**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 2023 POUR LES DONNEES 2021 ET 2022

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 1er 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

Nemo RH

# PARTIE I

# SITUATION ECONOMIQUE

**<u>Préambule</u> :**

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 droits 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, aliments complémentaires, 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'affaires 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.

N.B. 1 : Afin de prendre en compte un certain nombre de corrections d'historique et de variations du périmètre, les chiffres des années précédentes ont été réactualisés.

**N. B. 2 : La représentativité du marché Petfood est à prendre avec précaution en raison de la modification du périmètre de celui-ci par rapport aux années précédentes.**

## Marché global :

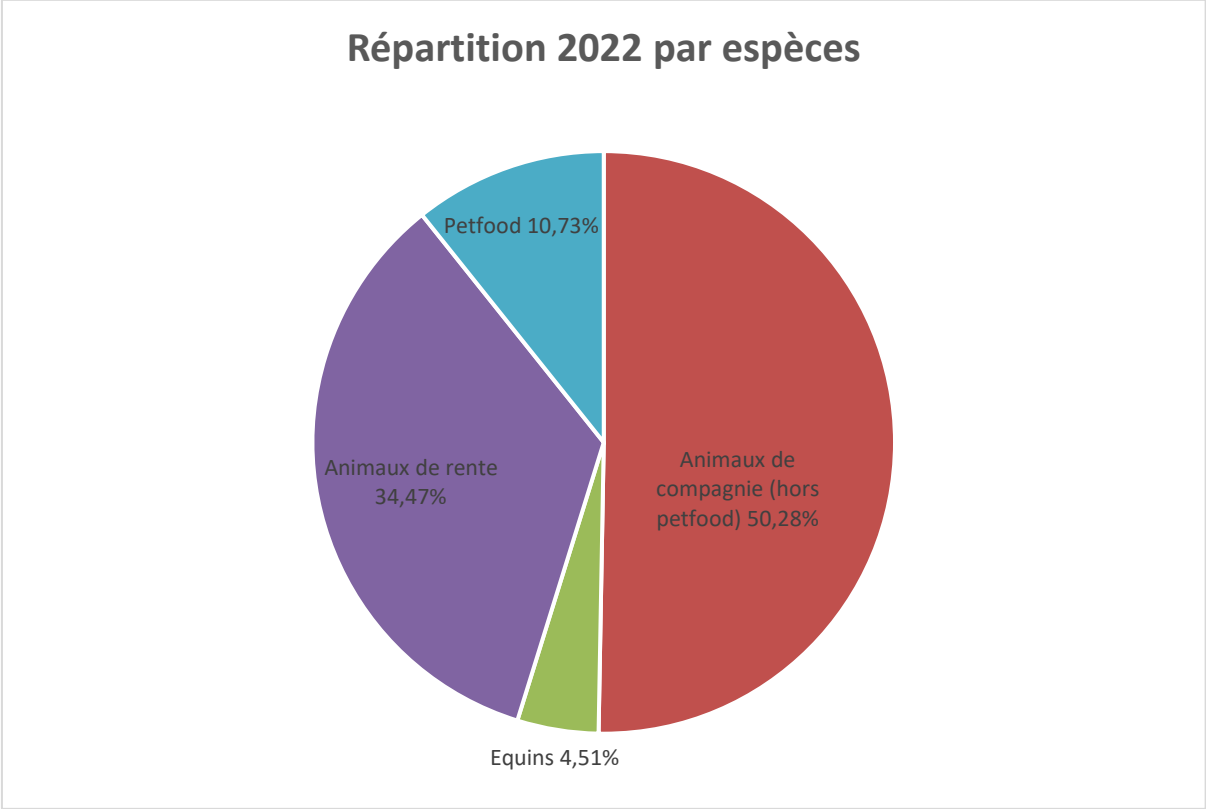
En 2022, le marché diminue de -0,78 % (Petfood inclus).
Le marché est estimé à 1 573 millions d'€ (base AIEMV).

## Evolution du marché par espèces :

| Marché | Evolution du CA 2021/2010 | Evolution du CA 2022/2021 |
|---|---|---|
| **Animaux de compagnie (hors Petfood)** | *+10,30 %* | *+2,42 %* |
| **Equins** | *+11,03 %* | *-0,06 %* |
| **Animaux de rente** | *-0,60 %* | *-8,09 %* |
| **Petfood** | *+13,11 %* | *+7,41 %* |
| **Total animaux de compagnie + Petfood** | *+10,78 %* | *+3,30 %* |
| **Total marché hors Petfood** | *+5,87 %* | *-1,76 %* |
| **Total marché** | ***+6,58 %*** | ***-0,78 %*** |

## Répartition du marché par espèces :

| Marché | Répartition 2020 | Répartition 2021 | Répartition 2022 |
|---|---|---|---|
| **Animaux de compagnie (hors Petfood)** | *46,75 %* | *48,69 %* | *50,28 %* |
| **Equins** | *4,27 %* | *4,48 %* | *4,51 %* |
| **Animaux de rente** | *39,81 %* | *36,97 %* | *34,47 %* |
| **Petfood** | *9,17 %* | *9,86 %* | *10,73 %* |
| **Total Animaux de compagnie + Petfood** | *55,92 %* | *55,58 %* | *61,02 %* |
| **Total Marché hors Petfood** | *90,83 %* | *90,14 %* | *90,14 %* |
| **Total Marché** | ***100 %*** | ***100 %*** | ***100 %*** |




**Zoom Petfood :**

| Petfood | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| PDM | *9,86 %* | *10,73 %* |
| Evolution du CA | *+13,11 %* | *+7,41 %* |

**Zoom animaux de rente :**

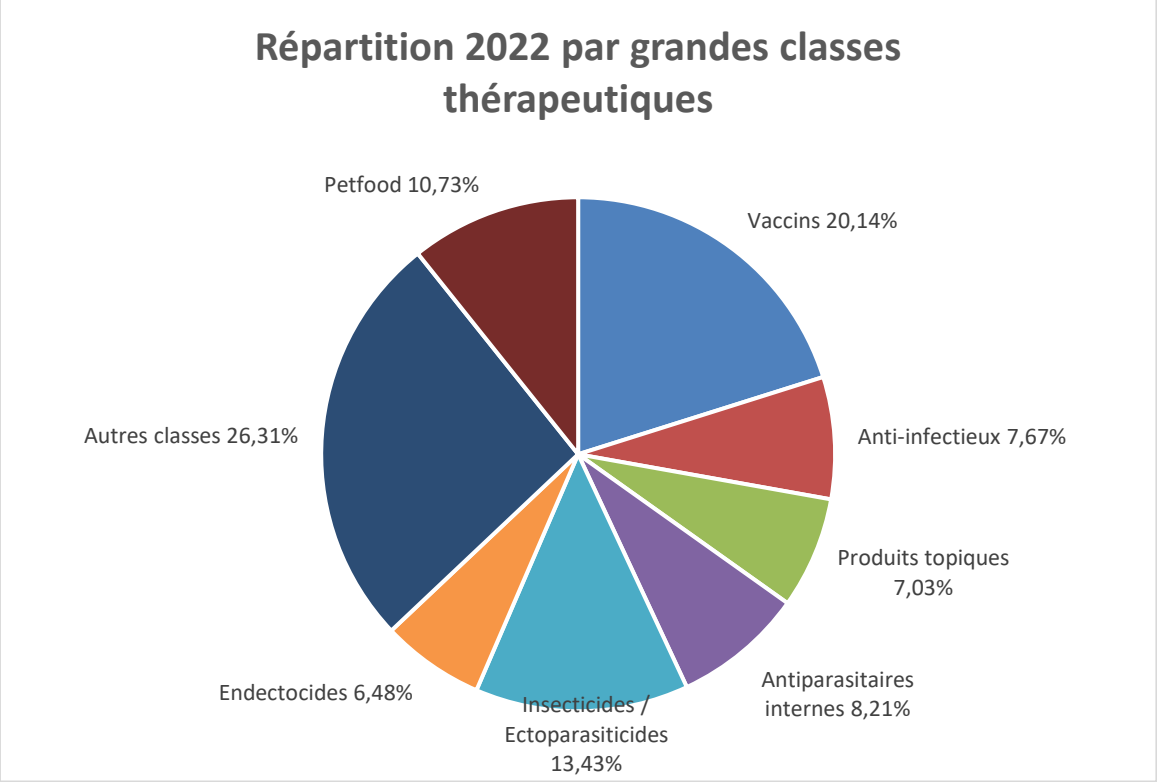
| Animaux de rente | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| PDM | *36,97 %* | *34,47 %* |
| Evolution du CA | *-0,60 %* | *-8,09 %* |

**Focus 2022 par grandes filières :**

| Espèce | Porcins | Volailles | Ruminants |
|---|---|---|---|
| PDM en 2022 | *6,65 %* | *4,44 %* | *23,38 %* |
| Evolution du CA 2022/2021 | *-14,20 %* | *-17,24 %* | *-4,61 %* |

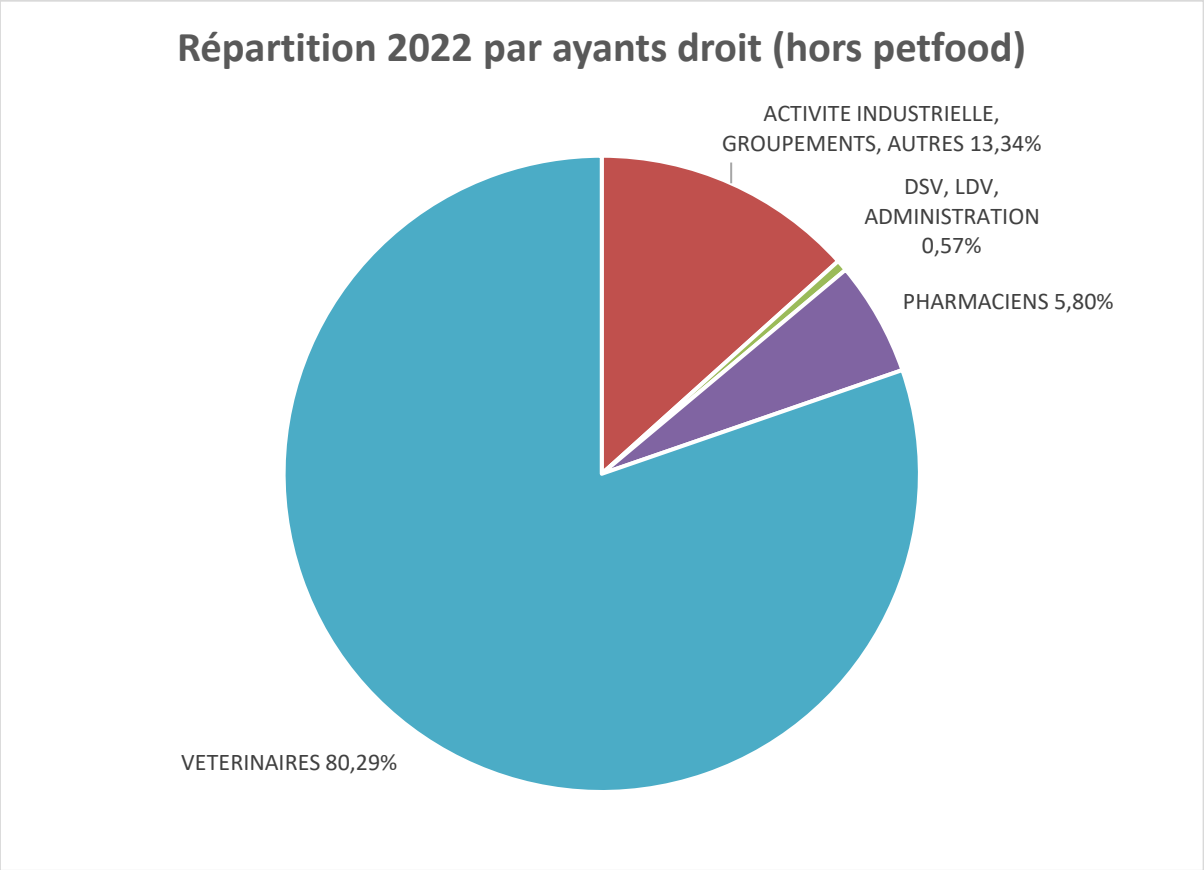
## Marché par grandes classes thérapeutiques :

| Classe thérapeutique | PDM 2021 | Evolution du CA 2021/2020 | PDM 2022 | Evolution du CA 2022/2021 |
|---|---|---|---|---|
| **Vaccins** | *21,42%* | *+4,48%* | *20,14%* | *-7,15%* |
| **Anti-infectieux** | *8,06%* | *-0,11%* | *7,67%* | *-5,96%* |
| **Produits topiques** | *7,03%* | *-0,40%* | *7,03%* | *-0,82%* |
| **Antiparasitaires internes** | *8,35%* | *+7,74%* | *8,21%* | *-2,55%* |
| **Insecticides / Ectoparasiticides** | *13,39%* | *+8,23%* | *13,43%* | *-0,43%* |
| **Endectocides** | *6,58%* | *+6,89%* | *6,48%* | *-2,35%* |
| **Autres classes** | *25,32%* | *+8,54%* | *26,31%* | *+3,03%* |
| **Sous-total produits de santé animale** | *90,15%* | *+5,86%* | *89,27%* | *-1,77%* |
| **Petfood** | *9,85%* | *+13,15%* | *10,73%* | *+7,46%* |
| **Total marché** | ***100,00%*** | ***+6,58%*** | ***100,00%*** | ***-0,78%*** |




## Marché par ayants droit HORS PETFOOD (pour des raisons techniques) :

| Ayants Droit | PDM 2021 | Evolution du CA 2021/2020 | PDM 2022 | Evolution du CA 2022/2021 |
|---|---|---|---|---|
| **Activité industrielle, groupements, autres** | *14,03 %* | *+0,16 %* | *13,34 %* | *-7,00 %* |
| **DSV, LDV, Administration** | *0,61 %* | *+21,05 %* | *0,57 %* | *-8,98 %* |
| **Pharmaciens** | *5,86 %* | *-0,39 %* | *5,80%* | *-2,96 %* |
| **Vétérinaires** | *79,50 %* | *+7,22 %* | *80,29 %* | *-0,76 %* |
| **Total** | ***100 %*** | ***+5,86 %*** | ***100 %*** | ***-1,77 %*** |




**Produits nouveaux lancés en 2022 :**

| Année | Produits | Présentations | Animaux de rente | Animaux de compagnie | Equins | Toutes espèces |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **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* |
| **2022** | *82* | *270* | *37* | *216 (dont 165 Petfood)* | *10* | *7* |

**Parts de marché cumulées :**

Les cinq premiers laboratoires (sur 16 au total) font 68,50 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2022 (Petfood compris).
Les dix premiers laboratoires (sur 16 au total) font 95 % du marché des produits de Santé Animale à fin Décembre 2022 (Petfood compris).

---

**Périmètre Médicaments vétérinaires** :

Le chiffre d'affaires net des entreprises du médicament vétérinaire et du diagnostic adhérentes au SIMV s'élève en 2022 à 957 millions d'euros. Il est stable par rapport à 2021.

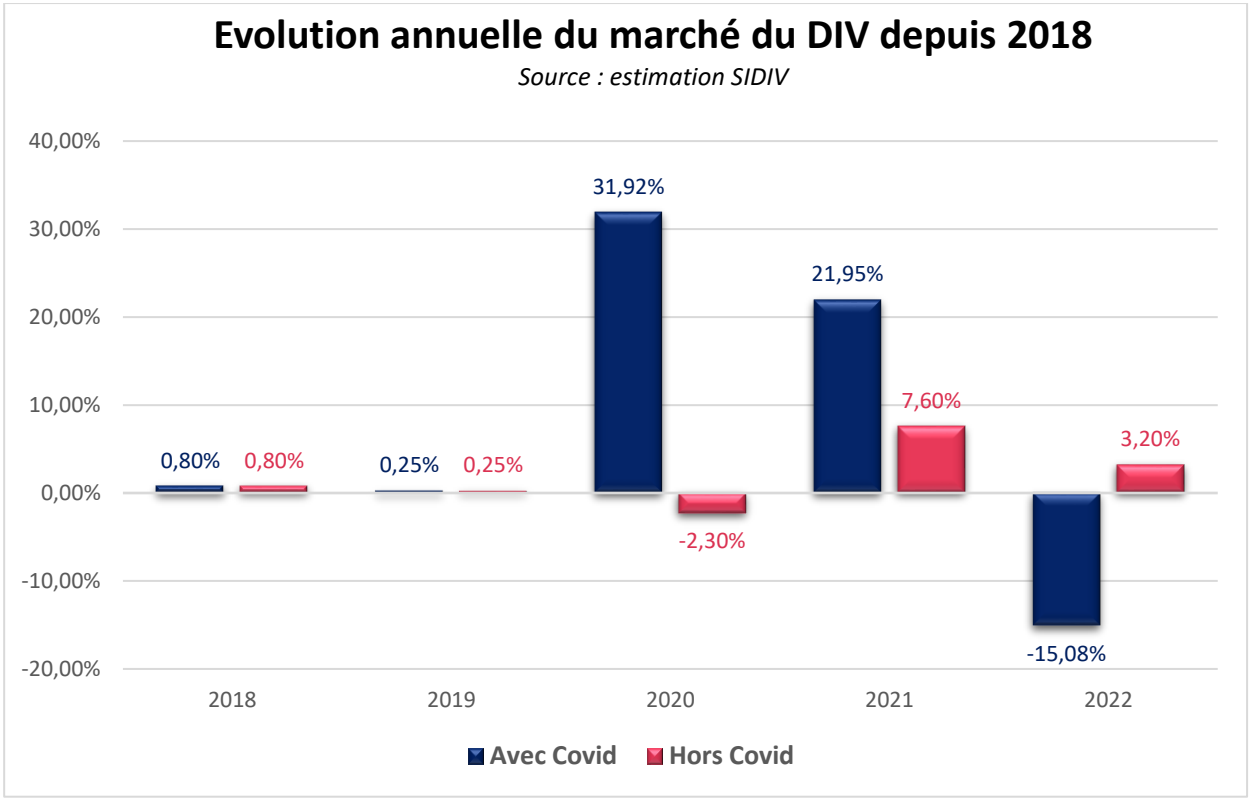
## LE MARCHE FRANÇAIS DU DIAGNOSTIC IN VITRO DES LABORATOIRES EN 2022, HORS AUTO-SURVEILLANCE DE LA GLYCEMIE (ASG)

En 2022, le Marché Total du DIV des Laboratoires (hors auto-surveillance glycémique) enregistre une décroissance de 15% par rapport à 2021, avec un chiffre d'affaires estimé à 2,217 Milliards d'€.

| | 2021 | 2022 | Evolution |
|---|---|---|---|
| **Total DIV-LBM** | **2,611Mds €** | **2,217 Mds €** | **-15 %** |

*Source : Estimation SIDIV*

En 2022, le chiffre d'affaires global du DIV enregistre une baisse de 15%, ce qui est le reflet de la fin de la pandémie et du recul des tests COVID.
Hors tests COVID, le chiffre d'affaires 2022 enregistre une augmentation de 3,2% par rapport à 2021, ce qui traduit un retour à la normale « pré-covid » du marché de la biologie médicale.

