



Étude sur l'emploi et les rémunérations dans la branche de la production-transformation des papiers et cartons

septembre 2024



Quadra-études
contact@quadra-études.fr

Sommaire

Présentation de l'étude	3
Conjoncture économique	8
Caractéristiques des salariés	18
Pratiques de rémunération des entreprises	34



Présentation de l'étude

Sommaire

Synthèse des résultats 4

Bilan d'enquête et méthodologie 5

La branche de la production-
transformation 6

Les entreprises de la branche de la production-transformation des papiers et cartons évoluent dans un contexte économique difficile...

- **L'indice de production du secteur du papier-carton s'est replié de -2,6 % en 2022 puis de -7,1 % 2023**, contre respectivement +1,4 % et +0,3 % dans l'ensemble de l'industrie. Cette **baisse d'activité est très marquée dans la production de matières premières, mais le pôle transformation a aussi connu une année 2023 mitigée.**
- Les difficultés sont de deux natures. D'une part, les **coûts de production sont restés à un niveau très élevé en 2023** et les prix de l'énergie ont continué à beaucoup fluctuer, pesant particulièrement sur la santé économique d'entreprises généralement intensives en énergie. D'autre part, **la demande de papier-carton a chuté** (-12 % pour le papier et carton d'emballage par exemple) et les carnets de commande des entreprises se sont donc amincis.

... Et font face à de forts enjeux de renouvellement de salariés très qualifiés

- **Les effectifs des entreprises de la branche ont baissé de -1,7 % en 2023 passant de 41 100 à 40 417 salariés.** L'âge moyen dans la branche s'élève à 44,2 ans en moyenne contre 41,7 ans dans l'ensemble de l'industrie. 40 % des salariés ont au moins 50 ans et les départs à la retraite sont nombreux (734 départs en 2023, soit un peu moins de 30 % de l'ensemble des sorties de CDI).
- La branche **recrute moins que la moyenne industrielle** (6,7 % contre 8,2 % de taux de recrutement de CDI). Outre les **difficultés économiques** mentionnées précédemment, cela peut aussi s'expliquer, notamment par des **emplois plus stables** que dans d'autres secteurs ou le **haut niveau de qualification requis**. En effet, si **60 % des salariés sont des ouvriers** il faut souligner que **81 % d'entre eux sont des ouvriers qualifiés**. On dénombre relativement **peu de cadres** parmi les effectifs (15 %) et 44 % d'entre eux exercent des activités hors cœur de métier (**support, marketing**) ce qui témoigne de la place importante laissée aux **techniciens et agents de maîtrise** dans **l'encadrement des activités de production**.
- Le haut niveau de qualification se traduit à travers la grille de classification : **moins de 3 000 salariés** (soit 8 % des non-cadres) **occupent le premier niveau** (coefficients 125, 130 et 135). **75 % des non-cadres évoluent aux niveaux II et III** (coefficients 140 à 195) et un peu plus de 15 % **sont aux niveaux IV et V** (coefficients 215 à 350).
- Enfin, seulement **22 % des salariés sont des femmes contre 30 % dans l'industrie**. Les femmes sont surreprésentées parmi les employés (66% des employés sont des femmes), parmi les cadres (36% de femmes) et parmi les agents de maîtrise (30% de femmes). Au contraire, seulement 12% des ouvriers 24% des techniciens sont des femmes. 42% des femmes exercent des métiers liés au commercial ou à l'administratif.

Des pratiques de rémunération compétitives, notamment en raison de primes et compléments relativement élevés

- En 2023, **le salaire brut de base moyen des salariés de la branche s'élève à 2 764 € par mois, la médiane à 2 293 €**. En intégrant l'ensemble des primes et compléments, y compris l'épargne salariale, **la rémunération brute totale moyenne mensualisée est de 3 807 € (45 689 € par an), la médiane s'établit à 3 351 € (40 207 € par an)**.
- Les **ouvriers de la branche perçoivent 38 116 € de rémunération annuelle brute totale en moyenne** contre **37 861 € pour les employés, 48 550 € pour les techniciens et agents de maîtrise et 79 933 € pour les cadres**. Pour ces mêmes catégories, ces chiffres sont de respectivement 33 671 €, 33 286 €, 45 156 € et 74 882 € dans l'ensemble de l'industrie.
- **La place importante des primes et notamment de l'épargne salariale est un élément caractéristique des pratiques de rémunération des entreprises de la branche** et contribue beaucoup à la compétitivité des rémunérations totales perçues par les salariés. 50 % des salariés de la branche perçoivent des sommes au titre de la participation et 72 % perçoivent des sommes liées à l'intéressement. Dans l'ensemble de l'industrie ces chiffres sont de respectivement 46 % et 44 %.

Un portrait détaillé de l'emploi et des rémunérations dans la branche de la production-transformation

▪ Une enquête spécifique afin d'approfondir le rapport de branche

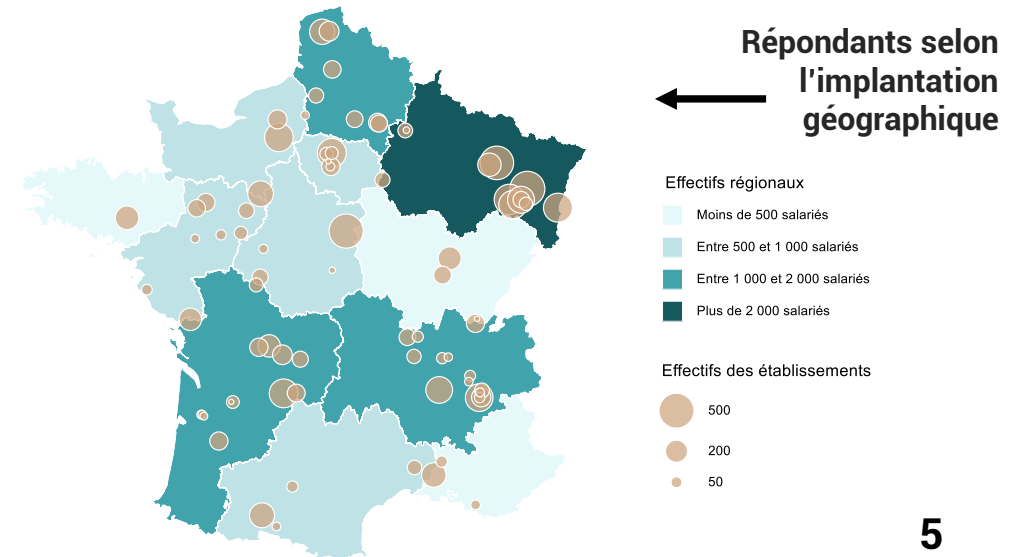
- Ce rapport vise à enrichir le « Portrait de l'emploi dans l'industrie du papier-carton » réalisé en 2023.
Il s'agit d'approfondir certains volets d'analyse et tout particulièrement le volet consacré à l'étude des rémunérations. Pour ce faire, une enquête *ad hoc* a été menée auprès des entreprises de la branche de la transformation-production (IDCC n° 3238). Le périmètre de ce rapport est donc plus précis que celui du portrait de l'emploi 2023 qui couvrait l'ensemble des branches du secteur.
- 60 entreprises ont répondu à l'enquête ce qui a permis de récolter les données individuelles de 13 400 salariés. La richesse des données collectées (caractéristiques socioprofessionnelles et détail des éléments de rémunération pour chaque salarié) ainsi que la variété des profils des entreprises répondantes permet la production d'analyses approfondies et robustes.
En outre, une procédure de redressement statistique est appliquée afin de garantir des résultats représentatifs de l'ensemble de la branche (voir encadré).

