

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 2024 POUR LES DONNEES 2022 ET 2023

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

L'AIEMV qui produisait des analyses du marché du médicament vétérinaire a cessé ses publications.

Le SIMV participe à l'émergence de nouveaux outils de suivi du marché. Il s'engage à communiquer à la commission toute nouvelle analyse.

Périmètre Médicaments vétérinaires :

Le chiffre d'affaires net des entreprises du médicament vétérinaire et du diagnostic adhérentes au SIMV s'élève en 2023 à 988 millions d'euros. Il est en progression de 3,2% par rapport à 2022.

LE MARCHÉ FRANÇAIS DU DIAGNOSTIC IN VITRO DES LABORATOIRES EN 2023, HORS AUTO-SURVEILLANCE DE LA GLYCEMIE (ASG)

En 2023, le Marché Total du DIV (hors auto-surveillance glycémique) enregistre une décroissance de 15,5 % par rapport à 2022, avec un chiffre d'affaires estimé à 2 Milliards d'euros.

Pour rappel, 2022 avait connu une décroissance de -9 % vs 2021.

	2022	2023	Evolution
Total DIV-LBM	2,367Mds €	2 Mds €	-15,5 %

Source : Estimation SIDIV

Une actualisation sera transmise dès réception des données supplémentaires.

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 SECTEUR FACE AUX DEFIS

La croissance de la production mondiale de produits pharmaceutiques a ralenti pour atteindre seulement 0,5 % en 2023 après une augmentation impressionnante (dû aux vaccins contre le COVID) de 17,3 % en 2021 et de 6,8 % en 2022.

La France fait face à une dépendance importante en matière de production de médicaments, avec seulement 10 % des médicaments produits localement, en comparaison avec l'Allemagne qui en produit 1 sur 4. La fabrication de médicaments ne suit pas le rythme. En 2023, on compte 4 925 médicaments signalés pour cause de rupture de stock ou de tensions d'approvisionnement à l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé (ANSM), soit 30 % de plus qu'en 2022.

Cette faiblesse contribue à une balance commerciale en forte dégradation. Le solde des échanges de produits pharmaceutiques s'est établi à 400 millions d'euros en 2023 contre 4 milliards d'euros en moyenne par an sur la période 2015-2019.

Par ailleurs, les délais d'accès aux nouveaux médicaments sont en constante augmentation (508 jours en 2022 à 527 jours en 2023) et 37 % des nouveaux médicaments autorisés en Europe ne sont pas encore disponibles en France, créant un fossé croissant entre l'offre et la demande et accentuant la pression sur le système de santé.

Des mesures telles que la réforme du financement du médicament, une simplification des procédures sont avancées afin que la France retrouve sa souveraineté sanitaire et son leadership industriel.

Au niveau mondial, le rendement moyen des investissements en R&D est remonté à 4,1 % en 2023, après avoir chuté à 1,2 % en 2022. Cette reprise est notamment soutenue par des domaines de recherche émergents comme les thérapies contre l'obésité, la maladie d'Alzheimer, et les vaccins ARNm. La moyenne des coûts de développement se maintient à 2,3 milliards de dollars.

L'intelligence artificielle (IA) et l'analyse des mégadonnées commencent à transformer l'industrie pharmaceutique améliorant notamment l'efficacité dans le développement de médicaments et dans les essais cliniques. Cependant, afin d'améliorer le potentiel de cette technologie, les entreprises doivent réfléchir à une stratégie d'IA à long terme.

La demande reste soutenue par le vieillissement de la population et l'essor des marchés émergents, mais les entreprises sont confrontées à des défis économiques tels que

l'inflation, les taux d'intérêt élevés, et les régulations sur les prix des médicaments. Les préoccupations environnementales croissantes imposent également de nouvelles contraintes aux entreprises, qui doivent intégrer des pratiques durables dans leurs opérations.

La combinaison des défis nationaux et des tendances mondiales met en lumière une industrie pharmaceutique en pleine transformation. Alors que la France doit surmonter ses propres obstacles pour retrouver une position de leader en Europe, l'industrie à l'échelle mondiale continue de naviguer dans un environnement complexe où les innovations technologiques et les régulations jouent un rôle crucial. Pour les entreprises et les gouvernements, la clé réside dans l'équilibre entre innovation, réglementation et compétitivité économique.

Sources IQVIA360 & LEEM & Deloitte

LES COMPLEMENTES ALIMENTAIRES : UN MARCHÉ EN PLEINE CROISSANCE

Avec des ventes totales de 2,7 milliards d'euros en 2023, le marché français des compléments alimentaires se porte bien.

73 % des Français ont consommé des compléments alimentaires en 2023 (Source Synadiet).

Cette consommation s'explique par le fait que 2 français sur 5 souffrent principalement de fatigue, de stress et de troubles du sommeil au cours des deux dernières années. Les compléments alimentaires font désormais partie des habitudes de consommation des Français.

Les besoins des consommateurs de compléments alimentaires sont divers mais 3 catégories ressortent en 2023 (Source ACTIF'S) :

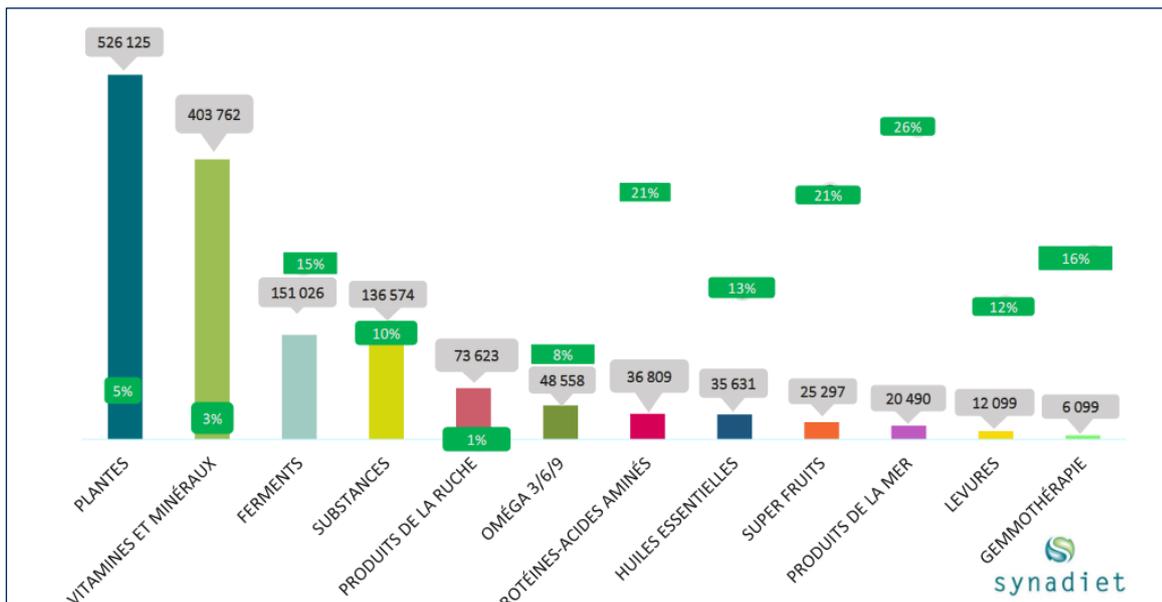
- La vitalité et l'immunité ;
- Les compléments pour l'humeur, le stress et le sommeil ;
- Les compléments pour la digestion.

Les consommateurs sont de plus en plus conscients de l'importance d'utiliser des produits sains pour leur santé et leur bien-être. La naturalité, l'absence d'additifs et la promesse d'efficacité sont les principaux critères d'achats en 2023.

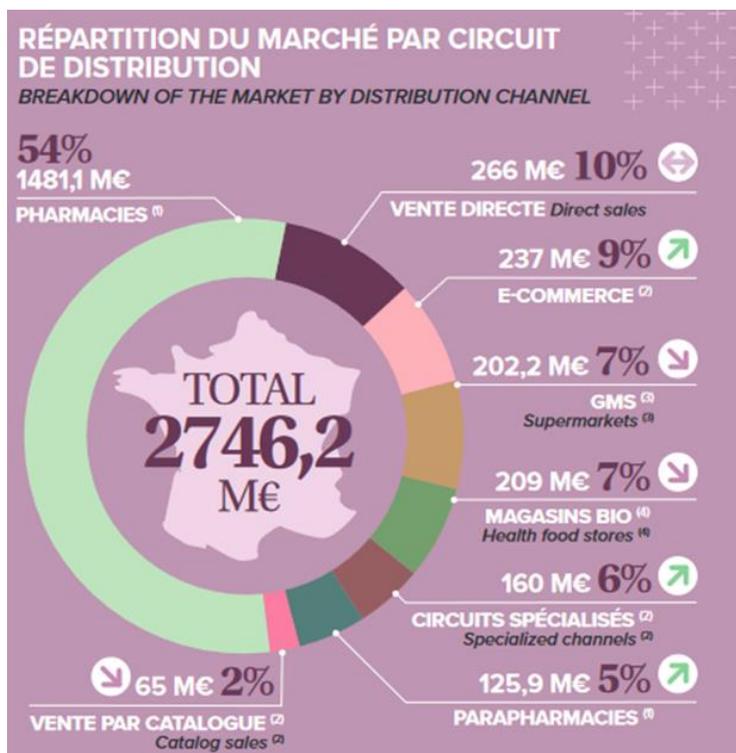
L'innovation végétale occupe une place de plus en plus importante dans le domaine des compléments alimentaires, notamment en raison de la demande croissante pour des produits naturels, durables, et respectueux de l'environnement. Les capacités adaptogènes de certaines plantes, telles l'ashwagandha, la rhodiola et le ginseng mais aussi les champignons suscitent un intérêt croissant.

Ventes en pharmacie par catégorie d'ingrédients

(Source IQVIA – Décembre 2023 – M€ - Cumul annuel mobile)



Premier circuit de distribution avec 54 % du marché, la pharmacie a connu une forte croissance avec des ventes à 1 481 M€, en progression de + 7 % par rapport à 2022 (source IQVIA). Les pharmaciens sont considérés comme des professionnels de santé, capables de conseiller les patients sur les produits les plus adaptés à leurs besoins. Alors que la vente directe a stagné, la vente en magasins bio a connu une baisse de -7 %. Le recul des ventes dans ce circuit s'explique par la fermeture de points de vente et par la moindre fréquentation des magasins en raison de l'arbitrage des acheteurs, impactés par l'inflation.



Source ACTIF'S

Au niveau mondial, le marché des compléments alimentaires poursuit sa hausse avec 182 milliards de dollars de parts de marché de l'industrie nutraceutique en 2023. Les USA dominent avec un tiers des parts mais la Chine, l'Europe et l'Amérique latine contribuent également à cet essor. Les lancements se positionnent entre autres sur les segments du sommeil, de l'énergie, et du soutien immunitaire. La seconde revendication cible la santé cérébrale avec le bien-être mental, le stress et l'humeur. Ainsi, un tiers des nouveaux suppléments (entre mars 2022 et mars 2023) aux États-Unis et en Europe de l'Est se rapportaient à ces segments.



En tout état de cause, le marché est tiré par une innovation incessante, tant dans les galéniques (gummies, sprays, boissons...), que sur les nouveaux terrains d'expertise (féminité, microbiote, équilibre émotionnel). L'inflation risque de venir jouer les troubles fêtes, les consommateurs se concentrant sur les compléments qu'ils perçoivent comme essentiels à leur santé au détriment de produits esthétiques comme l'autobronzant.

LE SECTEUR DE LA COSMETIQUE : DES FORCES AMBIVALENTES

Le dynamisme à l'export ne se dément pas. Avec une croissance de + 10,8 %, les entreprises du secteur cosmétique ont encore démontré leur expertise à séduire les consommateurs à travers le monde.

En 2023, les exportations françaises de produits cosmétiques battent un nouveau record, pour la première fois, elles franchissent la barre symbolique des 20 milliards pour atteindre 21,3 milliards (Source FEBEA). Dans les catégories qui tirent le plus la croissance, on retrouve les produits de maquillage et les soins du visage, avec une augmentation de 9,9 %, et les parfums, en progression de 10,5 %.

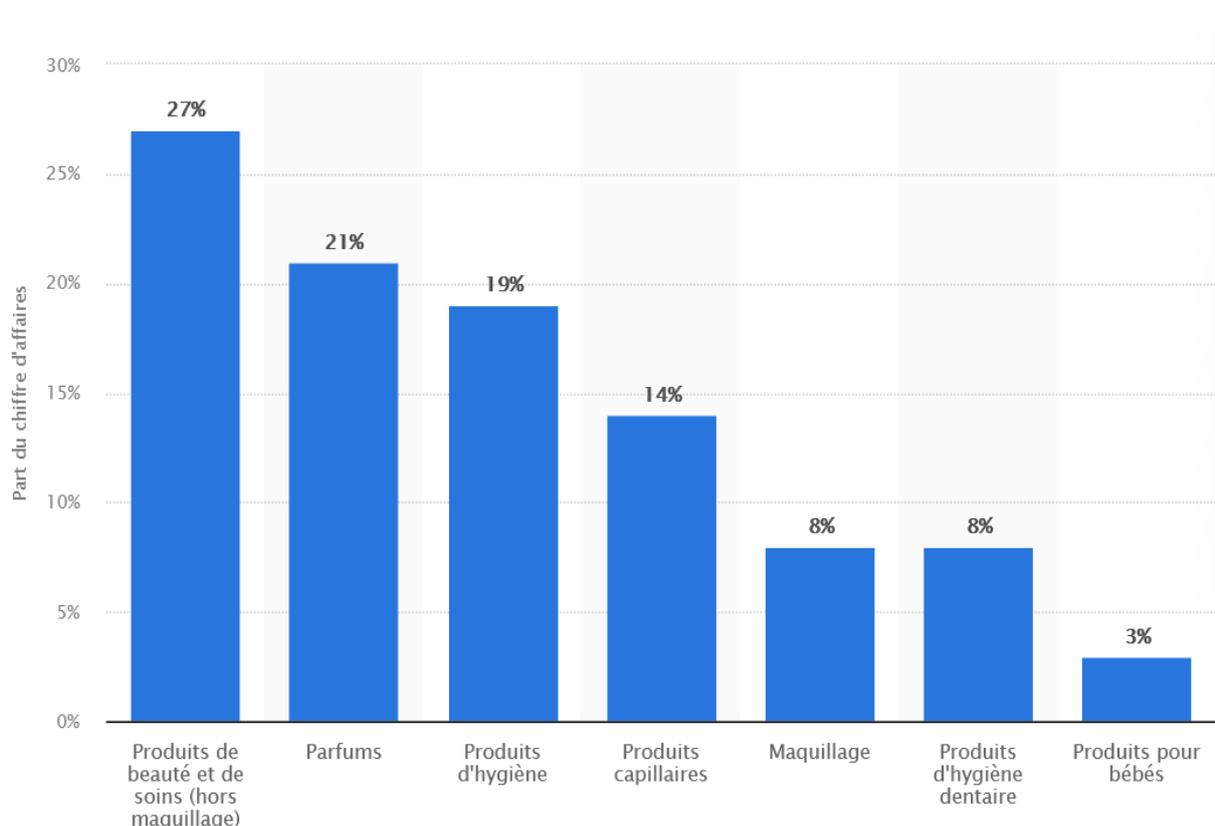
Ces performances confortent la France dans sa place de leader mondial de la cosmétique. Ce dynamisme est notamment porté par l'attractivité du label « Made in France » reconnu dans le monde entier.