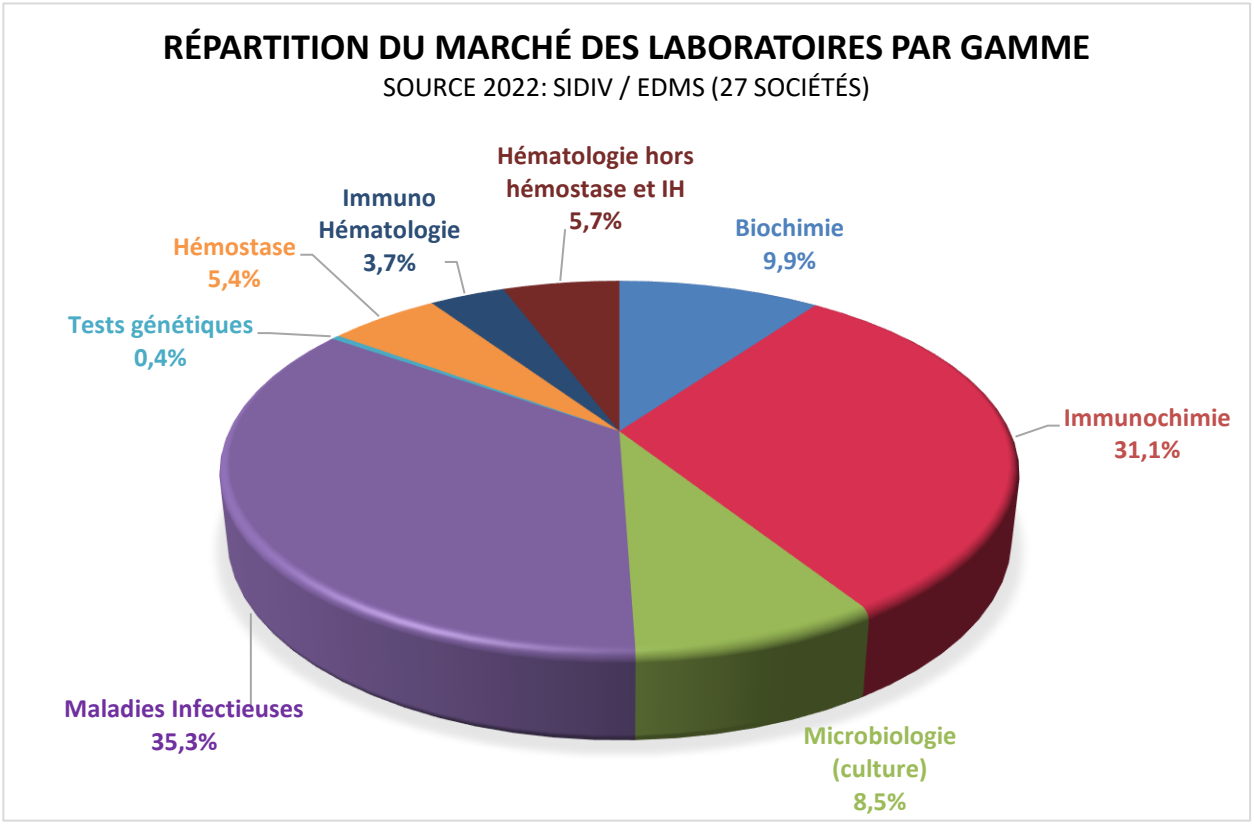


## Le marché des réactifs de DIV (en CA)

Le marché français des réactifs de DIV (hors instruments, consommables et logiciels – et hors autosurveillance glycémique) est réparti en huit grandes gammes :

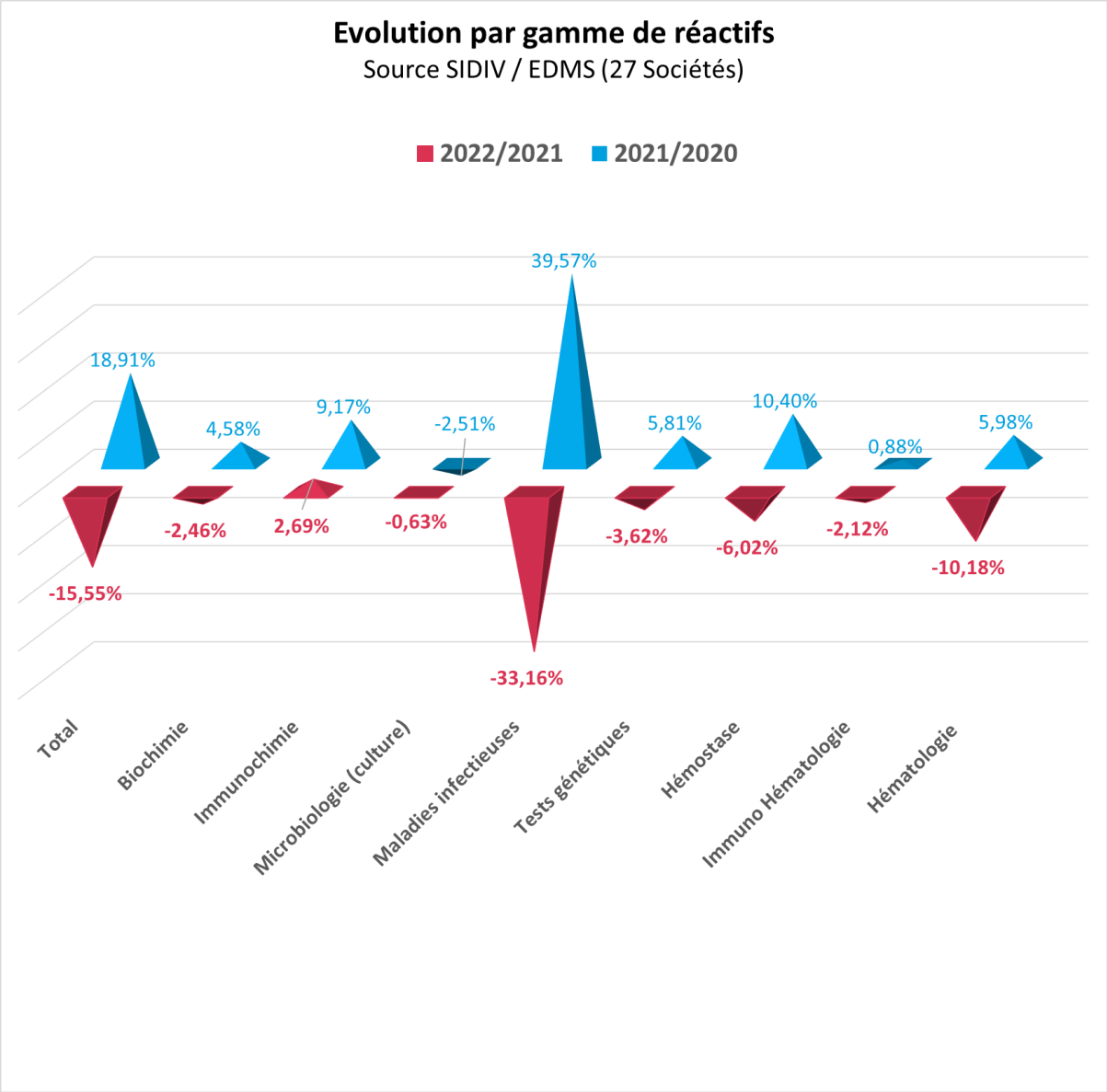
| | |
|---|---|
| Hématologie : | dont VS, cytokines, cytologie, HbA1c |
| Immunohématologie : | dont groupages sanguins |
| Hémostase : | coagulation |
| Tests génétiques : | dont HLA, Maladies génétiques |
| Maladies infectieuses : | virologie, bactériologie, parasitologie, hors culture, incluant la biologie moléculaire infectieuse |
| Biochimie : | dont urée, créatine, glycémie, transaminases, … |
| Microbiologie : | culture, isolement, identification |
| Immunochimie : | dont allergie, oncologie, hormonologie, toxicologie, auto-immunité, marqueurs cardiaques, cytokines |

Malgré la forte baisse des tests COVID, la gamme des maladies infectieuses reste la plus importante (35,3% du CA réalisé en France), suivie par l'immunochimie (31,1%) et la biochimie (9,9%) :



## Evolution du CA des gammes réactifs de 2021 à 2022

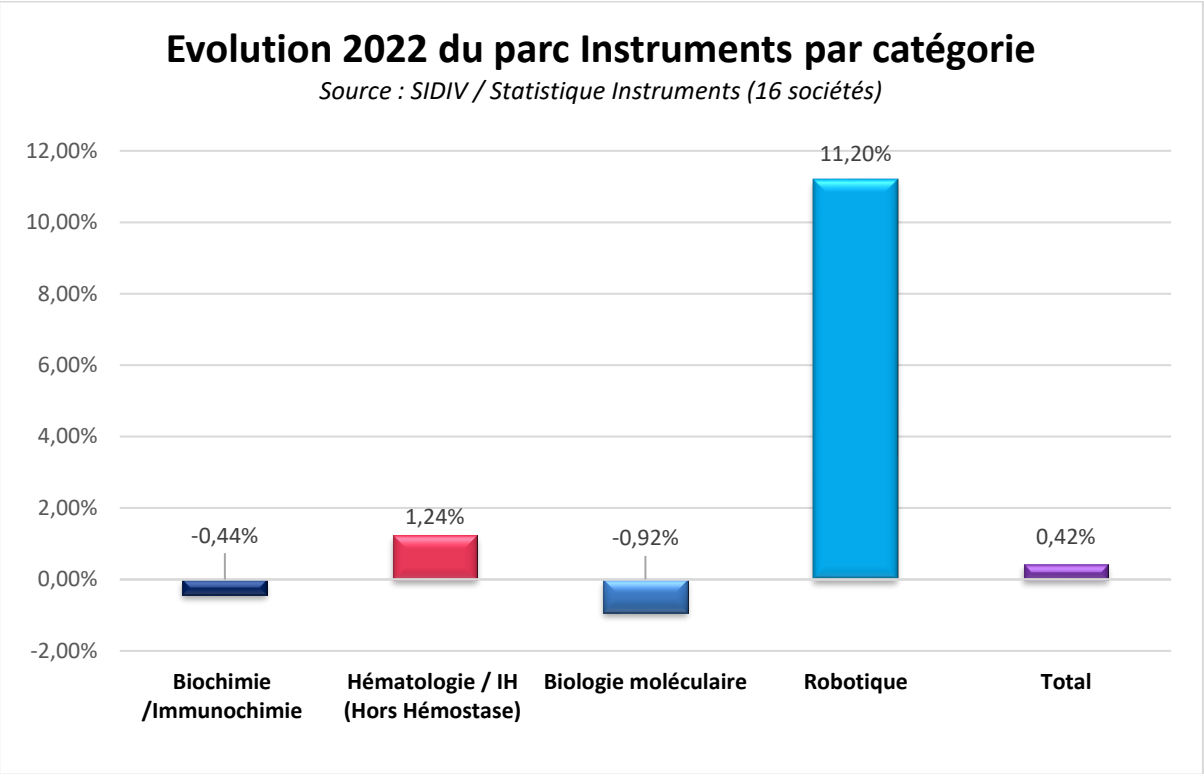
A l'exception de la gamme immunochimie, toutes les gammes sont en décroissance :




## Le marché des instruments (en unités)

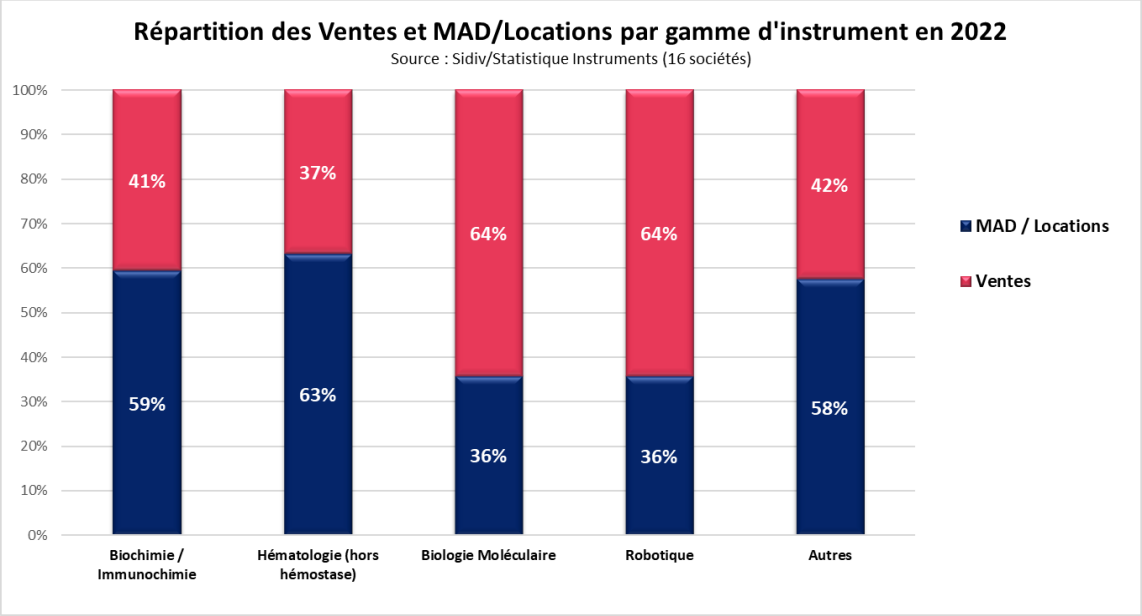
L'évolution du parc instruments en 2022 est présentée ci-dessous. Comme en 2021, les instruments de robotique (Sample processing systems) – qui représentent cependant moins de 5% du parc installé et seulement 15% du marché instruments en CA – connaissent une forte croissance (+11,2%).

Les autres gammes d'instruments enregistrent peu de variation.



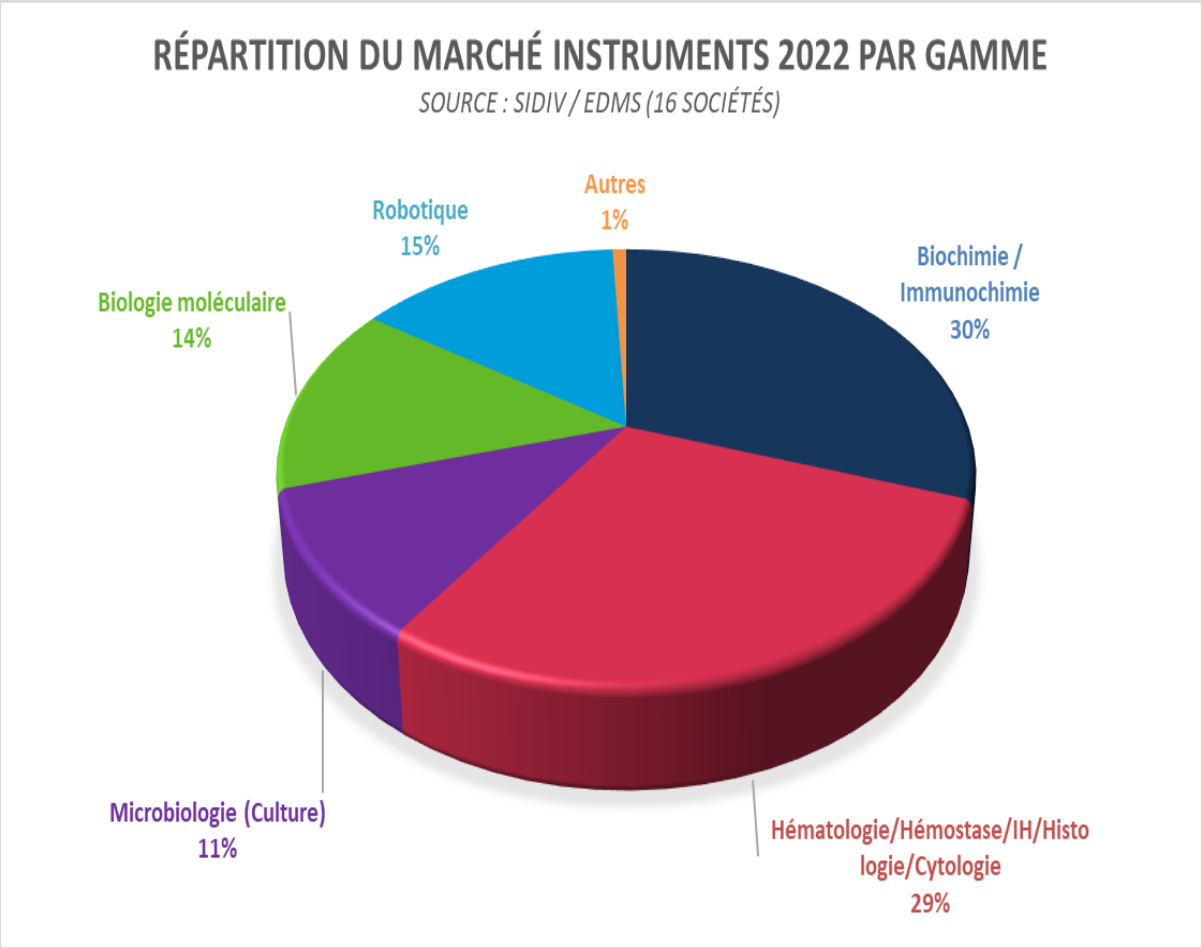

## Mode d'acquisition des instruments

Si le mode d'acquisition des instruments est en faveur de la mise à disposition et de la location, les équipements de robotique et de biologie moléculaire ont été majoritairement vendus ; cette tendance amorcée lors de la crise COVID, est nettement confirmée en 2022.



## Le marché des instruments (en CA)

Le marché des instruments (en CA) se répartit de la façon suivante en 2022 :



## La clientèle du DIV-LBM

**LBM et accréditation :**

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

ACCRÉDITATION DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE (LBM)

| | Accréditation effective au 01/05/23 |
|---|---|
| Nombre de LBM | *634 - représentant 4548 sites - (dont 189 pour des EBMD*)* |
| Dont LBM « hospitaliers » *(CHU, CH, GCS, CLCC, HIA)* | *266 (dont 105 pour des EBMD*)* |
| Dont LBM « privés » et « autres publics » | *367 (dont 84 pour des EBMD*)* |

Le SIDIV regroupe, en 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 SANTE

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 MITIGÉ

La crise sanitaire et ses conséquences économiques (demande de vaccins et d'équipements de protection individuelle) a permis en 2022 à l'industrie pharmaceutique de réaliser une croissance de production en augmentation de 3 % sur 14 % en 2021.

Cependant, le rendement moyen prévu pour les investissements dans la recherche et le développement a baissé de 1,2 % cette année. Cela s'explique notamment par le fait que le développement de nouvelles thérapies dure plus longtemps (6,9 années en 2021 à 7,1 en 2022), coûte plus cher (298 millions de dollars en 2022 pour atteindre 2,3 milliards de dollars) et génère donc moins de chiffres d'affaires.

Le processus de développement des nouveaux médicaments doit dès lors être repensé. Une solution serait de miser sur le numérique qui permettrait notamment de réduire l'impact environnemental, un des objectifs RSE du marché du médicament.

**En France**, le marché du médicament bénéficie de l'effet dynamiseur de la pandémie, avec une demande très forte de vaccins contre la Covid-19. Le chiffre d'affaires en 2022 est ainsi en hausse de 8,1 % pour les médicaments non remboursables et de 9,9 % pour les remboursables.
Le marché officinal profite d'une conjoncture favorable à sa croissance grâce aux nouvelles missions de la Covid-19 (vaccination et tests antigéniques), l'augmentation du prix des médicaments chers et au retour à la normale des activités traditionnelles de l'officine.
Un bémol, le marché a pâti de nouveau de contraintes budgétaires, l'Objectif national de dépenses d'Assurance maladie (ONDAM) s'affiche à 2,4 % pour la période 2022-2024, avec pour ambition d'économiser 1,1 milliard d'euros.

**A l'échelle mondiale**, les prévisions se veulent optimistes, les dépenses pharmaceutiques mondiales devraient atteindre 1 967 milliards de dollars dans le monde en 2027.
La croissance des dépenses et des volumes de médicaments sera divergente en fonction des pays. Ainsi, les Etats-Unis et le Japon vont progresser plus lentement que les marchés d'Europe de l'Est, d'Asie et d'Amérique latine.

