

# RAPPORT SOCIAL

INDUSTRIES CHARCUTIÈRES

*fict*  
Fédération Française  
des Industriels Charcutiers, Traiteurs,  
Transformateurs de Viandes



DONNÉES SOCIALES 2016



**\* CHAMP D'APPLICATION  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES INDUSTRIES CHARCUTIERES**

*(SALAISONS, CHARCUTERIES, CONSERVES DE VIANDES)*

Ce rapport récapitule les données relatives aux entreprises industrielles dont l'activité principale est classée selon ci-après par l'INSEE (référence Nomenclature d'Activités Françaises) :

Dans les secteurs de la préparation industrielle de produits à base de viandes et de la fabrication de plats préparés à base de viandes : Sont visées les activités de fabrication industrielle de : produits de charcuteries, de salaisonnerie, préparations à base de viande, conserves de viandes, charcuteries pâtisseries. Ces activités sont comprises dans les classes 10.13A et 10.85Z de la NAF.

Dans le secteur du commerce de gros de produits à base de viandes : Sont visées les activités de commerce de gros de charcuteries, salaisons, et autres produits à base de viandes, charcuteries pâtisseries. Ces activités sont comprises dans la classe 46.32B de la NAF.

# INTRODUCTION

## **Des informations utiles sur la structure des emplois et la gestion des ressources humaines.**

Chaque année, la FICT édite un rapport permettant de suivre l'évolution économique et sociale des entreprises du secteur des industries charcutières\*.

Au fil des années, ce document est devenu un outil de référence dans la profession.

Avec 93 réponses à l'enquête sociale « données 2016 », regroupant 17 439 salariés (51,4% des effectifs CDI du secteur), les entreprises ont ainsi confirmé un véritable intérêt pour participer à l'information et à la vie collective de la profession.

Ce rapport fait le point sur la situation de l'emploi dans la profession, l'évolution des rémunérations au regard des salaires minima hiérarchiques,

le développement du dialogue social, les actions de prévention et de formation des salariés.

Ces informations peuvent être comparées chaque année puisque le questionnaire adressé aux entreprises conserve la même structure d'année en année.

Pour les commissions de la FICT, ces éléments constituent des repères précieux afin d'orienter la politique sociale et formation professionnelle en concertation avec les partenaires sociaux.

La FICT adresse ses remerciements à tous ses adhérents qui ont participé à cette édition.

Marc HECKENROTH  
Président de la Commission sociale et formation

# SOMMAIRE

<b>Résumé 2016</b> .....	<b>p. 04</b>	<b>V - EVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS (*)</b> .....	<b>p22</b>
<b>I - ECONOMIE</b> .....	<b>p. 06</b>	<i>Source FICT enquête sociale</i>	
<i>Source FICT Analyse économique</i>		1 - Evolution des rémunérations par taille d'entreprise	
1 - Les faits majeurs en 2016		2 - Evolution des rémunérations par CSP	
<b>II - DONNÉES SOCIALES GÉNÉRALES</b> .....	<b>p. 07</b>	3 - Prévisions d'augmentations en 2016 par CSP	
<i>Source FICT enquête sociale</i>		<b>VI - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</b> .....	<b>p23</b>
1 - Effectif global (CDI) de la profession		<i>Source FICT enquête sociale</i>	
2 - Structure des établissements en fonction du nombre de salariés		<b>VII - DIALOGUE SOCIAL* DANS LES ENTREPRISES</b> .....	<b>p24</b>
3 - Répartition des effectifs par taille d'établissement		<i>Source FICT enquête sociale</i>	
4 - Evolution des effectifs sur 10 ans		<b>VIII - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE</b> .....	<b>p25</b>
5 - La moyenne d'âge		<i>Source OPCALIM</i>	
6 - L'ancienneté moyenne des salariés		1 - La collecte des fonds de formation et apprentissage	
<b>III - STRUCTURE DE L'EMPLOI (*)</b> .....	<b>p12</b>	2 - Les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation	
<i>Source enquête sociale FICT</i>		3 - Les bénéficiaires du compte personnel de formation	
1 - Répartition des effectifs à temps complet par CSP et par sexe		4 - Les apprentis formés dans la profession par les IFRIA	
2 - Répartition des effectifs à temps partiel par CSP et par sexe		5 - Les CQP de branche mis en oeuvre dans les entreprises	
3 - Evolution des effectifs à temps complet par coefficient hiérarchique			
<b>IV - LES MOUVEMENTS D'EMPLOIS (*)</b> .....	<b>p16</b>		
<i>Source FICT enquête sociale</i>			
1 - Arrivées en cours d'année par service			
2 - Départs en cours d'année par service			
3 - Analyse des motifs des départs (CDI)			
4 - Effectifs non permanents			
5 - Causes d'absentéisme et durée moyenne d'absence			

(\*) Annexe : tableau de répartition des entreprises ayant répondu à l'enquête « données 2016 » par taille (page 30)

# RÉSUMÉ

## 1 UNE ACTIVITÉ QUI STAGNE ET UNE CONSOMMATION EN RECU

Le secteur compte **301 établissements**, en majorité des PME. 12% des établissements réalisent 80% du chiffre d'affaires et se situent dans les Pays de la Loire, la Bretagne et l'Auvergne Rhône-Alpes.

L'année 2016 a été marquée par une flambée du prix des matières premières (jusqu'à 40% pour certaines pièces de découpe) et un refus de plusieurs enseignes d'ajuster leurs tarifs. Par ailleurs, pour la 2ème année consécutive, la consommation à domicile de charcuteries-salaisons a diminué de -0,5% en volume (-0,6% en 2015).

Le chiffre d'affaires total des entreprises s'élève à **6,6 milliards d'euros** (stable). La production atteint **1,2 million de tonnes** (-1,7%). Ce constat reflète une tendance générale où la majorité des produits alimentaires baissent en volume de consommation, en particulier les viandes et les produits carnés.

Concernant l'activité économique des entreprises, la rentabilité repart à la baisse en 2016 : la valeur ajoutée (20,3% du CA contre 20,7% en 2015), l'excédent brut d'exploitation (4,9% du CA contre 5,2% en 2015) et le résultat courant avant impôt des entreprises reculent à nouveau. Le nombre d'entreprises présentant un bilan déficitaire est en hausse (21,1%, soit +3 points sur un an).

## 2 UNE PROGRESSION DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Après une perte de 3 000 emplois entre 2011 et 2013, les effectifs se sont stabilisés et atteignent 33 881 salariés (CDI). Le cumul des emplois à durée indéterminée, à durée déterminée et des contrats intérimaires est estimé à **37 000 personnes** employées dans le secteur (équivalent temps plein).

Sur la base de l'enquête sociale (93 établissements employant 17 439 salariés CDI), l'année 2016 a été marquée par :

- une répartition identique entre les hommes et les femmes : 60% d'hommes et 40% de femmes.
- une stabilisation des emplois liée à un **fort recrutement de Techniciens et Agents de Maîtrise**. A l'inverse, on constate une baisse des Ouvriers de production. La part des TAM et Cadres est passée de 26% en 2011 à 30% en 2015, marquant une évolution des qualifications des salariés.
- un recours aux CDD et Contrats intérimaires pour faire face aux rythmes de production. La durée moyenne d'un CDD est de 3,5 mois et de 3 semaines pour les intérimaires. Converti en ETP, leur cumul équivaut à **10% d'emplois supplémentaires** (+2 points par comparaison avec 2015).

- une hausse du nombre de « seniors » : **l'âge moyen est de 45,5 ans**. Plus de 40% des salariés sont âgés de 50 ans et plus (+ 8 points sur 2 ans), suite au recul de l'âge de départ à la retraite.
- une stabilisation des absences, qui atteignent près de 8,5% de la durée annuelle de travail.

## 3 UNE HAUSSE DES RÉMUNÉRATIONS

Les établissements ont procédé à une augmentation des rémunérations se situant entre 0,70% et 0,90% selon la taille d'entreprise. Pour 2017, la hausse moyenne des rémunérations est égale à 0,80%.

## 4 UNE AUGMENTATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

L'année 2016 enregistre une évolution des accords d'entreprise et plans d'action dans la profession.

Les thèmes des salaires/épargne salariale et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes occupent une place importante parmi les sujets abordés dans le cadre du dialogue social.

## 5 UNE AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL CONJUGUÉE À UNE BAISSÉ DES AT ET TMS

Le déploiement d'une culture de la prévention des risques professionnels est un enjeu de performance économique des entreprises. Avec une moyenne de 68 accidents pour 1000 salariés (-9% sur 5 ans), la sinistralité des AT atteint un **niveau historiquement bas**. Le nombre de TMS régresse également depuis 2012 (-13%).

Une **Convention Nationale d'Objectifs** conclue avec la CNAMTS en 2015 permet de soutenir l'action des petites et moyennes entreprises à la mise en place d'un plan d'investissement en sécurité des salariés.



## 6

## DES FORMATIONS ACCESSIBLES À TOUS LES SALARIÉS

### LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES S'INTENSIFIE DEPUIS LES ANNÉES 2010 ...

Si la formation continue n'est pas nouvelle en soi, le nombre de stagiaires, de jeunes en alternance et de demandes au titre du Compte Personnel de Formation s'accélère depuis trois ans. En 2016, 11 126 stages ont été réalisés, notamment en faveur des OQ et des ONQ. Le nombre de parcours qualifiants augmente également de façon significative : 127 CQP ont été décernés en 2016 (+18% sur un an).

Ces formations ont été dispensées dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur activité. Plus généralement, elles ont porté sur la fabrication des produits, les process industriels, le management, la maîtrise des outils informatiques, des langues, ... ainsi que la sécurisation des parcours professionnels (certifications).

