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 2025 POUR LES DONNEES 2023 ET 2024

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

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 :

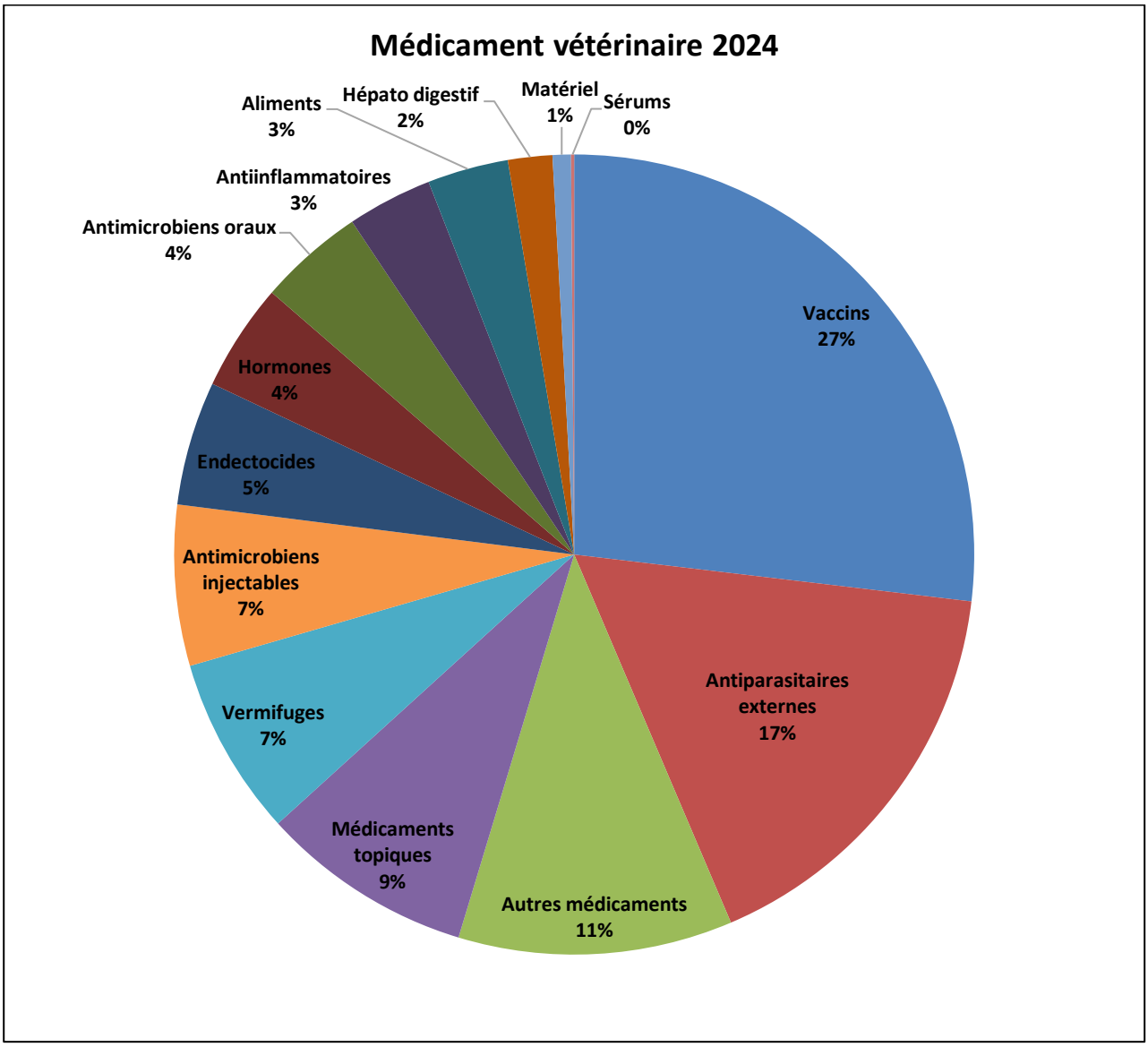
- L'industrie du médicament vétérinaire (S.I.M.V),
- L'industrie du diagnostic in vitro (S.I.D.I.V),
- La distribution de produits et de matériels vétérinaires (ANSVADM),
- Le façonnage, les matières premières, la distribution, le négoce, les études et les tests pour les activités pharmaceutiques, parapharmaceutiques 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

L'AIEMV qui produisait des analyses du marché du médicament vétérinaire a cessé ses publications. Le SIMV a participé à l'émergence de nouveaux outils de suivi du marché. La France, par le biais du SIMV, est nouvellement adhérente au CEESA (Centre Européen d'Etudes pour la Santé Animale), permettant ainsi d'établir dès à présent la photographie du marché pour les différentes classes thérapeutiques et, lors des prochains rapports, une analyse des évolutions…

Les statistiques suivantes proviennent d'une étude produite par le CEESA. Le CISS (CEESA International Sales Survey) couvre 79 pays dont la France.

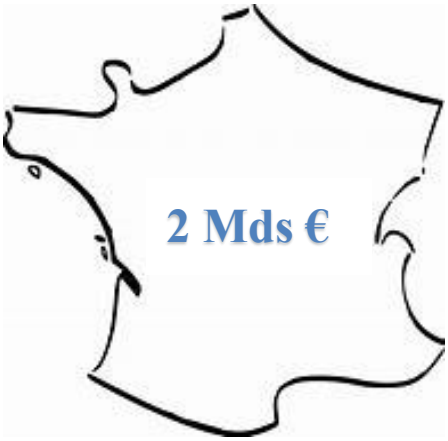


<u>Périmètre Médicaments vétérinaires</u> :

Le chiffre d'affaires net des entreprises du médicament vétérinaire et du diagnostic adhérentes au SIMV s'élève en 2024 à 1,122 Milliard d'euros (plus de 1, 079 milliard d'euros de chiffres d'affaires pour le médicament et 43,7 millions pour le diagnostic). Il est en progression de 13,6 % par rapport à 2023.

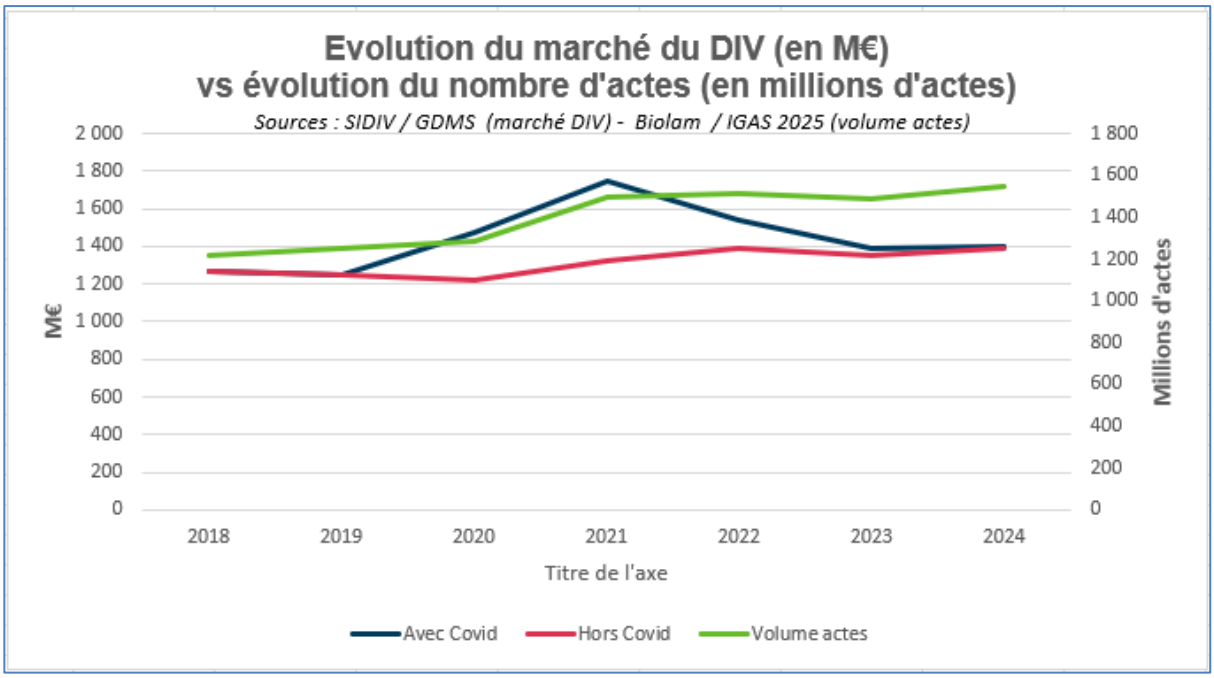
LE MARCHE FRANÇAIS DU DIAGNOSTIC IN VITRO DES LABORATOIRES EN 2024, HORS AUTO-SURVEILLANCE DE LA GLYCEMIE (ASG)

En 2024, le marché français du DIV (hors autosurveillance glycémique) est assez stable par rapport à 2023, avec un chiffre d'affaires estimé à **2,023 Milliards d'€**

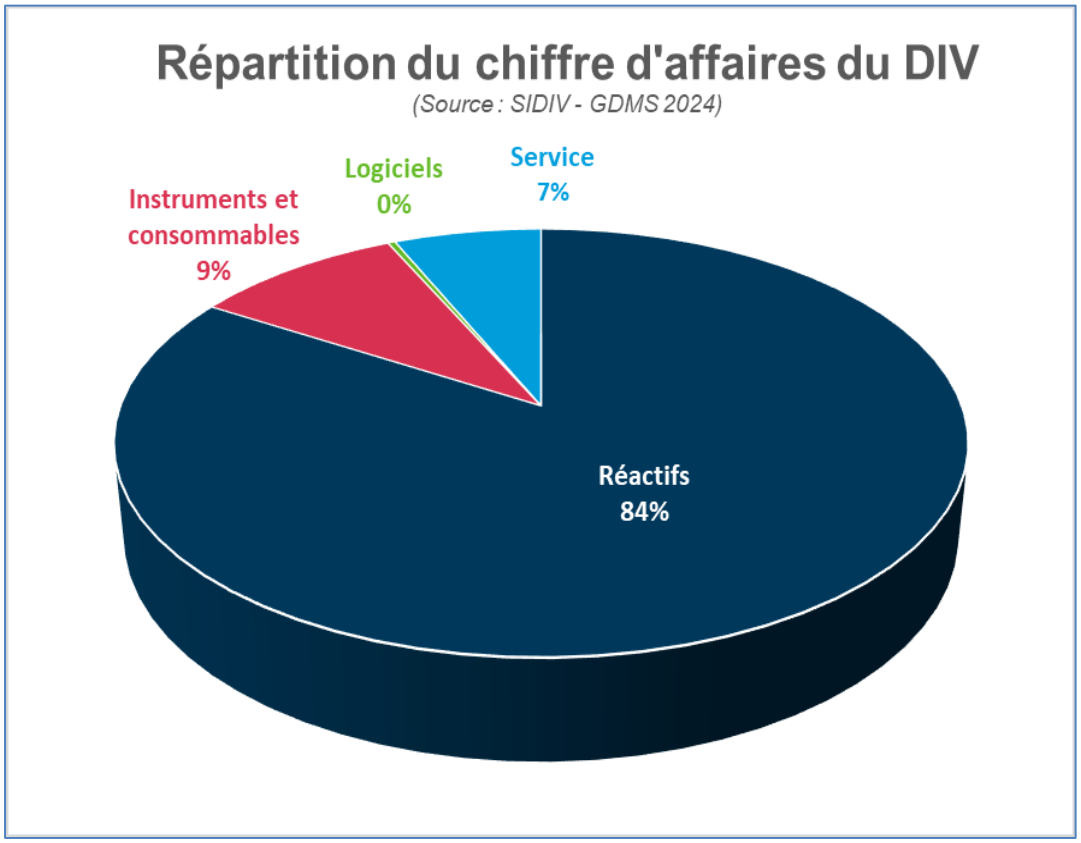


	2023	2024	Evolution
Total DIV	**2 Mds €**	**2,023 Mds €**	**1,1 %**

Source : Estimation SIDIV

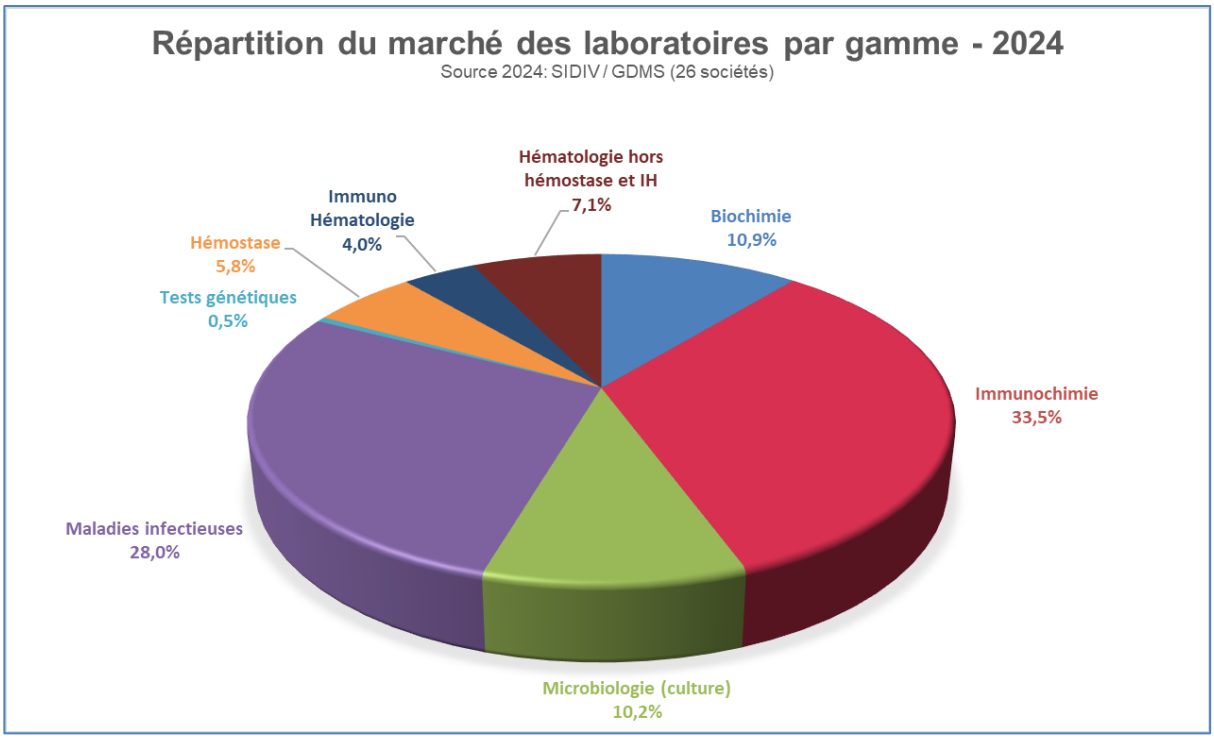


NB = L'évolution du marché du DIV représentée sur le graphique ci-dessus est directement issue de la statistique GDMS à laquelle participent 26 sociétés membres du SIDIV qui représentent collectivement environ 70% du marché global du DIV en France (hors autosurveillance glycémique).


Répartition du chiffre d'affaires du DIV
(Source : SIDIV - GDMS 2024)
Service
7%
Logiciels
0%
Instruments et
consommables
9%
Réactifs
84%

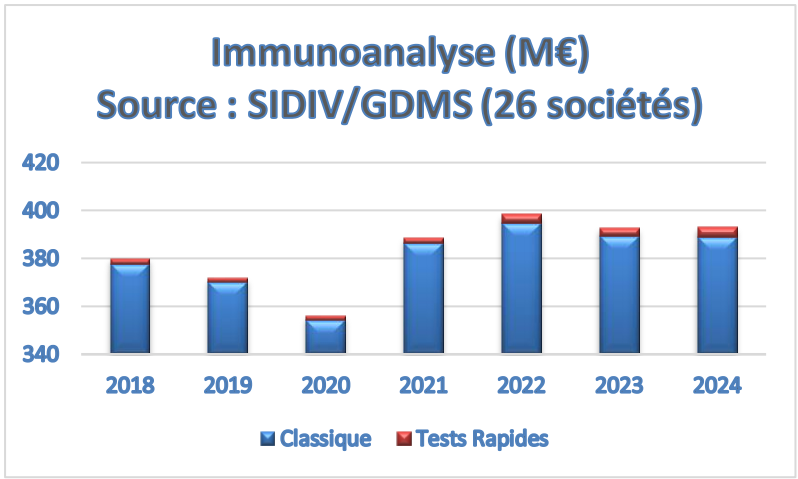
Le marché des réactifs de DIV (en CA)

Le marché français des réactifs de DIV est divisé en 8 grandes gammes dont le CA 2024 se répartit de la façon suivante :

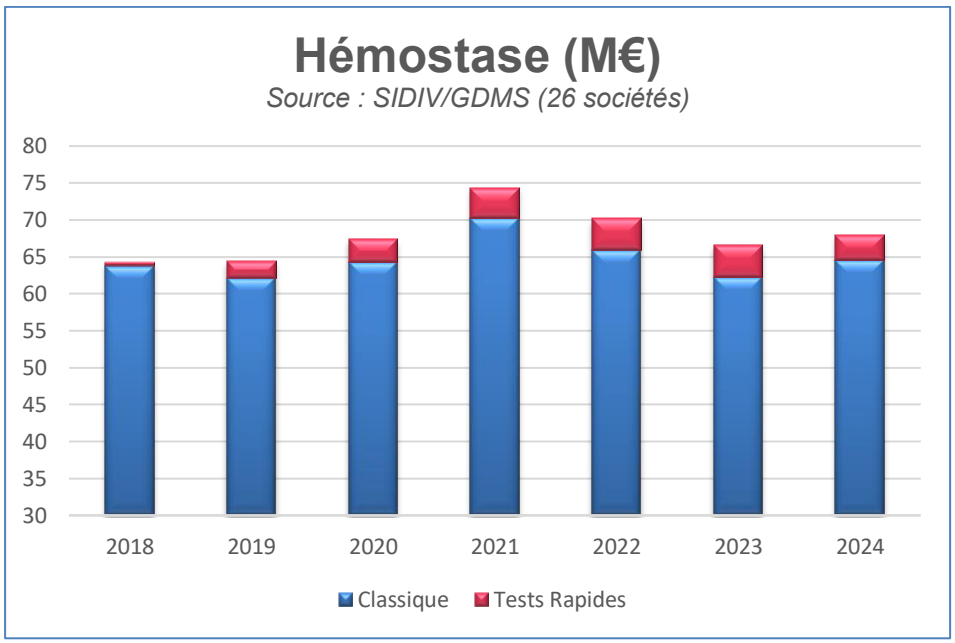


La répartition entre les gammes est très similaire à celle de l'année 2023.

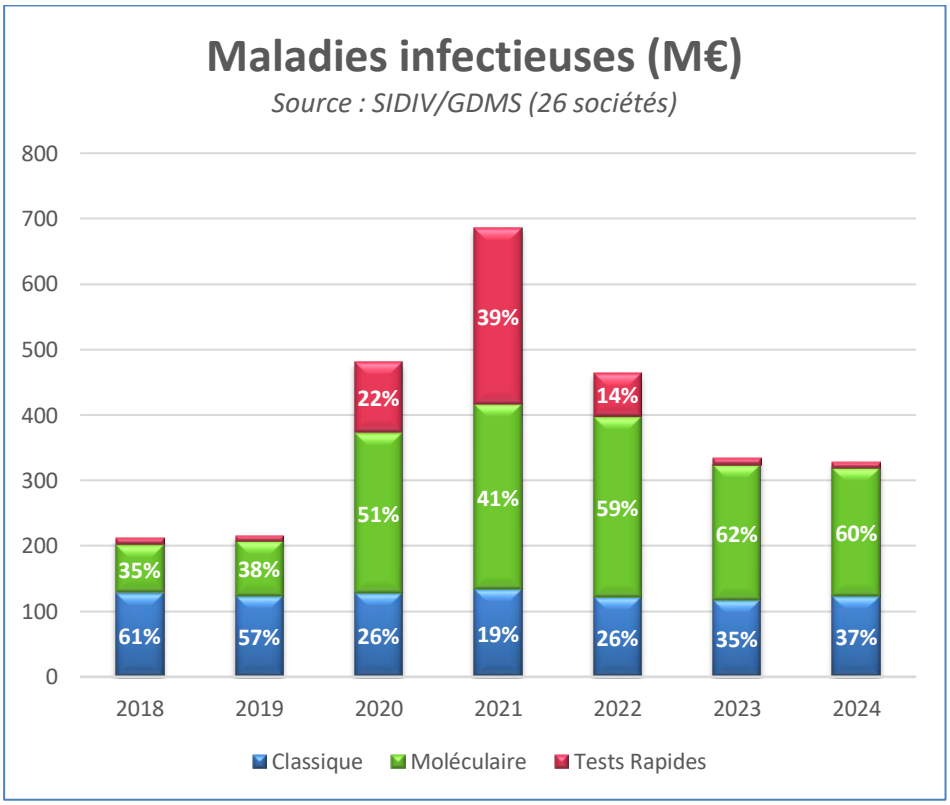
Evolution du CA Réactifs par technologie (2018-2024)



Les tests rapides représentent environ 1% du CA des réactifs d'immunoanalyse. Cette proportion est stable d'une année sur l'autre.