Le principe du redressement

Le redressement statistique vise à corriger la déformation de la structure induite par le recours à une enquête – bien que l'échantillon soit de qualité, les caractéristiques des entreprises répondantes ne sont pas strictement identiques à celles de l'ensemble du périmètre.
La procédure de redressement consiste à affecter un poids à chaque individu de l'échantillon de sorte à tenir compte de sa sous-représentation ou de sa sur-représentation. Par exemple, les salariés travaillant dans une région où le taux de réponse à l'enquête a été faible sont sous-représentés dans l'échantillon et auront donc pour compenser un poids plus fort que les salariés issus de zones où les entreprises ont beaucoup répondu à l'enquête.

Répondants selon la taille d'entreprise

	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre de salariés dans l'échantillon	Taux de couverture
Moins de 50 salariés	15	457	8 %
50 à 100 salariés	13	912	24 %
100 à 250 salariés	11	1 860	19 %
250 salariés et plus	20	10 188	49 %
Ensemble	59	13 417	33 %



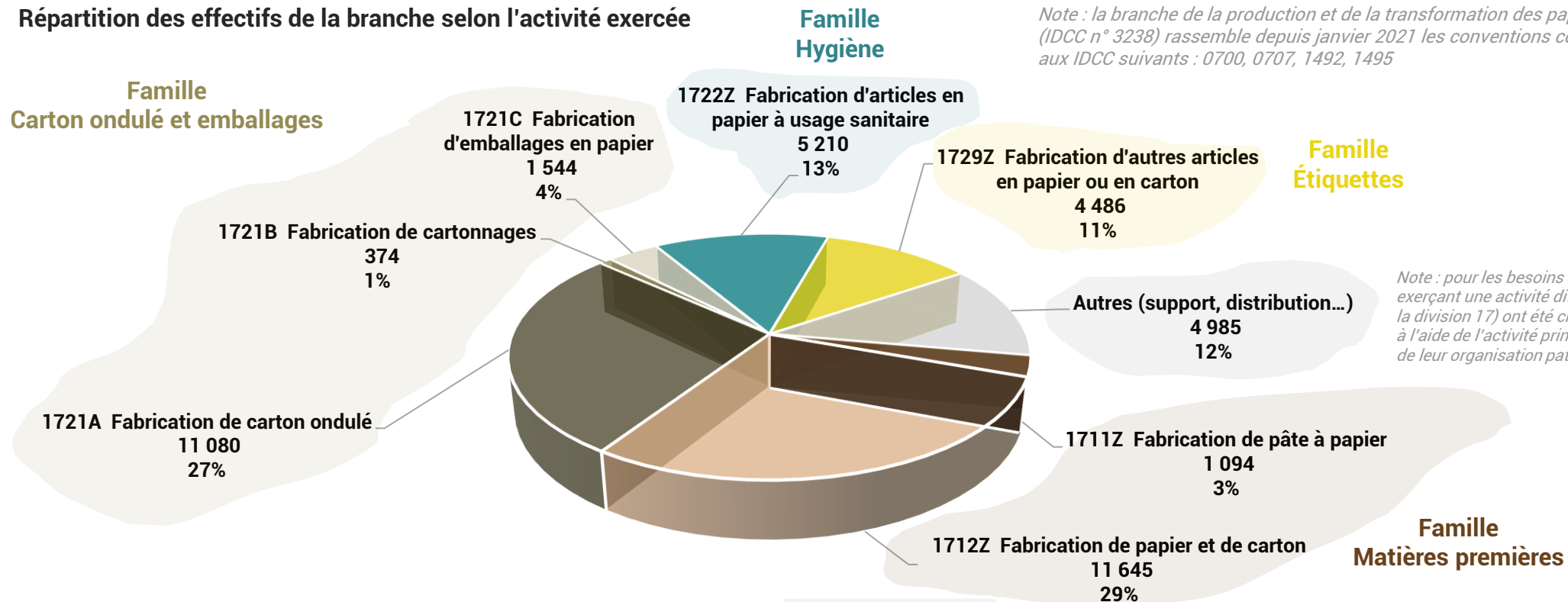
La branche de la production-transformation : principal pôle d'activités du secteur papier-carton

- **Plus de 40 000 salariés répartis au sein de 552 entreprises**
 - Le secteur compte 1 566 entreprises employant 63 740 salariés et représente ainsi 2 % de l'emploi industriel français.
- **Des activités diversifiées rattachées à quatre grandes familles**

	Effectifs salariés	Nombre d'entreprises
Ensemble papier-carton	63 061	1 555
Branche production-transformation	40 417	552

Note : la branche de la production et de la transformation des papiers et cartons (IDCC n° 3238) rassemble depuis janvier 2021 les conventions collectives associées aux IDCC suivants : 0700, 0707, 1492, 1495

Répartition des effectifs de la branche selon l'activité exercée



Note : pour les besoins de l'étude, les établissements exerçant une activité dite « Autre » (NAF n'appartenant pas à la division 17) ont été classés dans l'une des quatre familles à l'aide de l'activité principale exercée par leur entreprise et de leur organisation patronale d'appartenance.

[Retour au sommaire](#)

La branche de la production-transformation : principal pôle d'activités du secteur papier-carton

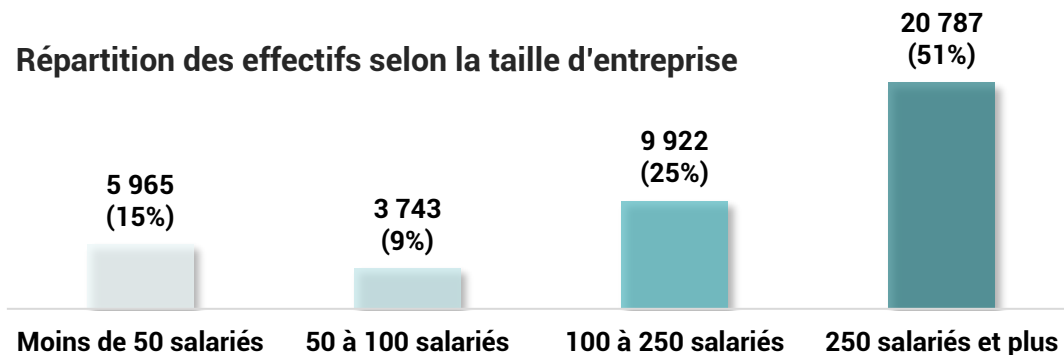
- **Des structures implantées sur tout le territoire, généralement de grande taille**