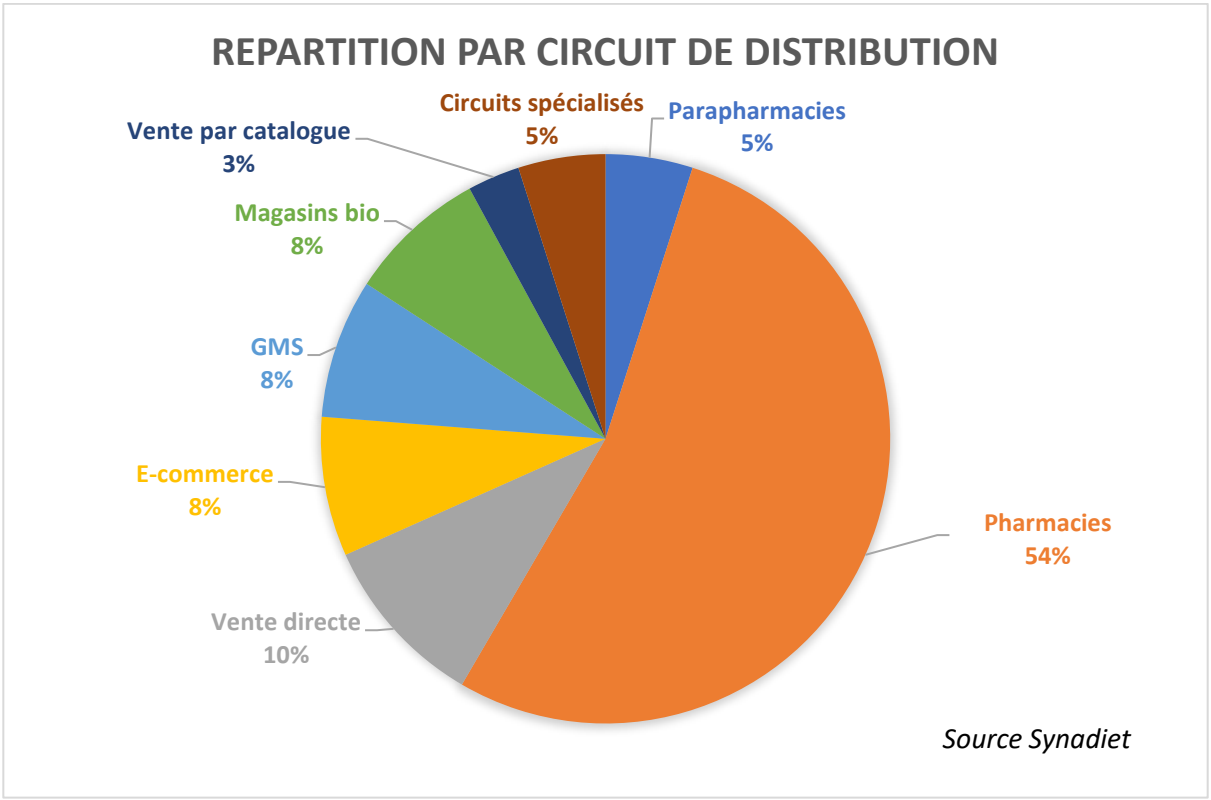
La question du coût et de la place des médicaments dans les systèmes de santé mondiaux va se poser notamment à l'aune de l'inflation, mais aussi de l'urgence de renforcer l'innovation et son accès à l'ensemble des populations.

*Sources IQVIA360 & Global Use of Medicines 2023 & Deloitte*

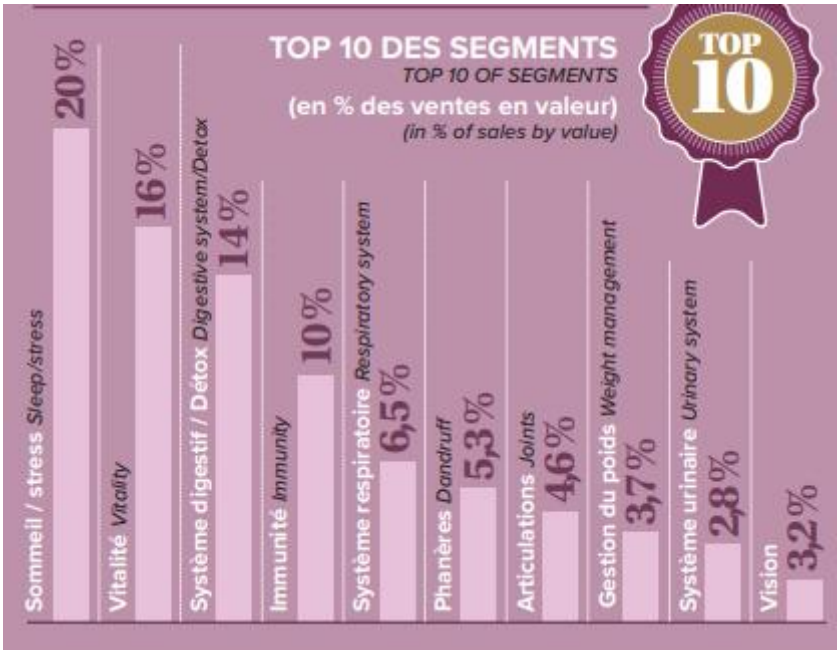
## LES COMPLEMENTS ALIMENTAIRES : UN MARCHÉ EN BONNE SANTÉ

**En France,** après une année record en 2021, les ventes en 2022 ont pour la première fois franchi la barre des 2,5 milliards d'euros.

La pharmacie conforte sa place de leader incontesté avec 54 % de part de marché en 2022. Les français ont une grande confiance dans le conseil délivré par les pharmaciens. Les autres circuits ont eu des destinées contrastées. Les circuits spécialisés ont vu leur vente progresser contrairement aux magasins bio et à la GMS, baisse qui s'explique vraisemblablement par les pénuries et l'inflation.




C'est un bilan disparate selon les circuits de distribution mais positif pour les compléments alimentaires. En effet, 59 % des français ont ainsi consommé des compléments alimentaires en 2022 (Source Synadiet).
Cela s'explique notamment par la prise de conscience, accentuée par la COVID, de l'importance de s'occuper de sa santé. Les produits à visée préventive gagnent des parts de marché sur les produits à visée curative. Les compléments alimentaires gagnent également du terrain sur les produits d'automédication.




*SOURCE ACTIF'S*

De plus, les initiatives se multiplient dans la nutrithérapie côté fabricants comme distributeurs. Les fabricants misent sur des nouvelles formes galéniques (gummies et sticks) ou bien de nouveaux ingrédients comme le chanvre. Quant aux distributeurs, leurs linéaires ne cessent de s'agrandir, certains commercialisent même leurs propres produits.
La naturalité et l'utilité des compléments alimentaires constituent les principales raisons de leur consommation. Les consommateurs sont plus attentifs à la composition (absence d'additifs), à leur origine ou bien encore à l'impact environnemental.
La nutricosmétique a bien saisi ces enjeux : le marché mondial est estimé à plus de 8,5 milliards d'euros en 2022.
En 2023, l'inflation pourrait contraindre une partie des consommateurs à faire certains arbitrages et donc à limiter leurs dépenses. Certains segments comme les produits « Minceur » ou « Solaire » devraient notamment en pâtir.

## LE SECTEUR DE LA COSMETIQUE : UN DYNAMISME CONSTANT DE LA FILIÈRE À L'INTERNATIONNAL

Après une année 2021 qui a vu la réouverture des points de vente physique et le développement du e-commerce, le marché de la cosmétique a dû en 2022 faire face à des nouveaux défis à surmonter : la guerre en Ukraine et son impact sur le coût des matières premières et l'inflation.

Malgré ces difficultés, le marché de la cosmétique a démontré sa robustesse et sa capacité de résilience.

Ainsi, la cosmétique française affiche des performances importantes : le secteur enregistre en 2022, 19,2 milliards d'euros d'exportations, soit une hausse de 18,8 % par rapport à 2021 (Source FEBEA).

L'Union européenne reste la première destination des produits cosmétiques français suivie par les Etats-Unis (+28 %) qui repassent devant la Chine qui a subi un ralentissement en raison des restrictions sanitaires mises en place en 2022.

Les catégories « Maquillage et soins du visage » et « Parfumerie » sont en tête des exportations des produits cosmétiques français ; elles représentent à elles seules près de 86 % des exportations.

Le marché de la beauté bio

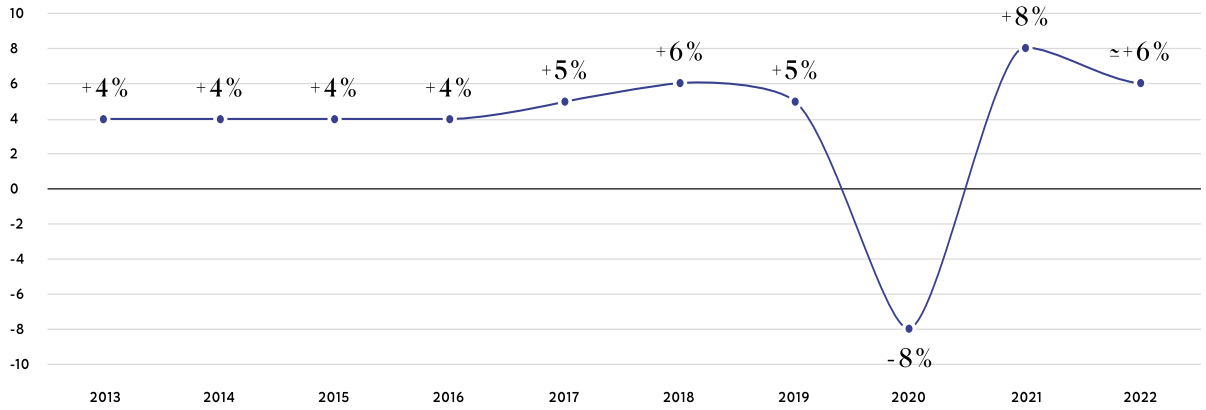
En France, les ventes de cosmétiques bio restent stables en 2022. Selon une étude IFOP, 51 % des personnes interrogées ont acheté un produit de cosmétique bio. Seules les ventes de produits pour le corps et les produits solaires ont augmenté, les autres segments restent stables.

Pour s'adresser à une clientèle plus large, sensible à l'environnement et à la durabilité, les marques ont développé des outils (Ecobeautyscore et Green Impact index) afin de mesurer l'aspect éco-socio-environnemental des produits, à l'image des nutri-scores dans l'alimentaire.

**Le marché cosmétique mondial** est un marché de plus de 250 milliards d'euros qui démontre sa capacité d'adaptation face aux perturbations environnantes.

Selon le rapport annuel l'Oréal de 2022, le marché mondial des produits de beauté a affiché une croissance de 6 %, les grandes zones de consommation mondiale étant l'Asie du Nord (32 %), l'Amérique du Nord (28 %) et l'Europe (22 %).

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




*Source Rapport annuel 2022 L'OREAL*

Le e-commerce est un incontournable pour les consommateurs. L'influence des réseaux sociaux dans l'acte d'achat des produits cosmétiques n'est plus à démontrer. Les marques doivent donc s'adapter pour répondre aux attentes des consommateurs plus regardants et moins influencés.

En 2023, l'inflation aura un impact sur les français et leurs achats de produits de beauté. Selon une étude Nielsen IQ, 45 % des consommateurs français ont déclaré qu'ils prévoyaient de dépenser moins en produits de beauté en 2023.

## LE SECTEUR DE LA SOUS-TRAITANCE

Le secteur fait l'objet d'une frénésie d'investissements avec pas moins de 600 M€ de projets qui ont été lancés en l'espace de deux ans.

Les aides à l'investissement ont en effet été particulièrement renforcées avec les plans Relance et le volet bioproduction du plan France 2030. Les produits biologiques sont la manne du futur pour les CDMO (Contract Development Manufacturing Organisations) françaises, avec plus de 300 M€ investis dans l'Hexagone.

Il faut rester vigilant avec l'arrivée de nouveaux prétendants étrangers arrivant sur le marché et une possible guerre des prix.
Dans ce cadre, une nouvelle société d'investissement française, eureKING, s'est constituée dont l'objectif est d'être parmi les leaders des CDMO en bioproduction en Europe.

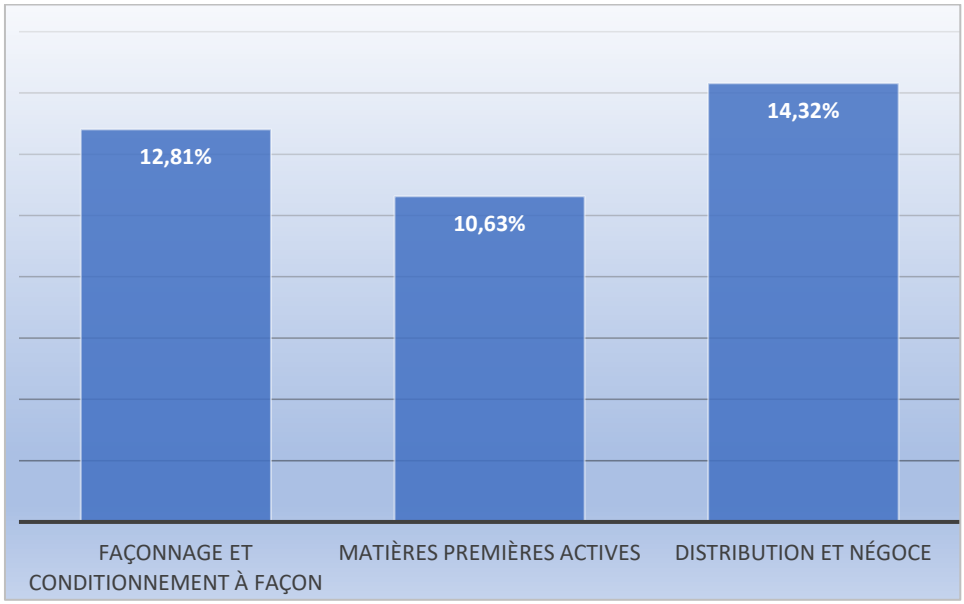
Enfin, les repositionnements sur des technologies clés, la conquête des marchés d'innovation ou bien encore l'implantation dans des zones stratégiques peuvent être des axes de développement.

(*Source Xerfi)*

---

**LES ENTREPRISES DE FACOPHAR SANTE** 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 2022 par rapport à l'année précédente :




**Tous secteurs confondus, les résultats font état de chiffres d'affaires en hausse de 13,01 % sur l'exercice 2022 par rapport à l'exercice 2021.**
Cette année, le secteur du façonnage et conditionnement à façon a enregistré une croissance impressionnante de +12,81 %. Cela représente un renversement significatif par rapport à l'année précédente, où le secteur avait subi une baisse de -13,11 %. Cette

amélioration notable ne s'est pas étendue uniformément à l'ensemble des sous-traitants. En réalité, il existe une diversité de situations au sein de ce secteur, avec certains sous-traitants rencontrant des difficultés tandis que d'autres acteurs se portent bien. Une analyse plus poussée permet de constater que le succès ou les difficultés des sous-traitants dépendent de diverses circonstances propres à chaque entreprise. En particulier, les entreprises qui ont été rachetées ou qui ont fusionné avec des partenaires stratégiques peuvent bénéficier de synergies et d'économies d'échelle qui les placent dans une position plus favorable.

Le secteur des matières premières a connu une augmentation de +10,63 % au cours de cette année. Bien que légèrement inférieure à la croissance de l'année précédente (+11,99 %), cette performance solide indique une stabilité et une croissance continue dans ce secteur. Là aussi, les situations d'une entreprise à l'autre sont hétérogènes.

Les résultats du secteur de la distribution ont été particulièrement performants cette année, avec une hausse significative de +14,32 %. Comparé à l'année précédente, où la croissance n'avait été que de +1,27 %, cette augmentation substantielle suggère un changement positif dans les dynamiques de ce secteur, probablement lié à des adaptations stratégiques et à une demande accrue.

Malgré les améliorations dans la performance de ces trois secteurs d'activité après les années de la pandémie, il existe des défis économiques qui exigent de la prudence. La situation économique actuelle est complexe du fait de facteurs qui affectent les coûts logistiques des entreprises (coût élevé de l'énergie, hausse des transports à la suite de l'envolée des prix des carburants) et du fait de l'inflation croissante qui entraîne une hausse des coûts salariaux pour permettre aux salariés de maintenir leur pouvoir d'achat.

Ces éléments peuvent contribuer à réduire la marge bénéficiaire des entreprises, ce qui peut avoir un impact significatif sur leur rentabilité et leur capacité à investir et se développer en l'absence d'anticipation et de réaction adéquate.

# PARTIE II

# SITUATION DE L'EMPLOI

Au 31 décembre 2022, 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 1er juin 1989.

Ces entreprises regroupent **environ 15 500 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 24 entreprises représentant 11 241 salarié.e.s au 31 décembre 2022.

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 24 entreprises regroupant 11 241 salarié.e.s au 31 décembre 2022.

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

- 7 entreprises regroupant 5 586 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.D.I.V
- 10 entreprises regroupant 3 946 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.M.V
- 2 entreprises regroupant 776 salarié.e.s sont adhérentes à l'A.N.S.V.A.D.M.
- 5 entreprises regroupant 933 salarié.e.s sont adhérentes à FACOPHAR-Santé

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

- 2 entreprises ont moins de 20 salarié.e.s,
- 2 entreprises ont entre 20 et 49 salarié.e.s,
- 4 entreprises ont entre 50 et 99 salarié.e.s,
- 5 entreprises ont entre 100 et 199 salarié.e.s,
- 4 entreprises ont entre 200 et 299 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont entre 300 et 499 salarié.e.s,
- Aucune entreprise 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 2021 et 2022 croisée avec l'évolution des effectifs moyens mensuels permet de mesurer l'évolution générale des effectifs.

### ▪ Evolution des effectifs au 31 décembre 2022

Au 31 décembre 2022, les 24 entreprises ayant participé à l'enquête « Salaires et emploi » regroupent 11 241 salarié.e.s en contrat à durée indéterminée et déterminée contre 10 857 au 31 décembre 2021, ce qui représente une évolution de leur effectif total de 3,54 % entre 2021 et 2022.

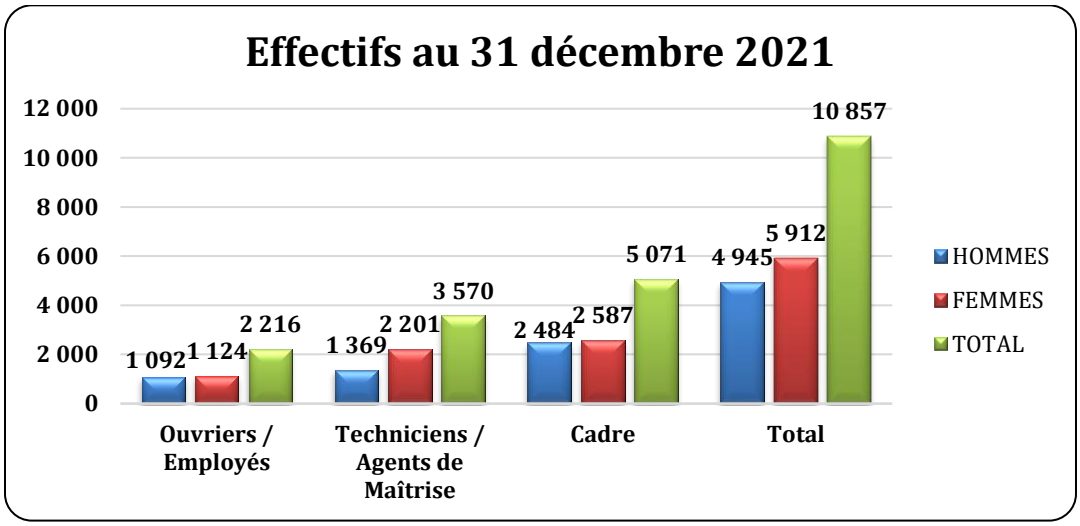
### ▪ Evolution des effectifs moyens mensuels

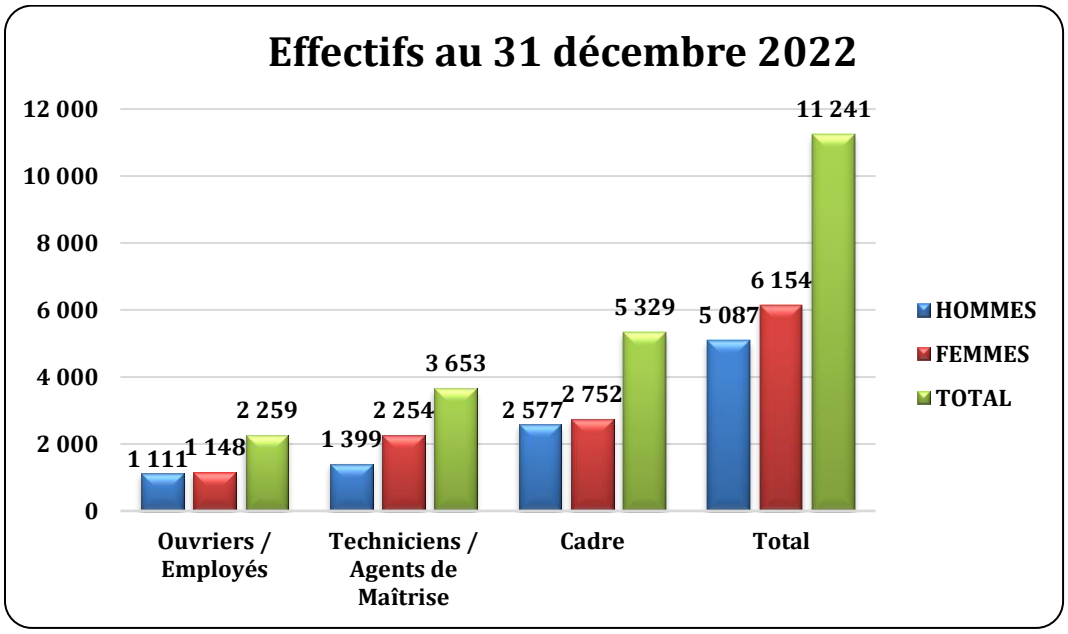
L'examen des effectifs moyens mensuels permet de lisser les entrées et sorties de personnel sur l'année. En 2022, les 24 entreprises considérées ont un effectif moyen mensuel de 11 100 salarié.e.s contre 10 700 l'année précédente, soit une évolution de 3,74 % entre 2021 et 2022.