Mais ces bons résultats sont à contrebalancer par l'inflation qui a bousculé le marché des cosmétiques en France. Ainsi, en 2023, les ventes de produits d'hygiène et de beauté en hypermarché ont baissé, en nombre d'unités écoulées de 3, 5 % en douze mois. Les enseignes à bas prix détournent les consommateurs des circuits traditionnels. Le rayon

hygiène - beauté d'un hypermarché est aussi grandement menacé par l'envolée de la vente en ligne, plusieurs sites développant une offre de petits prix en ligne.

Près de trois quarts des consommatrices françaises ont sensiblement réduit leurs dépenses en soin du visage, celles-ci privilégient plus largement les marques grand public.

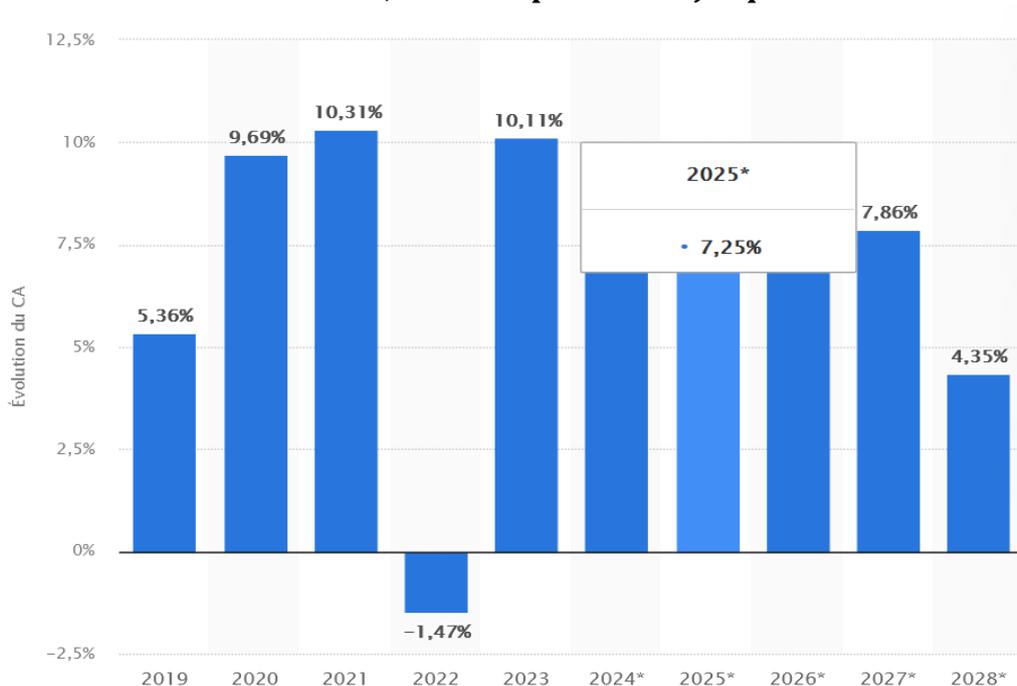
Répartition du chiffre d'affaires du secteur cosmétique en France en 2023, par catégorie de produits



Source Statista 2024

Les cosmétiques bio et naturels sont désormais une valeur sûre pour les industriels de la chimie verte qui multiplie les lancements de produits pour ce marché client tel qu'un nouveau prébiotique ou le développement de nouveaux ingrédients. De plus, les consommateurs sont attentifs à l'impact environnemental de leurs achats. Le marché des cosmétiques verts représente 15 % de croissance chaque année (Source COSMED).

Croissance du chiffre d'affaires de l'industrie des cosmétiques naturels dans le monde entre 2019 et 2023, avec des prévisions jusqu'en 2028

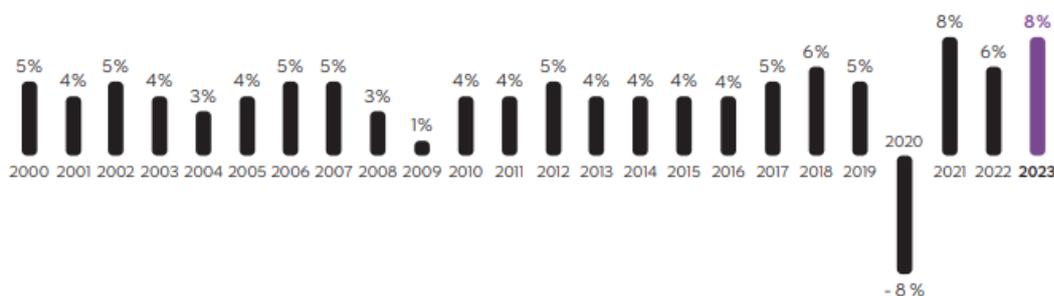


Source Statista 2024

Le marché cosmétique mondial dépasse en 2023 les 280 milliards d'euros. Il prouve ainsi sa résistance à s'adapter et à prospérer malgré les turbulences économiques et géopolitiques qui l'entourent.

Selon le rapport annuel L'Oréal de 2023, le marché mondial des produits de beauté a affiché une croissance de 8 %. Malgré un ralentissement en Asie du Nord (29 % en 2023 versus 32 % en 2022) en 2023, toutes les autres régions ont connu une croissance significative en particulier les zones Europe (24 % versus 22 %).

Evolution du marché cosmétique mondial sur 20 ans (en %)



Source Rapport annuel 2023 L'OREAL

Le secteur est de plus en plus omnicanal, avec une complémentarité croissante entre les différents canaux physiques et digitaux. À l'échelle mondiale, 27 % des ventes de produits de beauté sont réalisées en ligne. La progression de l'e-commerce permet de toucher plus de consommateurs, bien au-delà de la distribution traditionnelle. Il sera le circuit de distribution du 21^e siècle et son potentiel de développement est immense dans de nombreux pays.

L'intelligence artificielle (IA) pénètre déjà l'univers de la beauté. Le déploiement de l'IA permet désormais de proposer des solutions ou produits plus personnalisés aux consommateurs, mais également de favoriser l'analyse et le traitement de données. Le déploiement de l'intelligence artificielle permet désormais aux marques d'optimiser leur positionnement via la captation et le traitement de données.

LE SECTEUR DE LA SOUS-TRAITANCE

Au niveau mondial, le secteur de la sous-traitance pharmaceutique, en particulier les organisations de développement et de fabrication sous contrat (CDMO), a connu une croissance significative en 2023.

Le marché des CDMO devrait atteindre une valeur de 152,49 milliards USD d'ici 2030, avec une croissance annuelle de 6,21 %. Cette expansion est principalement portée par la demande croissante de médicaments génériques, la biotechnologie, et les thérapies innovantes telles que les thérapies géniques et cellulaires.

L'Asie-Pacifique, en particulier la Chine et l'Inde, est devenue une région clé pour les CDMO, en raison de sa population croissante et de l'augmentation des infrastructures pharmaceutiques. Cependant, l'Amérique du Nord reste un marché en pleine expansion grâce à l'innovation technologique continue.

(Source Globalnewswire)

Longtemps leader de la production de médicaments en Europe, la France perd peu à peu du terrain. Cette perte de croissance va de pair avec l'apparition et le développement, au début des années 2000, dans le paysage français de la sous-traitance de production, secteur en pleine croissance mais dont le C.A. semble néanmoins stagner depuis de nombreuses années autour de 2 à 2,5 milliards d'euros, alors que la dynamique de ce secteur dans le monde tend plutôt vers une croissance soutenue comme en atteste le graphique qui suit :

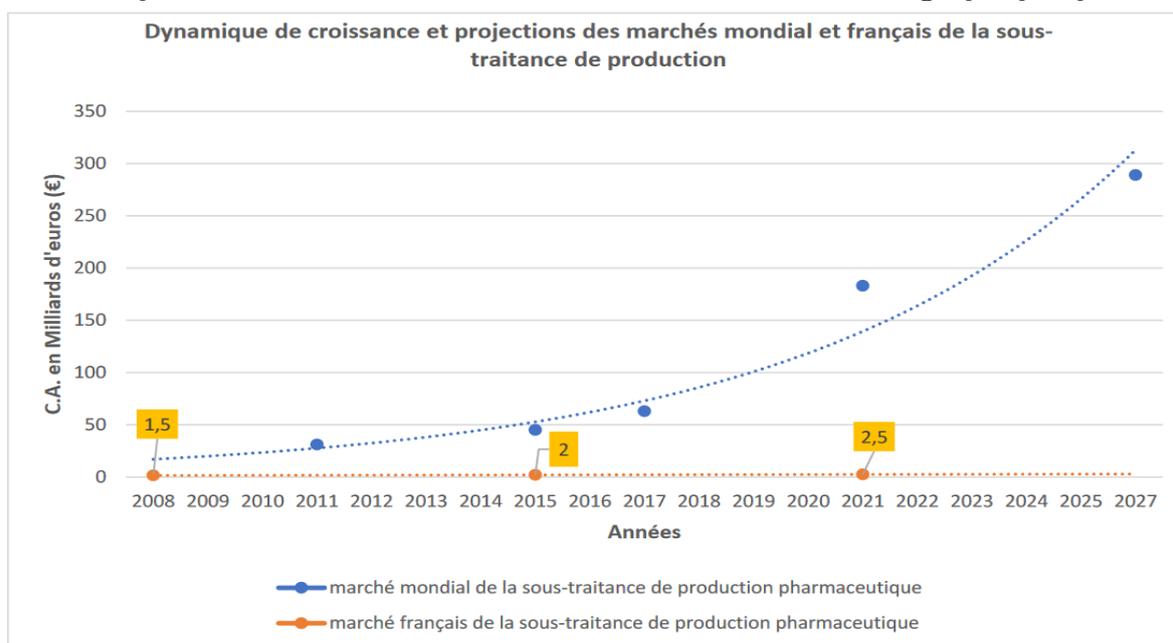


Figure 38 Dynamique de croissance et projections des marchés mondial et français de la sous-traitance de production de 2008 à 2027

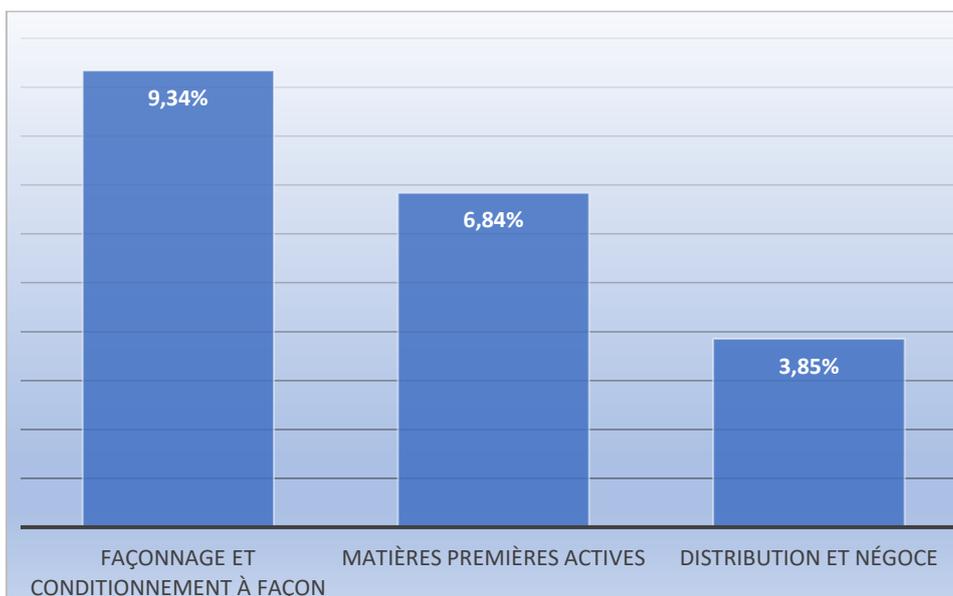
(Source Université Grenoble Alpes)

Pour les façonniers français, l'avenir repose sur plusieurs axes stratégiques :

- Innovation et qualité : Les façonniers devront continuer à se différencier par la qualité de leur production et leur capacité à répondre aux nouvelles normes, notamment en matière de traçabilité et de sérialisation des médicaments.
- Défense du "Made in France" : La valorisation de la production locale et la protection des savoir-faire sont des enjeux clés pour maintenir l'emploi en France et garantir l'indépendance sanitaire du pays.

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 2023 par rapport à l'année précédente :



(Source : FACOPHAR)

Tous secteurs confondus, les résultats font état de chiffres d'affaires en hausse de 5,19 % sur l'exercice 2023 par rapport à l'exercice 2022.

Cette année, l'ensemble des secteurs a connu une baisse significative par rapport à l'année précédente.

Les résultats du secteur de la distribution enregistrent une hausse de +3,85 % alors que sur l'année dernière, ce dernier avait été particulièrement performant, avec une hausse significative de +14,32 %.

Le secteur du façonnage et conditionnement à façon a enregistré une croissance de +9,34 %. Bien que légèrement inférieure à la croissance de l'année précédente (+12,81 %), le secteur reste stable.

Le secteur des matières premières a connu une augmentation de + 6,84 % au cours de cette année, en net recul par rapport à l'année 2022 (+ 10, 63 %).

Globalement, il faut considérer que les résultats particulièrement haussiers de 2022 représentaient une sorte de rattrapage sur la période covid.

PARTIE II

SITUATION DE L'EMPLOI

Au 31 décembre 2023, environ **85 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 16 000 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 20 entreprises représentant 11 891 salarié.e.s au 31 décembre 2023.

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 20 entreprises regroupant 11 891 salarié.e.s au 31 décembre 2023.

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

- 5 entreprises regroupant 5 583 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.D.I.V
- 8 entreprises regroupant 3 952 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.M.V
- 3 entreprises regroupant 1 338 salarié.e.s sont adhérentes à l'A.N.S.V.A.D.M.
- 4 entreprises regroupant 1 018 salarié.e.s sont adhérentes à FACOPHAR Santé

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

- Aucune entreprise avec moins de 20 salarié.e.s,
- Aucune entreprise entre 20 et 49 salarié.e.s,
- 2 entreprises ont entre 50 et 99 salarié.e.s,
- 6 entreprises ont entre 100 et 199 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont entre 200 et 299 salarié.e.s,
- 4 entreprises ont entre 300 et 499 salarié.e.s,
- 2 entreprises ont entre 500 et 999 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont 1 000 salarié.e.s et plus.

2. REPARTITION ET EVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIES

2.1 EVOLUTION GENERALE DES EFFECTIFS

La comparaison des effectifs présents au 31 décembre des années 2022 et 2023 croisée avec l'évolution des effectifs moyens mensuels permet de mesurer l'évolution générale des effectifs.

▪ **Evolution des effectifs au 31 décembre 2023**

Au 31 décembre 2023, les 20 entreprises ayant participé à l'enquête « Salaires et emploi » regroupent 11 891 salarié.e.s en contrat à durée indéterminée et déterminée contre 11 688 au 31 décembre 2022, ce qui représente une évolution de leur effectif total de 1,74 % entre 2022 et 2023.