### .... ET NÉCESSITE UN CONTRÔLE DE LA QUALITÉ DE L'OFFRE.

Pour améliorer la qualité de l'offre de formation, les Fédérations du secteur alimentaire se sont unies autour d'OPCALIM en vue d'organiser une démarche de labellisation des organismes de formation. Chaque organisme doit attester de la qualité de ses pratiques pédagogiques et de son coût financier au regard des critères fixés dans le secteur.

### DES SYNERGIES POUR MIEUX COOPÉRER

Des partenariats entre les acteurs professionnels de l'agroalimentaire, l'Etat, les Conseils régionaux et d'autres acteurs (Pôle emploi, ...) continuent de se créer. A titre d'exemple, un travail d'identification des compétences recherchées dans le secteur alimentaire a été mené en 2016 afin de faire connaître aux demandeurs d'emploi les métiers disponibles et les formations permettant leur accès.

### DES AIDES SPÉCIFIQUES AUX PME

Créée en 2009 par les partenaires sociaux du secteur alimentaire et avec l'aide de l'Etat pour soutenir les besoins de formation des salariés des PME, la Charte nationale de coopération pour le soutien des entreprises du secteur alimentaire a été reconduite pour la période 2017-2018.



# ÉCONOMIE (source FICT)

## Les faits majeurs en 2016

Les entreprises de charcuteries-salaisons ont dû faire face à de nombreuses difficultés économiques et financières.

Près d'1 entreprise sur 5 a connu un résultat déficitaire.

Au cours de l'année 2016, les faits marquants ont été :

- une nouvelle baisse de la consommation de charcuteries à domicile : -0,5% en volume, après -0,6% en 2015.
- une forte hausse du prix des pièces de découpe de porc (jusqu'à 40% pour certaines pièces). Cette hausse impacte directement les résultats des entreprises.
- une guerre des prix à laquelle les enseignes continuent de se livrer. La FICT et l'ANIA se mobilisent pour dénoncer ces comportements abusifs.
- une stagnation du chiffre d'affaires, qui s'élève au total à 6,6 milliards d'euros. Les ventes de charcuteries-salaisons ont atteint 6,4 milliards d'euros (+0,2%).
- Une présence limitée à l'export (6,6% du chiffre d'affaires).

Le secteur compte 301 établissements, dont 12% réalisent 80% du chiffre d'affaires.

La production totale s'élève à 1,2 million de tonnes (-0,2% sur un an) :

*Volume de production 2016/2015 :*

- Evolution de la production annuelle de charcuteries-salaisons : **-1,3%**
- Evolution de la production annuelle de plats cuisinés : **-8,2 %**

*Toutes familles confondues 2016/2015 :*

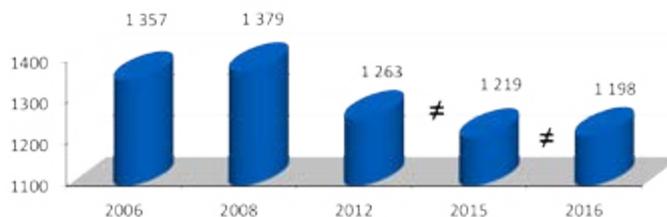
- Evolution de la production en libre-service (charcuteries) : **-1,2%**
- Evolution de la production à la coupe (charcuteries) : **-2,5%**

Les produits pré-emballés et pré-tranchés représentent en 2016 près de **68%** de la production totale, au lieu de **63%** il y a 10 ans.

Les deux principales zones de production sont les Pays de la Loire (25,8% en valeur) et la Bretagne (25% en valeur).

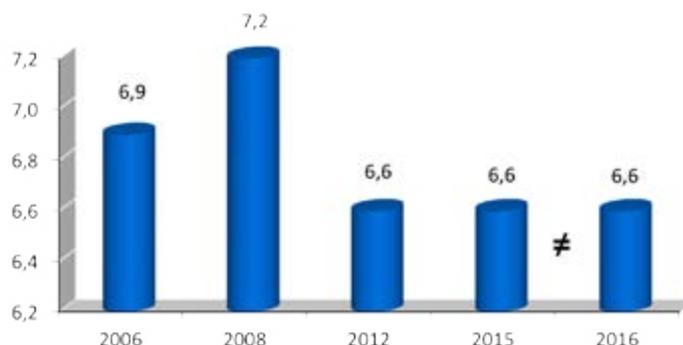
**Les charcuteries occupent une place de choix dans les foyers français.** 99,8% en ont consommé en 2016, notamment les couples d'âge moyen et les seniors. La consommation est de 30 kg par an en moyenne, en particulier du jambon cuit.

### EVOLUTION DE LA PRODUCTION TOTALE EN VOLUME \* (en milliers de tonnes)



La production totale de charcuteries-salaisons s'élève à 1,2 millions de tonnes en 2016, soit une baisse de -1,7 % sur un an (-13 % par rapport à 2006)

### EVOLUTION DE LA PRODUCTION TOTALE EN VALEUR \* (en milliards d'euros)



**Le chiffre d'affaires en 2016 est stable** (-4,5% par rapport à 2006).

\* Statistiques de production industrielle 2016 (FICT - Ministère de l'Agriculture SSP)

≠ Modification en 2016 du champ des entreprises classées en activité principale « charcuterie-salaison » à la demande du ministère de l'Agriculture (pour éviter des doublons).

# DONNÉES SOCIALES GÉNÉRALES (source FICT)

## 1 ♦ Effectif global CDI de la profession

Les effectifs s'élèvent à **33881 salariés en 2016** (+1.3% en un an).

## 2 ♦ Structure des établissements en fonction du nombre de salariés

	Nombre global	plus de 500 salariés	250 à 500 salariés	50 à 250 salariés	moins de 50 salariés
2006	354	11	28	121	194
2012	308	12	16	119	161
2015	292	11	20	110	151
2016	301	12	17	107	165

Le secteur est constitué en majorité de PME : 90% des établissements emploient moins de 250 salariés et plus de la moitié emploient moins de 50 salariés.

## 3 ♦ Répartition des effectifs en CDI par taille d'entreprises (%)

	Effectif global	plus de 500 salariés (%)	250 à 500 salariés (%)	50 à 250 salariés (%)	moins de 50 salariés (%)
2005	35 946	24,7	19,9	39,1	16,3
2012	34 156	37,6	14,1	37,0	11,3
2015	33 448	34,9	18,1	36,8	10,2
2016	33 881	37,0	15,2	35,6	12,2

10% des établissements emploient 52% des effectifs CDI.

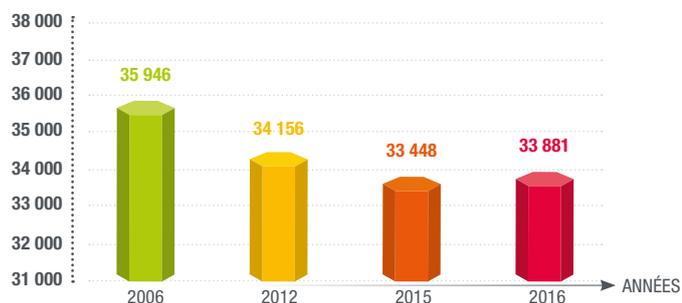
La part de l'emploi dans les établissements de moins de 50 salariés est en hausse (12,2% des effectifs vs 10,2% en 2015).

Les emplois se concentrent majoritairement dans les Pays de la Loire et la Bretagne.





#### 4 ♦ Evolution des effectifs sur 10 ans (2016/2006) : baisse de 6%



#### 5 ♦ La moyenne d'âge

##### RÉPARTITION PAR ÂGE

HOMMES	- 26 ANS	26 À 35 ANS	36 À 45 ANS	46 À 49 ANS	50 À 55 ANS	+ DE 55 ANS
<b>2016</b>	<b>3%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>	<b>18%</b>
Rappel 2015	3%	15%	29%	15%	24%	14%
Rappel 2014	5%	16%	31%	16%	22%	12%
FEMMES	- 26 ANS	26 À 35 ANS	36 À 45 ANS	46 À 49 ANS	50 À 55 ANS	+ DE 55 ANS
<b>2016</b>	<b>2%</b>	<b>12%</b>	<b>26%</b>	<b>16%</b>	<b>25%</b>	<b>19%</b>
Rappel 2015	2%	15%	28%	14%	24%	17%
Rappel 2014	3%	16%	30%	14%	23%	14%
<b>TOTAL 2016</b>	<b>3%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>16%</b>	<b>24%</b>	<b>17%</b>

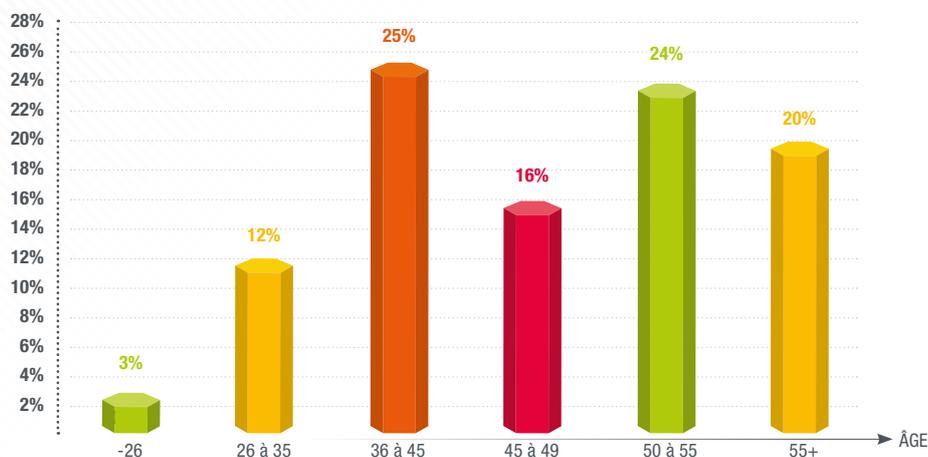
L'âge moyen des salariés de la profession atteint 45 ans (45,5 ans en 2015)

27% des salariés sont âgés entre 36 et 45 ans (29% en 2015)

