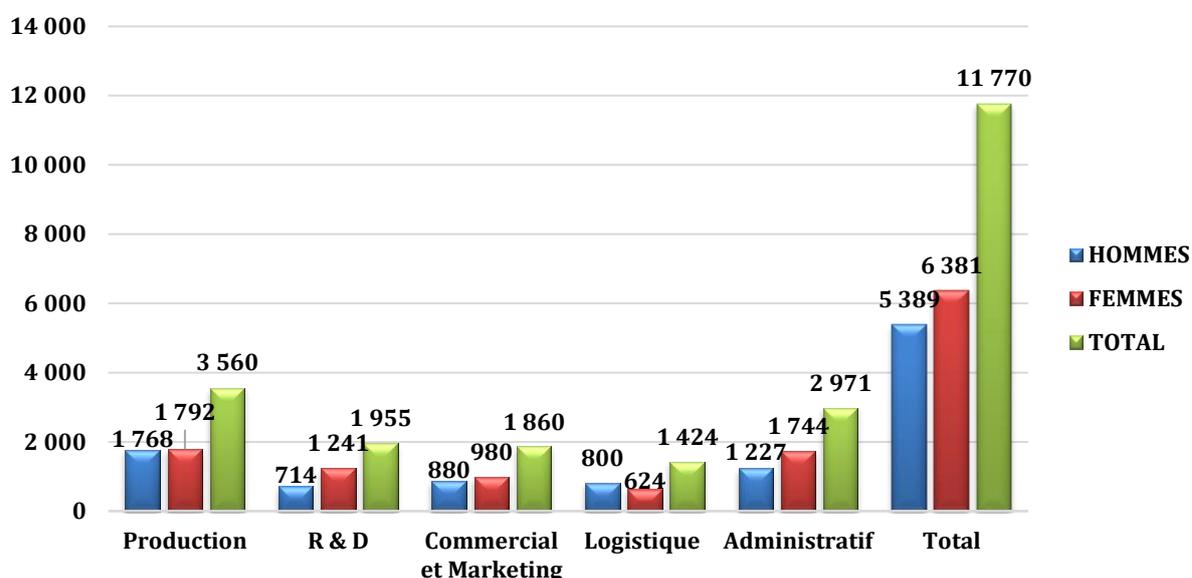
L'activité des entreprises de la branche est traditionnellement répartie en 5 domaines majeurs : la production, la recherche et développement (R&D), le commercial et marketing, la logistique et les emplois administratifs.

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par secteur d'activité entre 2020 et 2021.

	31 DECEMBRE 2020			31 DECEMBRE 2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 692	1 756	3 448	1 768	1 792	3 560
R & D	674	1 152	1 826	714	1 241	1 955
Commercial et Marketing	827	904	1 731	880	980	1 860
Logistique	754	570	1 324	800	624	1 424
Administratif	1 158	1 657	2 815	1 227	1 744	2 971
Total	5 105	6 039	11 144	5 389	5 631	11 020



Effectifs au 31 décembre 2021



	Evolution 2020/2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	4,49 %	2,05 %	3,25 %
R & D	5,93 %	7,73 %	7,06 %
Commercial et Marketing	6,41 %	8,41 %	7,45 %
Logistique	6,10 %	9,47 %	7,55 %
Administratif	5,96 %	5,25 %	5,54 %
Total	5,56 %	5,66 %	5,62 %

2.5 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2020 et 2021 par secteur d'activité est la suivante :

	2020	2021
Production	30,94 %	30,25 %
R & D	16,39 %	16,61 %
Commercial et Marketing	15,53 %	15,80 %
Logistique	11,88 %	12,10 %
Administratif	25,26 %	25,24 %
Total	100 %	100 %

En 2020 et en 2021, la part des femmes et des hommes au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2020		31 DECEMBRE 2021	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	50,93 %	49,07 %	50,34 %	49,66 %
R & D	63,09 %	36,91 %	63,48 %	36,52 %
Commercial et Marketing	52,22 %	47,78 %	52,69 %	47,31 %
Logistique	43,05 %	56,95 %	43,82 %	56,18 %
Administratif	58,86 %	41,14 %	58,70 %	41,30 %
Total	54,19 %	45,81 %	54,21 %	45,79 %

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 2021, 93,30 % sont sous contrat à durée indéterminée et 6,70 % sont sous contrat à durée déterminée.

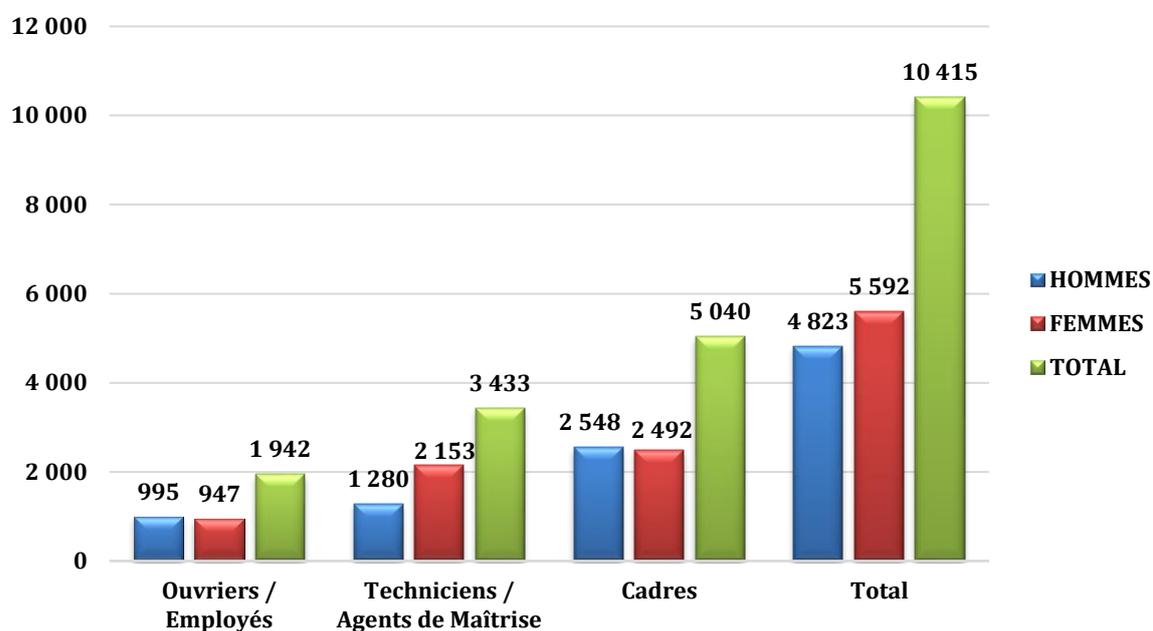
3.2 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

3.2.1 Evolution des effectifs en CDI par catégories professionnelles

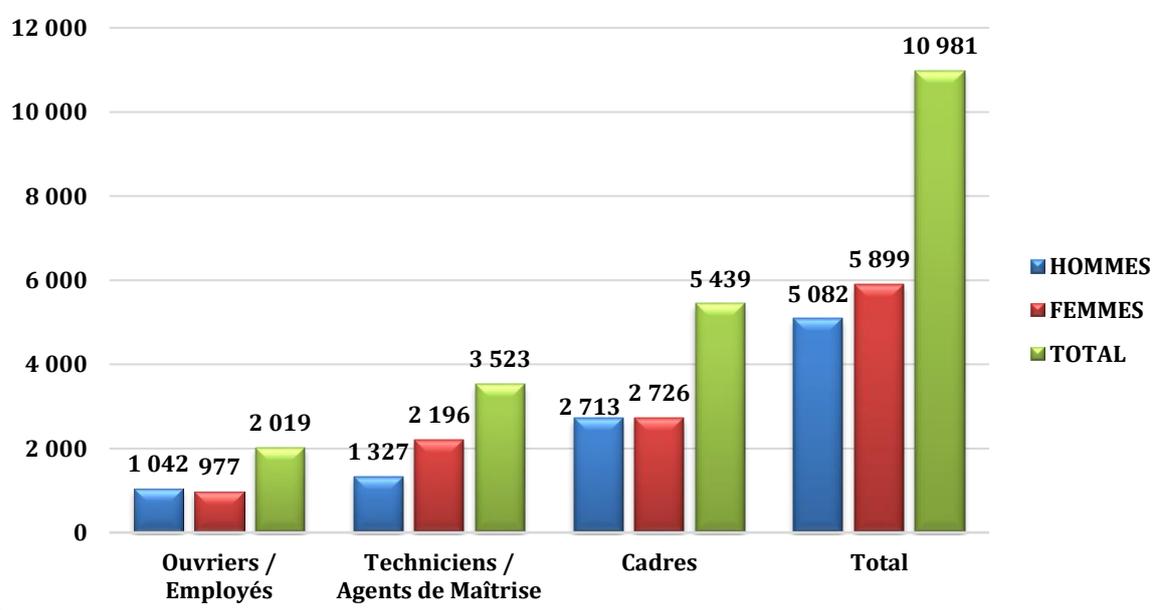
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée par catégories professionnelles entre 2020 et 2021.