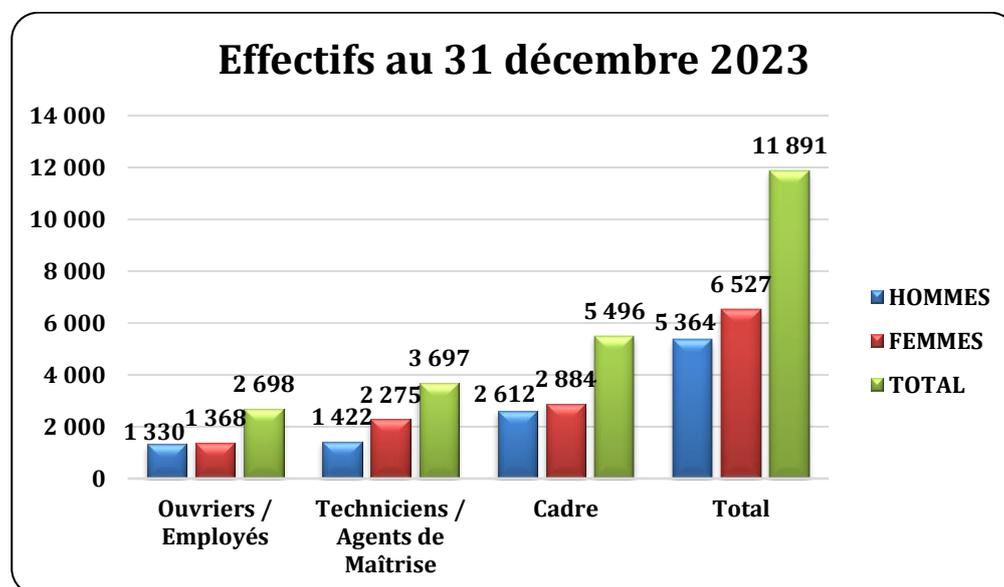
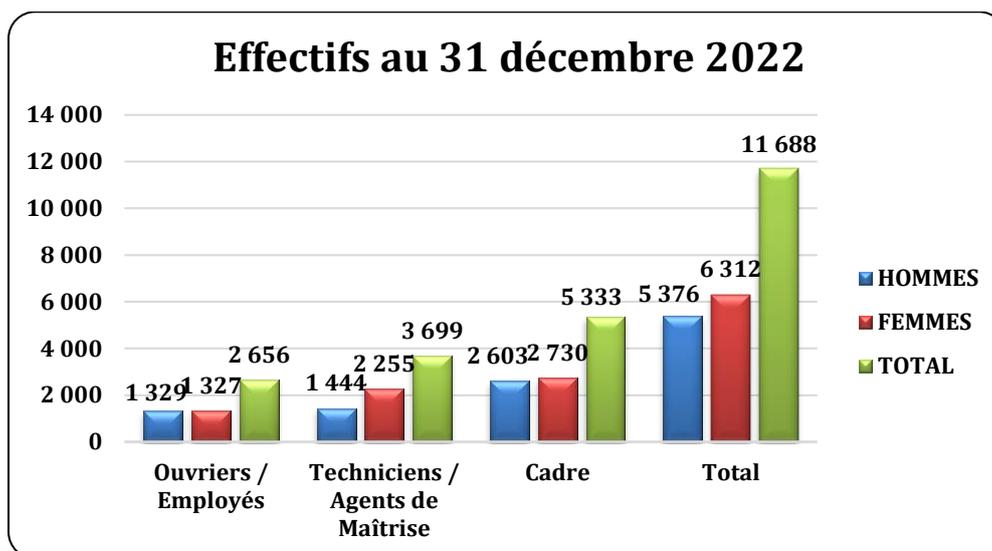
▪ **Evolution des effectifs moyens mensuels**

L'examen des effectifs moyens mensuels permet de lisser les entrées et sorties de personnel sur l'année. En 2023, les 20 entreprises considérées ont un effectif moyen mensuel de 11 188 salarié.e.s contre 11 646 l'année précédente, soit une évolution de 2,08 % entre 2022 et 2023.

2.2 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par catégories professionnelles entre 2022 et 2023.

	31 DECEMBRE 2022			31 DECEMBRE 2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	1 329	1 327	2 656	1 330	1 368	2 698
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 444	2 255	3 699	1 422	2 275	3 697
Cadres	2 603	2 730	5 333	2 612	2 884	5 496
Total	5 376	6 312	11 688	5 364	6 527	11 891

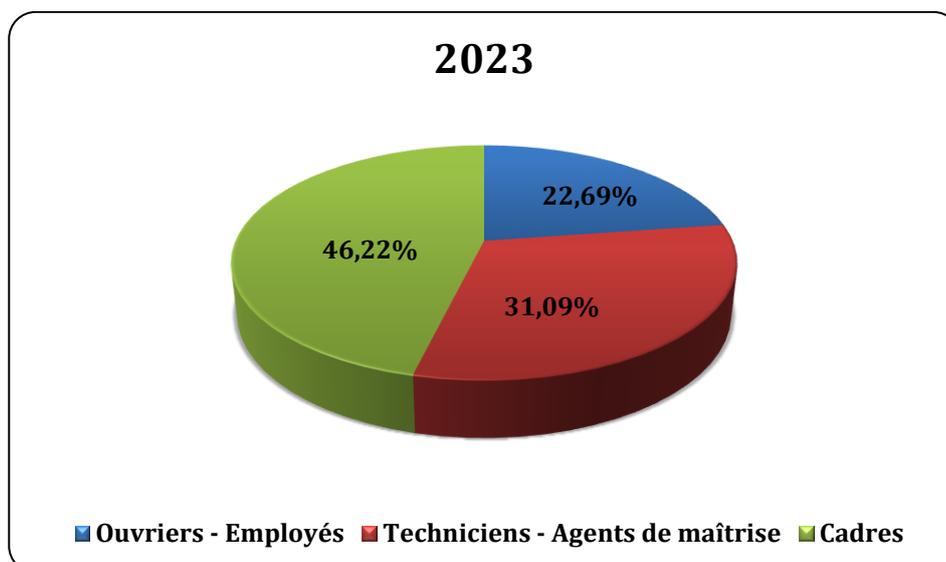
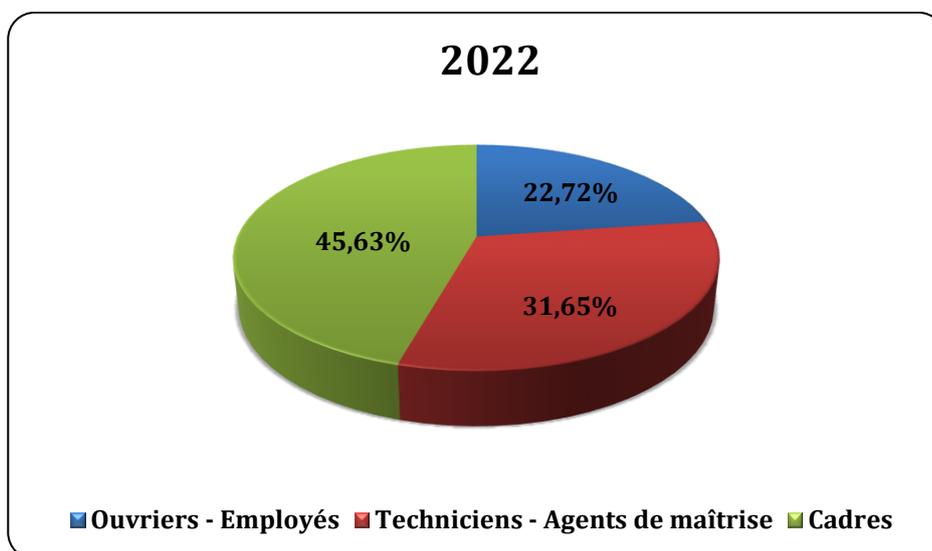


	Evolution des effectifs - 2022/2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	0,08 %	3,09 %	1,58 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	-1,52 %	0,89 %	-0,05 %
Cadres	0,35 %	5,64 %	3,06 %
Total	-0,22 %	3,41 %	1,74 %

2.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2022 et 2023 par catégories professionnelles est la suivante :

	2022	2023
Ouvriers - Employés	22,72 %	22,69 %
Techniciens - Agents de maîtrise	31,65 %	31,09 %
Cadres	45,63 %	46,22 %
Ensemble	100 %	100 %



En 2022 et en 2023, la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

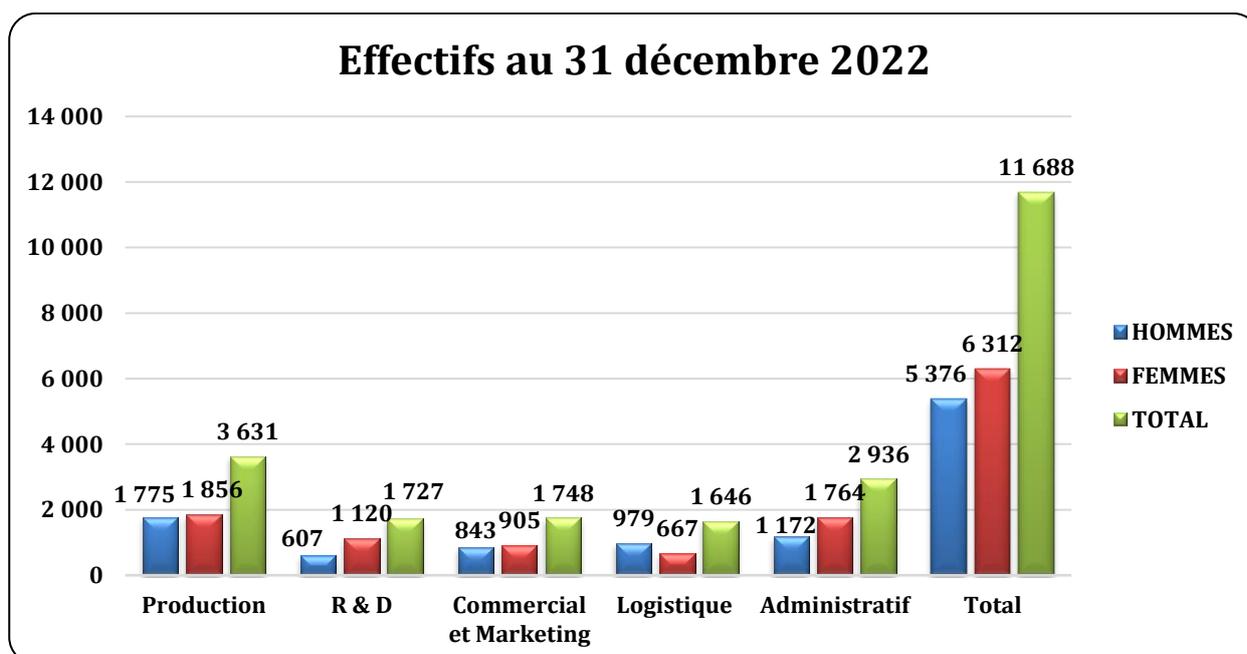
	31 DECEMBRE 2022		31 DECEMBRE 2023	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	49,96 %	50,04 %	50,70 %	49,30 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	60,96 %	39,04 %	61,54 %	38,46 %
Cadres	51,19 %	48,81 %	52,48 %	47,52 %
Total	54,00 %	46,00 %	54,89 %	45,11 %

2.4 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

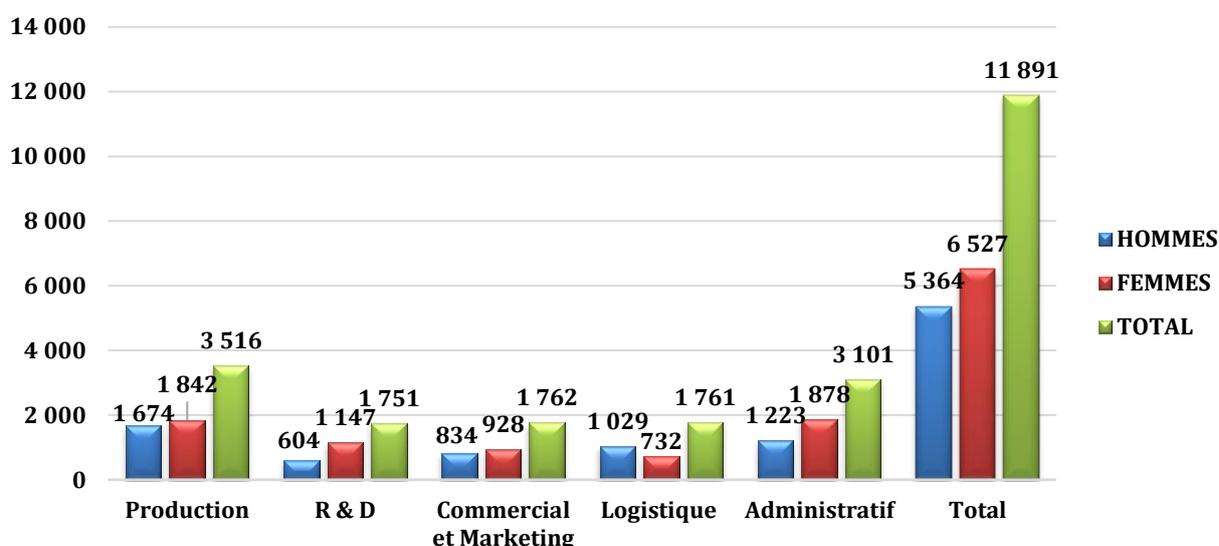
L'activité des entreprises de la branche est traditionnellement répartie en 5 domaines majeurs : la production, la recherche et développement (R&D), le commercial et marketing, la logistique et les emplois administratifs.

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par secteur d'activité entre 2022 et 2023.

	31 DECEMBRE 2022			31 DECEMBRE 2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 775	1 856	3 631	1 674	1 842	3 516
R & D	607	1 120	1 727	604	1 147	1 751
Commercial et Marketing	843	905	1 748	834	928	1 762
Logistique	979	667	1 646	1 029	732	1 761
Administratif	1 172	1 764	2 936	1 223	1 878	3 101
Total	5 376	6 312	11 688	5 364	6 527	11 891



Effectifs au 31 décembre 2023



	Evolution 2022/2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	-5,69 %	-0,75 %	-3,17 %
R & D	-0,49 %	2,41 %	1,39 %
Commercial et Marketing	-1,07 %	2,54 %	0,80 %
Logistique	5,11 %	9,75 %	6,99 %
Administratif	4,35 %	6,46 %	5,62 %
Total	-0,22 %	3,41 %	1,74 %

2.5 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2022 et 2023 par secteur d'activité est la suivante :

	2022	2023
Production	31,07 %	29,57 %
R & D	14,77 %	14,72 %
Commercial et Marketing	14,96 %	14,82 %
Logistique	14,08 %	14,81 %
Administratif	25,12 %	26,08 %
Total	100 %	100 %

En 2022 et en 2023, la part des femmes et des hommes au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2022		31 DECEMBRE 2023	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	51,11 %	48,89 %	52,39 %	47,61 %
R & D	64,85 %	35,15 %	65,51 %	34,49 %
Commercial et Marketing	51,77 %	48,23 %	52,67 %	47,33 %
Logistique	40,52 %	59,48 %	41,57 %	58,43 %
Administratif	60,08 %	39,12 %	60,56 %	39,44 %
Total	54,00 %	46,00 %	54,89 %	45,11 %

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 2023, 93,08 % sont sous contrat à durée indéterminée et 6,92 % sont sous contrat à durée déterminée.