Stabilisation du nombre de jeunes de -26 ans : 3% ont moins de 26 ans

Forte progression du nombre de salariés âgés de plus 50 ans (42% vs 35% en 2014)

##### PYRAMIDE DES ÂGES PAR CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES OUVRIERS/EMPLOYÉS 2016



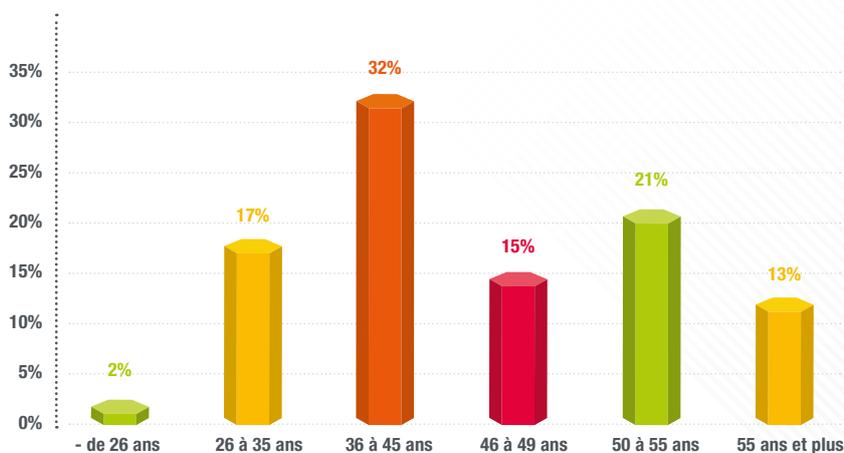
3% des Ouvriers/Employés sont âgés de moins de 26 ans (vs 4% en 2015)

25% sont âgés entre 36 et 45 ans (identique en 2015)

44% sont âgés de plus de 50 ans (42% en 2015)

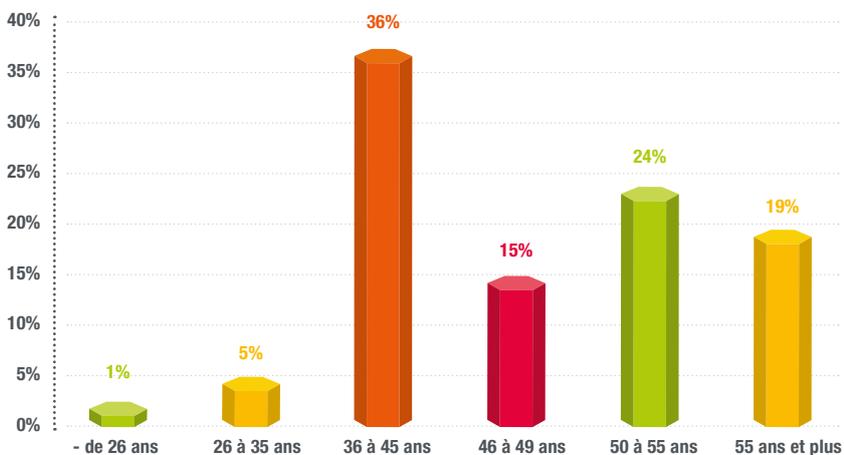


### TECHNICIENS / AGENTS DE MAÎTRISE 2016



32% des Techniciens/Agents de maîtrise sont âgés entre 36 et 45 ans (vs 33% en 2015)  
**34% sont âgés de plus de 50 ans (vs 33% en 2015)**

### CADRES 2016



51% des Cadres sont âgés entre 36 et 49 ans (vs 49% en 2015).  
**43% sont âgés de plus de 50 ans (36% en 2015 soit + 7 points)**



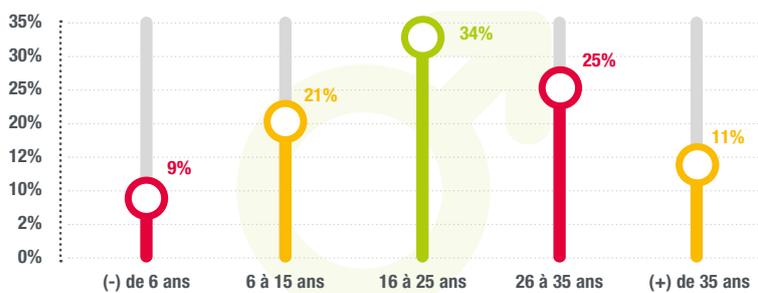


## 5 ♦ L'ancienneté des salariés

### RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ANCIENNETÉ

L'ancienneté moyenne globale est de 15 ans (identique en 2015)

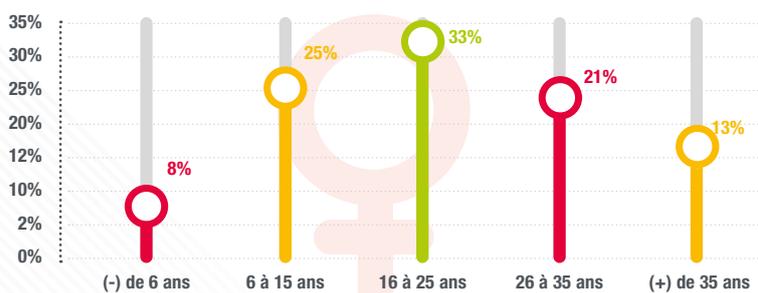
#### ANCIENNETÉ DES HOMMES (2016)



30% des effectifs masculins ont moins de 15 ans d'ancienneté (29% en 2015).

L'ancienneté moyenne du personnel masculin est de 15 ans (identique en 2015)

#### ANCIENNETÉ DES FEMMES (2016)

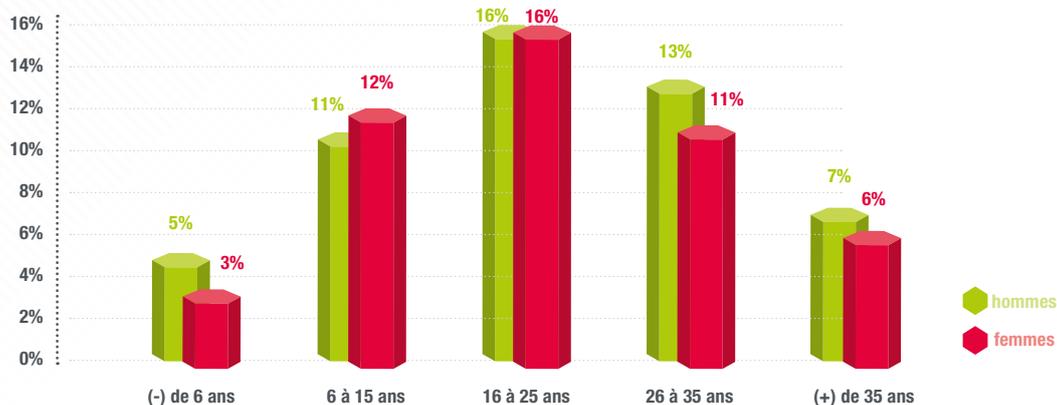


34% des effectifs féminins ont moins de 15 ans d'ancienneté (35% en 2015).

L'ancienneté moyenne du personnel féminin est de 15 ans (identique en 2015)

### VARIATIONS PAR CSP

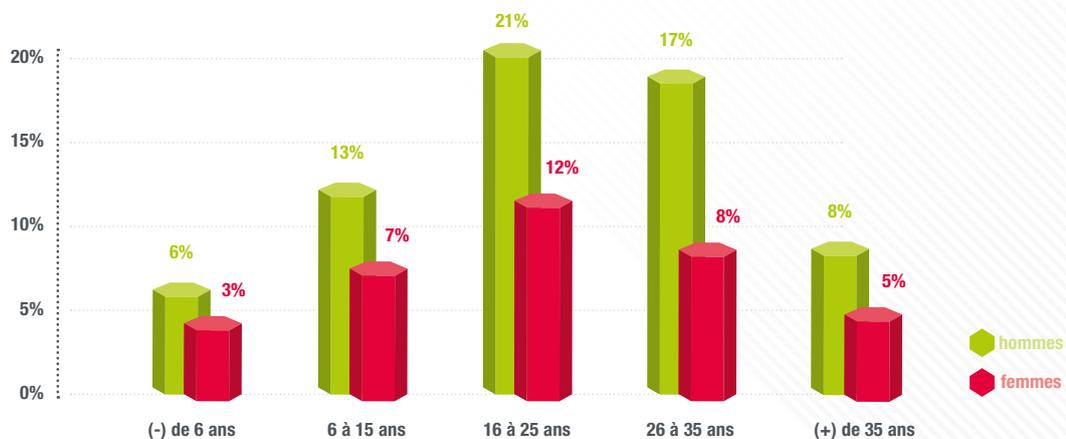
#### OUVRIERS / EMPLOYÉS (2016)



Ancienneté moyenne O/E : 15 ans pour les hommes pour les femmes

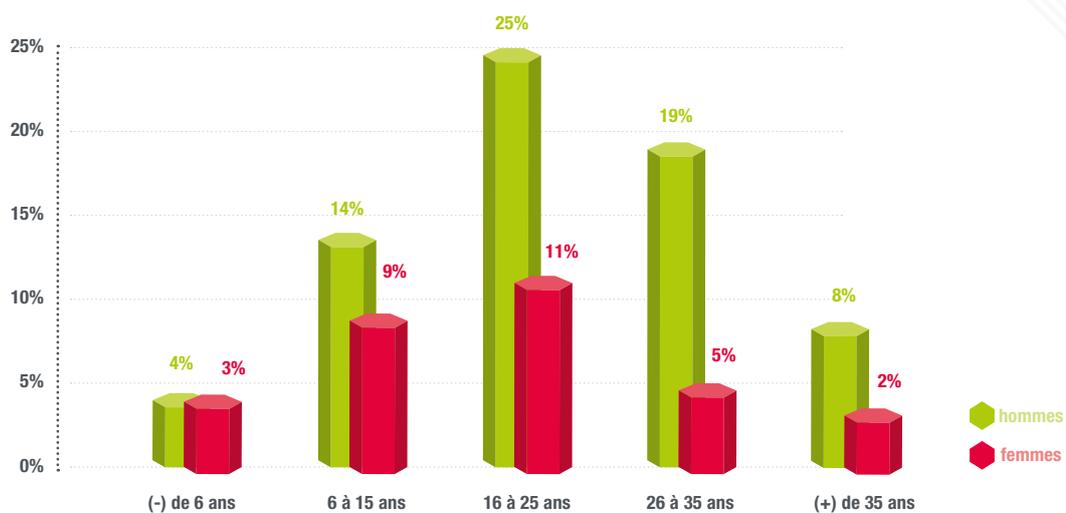


### TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE (2016)



Ancienneté moyenne TAM : **15 ans** pour les hommes et les femmes (16 ans en 2015)