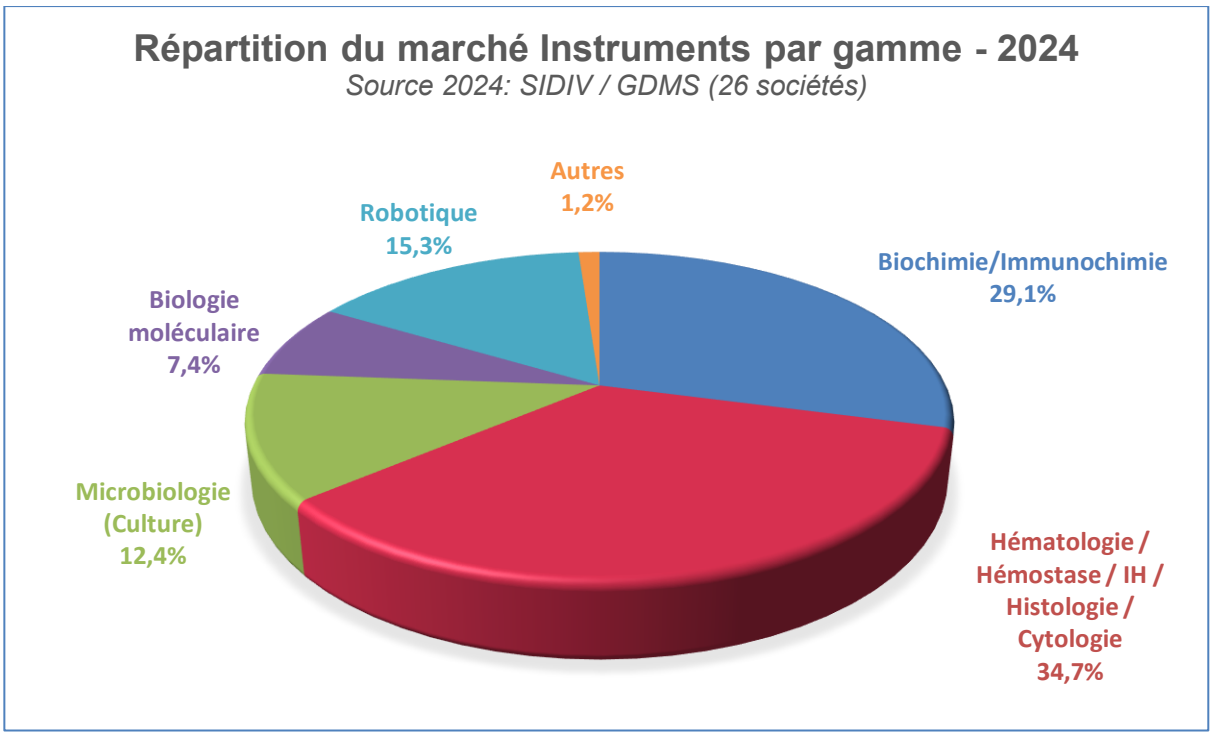
Les tests rapides (prothrombine, D-dimères, ACT…) représentaient en 2018 1% du CA des réactifs d'hémostase. Ils représentent, depuis 2020, entre 5 et 7% de ce CA.

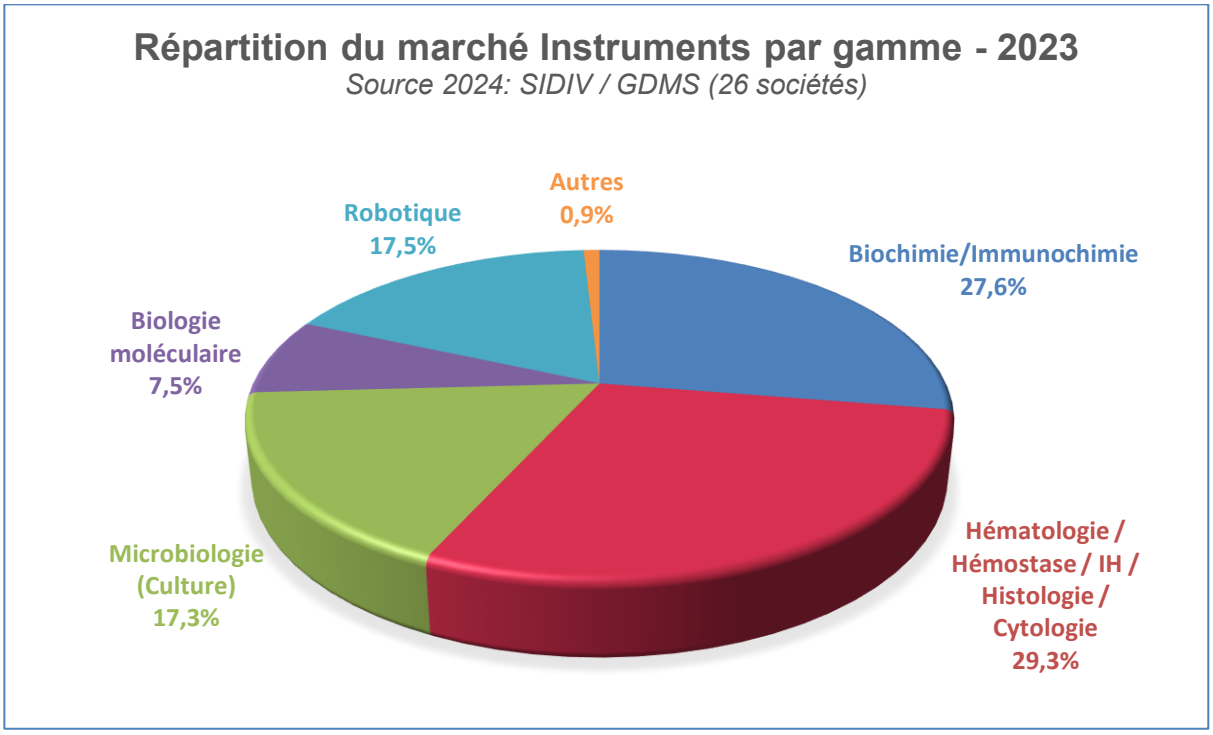


S'agissant des maladies infectieuses, la part importante de tests rapides entre 2020 et 2022 est due principalement aux tests Covid. Suite au développement important de la biologie moléculaire à l'occasion de la crise sanitaire, on observe dorénavant une part majoritaire des tests moléculaires dans le CA des maladies infectieuses.

Le marché des instruments (en CA)

Le marché des instruments (en CA) présenté ci-dessous concerne les **instruments vendus et loués** ; les instruments mis à disposition, ne générant pas de CA distinct, ne sont pas capturés dans les graphiques présentés. L'année 2023 est également présentée pour comparaison.





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.

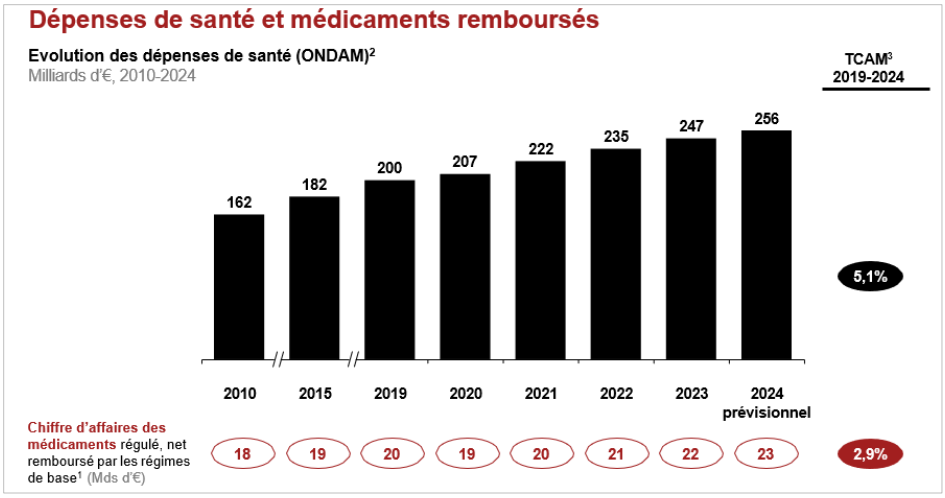
Ces entreprises présentent une forte hétérogénéité et se retrouvent directement impactées dans leurs activités par la situation spécifique de différents secteurs industriels à savoir : le marché pharmaceutique, le marché cosmétique, le marché des dispositifs médicaux et le marché des compléments alimentaires.

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'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE : L'ENJEU FRANÇAIS DANS L'ÉCONOMIE MONDIALE

Le marché mondial de l'industrie pharmaceutique poursuit son expansion rapide. En 2024, le chiffre d'affaires (C.A) du secteur est estimé à 1 545,8 milliards € et devrait atteindre 2 350,4 milliards € d'ici 2030, soit une croissance annuelle moyenne de 6,12 %. Cette croissance est portée principalement par l'augmentation des maladies chroniques, le vieillissement des populations et la hausse constante des dépenses de santé. En Europe, la croissance se situe entre 5 et 6 % par an, tandis qu'aux États-Unis, elle dépasse même les 7 à 8 % par an confirmant la vitalité du secteur dans les économies les plus développées.

Dans ce contexte, l'industrie pharmaceutique française enregistre en 2024 une légère croissance, avec un C.A net régulé, remboursé par les régimes de base atteignant 23 milliards €, marquant une progression de 2,9 % par an depuis 2019. Cette croissance reste inférieure à celle des dépenses de santé en France, qui progressent de 5,1 % sur la même période. Si la France conserve sa place de deuxième marché pharmaceutique européen, derrière l'Allemagne, elle doit composer avec des obstacles structurels qui freinent son potentiel de développement.



Source : Baromètre 360° PWC 2025

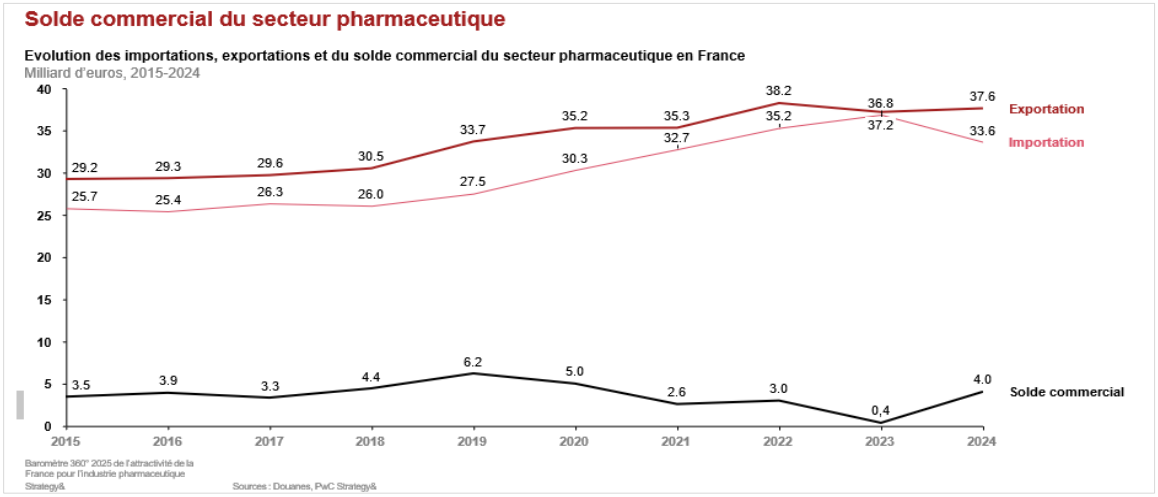
Sur le plan de l'innovation, la France conserve néanmoins des atouts solides. Elle représente 8 % des dépenses mondiales en recherche et développement pharmaceutique, elle se positionne au troisième rang européen pour les essais cliniques, et reste l'un des pays les plus actifs en matière de dépôts de brevets dans le secteur.

L'année 2024, marque également une amélioration notable sur le plan de la disponibilité des médicaments, avec une baisse de 61 % des ruptures de stock par rapport à 2023, revenant ainsi au niveau de celui-ci observé avant la pandémie, selon les données de l'EFPIA (Fédération Européenne des Industries et Associations Pharmaceutiques).

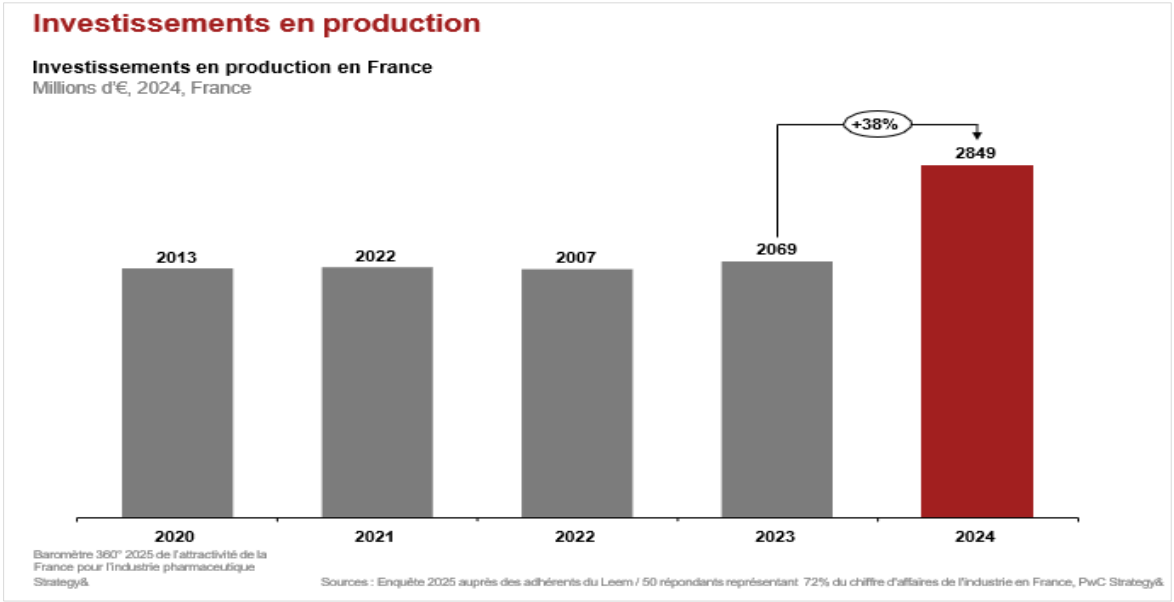
Mais ces signaux positifs ne doivent pas masquer les faiblesses persistantes du système. En 2024, le délai médian d'accès aux médicaments en France atteint 523 jours, soit un retard préoccupant comparé à l'Allemagne (50 jours) ou l'Italie (391 jours). De plus, le taux de disponibilité des médicaments en France est de 60 %, contre 89 % en Allemagne et 83 % en Italie. Ce retard dans l'accès aux innovations freine la compétitivité du marché français et limite l'accès des patients aux nouveaux traitements.

À cela s'ajoute une fiscalité particulièrement lourde, qui pèse sur la compétitivité du secteur. En France, 60 % du résultat d'exploitation des entreprises pharmaceutiques est ponctionné, dont 88 % sous forme de taxes spécifiques au secteur. Ce niveau de prélèvement est l'un des plus élevés en Europe dissuadant ainsi de nombreux investissements à long terme.

Malgré ces freins, la France a retrouvé en 2024 un excédent commercial dans le secteur pharmaceutique atteignant 4 milliards €, après un déficit de 383 millions d'euros en 2023. Ce redressement spectaculaire s'explique par un bond des investissements industriels de +38% - Cf. graphique ci-dessous. Toutefois, la France ne fabrique que 9 % des nouveaux médicaments mis sur le marché européen, un chiffre en décalage avec le poids de son marché intérieur et la richesse de son écosystème scientifique.



Source : Baromètre 360° PWC 2025



Source : Baromètre 360° PWC 2025

LES COMPLEMENTS ALIMENTAIRES : UN MARCHÉ EN PLEINE EXPANSION

Le marché mondial des compléments alimentaires connaît une forte croissance. Evalué à 192.6 milliards USD en 2024, il devrait atteindre 358 milliards USD d'ici 2032, avec un taux de croissance annuel moyen estimé à 8.05 %. Cette progression témoigne d'un changement profond et durable dans les comportements de consommation.

Les consommateurs de plus en plus soucieux de leur santé globale, se tournent massivement vers des produits naturels, riches en nutriments essentiels. Cette tendance est renforcée par le vieillissement de la population, qui cherche à préserver sa qualité de vie grâce à une supplémentation adaptée.

L'essor des plateformes de vente en ligne a également ouvert de nouvelles possibilités, permettant aux consommateurs d'accéder à une plus large gamme de produits, facilitant leur intégration dans les routines quotidiennes.

Sur un plan géographique, l 'Amérique du Nord reste le leader incontesté soutenue par un pouvoir d'achat élevé et une forte sensibilisation des consommateurs, tandis que la région Asie-Pacifique devrait émerger comme la région à la croissance la plus rapide, grâce à une classe moyenne en expansion et des pratiques alimentaires en pleine transformation.

Sur un plan mondial on assiste à la croissance de compléments d'origine végétale, largement due à l'adoption croissante de régimes végétariens et véganes. Le marché des compléments personnalisés, adaptés aux préférences alimentaires et aux conditions de santé individuelles, est également en pleine expansion.

Dans ce contexte, les attentes en matière de transparence et d'étiquetages deviennent des critères décisifs. Les consommateurs souhaitent connaître l'origine et la qualité des ingrédients, ils sont de plus en plus attentifs aux pratiques durables privilégiant les marques engagées dans des méthodes de production et d'approvisionnement respectueuses de l'environnement.

En France, le marché des compléments alimentaires affiche une belle vitalité en 2024, avec un C.A de 2,9 milliards €, en hausse de 5,7 % par rapport à 2023. Près d'un Français sur deux (47 %) en a consommé au moins un au cours des douze derniers mois, confirmant l'ancrage de ces produits dans les habitudes de consommation selon Pepwork, d'après les données Synadiet.

Quatre segments de marché représentent à eux seuls 70% du marché en pharmacie en 2024 :

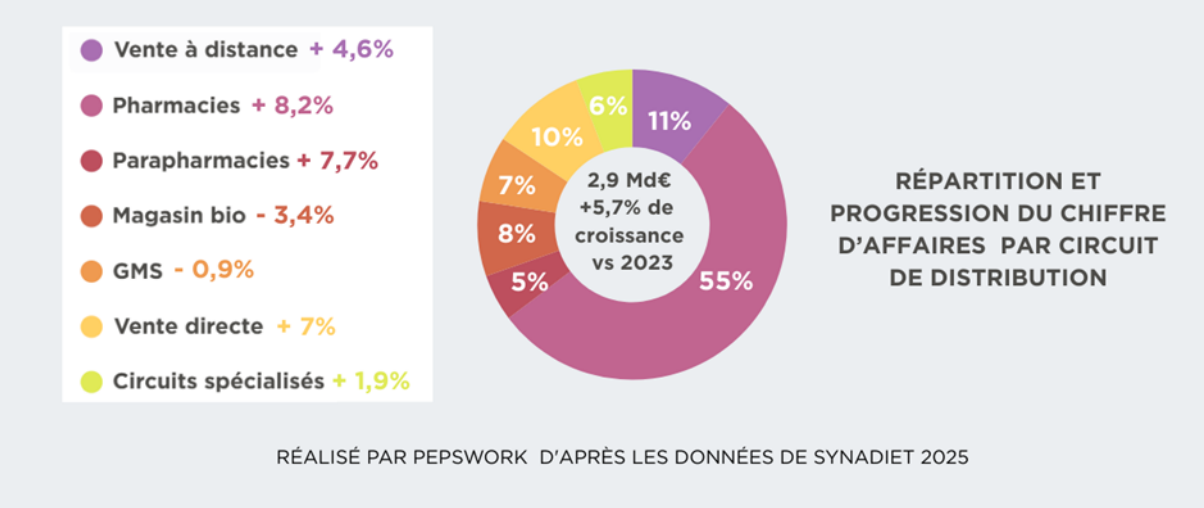
- Vitalité et immunité : C.A 382 millions €, +16.4%
- Digestion : C.A 263,8 millions €, + 3,3 %
- Humeur, stress et sommeil : C.A 262 millions €, + 4,6 %
- Voies respiratoires : C.A 218 millions €, + 14,7 %

La pharmacie reste le circuit leader de référence avec un C.A de 1,6 milliard € (+8.2%) selon IQVIA. Elle représente 55% du marché en valeur, soutenue par la confiance des consommateurs et l'expertise des professionnels de santé, les compléments alimentaires représentant 10 % du C.A des officines.