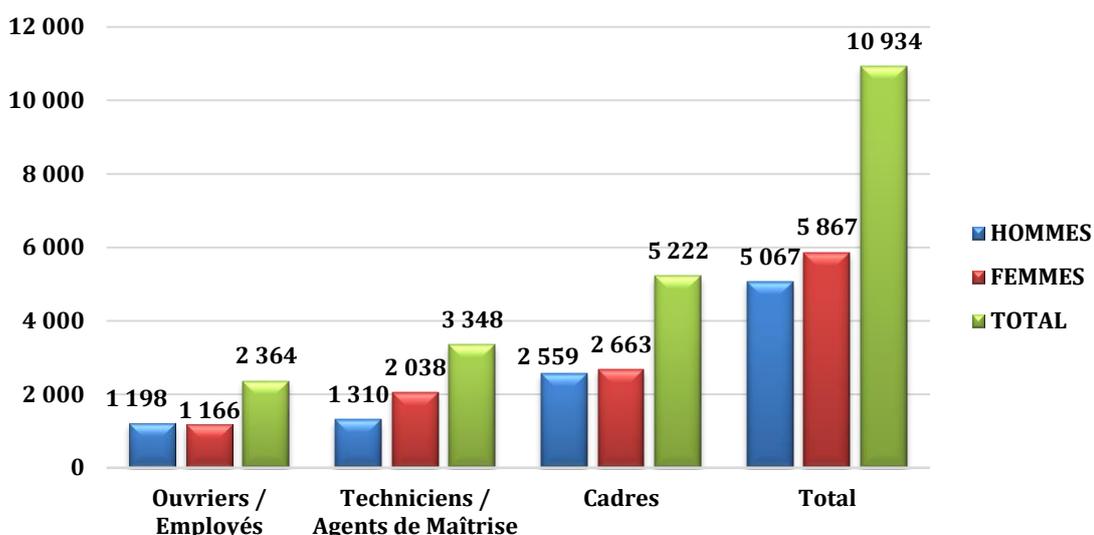
3.2 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

3.2.1 Evolution des effectifs en CDI par catégories professionnelles

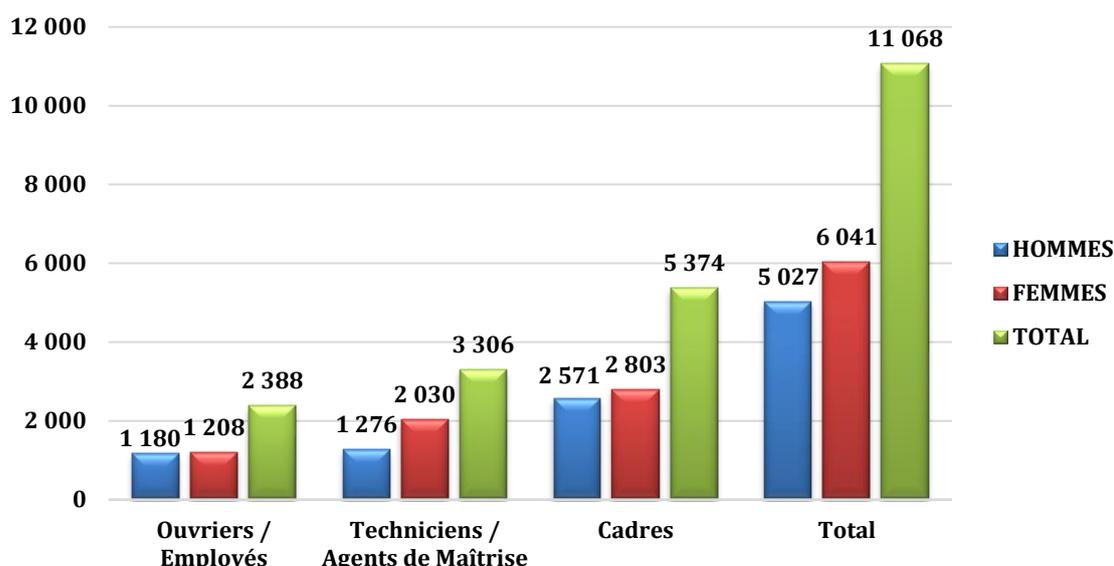
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée par catégories professionnelles entre 2022 et 2023.

	31 DECEMBRE 2022			31 DECEMBRE 2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	1 198	1 166	2 364	1 180	1 208	2 388
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 310	2 038	3 348	1 276	2 030	3 306
Cadres	2 559	2 663	5 222	2 571	2 803	5 374
Total	5 067	5 867	10 934	5 027	6 041	11 068

Effectifs en CDI au 31 décembre 2022



Effectifs en CDI au 31 décembre 2023

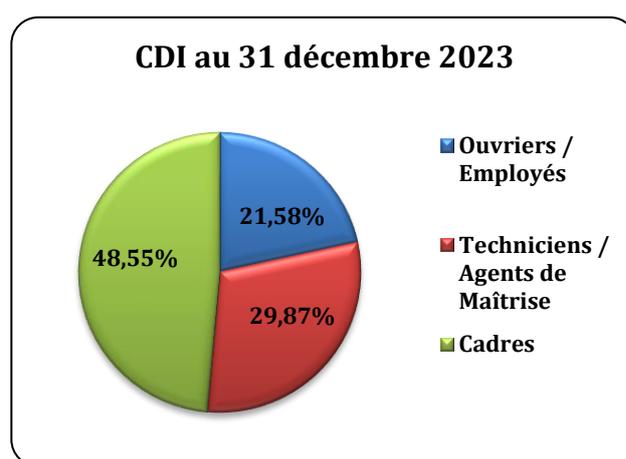
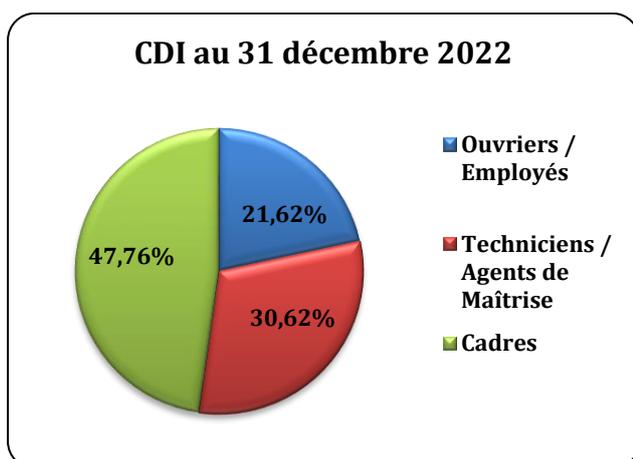


	Evolution 2022/2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-1,50 %	3,60 %	1,02 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	-2,60 %	-0,39 %	-1,25 %
Cadres	0,47 %	5,26 %	2,91 %
Total	-0,79 %	2,97 %	1,23 %

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 2022 et 2023 par catégories professionnelles est la suivante :

	2022	2023
Ouvriers - Employés	21,62 %	21,58 %
Techniciens - Agents de maîtrise	30,62 %	29,87 %
Cadres	47,76 %	48,55 %
Ensemble	100 %	100 %



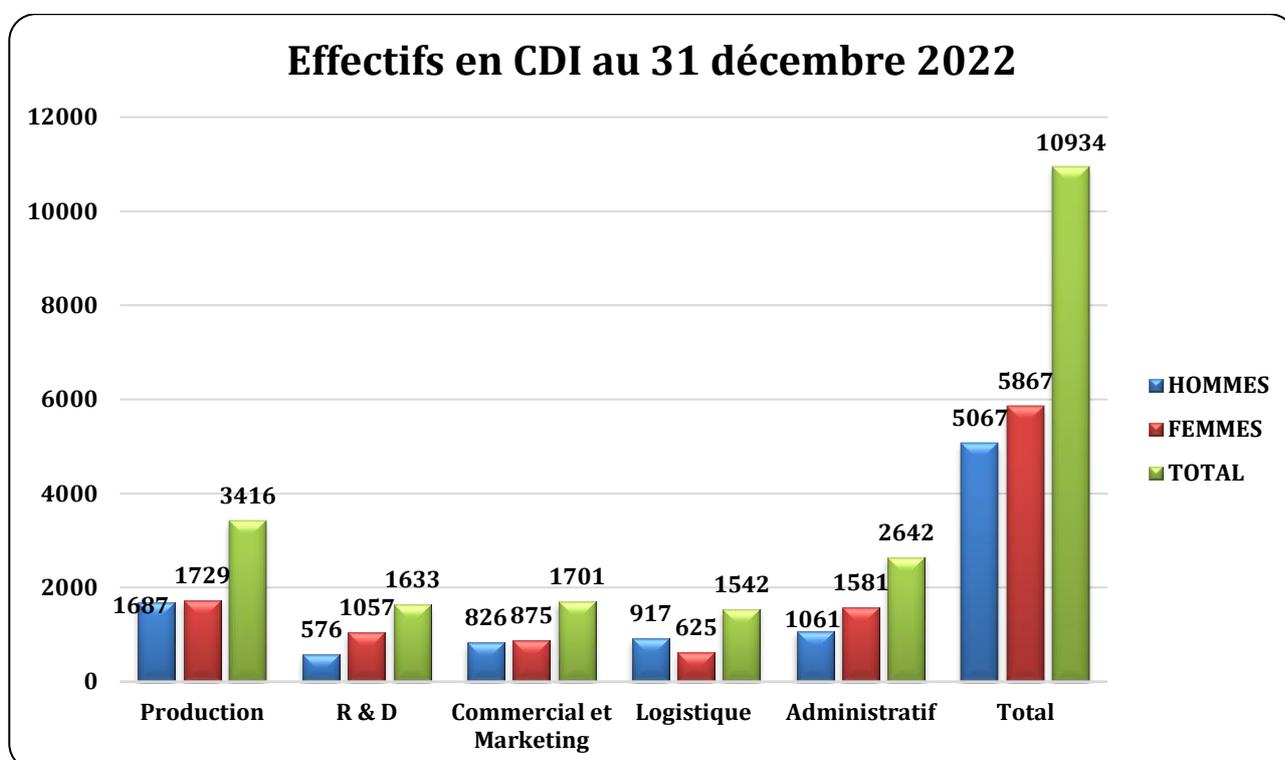
En 2022 et en 2023, la part des femmes et des hommes en contrat à durée indéterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2022		31 DECEMBRE 2023	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	49,32 %	50,68 %	50,59 %	49,41 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	61,87 %	39,13 %	61,40 %	38,60 %
Cadres	50,99 %	49,01 %	52,16 %	47,84 %
Total	53,66 %	46,34 %	54,58 %	45,42%

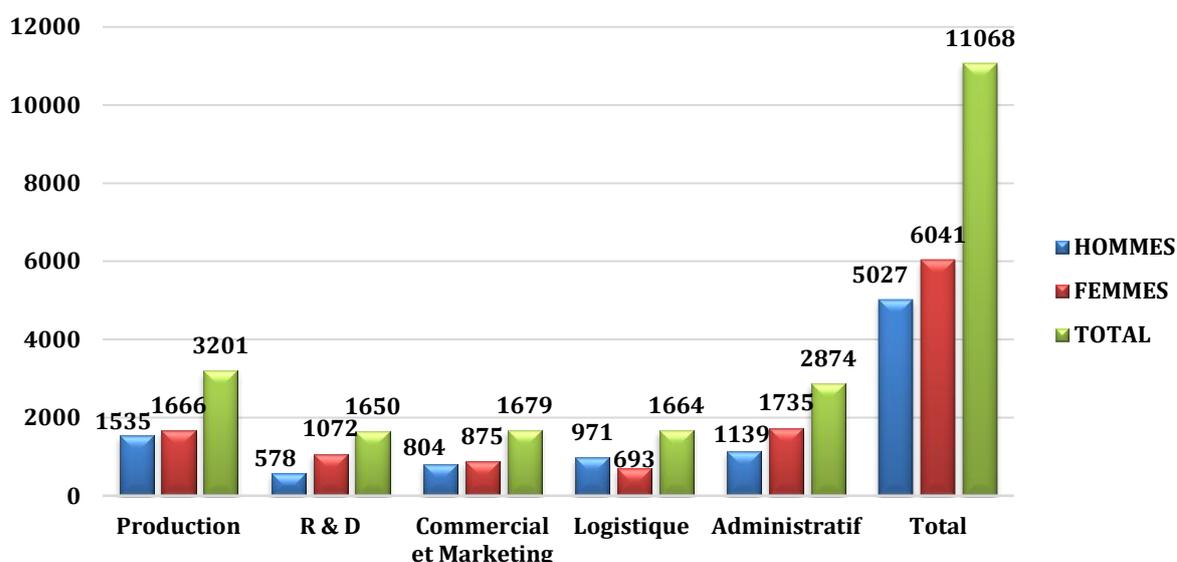
3.2.3 Evolution des effectifs en CDI par secteur d'activité

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée indéterminée par secteur d'activité entre 2022 et 2023.

	31 DECEMBRE 2022			31 DECEMBRE 2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 687	1 729	3 416	1 535	1 666	3 201
R & D	576	1 057	1 633	578	1 072	1 650
Commercial et Marketing	826	875	1 701	804	875	1 679
Logistique	917	625	1 542	971	693	1 664
Administratif	1 061	1 581	2 642	1 139	1 735	2 874
Total	5 067	5 867	10 934	5 027	6 041	11 068



Effectifs en CDI au 31 décembre 2023



	Evolution 2022/2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	-9,01 %	-3,64 %	-6,29 %
R & D	0,35 %	1,42%	1,04 %
Commercial et Marketing	-2,66 %	0,00 %	-1,29 %
Logistique	5,89 %	10,88 %	7,91 %
Administratif	7,35 %	9,74 %	8,78 %
Total	-0,79 %	2,97 %	1,23 %

3.2.4 Répartition des effectifs en CDI par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDI présents au 31 décembre des années 2022 et 2023 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE	
	2022	2023
Production	31,24 %	28,92 %
R & D	14,94 %	14,91 %
Commercial et Marketing	15,56 %	15,17 %
Logistique	14,10 %	15,03 %
Administratif	24,16 %	25,97 %
Total	100%	100%

En 2022 et en 2023, la part des femmes et des hommes en CDI au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