### CADRES (2016)



Ancienneté moyenne Cadres : **16 ans** pour les hommes et **13 ans** pour les femmes



# STRUCTURE DE L'EMPLOI (source enquête sociale FICT\*)

## 1 ♦ Répartition des effectifs (CDI) à temps complet par CSP et par sexe

### ETUDE DE L'ÉCHANTILLON<sup>1</sup> :

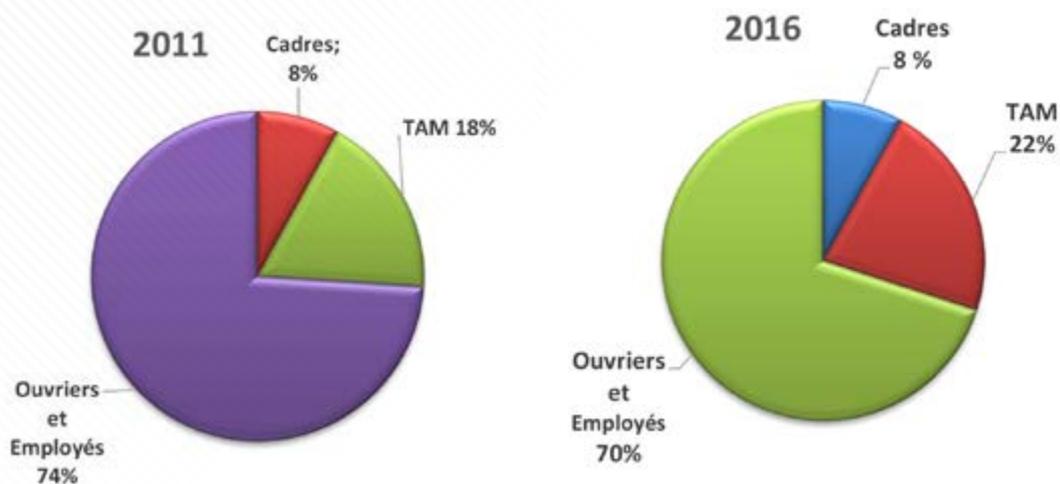
	Ouvriers et Employés		Techniciens et Agents de Maîtrise		Cadres		TOTAL		Ecart
	2015*	2016*	2015*	2016*	2015*	2016*	2015*	2016*	
<b>Hommes</b>	6508	6495	2356	2442	878	856	<b>9742</b>	<b>9793</b>	+51
<b>Femmes</b>	5076	4908	1060	1118	431	436	<b>6567</b>	<b>6462</b>	-105
<b>TOTAL</b>	<b>11 584</b>	<b>11 403</b>	<b>3416</b>	<b>3560</b>	<b>1309</b>	<b>1292</b>	<b>16 309</b>	<b>16 255</b>	<b>-54</b>
<b>Ecart</b>		<b>-181</b>		<b>+144</b>		<b>-17</b>		<b>-54</b>	

\* au 31 décembre

Dans l'échantillon ayant répondu à l'enquête<sup>(1)</sup>, l'effectif à temps complet est stable (-0,03% par rapport à 2015). On constate toutefois une baisse des Ouvriers/Employés (-1,5%), notamment le personnel féminin. A l'inverse, le nombre de TAM progresse de 4% (+ 4 points en 5 ans).

La répartition entre hommes et femmes est stable : 60% d'hommes et 40% de femmes.

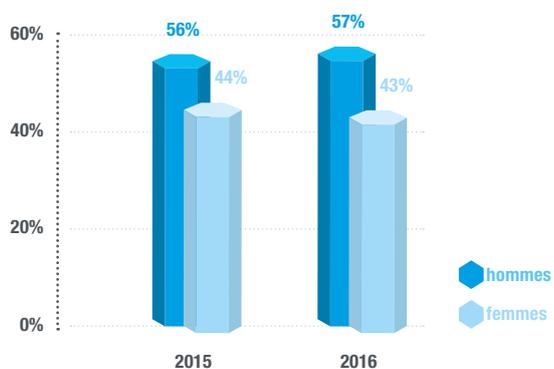
### EVOLUTION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DEPUIS 5 ANS



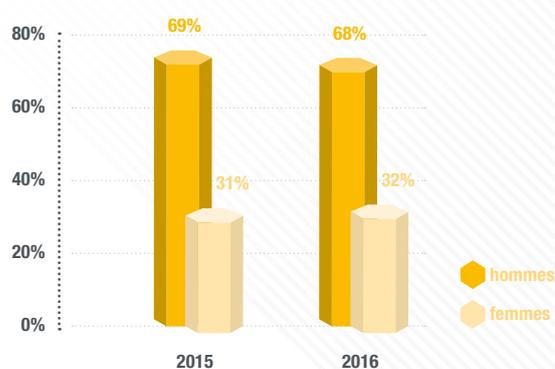
(1) voir échantillon en annexe (93 établissements)

## RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET COMPARAISON N-1

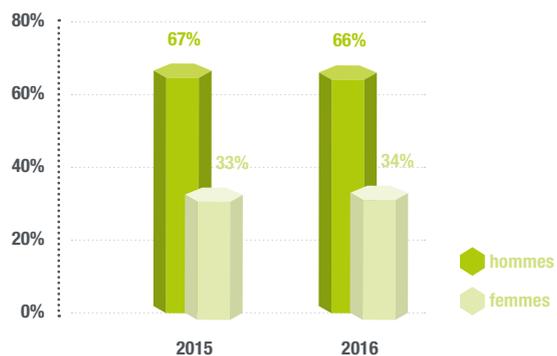
### Ouvriers / Employés



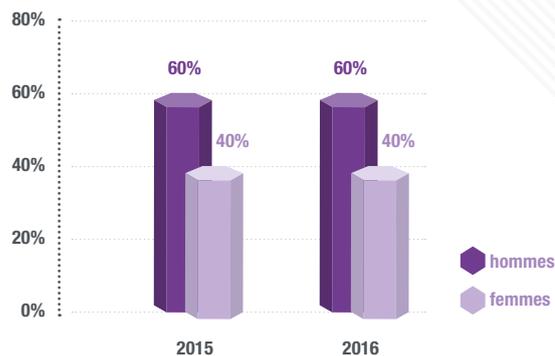
### Techniciens et Agents de maîtrise



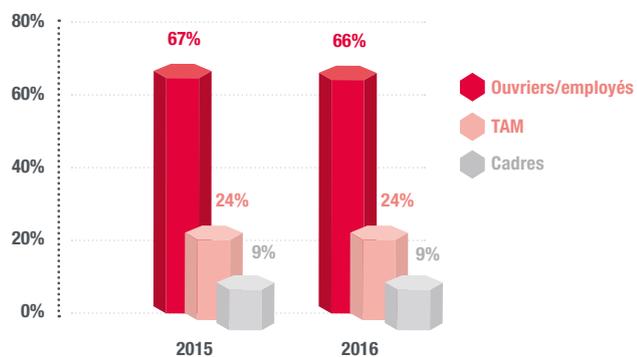
### Cadres



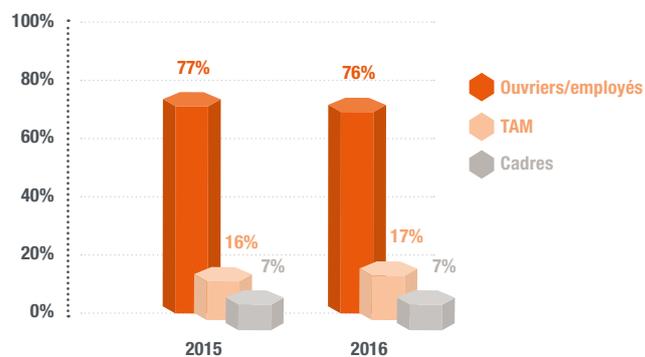
### Total toutes CSP



### Répartition des hommes par catégories



### Répartition des femmes par catégories



(1) voir échantillon en annexe (97 établissements)



## 2 ♦ Répartition des effectifs (CDI) à temps partiel par CSP et par sexe

### ETUDE DE L'ÉCHANTILLON<sup>(\*)</sup> :

	Ouvriers et Employés		Techniciens et A de Maîtrise		Cadres		TOTAL		
	2015 *	2016 *	2015 *	2016 *	2015 *	2016 *	2015*	2016*	
Hommes	214	<b>210</b>	53	<b>38</b>	8	<b>9</b>	275	<b>257</b>	-18
Femmes	756	<b>759</b>	122	<b>131</b>	29	<b>37</b>	907	<b>927</b>	+20
<b>TOTAL</b>	970	<b>969</b>	175	<b>169</b>	37	<b>46</b>	1 182	<b>1 184</b>	+2
<b>ECART</b>		<b>-1</b>		<b>-6</b>		<b>+9</b>		<b>+2</b>	