En 2ème position les ventes à distance (E-commerce) poursuivent leur progression avec un C.A de 316 millions € (+ 4,6 %) et une part de marché en valeur de 11 %, cette croissance est portée par la digitalisation des habitudes d'achat.
Le circuit des parapharmacies, quant à lui, retrouve le chemin de la croissance, avec un C.A de 138 millions €, en hausse de 7,7 %.

En revanche, les magasins bio poursuivent leur décroissance amorcée depuis plusieurs années. Pénalisés par une baisse de fréquentation et une concurrence accrue, ils peinent à rivaliser avec d'autres circuits plus compétitifs, mieux positionnés en prix et plus agressifs sur le plan promotionnel.

Evolution & répartition du chiffre d'affaires des compléments alimentaires en France en 2024, par circuit de distribution



En 2024 selon Actif's, les produits les plus recherchés par les consommateurs français sont les compléments à base de collagène, de probiotiques et de magnésium. Les probiotiques, en particulier, contribuent fortement à la croissance du segment digestion, de plus en plus plébiscités pour leur impact sur le bien-être intestinal. Le collagène, quant à lui, séduit toujours davantage, notamment grâce à ses bienfaits sur la santé de la peau et des articulations. Il fait l'objet de nombreuses innovations qui participent à l'attractivité du segment.

LE SECTEUR DE LA COSMETIQUE : UN MARCHÉ EN PLEINE EXPANSION MALGRÉ LES TURBULENCES

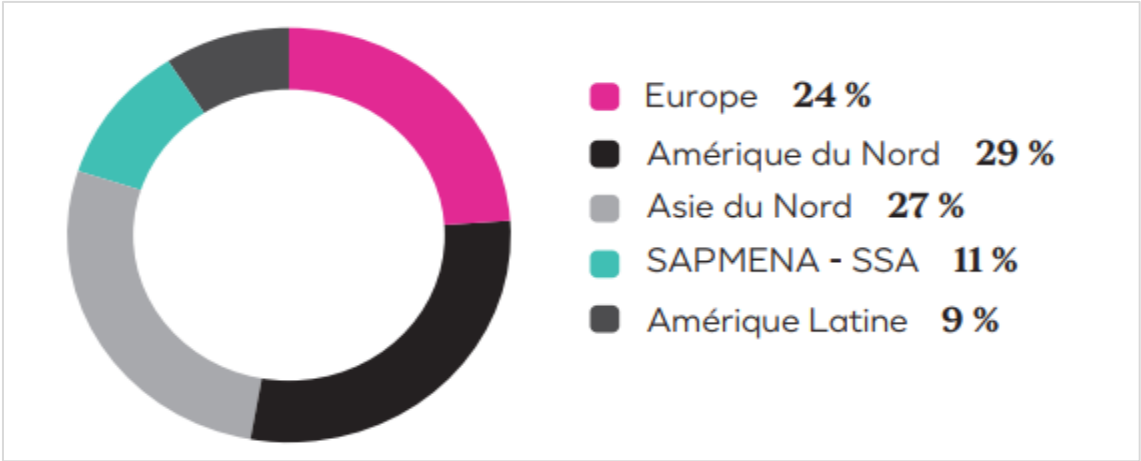
En 2024, le marché mondial des cosmétiques a franchi la barre des 290 milliards € avec une croissance +7.3% selon Nielsen, confirmant sa robustesse, dans un contexte géopolitique et économique instable.
La croissance est portée par l'innovation technologique, la montée en puissance de la Beauty Tech et la personnalisation accrue des produits et services.

Des facteurs structurels à plus long terme sous-tendent cette dynamique tels que l'augmentation de la population mondiale, l'émergence des classes moyennes, la premiumisation des gammes et la diversification des canaux de distribution.

Parmi les changements structurels de grande ampleur, les ventes en ligne et les réseaux sociaux constituent des facteurs majeurs selon Nielsen – mars 2025. Aux États-Unis TikTok Shop se classe au 8ème rang parmi les sites de e-commerce de produits de beauté, générant un C.A de 1 milliard USD en 2024. En Chine, 31% des achats de soins de la peau se font sur Douyin/TikTok Shop.

La répartition géographique des ventes à l'échelle mondiale, met en exergue la prépondérance de l'Amérique du Nord (29 %), suivie de près par l'Asie du Nord (27 %) et l'Europe (24 %). Les zones en développement comprenant l'Asie du Sud, le Pacifique, le Moyen-Orient et l'Afrique subsaharienne, qui représentent 11 % du marché mondial et s'imposent comme des relais de croissance particulièrement prometteurs.

Répartition du chiffre d'affaires du secteur cosmétique en France en 2024 par zone géographique

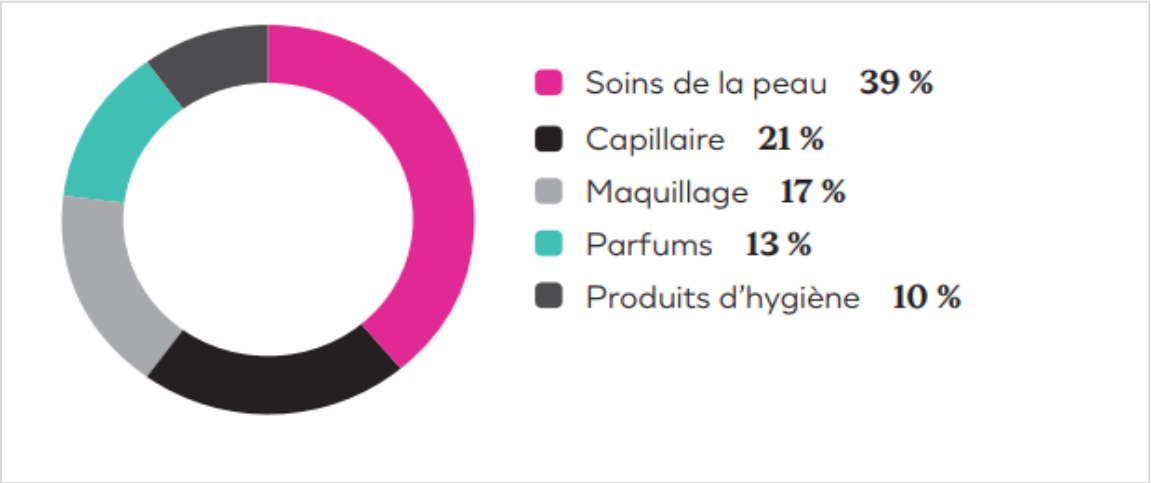


Zone SAPMENA (Asie du Sud, Pacifique, Moyen-Orient, Afrique du Nord

Source : Rapport annuel 2024 L'OREAL

Sur le plan des catégories de produits, le skincare reste le 1er segment de marché représentant 39 % des ventes mondiales, confirmant l'importance croissante de la dermo-cosmétique, suivi par le capillaire avec 21 % des ventes, le maquillage représente 17 % et enfin les parfums 13 % des ventes.

Répartition du chiffre d'affaires du secteur cosmétique en France en 2024 par catégorie de produits



Source : Rapport annuel 2024 L'OREAL

En 2024, la filière cosmétique française confirme son rôle de locomotive à l'export, avec un C.A de 22,5 milliards €, en hausse de 6,8 % par rapport à 2023. La filière génère un excédent commercial de 17,6 milliards € selon la FEBEA. La France s'affirme ainsi comme leader mondial de l'industrie cosmétique, derrière l'aéronautique et devant les vins et spiritueux.

La croissance à l'international est largement tirée par la parfumerie qui représente 35 % des exportations et contribue à hauteur d'un milliard € à la progression annuelle. Les soins visage et le maquillage soutiennent également cette dynamique avec 300 millions € supplémentaires, tandis que les produits capillaires enregistrent une hausse de 9,6 %, atteignant 1,4 milliard €.
Les exportations se concentrent en priorité sur l'Union européenne, qui représente 9,1 milliards € et progresse de 8,2 %, portée par l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie. Les États-Unis connaissent une forte reprise avec 2,8 milliards €, en hausse de 17,6 %, après plusieurs années de ralentissement.
En revanche, la Chine connaît un recul significatif de 8,9 %, à 1,78 milliard €, sous l'effet de la baisse de la consommation et de l'émergence de marques locales. L'Europe reste le moteur de la croissance et un pilier de stabilité pour le secteur (Source : Kantar).

Sur le marché domestique français, la croissance reste plus modérée. Les ventes de cosmétiques et soins personnels atteignent 9 milliards €, en hausse de 3 % en valeur, mais en recul de 2 % en volume selon Circana.

En termes de circuit de distribution en 2024, la grande distribution est en recul, avec une baisse de 4 % en valeur, pénalisée par la hausse des prix alimentaires et un manque d'innovation. La distribution sélective, portée par le maquillage et les soins capillaires,

progresse de 4 % en valeur, tandis que le segment pharmacie et parapharmacie s'impose comme le moteur du marché domestique, avec 2,52 milliards € de ventes, soit +10 % en valeur et +7 % en volume. L'e-commerce poursuit son accélération, Amazon Beauty attire 40 millions de visiteurs uniques chaque mois avec un taux de réachat de 42 %, tandis que TikTok Shop s'impose progressivement comme un nouveau canal d'achat d'impulsion.

Le marché des cosmétiques bio et naturels, estimé à plus d'un milliard € en 2024 par Xerfi, connaît une évolution contrastée. Les cosmétiques naturels progressent de 5,4 % en volume en grande distribution, tandis que les produits labellisés bio reculent de 3,3 %, en raison de leur prix moyen plus élevé.

Les pharmacies et parapharmacies représentent le canal le plus dynamique pour le bio. Les magasins bio, en revanche, poursuivent leur déclin, avec près de 400 fermetures recensées fin 2023.

Selon Xerfi, la croissance du marché bio et naturel devrait se stabiliser autour de 5 % par an, pour atteindre 1,2 milliard € d'ici 2026. Cette progression dépendra largement de la capacité des marques à innover, à monter en gamme et à répondre aux attentes des consommateurs en matière de transparence, de naturalité et de qualité. Euromonitor souligne par ailleurs que le prix, la qualité et la fonctionnalité resteront des facteurs essentiels dans un contexte de forte pression sur le pouvoir d'achat. Le véritable défi pour les acteurs du secteur sera donc de concilier éthique, efficacité et accessibilité, afin de se démarquer dans un environnement concurrentiel et de séduire des consommateurs de plus en plus exigeants.

LE SECTEUR DE LA SOUS-TRAITANCE : UN MARCHÉ EN CROISSANCE, ENTRE INNOVATION ET DÉFIS

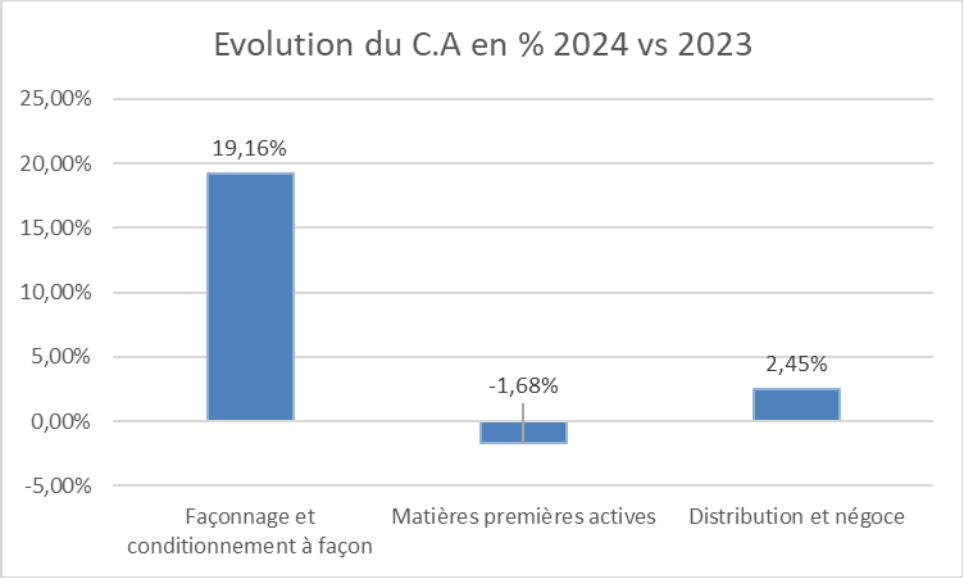
En 2024, le marché mondial des Contract Development and Manufacturing Organizations (CDMO) poursuit sa croissance, porté par l'externalisation croissante des processus pharmaceutiques, la complexité accrue des produits biologiques et l'innovation technologique.
Selon le rapport Global Growth Insights 2024, ce marché atteindrait environ 127 milliards € et pourrait grimper à 230 milliards € d'ici 2032, soit un taux de croissance annuel moyen de 5,5 %.
Cette dynamique s'explique par des tendances de fond telles que la montée en puissance des biotechs et des PME qui externalisent leur production, la demande croissante pour les thérapies cellulaires et des thérapies géniques et l'adoption des technologies de pointe telles que l'automatisation, et l'intelligence artificielle selon WiseGuy Reports, CDMO Industry Trends 2024. L'effet post-COVID a également accéléré les investissements dans les capacités de production, notamment pour les vaccins ARN, confirmant l'importance stratégique des CDMO dans la sécurisation des chaînes d'approvisionnement pharmaceutiques.
L'Asie-Pacifique reste la région dont la croissance est la plus rapide, grâce à ses coûts compétitifs et une main-d'œuvre qualifiée selon Business Research Insights, 2024.
En France, le marché des CDMO est estimé à environ 3,4 milliards € en 2024, avec une croissance annuelle moyenne de 7 % selon PMarketResearch. Le pays bénéficie d'un

cadre réglementaire favorable, placé sous l'égide de l'Agence nationale de sécurité du médicament (ANSM), et d'un soutien public via Bpifrance et le plan France 2030 qui vise à réindustrialiser la santé et à rapatrier la production des actifs stratégiques sur le territoire.
La spécialisation française se concentre sur les API complexes (Ingrédients Pharmaceutiques Actifs), les petites séries cliniques, les injectables et les services de contrôle qualité autant de segments à forte valeur ajoutée qui renforcent la compétitivité du secteur.
Malgré des perspectives prometteuses, le secteur reste confronté à plusieurs défis structurels. La pression sur les prix liée à la fragmentation du marché, les exigences réglementaires, les tensions géopolitiques et les coûts élevés des infrastructures pour les biologiques selon WiseGuy Reports 2024.

L'avenir du secteur s'oriente vers des services intégrés allant de la R&D au développement clinique jusqu'au support commercial.

LES ENTREPRISES DE FACOPHAR SANTE ne suivent pas toutes les dynamiques sectorielles décrites précédemment.

Globalement, nous enregistrons les données suivantes concernant l'évolution de leur activité en 2024 par rapport à l'année précédente :



Source : FACOPHAR Santé

Tous secteurs confondus, l'évolution du chiffre d'affaires présente une hausse modérée de +2,09 % par rapport à l'année 2023, avec des performances très contrastées selon les secteurs.

Le secteur du façonnage et conditionnement à façon connaît une croissance remarquable de +19,16 %, marquant une accélération notable par rapport à 2023 (+9,34 %), Cette

progression dépasse largement celle observée au niveau national (+7 %) et international (+5,5 %), comme indiqué dans l'analyse sectorielle qui précède.

À l'inverse, le secteur des matières premières actives enregistre une baisse de -1,68 %, rompant avec la tendance haussière des années précédentes (+6,84 % en 2023 et +10,63 % en 2022). Cette contre-performance est également inférieure à la croissance du marché mondial, évaluée à + 3,5 % par Business Research Insights.

Le secteur de la distribution et négoce affiche une croissance modérée de +2,45 %, en retrait par rapport aux performances des deux années précédentes (+14,32 % en 2022 et +3,85 % en 2023).

Ces résultats reflètent la situation du panel d'entreprises analysées en interne par notre syndicat professionnel. La performance exceptionnelle d'une seule entreprise, qu'elle soit positive ou négative, peut influer de manière significative sur les tendances observées. Ces résultats doivent donc être considérés comme un indicateur utile pour appréhender l'évolution générale de notre secteur, sans toutefois prétendre représenter l'ensemble de l'industrie.

PARTIE II

SITUATION DE L'EMPLOI

Au 31 décembre 2024, 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 1er juin 1989.

Ces entreprises regroupent **environ 17 000 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 23 entreprises représentant 11 377 salarié.e.s au 31 décembre 2024.

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 23 entreprises regroupant 11 377 salarié.e.s au 31 décembre 2024.

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

- 5 entreprises regroupant 5 479 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.D.I.V
- 11 entreprises regroupant 4 389 salarié.e.s sont adhérentes au S.I.M.V
- 2 entreprises regroupant 764 salarié.e.s sont adhérentes à l'A.N.S.V.A.D.M.
- 5 entreprises regroupant 745 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,
- 3 entreprises ont entre 20 et 49 salarié.e.s,
- 3 entreprises ont entre 50 et 99 salarié.e.s,
- 5 entreprises ont entre 100 et 199 salarié.e.s,
- 2 entreprises ont entre 200 et 299 salarié.e.s,
- 4 entreprises ont entre 300 et 499 salarié.e.s,
- 1 entreprise a 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 2023 et 2024 croisée avec l'évolution des effectifs moyens mensuels permet de mesurer l'évolution générale des effectifs.

▪ Evolution des effectifs au 31 décembre 2024

Au 31 décembre 2024, les 23 entreprises ayant participé à l'enquête « Salaires et emploi » regroupent 11 377 salarié.e.s en contrat à durée indéterminée et déterminée contre 11 311 au 31 décembre 2023, ce qui représente une évolution de leur effectif total de 0,58 % entre 2023 et 2024.

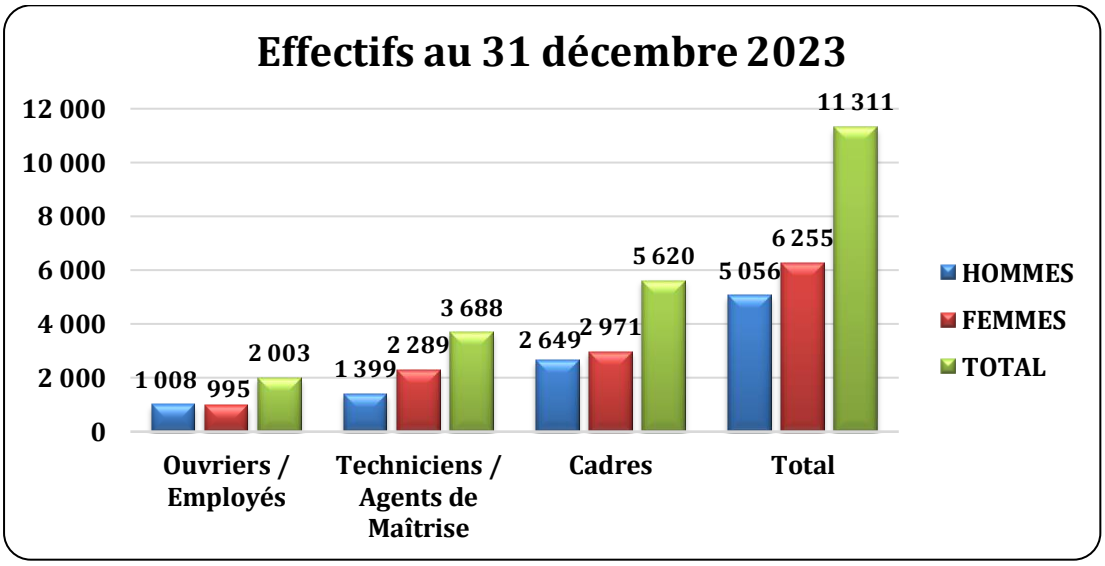
▪ Evolution des effectifs moyens mensuels

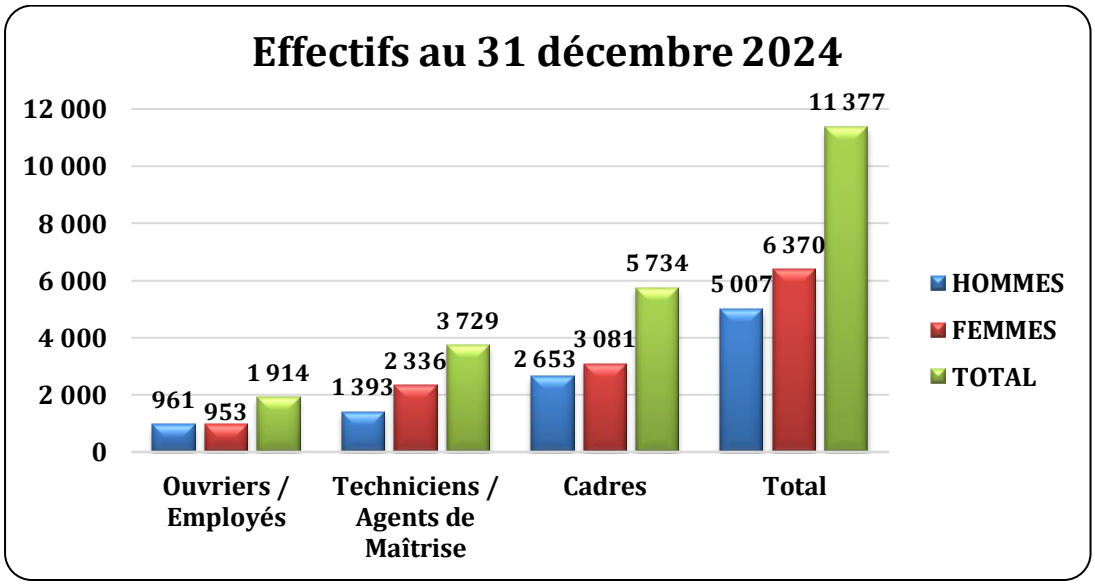
L'examen des effectifs moyens mensuels permet de lisser les entrées et sorties de personnel sur l'année. En 2024, les 23 entreprises considérées ont un effectif moyen mensuel de 11 279 salarié.e.s contre 11 239 l'année précédente, soit une évolution de 0,36 % entre 2023 et 2024.