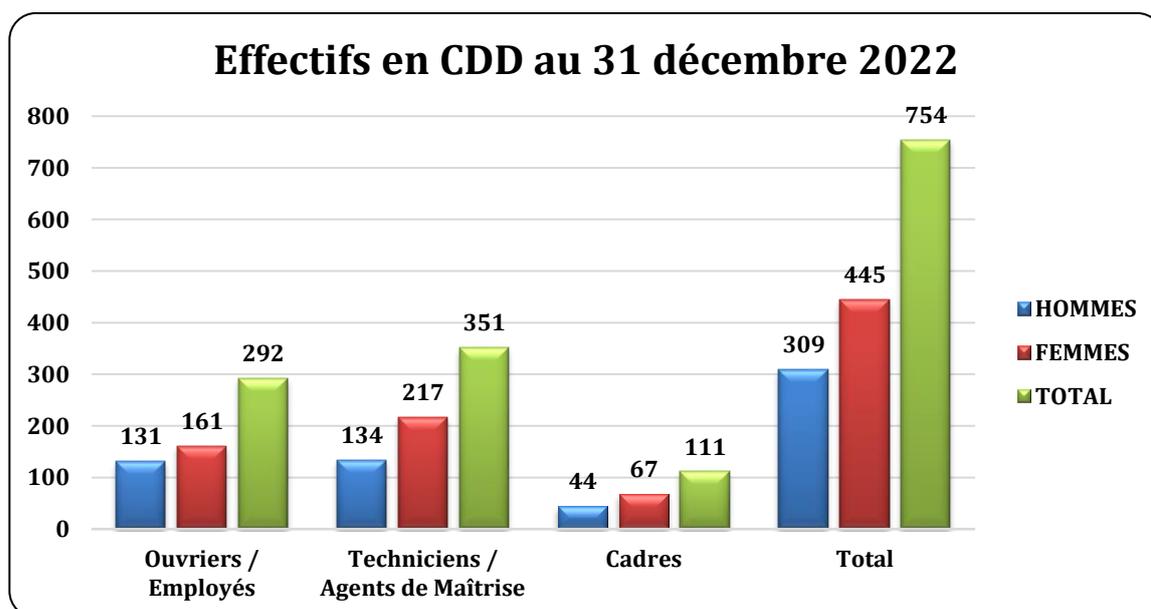
	31 DECEMBRE 2022		31 DECEMBRE 2023	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	50,61 %	49,39 %	52,05 %	47,95 %
R & D	64,73 %	35,27 %	64,97 %	35,03 %
Commercial et Marketing	51,44 %	48,56 %	52,11 %	47,89 %
Logistique	40,53 %	59,47 %	41,65 %	58,35 %
Administratif	59,84 %	40,16 %	60,37 %	39,63 %
Total	53,66%	46,34 %	54,58 %	45,42 %

3.3 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

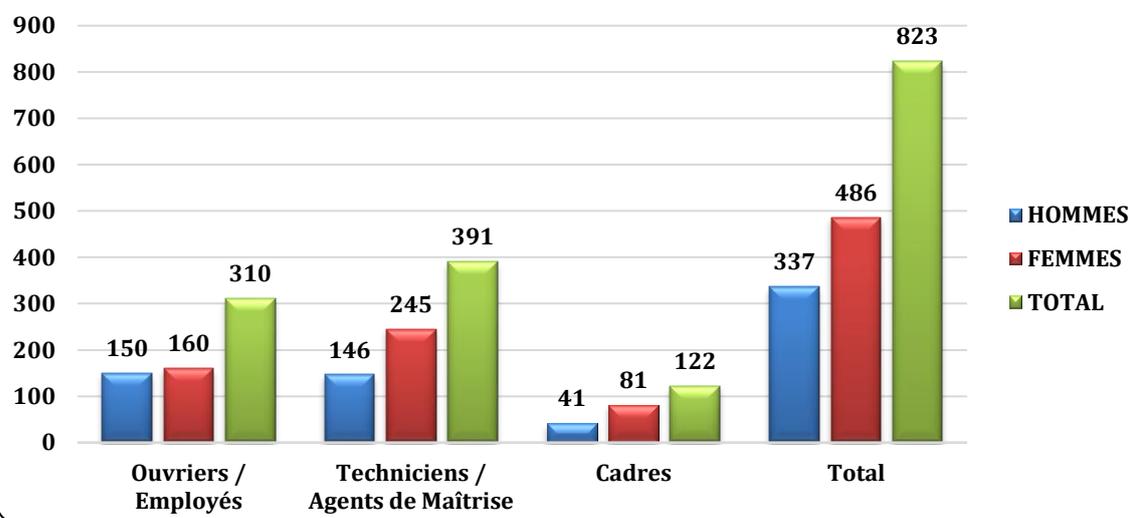
3.3.1 Evolution des effectifs en CDD par catégories professionnelles

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrat à durée déterminée par catégories professionnelles entre 2022 et 2023.

	31 DECEMBRE 2022			31 DECEMBRE 2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	131	161	292	150	160	310
Techniciens / Agents de Maîtrise	134	217	351	146	245	391
Cadres	44	67	111	41	81	122
Total	309	445	754	337	486	823



Effectifs en CDD au 31 décembre 2023

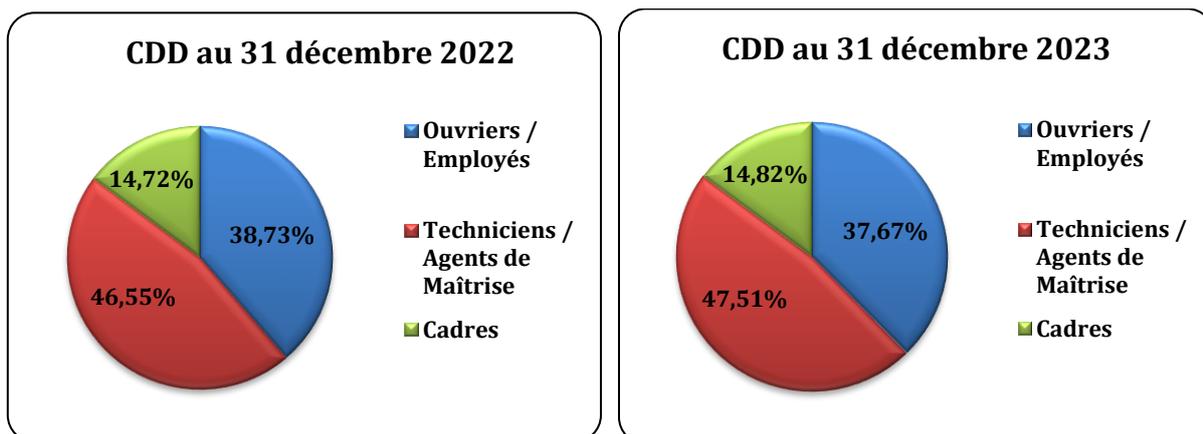


	Evolution 2022/2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	14,50 %	-0,62 %	6,16 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	8,96 %	12,90 %	11,40 %
Cadres	-6,82 %	20,90 %	9,91 %
Total	9,06 %	9,21 %	9,15 %

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 2022 et 2023 par catégories professionnelles est la suivante :

	2022	2023
Ouvriers - Employés	38,73 %	37,67 %
Techniciens - Agents de maîtrise	46,55 %	47,51 %
Cadres	14,72 %	14,82 %
Ensemble	100 %	100 %



En 2022 et en 2023, la part des femmes et des hommes en contrat à durée déterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

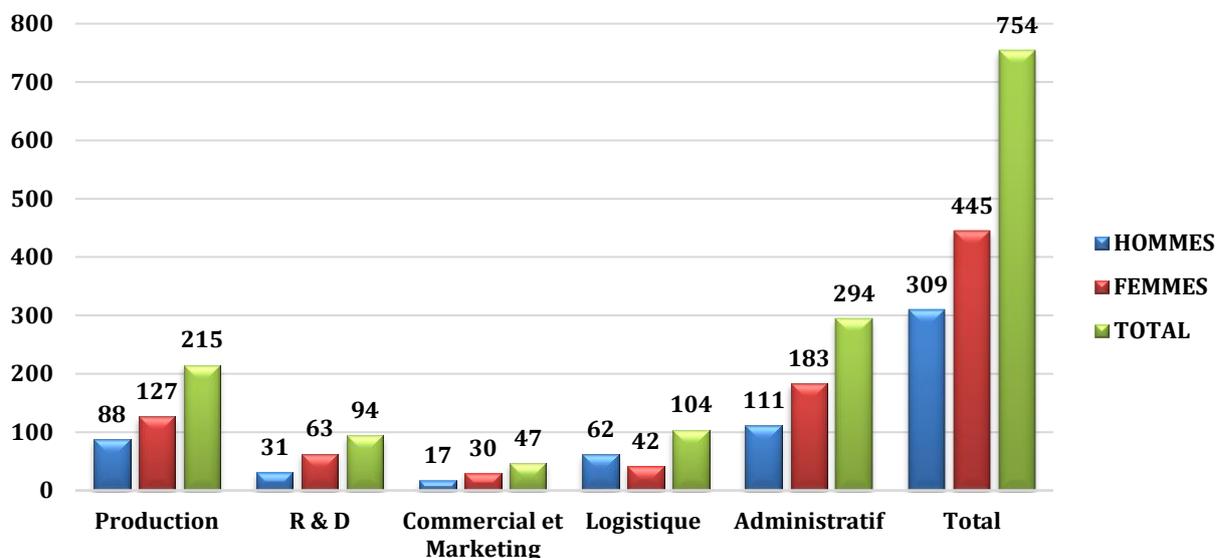
	CONTRATS A DUREE DETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2022		31 DECEMBRE 2023	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	55,14 %	44,86 %	51,61 %	48,39 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	61,82 %	38,18 %	62,66%	37,34 %
Cadres	60,36 %	39,64 %	66,39 %	33,61 %
Total	59,02 %	40,98 %	59,05 %	40,95 %

3.3.3 Evolution des effectifs en CDD par secteur d'activité

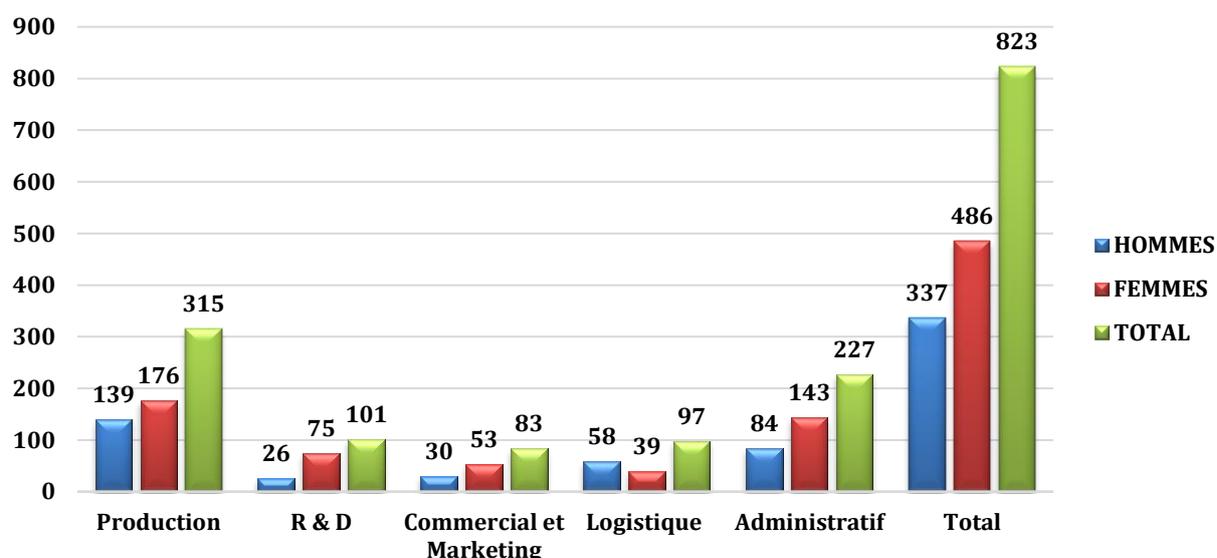
Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs en contrats à durée déterminée par secteur d'activité entre 2022 et 2023.

	31 DECEMBRE 2022			31 DECEMBRE 2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	88	127	215	139	176	315
R & D	31	63	94	26	75	101
Commercial et Marketing	17	30	47	30	53	83
Logistique	62	42	104	58	39	97
Administratif	111	183	294	84	143	227
Total	309	445	754	337	486	823

Effectifs en CDD au 31 décembre 2022



Effectifs en CDD au 31 décembre 2023



	Evolution 2022/2023		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	57,95 %	38,58 %	46,51 %
R & D	-16,13%	19,05 %	7,45 %
Commercial et Marketing	76,47 %	76,67 %	76,60 %
Logistique	-6,45 %	-7,14 %	-6,73 %
Administratif	-24,32 %	-21,86 %	-22,79 %
Total	9,06 %	9,21 %	9,15 %

3.3.4 Répartition des effectifs en CDD par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDD présents au 31 décembre des années 2022 et 2023 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE DETERMINEE	
	2022	2023
Production	28,51 %	38,27 %
R & D	12,48 %	12,27 %
Commercial et Marketing	6,23 %	10,09 %
Logistique	13,79 %	11,79 %
Administratif	38,99 %	27,58 %
Total	100 %	100 %

En 2022 et en 2023, la part des femmes et des hommes en CDD au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2022		31 DECEMBRE 2023	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	59,07 %	40,93 %	55,87 %	44,13 %
R & D	67,02 %	32,98 %	74,26 %	25,74 %
Commercial et Marketing	63,83 %	36,17 %	63,86 %	36,14 %
Logistique	40,38 %	59,62 %	40,21 %	59,79 %
Administratif	62,24 %	37,76 %	63,00 %	37,00 %
Total	59,02 %	40,98 %	59,05 %	40,95 %

En 2023, 197 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée (contre 155 en 2022).

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.

En 2023, un CDI d'opération a été conclu dans une entreprise ayant répondu à l'enquête « Salaires et emploi ».

4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL – CDI ET CDD

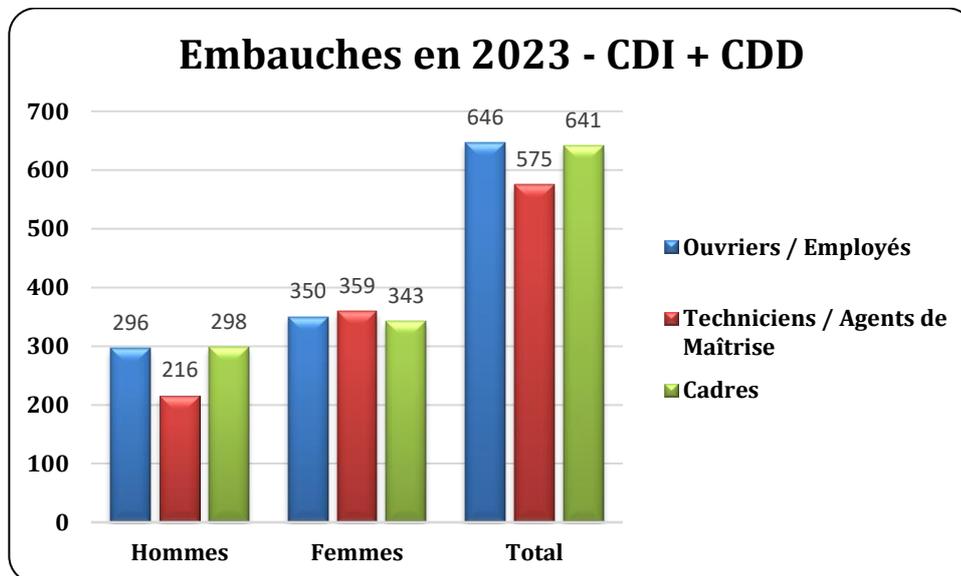
En 2023, les entreprises ayant répondu à l'enquête ont réalisé 1 862 embauches (contre 1 790 embauches en 2022). Il a été comptabilisé 1 553 départs en 2023 (contre 1 383 départs en 2022).