\* au 31 décembre

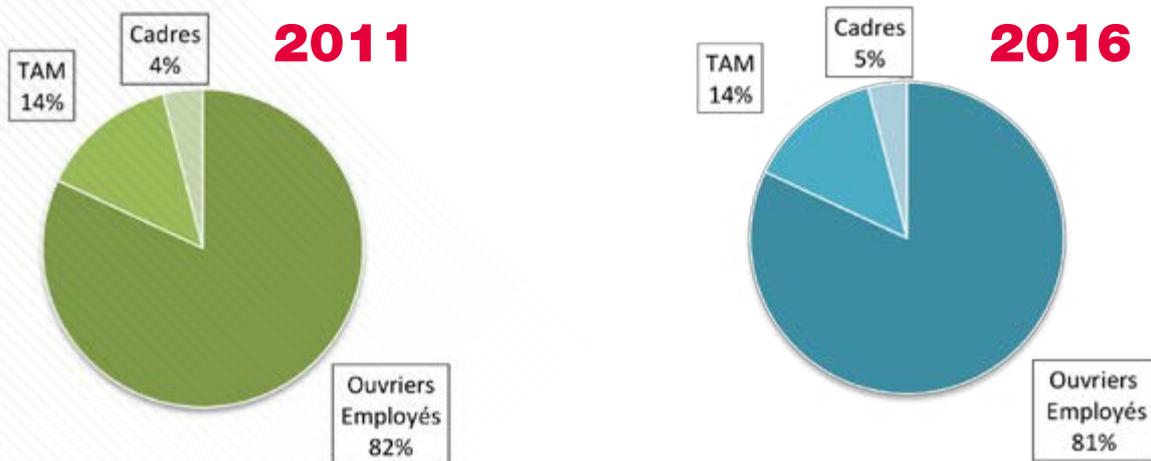
Globalement, les effectifs à temps partiel sont stables après une hausse constatée en 2015.

On constate une baisse de 7% des emplois masculins compensée par des recrutements féminins.

78% des emplois à temps partiel sont occupés par du personnel féminin (74% en 2015).

L'ensemble des emplois à temps partiel représente 7% de l'effectif global.

### EVOLUTION DES EFFECTIFS À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DEPUIS 5 ANS



### DURÉE MOYENNE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

		O/E		T/AM		CADRES		TOTAL	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Durée moyenne hebdomadaire de travail	Hommes	20 h	<b>20h 30</b>	20 h	<b>22h</b>	21h	<b>21h</b>	20h	<b>21h</b>
	Femmes	24 h	<b>24 h</b>	25h	<b>25 h</b>	26h	<b>26 h</b>	25h	<b>25 h</b>

La durée moyenne hebdomadaire à temps partiel est de 21h pour les hommes et de 25h pour les femmes.



### 3 ♦ Evolution des effectifs (CDI) à temps complet par coefficient hiérarchique (\*)

Coeff	2015		2016				2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes		Total H+F		Total H+F	
	Nb	Nb	Nb	% total hommes	Nb	% total femmes	Nb	%	Nb	%
120	20	24	11	0,11%	10	0,15%	44	0,27%	21	0,13%
125	205	237	233	2,38%	185	2,86%	442	2,71%	418	2,57%
130	39	36	43	0,44%	37	0,57%	75	0,46%	80	0,49%
135	112	169	117	1,19%	166	2,57%	281	1,72%	283	1,74%
140	336	475	310	3,17%	437	6,76%	811	4,97%	747	4,60%
145	525	620	447	4,56%	556	8,60%	1145	7,02%	1003	6,17%
150	466	516	473	4,83%	469	7,26%	982	6,02%	942	5,80%
155	527	319	551	5,63%	315	4,87%	846	5,19%	866	5,33%
160	893	787	916	9,35%	819	12,67%	1680	10,30%	1735	10,67%
165	357	269	330	3,37%	234	3,62%	626	3,84%	564	3,47%
170	678	479	678	6,92%	491	7,60%	1157	7,09%	1169	7,19%
175	332	185	346	3,53%	206	3,19%	517	3,17%	552	3,40%
180	904	472	910	9,29%	479	7,41%	1376	8,44%	1389	8,55%
185	447	174	440	4,49%	164	2,54%	621	3,81%	604	3,72%
190	425	205	455	4,65%	223	3,45%	630	3,86%	678	4,17%
195	242	109	235	2,40%	117	1,81%	351	2,15%	352	2,17%
200 à 225	1018	485	1051	10,73%	525	8,12%	1503	9,22%	1576	9,70%
230 à 255	836	391	851	8,69%	397	6,14%	1227	7,52%	1248	7,68%
260 à 295	396	145	428	4,37%	156	2,41%	541	3,32%	584	3,59%
300 à 345	106	39	112	1,14%	40	0,62%	145	0,89%	152	0,94%
350 à 395	643	322	629	6,42%	325	5,03%	965	5,92%	954	5,87%
400 à 595	184	97	176	1,80%	95	1,47%	281	1,72%	271	1,67%
600 à 700	51	12	51	0,52%	16	0,25%	63	0,39%	67	0,41%
<b>TOTAL</b>	<b>9742</b>	<b>6567</b>	<b>9793</b>		<b>6462</b>		<b>16309</b>		<b>16255</b>	

Les coefficients 145 à 165 (niveau II des Classifications) représentent 32% des effectifs.

Les coefficients 170 à 195 (niveau III des Classifications) représentent 30% des effectifs.

(\*) Ce tableau est établi sur les mêmes échantillons 2015 et 2016

# LES MOUVEMENTS D'EMPLOIS (source enquête sociale FICT\*)

## 1 ♦ Arrivées (CDI) en cours d'année par service :

Nombre d'arrivées en CDI en 2016	Ouvriers Employés		T. A. M.		Cadres		TOTAL	%
	H	F	H	F	H	F		
Ateliers production	344	191	24	6	12	3	580	59%
Service maintenance	30	2	56	2	1	1	92	10%
Service contrôle/qualité	2	11	4	12	1	5	35	3%
Préparation commandes et service logistique	39	11	6	1	2	1	60	6%
Service commercial et marketing	7	14	41	26	14	16	118	12%
Service administratif – comptab./informatique	1	22	9	12	8	14	66	7%
Autres	15	3	3	6	6	2	35	3%
<b>TOTAL</b>	<b>438</b>	<b>254</b>	<b>143</b>	<b>65</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>986</b>	

6% des salariés ont été recrutés, dont 59% dans les ateliers de production et 10% dans les services de maintenance. 70% des nouveaux salariés sont des Ouvriers/Employés et 21% des TAM.

(\*) Sur la base d'un échantillon de 90 établissements employant 16 500 salariés



## IV.

## 2 ♦ Départs\* (CDI) en cours d'année (toutes causes) par service :

Nombre de départs en CDI en 2016	Ouvriers Employés		T. A. M.		Cadres		TOTAL	%
	H	F	H	F	H	F		
Ateliers production	305	280	51	11	7	4	638	62%
Service maintenance	28	1	36	-	7	1	73	7%
Service contrôle/qualité	3	12	1	8	2	3	29	3%
Préparation commandes et service logistique	45	16	2	3	4	-	70	7%
Service commercial et marketing	4	17	40	16	21	10	98	11%
Service administratif – comptab./informatique	1	19	6	20	16	9	71	8%
Autres	2	5	6	1	3	2	19	2%
<b>TOTAL</b>	<b>388</b>	<b>350</b>	<b>142</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>29</b>	<b>1028</b>	

Le nombre de départs représente 6,2% des effectifs, dont 72% d'Ouvriers/Employés.

## 3 ♦ Analyse des motifs\* des départs (CDI) :

Motifs des départs	Ouvriers Employés		T. A. M.		Cadres		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H + F
Démission	113	60	45	25	19	10	272
Licenciement économique	5	5	6	4	1	2	23
Licenciement individuel	95	84	21	8	9	1	218
Rupture conventionnelle	26	35	23	12	15	5	116
Départ en retraite	125	135	29	6	10	5	310
Rupture période d'essai	12	11	14	3	4	4	48
Autres motifs	12	20	4	1	2	2	41
<b>TOTAL</b>	<b>388</b>	<b>350</b>	<b>142</b>	<b>59</b>	<b>76</b>	<b>29</b>	<b>1028</b>

32% sont liés à des licenciements individuels ou ruptures conventionnelles (31% en 2015)

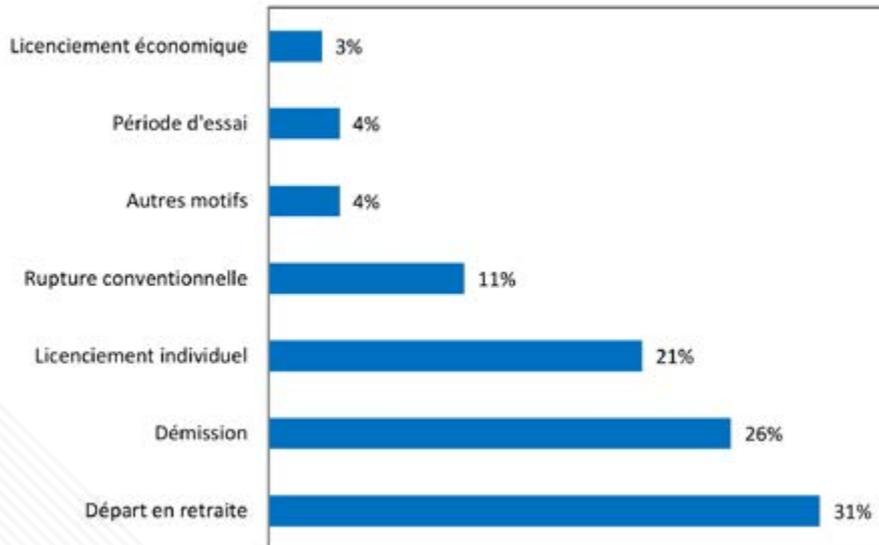
26% sont liés à des démissions (nota : la moyenne sur 5 ans est égale à 26%).