2.2 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des effectifs (CDI + CDD) par catégories professionnelles entre 2023 et 2024.

	31 DECEMBRE 2023			31 DECEMBRE 2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	1 008	995	2 003	961	953	1 914
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 399	2 289	3 688	1 393	2 336	3 729
Cadres	2 649	2 971	5 620	2 653	3 081	5 734
Total	5 056	6 255	**11 311**	5 007	6 370	**11 377**



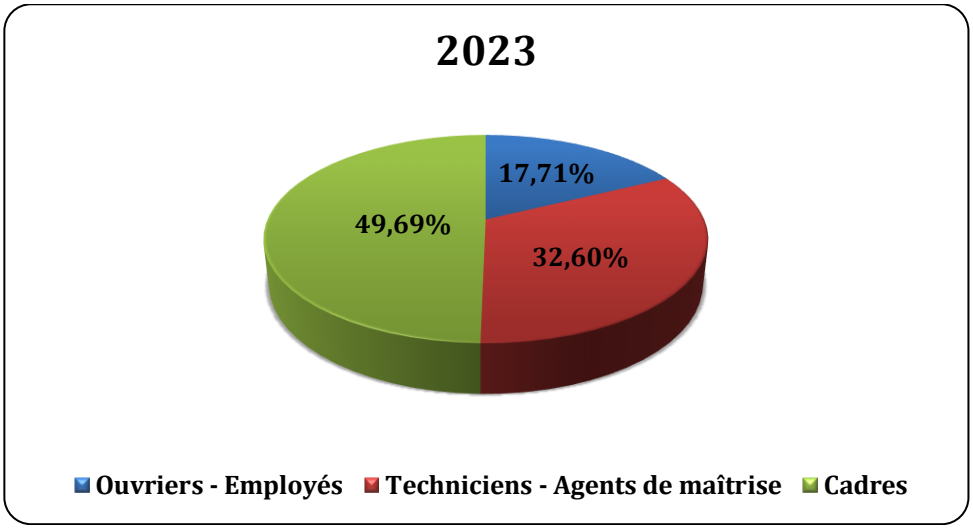


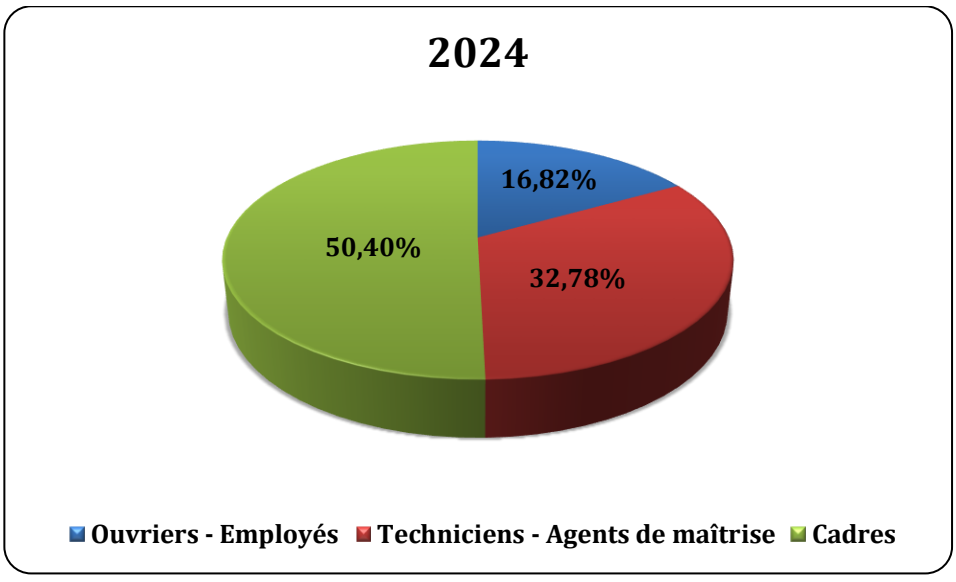
	Evolution des effectifs - 2023/2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-4,66 %	-4,22 %	-4,44 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	-0,43 %	2,05 %	1,11 %
Cadres	0,15 %	3,70 %	2,03 %
Total	-0,97 %	1,84 %	0,58 %

2.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2023 et 2024 par catégories professionnelles est la suivante :

	2023	2024
Ouvriers - Employés	17,71 %	16,82 %
Techniciens - Agents de maîtrise	32,60 %	32,78 %
Cadres	49,69 %	50,40 %
Ensemble	100 %	100 %





En 2023 et en 2024, la part des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

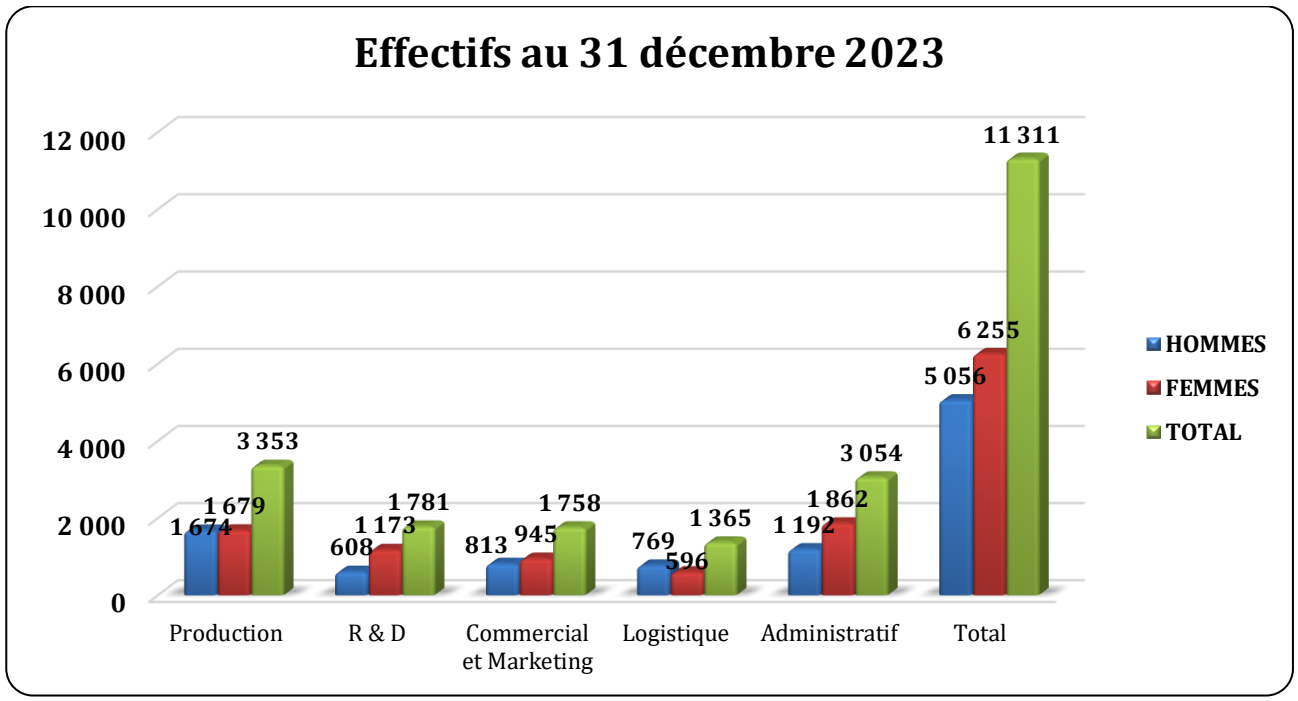
	31 DECEMBRE 2023		31 DECEMBRE 2024	
	FEMMES	**HOMMES**	**FEMMES**	**HOMMES**
Ouvriers / Employés	49,68 %	50,32 %	49,79 %	50,21 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	62,07 %	37,93 %	62,64 %	37,36 %
Cadres	52,86 %	47,14 %	53,73 %	46,27 %
Total	**55,30 %**	**44,70 %**	**55,99 %**	**44,01 %**

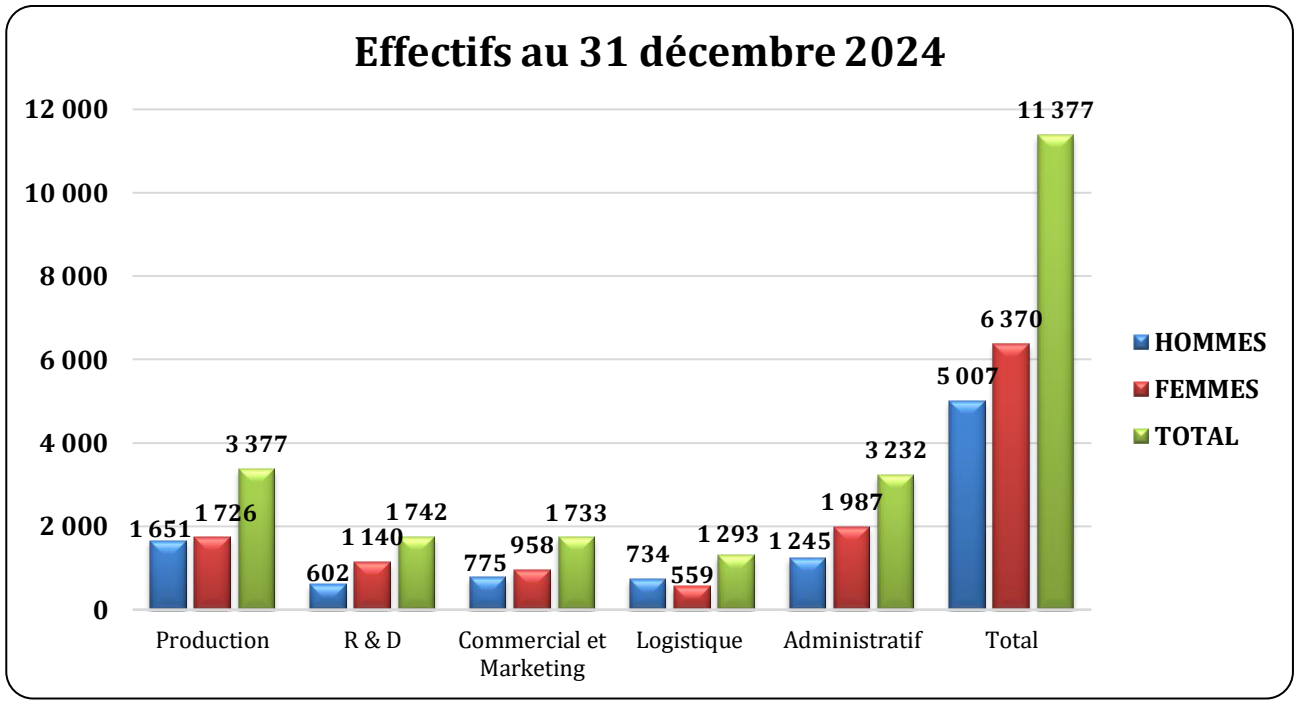
2.4 EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

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 2023 et 2024.

	31 DECEMBRE 2023			31 DECEMBRE 2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 674	1 679	3 353	1 651	1 726	3 377
R & D	608	1 173	1 781	602	1 140	1 742
Commercial et Marketing	813	945	1 758	775	958	1 733
Logistique	769	596	1 365	734	559	1 293
Administratif	1 192	1 862	3 054	1 245	1 987	3 332
Total	5 056	6 255	**11 311**	5 007	6 370	**11 377**





	Evolution 2023/2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	-1,37 %	2,80 %	0,72 %
R & D	-0,99 %	-2,81 %	-2,19 %
Commercial et Marketing	-4,67 %	1,38 %	-1,42 %
Logistique	-4,55 %	-6,21 %	-5,27 %
Administratif	4,45 %	6,71 %	5,83 %
Total	-0,97 %	1,84 %	0,58 %

2.5 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

La répartition des effectifs (CDI + CDD) présents au 31 décembre des années 2023 et 2024 par secteur d'activité est la suivante :

	2023	2024
Production	29,64 %	29,68 %
R & D	15,75 %	15,31 %
Commercial et Marketing	15,54 %	15,23 %
Logistique	12,07 %	11,37 %
Administratif	27,00 %	28,41 %
Total	100 %	100 %

En 2023 et en 2024, la part des femmes et des hommes au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2023		31 DECEMBRE 2024	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	50,07 %	49,93 %	51,11 %	48,89 %
R & D	65,86 %	34,14 %	65,44 %	34,56 %
Commercial et Marketing	53,75 %	46,25 %	55,28 %	44,72 %
Logistique	43,66 %	56,34 %	43,23 %	56,77 %
Administratif	60,97 %	39,03 %	61,48 %	38,52 %
Total	**53,30 %**	**44,70 %**	**55,99 %**	**44,01 %**

3. REPARTITION ET EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR NATURE DE CONTRAT

3.1 PRESENTATION GENERALE

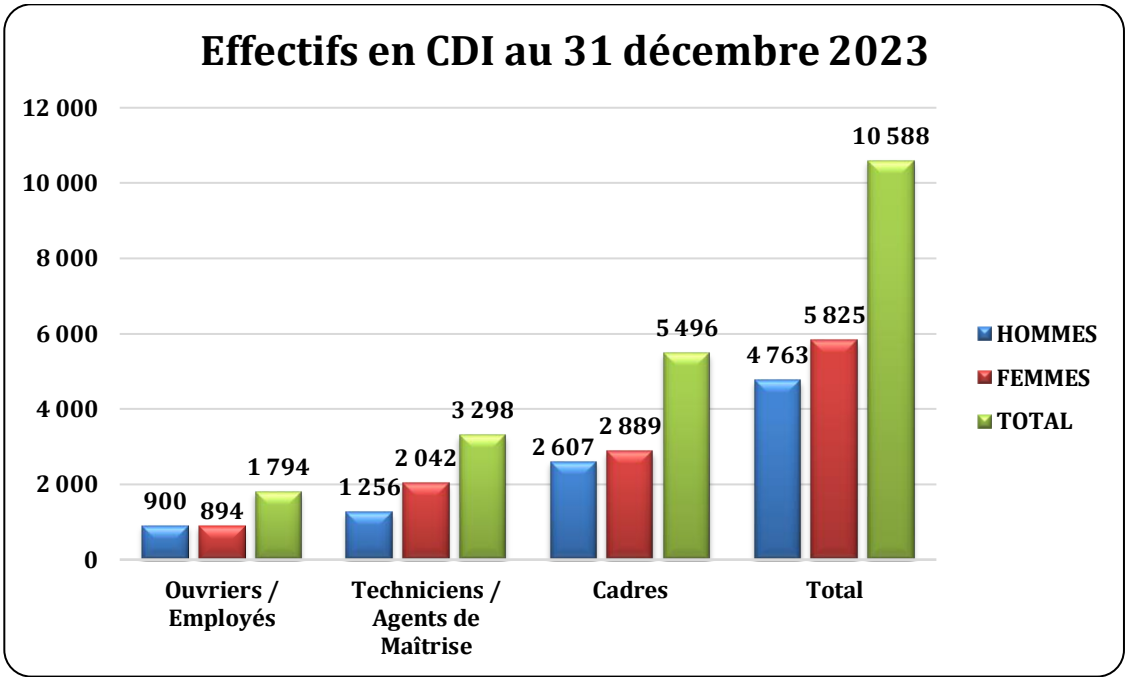
Sur l'ensemble des salarié.e.s présent.e.s au 31 décembre 2024, 94,10 % sont sous contrat à durée indéterminée et 5,90 % sont sous contrat à durée déterminée.

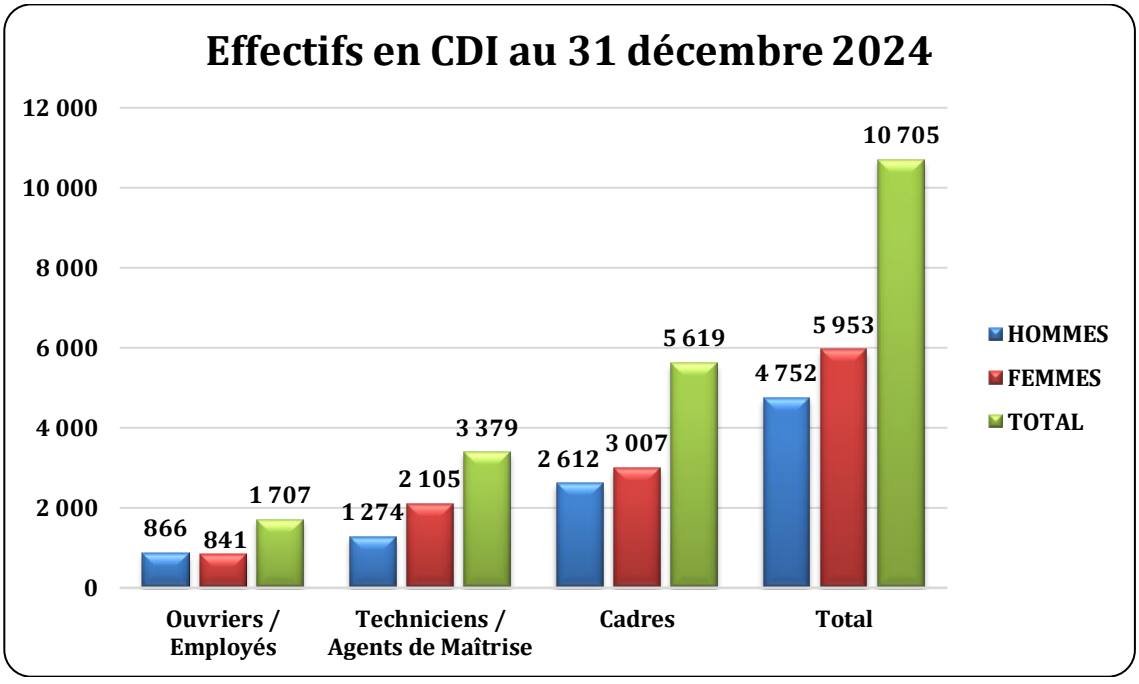
3.2 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

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 2023			31 DECEMBRE 2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	900	894	1 794	866	841	1 707
Techniciens / Agents de Maîtrise	1 256	2 042	3 298	1 274	2 105	3 379
Cadres	2 607	2 889	5 496	2 612	3 007	5 619
Total	4 763	5 825	**10 588**	4 752	5 953	**10 705**



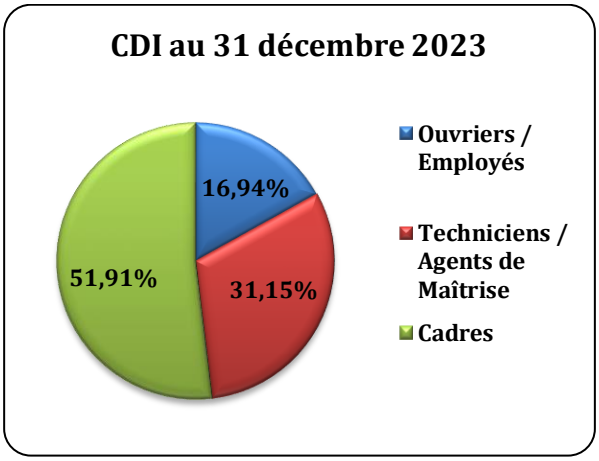


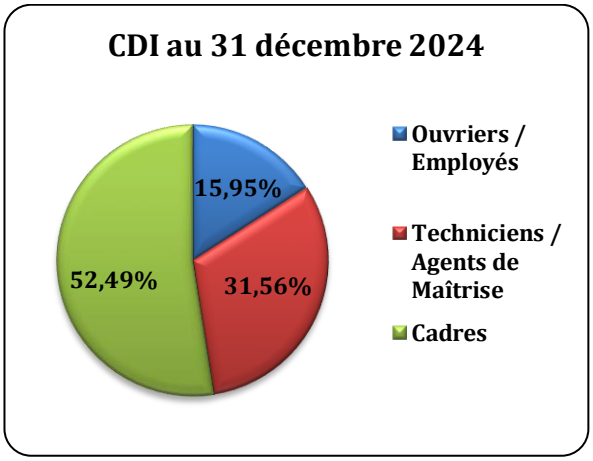
	Evolution 2024/2025		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-3,78 %	-5,93 %	-4,85 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	1,43 %	3,09 %	2,46 %
Cadres	0,19 %	4,08 %	2,24 %
Total	-0,23 %	2,20 %	1,11 %