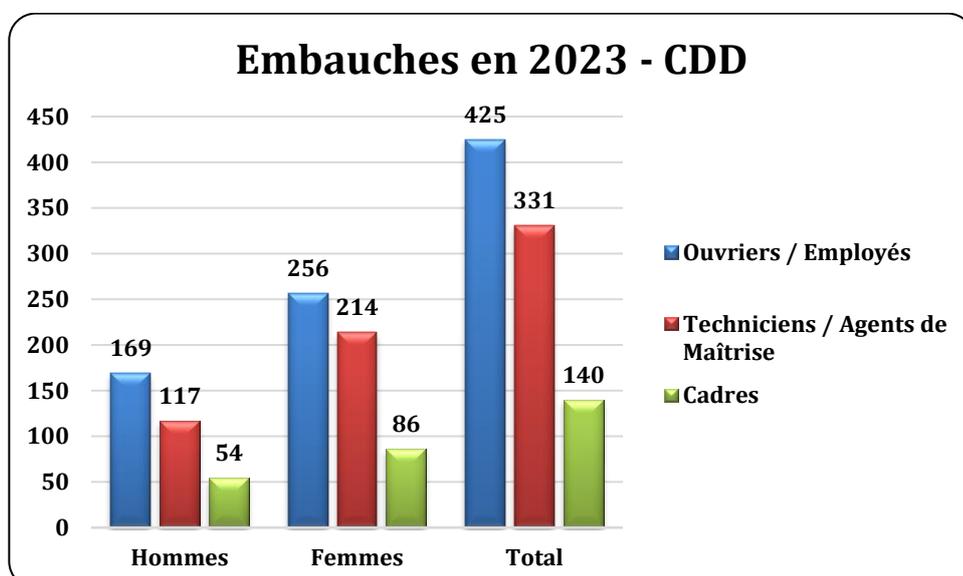
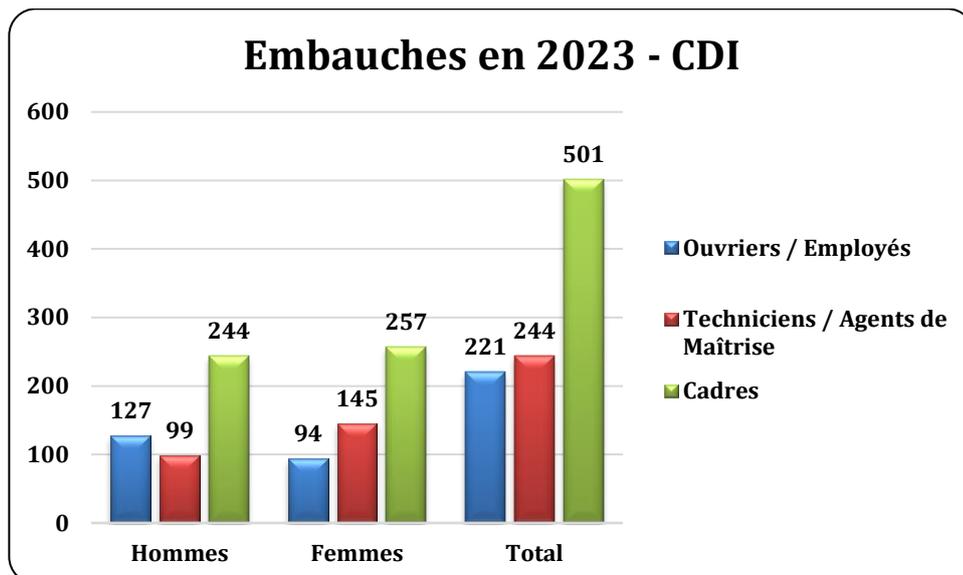
▪ **Les embauches**

Les 1 862 embauches se répartissent de la façon suivante :

- 966 contrats à durée indéterminée,
- 896 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 2023 par catégories professionnelles :

	2023		
	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers / Employés	274	263	537
Techniciens / Agents de Maîtrise	318	200	518
Cadres	227	271	498
Total	819	734	1 553

Le tableau ci-dessous présente les motifs de départs en 2023 par catégories professionnelles :

	Ouvriers / Employés	Techniciens / Agents de maîtrise	Cadres	Total
Démission	82	98	182	362
Licenciement pour motif personnel	36	9	32	77
Licenciement pour inaptitude	29	11	0	40
Licenciement pour motif économique	12	27	44	83
Rupture conventionnelle	21	29	71	121
Fin de CDD ou alternance	227	245	65	537
Départ volontaire à la retraite	33	41	57	131
Mise à la retraite	0	0	0	0
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	55	28	35	118
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	42	30	12	84
	537	518	498	1 553

Le tableau ci-dessous présente la répartition par sexe des motifs de départs en 2023 :

	Femmes	Hommes	Total
Démission	177	185	362
Licenciement pour motif personnel	21	56	77
Licenciement pour inaptitude	27	13	40
Licenciement pour motif économique	22	61	83
Rupture conventionnelle	67	54	121
Fin de CDD ou alternance	328	209	537
Départ volontaire à la retraite	74	57	131
Mise à la retraite	0	0	0
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	59	59	118
Autres motifs de départ (décès, rupture CDD...)	44	40	84
	819	734	1 553

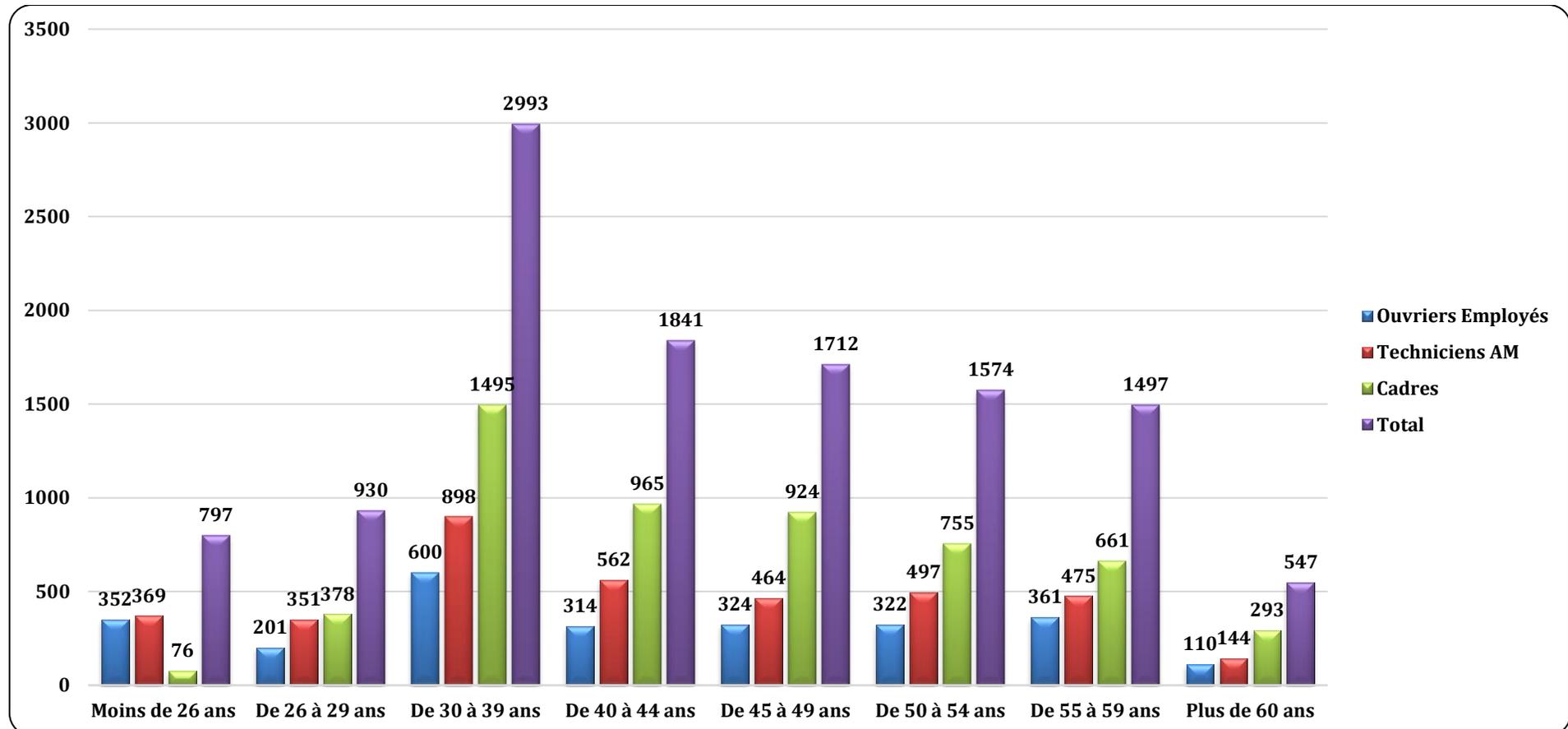
**5. PREVISIONS D'EMPLOI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET
PAR SECTEUR D'ACTIVITE**

	Ouvriers / Employés		Techniciens / Agents de maîtrise		Cadres	
	2025	2026	2025	2026	2025	2026
Production	33	0	50	0	54	0
R & D	1	0	6	0	15	0
Commercial et Marketing	0	0	4	3	33	4
Logistique	26	21	2	0	4	0
Administratif	1	1	7	5	26	2
Total	61	22	69	8	132	6

6. AGE ET ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

6.1 AGE DES SALARIE.E.S

En 2023 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 2023 était de **42,95 ans**.

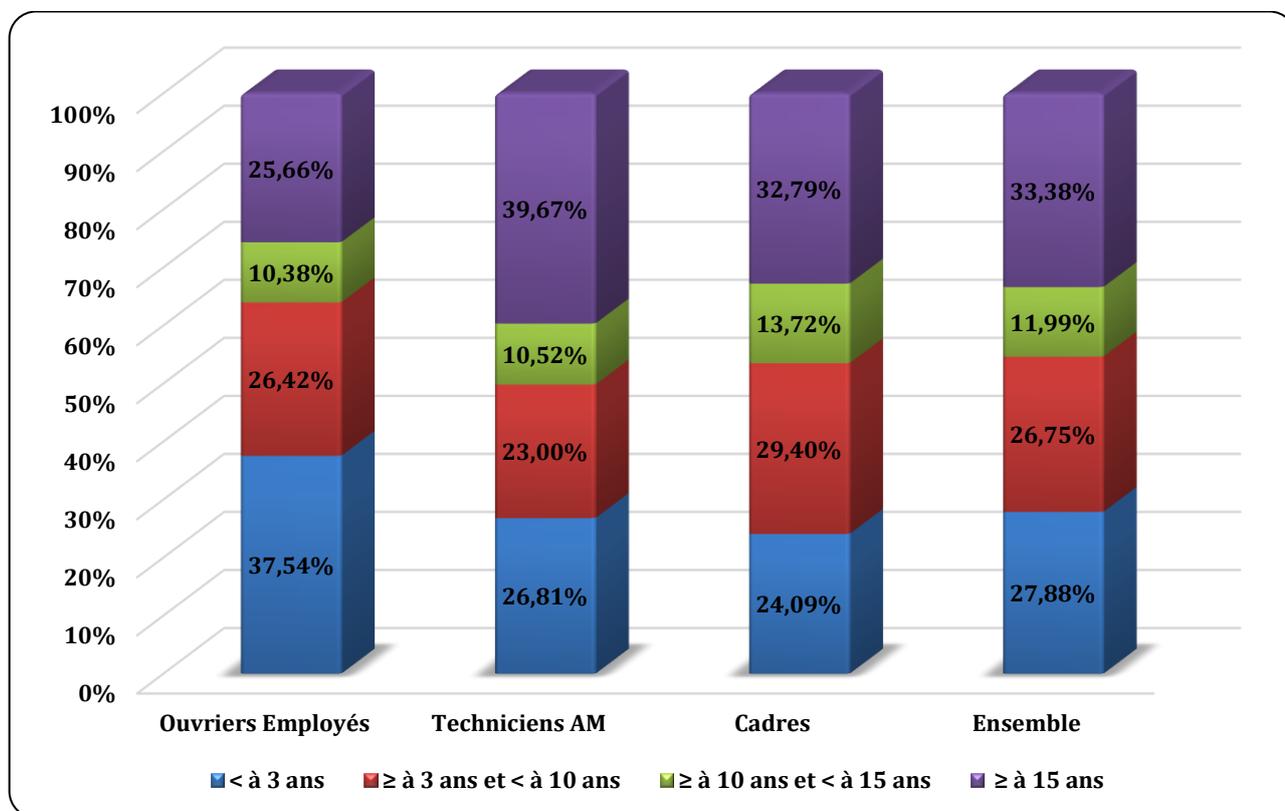
• **Répartition Femmes - Hommes par âge et par niveau de classification**

Niveaux	Moins de 26 ans				26 à 29 ans				30 à 39 ans				40 à 44 ans			
	au 31/12/2022		au 31/12/2023		au 31/12/2022		au 31/12/2023		au 31/12/2022		au 31/12/2023		au 31/12/2022		au 31/12/2023	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
I.1	77	67	102	92	15	22	12	34	18	50	23	45	7	24	8	34
I.2	1	1	2	0	0	2	0	3	0	3	0	4	0	1	0	1
I.3	51	34	52	29	51	42	37	27	119	106	114	88	74	82	61	51
I.4	11	5	16	4	20	5	21	8	58	40	64	38	23	18	25	21
I.5	22	25	21	28	25	15	25	17	87	84	86	74	38	38	36	42
I.6	6	4	2	4	6	3	13	4	30	28	24	40	20	16	21	14
II.1	91	129	87	116	29	37	32	43	80	65	67	73	34	36	41	47
II.2	13	33	18	30	15	32	17	42	37	75	42	66	24	32	24	35
II.3	29	50	22	49	30	66	32	66	91	139	68	135	61	97	48	92
II.4	8	13	6	8	15	19	16	30	56	92	60	84	21	46	23	45
II.5	6	8	6	10	16	29	16	30	69	120	74	119	39	107	37	103
II.6	2	2	1	7	6	4	4	10	31	36	40	40	16	28	16	28
II.7	5	5	3	6	10	4	6	7	19	14	17	13	10	9	12	11
III.1	43	44	21	45	95	130	114	168	200	313	210	309	121	154	113	150
III.2	1	1	1	7	31	48	34	42	239	287	243	305	101	129	104	143
III.3	1	0	1	1	5	10	1	17	74	116	89	125	83	88	84	85
III.4	0	0	0	0	2	2	2	0	54	76	48	67	61	55	46	56
III.5	0	0	0	0	1	0	0	0	29	35	24	41	41	41	39	45
III.6	0	0	0	0	0	0	0	0	12	2	11	3	16	10	21	11
III.7	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	7	6	23	15	20	11
III.8	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	3	3	15	10	15	11
III.9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	7	2	5	2
III.10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	1
Total	367	421	361	436	372	470	382	548	1311	1691	1314	1679	837	1039	802	1039

Niveaux	45 à 49 ans				50 à 54 ans				55 à 59 ans				Plus de 60 ans			
	au 31/12/2022		au 31/12/2023		au 31/12/2022		au 31/12/2023		au 31/12/2022		au 31/12/2023		au 31/12/2022		au 31/12/2023	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
I.1	4	24	7	24	3	24	2	22	3	15	9	18	1	5	1	8
I.2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	2
I.3	57	59	56	55	56	62	50	43	66	54	74	66	20	16	17	18
I.4	45	20	42	23	41	15	33	17	34	25	33	24	6	8	11	9
I.5	40	41	35	43	72	55	50	55	51	57	54	55	11	21	18	16
I.6	18	14	19	18	21	19	19	29	11	13	18	9	3	7	3	6
II.1	33	40	29	32	38	34	50	40	37	33	38	31	3	11	6	12
II.2	18	22	17	20	7	33	11	23	10	29	8	31	7	6	4	6
II.3	39	78	27	83	37	72	37	75	39	73	35	73	10	20	8	24
II.4	27	39	18	41	13	33	17	39	14	42	14	44	2	12	6	17
II.5	45	76	42	75	30	80	36	81	35	79	30	80	8	22	10	30
II.6	19	28	20	21	25	28	27	33	13	27	18	32	3	10	3	8
II.7	17	16	21	18	13	18	12	16	18	28	13	28	2	6	6	4
III.1	91	112	93	130	63	113	69	106	68	89	64	92	19	32	25	30
III.2	105	80	96	97	83	87	77	89	63	55	67	64	25	24	28	28
III.3	64	61	66	64	61	45	61	57	37	24	37	25	13	12	18	17
III.4	63	62	53	57	40	31	47	37	51	23	54	31	10	5	20	9
III.5	51	41	55	44	24	20	26	23	37	27	31	27	13	11	21	13
III.6	22	21	26	24	38	14	28	11	33	19	35	19	13	3	15	4
III.7	27	23	27	24	31	20	31	25	24	15	26	19	16	10	22	7
III.8	24	18	24	16	29	14	26	21	31	6	36	7	20	2	13	3
III.9	16	4	18	2	12	2	9	2	7	4	10	5	10	2	10	2
III.10	6	2	6	2	8	4	6	4	8	4	8	4	8	1	6	2
Total	831	881	797	915	745	823	724	850	690	741	712	785	223	246	272	275

6.2 ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

En 2023, 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 2022 et au 31 décembre 2023 est la suivante :

	Au 31 décembre 2022			Au 31 décembre 2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< à 3 ans	1 358	1 629	2 987	1 472	1 842	3 314
≥ à 3 ans et < à 10 ans	1 551	1 776	3 327	1 452	1 728	3 180
≥ à 10 ans et < à 15 ans	757	842	1 599	681	744	1 425
≥ à 15 ans	1 710	2 065	3 775	1 759	2 208	3 967

L'ancienneté moyenne des salarié.e.s en 2023 était de **10,32 ans**.

7. LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre 2022 et 2023, la proportion de salarié.e.s employé.e.s à temps partiel est en diminution de -0,72 %.

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 2022					31 DECEMBRE 2023				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
OUVRIERS EMPLOYES	32	107	1	0	140	38	109	2	1	150
TECHNICIENS AM	30	300	0	0	330	24	292	0	0	316
CADRES	33	331	1	4	369	35	330	0	2	367
TOTAL	95	738	2	4	839	97	731	2	3	833

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 2022					31 DECEMBRE 2023				
	CDI		CDD		TOTAL	CDI		CDD		TOTAL
	H	F	H	F		H	F	H	F	
Production	40	146	0	0	186	40	135	0	1	176
R & D	10	222	0	0	232	11	223	0	1	235
Commercial et Marketing	3	59	1	1	64	1	53	0	0	54
Logistique	17	60	0	0	77	15	66	2	0	83
Administratif	25	251	1	3	280	30	254	0	1	285
Total	95	738	2	4	839	97	731	2	3	833

8. LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En 2023, 24 929 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 243 intérimaires (en équivalent temps plein).

Par comparaison, en 2022, 30 483 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 277 intérimaires (en équivalent temps plein).

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

<i>En ETP</i>	2022	2023
Remplacement de salariés absents	99	95
Accroissement temporaire d'activité	148	125
Autres (recrutement, saisonnalité...)	30	23
TOTAL	277	243

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 2023, 18 des 20 entreprises ayant répondu à l'enquête ont mis en place la nouvelle classification issue de l'accord relatif aux classifications du 17 janvier 2018.

Niveaux	au 31 décembre 2022			au 31 décembre 2023			Evolution 2022/2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
I.1	128	216	344	166	275	441	29,69%	27,31%	28,20%
I.2	1	22	23	3	20	23	200,00%	-9,09%	0,00%
I.3	499	432	931	468	375	843	-6,21%	-13,19%	-9,45%
I.4	236	141	377	244	144	388	3,39%	2,13%	2,92%
I.5	337	332	669	325	331	656	-3,56%	-0,30%	-1,94%
I.6	113	115	228	119	130	249	5,31%	13,04%	9,21%
II.1	347	382	729	350	387	737	0,86%	1,31%	1,10%
II.2	133	265	398	138	254	392	3,76%	-4,15%	-1,51%
II.3	331	606	937	282	596	878	-14,80%	-1,65%	-6,30%
II.4	151	300	451	156	312	468	3,31%	4,00%	3,77%
II.5	254	528	782	254	523	777	0,00%	-0,95%	-0,64%
II.6	115	162	277	126	177	303	9,57%	9,26%	9,39%
II.7	78	78	156	71	82	153	-8,97%	5,13%	-1,92%
III.1	728	1022	1750	730	1048	1778	0,27%	2,54%	1,60%
III.2	635	707	1342	644	773	1417	1,42%	9,34%	5,59%
III.3	339	351	690	356	392	748	5,01%	11,68%	8,41%
III.4	288	247	535	271	258	529	-5,90%	4,45%	-1,12%
III.5	197	177	374	195	195	390	-1,02%	10,17%	4,28%
III.6	134	63	197	137	71	208	2,24%	12,70%	5,58%
III.7	126	89	215	129	93	222	2,38%	4,49%	3,26%
III.8	120	52	172	117	59	176	-2,50%	13,46%	2,33%
III.9	53	14	67	52	14	66	-1,89%	0,00%	-1,49%
III.10	33	11	44	31	13	44	-6,06%	18,18%	0,00%
Total	5 376	6 312	11 688	5 364	6 522	11 886	-0,22%	3,33%	1,69%

10. REPARTITION HOMMES – FEMMES DES PROMOTIONS

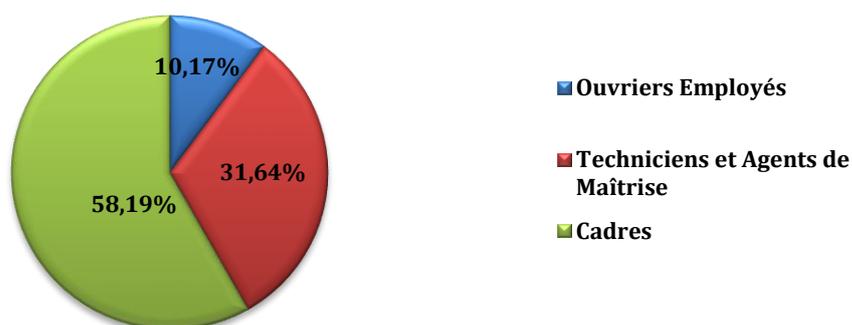
En 2023, 876 salarié.e.s ont bénéficié d'une promotion pour une fonction de niveau de classification supérieur.

Parmi ces promotions, 60,62 % concernent des femmes et 39,38 % des hommes.

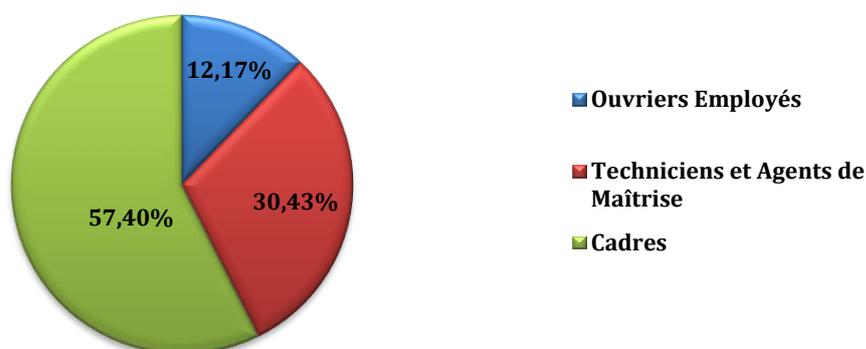
Le tableau ci-dessous présente la répartition de ces promotions **par catégorie professionnelle** :

	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers Employés	54	42	96
Techniciens AM	168	105	273
Cadres	309	198	507
Toutes Catégories confondues	531	345	876

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



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

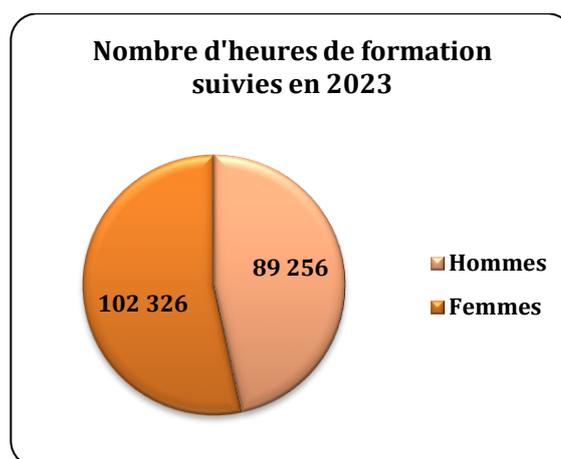
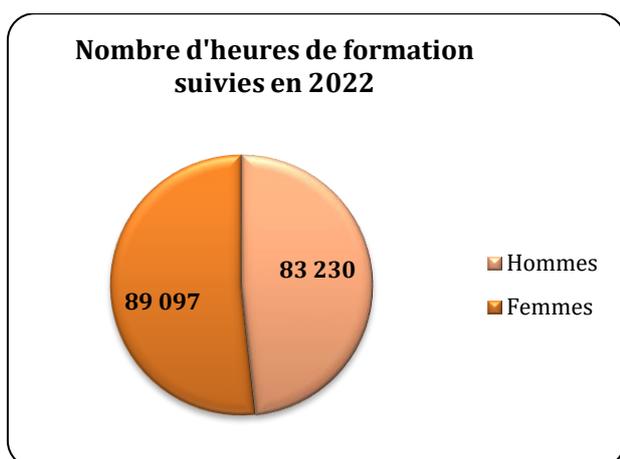


11. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

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

En 2023, 10 415 salarié.e.s ont bénéficié d’actions de formation (contre 9 601 salarié.e.s en 2022).

Les graphiques ci-dessous représentent la répartition par sexe et par catégorie professionnelle des heures de formation suivies en 2022 et 2023 :



Le tableau ci-dessous, présente la répartition **par catégories socio-professionnelles** et **par sexe** des heures de formations en 2023 :

	Hommes		Femmes	
	Nombre d'heures de formation	en %	Nombre d'heures de formation	en %
Ouvriers Employés	14 719	16,50 %	10 248	10,02 %
Techniciens AM	22 816	25,56 %	31 895	31,17 %
Cadres	51 721	57,94 %	60 184	58,81 %
Total	89 256	100,00%	102 326	100,00%

11.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : REPARTITION PAR THEMES DE FORMATION

En 2023, la répartition des formations dispensées par thème de formation est la suivante :

Thèmes de formation	Nombre total d'heures de formation	
	Hommes	Femmes
Bureautique	2 369	6 398
Langues	3 965	5 107
Management	7 596	6 789
Métier	43 698	52 518
Qualité	5 827	10 369
Efficacité professionnelle	6 522	4 387
Sécurité	19 279	16 758
Total	191 582	

11.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

En 2023, seize des vingt entreprises ayant répondu à l'enquête ont conclu des contrats en alternance, soit en contrat de professionnalisation, soit en contrat d'apprentissage.

	2022	2023
Contrats de professionnalisation	58	46
Contrats d'apprentissage	305	381
Total	363	427

En 2023, 17 personnes ont été embauchées à l'issue de leur contrat d'apprentissage (7 personnes en 2022).

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

- Assistant(e) administratif.ve,
- Chargé(e) de performance industrielle,
- Chargé(e) de développement produit,
- Assistant(e) en contrôle de gestion,

- Assistant(e) Ressources Humaines,
- Gestionnaire de stocks,
- Management en Ressources Humaines,
- Commerce international,
- Métiers de la logistique,
- Métiers de la négociation commerciale,
- Manager des stratégies de communication et marketing,
- Relations clients,
- Développement produits,
- Hygiène, sécurité et environnement,
- Marketing opérationnel et international,
- Métiers de la production et de la maintenance,
- Direction Industrielle,
- Développement (biologie, pharmacie, chimie),
- ...

En 2023, 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 Technicien de maintenance industrielle.

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

Sur les 20 entreprises ayant répondu à l'enquête « emploi – salaires », dix 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 2023, 3 489 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel (46,35 % d'hommes et 53,65 % de femmes). En 2022, 3 733 salarié.e.s en avaient bénéficié (44,58 % d'hommes et 55,42 % 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 2023, 206 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel faisant état du « bilan à 6 ans » (48,06 % d'hommes et 51,94 % 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 2023, sur les vingt entreprises de 50 salariés.e.s et plus ayant répondu à l'enquête, dix-neuf sont dotées 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 entreprises ayant répondu à l'enquête, sept d'entre 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 2023, 124 demandes de CPF sur le temps de travail ont été acceptées sur 143 demandées. Par ailleurs, les 3 demandes de CPF hors temps de travail ont été formulées.

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 2023, cinq entreprises ont eu recours à ce dispositif et douze CIFRE ont été signées.

11.7 BILAN DES ACTIONS DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE LA PROMOTION ET DE L'AMELIORATION DE LA MIXITE DES EMPLOIS POUR L'ANNEE 2023

Dans le cadre de la promotion des métiers, l'Observatoire des Métiers de la branche s'est associé à un projet mené par l'OPCO2i et destiné à revaloriser les métiers de l'industrie en général, qui souffrent d'un déficit d'image en France.

15 Millions d'Euros seront dédiés à une campagne d'information et de promotion des métiers de la production qui – commencée en 2022 - s'étale sur 3 ans, et sera déclinée par les 32 observatoires de l'OPCO2i. Une seconde campagne a été réalisée au 4e trimestre 2023.

Par ailleurs, des représentants de la branche ont participé à 3 forums d'emploi en 2023 :

- Un forum digital, en juin 2023, avec une entreprise de la branche ;
- Un forum des métiers à Paris, le 3 octobre 2023, avec la participation de 80 entreprises et plus de 1000 inscrits ;
- Un forum des métiers à Lyon, le 5 octobre 2023, avec 60 entreprises et 800 inscrits.

Par ailleurs, la Branche a également participé au Mondial des métiers, qui s'est tenu à Lyon du 14 au 17 décembre 2023 (événement couvert par le SIMV).

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 2023, sur les vingt 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.