	31 DECEMBRE 2020			31 DECEMBRE 2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	995	947	1 942	1 042	977	2 019
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 280	2 153	3 433	1 327	2 196	3 523
Cadres	2 548	2 492	5 040	2 713	2 726	5 439
Total	4 823	5 592	10 415	5 082	5 899	10 981

Effectifs en CDI au 31 décembre 2020



Effectifs en CDI au 31 décembre 2021

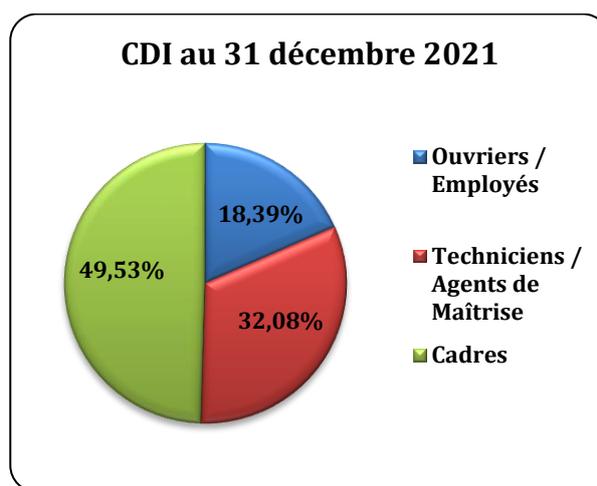
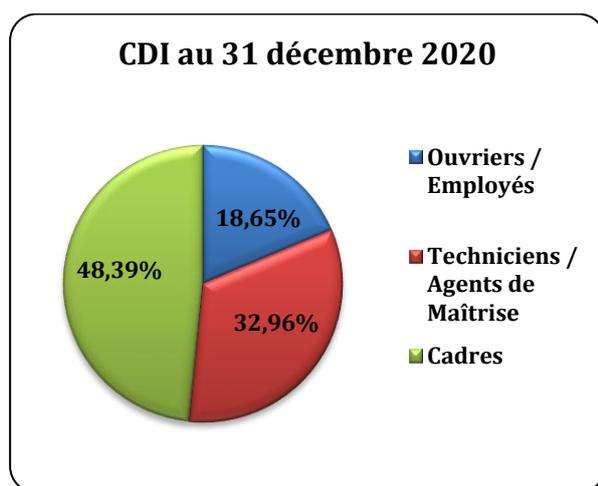


	Evolution 2020/2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	4,72 %	3,17 %	3,96 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	3,67 %	2,00 %	2,62 %
Cadres	6,48 %	9,39 %	7,92 %
Total	5,37 %	5,49 %	5,43 %

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 2020 et 2021 par catégories professionnelles est la suivante :

	2020	2021
Ouvriers - Employés	18,65 %	18,39 %
Techniciens - Agents de maîtrise	32,96 %	32,08 %
Cadres	48,39 %	49,53 %
Ensemble	100 %	100 %



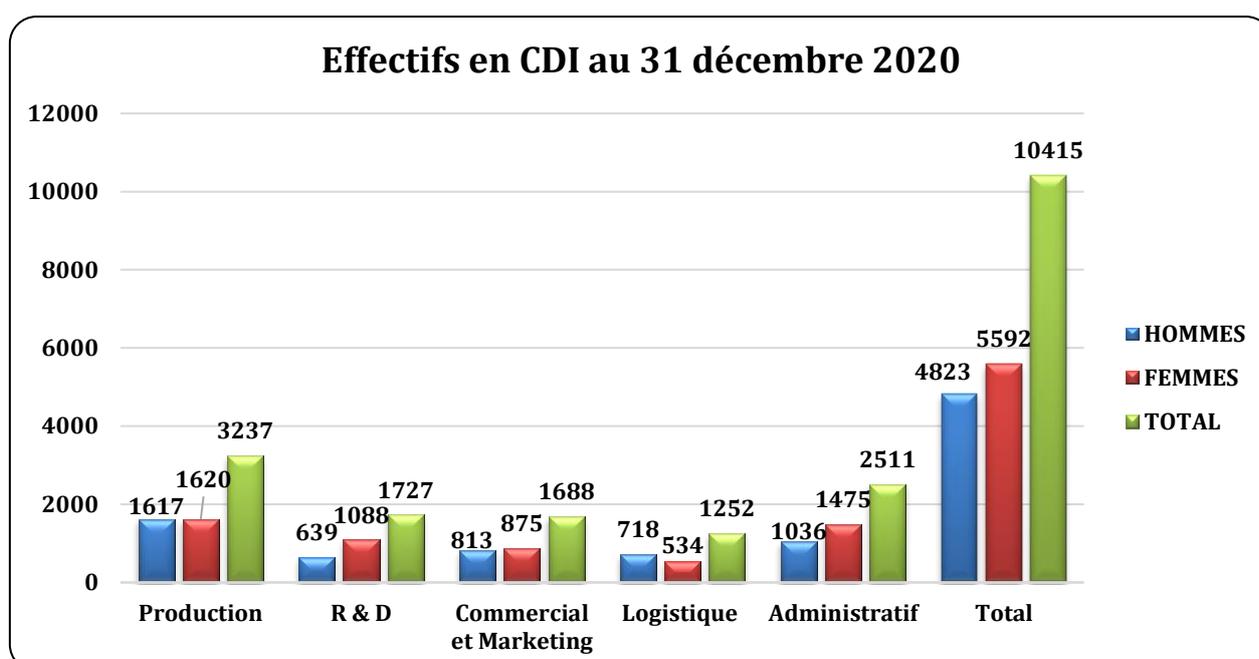
En 2020 et en 2021, la part des femmes et des hommes en contrat à durée indéterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2020		31 DECEMBRE 2021	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	48,76 %	51,24 %	48,39 %	51,61 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	62,71 %	37,29 %	62,33 %	37,67 %
Cadres	49,44 %	50,56 %	50,12 %	49,88 %
Total	53,69 %	46,31 %	53,72 %	46,28 %

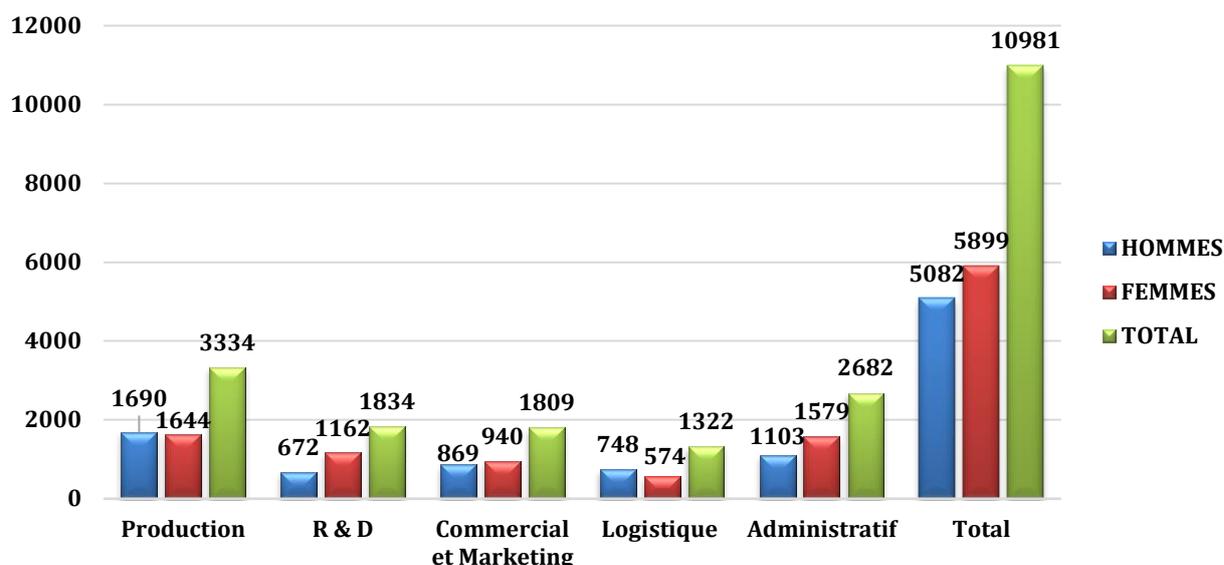
3.2.3 Evolution des effectifs en CDI par secteur d'activité

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée indéterminée par secteur d'activité entre 2020 et 2021.

	31 DECEMBRE 2020			31 DECEMBRE 2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 617	1 620	3 237	1 690	1 644	3 334
R & D	639	1 088	1 727	672	1 162	1 834
Commercial et Marketing	813	875	1 688	869	940	1 809
Logistique	718	534	1 252	748	574	1 322
Administratif	1 036	1 475	2 511	1 103	1 579	2 682
Total	4 823	5 592	10 415	5 082	5 899	10 981



Effectifs en CDI au 31 décembre 2021



	Evolution 2020/2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	4,51 %	1,48 %	3,00 %
R & D	5,16 %	6,80 %	6,20 %
Commercial et Marketing	6,89 %	7,43 %	7,17 %
Logistique	4,18 %	7,49 %	5,59 %
Administratif	6,47 %	7,05 %	6,81 %
Total	5,37 %	5,49 %	5,43 %

3.2.4 Répartition des effectifs en CDI par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDI présents au 31 décembre des années 2020 et 2021 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE	
	2020	2021
Production	31,08 %	30,36 %
R & D	16,58 %	16,70 %
Commercial et Marketing	16,21 %	16,48 %
Logistique	12,02 %	12,04 %
Administratif	24,11 %	24,42 %
Total	100%	100%

En 2020 et en 2021, la part des femmes et des hommes en CDI au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