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 2023 et 2024 par catégories professionnelles est la suivante :

	2023	2024
Ouvriers - Employés	16,94 %	15,95 %
Techniciens - Agents de maîtrise	31,15 %	31,56 %
Cadres	51,91 %	52,49 %
Ensemble	100 %	100 %





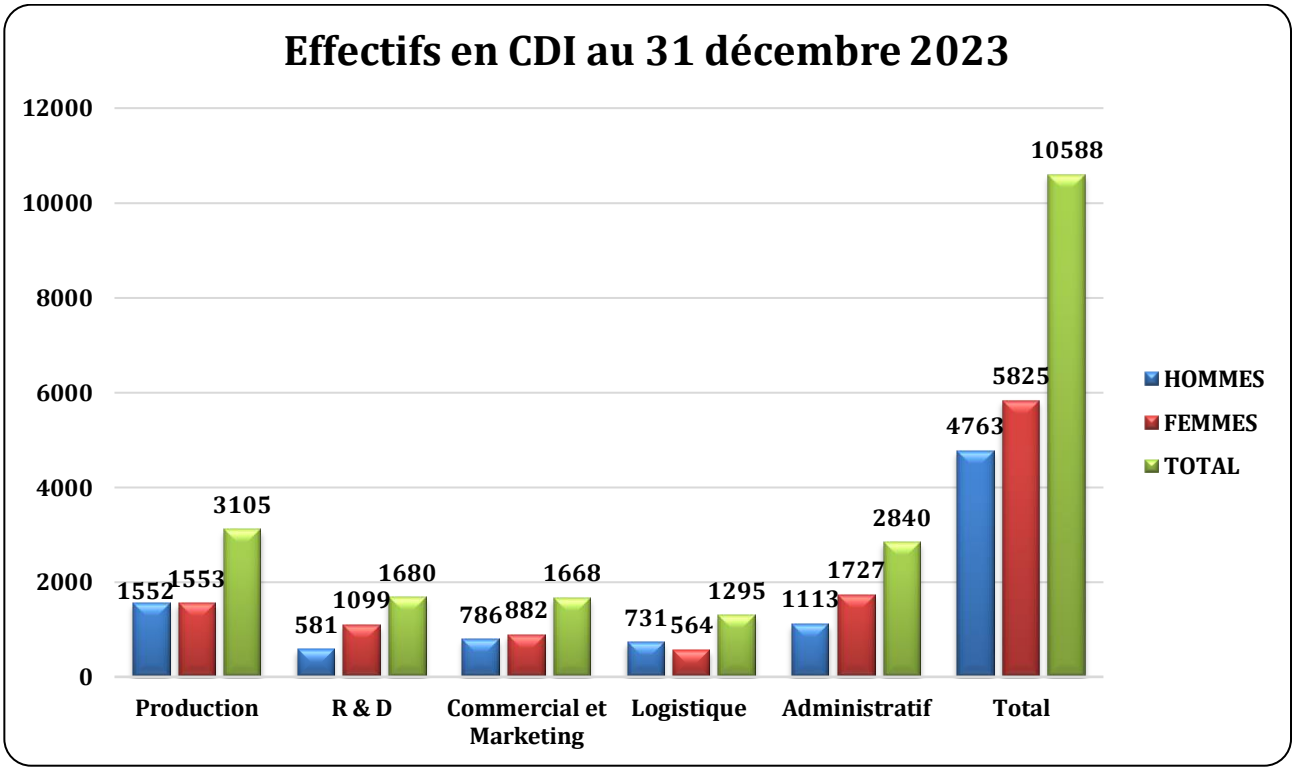
En 2023 et en 2024, la part des femmes et des hommes en contrat à durée indéterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

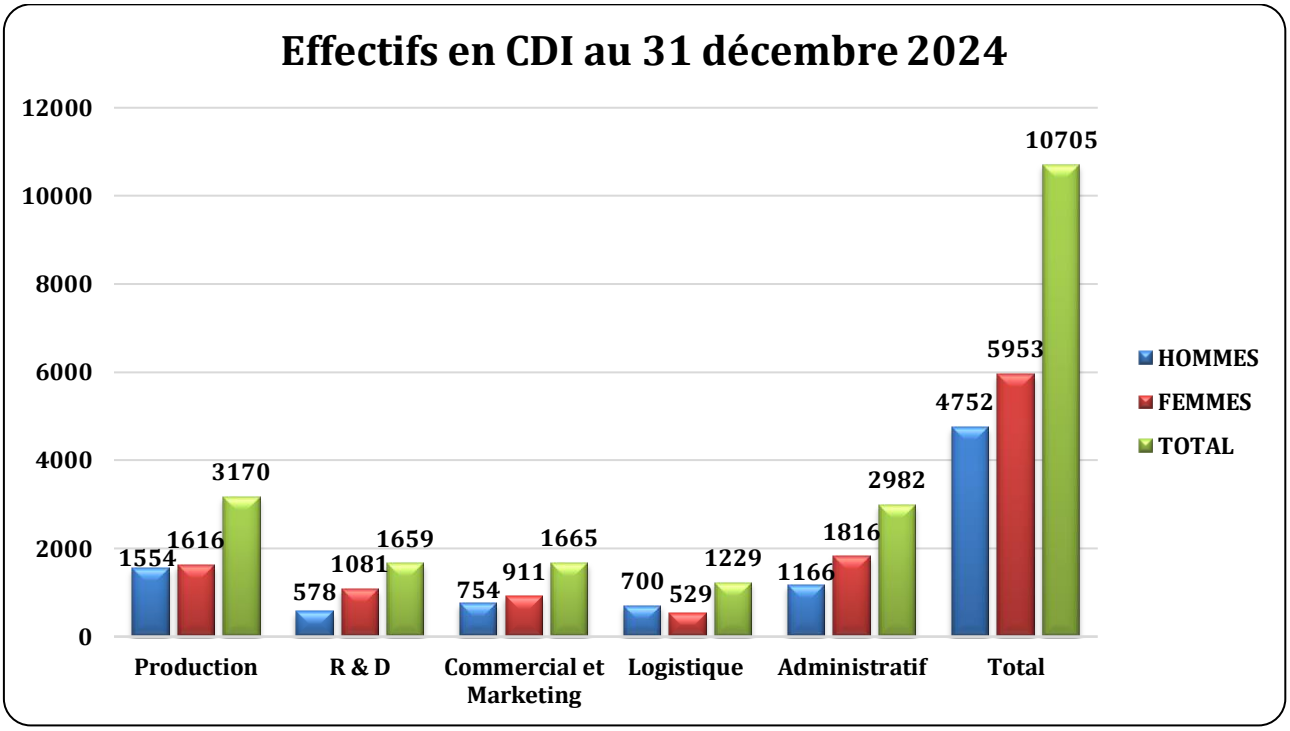
	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2023		31 DECEMBRE 2024	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	49,83 %	50,17 %	49,27 %	50,73 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	61,92 %	38,08 %	62,30 %	37,70 %
Cadres	52,57 %	47,43 %	53,51 %	46,49 %
Total	55,02 %	44,98 %	55,61 %	44,39 %

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 2023 et 2024.

	31 DECEMBRE 2023			31 DECEMBRE 2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	1 552	1 553	3 105	1 554	1 616	3 170
R & D	581	1 099	1 680	578	1 081	1 659
Commercial et Marketing	786	882	1 668	754	911	1 665
Logistique	731	564	1 295	700	529	1 229
Administratif	1 113	1 727	2 840	1 166	1 816	2 982
Total	4 763	5 825	10 588	4 752	5 953	10 705





	Evolution 2023/2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	0,13 %	4,06 %	2,09 %
R & D	-0,52 %	-1,64 %	-1,25 %
Commercial et Marketing	-4,07 %	3,29 %	-0,18 %
Logistique	-4,24 %	-6,21 %	-5,10 %
Administratif	4,76 %	5,15 %	5,00 %
Total	-0,23 %	2,20 %	1,11 %

3.2.4 Répartition des effectifs en CDI par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDI présents au 31 décembre des années 2023 et 2024 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE	
	2023	2024
Production	29,33 %	29,61 %
R & D	15,87 %	15,50 %
Commercial et Marketing	15,75 %	15,55 %
Logistique	12,23 %	11,48 %
Administratif	26,82 %	27,86 %
Total	100%	100%

En 2023 et en 2024, la part des femmes et des hommes en CDI au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

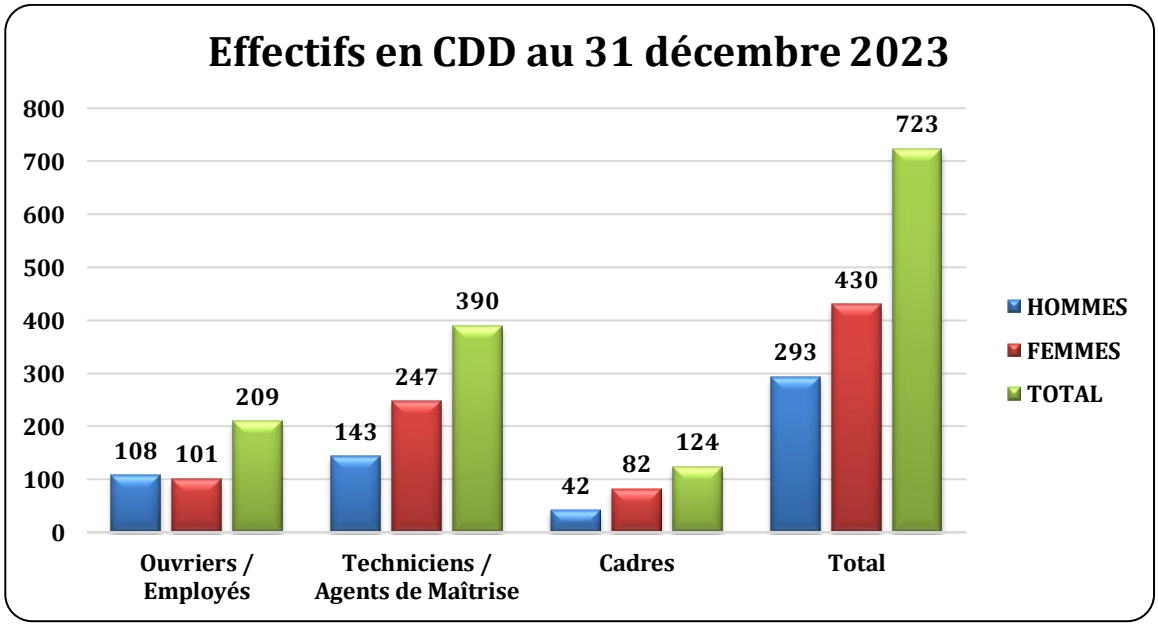
	31 DECEMBRE 2023		31 DECEMBRE 2024	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	50,02 %	49,98 %	50,98 %	49,02 %
R & D	65,41 %	34,58 %	65,16 %	34,84 %
Commercial et Marketing	52,88 %	47,12 %	54,71 %	45,29 %
Logistique	43,55 %	56,45 %	43,04 %	56,96 %
Administratif	60,81 %	39,19 %	60,90 %	39,10 %
Total	55,02 %	44,98 %	55,61 %	44,39 %

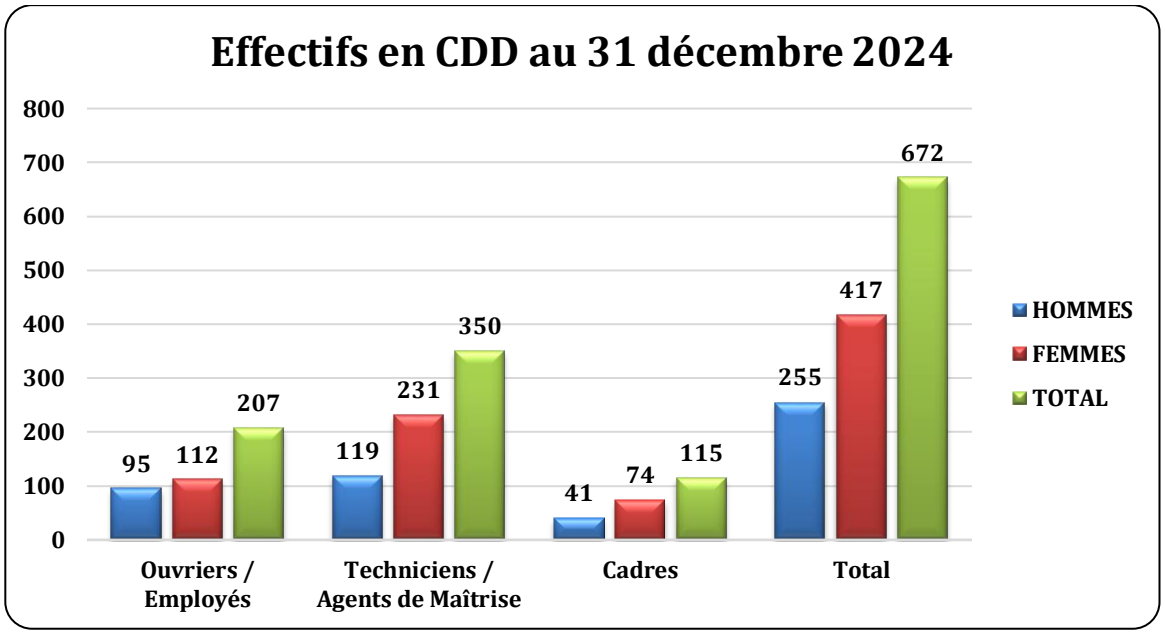
3.3 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

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 2023 et 2024.

	31 DECEMBRE 2023			31 DECEMBRE 2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	108	101	209	95	112	207
Techniciens / Agents de Maîtrise	143	247	390	119	231	350
Cadres	42	82	124	41	74	115
Total	293	430	**723**	255	417	**672**



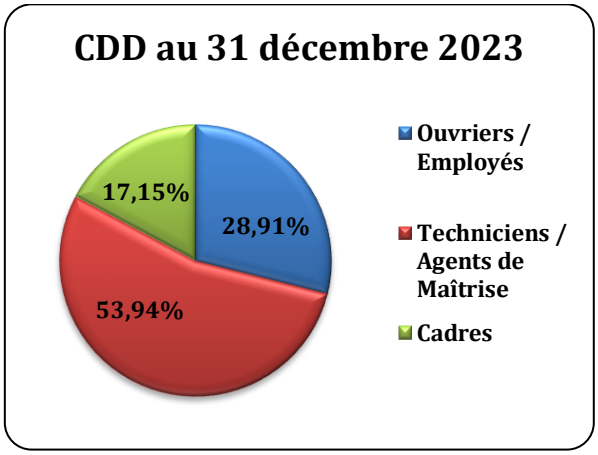


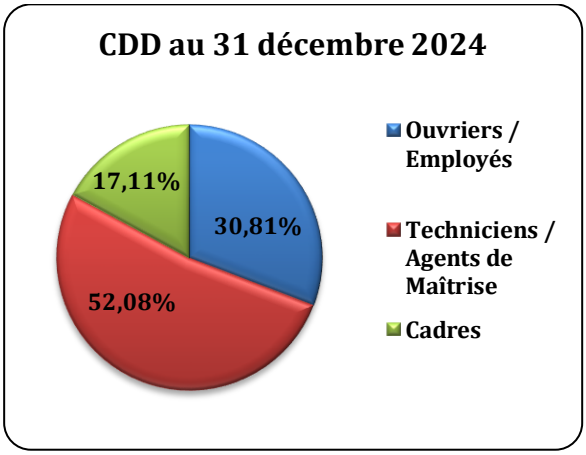
	Evolution 2023/2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ouvriers / Employés	-12,04 %	10,89 %	-0,96 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	-16,78 %	-6,48 %	-10,26 %
Cadres	-2,38 %	-9,76 %	-7,26 %
Total	-12,97 %	-3,02 %	**-7,05 %**

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 2023 et 2024 par catégories professionnelles est la suivante :

	2023	2024
Ouvriers - Employés	28,91 %	30,81 %
Techniciens - Agents de maîtrise	53,94 %	52,08 %
Cadres	17,15 %	17,11 %
Ensemble	100 %	100 %





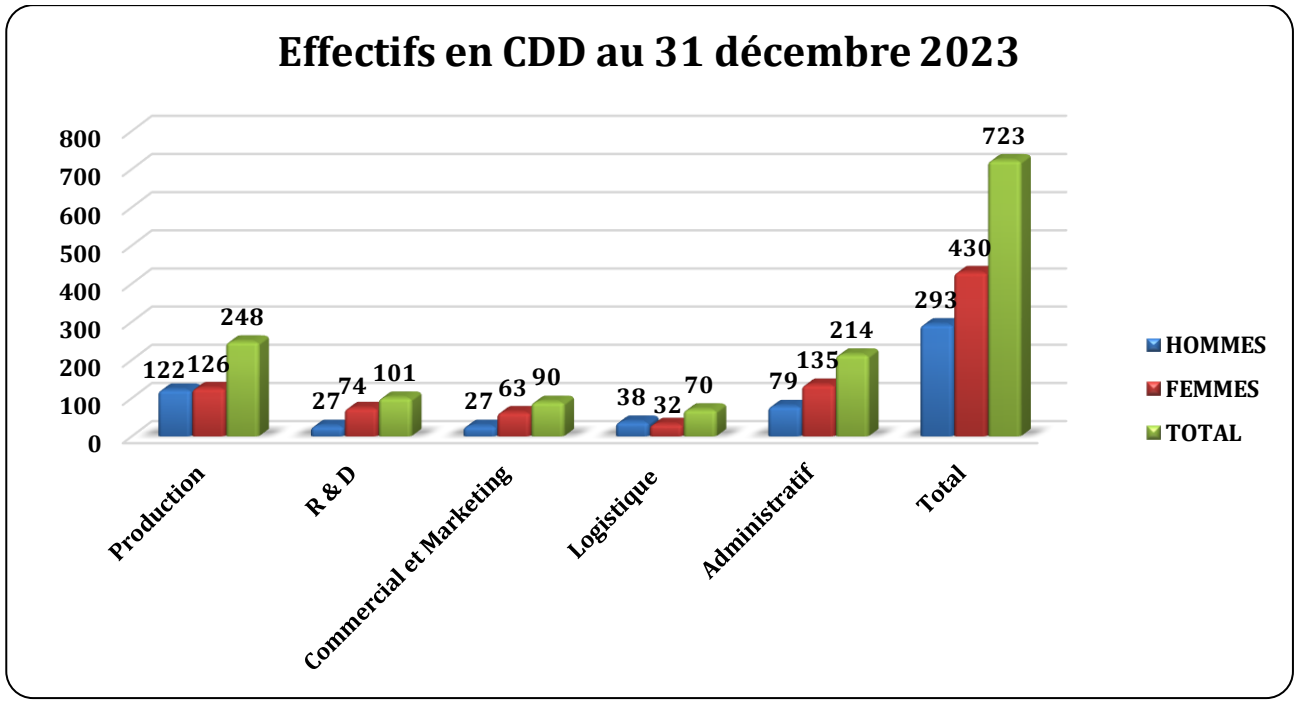
<u>En 2023 et en 2024</u>, la part des femmes et des hommes en contrat à durée déterminée au sein de chaque catégorie professionnelle est la suivante :

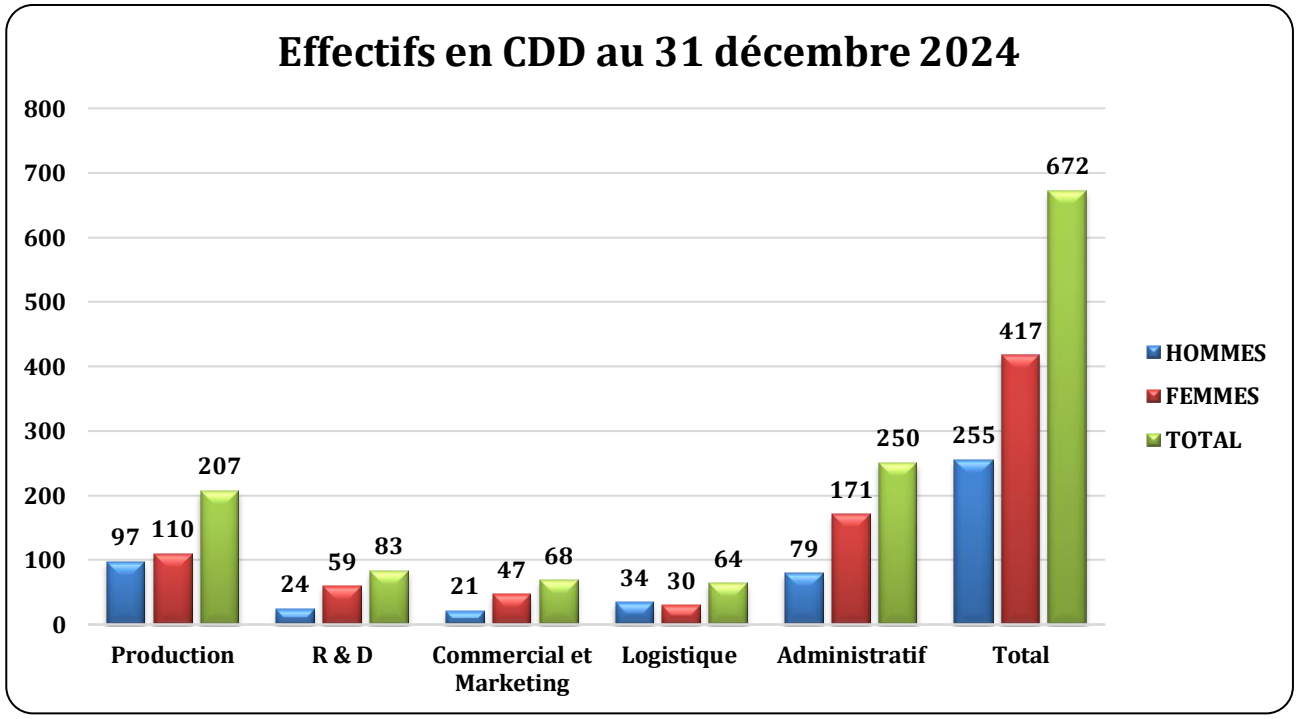
	CONTRATS A DUREE DETERMINEE			
	31 DECEMBRE 2023		31 DECEMBRE 2024	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Ouvriers / Employés	48,33 %	51,67 %	54,11 %	45,89 %
Techniciens / Agents de Maîtrise	63,33 %	36,67 %	66,00 %	34,00 %
Cadres	66,13 %	33,87 %	64,35 %	35,65 %
Total	59,47 %	40,53 %	62,05 %	37,95 %

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 2023 et 2024.