1/3 ont pour motif un départ en retraite (vs 1/4 en 2015).

(\*) Sur la base d'un échantillon de 90 établissements employant 16 500 salariés



### MOTIFS DES DÉPARTS



#### 4 ♦ Effectifs non permanents

### NOMBRE DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRATS INTÉRIMAIRES EN 2016\*

HOMMES	Ouvriers/Employés		TAM		CADRES	
	Nb CDD	Nb CI	Nb CDD	Nb CI	Nb CDD	Nb CI
CDD 3 mois	592	14 781	12	0	2	-
CDD 3 mois	339	1 773	49	1	12	-
<i>Total en heures</i>	<i>540 037 h</i>	<i>1 778 654 h</i>	<i>94 183 h</i>	<i>217 h</i>	<i>10 500 h</i>	-
<b>Durée moyenne</b>	<b>3,5 mois</b>	<b>107 heures</b>	<b>10 mois</b>	<b>217 h</b>	<b>5 mois</b>	-

FEMMES	Ouvriers/Employés		TAM		CADRES	
	Nb CDD	Nb CI	Nb CDD	Nb CI	Nb CDD	Nb CI
CDD 3 mois	552	11 172	15	4	1	-
CDD 3 mois	322	1 786	56	-	8	-
<i>Total en heures</i>	<i>270 204 h</i>	<i>1 162 275 h</i>	<i>40 414 h</i>	<i>155 h</i>	<i>8 161 h</i>	-
<b>Durée moyenne</b>	<b>2 mois</b>	<b>90 heures</b>	<b>4 mois</b>	<b>38 heures</b>	<b>6 mois</b>	-

(\* Sur un échantillon de 90 établissements employant 16 500 salariés

# IV.

## CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE :

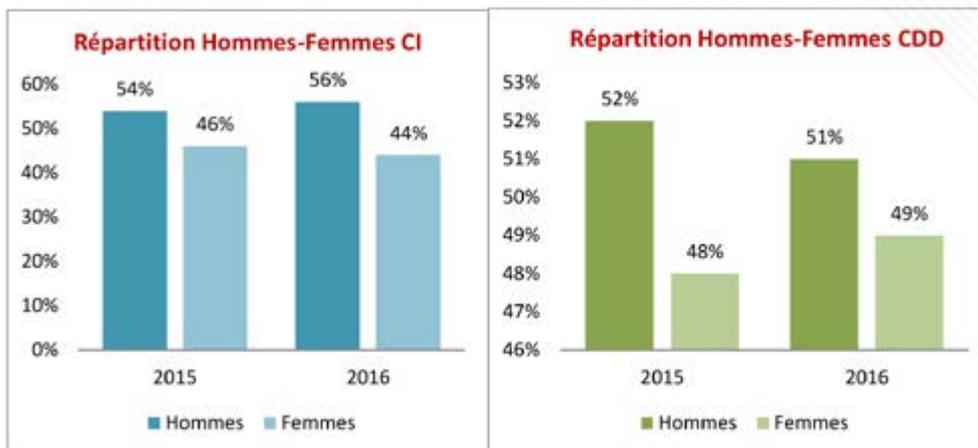
52% des établissements ont conclu au moins un CDD (78% en 2015) :

- 92% des CDD concernent des Ouvriers/Employés (93% en 2015)
- 48% des CDD concernent des hommes (52% en 2015)
- La durée moyenne d'un CDD est de **3,5 mois** (3 mois en 2015)

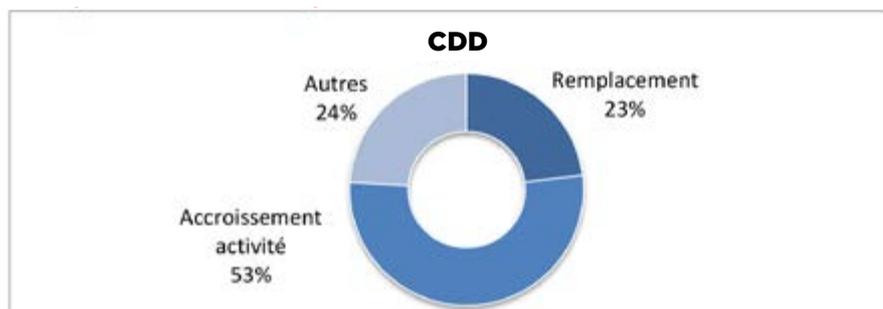
## CONTRATS INTÉRIMAIRES :

42% des établissements ont eu recours à des contrats intérimaires (51% en 2015)

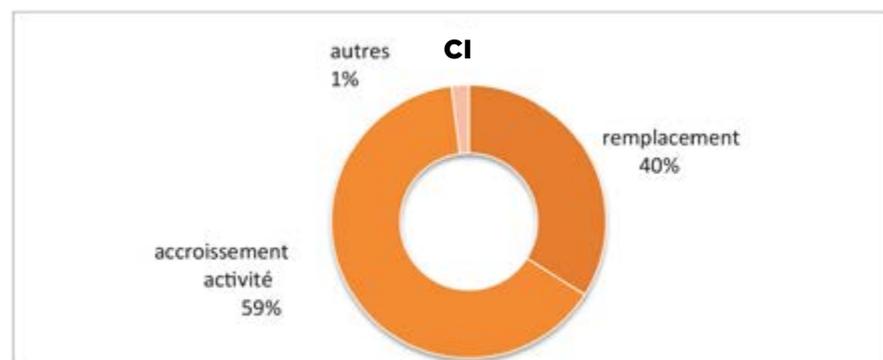
- 56% des CI concernent des hommes (54% en 2015)
- La durée moyenne d'un CI est de **98 heures** (116 heures en 2015)



## RÉPARTITION DES CONTRATS PAR MOTIFS



Le principal motif de recours aux CDD est l'accroissement d'activité (53%)



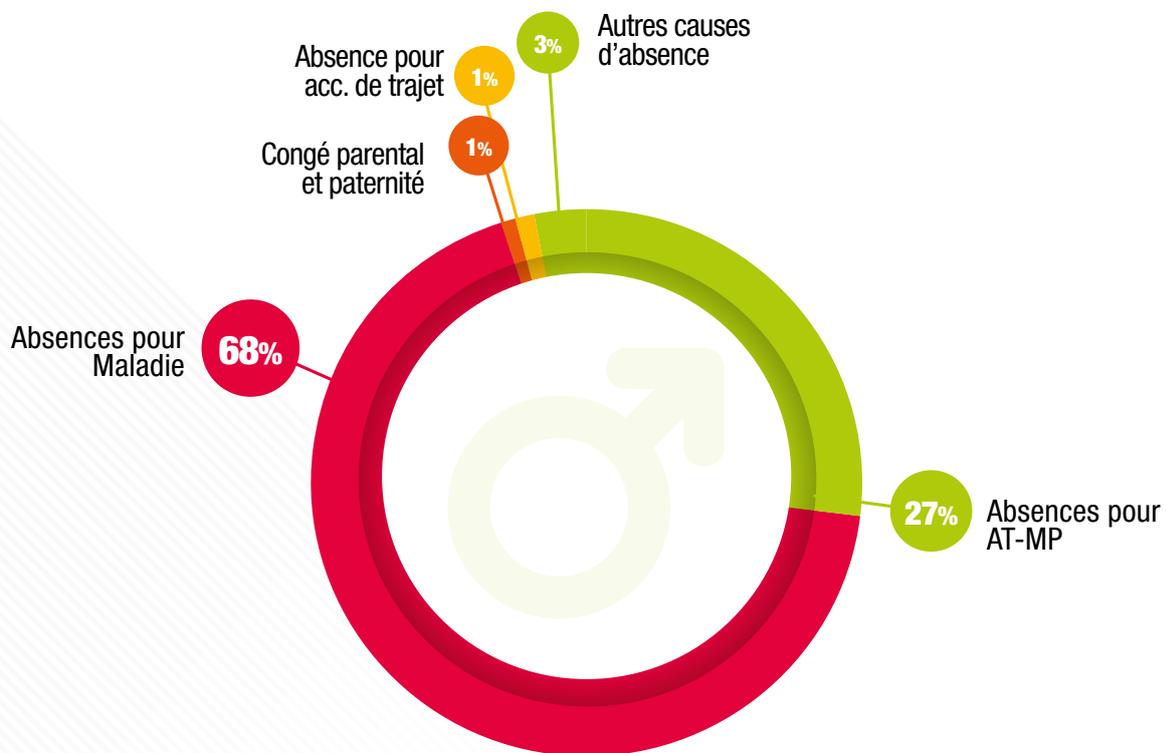
Le principal motif de recours aux CI est l'accroissement temporaire d'activité (59%)

## 5 ♦ Cause d'absentéisme et durée moyenne d'absence *(source enquête sociale FICT\*)*

### DURÉE DES ABSENCES (EN HEURES)

Sur l'échantillon 2016, la durée d'absence (hommes et femmes) correspond à 8,5% du temps de travail.