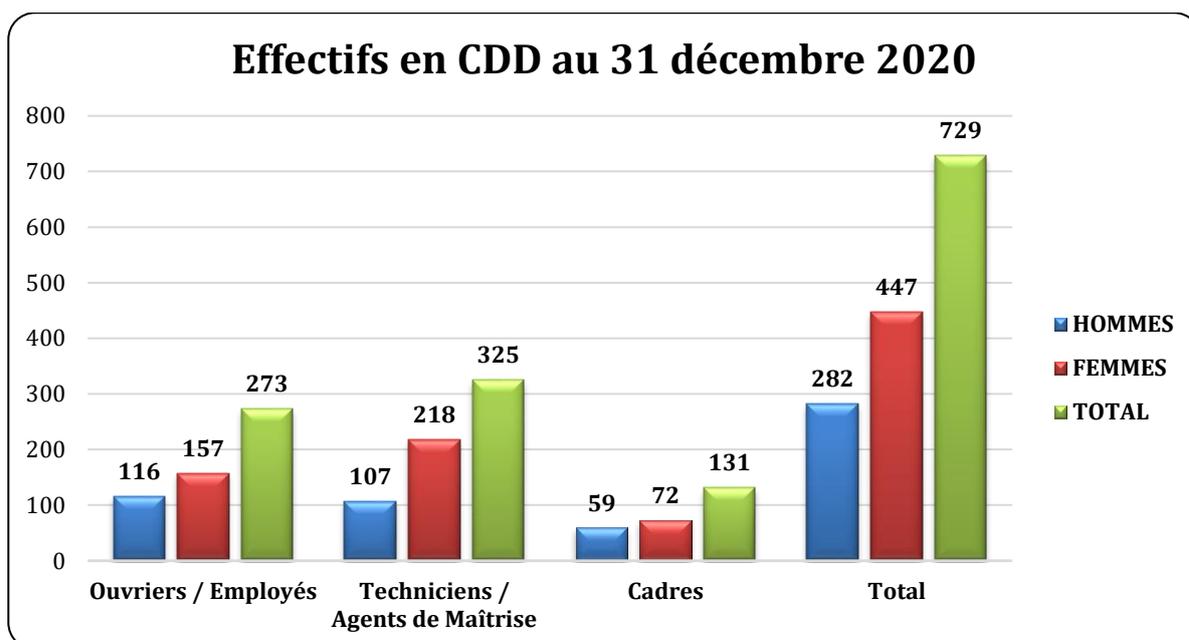
	31 DECEMBRE 2020		31 DECEMBRE 2021	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	50,05 %	49,95 %	49,31 %	50,69 %
R & D	63,00 %	37,00 %	63,36 %	36,64 %
Commercial et Marketing	51,84 %	48,16 %	51,96 %	48,04 %
Logistique	42,65 %	57,35 %	43,42 %	56,58 %
Administratif	58,74 %	41,26 %	58,87 %	41,13 %
Total	53,69 %	46,31 %	53,72 %	46,28 %

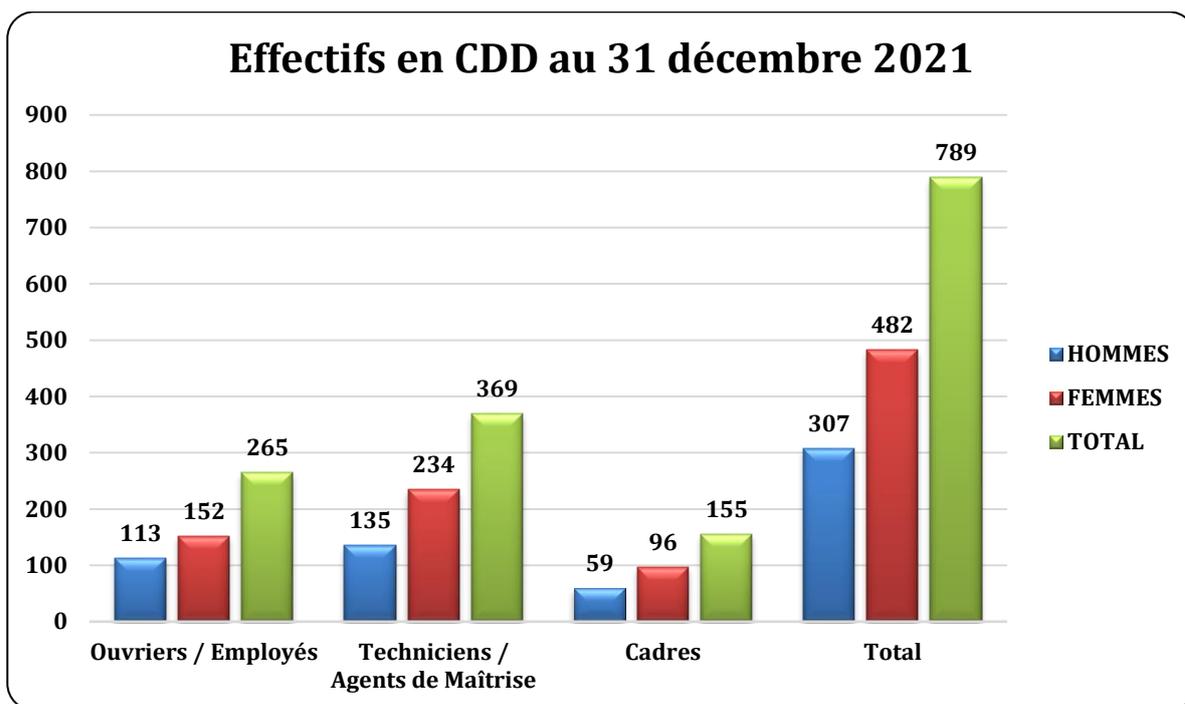
3.3 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

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 2020 et 2021.

	31 DECEMBRE 2020			31 DECEMBRE 2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	116	157	273	113	152	265
Techniciens / Agents de Maîtrise	107	218	325	135	234	369
Cadres	59	72	131	59	96	155
Total	282	447	729	307	482	789



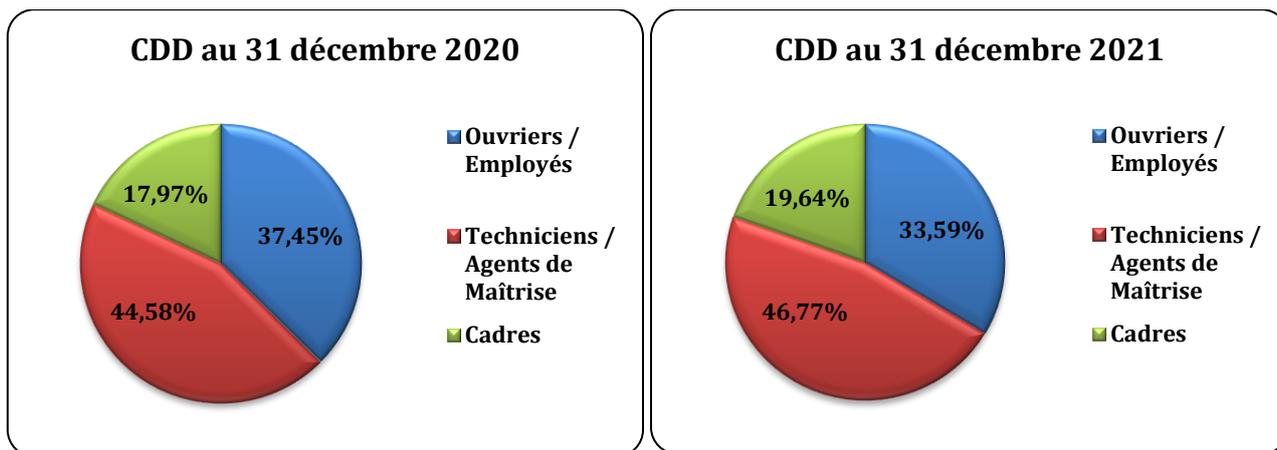


	Evolution 2020/2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-2,59 %	-3,18 %	-2,93 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	26,17 %	7,34 %	13,54 %
Cadres	0,00 %	33,33 %	18,32 %
Total	8,87 %	7,83 %	8,23 %

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 2020 et 2021 par catégories professionnelles est la suivante :

	2020	2021
Ouvriers - Employés	37,45 %	33,59 %
Techniciens - Agents de maîtrise	44,58 %	46,77 %
Cadres	17,97 %	19,64 %
Ensemble	100 %	100 %



En 2020 et en 2021, la part des femmes et des hommes en contrat à durée déterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

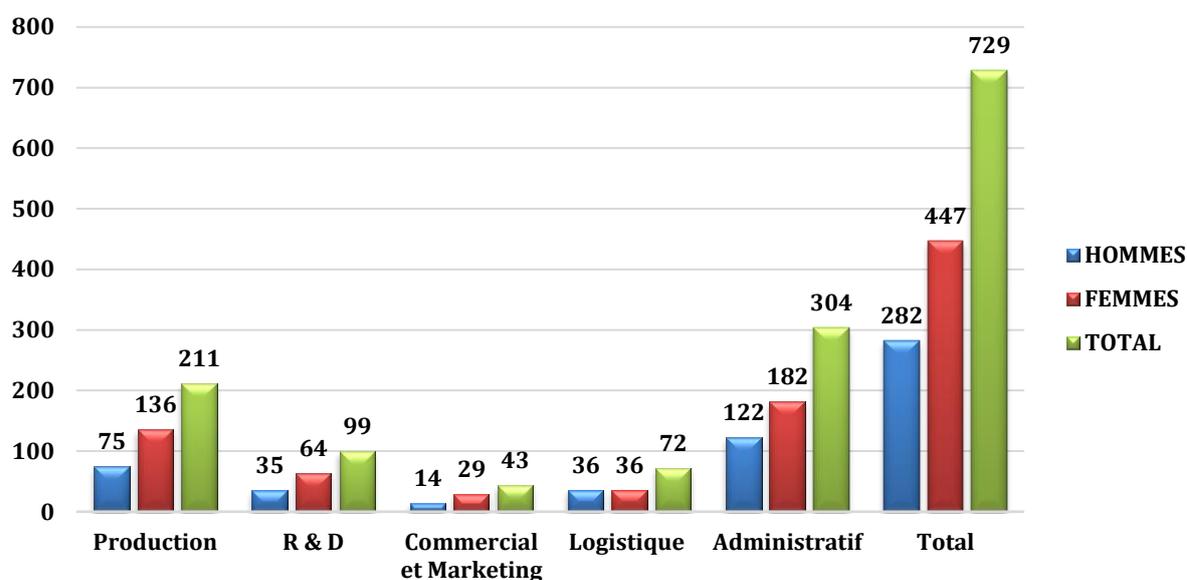
	CONTRATS A DUREE DETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2020		31 DECEMBRE 2021	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	57,51 %	42,49 %	57,36 %	42,64 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	67,08 %	32,92 %	63,41 %	36,59 %
Cadres	54,96 %	45,04 %	61,94 %	38,06 %
Total	61,32 %	38,68 %	61,19 %	38,91 %