Répartition des effectifs selon la région d'implantation



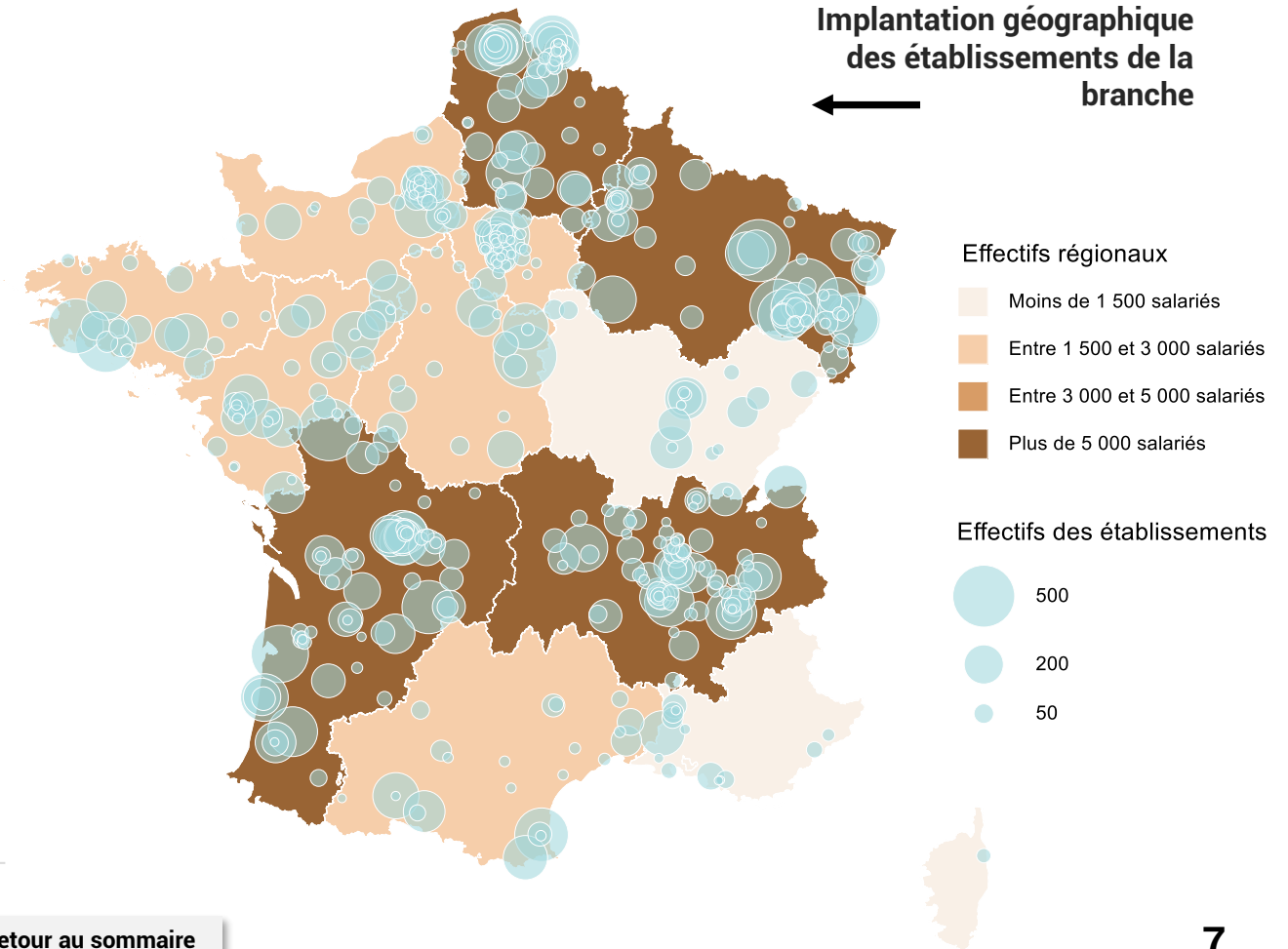
Grand-Est	6 844
Nouvelle-Aquitaine	6 745
Auvergne - Rhône-Alpes	5 655
Hauts-de-France	5 295
Normandie	2 914
Pays de la Loire	2 651
Bretagne	2 207
Île-de-France	2 128
Centre - Val-de-Loire	1 907
Occitanie	1 869
Bourgogne - Franche-Comté	1 282
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	783

Répartition des effectifs selon la taille d'entreprise



[Retour au sommaire](#)

Implantation géographique des établissements de la branche





Conjoncture économique

Sommaire

Niveaux de production	9
Coûts de production	12
Intensité de la demande	14
Sentiment économique	16
Évolution des effectifs	17

L'activité des entreprises du papier-carton baisse en 2023

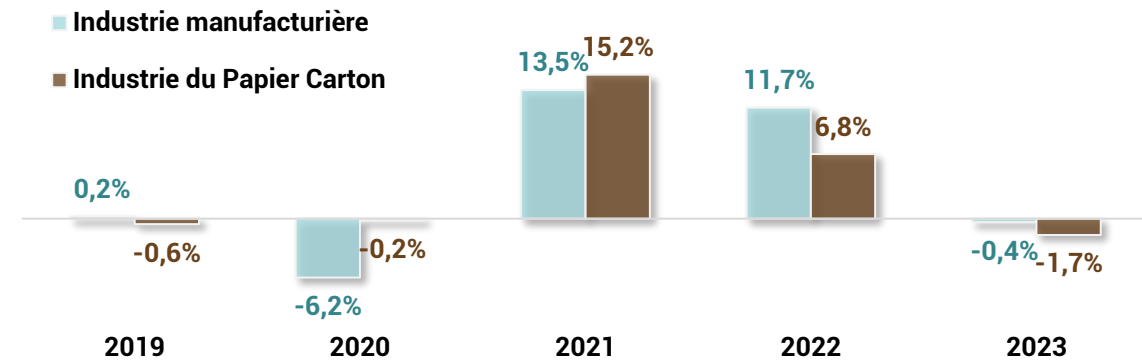
- **Après deux années encourageantes, le chiffre d'affaires et la production du secteur sont en baisse assez nette**
 - **Le papier-carton fait partie des secteurs de l'industrie manufacturière ayant le mieux résisté à la crise liée au Covid-19** : le chiffre d'affaires du secteur était ainsi resté stable en 2020 (-0,2 %) puis avait augmenté de +15,2 % en 2021, contre respectivement -6,2 % et +13,5 % pour l'ensemble de l'industrie.
 - **Le constat s'inverse à partir de 2022** : le chiffre d'affaires du papier-carton, porté par l'inflation, a continué de croître, mais tel n'est pas le cas de l'indice de production du secteur (-2,6 %). Au contraire, la production industrielle dans son ensemble a poursuivi sa trajectoire ascendante (+1,4 %).
 - **En 2023, la chute a été plus marquée pour le secteur du papier-carton**, à la fois en termes de chiffres d'affaires (-1,7 %) et de production (-7,1 %) tandis que l'activité de l'industrie manufacturière française a été plutôt stable dans l'ensemble.
 - En dépit d'une séquence 2020-2021 résiliente, **le bilan sur le moyen terme du secteur papier-carton est donc mitigé avec un indice de production en baisse de -8,9 % sur la période 2019-2023**, contre -4,9 % pour l'ensemble de l'industrie manufacturière sur la même période.