## 2.2 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par catégories professionnelles entre 2021 et 2022.

| | 31 DECEMBRE 2021 | | | 31 DECEMBRE 2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Ouvriers / Employés | 1 092 | 1 124 | 2 216 | 1 111 | 1 148 | 2 259 |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 1 369 | 2 201 | 3 570 | 1 399 | 2 254 | 3 653 |
| Cadres | 2 484 | 2 587 | 5 071 | 2 577 | 2 752 | 5 329 |
| Total | 4 945 | 65 912 | **10 857** | 5 087 | 6 154 | **11 241** |



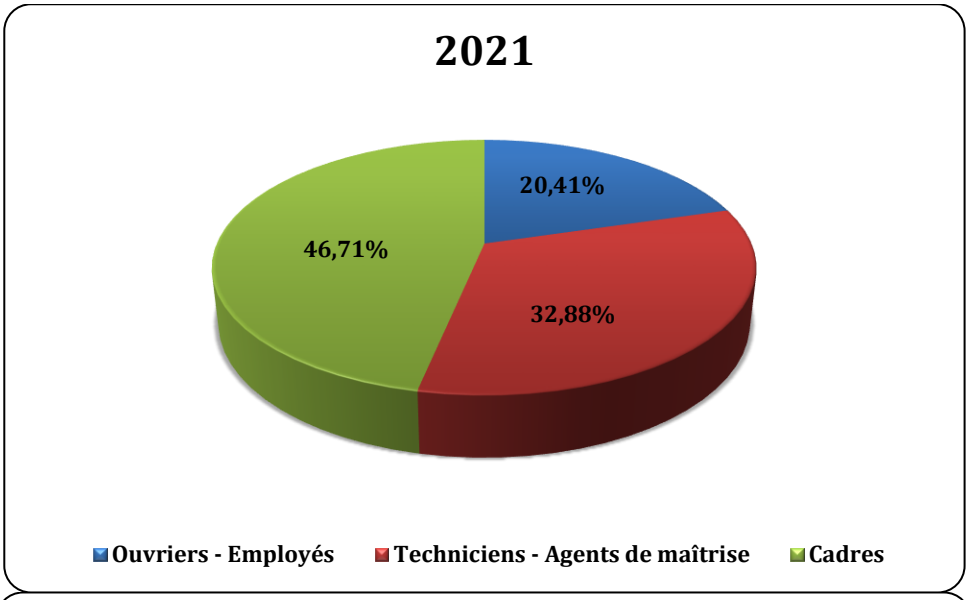



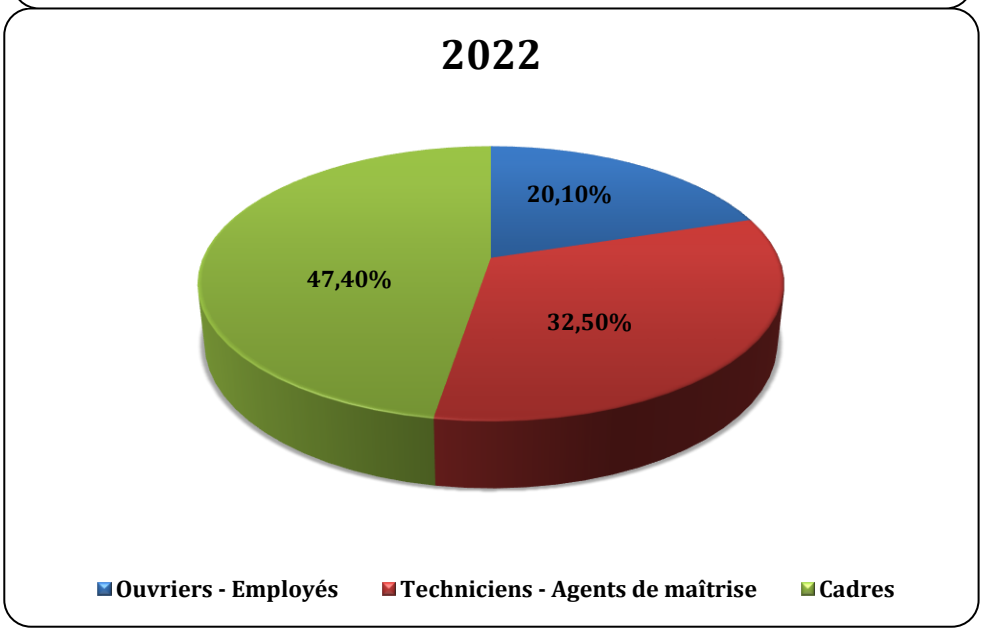

| | Evolution des effectifs - 2021/2022 | | |
|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Ouvriers / Employés | 1,74 % | 2,14 % | 1,94 % |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 2,19 % | 2,41 % | 2,32 % |
| Cadres | 3,74 % | 6,38 % | 5,09 % |
| Total | 2,87 % | 4,09% | 3,54 % |

## 2.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2021 et 2022 par catégories professionnelles est la suivante :

| | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| **Ouvriers - Employés** | 20,41 % | 20,10 % |
| **Techniciens - Agents de maîtrise** | 32,88 % | 32,50 % |
| **Cadres** | 46,71% | 47,40 % |
| **Ensemble** | 100 % | 100 % |



**<u>En 2021 et en 2022</u>**, la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

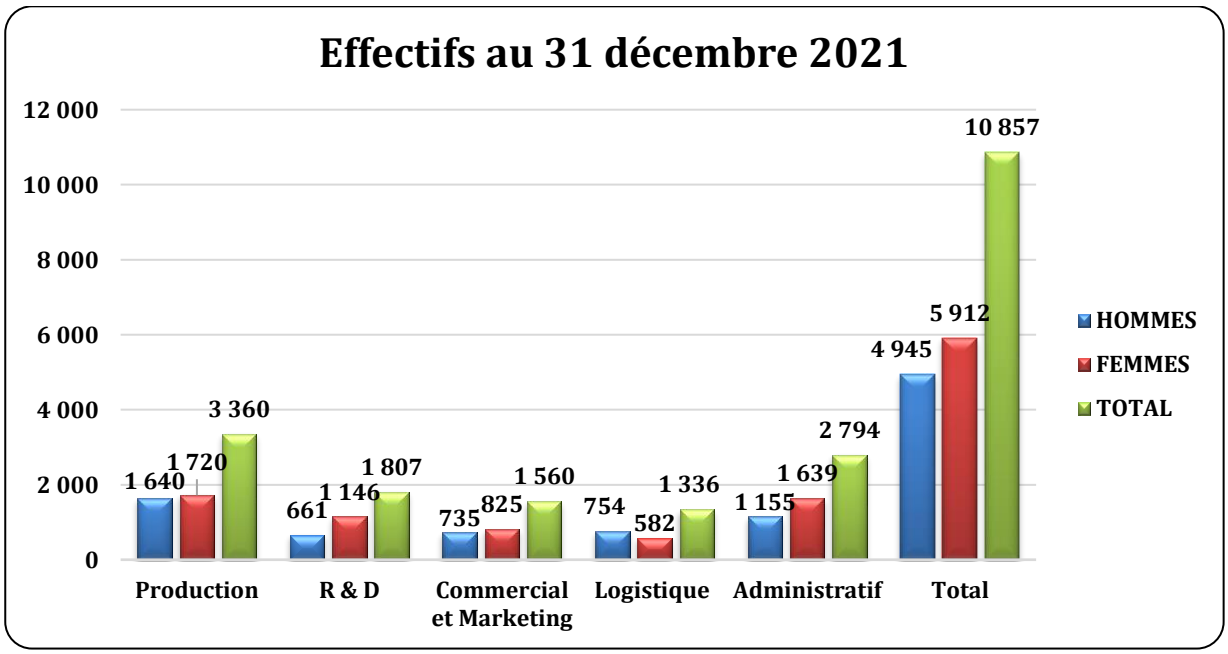
| | 31 DECEMBRE 2021 | | 31 DECEMBRE 2022 | |
|---|---|---|---|---|
| | **FEMMES** | **HOMMES** | **FEMMES** | **HOMMES** |
| Ouvriers / Employés | 50,72 % | 49,28 % | 50,82 % | 49,18 % |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 61,65 % | 38,35 % | 61,70 % | 38,30 % |
| Cadres | 51,02 % | 48,98 % | 51,64 % | 48,36 % |
| Total | **54,45 %** | **45,55 %** | **54,75 %** | **45,25 %** |

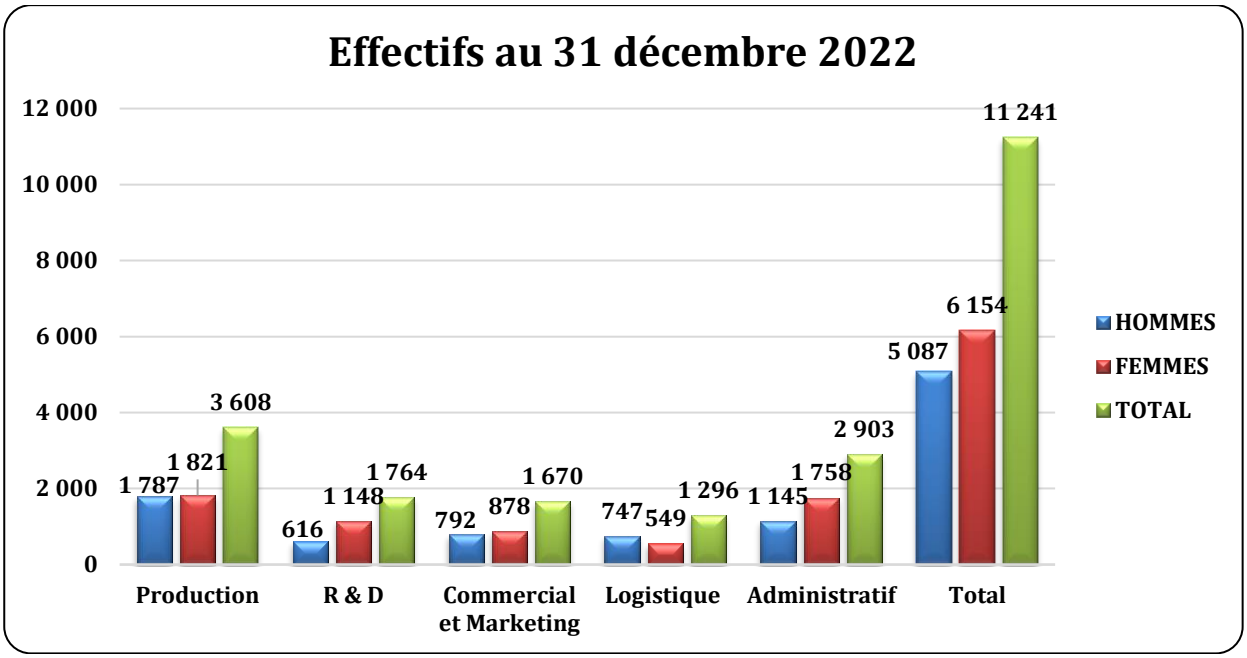
## 2.4 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

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 2021 et 2022.

| | 31 DECEMBRE 2021 | | | 31 DECEMBRE 2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Production | 1 640 | 1720 | 3 360 | 1 787 | 1 821 | 3 608 |
| R & D | 661 | 1 146 | 1 807 | 616 | 1 148 | 1 764 |
| Commercial et Marketing | 735 | 825 | 1 560 | 792 | 878 | 1 670 |
| Logistique | 754 | 582 | 1 336 | 747 | 549 | 1 296 |
| Administratif | 1 155 | 1 639 | 2 794 | 1 145 | 1 758 | 2 903 |
| Total | 4 945 | 5 912 | **10 857** | 5 087 | 6 154 | **11 241** |






| | Evolution 2021/2022 | | |
|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Production | 8,96 % | 5,87 % | 7,38 % |
| R & D | -6,81 % | 0,17 % | -2,38 % |
| Commercial et Marketing | 7,76 % | 6,42 % | 7,05 % |
| Logistique | -0,93 % | -5,67 % | -2,99 % |
| Administratif | -0,87 % | 7,26 % | 3,90 % |
| Total | 2,87 % | 4,09 % | 3,54 % |

## 2.5 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2021 et 2022 par secteur d'activité est la suivante :

| | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| Production | 30,95 % | 32,10 % |
| R & D | 16,64 % | 15,69 % |
| Commercial et Marketing | 14,37 % | 14,86 % |
| Logistique | 12,31 % | 11,53 % |
| Administratif | 25,73 % | 25,82 % |
| Total | 100 % | 100 % |

**En 2021 et en 2022**, la part des femmes et des hommes au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

| | 31 DECEMBRE 2021 | | 31 DECEMBRE 2022 | |
|---|---|---|---|---|
| | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES |
| Production | 51,19 % | 48,81 % | 50,47 % | 49,53% |
| R & D | 63,42 % | 36,58 % | 65,08 % | 34,92 % |
| Commercial et Marketing | 52,88 % | 47,12 % | 52,57 % | 47,43 % |
| Logistique | 43,56 % | 56,44 % | 43,36 % | 57,64 % |
| Administratif | 58,66 % | 41,34 % | 60,56 % | 39,44 % |
| Total | **54,45 %** | **45,55 %** | **54,75 %** | **45,25 %** |

## 3. REPARTITION ET EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR NATURE DE CONTRAT

### 3.1 PRESENTATION GENERALE

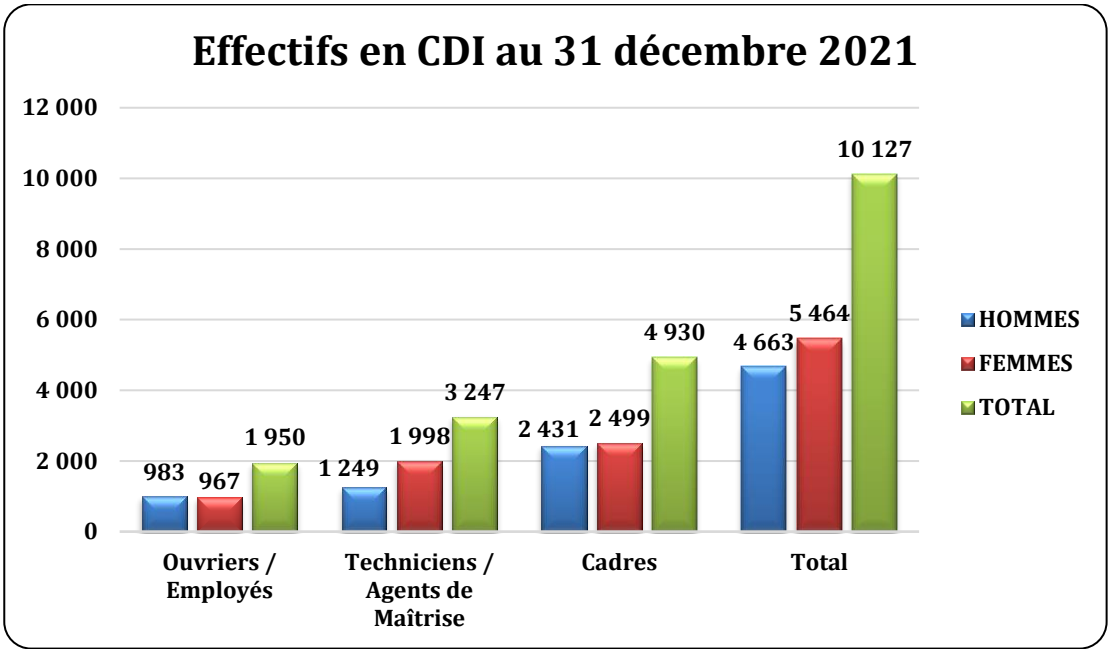
Sur l'ensemble des salarié.e.s présent.e.s au 31 décembre 2022, 93,90 % sont sous contrat à durée indéterminée et 6,10 % sont sous contrat à durée déterminée.

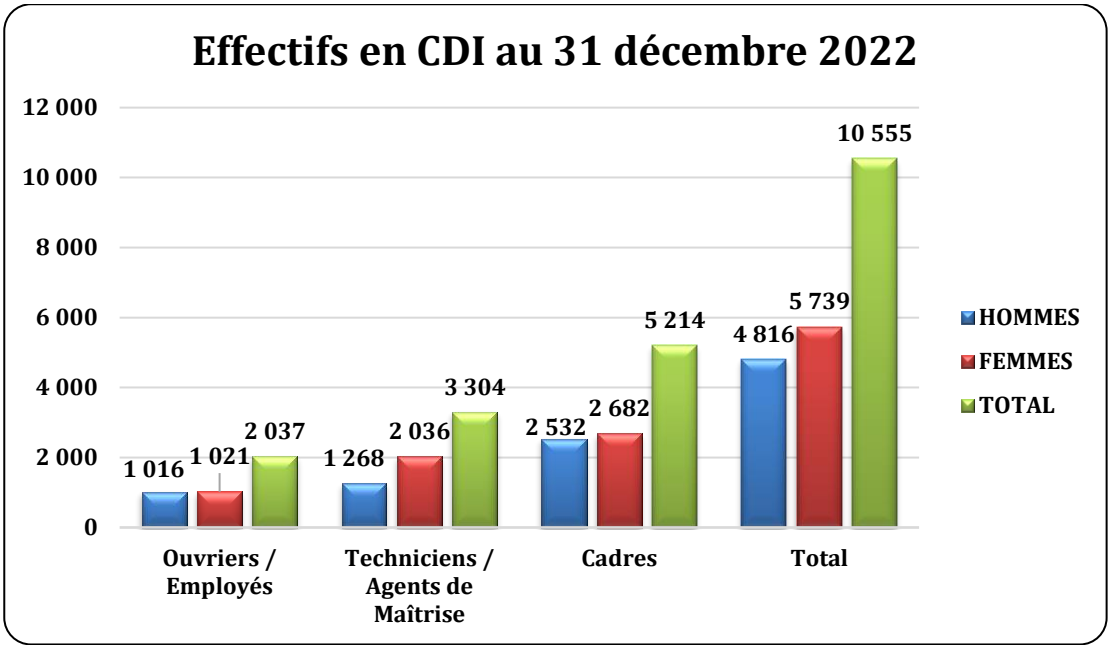
### 3.2 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

#### 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 2021 et 2022.

| | 31 DECEMBRE 2021 | | | 31 DECEMBRE 2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Ouvriers / Employés | 983 | 967 | 1 950 | 1 016 | 1 021 | 2 037 |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 1 249 | 1 998 | 3 247 | 1 268 | 2 036 | 3 304 |
| Cadres | 2 431 | 2 499 | 4 930 | 2 532 | 2 682 | 5 214 |
| Total | 4 663 | 5 464 | **10 127** | 4 816 | 5 739 | **10 555** |