3.3.3 Evolution des effectifs en CDD par secteur d'activité

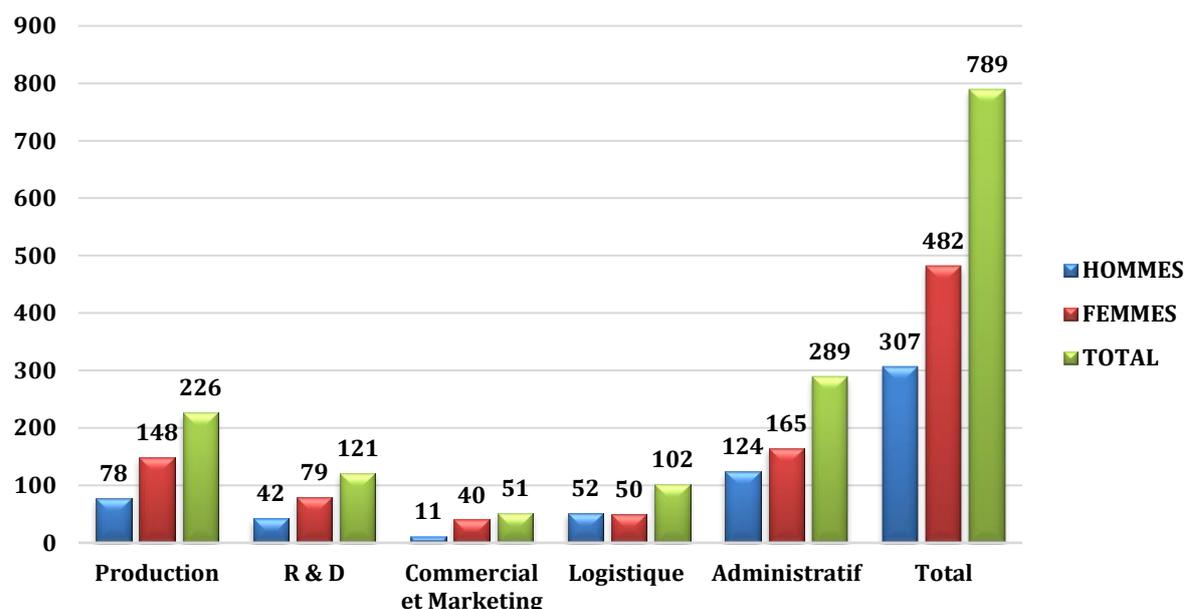
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée déterminée par secteur d'activité entre 2020 et 2021.

	31 DECEMBRE 2020			31 DECEMBRE 2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	75	136	211	78	148	226
R & D	35	64	99	42	79	121
Commercial et Marketing	14	29	43	11	40	51
Logistique	36	36	72	52	50	102
Administratif	122	182	304	124	165	289
Total	282	369	729	307	482	789

Effectifs en CDD au 31 décembre 2020



Effectifs en CDD au 31 décembre 2021



	Evolution 2020/2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	4,00 %	8,82 %	7,11 %
R & D	20,00 %	23,44 %	22,22 %
Commercial et Marketing	-23,43 %	37,93 %	18,60 %
Logistique	44,44 %	38,89 %	41,67 %
Administratif	1,64 %	-9,34 %	-4,93 %
Total	8,87 %	7,83 %	8,23 %

3.3.4 Répartition des effectifs en CDD par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDD présents au 31 décembre des années 2020 et 2021 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE DETERMINEE	
	2020	2021
Production	28,94 %	28,64 %
R & D	13,58 %	15,34 %
Commercial et Marketing	5,90 %	6,46 %
Logistique	9,88 %	12,93 %
Administratif	41,70 %	36,63 %
Total	100 %	100 %

En 2020 et en 2021, 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	64,45 %	35,55 %	65,49 %	34,51 %
R & D	64,65 %	35,35 %	65,29 %	34,71 %
Commercial et Marketing	67,44 %	32,56 %	78,43 %	21,57 %
Logistique	50,00 %	50,00 %	49,02 %	50,98 %
Administratif	59,87%	40,13 %	57,09 %	42,91 %
Total	61,32 %	38,68 %	61,09 %	38,91 %

En 2021, 117 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée (contre 97 en 2020).

3.4 LES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE D'OPERATION

Dans le cadre de l'ordonnance du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux de la branche ont conclu le 19 novembre 2019 un accord relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération.

Cet accord a été étendu le 11 février 2021, permettant ainsi aux entreprises de la branche de recourir à un contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la durée d'une opération.

Depuis le 11 février 2021, six CDI d'opération ont été conclus dans quatre entreprises ayant répondu à l'enquête « Salaires et emploi ».

4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL – CDI ET CDD

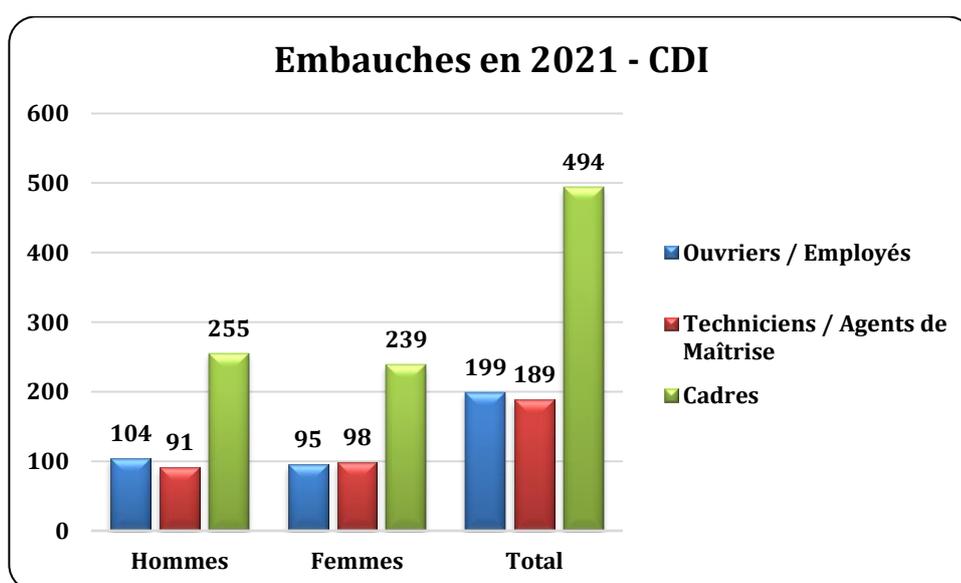
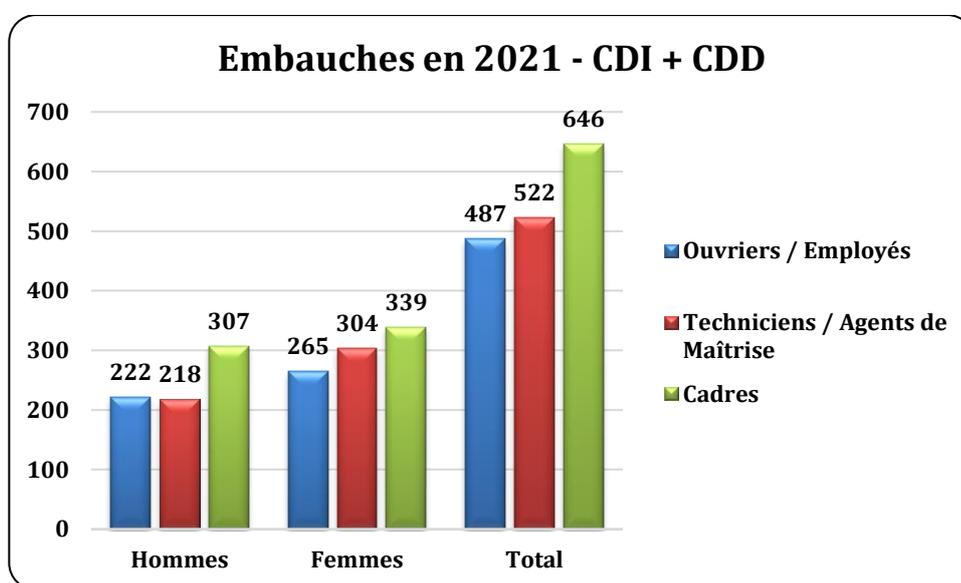
En 2021, les entreprises ayant répondu à l'enquête ont réalisé 1 655 embauches (contre 1 194 embauches en 2020) pour 1 451 départs en 2021 (contre 1 293 départs en 2020).

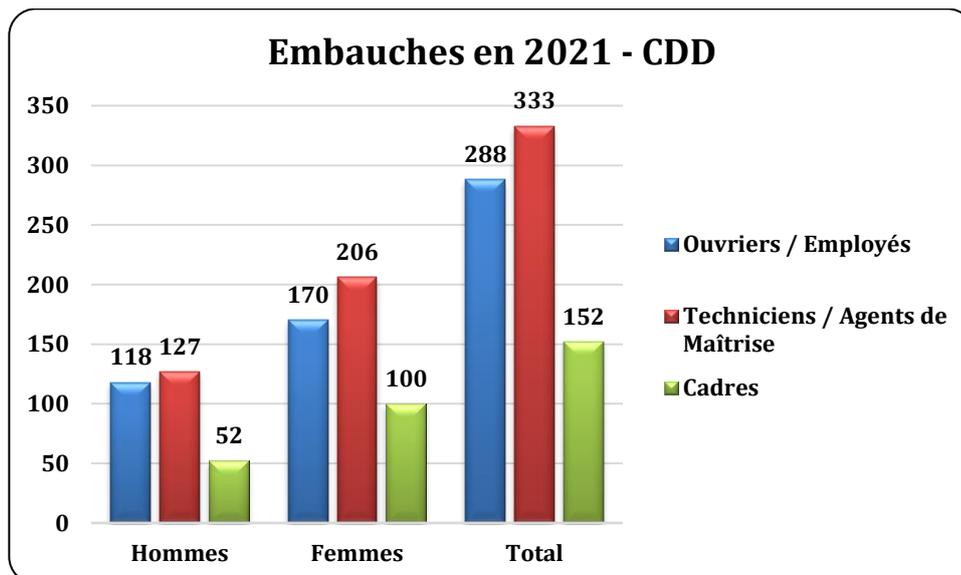
▪ Les embauches

Les 1 655 embauches se répartissent de la façon suivante :

- 882 contrats à durée indéterminée,
- 773 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 2021 par catégories professionnelles :