Définition

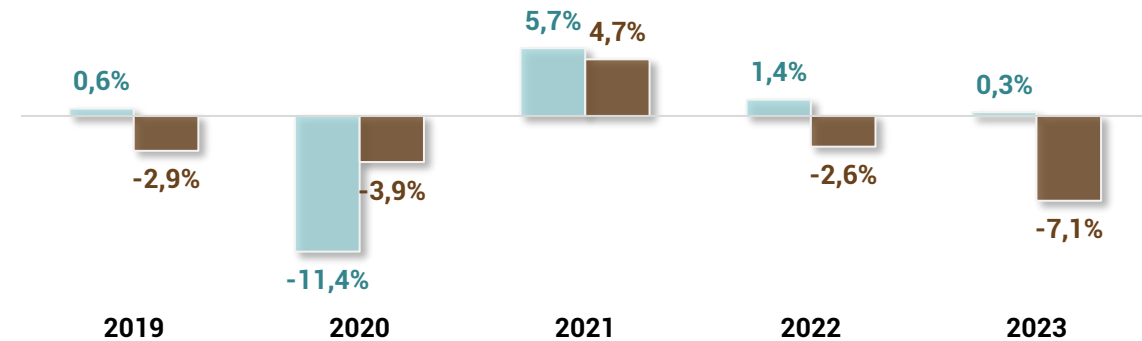


L'indice de production (resp. de chiffre d'affaires) est calculé comparant la production (resp. le chiffre d'affaires) mensuelle à un niveau de référence établi à une date fixe passée. Il permet donc de mesurer l'évolution de la production (resp. du chiffre d'affaires) d'un secteur donné et de la mettre en perspective avec celle d'autres secteurs.

Variation de l'indice de chiffres d'affaires



Variation de l'indice de production



Source : Insee, 2024.

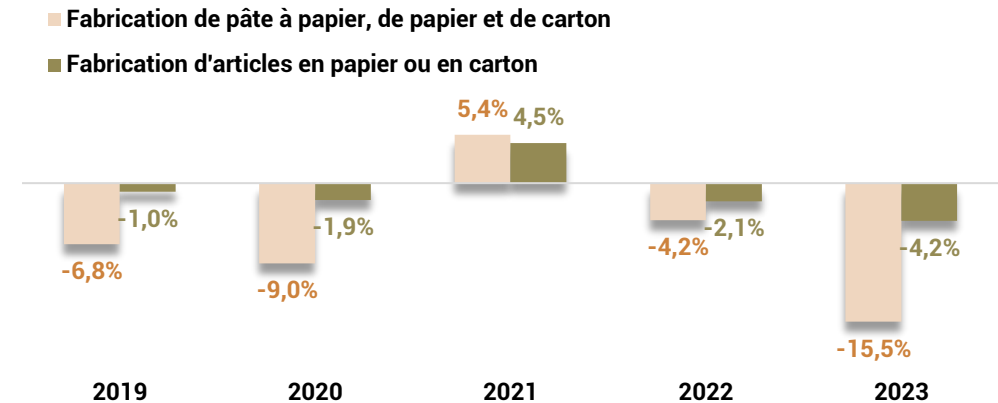
Les activités de production connaissent davantage de difficultés que la transformation

- La production de matière brute chute de plus de 15 % en 2023 tandis que certains secteurs de la transformation se maintiennent
- L'indice de production du secteur « Fabrication de pâte à papier, de papier et de carton » chute de -15,5 % en 2023 tandis que le secteur « Fabrication d'articles en papier ou en carton » enregistre une baisse de -4,2 %. Cet écart reflète une tendance structurelle de concentration vers la transformation, mais également un facteur plus conjoncturel : les activités de production sont généralement plus énergivores et souffrent donc davantage de la hausse et de la volatilité des prix de l'énergie observées depuis 2022.
- De 2019 à 2023, l'indice de production de matière première a reculé de -22,3 % tandis que la fabrication de produits transformés a connu un repli plus faible, de l'ordre de -3,8 % qui s'explique notamment par le dynamisme du secteur de l'emballage en 2021.

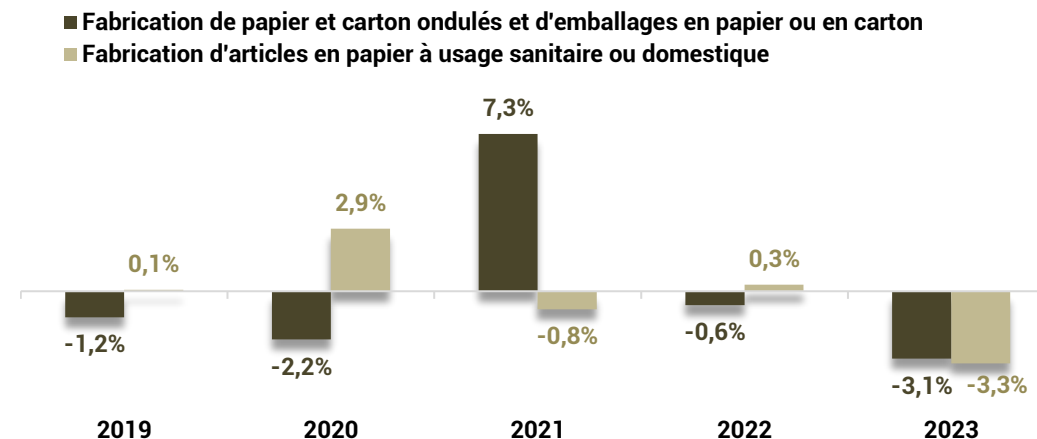
Évolution de l'indice de production entre 2019 et 2023 selon le sous-secteur

Production		Transformation	
-22,3 %		-3,8 %	
Pâte à papier	Papier et carton	Papier et carton ondulés / emballages	Articles à usage sanitaire ou domestique
-35,6 %	-20,8 %	1,0 %	-1,1 %

Évolution de l'indice de production selon le sous-secteur



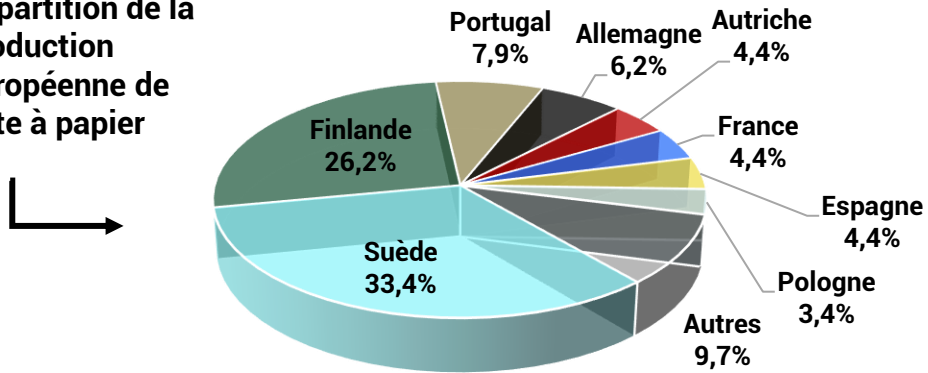
Évolution de l'indice de production selon le type de produit