En 2023, ces vingt 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) ;
- 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) ;
- Quatre 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 et au 31 décembre 2023 :

SECTEUR D'ACTIVITE	CATEGORIE PROF	31 DECEMBRE 2022										31 DECEMBRE 2023									
		HOMMES					FEMMES					HOMMES					FEMMES				
		C.D.I	C.D.D	Stagiaire	Temps Plein	Temps Partiel	C.D.I	C.D.D	Stagiaire	Temps Plein	Temps Partiel	C.D.I	C.D.D	Stagiaire	Temps Plein	Temps Partiel	C.D.I	C.D.D	Stagiaire	Temps Plein	Temps Partiel
PRODUCTION	Ouv/ Employés	54	3	0	49	8	89	0	0	72	17	29	2	0	25	6	53	0	0	39	14
	Techniciens AM	40	0	0	38	2	31	1	0	27	5	20	1	0	19	2	29	1	0	25	5
	Cadres	9	1	0	10	0	2	0	0	2	0	2	0	0	2	0	3	0	0	3	0
RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	Ouv /Employés	2	0	0	2	0	3	1	0	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
	Techniciens AM	9	1	0	9	1	38	1	0	27	12	2	1	0	3	0	23	1	0	11	13
	Cadres	10	0	0	9	1	21	0	0	15	6	8	0	0	7	1	16	0	0	6	10
COMMERCIAL et MARKETING	Ouv /Employés	0	0	0	0	0	3	0	0	2	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1
	Techniciens AM	2	0	0	2	0	16	0	0	10	6	1	1	0	2	0	16	0	0	7	9
	Cadres	12	0	0	12	0	10	0	0	6	4	13	0	0	13	0	15	0	0	10	5
LOGISTIQUE	Ouv /Employés	35	1	0	27	9	26	0	0	20	6	31	1	0	28	4	23	2	0	19	6
	Techniciens AM	11	0	0	11	0	18	0	0	11	7	7	1	0	8	0	12	1	0	6	7
	Cadres	8	0	0	7	1	2	0	0	2	0	6	0	0	4	2	3	0	0	3	0
ADMINISTRATIF	Ouv /Employés	8	0	0	7	1	16	2	0	12	6	8	0	0	7	1	19	0	0	13	6
	Techniciens AM	9	2	0	8	3	44	4	0	36	11	13	0	0	10	3	53	0	0	35	18
	Cadres	20	0	0	16	4	31	1	0	18	15	17	0	0	12	5	28	0	0	15	13
TOTAL		229	8	0	207	30	350	10	0	263	97	157	7	0	140	24	296	5	0	194	107
		237			237		360			360		164			164		301			301	

PARTIE III

EVOLUTION DES REMUNERATIONS

Les rémunérations minimales conventionnelles qui ont servi de référence pour l'établissement du présent rapport de branche sont celles issues de l'accord du 13 septembre 2023.

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 2023 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 2023.

L'annexe 3 présente l'évolution entre 2022 et 2023 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 2023.

2. ELEMENTS ACCESSOIRES A LA REMUNERATION

Concernant les éléments accessoires à la rémunération, il convient de noter qu'il y a peu, et ce depuis de nombreuses années, de modifications de la structure de la rémunération des salariés.

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

2.2 Autres primes

- Sept entreprises versent en une ou plusieurs fois un 13^{ème} mois.
- Cinq 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.
- Neuf entreprises versent une prime de « nuit, dimanche et jours fériés » qui est calculée en pourcentage du salaire ou en forfait.

2.3 Primes liées à l'environnement de travail

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

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

2.4 Participation, intéressement

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

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

Annexe 1

NOMBRES DE SALARIE.E.S REMUNERE.E.S EN 2023 A HAUTEUR DES MINIMAS CONVENTIONNELS

Niveaux	Minima Conventionnels au 1er octobre 2023 (euros)	NOMBRE DE SALARIES CONCERNES	
		Hommes	Femmes
I.1	1 770,31	16	119
I.2	1 788,01	1	119
I.3	1 805,89	7	14
I.4	1 835,00	10	20
I.5	1 867,58	31	11
I.6	1 959,30	28	23
II.1	2 051,03	11	27
II.2	2 161,91	12	45
II.3	2 272,79	15	24
II.4	2 420,12	10	33
II.5	2 567,45	18	30
II.6	2 683,48	3	20
II.7	2 799,48	1	12
III.1	36 000,00	9	2
III.2	41 495,24	1	13
III.3	45 110,31	2	7
III.4	48 725,38	0	1
III.5	52 858,03	0	0
III.6	56 990,68	1	0
III.7	61 641,43	0	0
III.8	66 292,17	0	0
III.9	71 457,15	0	0
III.10	76 622,14	0	0
		176	520

Sur les vingt 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 **696 salarié.e.s** sur 11891, soit **5,85 % des salarié.e.s.**

Annexe 2

SALAIRES 2023 COMPARAISON DES MINIMA CONVENTIONNELS ET DES SALAIRES MOYENS REELS

Niveaux	Minima conventionnel (en euros)	Salaires <u>Minima moyens réels</u> (en euros)		Minima moyen réels (H+F) (en euros)	Salaires <u>maxima moyens réels</u> (en euros)		Maxima moyens réels (H+F) (en euros)	Ecart minima Moyen réel et maxima moyen réel	Ecart minima conventionnel et minima moyen réel
		HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES			
I.1	1 770,31	1 853,10	1 853,10	1 853,10	1 873,00	1 966,33	1 966,33	6,11 %	4,68 %
I.2	1 788,01	1 788,01	1 845,01	1 816,51	1 788,01	1 848,34	1 818,17	0,09%	1,59 %
I.3	1 805,89	1 884,32	1 877,71	1 881,01	2 152,63	2 034,58	2 096,60	11,46 %	4,16 %
I.4	1 835,00	1 913,52	1 918,38	1 915,95	2 147,92	2 055,80	2 101,86	9,70 %	4,41 %
I.5	1 867,58	1 899,90	1 930,52	1 915,21	2 290,87	2 207,66	2 249,27	17,44 %	2,55 %
I.6	1 959,30	2 004,32	2 004,67	2 004,50	2 294,71	2 220,72	2 257,71	12,63 %	2,31 %
II.1	2 051,03	2 174,80	2 095,26	2 135,03	2 580,52	2 512,68	2 546,60	19,28 %	4,10 %
II.2	2 161,91	2 256,44	2 224,99	2 240,72	2 599,96	2 444,01	2 521,98	12,55 %	3,65 %
II.3	2 272,79	2 385,05	2 349,66	2 367,35	2 823,01	2 768,05	2 795,53	18,09 %	4,16 %
II.4	2 420,12	2 518,45	2 483,42	2 500,93	2 858,58	2 893,82	2 876,20	15,00 %	3,34 %
II.5	2 567,45	2 744,57	2 622,02	2 683,30	3 231,51	3 243,19	3 237,35	20,65 %	4,51 %
II.6	2 683,48	2 939,43	2 878,91	2 909,17	3 226,44	3 153,85	3 190,15	9,66 %	8,41 %
II.7	2 799,48	3 057,11	3 000,69	3 028,90	3 334,92	3 413,75	3 374,33	11,40 %	8,20 %

Niveaux	Minima conventionnel (en euros)	Salaires <u>Minima</u> <u>moyens</u> réels (en euros)		Minima moyen réels (H+F) (en euros)	Salaires <u>maxima</u> <u>moyens</u> réels (en euros)		Maxima moyens réels (H+F) (en euros)	Ecart minima Moyen réel et maxima moyen réel	Ecart minima conventionnel et minima moyen réel
		HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES			
III.1	36 000,00	38 066,19	36 515,13	37 290,66	56 534,46	56 063,37	56 298,92	50,97 %	3,59 %
III.2	41 495,24	44 867,10	43 685,59	44 276,34	66 491,57	64 445,08	65 468,33	47,86 %	6,70 %
III.3	45 110,31	50 719,98	47 729,73	49 224,86	72 658,53	68 387,27	70 522,90	43,27 %	9,12 %
III.4	48 725,38	59 026,70	54 506,41	56 766,56	79 577,53	72 731,71	76 154,62	34,15 %	16,50 %
III.5	52 858,03	62 806,14	64 893,51	63 849,82	78 514,23	81 035,75	79 774,99	24,94 %	20,79 %
III.6	56 990,68	76 103,74	80 482,30	78 293,02	102 346,38	98 771,81	100 559,09	28,44 %	37,38 %
III.7	61 641,43	81 721,53	77 558,29	79 639,91	115 241,14	103 069,78	109 155,46	37,06 %	29,20 %
III.8	66 292,17	100 367,41	91 631,92	95 999,67	139 262,61	123 979,36	131 620,99	37,11 %	44,81 %
III.9	71 457,15	118 742,72	113 221,92	115 982,32	171 545,85	136 890,40	154 218,12	32,97 %	62,31 %
III.10	76 622,14	145 833,19	182 903,74	164 368,46	188 978,57	257 044,72	223 011,65	35,68 %	114,52 %

Annexe 3

EVOLUTION DES REMUNERATIONS MOYENNES PONDEREES ENTRE 2022 ET 2023

	SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
	EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
	2022	2023	2022	2023	Evolution	2022	2023	2022	2023	Evolution	2022	2023	2022	2023	Evolution
I.1	41	69	1 688,71	1 861,67	10,24 %	72	159	1 718,39	1 866,33	8,61 %	113	228	1 703,55	1 864,00	9,42 %
I.2	0	1	-	1 788,01	-	4	19	1 710,00	1 845,67	7,93 %	4	20	1 710,00	1 816,84	6,25 %
I.3	456	434	1 848,00	1 946,10	5,31 %	317	319	1 820,75	1 912,22	5,02 %	773	753	1 834,37	1 929,16	5,17 %
I.4	217	230	1 922,58	1 989,87	3,50 %	105	119	1 870,88	1 962,59	4,90 %	322	349	1 896,73	1 976,23	4,19 %
I.5	311	300	2 033,57	2 057,05	1,15 %	281	293	1 972,20	2 038,52	3,36 %	592	593	2 002,89	2 047,79	2,24 %
I.6	111	114	2 076,40	2 151,49	3,62 %	88	110	2 011,86	2 082,89	3,53 %	199	224	2 044,13	2 117,19	3,57 %
II.1	248	250	2 187,18	2 302,11	5,25 %	227	254	2 191,20	2 255,64	2,94 %	475	504	2 189,19	2 278,88	4,10 %
II.2	337	125	2 260,35	2 388,64	5,68 %	211	208	2 147,17	2 296,36	6,95 %	548	333	2 203,76	2 342,50	6,30 %
II.3	305	252	2 411,39	2 530,39	4,94 %	482	515	2 398,66	2 490,22	3,82 %	787	767	2 405,02	2 510,31	4,38 %
II.4	131	149	2 339,90	2 668,11	14,03 %	220	246	2 521,85	2 646,09	4,93 %	351	395	2 430,87	2 657,10	9,31 %
II.5	239	243	2 740,20	2 918,78	6,52 %	436	451	2 766,54	2 836,04	2,51 %	675	694	2 753,37	2 877,41	4,50 %
II.6	109	123	2 882,72	3 044,16	5,60 %	136	146	2 872,80	2 986,32	3,95 %	245	269	2 877,76	3 015,24	4,78 %
II.7	72	67	3 003,54	3 147,85	4,80 %	69	77	3 089,81	3 174,81	2,75 %	141	144	3 046,68	3 161,33	3,76 %
III.1	664	668	43 528,78	45 343,77	4,17 %	831	893	42 711,14	43 686,24	2,28 %	1 495	1 561	43 119,96	44 515,01	3,24 %
III.2	612	630	50 861,78	53 413,15	5,02 %	619	686	50 483,79	50 899,64	0,82 %	1 231	1 316	50 672,78	52 156,40	2,93 %

	SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
	EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
	2022	2023	2022	2023	Evolution	2022	2023	2022	2023	Evolution	2022	2023	2022	2023	Evolution
III.3	323	351	57 265,71	59 490,89	3,89 %	310	334	56 204,35	56 669,22	0,83 %	633	685	56 735,03	58 080,06	2,37 %
III.4	268	262	65 829,54	67 518,65	2,57 %	249	254	61 887,60	62 778,74	1,44 %	517	516	63 858,57	65 148,69	2,02 %
III.5	186	188	69 795,42	70 339,82	0,78 %	153	176	70 045,54	70 911,93	1,24 %	339	364	69 920,48	70 625,88	1,01 %
III.6	131	135	89 848,29	89 661,83	-0,21 %	63	66	86 500,35	87 736,80	1,43 %	194	201	88 174,32	88 699,31	0,60 %
III.7	126	130	95 838,27	98 156,19	2,42 %	82	87	83 880,99	90 624,84	8,04 %	208	217	89 859,63	94 390,51	5,04 %
III.8	116	114	114 615,97	121 861,38	6,32 %	52	58	104 448,08	106 117,72	1,60 %	168	172	109 532,03	113 989,55	4,07 %
III.9	53	52	115 812,76	137 989,97	19,15 %	14	14	121 527,67	129 088,56	6,22 %	67	66	118 670,21	133 539,27	12,53 %
III.10	31	27	152 236,92	167 909,85	10,30 %	11	12	188 064,58	213 993,60	13,79 %	42	39	170 150,75	190 951,72	12,23 %

Annexe 4

REPARTITION HOMMES-FEMMES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION, PAR REMUNERATION MOYENNE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETE EN 2023

	Nombre		Ancienneté < à 3 ans		Ancienneté ≥ à 3 ans 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	69	159	1 894,50	1 897,50	1 948,00	1 948,00	-	-	-	1 912,00
I.2	1	10	1 788,01	1 873,51	-	1 876,01	-	-	-	-
I.3	434	315	1 905,86	1 895,96	1 970,31	1 912,83	1 957,26	1 928,01	2 071,13	2 019,43
I.4	230	119	1 959,55	1 923,87	1 949,75	1 990,12	2 052,20	1 976,78	2 056,38	2 057,78
I.5	300	290	1 972,62	1 913,97	2 058,17	2 029,66	2 088,18	2 123,11	2 214,80	2 174,43
I.6	114	110	2 010,43	2 010,60	2 084,33	2 103,96	2 148,24	2 076,80	2 233,53	2 196,12
II.1	250	248	2 237,85	2 112,02	2 270,25	2 181,98	2 222,53	2 289,37	2 367,50	2 386,18
II.2	124	208	2 254,65	2 272,68	2 377,58	2 261,17	2 320,42	2 309,30	2 536,99	2 387,04
II.3	250	509	2 503,23	2 388,25	2 490,86	2 482,82	2 464,53	2 455,03	2 565,97	4 467,34
II.4	148	244	2 658,09	2 548,95	2 621,58	2 675,67	2 589,82	2 721,75	2 718,24	4 820,74
II.5	243	449	2 831,12	2 794,03	2 885,70	2 856,52	2 957,40	2 872,65	2 953,17	2 904,09
II.6	121	146	3 073,35	2 933,50	3 011,09	2 823,28	3 006,00	2 908,75	3 013,77	3 091,89
II.7	66	75	3 195,00	3 013,29	3 193,97	3 240,72	3 055,04	2 968,95	3 115,62	3 444,11
III.1	668	893	44 331,33	43 621,73	45 431,80	43 283,46	46 347,20	43 783,88	48 520,54	46 454,87
III.2	630	690	53 286,28	49 458,45	52 065,54	48 880,92	52 749,70	52 451,20	56 331,00	56 082,54
III.3	351	336	51 524,59	54 573,05	60 653,55	57 887,60	50 723,79	59 500,00	62 453,85	62 053,13
III.4	262	253	68 168,57	68 730,27	66 836,10	62 609,45	68 330,05	65 487,63	72 843,19	66 749,52
III.5	188	176	71 691,61	76 406,11	69 269,27	75 082,49	73 606,40	62 607,52	78 287,30	72 825,67

	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	135	67	89 718,84	94 988,35	88 257,87	99 060,17	104 252,43	88 858,90	90 070,83	81 923,04
III.7	130	87	113 146,33	112 448,12	93 738,17	92 471,50	95 928,29	100 670,22	103 025,75	84 655,61
III.8	113	57	132 154,51	131 348,76	133 667,56	113 815,45	125 187,73	123 375,38	129 619,59	108 674,08
III.9	52	14	154 816,75	-	141 597,47	121 529,00	179 553,00	117 516,53	152 244,50	132 397,75
III.10	27	12	200 846,63	290 000,00	199 222,60	221 420,84	194 425,49	-	181 987,93	227 448,29