	2021		
	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers / Employés	261	197	458
Techniciens / Agents de Maîtrise	318	192	510
Cadres	239	244	483
Total	818	633	1 451

Le tableau ci-dessous présente les motifs de départs en 2021 par catégories professionnelles :

	Ouvriers / Employés	Techniciens / Agents de maîtrise	Cadres	Total
Démission	46	63	190	299
Licenciement pour motif personnel	34	23	28	85
Licenciement pour inaptitude	7	7	6	20
Licenciement pour motif économique	26	32	19	77
Rupture conventionnelle	11	23	55	89
Fin de CDD ou alternance	262	251	73	586
Départ volontaire à la retraite	28	58	58	144
Mise à la retraite	0	0	0	0
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	21	24	32	77
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	23	29	22	74
	458	510	483	1 451

Le tableau ci-dessous présente la répartition par sexe des motifs de départs en 2021 :

	Femmes	Hommes	Total
Démission	135	164	299
Licenciement pour motif personnel	44	41	85
Licenciement pour inaptitude	11	9	20
Licenciement pour motif économique	44	33	77
Rupture conventionnelle	49	40	89
Fin de CDD ou alternance	373	213	586
Départ volontaire à la retraite	86	55	144
Mise à la retraite	0	0	0
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	36	41	77
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	40	34	74
	818	633	1 451

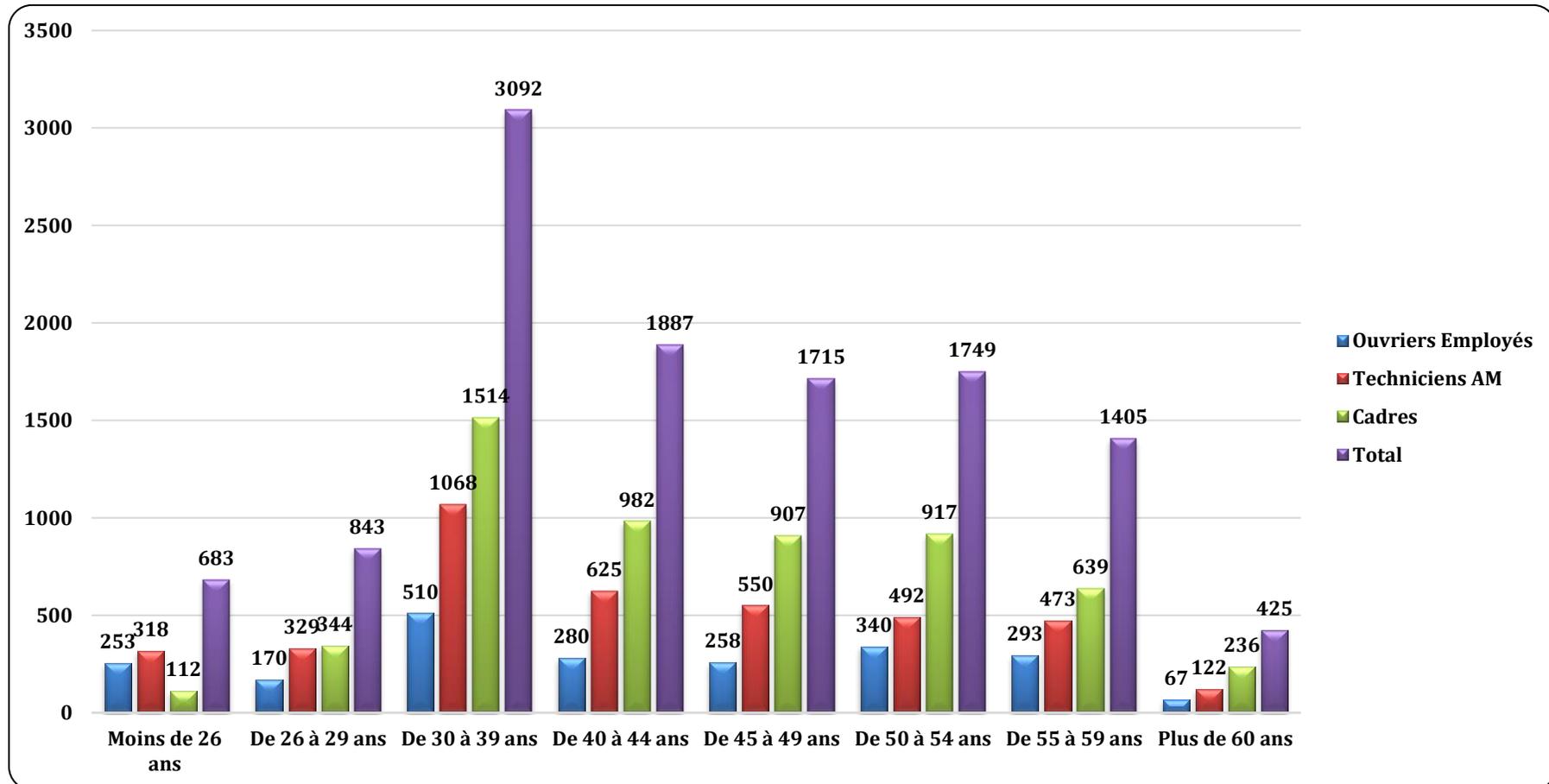
5. PREVISIONS D'EMPLOI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SECTEUR D'ACTIVITE

	Ouvriers / Employés		Techniciens / Agents de maîtrise		Cadres	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Production	13	5	56	0	40	4
R & D	1	0	12	0	26	2
Commercial et Marketing	0	0	5	3	24	13
Logistique	55	53	4	5	4	1
Administratif	0	0	24	15	26	8
Total	69	58	101	23	120	28

6. AGE ET ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

6.1 AGE DES SALARIE.E.S

En 2021 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 2021 était de **42,67 ans**.

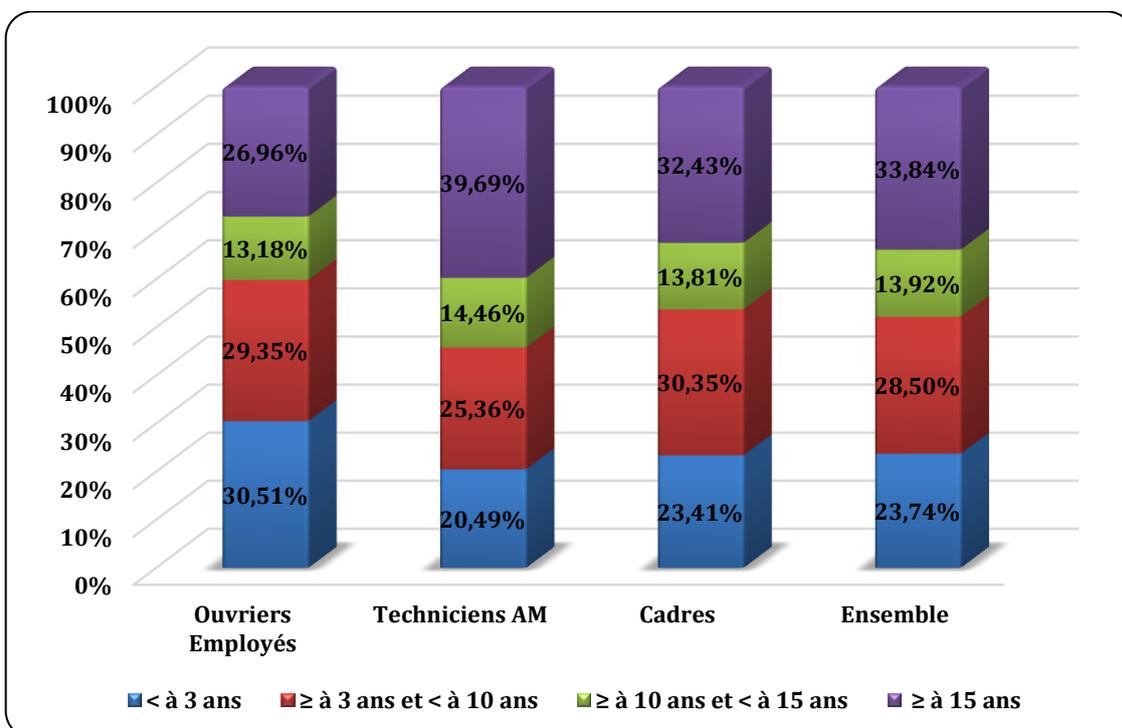
• **Répartition Femmes - Hommes par âge et par niveau de classification**

Niveaux		Moins de 26 ans				26 à 29 ans				30 à 39 ans				40 à 44 ans			
		au 31/12/2020		au 31/12/2021		au 31/12/2020		au 31/12/2021		au 31/12/2020		au 31/12/2021		au 31/12/2020		au 31/12/2021	
Ancienne classification	Nouvelle classification	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	I.1	26	62	42	58	6	8	10	7	0	8	1	5	1	5	1	4
	I.2	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1
2	I.3	21	15	28	25	35	17	30	22	93	82	77	77	54	52	51	50
	I.4	7	3	8	5	13	8	20	5	45	38	60	35	17	17	27	15
3	I.5	28	17	26	22	27	23	26	17	86	76	97	72	37	46	42	42
	I.6	17	17	18	19	12	8	14	19	45	38	41	45	15	18	21	26
4	II.1	57	114	68	103	34	29	37	39	71	78	74	77	49	47	49	48
	II.2	13	25	22	33	15	37	15	35	37	59	42	82	19	34	20	38
5	II.3	19	25	16	33	29	53	31	57	110	198	102	199	54	114	52	96
	II.4	7	9	8	10	16	22	16	28	48	79	58	94	19	41	25	52
6	II.5	4	9	7	12	22	20	21	23	70	129	74	132	55	98	45	106
	II.6	2	2	2	0	8	6	6	5	28	42	33	46	16	27	28	30
7A	II.7	4	3	2	2	5	8	9	7	18	16	29	26	18	11	22	14
7B	III.1	35	39	47	57	93	120	92	128	195	308	197	317	111	120	107	137
8	III.2	2	8	3	4	42	57	40	65	229	281	251	297	99	143	110	145
	III.3	0	1	1	0	11	10	6	7	63	108	73	121	67	57	77	72
9	III.4	0	1	0	0	2	3	0	4	71	71	68	77	61	56	62	65
	III.5	0	0	0	0	0	0	1	1	36	23	37	32	44	30	35	32
10	III.6	0	0	0	0	0	0	0	0	18	8	15	9	33	18	34	15
	III.7	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	6	4	26	18	25	21
11	III.8	0	0	0	0	0	0	0	0	10	3	7	3	11	7	23	11
	III.9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7	1	7	2
12	III.10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	2	0
Total		242	352	299	384	370	429	374	469	1278	1646	1342	1750	819	963	865	1022