	31 DECEMBRE 2023			31 DECEMBRE 2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	122	126	248	97	110	207
R & D	27	74	101	24	59	83
Commercial et Marketing	27	63	90	21	47	68
Logistique	38	32	70	34	30	64
Administratif	79	135	214	79	171	250
Total	293	430	**723**	255	417	**672**





	Evolution 2023/2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Production	-20,49 %	-12,70 %	-16,53 %
R & D	-11,11 %	-20,27 %	-17,82 %
Commercial et Marketing	-22,22 %	-25,40 %	-24,44 %
Logistique	-10,53 %	-6,25 %	-8,57 %
Administratif	0,00 %	26,67 %	16,82 %
Total	-12,79 %	-3,02 %	-7,05 %

3.3.4 Répartition des effectifs en CDD par secteur d'activité

La répartition des effectifs en CDD présents au 31 décembre des années 2023 et 2024 par secteur d'activité est la suivante :

	CONTRATS A DUREE DETERMINEE	
	2023	2024
Production	34,30 %	30,80 %
R & D	13,97 %	12,35 %
Commercial et Marketing	12,45 %	10,12 %
Logistique	9,68 %	9,53 %
Administratif	29,60 %	37,20 %
Total	100 %	100 %

En 2023 et en 2024, la part des femmes et des hommes en CDD au sein de chaque secteur d'activité est la suivante :

	31 DECEMBRE 2023		31 DECEMBRE 2024	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Production	50,80 %	49,20 %	53,14 %	46,86 %
R & D	73,27 %	26,73 %	71,08 %	28,92 %
Commercial et Marketing	70,00 %	30,00 %	69,12 %	30,88 %
Logistique	45,71 %	54,29 %	46,87 %	53,13 %
Administratif	63,08 %	36,92 %	68,40 %	31,61 %
Total	59,47 %	40,53 %	62,05 %	37,95 %

En 2024, 156 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée (contre 157 en 2023).

3.3.5 Motifs de recours aux Contrats à Durée Déterminée

Le tableau ci-dessous présente les motifs de recours aux contrats à durée déterminée en 2023 et en 2024.

MOTIF DE RECOURS AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE	31 DECEMBRE 2023			31 DECEMBRE 2024		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Accroissement temporaire d'activité	80	139	219	45	111	156
Remplacement de salariés absents	31	56	87	47	57	104
Alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation)	182	235	417	163	249	412
Total CDD	293	430	**723**	255	417	**672**

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 2024, aucun CDI d'opération n'a été conclu dans les entreprises ayant répondu à l'enquête « Salaires et emploi ».

4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL – CDI ET CDD

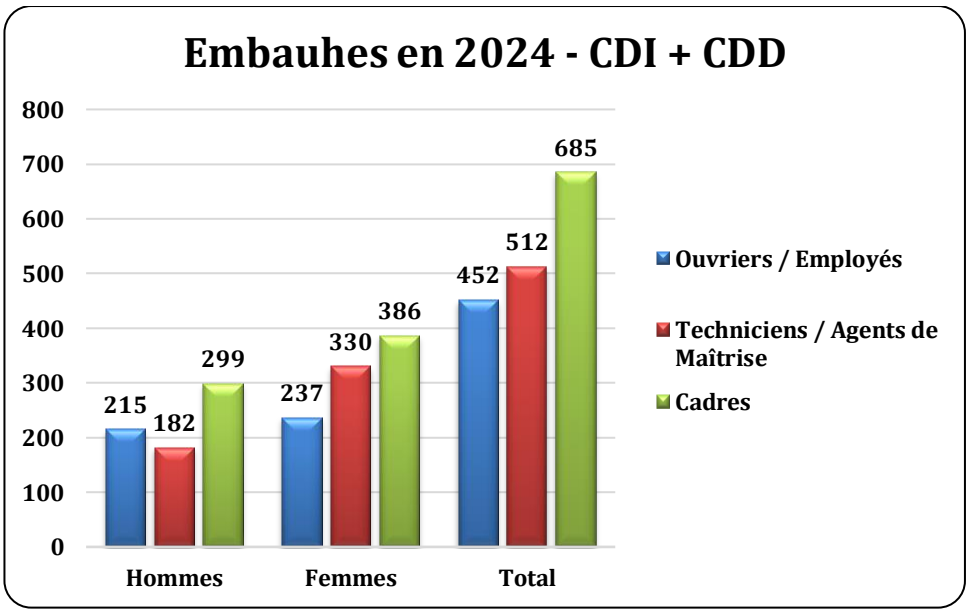
En 2024, les entreprises ayant répondu à l'enquête ont réalisé 1 649 embauches (contre 1 604 embauches en 2023). Il a été comptabilisé 1 610 départs en 2024 (contre 1 391 départs en 2023).

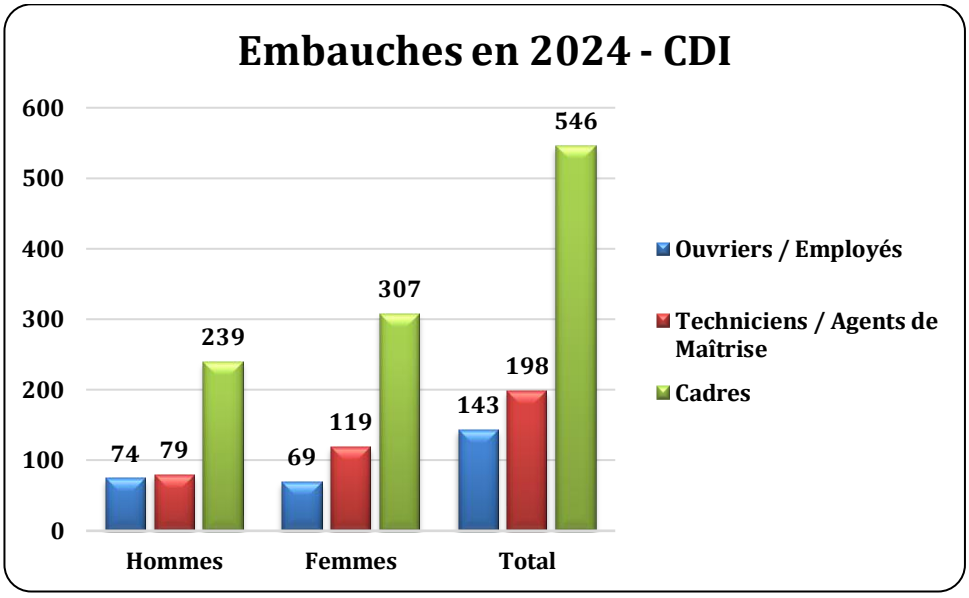
▪ Les embauches

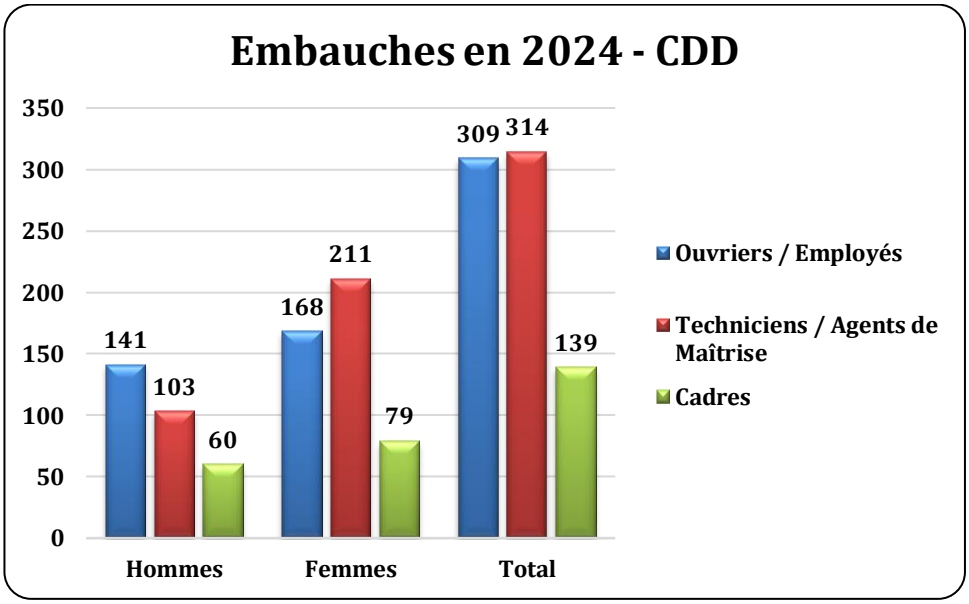
Les 1 649 embauches se répartissent de la façon suivante :

- 887 contrats à durée indéterminée,
- 762 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 2024 par catégories professionnelles :

	2024		
	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers / Employés	207	241	448
Techniciens / Agents de Maîtrise	335	248	583
Cadres	285	294	579
Total	**827**	**783**	**1 610**

Le tableau ci-dessous présente les motifs de départs en 2024 par catégories professionnelles :

	Ouvriers / Employés	Techniciens / Agents de maîtrise	Cadres	Total
Démission	41	102	177	320
Licenciement pour motif personnel	24	14	38	76
Licenciement pour inaptitude	13	19	12	44
Licenciement pour motif économique	33	49	35	117
Rupture conventionnelle	8	19	71	98
Fin de CDD ou alternance	258	288	108	654
Départ volontaire à la retraite	33	42	67	142
Mise à la retraite	0	0	0	0
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	15	27	59	101
Décès	3	1	3	7
Autres motifs de départ (rupture CDD…)	20	22	9	51
	448	**583**	**579**	**1 610**

Le tableau ci-dessous présente la répartition par sexe des motifs de départs en 2024 :

	Femmes	Hommes	Total
Démission	163	157	320
Licenciement pour motif personnel	29	47	76
Licenciement pour inaptitude	29	15	44
Licenciement pour motif économique	32	85	117
Rupture conventionnelle	53	45	98
Fin de CDD ou alternance	363	291	654
Départ volontaire à la retraite	71	71	142
Mise à la retraite	0	0	0
Fin de période d'essai initiative salarié ou employeur	56	45	101
Décès	2	5	7
Autres motifs de départ (rupture CDD…)	29	22	51
	827	**783**	**1 610**

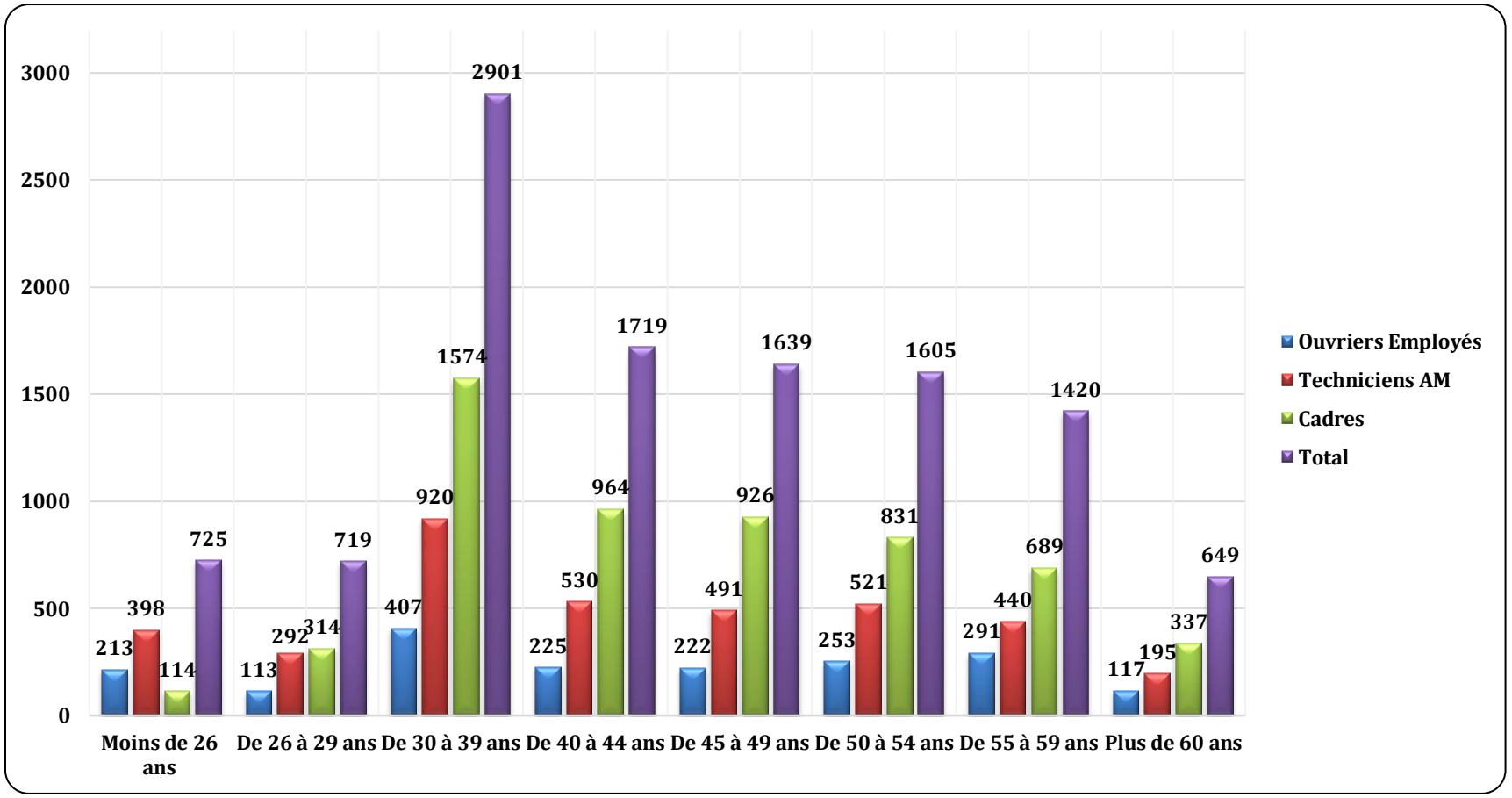
5. PREVISIONS D'EMPLOI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SECTEUR D'ACTIVITE

	Ouvriers / Employés		Techniciens / Agents de maîtrise		Cadres	
	2026	2027	2026	2027	2026	2027
Production	11	0	15	0	47	0
R & D	0	0	2	0	7	0
Commercial et Marketing	1	0	17	16	20	17
Logistique	45	20	4	3	3	1
Administratif	0	1	7	7	19	4
Total	**57**	**21**	**45**	**26**	**96**	**22**

6. AGE ET ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

6.1 AGE DES SALARIE.E.S

En 2024 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 2024 était de **43,83 ans.**

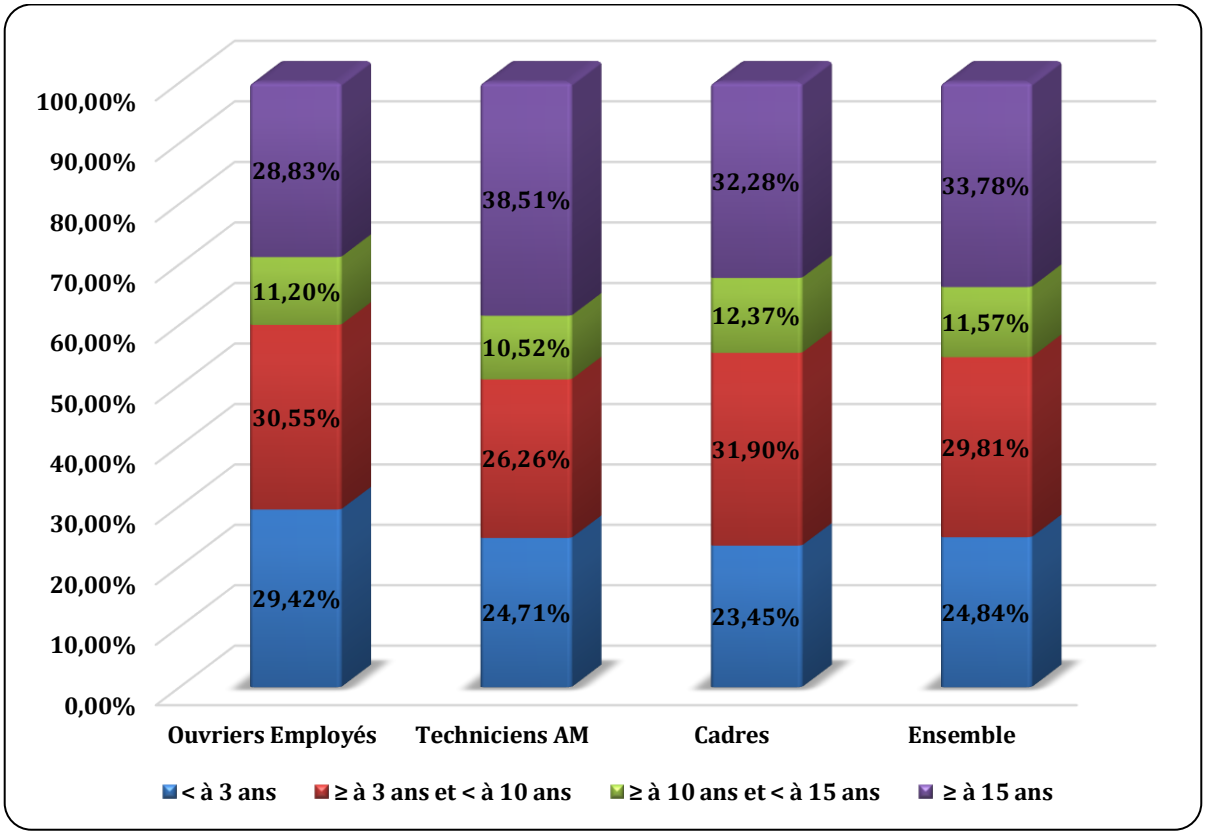
- **Répartition Femmes - Hommes par âge et par niveau de classification**