Beaucoup des principaux acteurs de l'industrie ont connu des difficultés en 2023

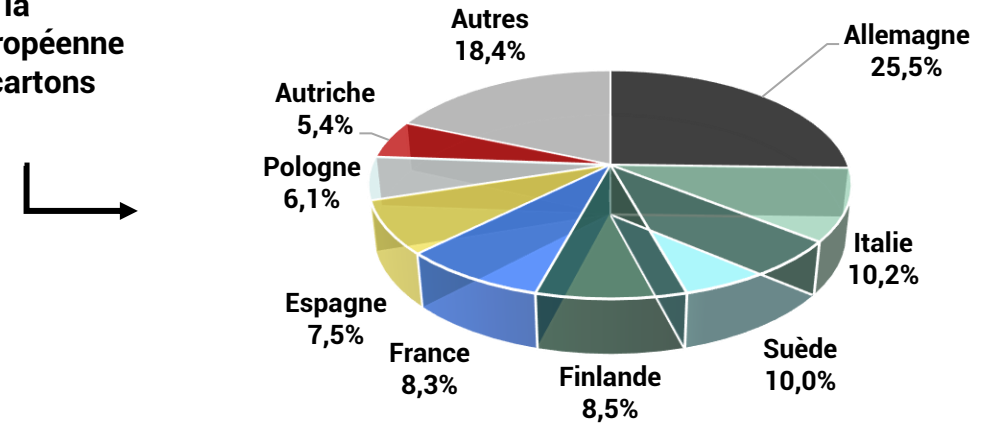
- La France est le cinquième pays producteur de produits transformés...

Répartition de la production européenne de pâte à papier



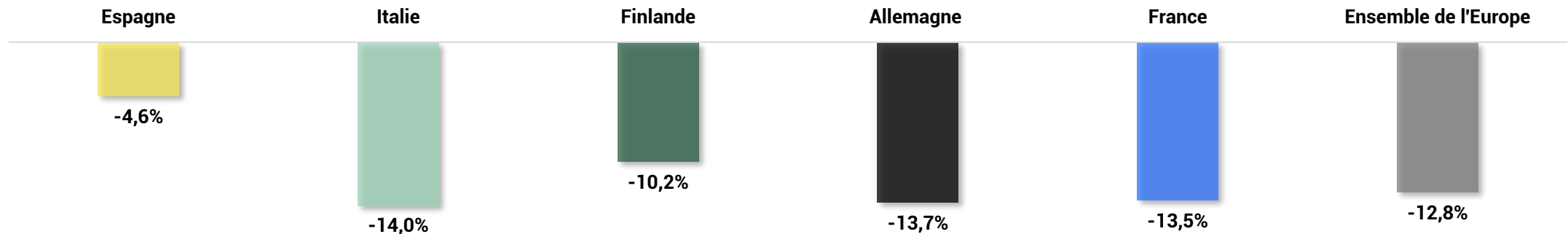
Source : CEPI, 2022.

Répartition de la production européenne de papiers et cartons transformés



- ... Et n'est pas le seul à avoir vu la production de ses entreprises baisser en 2023

Variation de la production en tonnes des industries européennes de papier-carton en 2023
(transformation & production)

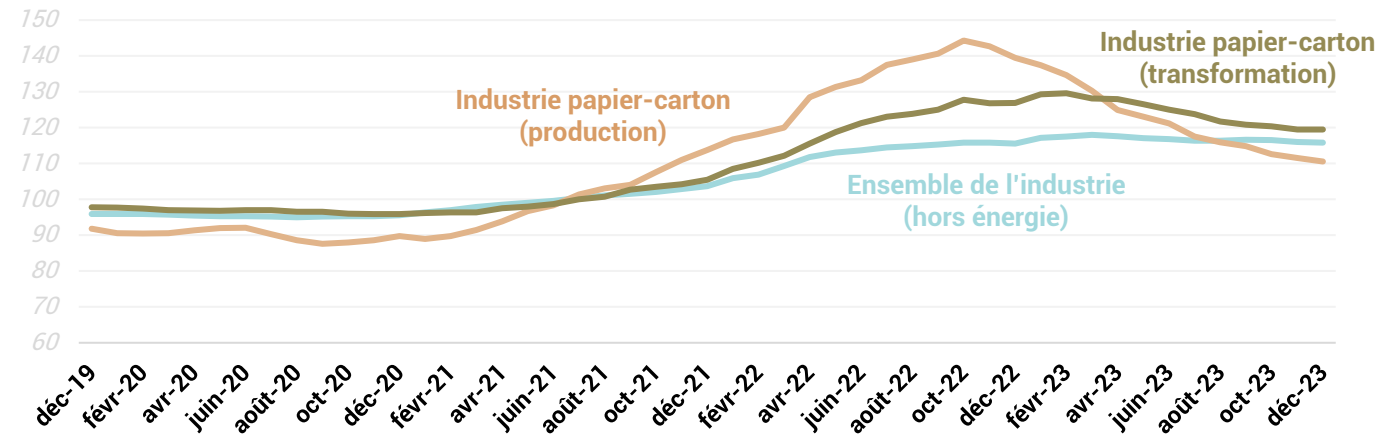


Source : CEPI, 2023.

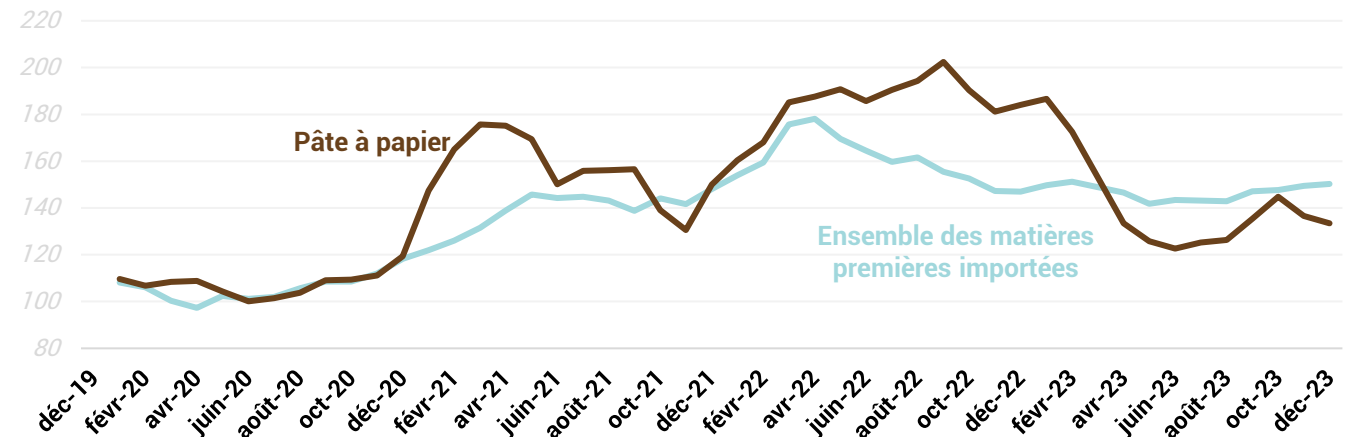
Malgré une trajectoire baissière, le niveau des coûts de production reste très élevé en 2023