Niveaux		45 à 49 ans				50 à 54 ans				55 à 59 ans				Plus de 60 ans			
		au 31/12/2020		au 31/12/2021		au 31/12/2020		au 31/12/2021		au 31/12/2020		au 31/12/2021		au 31/12/2020		au 31/12/2021	
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	1	4	2	8	1	5	0	5	1	5	0	2	0	2
	I.2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
2	I.3	45	42	34	44	66	51	50	53	50	47	52	48	16	15	13	13
	I.4	19	19	31	19	29	23	40	22	11	22	32	23	1	3	4	7
3	I.5	51	42	41	46	74	62	72	58	43	64	48	60	4	12	7	13
	I.6	17	14	22	16	14	14	18	21	7	16	5	18	2	3	4	4
4	II.1	42	45	43	45	37	32	40	32	27	37	28	35	6	13	5	10
	II.2	9	28	15	33	15	34	12	38	12	23	13	26	5	6	4	9
5	II.3	35	98	36	94	41	83	41	85	36	81	36	91	1	26	7	23
	II.4	20	38	21	41	10	32	12	40	13	25	16	36	1	10	2	12
6	II.5	46	96	46	94	23	86	26	80	29	77	33	80	10	19	11	18
	II.6	21	28	18	26	24	28	27	29	13	17	16	22	1	9	2	11
7	II.7	13	11	21	17	11	11	9	21	8	15	18	23	5	3	3	5
	III.1	85	111	90	129	74	107	80	114	56	62	62	79	10	21	14	25
8	III.2	110	93	107	85	102	90	102	98	68	53	73	59	18	19	22	23
	III.3	66	56	62	67	37	31	56	30	23	22	34	28	12	5	14	8
9	III.4	60	59	61	61	47	34	49	37	48	27	55	24	13	7	15	6
	III.5	29	32	46	40	23	22	134	26	38	20	39	27	9	9	12	8
10	III.6	28	21	25	24	44	14	47	17	31	13	38	17	14	3	15	3
	III.7	31	16	29	17	24	13	26	18	19	11	23	11	14	9	13	8
11	III.8	29	17	26	14	38	12	31	14	29	8	37	8	12	3	16	4
	III.9	8	1	14	1	10	4	16	5	9	2	7	4	16	2	15	3
12	III.10	5	4	7	2	6	5	10	7	8	2	12	2	10	0	11	1
Total		770	872	796	919	751	797	899	850	578	649	678	727	180	200	209	216

6.2 ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

En 2021, 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 2020 et au 31 décembre 2021 est la suivante :

	Au 31 décembre 2020			Au 31 décembre 2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< à 3 ans	1 115	1 348	2 463	1 285	1 499	2 784
≥ à 3 ans et < à 10 ans	1 426	1 675	3 101	1 528	1 814	3 342
≥ à 10 ans et < à 15 ans	727	871	1 598	752	879	1 631
≥ à 15 ans	1 759	2 112	3 871	1 808	2 160	3 968

L'ancienneté moyenne des salarié.e.s en 2021 était de **10,05 ans**.

7. LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre 2020 et 2021, la proportion de salarié.e.s employé.e.s à temps partiel est en augmentation de +1,01 %.

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 2020					31 DECEMBRE 2021				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
OUVRIERS EMPLOYES	31	110	1	1	143	32	111	2	3	148
TECHNICIENS AM	18	354	0	1	373	23	348	0	2	373
CADRES	52	325	1	0	378	57	314	4	7	382
TOTAL	101	789	2	2	894	112	773	6	12	903

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 2020					31 DECEMBRE 2021				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
Production	32	173	0	1	206	38	178	1	4	221
R & D	12	236	0	1	249	15	237	0	3	255
Commercial et Marketing	23	75	0	0	98	22	62	0	0	84
Logistique	13	58	1	0	72	11	55	1	1	68
Administratif	21	247	1	0	269	26	241	5	3	275
Total	101	789	2	2	894	112	773	7	11	903

8. LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En 2021, 37 798 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 329 intérimaires. Par comparaison, en 2020, 25 251 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 283 intérimaires.

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

<i>En ETP</i>	2020	2021
Remplacement de salariés absents	95	103
Accroissement temporaire d'activité	171	205
Autres (recrutement, saisonnalité...)	17	21
TOTAL	283	329

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 2021, 26 des 30 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 2020			au 31 décembre 2021			Evolution 2020/2021		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1	I.1	2	98	100	57	89	146	2750,00%	-9,18%	46,00%
	I.2	0	5	5	1	3	4	-	-40,00%	-20,00%
2	I.3	385	327	712	335	332	667	-12,99%	1,53%	-6,32%
	I.4	141	129	270	220	133	353	56,03%	3,10%	30,74%
3	I.5	348	340	688	361	329	690	3,74%	-3,24%	0,29%
	I.6	130	127	257	143	167	310	10,00%	31,50%	20,62%
4	II.1	321	403	724	343	381	724	6,85%	-5,46%	0,00%
	II.2	126	250	376	143	287	430	13,49%	14,80%	14,36%
5	II.3	333	697	1030	330	691	1021	-0,90%	-0,86%	-0,87%
	II.4	135	258	393	157	310	467	16,30%	20,16%	18,83%
6	II.5	265	549	814	272	550	822	2,64%	0,18%	0,98%
	II.6	121	165	286	131	169	300	8,26%	2,42%	4,90%
7A	II.7	83	81	164	74	77	151	-10,84%	-4,94%	-7,93%
7B	III.1	665	917	1582	730	1036	1766	9,77%	12,98%	11,63%
8	III.2	674	749	1423	716	792	1508	6,23%	5,74%	5,97%
	III.3	281	294	575	325	335	660	15,66%	13,95%	14,78%
9	III.4	298	259	557	311	266	577	4,36%	2,70%	3,59%
	III.5	181	138	319	194	164	358	7,18%	18,84%	12,23%
10	III.6	167	80	247	173	83	256	3,59%	3,75%	3,64%
	III.7	121	67	188	127	77	204	4,96%	14,93%	8,51%
11	III.8	129	51	180	132	56	188	2,33%	9,80%	4,44%
	III.9	2	10	12	56	13	69	2700,00%	30,00%	475,00%
12	III.10	36	12	48	42	12	54	16,67%	0,00%	12,50%
Total		4 944	6 006	10 950	5 373	6 352	11 725	8,68%	5,76%	7,08%

10. REPARTITION HOMMES – FEMMES DES PROMOTIONS

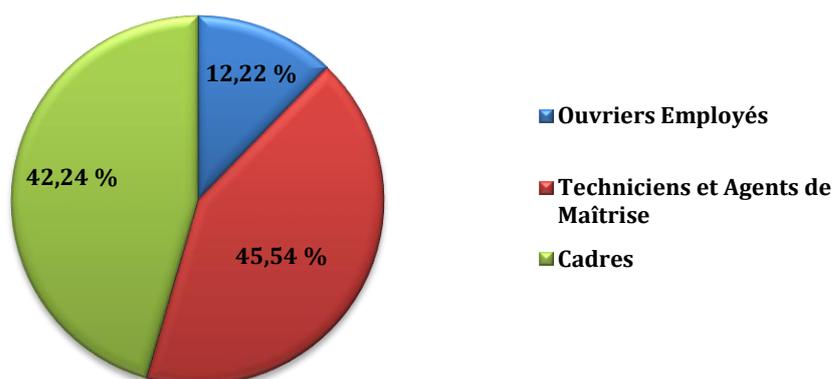
En 2021, 750 salarié.e.s ont connu une promotion pour une fonction de niveau de classification supérieur.

Parmi ces promotions, 64,40 % concernent des femmes et 35,60 % des hommes.

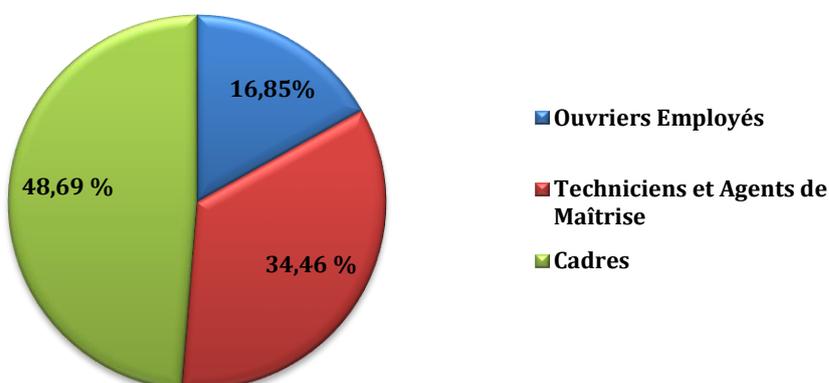
Le tableau ci-dessous présente la répartition de ces promotions **par catégorie professionnelle** :

	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers Employés	59	45	104
Techniciens AM	204	92	296
Cadres	220	130	350
Toutes Catégories confondues	483	267	750