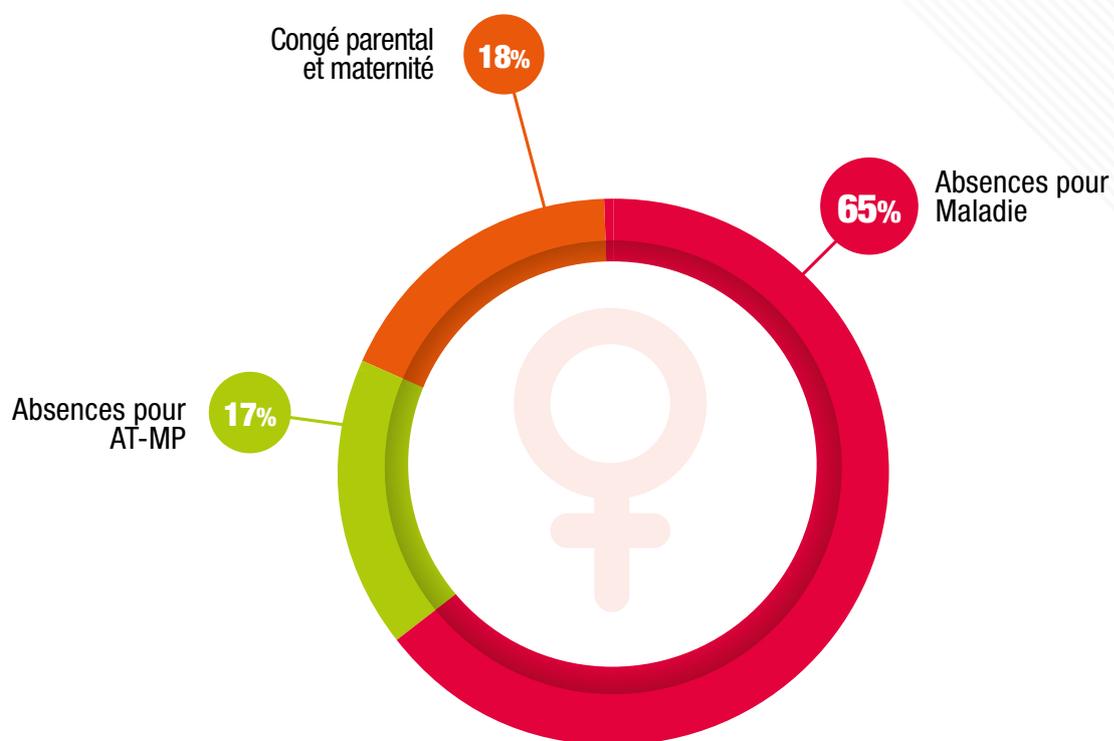
## HOMMES



La durée moyenne d'absence pour les hommes représente **6,5% du temps de travail** selon l'échantillon\*. Ces absences sont principalement dues aux arrêts pour maladie (68%) et pour AT-MP (27%).

## IV.

## FEMMES



La durée moyenne d'absence pour les femmes représente **10% du temps de travail** selon l'échantillon\*  
Ces absences sont dues aux arrêts pour maladie (65%) et pour congé maternité/congé parental (18%).

(\*) 78 établissements ont répondu (8 884 salariés de sexe masculin et 7 104 salariés de sexe féminin)

# ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

## 1 ♦ Evolution des rémunérations par taille d'entreprises *(en niveau, quelle que soit la date d'application)*

Sur l'échantillon 2016<sup>(1)</sup>, les taux d'évolution sont identiques entre les hommes et les femmes.

	Taux d'évolution des salaires réels en 2016 <sup>1</sup>		
	entreprises moins de 50 salariés	entreprises de 50 à 500 salariés	entreprises de plus de 500 salariés
<i>Ouvriers/Employés</i>	0,70%	0,85%	0,95%
<i>Techniciens/Agents de Maîtrise</i>	0,70%	0,85%	0,95%
<i>Cadres</i>	0,50%	0,40%	0,35%

## 2 ♦ Prévisions des augmentations en 2017 par CSP

<i>Ouvriers/Employés</i>	<b>0,85%</b>
<i>Techniciens/Agents de M.</i>	<b>0,75%</b>
<i>Cadres</i>	<b>0,60%</b>

<sup>(1)</sup> Sur la base d'un échantillon de 85 établissements (16 200 salariés).



# PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Sur les 86 établissements ayant répondu à cette question, **75% ont mis en place des mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles** (en particulier des actions de prévention des Troubles Musculo Squelettiques).

L'indice de fréquence des accidents avec arrêt (Nb des AT/ effectifs x 1000) a baissé de 9% sur 5 ans (source CNAMTS) et le nombre de maladies professionnelles a reculé sur la même période de 22%. **Le nombre de TMS a également baissé (-13% sur 5 ans).**

**Une Convention nationale d'objectifs signée le 21 juin 2015**

**entre la CNAMTS et la FICT** permet aux petites et moyennes entreprises de moins de 200 salariés de bénéficier d'une aide financière en matière de sécurité au travail. L'utilisation des outils coupants, l'ergonomie des postes de travail et les mesures limitant les effets du travail au froid sont les mesures prioritaires de prévention fixées dans la convention.

En 2015, un **Guide Prévention** a été élaboré par la FICT sur la base d'une série de diagnostics réalisés par un cabinet ergonomiste dans six entreprises volontaires. Ce Guide et une vidéo peuvent être téléchargés sur le site [www.fict.fr](http://www.fict.fr)



# DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

(source enquête sociale\*)

En 2005, la Commission paritaire des industries charcutières s'est dotée d'un Observatoire de la négociation collective afin de suivre l'évolution des accords d'entreprises.

## RECENSEMENT DES ACCORDS D'ENTREPRISE ET PLANS D'ACTION CONCLUS EN 2016

ACCORDS OU PLANS D'ACTION	ACCORDS EXISTANTS (fin 2015)	ACCORDS en 2016	PLAN D'ACTION en 2016	TOTAL 2016
<b>RÉMUNÉRATIONS</b>	annuel	21	9	30
<b>AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	42	4	4	8
<b>INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ÉPARGNE SALARIALE</b>	44	6	2	8
<b>GPEC</b>	14	3	1	4
<b>ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES</b>	27	11	2	13
<b>EMPLOI DES SENIORS</b>	25	3	1	4
<b>EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS</b>	10	1	2	3
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ</b>	18	2	1	3
<b>PREVOYANCE/SANTÉ</b>	28	4	2	6
<b>AUTRES</b>	8	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>57</b>	<b>25</b>	<b>82</b>

Au total, **82 accords d'entreprise** ou plans d'action (nouveaux ou révisés) ont été recensés en 2016 sur l'échantillon, principalement sur les thèmes suivants :

- politique salariale (rémunérations, intéressement, épargne collective)
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- aménagement du temps de travail

(\*) sur la base d'un échantillon de 85 entreprises (16 200 salariés)



# FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

(source OPCALIM\*)

## 1 ♦ La gestion du plan de formation (plan légal, plan volontaire des entreprises)

	2014	2015	2016
Nombre d'actions de formations engagées	404	361	494
Nombre de stagiaires dans l'année	9 274	11 419	11 126
Heures de formation dispensées	231 682 h	240 482 h	166 003 h
Durée moyenne /stage	20 h	21 h	16 h
Engagements financés par OPCALIM	6,02 M€	5,04 M€	4,28 M€*

\*en application des règles de prise en charge définies par le conseil d'administration d'OPCALIM en 2016

Le nombre de stagiaires au titre du plan de formation est en légère baisse en 2016 (-2,5%).

La durée moyenne d'un stage est inférieure à 20 heures.

**CSP DES BÉNÉFICIAIRES**  
(plan 2015-2016)



45% des stagiaires sont des Ouvriers  
(vs 50% en 2015)

**ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES DU PLAN DE FORMATION**



32% des stagiaires ont entre 35 et 44 ans  
(vs 30% en 2015)

### RÉPARTITION PAR SEXE AU TITRE DU PLAN DE FORMATION



En tenant compte des effectifs CDI dans la profession en 2016 (33 881 salariés) et de la répartition entre les hommes et les femmes (60% d'hommes et 40% de femmes), on peut estimer à **28% de femmes et 35% d'hommes ayant bénéficié d'une formation dans le cadre du plan annuel.**

## 2 ♦ Les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation

### 2.1 ♦ Les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation

#### EVOLUTION SUR 5 ANS DU NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

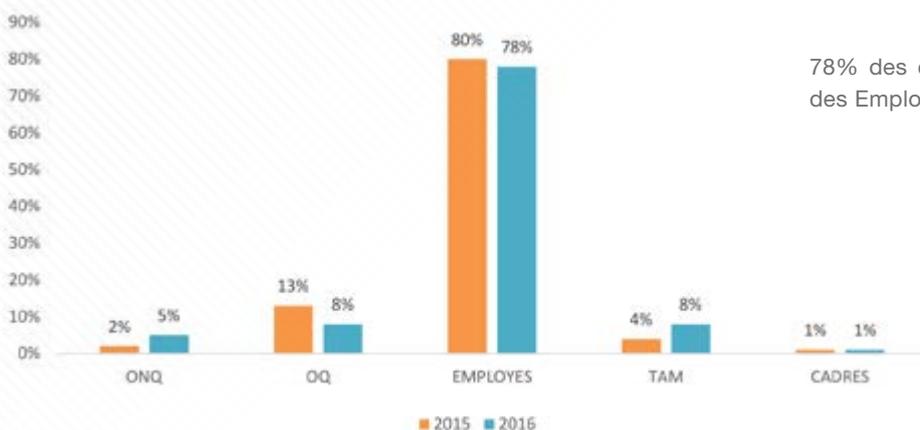


174 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2016 dans 80 entreprises de la profession.

97 stagiaires étaient des hommes et 77 stagiaires du sexe féminin.

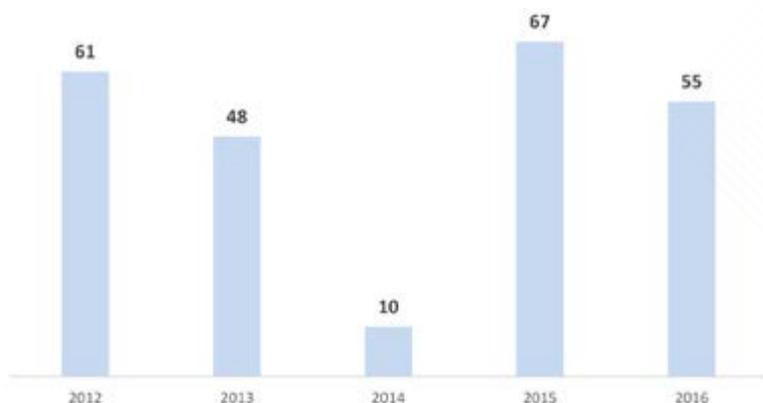
En moyenne, sur 5 ans, 171 contrats de professionnalisation sont conclus chaque année.