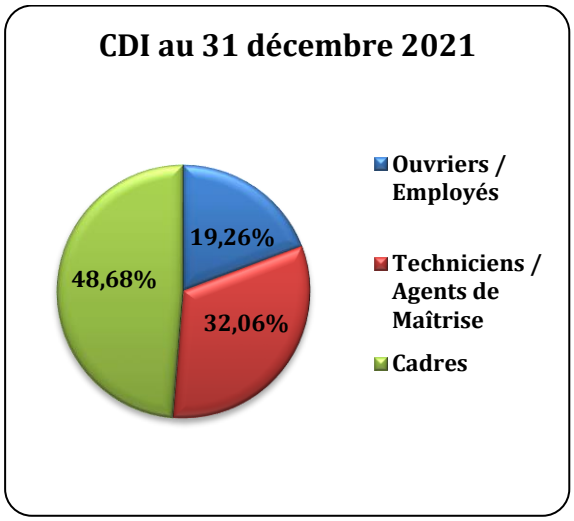



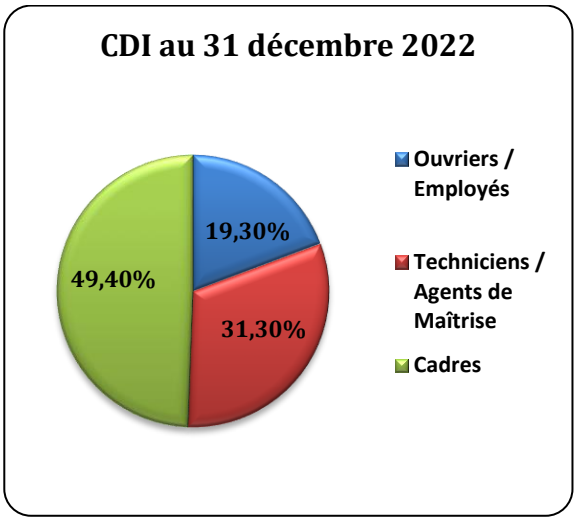

| | Evolution 2021/2022 | | |
|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Ouvriers / Employés | 3,36 % | 5,58 % | 4,46 % |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 1,52 % | 1,90 % | 1,76 % |
| Cadres | 4,15 % | 7,32 % | 5,76 % |
| Total | 3,28 % | 5,03 % | 4,23 % |

### 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 2021 et 2022 par catégories professionnelles est la suivante :

| | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| **Ouvriers - Employés** | 19,26 % | 19,30 % |
| **Techniciens - Agents de maîtrise** | 32,06 % | 31,30 % |
| **Cadres** | 48,68 % | 49,40 % |
| **Ensemble** | 100 % | 100 % |



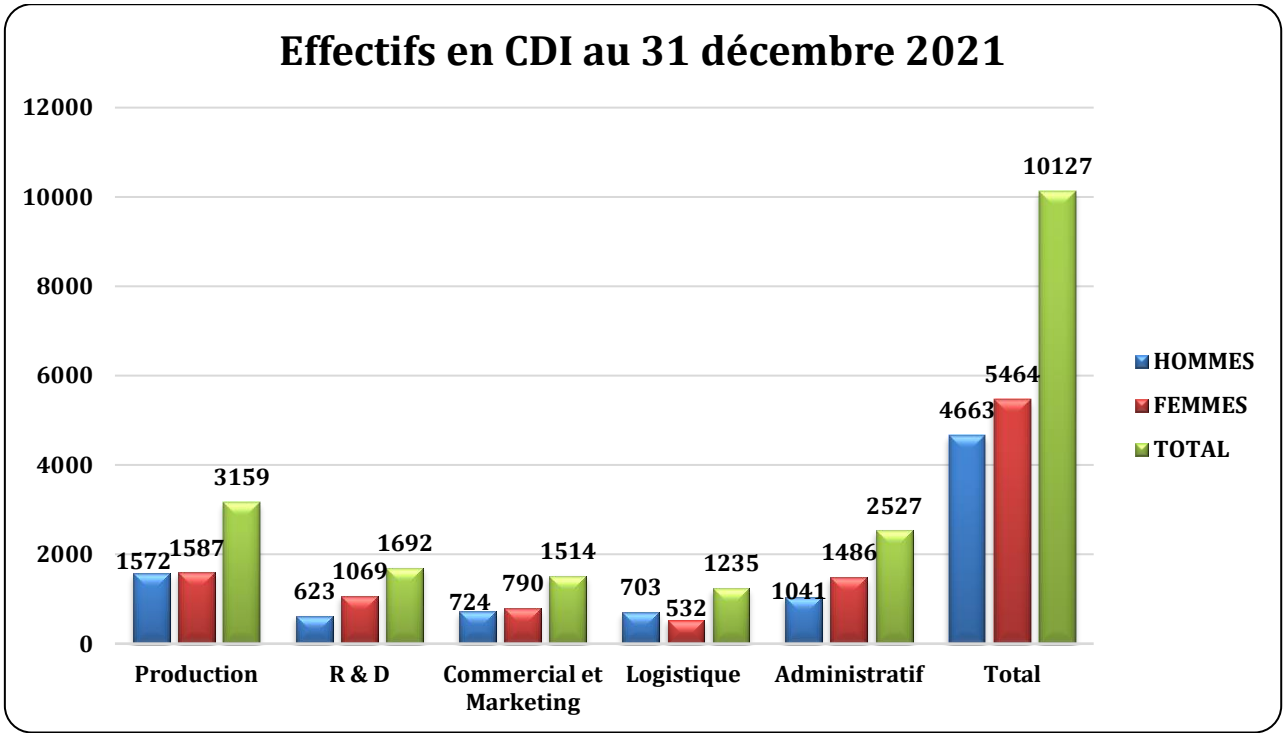

**En 2021 et en 2022**, la part des femmes et des hommes en contrat à durée indéterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

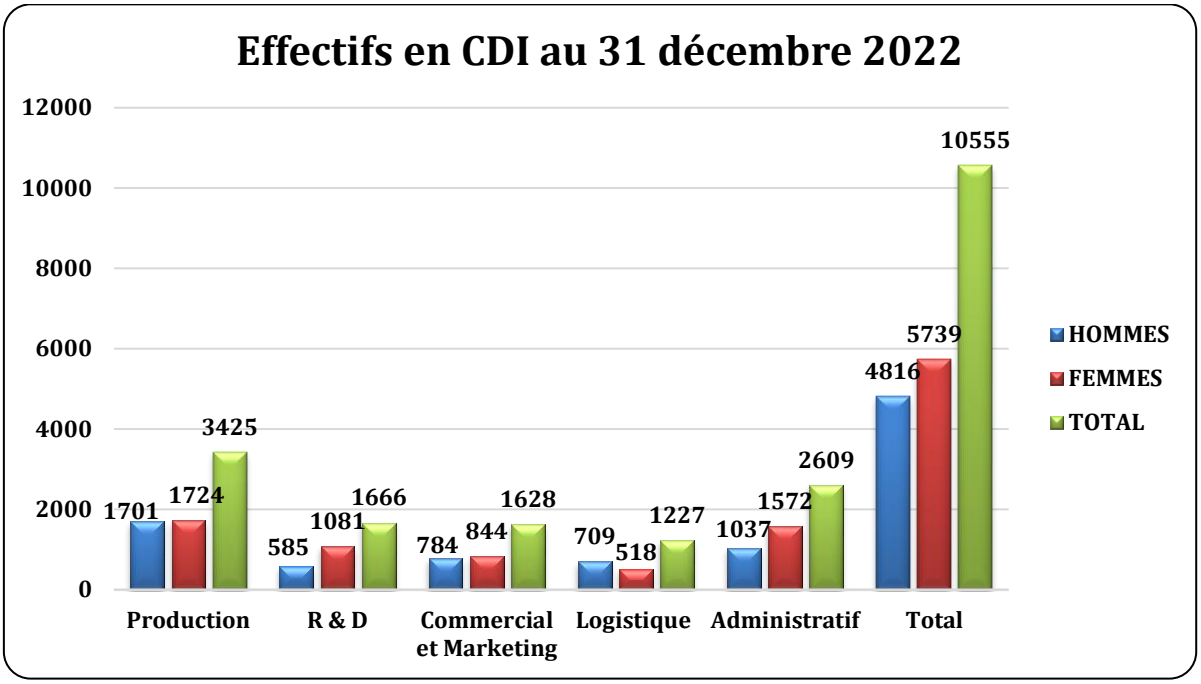
| | CONTRATS A DUREE INDETERMINEE | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 31 DECEMBRE 2021 | | 31 DECEMBRE 2022 | |
| | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES |
| Ouvriers / Employés | 49,59 % | 50,41 % | 50,12 % | 49,88 % |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 61,53 % | 38,47 % | 61,62 % | 38,38 % |
| Cadres | 50,69 % | 49,31 % | 51,44 % | 48,56 % |
| Total | 53,95 % | 46,05 % | 54,37 % | 45,63 % |

### 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 2021 et 2022.

| | 31 DECEMBRE 2021 | | | 31 DECEMBRE 2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Production | 1 572 | 1 587 | 3 159 | 1 701 | 1 724 | 3 425 |
| R & D | 623 | 1 069 | 1 692 | 585 | 1 081 | 1 666 |
| Commercial et Marketing | 724 | 790 | 1514 | 784 | 844 | 1 628 |
| Logistique | 703 | 532 | 1 235 | 709 | 518 | 1 227 |
| Administratif | 1 041 | 1 486 | 2 527 | 1 037 | 1 572 | 2 609 |
| Total | 4 663 | 5 464 | 10 127 | 4 816 | 5 739 | 10 555 |






| | Evolution 2021/2022 | | |
|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Production | 8,21 % | 8,63 % | 8,42 % |
| R & D | -6,10 % | 1,12 % | -1,54 % |
| Commercial et Marketing | 8,29 % | 6,84 % | 7,53 % |
| Logistique | 0,85 % | -2,63 % | -0,65 % |
| Administratif | -0,38 % | 5,79 % | 3,24 % |
| Total | 3,28 % | 5,03 % | 4,23 % |

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

La répartition des effectifs en CDI présents au 31 décembre des années 2021 et 2022 par secteur d'activité est la suivante :

| | CONTRATS A DUREE INDETERMINEE | |
|---|---|---|
| | 2021 | 2022 |
| Production | 31,19 % | 32,45 % |
| R & D | 16,71 % | 15,79 % |
| Commercial et Marketing | 14,95 % | 15,42 % |
| Logistique | 12,20 % | 11,62 % |
| Administratif | 24,95 % | 24,72 % |
| Total | 100% | 100% |

**En 2021 et en 2022**, la part des femmes et des hommes en CDI au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

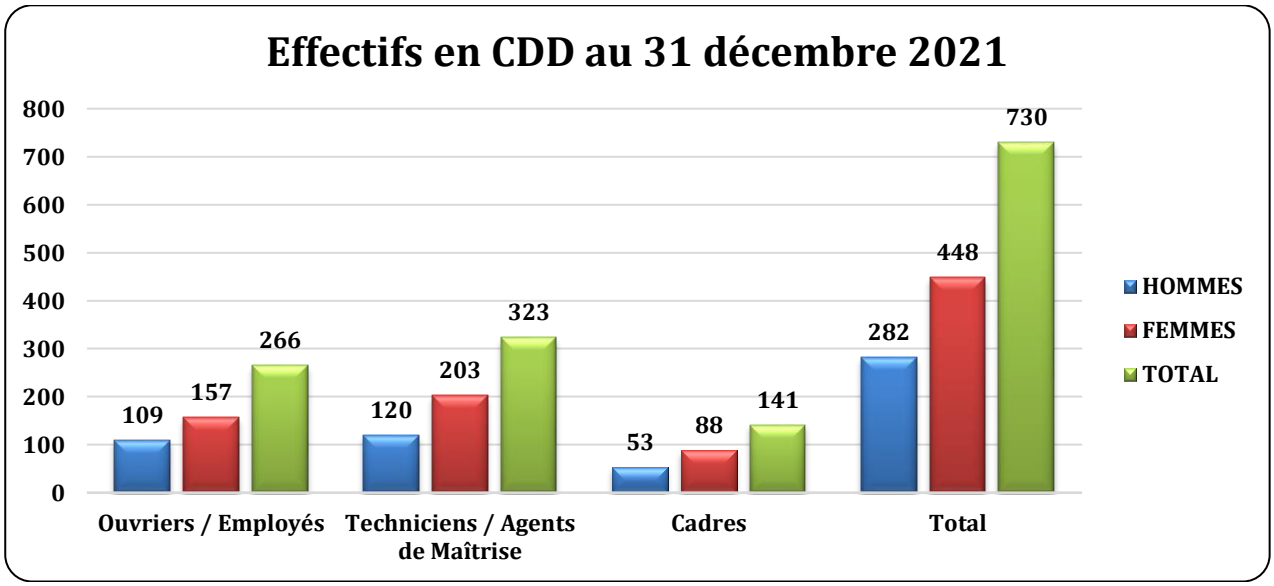
| | 31 DECEMBRE 2021 | | 31 DECEMBRE 2022 | |
|---|---|---|---|---|
| | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES |
| Production | 50,24 % | 49,76 % | 50,34 % | 49,66 % |
| R & D | 63,18 % | 36,82 % | 64,89 % | 35,11 % |
| Commercial et Marketing | 52,18 % | 47,82 % | 51,84 % | 48,16 % |
| Logistique | 43,08 % | 56,92 % | 42,22 % | 57,78 % |
| Administratif | 58,80 % | 41,20 % | 60,25 % | 39,75 % |
| Total | 53,95 % | 46,05 % | 54,37 % | 45,63 % |

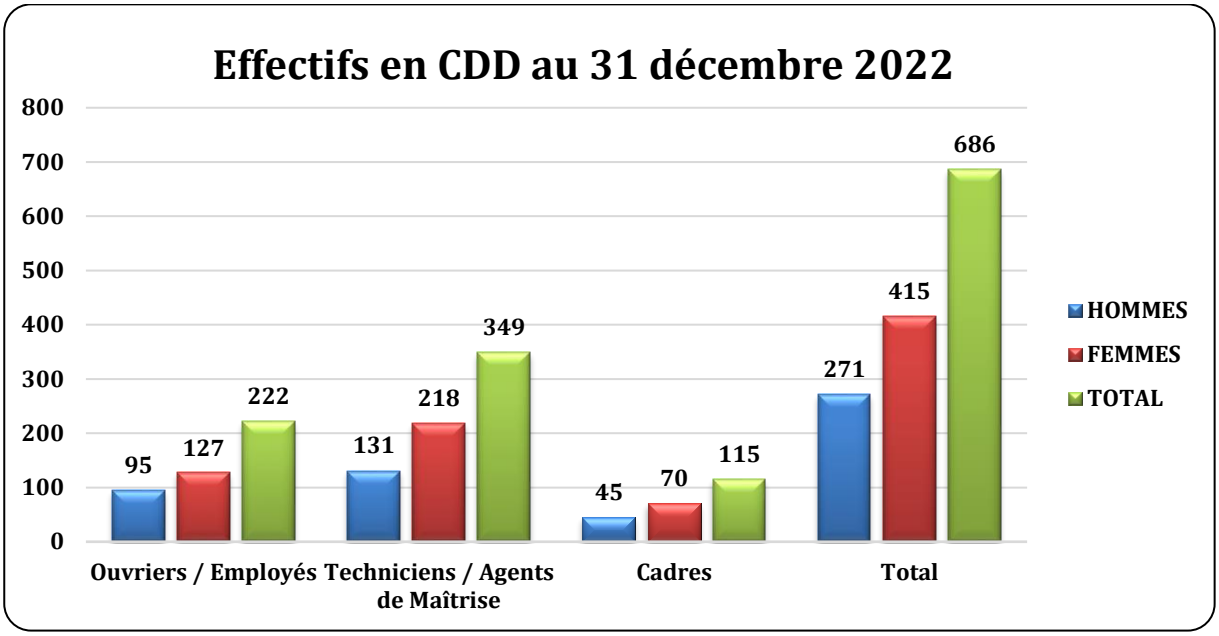
## 3.3 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

### 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 2021 et 2022.

| | 31 DECEMBRE 2021 | | | 31 DECEMBRE 2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Ouvriers / Employés | 109 | 157 | 266 | 195 | 127 | 222 |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 120 | 203 | 323 | 131 | 218 | 349 |
| Cadres | 53 | 88 | 141 | 45 | 70 | 115 |
| Total | 282 | 448 | **730** | 271 | 415 | **686** |



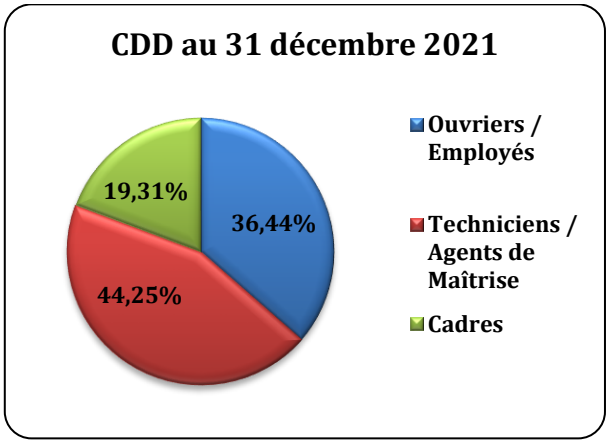


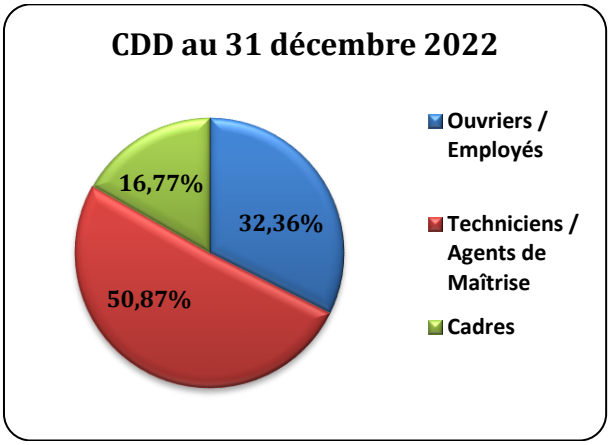

| | Evolution 2021/2022 | | |
|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Ouvriers / Employés | -12,84 % | -19,11 % | -16,54 % |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 9,15 % | 7,39 % | 8,05 % |
| Cadres | -15,09 % | -20,45 % | -18,44 % |
| Total | -3,90 % | -7,37 % | **-6,03 %** |

### 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 2021 et 2022 par catégories professionnelles est la suivante :

| | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| **Ouvriers - Employés** | 36,44 % | 32,36 % |
| **Techniciens - Agents de maîtrise** | 44,25 % | 50,87 % |
| **Cadres** | 19,31 % | 16,77 % |
| **Ensemble** | 100 % | 100 % |



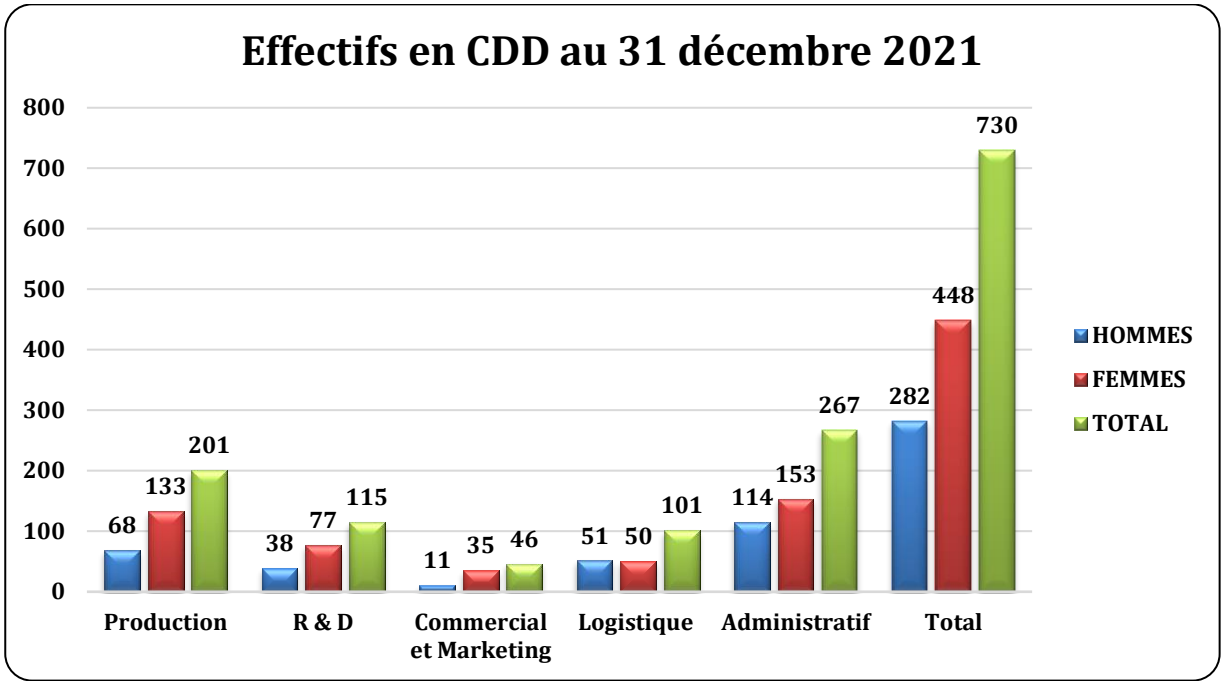

**<u>En 2021 et en 2022</u>**, la part des femmes et des hommes en contrat à durée déterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