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



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

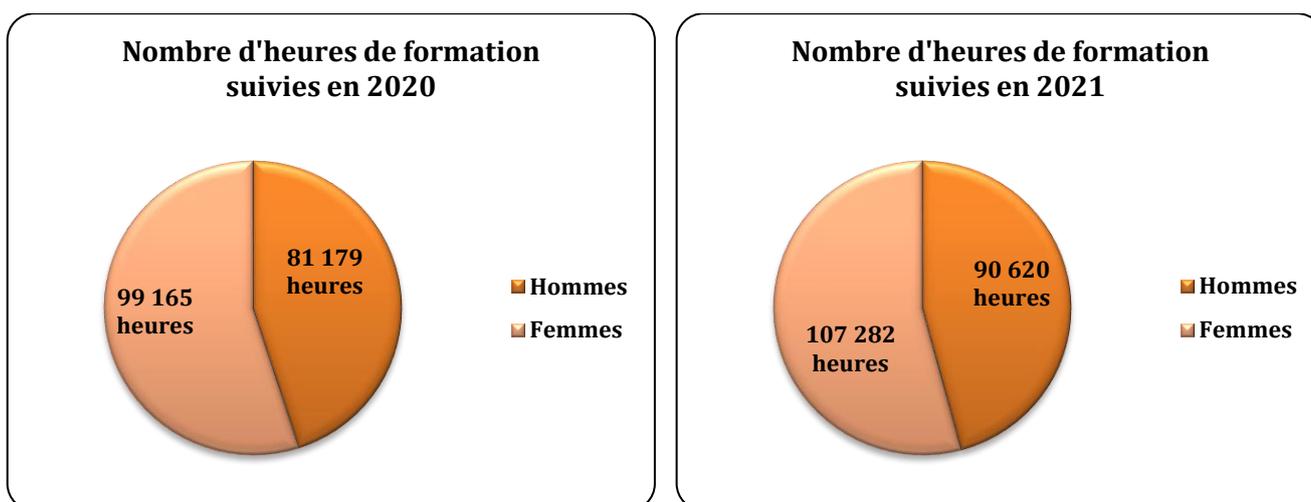


11. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

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

En 2021, 11 199 salarié.e.s ont bénéficié d'actions de formation (contre 10 025 salarié.e.s en 2020).

Les graphiques ci-dessous représentent la répartition par sexe et par catégorie professionnelle des heures de formation suivies en 2020 et 2021 :



Le tableau ci-dessous, présente la répartition **par catégories socio-professionnelles et par sexe** des heures de formations en 2021 :

	Hommes		Femmes	
	Nombre d'heures de formation	en %	Nombre d'heures de formation	en %
Ouvriers Employés	15 010	16,56 %	14 937	13,62 %
Techniciens AM	24 059	26,55 %	35 271	32,88 %
Cadres	51 552	56,89 %	57 075	53,20 %
Total	90 620	100,00%	107 282	100,00%

11.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : REPARTITION PAR THEMES DE FORMATION

En 2021, la répartition des formations dispensées par thème de formation est la suivante :

Thèmes de formation	Nombre total d'heures de formation	
	Hommes	Femmes
Bureautique	5 036	6 109
Langues	3 974	5 578
Management	13 912	16 634
Métier	41 983	49 880
Qualité	12 364	15 693
Efficacité professionnelle	9 657	9 426
Sécurité	3 694	3 962
Total	197 902	

11.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

En 2021, vingt-deux des trente entreprises ayant répondu à l'enquête ont conclu des contrats en alternance, soit en contrat de professionnalisation, soit en contrat d'apprentissage.

	2020	2021
Contrats de professionnalisation	118	61
Contrats d'apprentissage	212	280
Total	330	341

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

- Assistant(e) Commercial et marketing,
- Attaché(e) Commercial,
- Assistant(e) administratif.ve,
- Assistant(e) Chef de projet affaires réglementaires,
- Assistant(e) Comptable,
- Chargé(e) de performance industrielle,

- Chargé(e) de développement produit,
- Technicien(ne) Qualité,
- Contrôleur de gestion,
- Comptable,
- Technicien(ne) systèmes d'information,
- Assistant(e) 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,
- Manager des stratégies de communication et marketing,
- Hygiène, sécurité et environnement,
- Marketing opérationnel et international,
- Métiers de la production et de la maintenance,
- Direction Industrielle,
- Développement (biologie, pharmacie, chimie),
- Génie des systèmes de production,
- ...

En 2021, six entreprises ont eu recours au CQP pour les certificats suivants :

- CQP Pilote fabrication formes sèches,
- CQP animateur Lean,
- CQP Coordinateur Logistique,
- CQP Conducteur opérations logistiques
- CQP Délégué(e) à l'information et à la promotion du médicament vétérinaire,
- CQP Conduite équipement de fabrication,
- CQP Conduite de ligne de conditionnement.

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

Sur les 30 entreprises ayant répondu à l'enquête « emploi – salaires », seize 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 2021, 4 203 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel (43,33 % d'hommes et 56,67 % de femmes). En 2020, 2 497 salarié.e.s en avaient bénéficié (48,90 % d'hommes et 51,10 % 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 2021, 2 221 salarié.e.s ont bénéficié d'un

entretien professionnel faisant état du « bilan à 6 ans » (43,76 % d'hommes et 56,24 % 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 2021, sur les vingt-deux entreprises de 50 salariés.e.s et plus ayant répondu à l'enquête, dix-neuf sont dotées d'une BDES. Sur les huit entreprises de moins de 50 salariés ayant répondu à l'enquête, deux 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 2021, 166 demandes de CPF sur le temps de travail ont été acceptées sur 215 demandées. Par ailleurs, les 4 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 2021, trois entreprises ont eu recours à ce dispositif et treize 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 2021, 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 quatre entreprises qui comptent moins de 20 salarié.e.s.

En 2021, ces vingt-six entreprises ont géré leur obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap comme suit :

- Deux entreprises répondent à leur obligation par le seul versement de la contribution à l'Agefiph ;
- Quatre 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) ;
- Seize 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) ;
- Deux 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) ;
- Une entreprise verse sa contribution à l'Agefiph tout en gérant partiellement son obligation par l'emploi de travailleurs en situation de handicap ;
- Une entreprise répond à son obligation par le seul 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 2021 :

SECTEUR D'ACTIVITE	CATEGORIE PROFESSIONNELLE	31 DECEMBRE 2021									
		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	59	0	0	53	6	66	2	0	50	18
	Techniciens AM	41	0	0	39	2	30	2	0	27	5
	Cadres	12	0	0	14	0	4	0	0	3	1
RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	Ouvriers Employés	2	1	0	2	0	2	0	0	2	0
	Techniciens AM	9	0	0	8	1	35	1	0	25	11
	Cadres	12	0	0	10	2	20	0	0	14	6
COMMERCIAL et MARKETING	Employés	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
	Techniciens AM	3	0	0	3	0	17	0	0	13	4
	Cadres	19	0	0	15	3	17	0	0	12	5
LOGISTIQUE	Ouvriers Employés	26	2	0	22	2	16	0	0	11	5
	Techniciens AM	9	0	0	13	0	14	2	0	11	5
	Cadres	7	0	0	7	0	3	0	0	1	2
ADMINISTRATIF	Employés	7	1	1	7	2	18	1	1	13	7
	Techniciens AM	5	2	0	6	1	47	1	0	31	17
	Cadres	24	0	0	20	4	25	1	0	15	11
TOTAL		235	6	1	219	23	315	10	1	229	97
		241					325				

PARTIE III

EVOLUTION DES REMUNERATIONS

Les rémunérations minimales conventionnelles qui ont servi de référence pour l'établissement du présent rapport de branche sont celles issues de l'accord du 18 novembre 2020.

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 2021 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 2021.

L'annexe 3 présente l'évolution entre 2020 et 2021 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 2021.

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, cinq entreprises calculent la prime d'ancienneté sur les salaires réels. Les vingt-cinq autres la calculent selon les dispositions de la Convention Collective et donc sur les RMMG.

2.2 Autres primes

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

2.3 Primes liées à l'environnement de travail

Quatre entreprises versent des primes destinées à compenser les sujétions suivantes : salissure, habillage, scaphandre, travail zone froide et/ou stérile, 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, dix-huit d'entre elles ont versé de la participation.
- Quinze entreprises ont conclu un accord d'intéressement. Sur les quinze entreprises, treize d'entre elles ont versé de l'intéressement.

Annexe 1

NOMBRES DE SALARIE.E.S REMUNERE.E.S EN 2021 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	1 588,29	1	5
	I.2	1 598,15	7	11
2	I.3	1 608,02	0	0
	I.4	1 638,44	2	5
3	I.5	1 668,87	3	1
	I.6	1 754,54	6	1
4	II.1	1 840,20	5	14
	II.2	1 943,76	3	11
5	II.3	2 047,32	4	4
	II.4	2 184,92	3	18
6	II.5	2 322,51	5	10
	II.6	2 430,88	2	1
7A	II.7	2 539,23	0	1
7B	III.1	31 867,03	0	4
8	III.2	38 278,80	0	3
	III.3	41 692,43	2	0
9	III.4	45 106,06	0	0
	III.5	49 008,44	0	0
10	III.6	52 910,81	0	0
	III.7	57 302,41	0	0
11	III.8	61 694,01	0	0
	III.9	66 571,19	0	0
12	III.10	71 448,38	0	0

Sur les trente entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », onze d'entre elles ont des salarié.e.s dont la rémunération est à la hauteur des minima conventionnels, ce qui représente **132 salarié.e.s** sur 11 770, soit **1,12 % des salarié.e.s.**