Niveaux	Moins de 26 ans				26 à 29 ans				30 à 39 ans				40 à 44 ans			
	au 31/12/2023		au 31/12/2024		au 31/12/2023		au 31/12/2024		au 31/12/2023		au 31/12/2024		au 31/12/2023		au 31/12/2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
I.1	50	34	42	48	5	8	6	12	5	7	5	9	1	2	0	3
I.2	2	0	1	3	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	0	1
I.3	24	23	21	25	17	26	17	19	63	78	58	76	31	42	39	42
I.4	8	3	21	6	19	7	13	8	52	29	51	29	21	16	22	15
I.5	17	26	20	17	23	15	13	15	78	65	65	51	35	39	33	39
I.6	2	4	3	6	12	3	8	2	23	33	28	32	19	14	18	13
II.1	92	116	88	132	32	41	23	31	74	71	81	76	45	45	42	39
II.2	17	28	12	32	16	38	13	26	42	61	34	49	24	36	24	34
II.3	23	49	25	50	34	68	33	59	68	130	71	144	48	89	41	81
II.4	6	11	7	19	16	28	11	24	59	83	56	92	20	39	25	36
II.5	7	9	6	14	17	30	8	24	76	121	65	126	37	105	41	92
II.6	1	8	0	6	4	9	4	11	40	44	34	50	17	28	18	28
II.7	3	9	4	3	6	6	6	19	17	14	23	19	11	13	14	15
III.1	19	45	33	64	117	169	95	144	205	316	200	318	108	150	103	165
III.2	1	8	8	7	35	44	24	33	249	310	261	333	107	147	115	135
III.3	1	1	1	0	1	21	4	8	92	125	108	137	82	84	61	84
III.4	0	0	0	1	2	2	2	4	54	80	43	79	52	61	48	66
III.5	0	0	0	0	0	0	0	0	24	44	17	40	39	46	39	51
III.6	0	0	0	0	0	0	0	0	11	4	10	5	18	13	16	14
III.7	0	0	0	0	0	0	0	0	7	6	8	7	20	12	15	16
III.8	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	2	5	15	11	19	9
III.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7	1	5	2
III.10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
Total	273	374	292	433	356	515	280	439	1 245	1 626	1 220	1 681	758	995	738	981

Niveaux	45 à 49 ans				50 à 54 ans				55 à 59 ans				Plus de 60 ans			
	au 31/12/2023		au 31/12/2024		au 31/12/2023		au 31/12/2024		au 31/12/2023		au 31/12/2024		au 31/12/2023		au 31/12/2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
I.1	0	1	0	2	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
I.2	0	2	0	1	0	2	0	1	0	1	0	3	1	2	1	2
I.3	34	49	25	42	26	36	26	42	58	58	51	46	17	12	24	22
I.4	33	21	30	20	30	16	33	17	33	24	29	21	11	9	13	9
I.5	31	42	29	40	49	50	41	52	52	49	53	48	18	18	13	20
I.6	14	19	14	19	20	24	21	19	19	11	23	17	6	5	7	6
II.1	31	29	37	38	47	36	45	38	37	28	37	24	5	12	10	12
II.2	19	28	19	33	10	24	14	22	10	32	15	28	5	6	7	6
II.3	29	83	34	67	34	70	35	75	33	71	35	66	9	23	16	32
II.4	16	43	22	33	16	42	19	44	14	49	15	46	6	21	6	24
II.5	41	77	41	87	37	83	41	95	30	78	22	74	12	28	11	40
II.6	20	22	22	32	27	33	27	30	22	32	21	34	3	9	6	12
II.7	24	21	11	15	13	19	14	22	13	28	11	12	7	5	6	7
III.1	95	127	95	127	69	105	76	107	69	95	69	96	25	27	35	33
III.2	93	103	87	107	83	90	89	91	69	66	70	74	32	29	27	34
III.3	59	62	71	71	60	58	65	64	36	26	36	27	15	16	18	19
III.4	61	60	55	60	51	38	56	48	55	32	50	30	20	10	24	17
III.5	56	45	54	40	25	23	33	33	32	28	27	33	22	14	22	13
III.6	24	25	24	22	25	11	21	20	34	18	39	15	14	5	17	8
III.7	28	24	30	21	30	24	32	23	27	18	26	22	21	7	20	9
III.8	28	15	20	15	30	21	37	18	35	7	32	11	14	3	21	3
III.9	16	2	18	2	8	3	7	2	10	8	12	8	10	2	8	2
III.10	5	1	7	0	5	3	6	3	7	3	7	5	6	3	5	2
Total	757	901	745	894	696	812	738	867	695	763	680	740	279	266	317	332

6.2 ANCIENNETE DES SALARIE.E.S

En 2024, 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 2023 et au 31 décembre 2024 est la suivante :

	Au 31 décembre 2023			Au 31 décembre 2024		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< à 3 ans	1 285	1 674	2 959	1 178	1 648	2 826
≥ à 3 ans et < à 10 ans	1 413	1 718	3 131	1 526	1 866	3 392
≥ à 10 ans et < à 15 ans	661	724	1 385	598	718	1 316
≥ à 15 ans	1 697	2 139	3 836	1 706	2 137	3 843

L'ancienneté moyenne des salarié.e.s en 2024 était de **10,28 ans**.

7. LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre 2023 et 2024, la proportion de salarié.e.s employé.e.s à temps partiel est en augmentation de 5,7 %.

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 2023					31 DECEMBRE 2024				
	CDI		CDD			CDI		CDD		
	H	F	H	F	TOTAL	H	F	H	F	TOTAL
OUVRIERS EMPLOYES	34	100	2	1	137	42	95	2	1	140
TECHNICIENS AM	25	308	0	1	334	27	318	0	2	347
CADRES	38	337	0	2	377	49	357	0	3	409
TOTAL	97	745	2	4	**848**	118	770	2	6	**896**

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 2023					31 DECEMBRE 2024				
	CDI		CDD			CDI		CDD		
	H	F	H	F	TOTAL	H	F	H	F	TOTAL
Production	42	140	0	1	183	40	154	1	0	195
R & D	11	230	0	1	242	14	212	0	1	227
Commercial et Marketing	1	60	0	1	62	7	65	0	1	73
Logistique	13	65	2	0	80	25	67	1	1	94
Administratif	30	250	0	1	281	38	266	0	3	307
Total	97	745	2	4	**848**	124	764	2	6	**896**

8. LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En 2024, 22 966 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 232 intérimaires (en équivalent temps plein).
Par comparaison, en 2023, 33 141 journées de travail intérimaire ont été effectuées par 286 intérimaires (en équivalent temps plein).

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

En ETP	2023	2024
Remplacement de salariés absents	102	92
Accroissement temporaire d'activité	154	120
Autres (recrutement, saisonnalité…)	30	20
TOTAL	286	232

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 2024, 21 des 23 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 2023			au 31 décembre 2024			Evolution 2023/2024		
Niveaux	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
I.1	60	72	132	53	75	128	-11,67 %	4,17 %	-3,03 %
I.2	3	16	19	3	15	18	0,00 %	-6,25 %	-5,26 %
I.3	271	314	585	260	312	572	-4,06 %	-0,64 %	-2,22 %
I.4	214	131	345	216	131	347	0,93 %	0,00 %	0,58 %
I.5	294	30	596	266	281	547	-9,52 %	-6,95 %	-8,22 %
I.6	112	114	226	122	115	237	8,93 %	0,88 %	4,87 %
II.1	373	382	755	362	389	751	-2,95 %	1,83 %	-0,53 %
II.2	137	252	389	137	233	370	0,00 %	-7,54 %	-4,88 %
II.3	290	568	858	291	567	858	0,34 %	-0,18 %	0,00 %
II.4	159	312	471	156	321	477	-1,89 %	2,88 %	1,27 %
II.5	266	529	795	239	548	787	-10,15 %	3,59 %	-1,01 %
II.6	130	180	310	133	201	334	2,31 %	11,67 %	7,74 %
II.7	75	97	172	87	99	186	16,00 %	2,06 %	8,14 %
III.1	715	1 068	1 780	692	1 064	1 756	-2,81 %	-0,37 %	-1,35 %
III.2	663	791	1 454	681	815	1 496	2,71 %	3,03 %	2,89 %
III.3	341	389	730	368	412	780	7,92 %	5,91 %	6,85 %
III.4	300	283	583	282	314	596	-6,00 %	10,95 %	2,23 %
III.5	196	205	401	193	208	401	-1,53 %	1,46 %	0,00 %
III.6	128	69	197	125	86	211	-2,34 %	24,64 %	7,11 %
III.7	129	95	224	133	98	231	3,10 %	3,16 %	3,13 %
III.8	127	59	186	134	58	192	5,51 %	-1,69 %	3,23 %
III.9	51	17	68	49	17	66	-3,92 %	0,00 %	-2,94 %
III.10	25	10	35	26	10	36	4,00 %	0,00 %	2,86 %
Total	5 056	6 255	11 311	5 008	6 369	11 377	-0,95 %	1,82 %	0,58 %

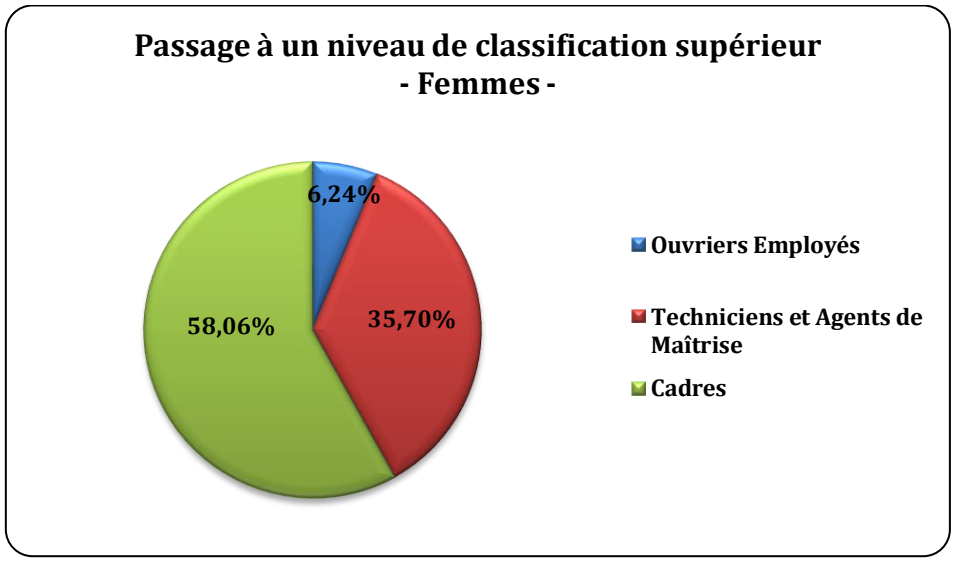
10. REPARTITION HOMMES – FEMMES DES PROMOTIONS

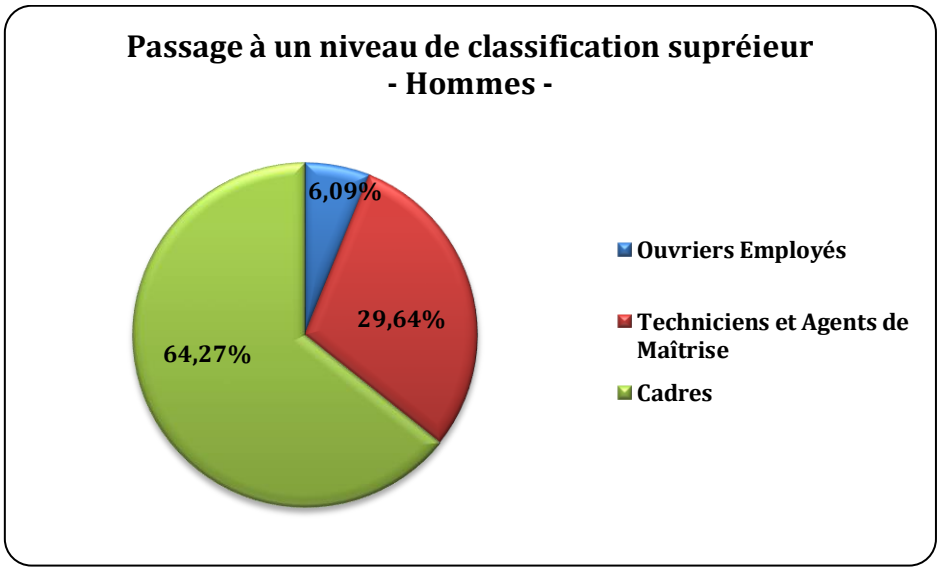
<u>En 2024</u>, 826 salarié.e.s ont bénéficié d'une promotion pour une fonction de niveau de classification supérieur.

Parmi ces promotions, 56,30 % concernent des femmes et 43,70 % des hommes.

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

	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers Employés	29	22	51
Techniciens AM	166	107	273
Cadres	270	232	502
Toutes Catégories confondues	**465**	**361**	**826**



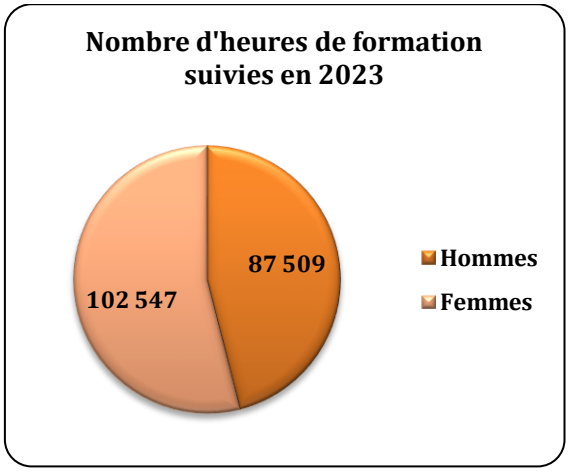


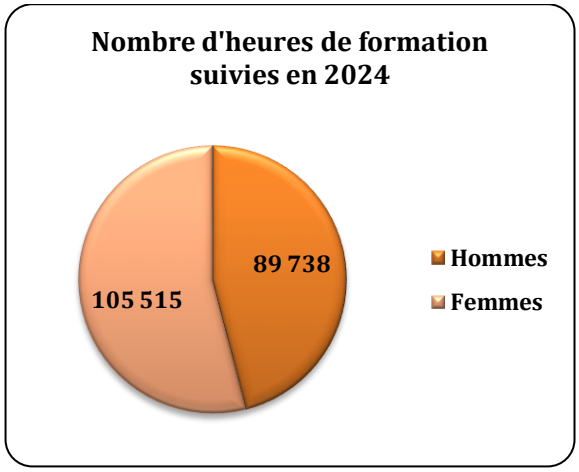
11. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

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

En 2024, 10 375 salarié.e.s ont bénéficié d'actions de formation (contre 10 343 salarié.e.s en 2023).

Les graphiques ci-dessous représentent la répartition par sexe et par catégorie professionnelle des heures de formation suivies en 2023 et 2024 :





Le tableau ci-dessous, présente la répartition **par catégories socio-professionnelles** et **par sexe** des heures de formations en 2024 :

	Hommes		Femmes	
	Nombre d'heures de formation	en %	Nombre d'heures de formation	en %
Ouvriers Employés	11 523	12,84 %	13 257	12,56 %
Techniciens AM	28 692	31,97 %	32 716	31,01 %
Cadres	49 523	55,19 %	59 542	56,43 %
Total	**89 738**	100,00%	**105 515**	100,00%

11.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : REPARTITION PAR THEMES DE FORMATION

En 2024, la répartition des formations dispensées par thème de formation est la suivante :

Thèmes de formation	Nombre total d'heures de formation	
	Hommes	Femmes
Bureautique	2 444	4 581
Langues	4 041	5 912
Management	8 937	10 676
Métier	44 171	47 894
Qualité	3 772	6 437
Efficacité professionnelle	8 955	12 152
Sécurité	17 419	17 850
Développement Personnel	0	14
Total	**195 253**	

11.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

En 2024, seize des vingt-trois entreprises ayant répondu à l'enquête ont conclu des contrats en alternance, soit en contrat de professionnalisation, soit en contrat d'apprentissage.

	2023	2024
Contrats de professionnalisation	33	30
Contrats d'apprentissage	382	296
Total	**415**	**326**

En 2024, 21 personnes ont été embauchées à l'issue de leur contrat d'apprentissage (16 personnes en 2023).

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) en contrôle de gestion,
- Assistant(e) Ressources Humaines,
- Assistant(e) Chef de projet R&D,
- Comptable Fournisseurs,
- Responsable Qualité Sécurité Environnement,
- Métiers de la logistique,
- Métiers de la négociation commerciale,
- Manager des stratégies de communication et marketing,
- Relations clients,
- Développement produits,
- Métiers de la production et de la maintenance,
- Direction Industrielle,
- Développement (biologie, pharmacie, chimie),
- …

En 2024, quatre 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 23 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 2024, 4 519 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel (42,53 % d'hommes et 57,47 % de femmes). En 2023, 3 894 salarié.e.s en avaient bénéficié (46,61 % d'hommes et 53,39 % 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 2024, 419 salarié.e.s ont bénéficié d'un entretien professionnel faisant état du « bilan à 6 ans » (41,05 % d'hommes et 58,95 % 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 2024, sur les dix-huit entreprises de 50 salariés.e.s et plus ayant répondu à l'enquête, dix-sept sont dotées d'une BDESE. Une entreprise de moins de 50 salariés 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-trois entreprises ayant répondu à l'enquête, dix d'entre elles ont connaissance du dispositif ; aucune ne l'a utilisé.
Une entreprise a mis en place des actions en faveur de la mixité des emplois :
« Assurer un suivi équitable des parcours professionnels et des promotions/Valoriser la diversité dans la communication interne (affiches, newsletters) et externe (site web, réseaux sociaux) / Mettre en avant des modèles de réussite diversifiés ».

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 2024, 57 demandes de CPF sur le temps de travail ont été acceptées sur 57 demandées.
Par ailleurs, aucune demande de CPF hors temps de travail n'a été formulée.

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 2024, six entreprises ont eu recours à ce dispositif et huit 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 2024

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.

Par ailleurs, des représentants de la branche ont participé à 2 forums d'emploi en 2024 :
- Un forum des métiers à Lyon, le 8 octobre 2024, avec 54 entreprises, 1 155 candidats inscrits (786 candidats effectivement présents) ;
- Un forum des métiers à Paris, le 10 octobre 2024, avec la participation de 61 entreprises, 1 475 candidats inscrits (921 candidats effectivement présents).
En ce qui concerne les forums emploi, il a été constaté une hausse significative des candidats suite à la collaboration mise en place avec France Travail.

La Branche a également participé au Mondial des métiers, qui s'est tenu à Lyon du 5 au 8 décembre 2024 (événement couvert par le SIMV).

Enfin, grâce à des fonds débloqués par l'OPCO en fin d'année 2024, une collaboration avec une plateforme « WILBI » a été mise en place. Celle-ci est destinée à renforcer la promotion des métiers de la branche et accroitre la visibilité du site internet de l'Observatoire des métiers. Une première série de dix métiers a été sélectionnée, et suivant les résultats, il pourra être envisagé d'étendre le panel en 2025.

12. BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE DE LA BRANCHE CONCLUS SUR LA DURÉE DU TRAVAIL EN 2024

En 2024, la CPPNI a reçu neuf accords d'entreprise relatif à la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps).

Tous ces accords ont été transmis aux Organisations Syndicales de salariés.

L'ensemble des accords collectés a été analysé a minima selon les critères suivants :

- Mode de conclusion des accords ;
- Durée des accords ;
- Analyse générale de l'accord et mise en exergue de certaines dispositions, le cas échéant.

Compte-tenu du nombre restreint d'accords collectifs d'entreprise reçus portant sur les thèmes devant être traités par ce bilan, il est impossible de définir des orientations générales pour la branche.

12.1 MODE DE CONCLUSION DES ACCORDS D'ENTREPRISE REÇUS

Les neuf accords d'entreprise reçus ont été conclus selon les modes suivants :

- Un accord a été conclu avec des délégués syndicaux ;
- Deux accords ont été conclus avec les membres titulaires du CSE (entreprises dépourvus de délégués syndicaux) ;
- Six accords ont été conclus avec les membres du personnel en vertu des articles L.2232-21, L.2232-22 et L.2232-23 du Code du Travail (approuvé à la majorité des deux tiers du personnel par voie référendaire).

12.2 DUREE DES ACCORDS CONCLUS

Les neufs accords reçus ont tous été conclus pour une durée indéterminée, leur entrée en vigueur s'échelonnant entre le 1er janvier 2024 et 1er janvier 2025.

Par ailleurs, ce sont tous des accords de « création » d'un aménagement du temps de travail, par exemple la mise ne place d'un Compte Epargne Temps ou la mise en place d'une convention de forfait annuel en jours.

12.3 ANALYSE DES ACCORDS REÇUS

12.3.1 Compte Épargne Temps

Le Compte Epargne Temps est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en

contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées (Article L.3151-2 du Code du travail).

Parmi les accords d'entreprises reçus en 2024, deux d'entres eux traitent de ce thème.
Ces accords prévoient des dispositions sur :

- Les bénéficiaires,
- L'alimentation du compte,
- Son utilisation,
- Le délai d'utilisation du compte,
- La Rémunération du congé,
- La clôture et/ou le transfert du compte, l'un prévoyant, en cas de départ de l'entreprise la possibilité de clôturer ou de transférer le compte dans la nouvelle entreprise (si celle-ci est dotée d'un tel dispositif), tandis que l'autre prévoit la liquidation automatique du compte, en cas de rupture du contrat de travail, au moment de l'établissement du solde de tout compte.

Les deux accords mettent en place un plafonnement du nombre de jours pouvant être placés par le salarié :

- 30 jours ouvrés maximum par salarié hormis le salarié de plus de 50 ans qui souhaite utiliser ce compte pour réduire son activité ou pour anticiper son départ à la retraite (dans ce cas, le salarié de plus de 50 ans peut cumuler au maximum 60 jours),
- 240 jours ouvrés maximum par salarié, le plafond étant porté à 280 jours ouvrés dans le cas du financement d'une fin de carrière.