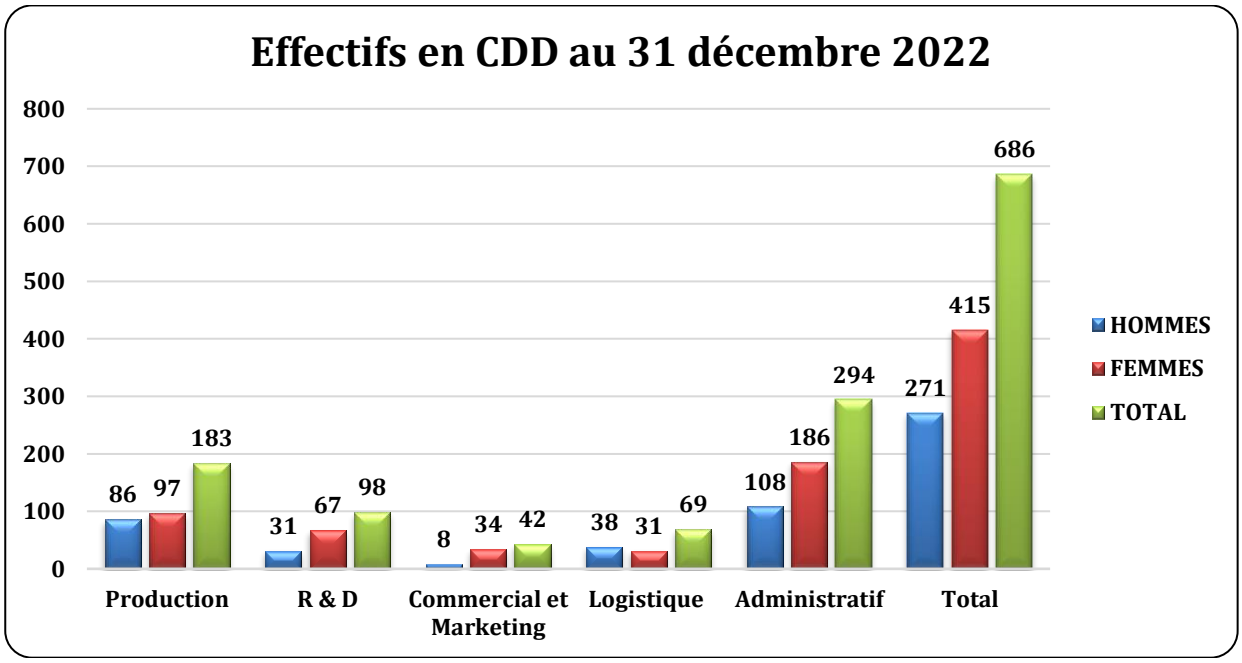
| | CONTRATS A DUREE DETERMINEE | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 31 DECEMBRE 2021 | | 31 DECEMBRE 2022 | |
| | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES |
| Ouvriers / Employés | 59,02 % | 40,98 % | 57,21 % | 42,79 % |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 62,85 % | 37,15 % | 62,46 % | 37,54 % |
| Cadres | 62,41 % | 37,59 % | 60,87 % | 39,13 % |
| Total | 61,37 % | 38,63 % | 60,50 % | 39,50 % |

### 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 2021 et 2022.

| | 31 DECEMBRE 2021 | | | 31 DECEMBRE 2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Production | 68 | 133 | 201 | 86 | 97 | 183 |
| R & D | 38 | 77 | 115 | 31 | 67 | 98 |
| Commercial et Marketing | 11 | 35 | 46 | 8 | 34 | 42 |
| Logistique | 51 | 50 | 101 | 38 | 31 | 69 |
| Administratif | 114 | 153 | 267 | 108 | 186 | 294 |
| Total | 282 | 448 | **730** | 271 | 415 | **686** |




| | Evolution 2021/2022 | | |
|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Production | 26,47 % | -27,07 % | -8,96 % |
| R & D | -18,42 % | -12,99 % | -14,78 % |
| Commercial et Marketing | -27,27 % | -2,86 % | -8,70 % |
| Logistique | -25,49 % | -38,00 % | -31,68 % |
| Administratif | -5,26 % | 21,57 % | 10,11 % |
| Total | -3,90 % | -7,37 % | -6,03 % |

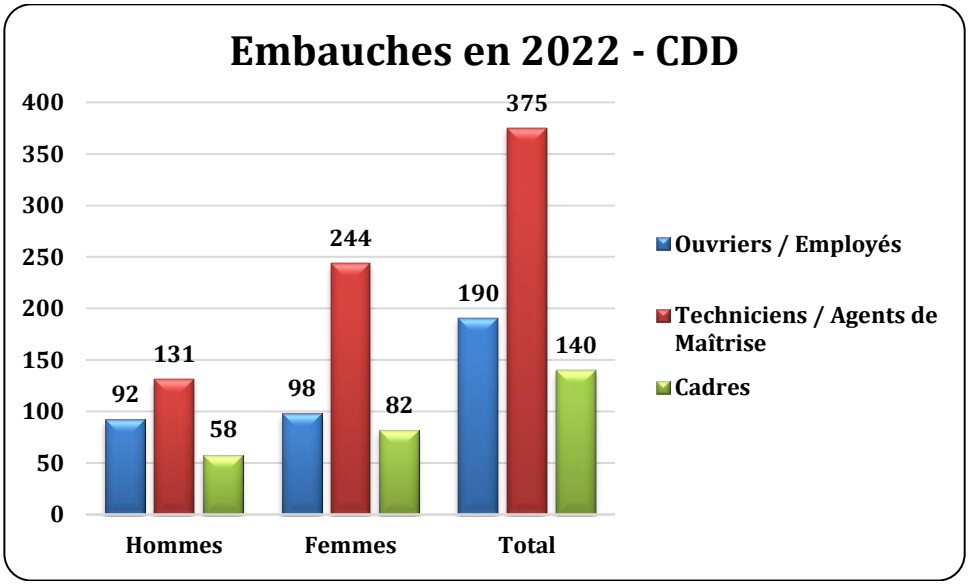
### 3.3.4 Répartition des effectifs en CDD par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDD présents au 31 décembre des années 2021 et 2022 par secteur d'activité est la suivante :

| | CONTRATS A DUREE DETERMINEE | |
|---|---|---|
| | 2021 | 2022 |
| Production | 27,53 % | 26,68 % |
| R & D | 15,75 % | 14,29 % |
| Commercial et Marketing | 6,30 % | 6,12 % |
| Logistique | 13,84 % | 10,06 % |
| Administratif | 36,58 % | 42,85 % |
| Total | 100 % | 100 % |

**En 2021 et en 2022**, la part des femmes et des hommes en CDD au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

| | 31 DECEMBRE 2021 | | 31 DECEMBRE 2022 | |
|---|---|---|---|---|
| | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES |
| Production | 66,17 % | 33,83 % | 53,00 % | 47,00 % |




- **Les départs**

Le tableau ci-dessous présente la répartition Femmes/Hommes des départs en 2022 par catégories professionnelles :

| | 2022 | | |
|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Total |
| Ouvriers / Employés | 178 | 160 | 338 |
| Techniciens / Agents de Maîtrise | 306 | 230 | 536 |
| Cadres | 266 | 243 | 509 |
| Total | **750** | **633** | **1 383** |

Le tableau ci-dessous présente les motifs de départs en 2022 par catégories professionnelles :

| | Ouvriers / Employés | Techniciens / Agents de maîtrise | Cadres | Total |
|---|---|---|---|---|
| Démission | 59 | 109 | 183 | 351 |
| Licenciement pour motif personnel | 29 | 27 | 32 | 88 |
| Licenciement pour inaptitude | 16 | 1 | 2 | 19 |
| Licenciement pour motif économique | 7 | 27 | 37 | 71 |
| Rupture conventionnelle | 10 | 20 | 58 | 88 |
| Fin de CDD ou alternance | 156 | 256 | 106 | 518 |
| Départ volontaire à la retraite | 25 | 43 | 43 | 111 |
| Mise à la retraite | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur | 20 | 28 | 33 | 81 |
| Autres motifs de départ (décès, rupture CDD…) | 16 | 25 | 14 | 55 |
| | **338** | **536** | **509** | **1 383** |

Le tableau ci-dessous présente la répartition par sexe des motifs de départs en 2022 :

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| Démission | 178 | 173 | 351 |
| Licenciement pour motif personnel | 43 | 45 | 88 |
| Licenciement pour inaptitude | 7 | 12 | 19 |
| Licenciement pour motif économique | 22 | 49 | 71 |
| Rupture conventionnelle | 56 | 32 | 88 |
| Fin de CDD ou alternance | 315 | 203 | 518 |
| Départ volontaire à la retraite | 62 | 49 | 111 |
| Mise à la retraite | 0 | 1 | 1 |
| Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur | 39 | 42 | 81 |
| Autres motifs de départ (décès, rupture CDD…) | 28 | 27 | 55 |
| | **750** | **633** | **1 383** |

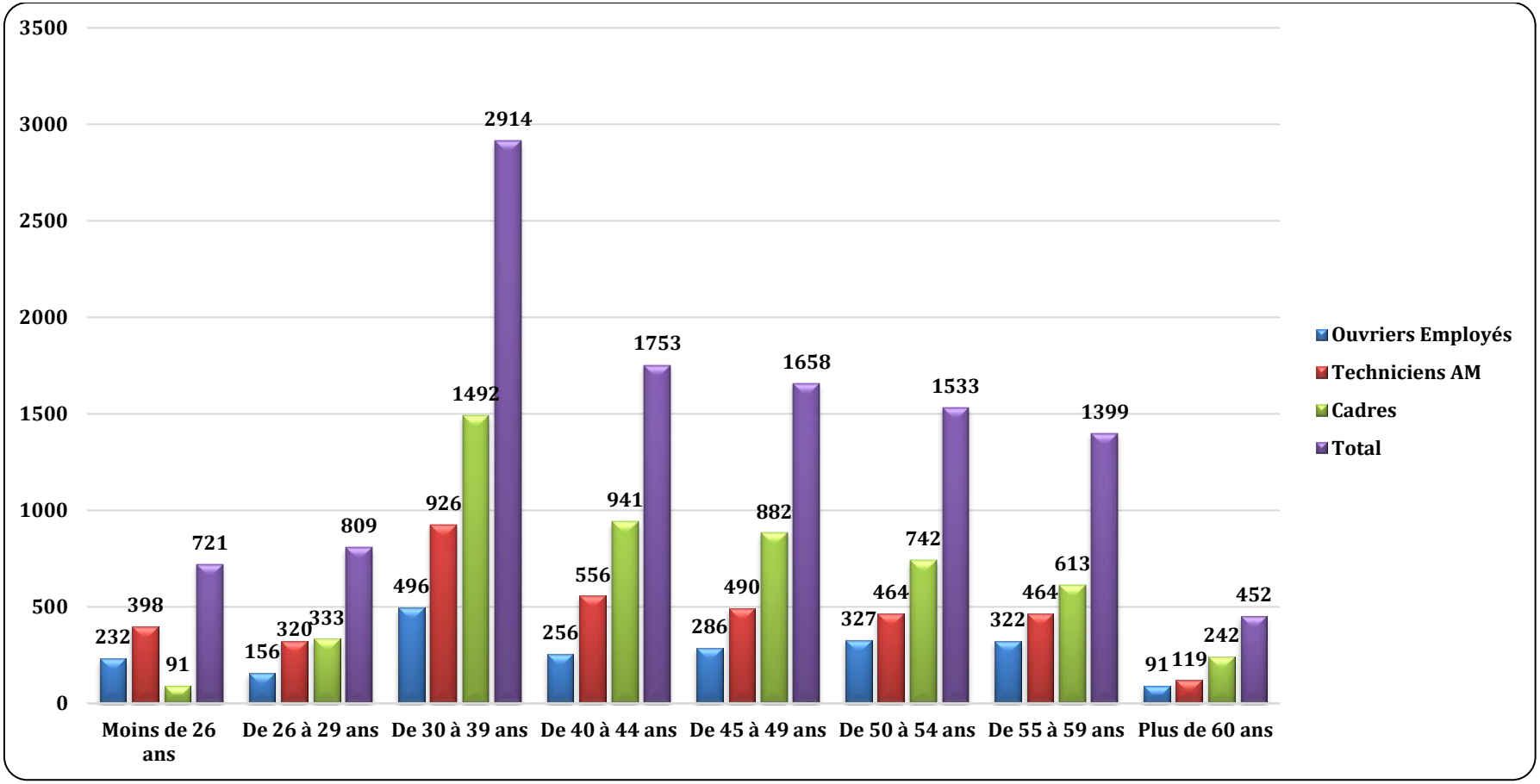
## 5. PREVISIONS D'EMPLOI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SECTEUR D'ACTIVITE

| | Ouvriers / Employés | | Techniciens / Agents de maîtrise | | Cadres | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Production | 41 | 13 | 71 | 5 | 43 | 3 |
| R & D | 2 | 0 | 11 | 1 | 47 | 6 |
| Commercial et Marketing | 0 | 0 | 95 | 90 | 51 | 32 |
| Logistique | 73 | 21 | 37 | 34 | 26 | 10 |
| Administratif | 10 | 9 | 36 | 32 | 35 | 24 |
| Total | **126** | **43** | **250** | **162** | **202** | **75** |

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

### 6.1 AGE DES SALARIE.E.S

**En 2022** 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.**

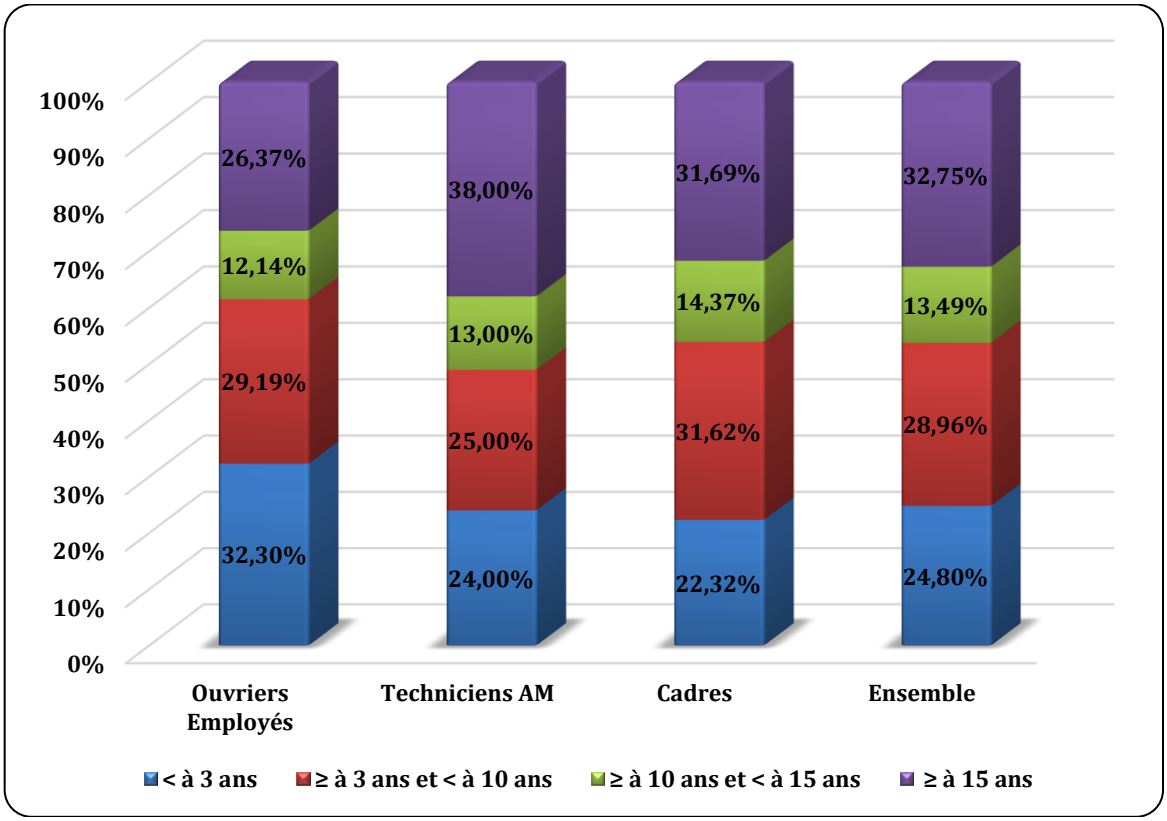
- **Répartition Femmes - Hommes par âge et par niveau de classification**

| Niveaux | Moins de 26 ans | | | | 26 à 29 ans | | | | 30 à 39 ans | | | | 40 à 44 ans | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | au 31/12/2021 | | au 31/12/2022 | | au 31/12/2021 | | au 31/12/2022 | | au 31/12/2021 | | au 31/12/2022 | | au 31/12/2021 | | au 31/12/2022 | |
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F |
| I.1 | 34 | 59 | 45 | 57 | 15 | 13 | 10 | 11 | 6 | 16 | 6 | 14 | 1 | 7 | 2 | 13 |
| I.2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| I.3 | 29 | 30 | 28 | 30 | 28 | 31 | 34 | 31 | 72 | 87 | 72 | 98 | 43 | 56 | 41 | 54 |
| I.4 | 9 | 8 | 7 | 4 | 20 | 6 | 18 | 3 | 64 | 37 | 53 | 33 | 27 | 18 | 20 | 17 |
| I.5 | 24 | 26 | 22 | 26 | 27 | 19 | 26 | 14 | 97 | 82 | 84 | 79 | 37 | 49 | 35 | 37 |
| I.6 | 8 | 8 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 30 | 24 | 30 | 27 | 14 | 19 | 20 | 16 |
| II.1 | 68 | 93 | 89 | 129 | 35 | 40 | 29 | 37 | 73 | 69 | 80 | 65 | 50 | 43 | 34 | 35 |
| II.2 | 15 | 28 | 13 | 33 | 10 | 27 | 15 | 32 | 38 | 71 | 35 | 74 | 20 | 33 | 23 | 31 |
| II.3 | 12 | 21 | 31 | 50 | 23 | 51 | 32 | 66 | 92 | 163 | 94 | 136 | 41 | 78 | 61 | 97 |
| II.4 | 8 | 9 | 8 | 14 | 15 | 26 | 15 | 18 | 55 | 82 | 52 | 94 | 22 | 51 | 20 | 43 |
| II.5 | 7 | 8 | 7 | 7 | 19 | 22 | 20 | 31 | 73 | 125 | 70 | 122 | 39 | 97 | 41 | 108 |
| II.6 | 2 | 1 | 2 | 5 | 7 | 5 | 7 | 4 | 30 | 44 | 31 | 36 | 19 | 25 | 16 | 29 |
| II.7 | 2 | 3 | 5 | 5 | 9 | 7 | 10 | 4 | 29 | 25 | 19 | 18 | 20 | 14 | 9 | 9 |
| III.1 | 40 | 53 | 43 | 45 | 87 | 124 | 97 | 132 | 180 | 286 | 198 | 321 | 87 | 112 | 113 | 147 |
| III.2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 41 | 56 | 32 | 49 | 236 | 282 | 243 | 293 | 101 | 136 | 93 | 132 |
| III.3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 | 7 | 5 | 11 | 67 | 118 | 80 | 117 | 72 | 68 | 78 | 85 |
| III.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 4 | 58 | 71 | 60 | 80 | 60 | 61 | 56 | 56 |
| III.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 36 | 30 | 29 | 38 | 33 | 31 | 41 | 42 |
| III.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 7 | 12 | 2 | 31 | 13 | 15 | 12 |
| III.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 | 5 | 7 | 22 | 19 | 23 | 14 |
| III.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 2 | 4 | 19 | 10 | 15 | 9 |
| III.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 8 | 2 | 7 | 1 |
| III.10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 260 | 349 | 309 | 412 | 344 | 445 | 359 | 450 | 1260 | 1626 | 1256 | 1658 | 767 | 944 | 764 | 989 |