Annexe 2

SALAIRES 2021
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	1 588,29	1 676,67	1 605,25	1 640,96	1 688,00	1 667,91	1 677,96	2,25%	3,31 %
	I.2	1 598,15	-	1 651,08	1 651,08	-	1 651,08	1 651,08	0 %	3,31%
2	I.3	1 608,02	1 718,14	1 687,10	1 702,62	2 060,48	1 950,26	2 005,37	17,78 %	5,88 %
	I.4	1 638,44	1 778,55	1 721,46	1 750,00	2 043,45	1 992,76	2 018,10	15,32 %	6,81 %
3	I.5	1 668,87	1 836,72	1 792,22	1 814,47	2 128,18	2 009,13	2 130,92	17,44 %	8,72 %
	I.6	1 754,54	1 853,60	1 864,56	1 859,08	2 069,80	2 035,91	2 039,46	9,70 %	5,96 %
4	II.1	1 840,20	1 974,39	2 013,46	1 993,92	2 306,01	2 323,15	2 314,58	16,08 %	8,35 %
	II.2	1 943,76	2 061,26	2 039,83	2 050,55	2 340,05	2 220,84	2 280,45	11,21 %	5,49%
5	II.3	2 047,32	2 191,88	2 149,67	2 170,77	2 575,81	2 616,52	2 596,17	19,60 %	6,03 %
	II.4	2 184,92	2 348,83	2 264,01	2 306,42	2 654,86	2 692,02	2 673,44	15,91 %	5,56 %
6	II.5	2 322,51	2 455,07	2 430,43	2 442,75	2 956,31	3 044,84	3 000,57	22,84 %	5,18 %
	II.6	2 430,88	2 564,42	2 667,06	2 615,74	2 932,72	2 744,40	2 838,56	8,52 %	7,60 %
7A	II.7	2 539,23	2 726,02	2 884,26	2 805,14	3 035,96	3 097,52	3 066,74	9,33 %	10,47 %

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	31 867,03	34 261,94	34 275,47	34 268,71	49 709,85	46 669,14	48 189,49	40,62 %	7,54 %
8	III.2	38 278,80	42 072,98	42 583,97	42 328,47	62 927,13	63 381,56	63 154,34	49,20 %	10,58 %
	III.3	41 692,43	47 291,81	48 613,56	47 952,68	65 260,61	60 211,23	62 735,92	30,83 %	15,02 %
9	III.4	45 106,06	52 927,10	54 660,78	53 793,94	74 105,37	72 227,63	73 166,50	36,01 %	19,26 %
	III.5	49 008,44	68 436,21	61 481,94	64 959,07	85 654,31	78 553,44	82 103,88	26,39 %	32,55 %
10	III.6	52 910,81	78 426,58	75 374,06	76 900,32	108 199,35	100 250,37	104 224,86	35,53 %	45,34 %
	III.7	57 302,41	76 772,22	74 822,95	75 797,59	94 108,48	99 409,82	96 759,15	27,65 %	32,28 %
11	III.8	61 694,01	94 900,28	91 427,45	93 163,86	128 060,92	117 195,39	122 628,16	31,63 %	51,01 %
	III.9	66 571,19	107,931,31	111 131,95	109 531,63	145 505,54	142 273,07	143 889,30	31,37 %	64,53 %
12	III.10	71 448,38	139 246,51	161,877,93	150 562,22	179 570,74	200 228,46	190 064,60	26,24 %	110,73 %

Annexe 3

EVOLUTION DES REMUNERATIONS MOYENNES PONDEREES ENTRE 2020 ET 2021

		SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
		EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
		2020	2021	2020	2021	Evolution	2020	2021	2020	2021	Evolution	2020	2021	2020	2021	Evolution
1	I.1	3	8	1 658,98	1 682,34	1,41%	9	11	1 618,18	1 637,74	1,21%	12	19	1 638,58	1 660,04	1,31%
	I.2	0	0	-	-	-	1	2	1 677,00	1 651,08	-1,55%	1	2	1 677,00	1 651,08	-1,55%
2	I.3	344	312	1 786,95	1 824,96	2,13%	285	288	1 751,76	1 765,54	0,79%	629	600	1 769,35	1 795,25	1,46%
	I.4	138	203	1 863,68	1 887,20	1,26%	122	105	1 794,02	1 810,84	0,94%	260	308	1 828,85	1 849,02	1,10%
3	I.5	324	320	1 952,87	1 971,61	0,96%	301	283	1 845,53	1 927,54	4,44%	625	603	1 899,20	1 949,57	2,65%
	I.6	123	125	1 962,65	1 938,43	-1,23%	114	125	1 875,71	1 929,18	2,85%	237	250	1 919,18	1 933,81	0,76%
4	II.1	254	266	2 057,76	2 104,23	2,26%	278	257	2 076,55	2 142,01	3,15%	532	523	2 067,15	2 123,12	2,71%
	II.2	118	132	2 134,26	2 165,79	1,81%	208	236	2 048,41	2 094,06	2,23%	326	368	2 091,34	2 129,93	1,85%
5	II.3	310	317	2 313,34	2 335,34	0,95%	595	581	2 286,31	2 330,83	1,95%	905	898	2 299,83	2 333,08	1,45%
	II.4	130	146	2 425,00	2 468,83	1,81%	245	227	2 372,79	2 414,46	1,76%	375	373	2 398,89	2 441,65	1,78%
6	II.5	254	261	2 590,40	2 645,36	2,12%	484	459	2 685,14	2 630,69	-2,03%	738	720	2 637,77	2 638,03	0,01%
	II.6	114	125	2 783,73	2 722,21	-2,21%	160	140	2 772,01	2 735,66	-1,31%	274	265	2 777,87	2 728,94	-1,76%
7A	II.7	75	69	2 833,57	2 847,22	0,48%	68	69	3 013,62	2 968,21	-1,51%	143	138	2 923,59	2 907,72	-0,54%
7B	III.1	601	596	40 218,19	40 618,75	1,00%	818	810	39 110,02	39 551,11	1,13%	1419	1406	39 664,10	40 084,93	1,06%
8	III.2	627	649	49 584,51	49 873,51	0,58%	690	675	48 128,14	50 941,09	5,84%	1317	1324	48 856,33	50 407,30	3,17%

		SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
		EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
		2020	2021	2020	2021	Evolution	2020	2021	2020	2021	Evolution	2020	2021	2020	2021	Evolution
	III.3	274	312	50 726,62	55 171,39	8,76%	289	294	51 055,14	53 469,53	4,73%	563	606	50 890,88	54 320,46	6,74%
9	III.4	278	289	63 948,12	62 280,78	-2,61%	235	251	58 808,23	62 011,47	5,45%	513	540	61 378,18	62 146,12	1,25%
	III.5	181	187	69 998,23	76 558,71	9,37%	136	140	66 938,35	68 451,74	2,26%	317	327	68 468,29	72 505,23	5,90%
10	III.6	159	164	91 277,77	92 255,98	1,07%	77	82	78 090,72	84 117,55	7,72%	236	246	84 684,24	88 186,76	4,14%
	III.7	122	121	90 691,41	83 547,92	-7,88%	67	72	84 975,71	86 869,78	2,23%	189	193	87 833,56	85 208,85	-2,99%
11	III.8	127	131	115 500,81	111 159,70	-3,76%	46	52	108 022,59	95 710,77	-11,40%	173	183	111 761,70	103 435,24	-7,45%
	III.9	53	55	116 184,69	124 512,86	7,17%	10	14	105 368,13	122 183,65	15,96%	63	69	110 776,41	123 348,25	11,35%
12	III.10	35	41	155 820,69	156 883,01	0,68%	11	12	173 515,92	177 395,30	2,24%	46	53	164 668,31	167 139,15	1,50%

Annexe 4

REPARTITION HOMMES-FEMMES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION, PAR REMUNERATION MOYENNE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETE EN 2021

		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	8	11	1 675,00	1 617,17	1 721,00	1 657,73	-	1 668,15	1 677,51	1 804,00
	I.2	0	2	-	1 599,00	-	-	-	-	-	1 704,00
2	I.3	316	290	1 759,69	1 720,57	1 786,62	1 752,91	1 801,18	1 809,31	1 927,09	1 873,67
	I.4	209	106	1 789,20	1 742,20	1 804,69	1 744,96	1 841,96	1 813,43	2 047,90	1 944,23
3	I.5	314	283	1 846,40	1 812,56	1 908,45	1 898,83	1 946,54	2 006,71	2 098,61	1 814,24
	I.6	125	127	1 836,64	1 905,45	1 893,05	1 860,08	1 957,33	1 941,94	2 039,48	1 995,96
4	II.1	250	257	2 013,58	1 983,13	2 041,06	2 011,88	2 118,84	2 104,01	2 218,44	2 249,89
	II.2	130	236	2 181,18	2 105,34	2 101,72	2 024,47	2 159,03	1 891,91	2 362,52	2 097,66
5	II.3	313	580	2 356,45	2 331,65	2 353,38	2 296,74	2 299,34	2 281,57	2 411,26	2 415,17
	II.4	145	227	2 413,90	2 376,35	2 450,96	2 395,17	2 398,91	2 469,11	2 574,01	2 479,74
6	II.5	257	458	2 739,18	2 651,92	2 593,27	2 734,04	2 709,59	2 686,33	2 687,36	2 705,62
	II.6	121	140	2 779,84	2 749,50	2 742,43	2 628,99	2 759,13	2 733,34	2 699,90	2 826,59
7A	II.7	69	69	2 966,72	2 918,25	2 795,53	2 889,65	2 830,95	2 917,61	2 929,04	3 113,17
7B	III.1	619	826	42 037,63	38 959,71	42 351,09	41 416,33	41 454,99	42 587,19	44 975,42	44 789,84
8	III.2	653	678	48 121,12	48 347,54	51 051,58	51 217,48	55 356,36	50 193,21	54 520,54	57 700,55
	III.3	310	294	54 309,27	54 120,18	58 857,57	52 661,65	55 461,50	53 724,95	58 646,79	55 536,74
9	III.4	287	253	65 760,25	55 867,06	65 876,22	63 737,39	66 983,25	64 613,41	70 975,97	64 569,08
	III.5	187	139	72 879,57	66 761,60	77 324,21	72 425,26	74 000,96	67 764,42	76 314,22	68 733,04

		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	164	82	88 390,99	73 941,06	86 629,93	96 616,37	88 814,20	96 370,63	95 478,53	81 671,88
	III.7	121	72	89 518,20	102 321,60	94 448,49	86 277,69	78 404,69	84 977,63	83 941,33	75 720,01
11	III.8	127	51	131 627,52	96 390,51	111 775,41	104 200,79	115 159,99	125 011,98	121 535,42	100 111,34
	III.9	51	14	110 126,80	209 534,26	135 192,11	135 051,57	115 306,80	97 516,00	139 845,17	119 890,14
12	III.10	41	12	163 911,57	143 288,00	188 724,74	217 942,39	171 266,38	280 040,00	153 441,00	160 167,00