- **Après la forte hausse observée en 2021 et en 2022, les coûts de production diminuent en 2023...**
 - Le **secteur du papier-carton** fait partie des secteurs industriels ayant le plus **souffert de la hausse des coûts de production** observée à partir de 2021.
 - Le cours de l'ensemble des matières premières a atteint des sommets en 2022. Un constat en particulier vrai pour la **pâte à papier** dont la **hausse du cours a été plus forte et persistante**.
- **..., mais demeurent 20 % supérieurs à leur niveau de 2019**
 - En 2023, les coûts de production de l'industrie du papier-carton ont cependant baissé et **les variations entre 2019 et 2023 observées dans le secteur sont en définitive similaires à celles de l'industrie dans son ensemble (+20 %)**.
 - De même, **le cours de la pâte à papier a baissé en 2023, mais reste 27 % plus élevé** en décembre 2023 en comparaison à décembre 2019.

Indice des coûts de production selon le secteur



Indice des prix des matières premières



Source : Insee, 2024.

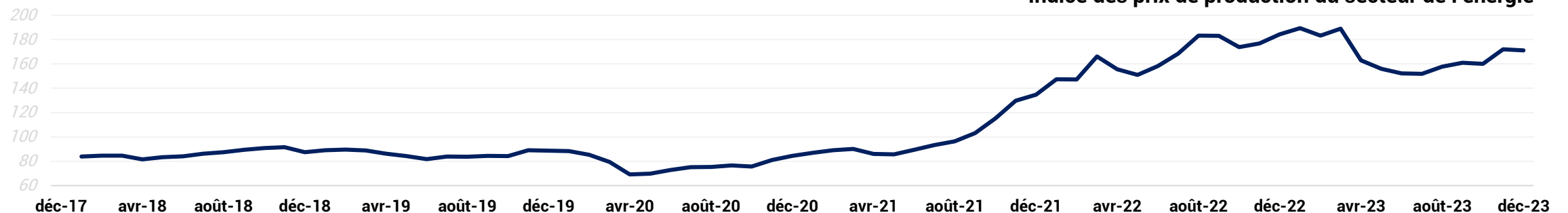
L'activité des entreprises du papier-carton est perturbée par les fluctuations des prix de l'énergie

- **Un secteur très consommateur en énergie**
 - L'industrie du papier carton – du fait de la nature même de ses activités – compte parmi les secteurs industriels les plus intenses en énergie.
 - Derrière l'industrie chimique, l'agroalimentaire et l'industrie du verre, le papier-carton est le secteur industriel qui présente la facture énergétique la plus élevée.
 - Le secteur pèse pour un peu plus de 7 % des consommations industrielles d'électricité et de gaz alors qu'il représente un peu moins de 2 % du chiffre d'affaires et des effectifs salariés de l'ensemble de l'industrie (source : Esane 2018).
- **Des prix de l'énergie encore très élevés en 2023**
 - Malgré une diminution en début d'année 2023, les prix de l'énergie demeurent à un niveau historiquement haut : les prix de production du secteur de l'énergie sont en décembre 2023 presque deux fois supérieurs à leur niveau de décembre 2019.

Consommations d'énergie dans l'industrie

	Facture énergétique (en euros courants)	Poids dans la facture énergétique industrielle globale
Industrie chimique	7 120 M€	27 %
Agroalimentaire	4 330 M€	17 %
Industrie du verre	2 323 M€	9 %
Industrie du papier-carton	1 906 M€	7 %

Source : Insee, Enquête sur les consommations d'énergie dans l'industrie 2022



Source : Insee, 2024.

Les débouchés des entreprises se rétrécissent depuis le second semestre 2022

▪ Les carnets de commandes se sont amincis en 2023...

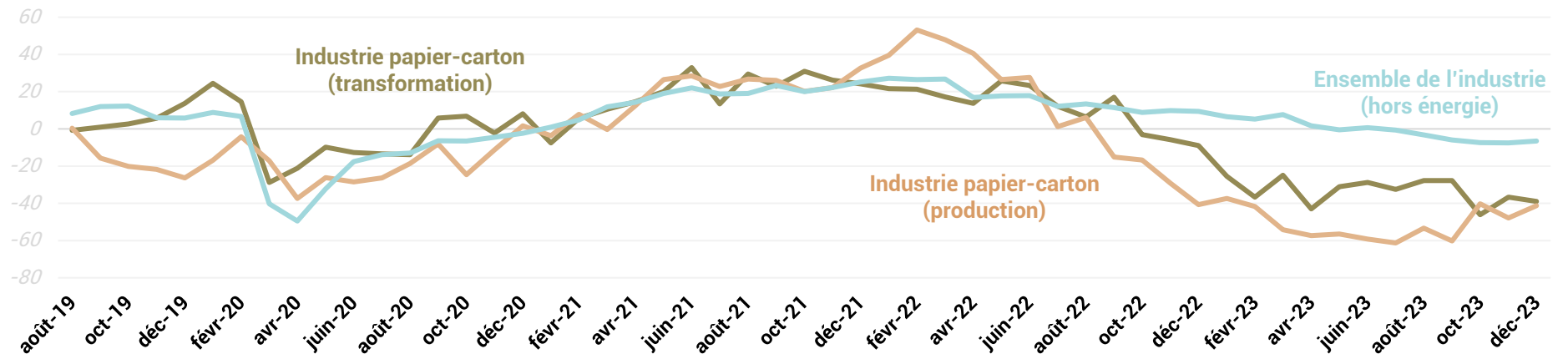
- Après une période 2021-2022 plutôt positive du point de vue de la demande, **le niveau des carnets de commandes des entreprises du papier-carton a commencé à chuter à partir d'octobre 2022** pour atteindre courant 2023 des niveaux parmi les plus bas observés au cours des dix dernières années.

Définition



L'indicateur de la situation carnets de commandes reflète le sentiment des chefs d'entreprises quant au volume de commandes reçues par leur structure. Un indicateur positif signifie qu'une majorité de chefs d'entreprises estiment que leur carnet de commandes est plus garni qu'habituellement.

Évolution de la situation des carnets de commandes (en solde d'opinion)



Source : Banque de France, 2024.