| Niveaux | 45 à 49 ans | | | | 50 à 54 ans | | | | 55 à 59 ans | | | | Plus de 60 ans | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | au 31/12/2021 | | au 31/12/2022 | | au 31/12/2021 | | au 31/12/2022 | | au 31/12/2021 | | au 31/12/2022 | | au 31/12/2021 | | au 31/12/2022 | |
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F |
| I.1 | 0 | 7 | 1 | 19 | 1 | 10 | 3 | 20 | 2 | 9 | 2 | 16 | 1 | 5 | 1 | 5 |
| I.2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| I.3 | 31 | 48 | 34 | 55 | 44 | 56 | 35 | 57 | 50 | 47 | 57 | 51 | 13 | 13 | 18 | 12 |
| I.4 | 36 | 20 | 41 | 21 | 41 | 24 | 39 | 14 | 34 | 27 | 38 | 29 | 4 | 9 | 5 | 9 |
| I.5 | 39 | 47 | 39 | 42 | 72 | 59 | 66 | 54 | 48 | 60 | 50 | 53 | 7 | 13 | 11 | 21 |
| I.6 | 16 | 10 | 18 | 16 | 16 | 19 | 21 | 18 | 5 | 14 | 11 | 15 | 1 | 6 | 3 | 6 |
| II.1 | 41 | 37 | 33 | 39 | 40 | 31 | 37 | 33 | 28 | 27 | 34 | 29 | 7 | 8 | 3 | 11 |
| II.2 | 13 | 28 | 18 | 21 | 9 | 36 | 6 | 33 | 11 | 23 | 11 | 29 | 4 | 6 | 7 | 5 |
| II.3 | 34 | 88 | 40 | 76 | 38 | 72 | 37 | 71 | 35 | 78 | 41 | 64 | 10 | 19 | 10 | 19 |
| II.4 | 21 | 35 | 16 | 39 | 14 | 37 | 12 | 35 | 13 | 35 | 13 | 46 | 2 | 11 | 2 | 11 |
| II.5 | 47 | 86 | 44 | 78 | 26 | 79 | 30 | 83 | 32 | 77 | 35 | 76 | 11 | 17 | 8 | 22 |
| II.6 | 18 | 23 | 21 | 28 | 27 | 26 | 26 | 28 | 11 | 18 | 13 | 27 | 2 | 11 | 3 | 10 |
| II.7 | 25 | 17 | 20 | 17 | 11 | 21 | 15 | 18 | 18 | 23 | 18 | 28 | 3 | 5 | 2 | 6 |
| III.1 | 81 | 105 | 87 | 105 | 70 | 102 | 63 | 111 | 54 | 75 | 62 | 85 | 11 | 21 | 17 | 29 |
| III.2 | 99 | 77 | 106 | 82 | 94 | 101 | 84 | 90 | 61 | 54 | 65 | 56 | 19 | 22 | 26 | 24 |
| III.3 | 60 | 62 | 64 | 61 | 51 | 31 | 58 | 43 | 30 | 28 | 35 | 24 | 10 | 8 | 11 | 12 |
| III.4 | 54 | 55 | 63 | 64 | 45 | 34 | 46 | 32 | 52 | 23 | 48 | 23 | 16 | 4 | 11 | 6 |
| III.5 | 43 | 37 | 51 | 41 | 22 | 22 | 24 | 20 | 37 | 26 | 37 | 28 | 11 | 7 | 13 | 11 |
| III.6 | 19 | 21 | 20 | 20 | 44 | 14 | 37 | 13 | 34 | 17 | 34 | 19 | 12 | 3 | 12 | 3 |
| III.7 | 28 | 16 | 27 | 23 | 26 | 16 | 31 | 18 | 23 | 11 | 24 | 15 | 13 | 8 | 15 | 10 |
| III.8 | 23 | 14 | 25 | 18 | 32 | 13 | 30 | 14 | 33 | 7 | 30 | 6 | 17 | 2 | 20 | 2 |
| III.9 | 13 | 1 | 15 | 4 | 14 | 5 | 12 | 4 | 8 | 4 | 8 | 5 | 14 | 3 | 10 | 2 |
| III.10 | 5 | 1 | 5 | 1 | 8 | 5 | 9 | 3 | 5 | 1 | 7 | 2 | 10 | 2 | 7 | 1 |
| Total | 747 | 838 | 788 | 870 | 745 | 816 | 721 | 812 | 624 | 690 | 673 | 726 | 198 | 204 | 215 | 237 |

## 6.2 ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

**En 2022,** 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 2021 et au 31 décembre 2022 est la suivante :

| | Au 31 décembre 2021 | | | Au 31 décembre 2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| < à 3 ans | 1 148 | 1 371 | 2 519 | 1 254 | 1 529 | 2 783 |
| ≥ à 3 ans et < à 10 ans | 1 432 | 1 691 | 3 123 | 1 480 | 1 771 | 3 251 |
| ≥ à 10 ans et < à 15 ans | 678 | 830 | 1 508 | 702 | 812 | 1 514 |
| ≥ à 15 ans | 1 687 | 2 020 | 3 707 | 1 651 | 2 025 | 3 676 |

L'ancienneté moyenne des salarié.e.s en 2022 était de **9,13 ans**.

## 7. LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre 2021 et 2022, la proportion de salarié.e.s employé.e.s à temps partiel est en augmentation de +0,24 %.

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 2021 | | | | | 31 DECEMBRE 2022 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | CDI | | CDD | | | CDI | | CDD | | |
| | H | F | H | F | TOTAL | H | F | H | F | TOTAL |
| **OUVRIERS EMPLOYES** | 29 | 97 | 1 | 0 | 127 | 29 | 101 | 2 | 0 | 132 |
| **TECHNICIENS AM** | 21 | 334 | 0 | 2 | 357 | 30 | 316 | 1 | 0 | 347 |
| **CADRES** | 55 | 297 | 4 | 6 | 362 | 33 | 332 | 0 | 4 | 369 |
| **TOTAL** | 105 | 728 | 5 | 8 | **846** | 92 | 749 | 3 | 4 | **848** |

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 2021 | | | | | 31 DECEMBRE 2022 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | CDI | | CDD | | | CDI | | CDD | | |
| | H | F | H | F | TOTAL | H | F | H | F | TOTAL |
| Production | 33 | 158 | 1 | 1 | 193 | 40 | 156 | 0 | 0 | 196 |
| R & D | 14 | 229 | 0 | 2 | 245 | 10 | 226 | 0 | 0 | 236 |
| Commercial et Marketing | 21 | 57 | 0 | 0 | 78 | 3 | 60 | 0 | 1 | 64 |
| Logistique | 11 | 54 | 0 | 1 | 66 | 14 | 54 | 2 | 0 | 70 |
| Administratif | 26 | 230 | 4 | 4 | 264 | 25 | 253 | 1 | 3 | 282 |
| Total | 105 | 728 | 5 | 8 | **846** | 92 | 749 | 3 | 4 | **848** |

## 8. LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En 2022, 29 932 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 289 intérimaires (en équivalent temps plein).
Par comparaison, en 2021, 34 737 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 312 intérimaires (en équivalent temps plein).

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

| *En ETP* | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| Remplacement de salariés absents | 106 | 98 |
| Accroissement temporaire d'activité | 183 | 175 |
| Autres (recrutement, saisonnalité…) | 23 | 16 |
| **TOTAL** | 312 | 289 |

## 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 2022, 22 des 24 entreprises ayant répondu à l'enquête ont mis en place la nouvelle classification issue de l'accord relatif aux classifications du 17 janvier 2018.

| | au 31 décembre 2021 | | | au 31 décembre 2022 | | | Evolution 2021/2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nouvelle classification | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| I.1 | 61 | 122 | 183 | 71 | 138 | 209 | 16,39% | 13,11% | 14,21% |
| I.2 | 2 | 18 | 20 | 1 | 18 | 19 | -50,00% | 0,00% | -5,00% |
| I.3 | 317 | 378 | 695 | 319 | 386 | 705 | 0,63% | 2,12% | 1,44% |
| I.4 | 226 | 146 | 372 | 217 | 130 | 347 | -3,98% | -10,96% | -6,72% |
| I.5 | 357 | 349 | 706 | 331 | 326 | 657 | -7,28% | -6,59% | -6,94% |
| I.6 | 95 | 101 | 196 | 114 | 107 | 221 | 20,00% | 5,94% | 12,76% |
| II.1 | 339 | 360 | 699 | 353 | 378 | 731 | 4,13% | 5,00% | 4,58% |
| II.2 | 120 | 250 | 370 | 128 | 260 | 388 | 6,67% | 4,00% | 4,86% |
| II.3 | 293 | 569 | 862 | 334 | 582 | 916 | 13,99% | 2,28% | 6,26% |
| II.4 | 149 | 275 | 424 | 143 | 301 | 444 | -4,03% | 9,45% | 4,72% |
| II.5 | 255 | 506 | 761 | 256 | 522 | 778 | 0,39% | 3,16% | 2,23% |
| II.6 | 114 | 153 | 267 | 119 | 166 | 285 | 4,39% | 8,50% | 6,74% |
| II.7 | 77 | 74 | 151 | 82 | 84 | 166 | 6,49% | 13,51% | 9,93% |
| III.1 | 643 | 940 | 1583 | 706 | 998 | 1704 | 9,80% | 6,17% | 7,64% |
| III.2 | 645 | 738 | 1383 | 642 | 718 | 1360 | -0,47% | -2,71% | -1,66% |
| III.3 | 301 | 316 | 617 | 324 | 348 | 672 | 7,64% | 10,13% | 8,91% |
| III.4 | 285 | 249 | 534 | 292 | 267 | 559 | 2,46% | 7,23% | 4,68% |
| III.5 | 181 | 151 | 332 | 198 | 182 | 380 | 9,39% | 20,53% | 14,46% |
| III.6 | 154 | 76 | 230 | 130 | 63 | 193 | -15,58% | -17,11% | -16,09% |
| III.7 | 123 | 72 | 195 | 126 | 86 | 212 | 2,44% | 19,44% | 8,72% |
| III.8 | 123 | 47 | 170 | 120 | 52 | 172 | -2,44% | 10,64% | 1,18% |
| III.9 | 2 | 13 | 15 | 53 | 16 | 69 | 2550,00% | 23,08% | 360,00% |
| III.10 | 28 | 9 | 37 | 28 | 9 | 37 | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Total | 4 890 | 5 912 | 10 802 | 5 087 | 6 137 | 11 224 | 4,03% | 3,81% | 3,91% |

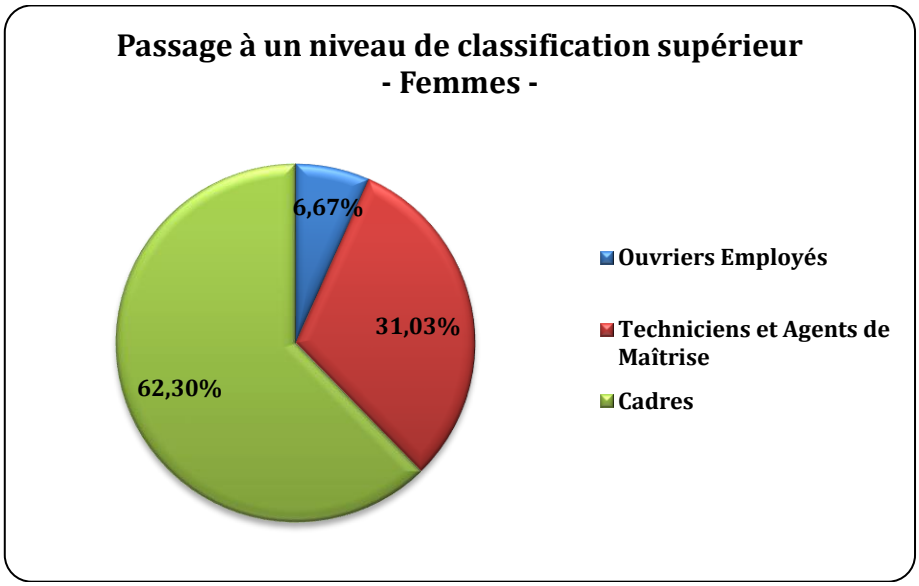
## 10. REPARTITION HOMMES – FEMMES DES PROMOTIONS

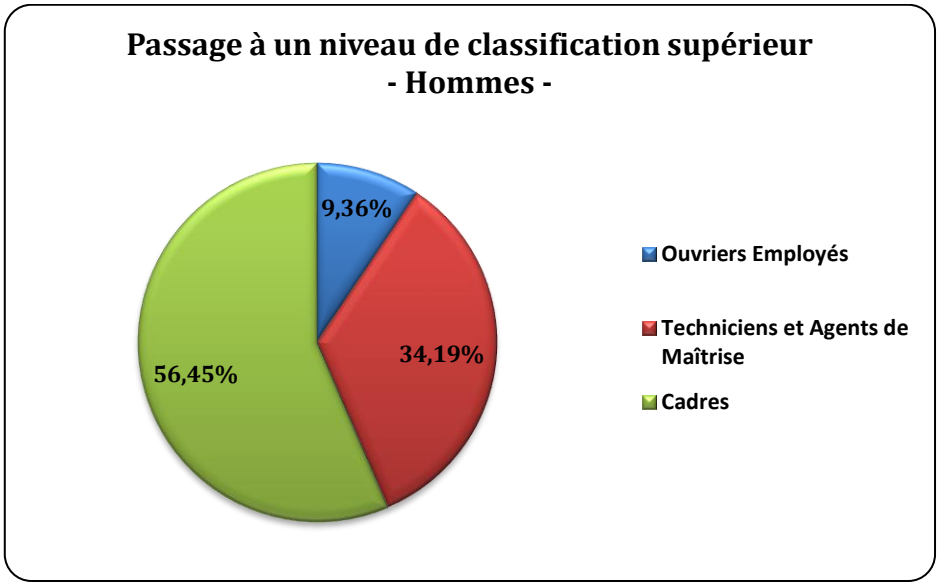
**En 2022**, 745 salarié.e.s ont bénéficié d'une promotion pour une fonction de niveau de classification supérieur.

Parmi ces promotions, 58,39 % concernent des femmes et 41,61 % des hommes.

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

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| **Ouvriers Employés** | 29 | 29 | 58 |
| **Techniciens AM** | 135 | 106 | 241 |
| **Cadres** | 271 | 175 | 446 |
| **Toutes Catégories confondues** | 435 | 310 | 745 |



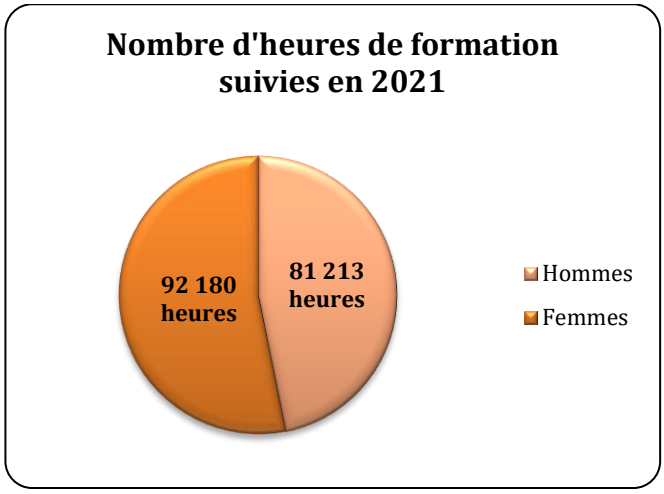



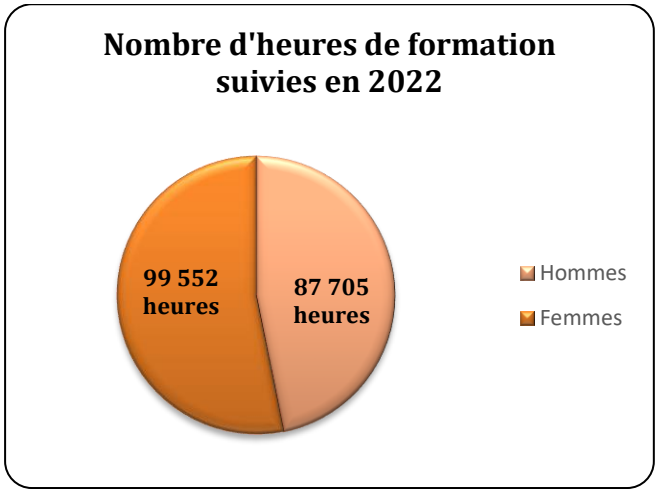
## 11. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

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

En 2022, 10 781 salarié.e.s ont bénéficié d'actions de formation (contre 10 053 salarié.e.s en 2021).

Les graphiques ci-dessous représentent la répartition par sexe et par catégorie professionnelle des heures de formation suivies en 2021 et 2022 :




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** | 10 238 | 11,67 % | 10 452 | 10,50 % |
| **Techniciens AM** | 20 369 | 23,23 % | 26 785 | 26,90 % |
| **Cadres** | 57 098 | 65,10 % | 62 315 | 62,60 % |
| **Total** | **87 705** | 100,00% | **99 552** | 100,00% |

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

En 2022, la répartition des formations dispensées par thème de formation est la suivante :

| Thèmes de formation | Nombre total d'heures de formation | |
|---|---|---|
| | Hommes | Femmes |
| Bureautique | 3 260 | 3 523 |
| Langues | 4 369 | 5 921 |
| Management | 9 635 | 10 985 |
| Métier | 44 369 | 46 022 |
| Qualité | 6 850 | 10 396 |
| Efficacité professionnelle | 14 529 | 15 336 |
| Sécurité | 4 693 | 7 369 |
| **Total** | **187 257** | |

## 11.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

En 2022, dix-neuf des vingt-quatre entreprises ayant répondu à l'enquête ont conclu des contrats en alternance, soit en contrat de professionnalisation, soit en contrat d'apprentissage.

| | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| **Contrats de professionnalisation** | 57 | 47 |
| **Contrats d'apprentissage** | 242 | 295 |
| **Total** | **299** | **342** |

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

- Assistant(e) administratif.ve,
- Assistant(e) Chef de projet affaires réglementaires,
- Chargé(e) de performance industrielle,
- Chargé(e) de développement produit,
- Assistant(e) en contrôle de gestion,
- Technicien(ne) systèmes d'information,

- Assistant(e) Ressources Humaines,
- Management en Ressources Humaines,
- Juriste en droit des affaires,
- Commerce international,
- Manager en communication digitale,
- Manager administration des entreprises,
- Métiers de la logistique,
- Métiers de la négociation commerciale,
- 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,
- Doctorant en chirurgie expérimentale,
- …

En 2022, trois entreprises ont eu recours au CQP pour les certificats suivants :
- CQP Délégué(e) à l'information et à la promotion du médicament vétérinaire,
- CQP Conduite de ligne de conditionnement.

## 11.4 La Gestion previsionnelle des Emplois et des Competences (GPEC)

Sur les 24 entreprises ayant répondu à l'enquête « emploi – salaires », onze 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 2022, 2 938 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel (43,64 % d'hommes et 56,36 % de femmes). En 2021, 5 060 salarié.e.s en avaient bénéficié (44,29 % d'hommes et 55,71 % 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 2022, 732 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel faisant état du « bilan à 6 ans » (41,67 % d'hommes et 58,33 % 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, Sociales et Environnementales (BDESE) – anciennement BDES (Base de Données Economiques et Sociales).
En 2022, sur les vingt entreprises de 50 salariés.e.s et plus ayant répondu à l'enquête, dix-neuf sont dotées d'une BDESE. Sur les quatre entreprises de moins de 50 salariés ayant répondu à l'enquête, une d'entre elles est dotée d'une BDESE.

Il a été également demandé aux entreprises ayant répondu à l'enquête si elles connaissent le "contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011. Celui-ci est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou des mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois (Articles D.1143-7 à D.1143-18 du code du travail).
Sur les vingt-quatre entreprises ayant répondu à l'enquête, cinq d'entres elles ont connaissance du dispositif ; aucune ne l'a utilisé.

### 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 2022, 65 demandes de CPF sur le temps de travail ont été acceptées sur 141 demandées.
Par ailleurs, les 3 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 2022, trois entreprises ont eu recours à ce dispositif et dix 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 2022, sur les vingt-quatre entreprises ayant participé à l'enquête, toutes sont assujetties à l'obligation légale d'emploi des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'exception de deux entreprises qui comptent moins de 20 salarié.e.s.