12.3.2 Forfaits annuels en jours

Six accords prévoient des dispositions relatives au forfait annuel en jours.

Le forfait annuel en jours permet de comptabiliser la durée du travail d'un salarié en jours travaillés sur l'année et non pas en heures (aucun décompte horaire n'étant requis).
Les salariés qui relèvent d'un forfait annuel en jours bénéficient de repos quotidiens et hebdomadaires mais ne sont pas concernés par la durée légale hebdomadaire du travail et sont exclus des dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales journalières et hebdomadaires du travail.

La mise en place du forfait annuel en jours nécessite :

- D'une part, la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut d'un accord de branche ;
- D'autre part, la conclusion d'une convention individuelle de forfait (qui peut être prévue dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant au contrat de travail).

La branche « Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » ne dispose pas d'accord relatif au forfait annuel en jours. Les entreprises doivent donc conclure un accord d'entreprise afin de mettre en place ce dispositif (en plus de la convention individuelle avec le salarié).

A l'analyse des accords reçus sur ce thème, le nombre de jours travaillés annuellement varie entre 212 jours (un accord d'entreprise) et 218 jours (cinq accords d'entreprise).

Quatre accords ouvrent la possibilité de bénéficier d'une convention de forfait annuel en jours « réduits ». En cas de forfaits en jours réduits, le salarié n'est pas considéré comme un salarié à temps partiel, il reste un salarié à temps plein ne pouvant pas bénéficier des dispositions spécifiques applicables aux salariés à temps partiel.

12.3.2 Aménagements de la durée du travail et traitement des heures supplémentaires

Tous les accords ont pout objet de traiter de l'aménagement du temps de travail.

Parmi les accords analysés, quatre d'entre eux prévoient des dispositions spécifiques aux heures supplémentaires.

Pour mémoire, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 heures). Ces heures ouvrent droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur sauf compensation notamment par acquisition de JRTT, dispositif utilisé dans la plupart des cas.
Les heures supplémentaires sont effectuées dans la limite d'un contingent annuel, les heures effectuées au-delà de ce contingent ouvrant droit à une compensation obligatoire en repos (Article L.3131-30 du code du travail). Ce contingent est fixé conventionnellement, à défaut il est fixé légalement à 220 heures (Article L.3121-33 du code du travail).

Parmi les accords analysés, deux accords prévoient des dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires : l'un fait référence au contingent légal d'heures supplémentaires de 220 heures, l'autre l'augmente pour atteindre un contingent annuel de 440 heures.

12.3.3 Le droit à la déconnexion

Les six accords prévoyant des dispositions relatives à la mise en place du forfait annuel en jours traitent du droit à la déconnexion.

Ceux-ci contiennent notamment :

- Un rappel des grands principes applicables en matière de droit à la déconnexion et plus particulièrement : le principe de non-sollicitation en dehors d'une plage horaire de travail (par exemple avant 7h30 et après 20h30) sauf urgences ou circonstances particulières (notamment pour les salariés qui travaillent avec des pays étrangers n'étant pas sur le même fuseau horaire, évènements imprévisibles

tels que pannes informatiques ou problème de sécurité nécessitant une intervention immédiate…) et l'interdiction de sanctionner un salarié pour ne pas avoir répondu aux sollicitations de son employeur en dehors de plages horaires définies ;
- L'énumération de bonnes pratiques relatives à l'utilisation des outils de communication en entreprise, et notamment de la messagerie professionnelle, pour limiter la surcharge de travail et le stress que certaines pratiques peuvent engendrer. Par exemple, s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, ne pas solliciter de réponse immédiate si cela n'est pas nécessaire, s'interroger sur la pertinence des destinataires des courriels…

Sur les six entreprises concernées, une entreprise a mis en place une charte relative au droit à la déconnexion.

12.3.4 L'astreinte

L'astreinte est définie comme « *une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* » (Article L.3121-9 du Code du travail).

L'astreinte constitue un temps particulier pendant lequel le salarié n'est pas sur son lieu de travail, ni à la disposition de l'employeur mais doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ce dispositif est avant tout mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. Il peut également être mis en place par l'employeur après avis du CSE (Article L.3121-12 du Code du travail).

La branche « Fabrication et Commerce de Produits à usage Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » ne dispose pas d'accord de branche ni de disposition conventionnelle sur ce thème.

Sur les neuf accords analysés, un accord comporte une disposition relative aux astreintes. Celui-ci prévoit les dispositions suivantes :
- Les salariés visés par ce dispositif sont uniquement les cadres au forfait annuel en jours ;
- La période d'astreinte s'effectue sur une semaine complète, selon un planning mensuel par roulement ;
- Les moyens mis à disposition des salariés en astreinte sont un téléphone portable ainsi qu'un ordinateur portable ;
- Une compensation financière sous forme d'une prime forfaitaire d'un montant de 25€ est prévue par période d'astreinte quotidienne.

13. 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.
Un accord relatif aux salarié.e.s en situation de handicap a été signé au sein de la branche le 15 mai 2019.

En 2024, sur les vingt-trois entreprises ayant participé à l'enquête, vingt d'entre elles sont assujetties à l'obligation légale d'emploi des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En 2024, ces vingt 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 ;

- Trois entreprises répondent à leur obligation en employant des travailleurs en situation de handicap et par la signature d'un contrat avec une entreprise de travail adapté (ESAT ou EA) ;

- Dix 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 et en gérant cette obligation d'emploi par la signature d'un contrat avec une entreprise de travail adapté (ESAT ou EA) ;

- Deux entreprises versent une contribution à l'Agefiph tout en gérant partiellement leur obligation par l'emploi de travailleurs en situation de handicap ;

- Trois entreprises répondent à leur obligation par le seul emploi de travailleurs en situation de handicap.

Par ailleurs, deux entreprises appliquent un accord spécifique d'entreprise relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

En 2024, 17 personnes en situation de handicap ont été embauchées au sein de 7 entreprises (contre 14 personnes au sein de 6 entreprises en 2023).

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 2023 et au 31 décembre 2024 :

SECTEUR D'ACTIVITE	CATEGORIE PROF	31 DECEMBRE 2023										31 DECEMBRE 2024									
		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	28	2	0	24	6	51	0	0	33	18	26	1	0	23	4	52	0	0	36	16
	Techniciens AM	22	1	0	21	2	30	1	0	26	5	24	1	0	23	2	31	1	0	25	7
	Cadres	4	0	0	4	0	5	0	0	4	1	6	0	0	6	0	7	0	0	6	1
RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	Ouv /Employés	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
	Techniciens AM	2	1	0	3	0	23	1	0	11	13	1	1	0	2	0	25	0	0	11	14
	Cadres	9	0	0	8	1	16	0	0	6	10	9	0	0	9	0	16	0	0	10	6
COMMERCIAL et MARKETING	Ouv /Employés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Techniciens AM	1	1	0	2	0	11	1	0	5	7	3	0	0	3	0	10	1	0	3	8
	Cadres	14	0	0	14	0	21	0	0	13	8	10	0	0	9	1	18	0	0	13	5
LOGISTIQUE	Ouv /Employés	21	1	0	19	3	17	2	0	14	5	25	1	0	23	3	16	0	0	11	5
	Techniciens AM	8	1	0	9	0	12	1	0	6	7	11	0	0	11	0	14	0	0	7	7
	Cadres	5	0	0	4	1	3	0	0	2	1	6	0	0	6	0	1	0	0	0	1
ADMINISTRATIF	Ouv /Employés	8	0	0	7	1	18	0	0	12	6	6	0	0	5	1	15	2	0	11	6
	Techniciens AM	13	0	0	10	3	49	0	0	31	18	11	0	0	8	3	51	1	0	36	16
	Cadres	18	0	0	13	5	26	0	0	13	13	20	0	0	12	8	34	0	0	15	19
TOTAL		153	7	0	138	22	283	6	0	177	112	158	4	0	140	22	291	5	0	185	111
		160			160		289			289		162			162		296			296	
		449										**458**									

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 16 octobre 2024.

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 2024 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 2024.

L'annexe 3 présente l'évolution entre 2023 et 2024 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 2024.

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

- Cinq entreprises versent en une ou plusieurs fois un 13ème mois.
- Trois entreprises attribuent une prime de vacances.
- Douze 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

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

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

2.4 Participation, intéressement

Sur les vingt-trois 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, seize 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 2024 A HAUTEUR DES MINIMAS CONVENTIONNELS

Niveaux	Minima Conventionnels au 1er novembre 2024 (euros)	NOMBRE DE SALARIES CONCERNES	
		Hommes	Femmes
I.1	1 805,72	0	0
I.2	1 823,77	2	16
I.3	1 842,01	1	5
I.4	1 871,70	3	0
I.5	1 904,93	3	8
I.6	1 998,49	4	1
II.1	2 092,05	5	13
II.2	2 205,15	6	8
II.3	2 318,25	7	6
II.4	2 468,52	2	14
II.5	2 618,80	5	6
II.6	2 737,14	3	2
II.7	2 855,47	1	3
III.1	36 720,00	6	5
III.2	42 325,14	3	4
III.3	46 012,51	0	2
III.4	49 699,88	0	0
III.5	53 915,19	1	1
III.6	58 130,50	0	0
III.7	62 874,26	1	0
III.8	67 618,01	0	0
III.9	72 886,30	0	0
III.10	78 154,58	0	0
		53	**94**

Sur les vingt-trois entreprises ayant répondu à l'enquête « salaires et emploi », dix d'entre elles ont des salarié.e.s dont la rémunération est à la hauteur des minima conventionnels, ce qui représente **147 salarié.e.s** sur 11 377, soit **1,29 % des salarié.e.s.**

Annexe 2

SALAIRES 2024
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 minima conventionnel et minima moyen réel
		HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES			
I.1	**1 805,72**	1 895,00	1 878,00	1 886,50	1 895,00	1 968,00	1 931,50	2,39 %	4,47 %
I.2	**1 823,77**	1 823,77	1 823,77	1 823,77	1 823,77	1 823,77	1 823,77	0 %	0 %
I.3	**1 842,01**	1 918,57	1 904,34	1 911,45	2 204,42	2 209,47	2 026,95	15,46 %	3,77 %
I.4	**1 871,70**	2 016,85	2 017,89	2 017,37	2 305,50	2 214,52	2 260,01	12,03 %	7,78 %
I.5	**1 904,93**	1 983,55	2 074,36	2 028,95	2 400,39	2 366,86	2 383,63	17,48 %	6,51 %
I.6	**1 998,49**	2 159,40	2 076,24	2 117,82	2 394,09	2 434,87	2 414,48	14,01 %	5,97 %
II.1	**2 092,05**	2 189,81	2 194,44	2 192,13	2 644,51	2 621,29	2 632,90	20,11 %	4,78 %
II.2	**2 205,15**	2 329,17	2 355,52	2 342,34	2 754,38	2 520,30	2 637,35	12,59 %	6,22 %
II.3	**2 318,25**	2 413,05	2 461,35	2 437,20	3 014,02	2 903,86	2 958,94	21,41 %	5,13 %
II.4	**2 468,52**	2 593,19	2 556,82	2 575,01	2 960,09	3 077,70	3 018,89	17,24 %	4,31 %
II.5	**2 618,80**	2 810,39	2 676,28	2 743,33	3 288,28	3 470,09	3 379,19	23,18 %	4,76 %
II.6	**2 737,14**	2 876,71	2 931,84	2 904,27	3 323,54	3 182,94	3 253,24	12,02 %	6,11 %
II.7	**2 855,47**	3 194,63	3 040,70	3 117,67	3 616,60	3 442,85	3 529,73	13,22 %	9,18 %

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 minima conventionnel et minima moyen réel
		HOMMES	FEMMES		HOMMES	FEMMES			
III.1	**36 720,00**	39 400,66	39 269,13	39 334,89	55 874,27	57 645,34	56 759,81	44,30 %	7,12 %
III.2	**42 325,14**	46 099,90	44 817,99	45 458,94	67 558,48	65 975,35	66 766,92	46,87 %	7,40 %
III.3	**46 012,51**	52 153,74	50 595,06	51 374,40	71 069,67	65 637,17	68 353,42	33,05 %	11,65 %
III.4	**49 699,88**	60 985,62	55 008,19	57 996,90	84 135,24	77 317,34	80 726,29	39,19 %	16,69 %
III.5	**53 915,19**	70 638,46	67 857,48	69 247,97	80 305,74	82 956,61	81 631,17	17,88 %	28,44 %
III.6	**58 130,50**	80 447,06	77 988,81	79 217,93	108 117,91	105 139,02	106 628,91	34,60 %	36,28 %
III.7	**62 874,26**	87 076,82	84 613,63	85 845,22	118 931,07	109 612,98	114 272,03	33,11 %	36,53 %
III.8	**67 618,01**	104 598,03	101 805,61	103 201,82	147 626,60	140 673,41	144 150,01	39,68 %	52,62 %
III.9	**72 886,30**	114 283,88	134 257,33	124 270,60	166 873,25	150 060,88	158 467,06	27,52 %	70,50 %
III.10	**78 154,58**	151 498,62	213 909,03	182,703,83	199 424,27	256 279,37	227 851,82	24,71 %	133,77 %

Annexe 3

EVOLUTION DES REMUNERATIONS MOYENNES PONDEREES ENTRE 2023 ET 2024

	SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
	EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
	2023	2024	2023	2024	Evolution	2023	2024	2023	2024	Evolution	2023	2024	2023	2024	Evolution
I.1	1	1	1 841,00	1 895,00	2,93 %	5	7	1 815	1 896,00	4,46 %	6	8	1 828,00	1 895,50	3,69 %
I.2	1	2	1 788,01	1 823,77	2,00 %	13	16	1 788,01	1 823,77	2,00 %	14	18	1 788,01	1 823,77	2,00 %
I.3	250	241	1 943,54	1 992,86	2,54 %	274	274	1 919,60	1 991,07	3,72 %	524	515	1 931,57	1 991,96	3,13 %
I.4	194	203	2 049,04	2 116,78	3,31 %	95	114	2 066,08	2 092,33	1,27 %	289	317	2 057,56	2 104,55	2,28 %
I.5	277	253	2 052,42	2 145,21	4,52 %	270	257	2 122,48	2 181,56	2,78 %	547	510	2 087,56	2 163,39	3,64 %
I.6	108	117	2 154,08	2 253,52	4,62 %	94	102	2 099,82	2 206,30	5,07 %	202	219	2 126,95	2 229,91	4,84 %
II.1	264	269	2 303,28	2 329,82	1,15 %	242	234	2 261,64	2 354,89	4,12 %	506	503	2 282,46	2 342,36	2,62 %
II.2	126	129	2 389,82	2 484,53	3,96 %	211	219	2 360,55	2 432,76	3,06 %	337	348	2 375,19	2 458,65	3,51 %
II.3	254	257	2 529,70	2 619,18	3,53 %	500	526	2 508,58	2 619,74	4,43 %	754	783	2 519,14	2 619,41	3,98 %
II.4	141	152	2 673,01	2 726,29	1,99 %	245	271	2 681,07	2 748,73	2,52 %	386	423	2 677,04	2 737,51	2,26 %
II.5	249	235	2 908,06	2 995,41	3,00 %	453	506	2 885,72	2 928,11	1,47 %	702	741	2 896,89	2 961,76	2,24 %
II.6	130	136	3 024,54	3 078,64	1,79 %	149	188	3 005,01	3 023,50	0,62 %	279	324	3 014,77	3 051,07	1,20 %
II.7	70	80	3 163,34	3 343,40	5,69 %	88	86	3 091,27	3 191,80	3,25 %	158	166	3 127,31	3 267,60	4,49 %
III.1	631	576	44 625,60	45 730,00	2,47 %	859	923	44 967,72	46 093,00	2,50 %	1 490	1 499	44 796,66	45 911,50	2,49 %
III.2	639	645	52 597,26	54 203,95	3,05 %	701	780	51 453,08	52 866,64	2,75 %	1 340	1 425	52 025,17	53 535,29	2,90 %

	SALAIRES MASCULINS (EN EUROS)					SALAIRES FEMININS (EN EUROS)					ENSEMBLE (EN EUROS)				
	EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP			EFFECTIF		MAP		
	2023	2024	2023	2024	Evolution	2023	2024	2023	2024	Evolution	2023	2024	2023	2024	Evolution
III.3	341	369	58 022,44	60 310,74	3,94 %	335	405	56 965,69	57 064,56	0,17 %	676	774	57 494,07	58 687,65	2,08 %
III.4	280	257	67 332,71	70 632,27	4,90 %	296	301	62 636,98	65 040,22	3,84 %	576	558	64 984,85	67 836,24	4,39 %
III.5	189	192	74 185,20	74 862,51	0,91 %	182	208	72 899,37	73 003,08	0,14 %	371	400	73 542,28	73 932,80	0,53 %
III.6	126	119	89 702,22	92 578,91	3,21 %	71	78	87 389,11	89 870,96	2,84 %	197	197	88 545,67	91 224,93	3 03 %
III.7	130	133	99 142,17	99 927,09	0,79 %	86	97	89 678,19	96 162,25	7,23 %	216	230	94 410,18	98 044,67	3,85 %
III.8	120	124	121 838,93	122 923,51	0,89 %	57	56	109 158,29	119 644,93	9,61 %	177	180	115 498,61	121 284,22	5,01 %
III.9	51	50	146 109,71	135 633,63	-7,17 %	17	17	141 224,51	141 347,39	0,09 %	68	67	143 667,11	138 490,51	-3,60 %
III.10	20	22	180 787,42	173 027,62	-4,29 %	9	9	221 482,62	232 051,37	4,77 %	29	31	201 135,02	202 539,49	0,70 %

Annexe 4

REPARTITION HOMMES-FEMMES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION, PAR REMUNERATION MOYENNE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETE EN 2024

	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	1	7	1 895,00	1 884,00	-	-	-	-	-	1 968,00
I.2	2	16	1 823,77	1 823,77	-	-	-	1 823,77	-	1 823,77
I.3	241	274	1 961,60	1 967,90	2 020,29	1 986,09	2 033,55	2 003,91	2 128,00	2 107,94
I.4	203	114	2 044,52	2 026,45	2 094,53	2 082,45	2 167,22	2 041,64	2 226,29	2 149,75
I.5	253	257	2 047,06	2 064,11	2 084,42	2 151,46	2 181,25	2 158,99	2 229,53	2 232,86
I.6	117	102	2 045,69	2 059,69	2 138,60	2 147,38	2 282,92	2 189,05	2 333,17	2 328,30
II.1	269	234	2 313,95	2 261,75	2 266,81	2 241,18	2 336,16	2 369,61	2 484,46	2 454,42
II.2	129	219	2 450,34	2 440,78	2 390,54	2 311,43	2 439,36	2 376,14	2 629,37	2 422,49
II.3	257	526	2 607,48	2 516,65	2 658,51	2 584,25	2 622,64	2 631,67	2 673,99	2 636,86
II.4	152	271	2 786,18	2 637,35	2 694,44	2 700,67	2 656,57	2 904,48	2 799,09	2 806,36
II.5	235	506	2 907,09	2 867,12	3 042,72	2 915,83	3 050,78	3 094,95	2 953,38	3 033,18
II.6	136	188	2 898,82	2 986,17	3 170,56	2 939,61	3 136,59	3 021,38	3 092,89	3 146,20
II.7	80	86	3 597,57	3 019,70	3 253,76	3 178,95	3 177,44	3 079,28	3 146,55	3 578,01
III.1	576	923	44 100,65	43 801,16	45 785,85	51 243,46	49 299,53	46 862,53	51 246,78	48 849,88
III.2	645	780	54 395,40	50 595,29	53 500,62	60 612,50	56 443,26	56 612,54	57 990,71	58 587,56
III.3	369	405	60 871,45	55 578,53	60 802,14	64 947,12	51 696,26	60 540,59	63 401,80	59 356,82
III.4	257	301	69 696,37	67 797,98	73 664,73	74 265,21	73 664,73	73 079,83	73 763,99	66 928,64
III.5	192	208	78 070,48	86 667,00	76 964,04	95 676,77	75 527,67	70 111,58	80 039,71	73 795,49

	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	119	78	100 485,80	102 382,68	92 726,03	95 676,77	104 746,67	103 223,87	99 237,70	87 113,24
III.7	133	97	103 530,45	132 210,67	121 655,00	81 082,76	115 307,81	104 333,84	92 254,06	93 502,26
III.8	124	56	137 915,30	146 844,85	130 033,84	122 230,65	125 593,95	127 615,72	124 374,69	113 633,74
III.9	50	17	166 344,67	153 663,74	140 099,48	170 276,00	142 799,56	129 519,76	150 824,75	133 822,72
III.10	22	9	225 572,00	246 600,00	191 257,40	254 120,00	201 126,50	275 483,00	210 585,72	236 433,37