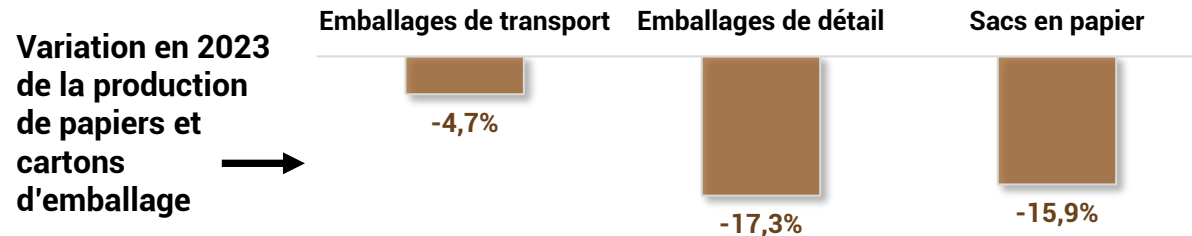
▪ ... faisant ainsi écho à des indicateurs de consommation en berne

- En 2023, **la consommation apparente de papiers et de cartons (en tonnes) a reculé de -15 % en France** et de -13 % au niveau européen.
- Plus en détail, **le segment du papier graphique a particulièrement souffert** avec une baisse de la demande de -28 % tandis que **les activités de papier et carton d'emballage ont également vu leur demande refluer (-12 %)**.
- Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces chutes de la consommation : numérisation des activités de l'ensemble des entreprises, déstockage de beaucoup d'industries, renforcement des réglementations contraignantes pour le secteur (voir page suivante).

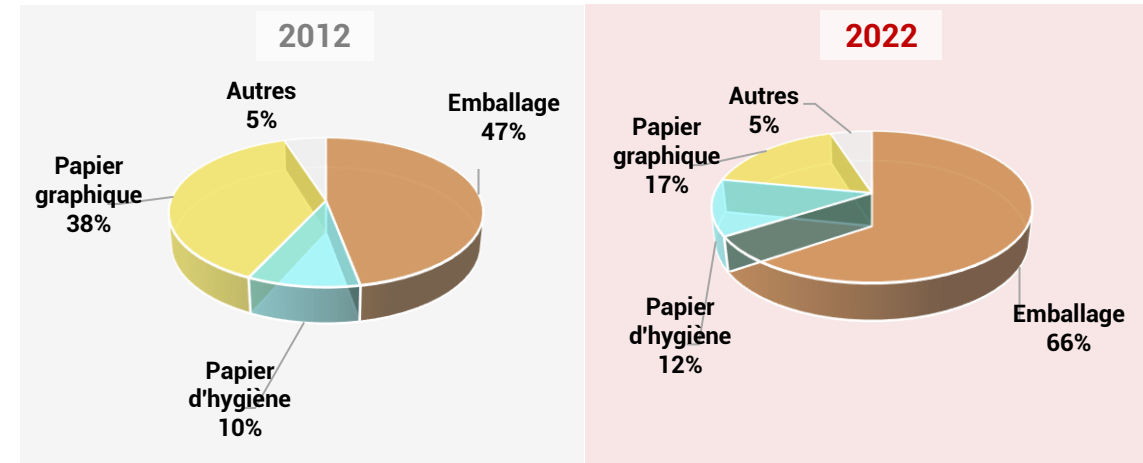
Source : Copacel, 2024.

La réorientation de l'industrie du papier-carton vers les activités liées à l'emballage fait face à de nouveaux obstacles

- **L'emballage a gagné un poids considérable ces dernières années et offert de nouveaux débouchés au secteur...**
 - Notamment en raison du processus de numérisation en cours depuis plusieurs décennies, **les activités liées au papier graphique ont considérablement rétréci** passant de 38 % à 17 % de l'ensemble de la production du secteur entre 2012 et 2022.
 - Le sous-secteur de l'emballage représentait quant à lui 47 % de la production du secteur en 2012 contre 66 % en 2022.
- **..., mais la mise en œuvre et le renforcement de certaines réglementations pourrait être un frein à l'activité**
 - Dans un contexte de lutte contre le réchauffement climatique, **de plus en plus de réglementations concernant les déchets d'emballages sont mises en place** en France et dans l'Union Européenne et on constate, déjà en 2023, une diminution de l'utilisation d'emballages qui se traduit dans la production : **les activités liées à l'emballage de détail et aux sacs en papiers ont connu un repli significatif en 2023.**



Répartition de la production de papiers et cartons par sortes



Source : Copacel, Rapport statistique 2022.



Zoom sur le règlement européen relatif aux emballages et déchets d'emballages

Entré en vigueur en avril 2024 le dernier texte en date a pour objectif principal la réduction des déchets d'emballages de tous types de matériaux et prévoit la réduction des emballages de 5 % d'ici 2030, de 10 % d'ici 2035 puis de 15 % d'ici 2040.

Le texte stipule également que 100 % des emballages devront être recyclables à partir de 2030 et recyclés à partir de 2035.

Enfin, L'UE prévoit aussi d'imposer aux fabricants et importateurs que le poids et volume des emballages soient réduits au maximum en fixant par exemple un ratio d'espace vide maximal de 50 % pour les emballages groupés, de transport et de commerce électronique

Après une année 2023 au plus bas, le climat des affaires dans l'industrie du papier carton semble s'adoucir en 2024

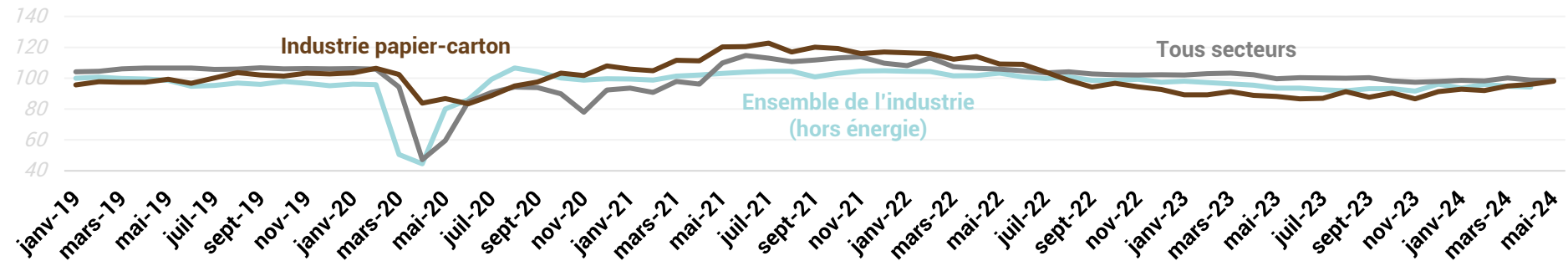
- **En 2023, la perception de l'activité dans l'industrie du papier carton était très pessimiste**
 - La perception des entreprises du papier-carton sur la conjoncture économique s'est nettement dégradée en 2023, au contraire de du climat des affaires dans l'ensemble de l'industrie qui s'est plutôt stabilisé depuis 2022.