#### BÉNÉFICIAIRES DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION



78% des contrats de professionnalisation concernent des Employés et 13% des Ouvriers

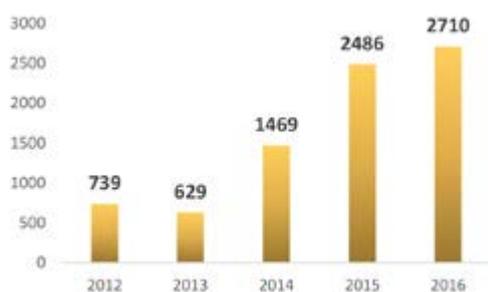
## 2.2 ♦ Le Tutorat



55 stages de formation de tuteurs ont été réalisés en 2016 (67 en 2015)

## 2.3 ♦ Les périodes de professionnalisation

### NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

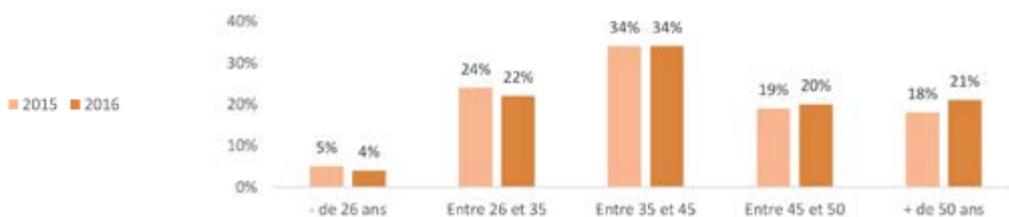


**Forte progression depuis 3 ans du nombre de périodes de professionnalisation**

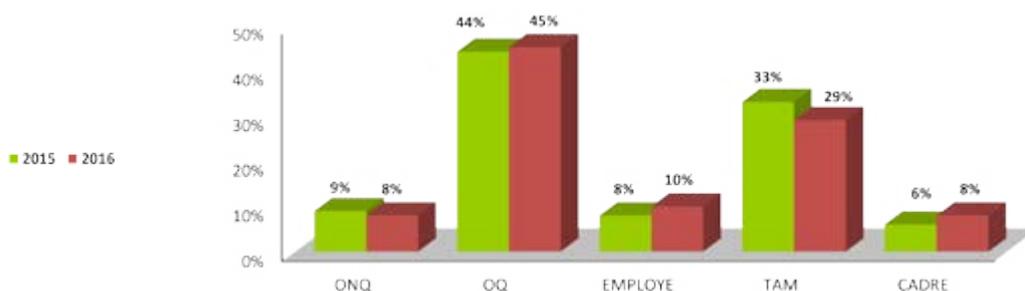
56% des stagiaires ont entre 26 et 45 ans et 41% sont âgés de plus de 45 ans

53% des bénéficiaires sont des Ouvriers et 29% des Techniciens/Agents de Maîtrise

### AGE DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION



### LES CSP BÉNÉFICIAIRES



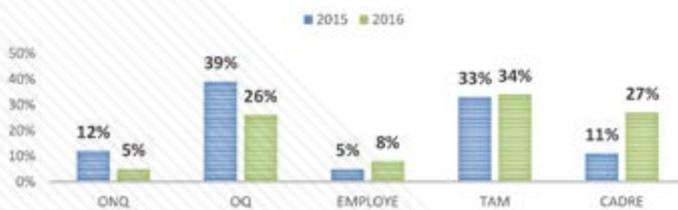
### 3 ♦ Les bénéficiaires du Compte Personnel de Formation (CPF)

#### LES BÉNÉFICIAIRES DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

	2015	2016
Nombre de stagiaires dans l'année	127	378
Heures de formation dispensées	13 842 h	28 927 h
Durée moyenne /stage	107 h	75 h
Collecte Industries Charcutières	1 810 100 €	1 846 700€
Engagements financiers (coûts, salaires, frais annexes)	701 523 €	644 649 €

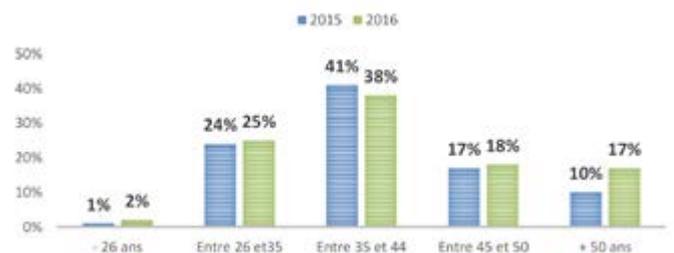
Le nombre de demandeurs au titre du CPF a triplé en 2016. La collecte par OPCALIM n'a pas été suffisante pour financer les demandes des salariés. En conséquence, des ressources supplémentaires ont dû être recherchées en vue d'assurer leur financement.

#### LES CSP BÉNÉFICIAIRES DU CPF



Plus de 60% des bénéficiaires du CPF sont des TAM et Cadres.

#### ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES



38% des bénéficiaires du CPF sont âgés entre 35 et 44 ans et 25% entre 26 et 34 ans.

### 4 ♦ Les apprentis formés dans la profession par les IFRIA

Le nombre d'apprentis est estimé à 250 jeunes en 2016, dont 154 par les IFRIA.

	Apprentis 2013	Apprentis 2014	Apprentis 2015	Apprentis 2016
CFA IFRIA Aquitaine	11	9	10	18
CFA IFRIA Auvergne	2	1	3	5
CFA IFRIA Bourgogne/Fr. Comté	7	13	5	13
CFA IFRIA Bretagne	36	39	26	29
CFA IFRIA Ile de France	4	3	5	17
CFA IFRIA Languedoc Roussillon	18	24	12	14
CFA IFRIA Midi Pyrénées	3	0	3	19
CFA IFRIA Nord Pas de Calais / Normandie	10	10	17	12
CFA IFRIA Provence Alpes Côte d'Azur	6	5	10	10
CFA IFRIA Rhône Alpes	6	12	9	17
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>116</b>	<b>100</b>	<b>154</b>

Le nombre d'apprentis formés par les IFRIA continue de progresser, notamment dans les régions Bretagne, Rhône-Alpes, Midi Pyrénées et Ile de France.



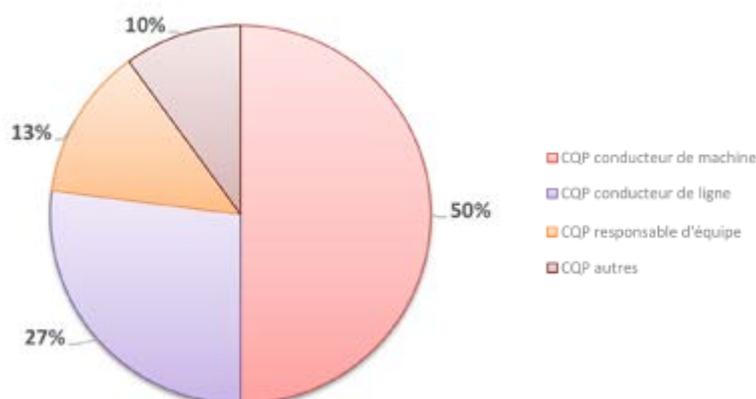
## 5 ♦ Les CQP réalisés dans les entreprises

Année	Nombre d'entreprises	Nombre de stagiaires
Année 2014	19	78
Année 2015	22	108
<b>Année 2016</b>	<b>36</b>	<b>127</b>

127 CQP ont été décernés en 2016 dans 36 entreprises (vs 22 entreprises en 2015).

### RÉCAPITULATIF DES CQP PAR TYPE DE RÉFÉRENTIEL HOMOLOGUÉ PAR LA FICT :

	Entreprises		Nombre de CQP	
	2015	2016	2015	2016
Ouvrier qualifié des industries charcutières	-	-	-	-
Préparateur	4	4	10	7
Responsable de secteur	1	-	6	-
Attaché commercial	-	1	-	2
Conducteur de ligne	5	6	26	34
Nettoyage industriel	-	2	-	4
Responsable d'équipe	3	8	15	16
Agent de maintenance	-	-	-	-
Agent logistique	-	-	-	-
Conducteur de machine	9	15	51	64
Télévente	-	-	-	-
Technicien de maintenance	-	-	-	-
Gestionnaire de l'administration du personnel	-	-	-	-
<b>total</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>108</b>	<b>127</b>



Le CQP Conducteur de ligne et le CQP Conducteur de machine représentent 77% des CQP délivrés.

# ANNEXE

## RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE ANNUELLE « DONNÉES 2016 »

<i>Répartition des établissements par taille d'effectifs</i>	<i>Etablissements ayant répondu à l'enquête sociale 2016</i>	
	<b>Nombre</b>	<b>Effectif 2016 (*)</b>
<i>Etablissements de + de 500 salariés</i>	<b>9</b>	<b>11 075</b>
<i>Etablissements de 250 à 500 salariés</i>	<b>8</b>	<b>1 912</b>
<i>Etablissements de 50 à 250 salariés</i>	<b>38</b>	<b>3 672</b>
<i>Etablissements de – de 50 salariés</i>	<b>38</b>	<b>780</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>17.439</b>

(\*) L'effectif global (CDI) de la profession est de 33.881 salariés (cf. page 7)



*fict*

*Fédération Française  
des Industriels Charcutiers, Traiteurs,  
Transformateurs de Viandes*

9, boulevard Malesherbes - 75008 Paris  
Tél : +33 (0)1 75 00 09 30  
Fax : +33 (0)1 75 00 09 39

**[www.fict.fr](http://www.fict.fr)**

**[www.infocharcuteries.fr](http://www.infocharcuteries.fr)**

**[fict@fict.fr](mailto:fict@fict.fr)**



@FICT\_FRANCE