En 2022, ces vingt-deux entreprises ont géré leur obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap comme suit :

- Une entreprise répond à son obligation par le seul versement de la contribution à l'Agefiph ;

- Cinq 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) ;

- Neuf entreprises versent une contribution à l'Agefiph tout en répondant partiellement à leur obligation d'emploi de 6 % et en gérant cette obligation d'emploi par la signature d'un contrat avec une entreprise de travail adapté (ESAT ou EA) ;

- Une entreprise verse une contribution à l'Agefiph tout en gérant son obligation d'emploi par la signature d'un contrat avec une entreprise de travail adapté (ESAT ou EA) ;

- Cinq entreprises versent une contribution à l'Agefiph tout en gérant partiellement leur 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 2022 :

| SECTEUR D'ACTIVITE | CATEGORIE PROFESSIONNELLE | 31 DECEMBRE 2022 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 57 | 3 | 0 | 52 | 8 | 92 | 0 | 0 | 71 | 21 |
| | Techniciens AM | 40 | 0 | 0 | 38 | 2 | 32 | 1 | 0 | 27 | 6 |
| | Cadres | 9 | 1 | 0 | 10 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT | Ouvriers Employés | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| | Techniciens AM | 9 | 1 | 0 | 9 | 1 | 38 | 1 | 0 | 27 | 12 |
| | Cadres | 10 | 0 | 0 | 9 | 1 | 21 | 0 | 0 | 15 | 6 |
| COMMERCIAL et MARKETING | Employés | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Techniciens AM | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 16 | 0 | 0 | 13 | 3 |
| | Cadres | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 | 10 | 0 | 0 | 6 | 4 |
| LOGISTIQUE | Ouvriers Employés | 24 | 1 | 0 | 24 | 1 | 18 | 0 | 0 | 14 | 4 |
| | Techniciens AM | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 | 18 | 0 | 0 | 11 | 7 |
| | Cadres | 8 | 0 | 0 | 7 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| ADMINISTRATIF | Employés | 6 | 0 | 0 | 5 | 1 | 16 | 2 | 0 | 12 | 6 |
| | Techniciens AM | 7 | 2 | 0 | 6 | 3 | 39 | 4 | 0 | 32 | 11 |
| | Cadres | 21 | 0 | 0 | 17 | 4 | 30 | 1 | 0 | 16 | 15 |
| TOTAL | | 221 | 8 | 0 | 207 | 22 | 336 | 10 | 0 | 250 | 96 |
| | | 229 | | | | | 346 | | | | |

# 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 7 septembre 2022.

**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 2022 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 2022.

L'annexe 3 présente l'évolution entre 2021 et 2022 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 2022.

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

### 2.2 Autres primes

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

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

Cinq entreprises versent des primes destinées à compenser les sujétions suivantes : salissure, habillage, scaphandre, assiduité, bloc et horaires décalés.

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

### 2.4 Participation, intéressement

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

- Dix-sept entreprises ont conclu un accord de participation au résultat de l'entreprise. Sur les dix-sept entreprises, treize d'entre elles ont versé de la participation.
- Treize entreprises ont conclu un accord d'intéressement. Sur les treize entreprises, douze d'entre elles ont versé de l'intéressement.

## Annexe 1

**NOMBRES DE SALARIE.E.S REMUNERE.E.S EN 2022 A HAUTEUR DES MINIMAS CONVENTIONNELS**

| Niveaux | Minima Conventionnels au 1er octobre 2022 (euros) | NOMBRE DE SALARIES CONCERNES | |
|---|---|---|---|
| | | Hommes | Femmes |
| **I.1** | 1 681,41 | 13 | 71 |
| **I.2** | 1 691,51 | 1 | 17 |
| **I.3** | 1 701,61 | 4 | 2 |
| **I.4** | 1 732,77 | 1 | 0 |
| **I.5** | 1 763,92 | 7 | 4 |
| **I.6** | 1 851,65 | 2 | 1 |
| **II.1** | 1 939,37 | 10 | 22 |
| **II.2** | 2 045,41 | 0 | 22 |
| **II.3** | 2 151,45 | 14 | 24 |
| **II.4** | 2 292,35 | 1 | 11 |
| **II.5** | 2 433,26 | 3 | 9 |
| **II.6** | 2 544,22 | 1 | 2 |
| **II.7** | 2 655,17 | 1 | 2 |
| **III.1** | 33 292 | 6 | 14 |
| **III.2** | 39 857 | 1 | 1 |
| **III.3** | 43 353 | 2 | 0 |
| **III.4** | 46 849 | 0 | 0 |
| **III.5** | 50 845 | 0 | 0 |
| **III.6** | 54 841 | 0 | 0 |
| **III.7** | 59 338 | 0 | 0 |
| **III.8** | 63 835 | 0 | 0 |
| **III.9** | 68 829 | 0 | 0 |
| **III.10** | 72 823 | 0 | 0 |
| | | **67** | **202** |

Sur les vingt-quatre entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », douze d'entre elles ont des salarié.e.s dont la rémunération est à la hauteur des minima conventionnels, ce qui représente **269 salarié.e.s** sur 11 241, soit **2,39 % des salarié.e.s.**

**Annexe 2**

## SALAIRES 2022
## COMPARAISON DES MINIMA CONVENTIONNELS ET DES SALAIRES MOYENS REELS

| Niveaux | Minima conventionnel (en euros) | Salaires Minima moyens réels (en euros) | | Minima moyen réels (H+F) (en euros) | Salaires maxima 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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | HOMMES | FEMMES | | HOMMES | FEMMES | | | |
| I.1 | **1 681,41** | 1 681,41 | 1 715,20 | 1 698,31 | 1 735,00 | 1 751,71 | 1 743,35 | 2,65 % | 1,00 % |
| I.2 | **1 691,51** | 1 691,51 | 1 691,51 | 1 691,51 | 1 691,51 | 1 691,51 | 1 691,51 | 0,00 % | 0,00 % |
| I.3 | **1 701,61** | 1 758,72 | 1 766,20 | 1 762,46 | 2 120,64 | 2 029,38 | 2 075,01 | 17,73 % | 3,58 % |
| I.4 | **1 732,77** | 1 869,69 | 1 882,14 | 1 875,92 | 2 231,06 | 2 059,23 | 2 145,15 | 14,35 % | 8,20 % |
| I.5 | **1 763,92** | 1 992,65 | 1 888,32 | 1 940,49 | 2 284,25 | 2 277,02 | 2 280,63 | 17,53 % | 10,01 % |
| I.6 | **1 851,65** | 1 960,93 | 1 946,04 | 1 953,48 | 2 190,52 | 2 195,56 | 2 193,04 | 12,26 % | 5,50 % |
| II.1 | **1 939,37** | 2 006,16 | 2 045,29 | 2 025,73 | 2 467,03 | 2 413,14 | 2 440,08 | 20,45 % | 4,45 % |
| II.2 | **2 045,41** | 2 163,92 | 2 105,98 | 2 134,95 | 2 472,10 | 2 274,68 | 2 373,39 | 11,17 % | 4,38 % |
| II.3 | **2 151,45** | 2 256,17 | 2 269,19 | 2 262,68 | 2 708,50 | 2 692,05 | 2 700,28 | 19,34 % | 5,17 % |
| II.4 | **2 292,35** | 2 496,46 | 2 349,93 | 2 423,19 | 2 846,16 | 2 881,09 | 2 863,63 | 18,18 % | 5,57 % |
| II.5 | **2 433,26** | 2 525,52 | 2 545,49 | 2 535,51 | 3 036,56 | 3 150,82 | 3 093,69 | 22,01 % | 4,20 % |
| II.6 | **2 544,22** | 2 732,83 | 2 771,81 | 2 752,32 | 3 101,27 | 3 069,93 | 3 085,60 | 12,11 % | 8,18 % |
| II.7 | **2 655,17** | 2 884,23 | 2 869,02 | 2 876,63 | 3 320,15 | 3 348,49 | 3 334,32 | 15,91 % | 8,34 % |

| Niveaux | Minima conventionnel (en euros) | Salaires Minima moyens réels (en euros) | | Minima moyen réels (H+F) (en euros) | Salaires maxima 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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | HOMMES | FEMMES | | HOMMES | FEMMES | | | |
| III.1 | 33 292 | 36 533,53 | 35 646,79 | 36 090,16 | 53 522,91 | 52 133,72 | 52 828,32 | 46,38 % | 8,40 % |
| III.2 | 39 857 | 43 641,87 | 43 893,16 | 43 767,51 | 60 141,58 | 63 307,35 | 61 724,47 | 41,03 % | 9,81 % |
| III.3 | 43 353 | 51 890,03 | 48 555,59 | 50 222,81 | 66 777,09 | 63 745,79 | 65 261,44 | 29,94 % | 15,85 % |
| III.4 | 46 849 | 60 809,92 | 57 381,32 | 59 095,62 | 82 159,08 | 74 807,98 | 78 483,53 | 32,81 % | 26,14 % |
| III.5 | 50 845 | 66 828,60 | 65 807,12 | 66 317,86 | 88 267,22 | 84 439,67 | 86 353,45 | 30,21 % | 30,43 % |
| III.6 | 54 841 | 84 828,62 | 72 525,91 | 78 677,26 | 113 301,61 | 95 013,06 | 104 157,33 | 32,39 % | 43,46 % |
| III.7 | 59 338 | 75 919,85 | 73 370,96 | 74 645,41 | 105 776,89 | 96 923,73 | 101 350,31 | 35,78 % | 25,80 % |
| III.8 | 63 835 | 96 622,62 | 94 012,90 | 95 317,77 | 136 758,50 | 126 744,87 | 131 751,69 | 38,22 % | 49,32 % |
| III.9 | 68 829 | 123 469,57 | 110 951,32 | 117 210,44 | 157 932,86 | 132 760,15 | 145 346,50 | 24,00 % | 70,29 % |
| III.10 | 73 823 | 159 113,43 | 193 326,43 | 176 219,93 | 192 988,14 | 213 171,96 | 203 080,05 | 15,24 % | 138,71 % |

**Annexe 3**

## EVOLUTION DES REMUNERATIONS MOYENNES PONDEREES ENTRE 2021 ET 2022

| | SALAIRES MASCULINS (EN EUROS) | | | | | SALAIRES FEMININS (EN EUROS) | | | | | ENSEMBLE (EN EUROS) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | EFFECTIF | | MAP | | | EFFECTIF | | MAP | | | EFFECTIF | | MAP | | |
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | Evolution | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | Evolution | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | Evolution |
| I.1 | 7 | 19 | 1 632,25 | 1 703,92 | 4,39 % | 16 | 27 | 1 668,80 | 1 728,58 | 3,58 % | 23 | 46 | 1 650,53 | 1 728,58 | 4,73 % |
| I.2 | 1 | 1 | 1 598,15 | 1 691,51 | 5,84 % | 16 | 17 | 1 599,60 | 1 691,51 | 5,75 % | 17 | 18 | 1 598,88 | 1 691,51 | 5,79 % |
| I.3 | 283 | 289 | 1 809,16 | 1 855,49 | 2,56 % | 277 | 282 | 1 764,40 | 1 820,18 | 3,16 % | 560 | 571 | 1 786,78 | 1 837,83 | 2,86 % |
| I.4 | 205 | 199 | 1 949,87 | 2 009,90 | 3,08 % | 103 | 95 | 1 870,61 | 1 937,71 | 3,59 % | 308 | 294 | 1 910,24 | 1 973,80 | 3,33 % |
| I.5 | 311 | 301 | 1 970,17 | 2 108,53 | 7,02 % | 287 | 270 | 1 998,18 | 2 050,53 | 2,62 % | 598 | 571 | 1 984,18 | 2 079,53 | 4,81 % |
| I.6 | 99 | 111 | 1 990,80 | 2 063,36 | 3,64 % | 86 | 85 | 1 953,96 | 2 055,15 | 5,18 % | 185 | 196 | 1 972,38 | 2 059,26 | 4,40 % |
| II.1 | 259 | 246 | 2 099,02 | 2 175,90 | 3,66 % | 225 | 220 | 2 141,40 | 2 200,08 | 2,74 % | 484 | 466 | 2 120,21 | 2 187,99 | 3,20 % |
| II.2 | 110 | 117 | 2 215,29 | 2 289,73 | 3,36 % | 200 | 205 | 2 112,74 | 2 184,98 | 3,42 % | 310 | 322 | 2 164,01 | 2 237,36 | 3,39 % |
| II.3 | 277 | 304 | 2 425,28 | 2 420,99 | -0,18 % | 477 | 470 | 2 356,51 | 2 404,46 | 2,03 % | 754 | 774 | 2 390,89 | 2 412,72 | 0,91 % |
| II.4 | 144 | 124 | 2 454,13 | 2 627,23 | 7,05 % | 224 | 218 | 2 420,63 | 2 542,95 | 5,05 % | 368 | 342 | 2 437,38 | 2 585,09 | 6,06 % |
| II.5 | 248 | 243 | 2 687,16 | 2 735,95 | 1,82 % | 429 | 440 | 2 692,00 | 2 792,44 | 3,73 % | 677 | 683 | 2 689,58 | 2 764,20 | 2,77 % |
| II.6 | 113 | 112 | 2 707,70 | 2 871,96 | 6,07 % | 127 | 138 | 2 771,59 | 2 921,48 | 5,41 % | 240 | 250 | 2 739,65 | 2 896,72 | 5,73 % |
| II.7 | 71 | 76 | 2 908,26 | 3 048,93 | 4,84 % | 66 | 72 | 2 999,17 | 3 074,13 | 2,50 % | 137 | 148 | 2 953,71 | 3 061,53 | 3,65 % |
| III.1 | 544 | 630 | 41 946,41 | 42 871,14 | 2,20 % | 742 | 808 | 41 106,06 | 42 6136,64 | 3,67 % | 1 286 | 1 438 | 41 526,24 | 42 742,39 | 2,93 % |
| III.2 | 579 | 613 | 48 393,56 | 50 123,06 | 3,57 % | 614 | 626 | 46 984,45 | 50 319,43 | 7,10 % | 1 193 | 1 239 | 47 689,01 | 50 221,25 | 5,31 % |

| | SALAIRES MASCULINS (EN EUROS) | | | | | SALAIRES FEMININS (EN EUROS) | | | | | ENSEMBLE (EN EUROS) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | EFFECTIF | | MAP | | | EFFECTIF | | MAP | | | EFFECTIF | | MAP | | |
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | Evolution | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | Evolution | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | Evolution |
| III.3 | 286 | 310 | 56 504,50 | 57 852,62 | 2,39 % | 285 | 307 | 52 444,42 | 55 031,90 | 4,93 % | 571 | 617 | 54 474,46 | 56 442,26 | 3,61 % |
| III.4 | 257 | 267 | 66 657,37 | 70 161,67 | 5,26 % | 225 | 253 | 56 452,18 | 62 558,06 | 10,82 % | 482 | 520 | 61 554,77 | 66 359,87 | 7,81 % |
| III.5 | 177 | 186 | 71 557,50 | 75 827,96 | 5,97 % | 128 | 157 | 66 051,95 | 73 525,10 | 11,31 % | 305 | 343 | 68 804,72 | 74 676,53 | 8,53 % |
| III.6 | 140 | 127 | 93 128,02 | 98 346,50 | 5,60 % | 72 | 63 | 82 460,65 | 84 308,47 | 2,24 % | 212 | 190 | 87 794,33 | 91 327,48 | 4,02 % |
| III.7 | 118 | 125 | 83 867,51 | 87 354,27 | 4,16 % | 67 | 80 | 88 433,59 | 84 014,63 | -5,00 % | 185 | 205 | 86 150,55 | 85 684,45 | -0,54 % |
| III.8 | 122 | 116 | 114 141,23 | 115 694 | 1,36 % | 47 | 51 | 90 261,96 | 108 039,09 | 19,70 % | 169 | 167 | 102 201,60 | 111 866,55 | 9,46 % |
| III.9 | 55 | 53 | 124 027,42 | 138 071,03 | 11,32 % | 14 | 15 | 122 183,60 | 132 999,17 | 8,85 % | 69 | 68 | 123 105,51 | 135 535,10 | 10,10 % |
| III.10 | 28 | 27 | 177 421,82 | 172 962,26 | -2,51 % | 9 | 8 | 203 008,61 | 199 330,49 | -1,81 % | 37 | 35 | 190 215,21 | 186 146,37 | -2,14 % |

**Annexe 4**

## REPARTITION HOMMES-FEMMES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION, PAR REMUNERATION MOYENNE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETE EN 2022

| | 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 |
| I.1 | 19 | 30 | 1 728,00 | 1 708,13 | 1 735,00 | 1 688,21 | - | 1681,41 | - | 1 728,13 |
| I.2 | 1 | 17 | 1 691,51 | 1 691,51 | - | 1 691,51 | - | 1 691,51 | - | 1 691,51 |
| I.3 | 293 | 336 | 1 795,82 | 1 752,99 | 1 846,23 | 1 701,61 | 1 903,84 | 1 837,66 | 2 030,77 | 1 938,83 |
| I.4 | 209 | 110 | 1 893,11 | 1 820,25 | 1 837,86 | 1 875,55 | 1 982,04 | 1 856,57 | 2 100,83 | 2 204,98 |
| I.5 | 305 | 282 | 1 933,43 | 1 822,72 | 2 045,66 | 2 013,55 | 2 116,99 | 2 011,05 | 2 252,27 | 2 248,38 |
| I.6 | 115 | 90 | 1 906,83 | 1 950,30 | 1 988,26 | 1 945,70 | 2 035,71 | 1 968,14 | 2 116,90 | 2 148,05 |
| II.1 | 247 | 232 | 2 132,69 | 2 043,11 | 2 110,29 | 2 055,73 | 2 112,18 | 2 166,42 | 2 288,98 | 2 292,63 |
| II.2 | 116 | 214 | 2 233,14 | 2 094,29 | 2 291,99 | 2 166,97 | 2 343,15 | 2 147,42 | 2 399,01 | 2 222,63 |
| II.3 | 308 | 482 | 2 369,32 | 2 379,77 | 2 414,10 | 2 360,41 | 2 406,46 | 2 382,95 | 2 527,46 | 2 514,77 |
| II.4 | 125 | 224 | 2 535,55 | 2 385,42 | 2 511,87 | 2 532,16 | 2 502,67 | 2 583,28 | 2 609,61 | 2 598,91 |
| II.5 | 243 | 442 | 2 714,75 | 2 678,22 | 2 710,54 | 2 788,20 | 2 762,76 | 2 847,20 | 2 852,91 | 2 823,19 |
| II.6 | 112 | 140 | 2 985,85 | 2 725,89 | 2 870,08 | 2 820,98 | 2 985,11 | 2 884,84 | 2 772,55 | 2 933,75 |
| II.7 | 76 | 73 | 3 195,12 | 3 054,99 | 3 143,92 | 3 076,60 | 3 024,97 | 2 965,67 | 3 066,11 | 3 281,73 |
| III.1 | 633 | 818 | 42 822,37 | 40 469,10 | 43 620,95 | 42 502,00 | 46 557,30 | 45 867,20 | 47 449,86 | 47 116,66 |
| III.2 | 610 | 629 | 50 811,90 | 49 603,79 | 50 088,69 | 50 431,75 | 53 311,85 | 49 519,10 | 53 296,35 | 47 701,64 |
| III.3 | 314 | 310 | 54 456,56 | 56 137,37 | 57 580,50 | 54 990,56 | 52 079,65 | 56 085,24 | 61 977,36 | 56 585,23 |
| III.4 | 267 | 254 | 68 385,24 | 63 545,63 | 70 828,53 | 60 920,35 | 64 217,71 | 64 926,71 | 69 565,30 | 52 171,74 |
| III.5 | 186 | 158 | 74 423,98 | 81 517,02 | 74 432,63 | 68 126,52 | 75 279,00 | 65 082,34 | 70 813,94 | 68 133,75 |

| | 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 |
| III.6 | 127 | 66 | 92 165,26 | 98 372,54 | 92 119,74 | 85 215,79 | 100 705,66 | 94 704,01 | 95 195,27 | 68 493,92 |
| III.7 | 125 | 80 | 98 138,66 | 113 360,59 | 92 029,78 | 76 606,36 | 101 411,97 | 91 634,61 | 86 052,47 | 77 942,83 |
| III.8 | 116 | 51 | 118 894,49 | 102 585,53 | 117 278,88 | 121 854,45 | 120 450,67 | 110 235,09 | 123 957,58 | 88 511,44 |
| III.9 | 53 | 15 | 106 467,29 | - | 142 008,05 | 129 350,30 | 117 217,30 | 122 636,67 | 150 991,76 | 136 499,59 |
| III.10 | 27 | 8 | 197 131,92 | - | 180 060,13 | 224 091,76 | 177 520,52 | - | 178 986,82 | 176 377,19 |