Définition



L'indicateur de climat des affaires évalue la confiance des chefs d'entreprise dans leur activité et l'économie en général. Il repose sur des sondages réguliers où les dirigeants évaluent divers sujets tels que l'évolution de la demande, des effectifs, des prix et des investissements. Une progression de cet indicateur indique une amélioration de la perception de la situation économique par les entreprises.

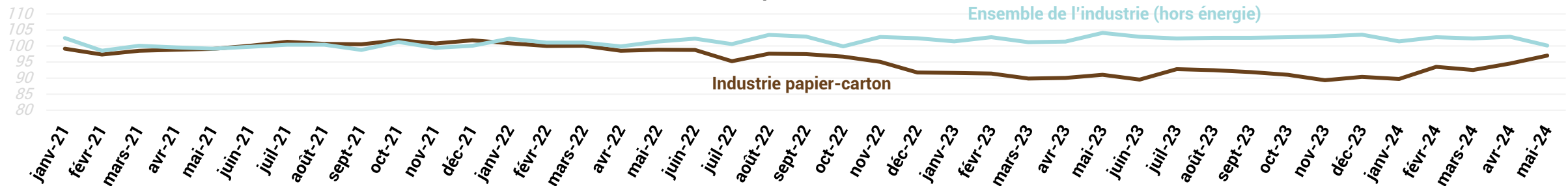
Indicateur du climat des affaires



- **Les chiffres de 2024 laissent entrevoir une possible amélioration**

- Le climat des affaires ressenti par les entreprises du papier-carton a commencé à s'améliorer à partir de la fin 2023 jusqu'à rejoindre les niveaux observés dans les autres secteurs à la mi-2024. En outre, la majorité des entreprises ont vu leur production augmenter en 2024.

Indice de production



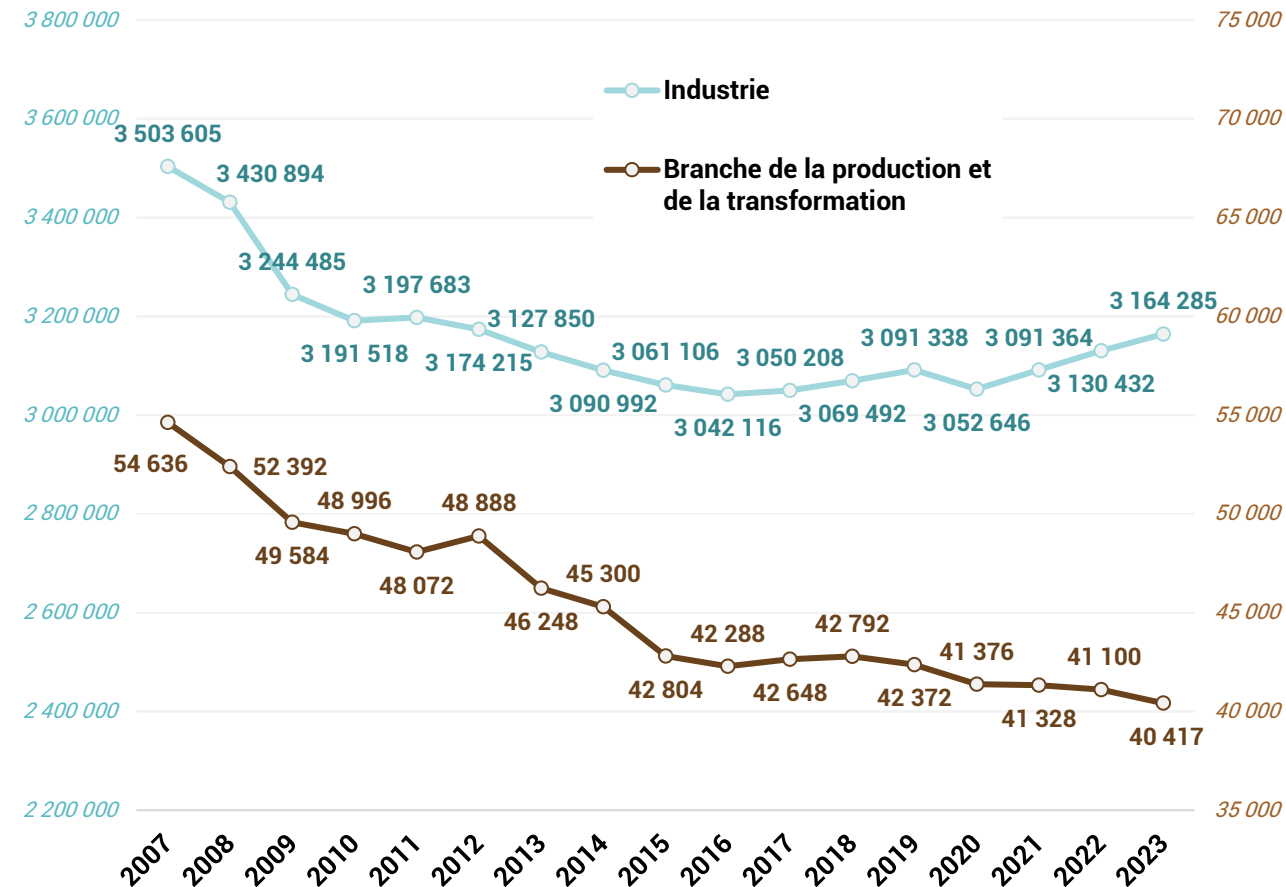
La diminution tendancielle des effectifs de la branche de la production-transformation se poursuit

- **L'emploi dans la branche s'est nettement contracté au cours des 15 dernières années**
 - Sur la **période 2007-2015**, le rythme moyen d'évolution des effectifs dans la branche de la production et de la transformation (IDCC n° 3238) était de **-3,0 % par an, soit un recul de 11 800 emplois**.
 - La trajectoire baissière des effectifs de la branche s'est ensuite infléchi **entre 2015 et 2020**, mais a tout de même poursuivi son cours : **-0,7 % par an en moyenne, soit un recul de 1 400 emplois**.
- **Après une stabilisation entre 2020 et 2022, l'emploi baisse sensiblement en 2023**
 - La branche s'est montrée particulièrement résiliente lors de la crise liée au Covid-19, certains sous-secteurs ont connu un regain d'activité et le nombre de salariés est resté stable en 2021 et 2022.
 - **L'année 2023 a été plus difficile du point de vue de l'emploi, les effectifs passant de 41 100 salariés à 40 417 salariés (-1,7 %).**

Évolution des effectifs en 2023 selon le sous-secteur

Fabrication de papier et de carton	Fabrication de carton ondulé	Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire	Fabrication d'autres articles en papier ou en carton
-2,2 %	-1,3 %	+2,9 %	-2,1 %

Trajectoire des effectifs de l'industrie et de la branche de la production-transformation (2007-2023)



Source : Estimations Quadrat-études à partir de données Urssaf et Insee 2012-2023



Caractéristiques des salariés

Sommaire

Âge	19
Durée dans l'emploi	20
Départs	21
Recrutements	22
Féminisation des effectifs	23
Modalités de temps de travail	24
Catégories socioprofessionnelles	25
Grille de classification	26
Métiers exercés	31

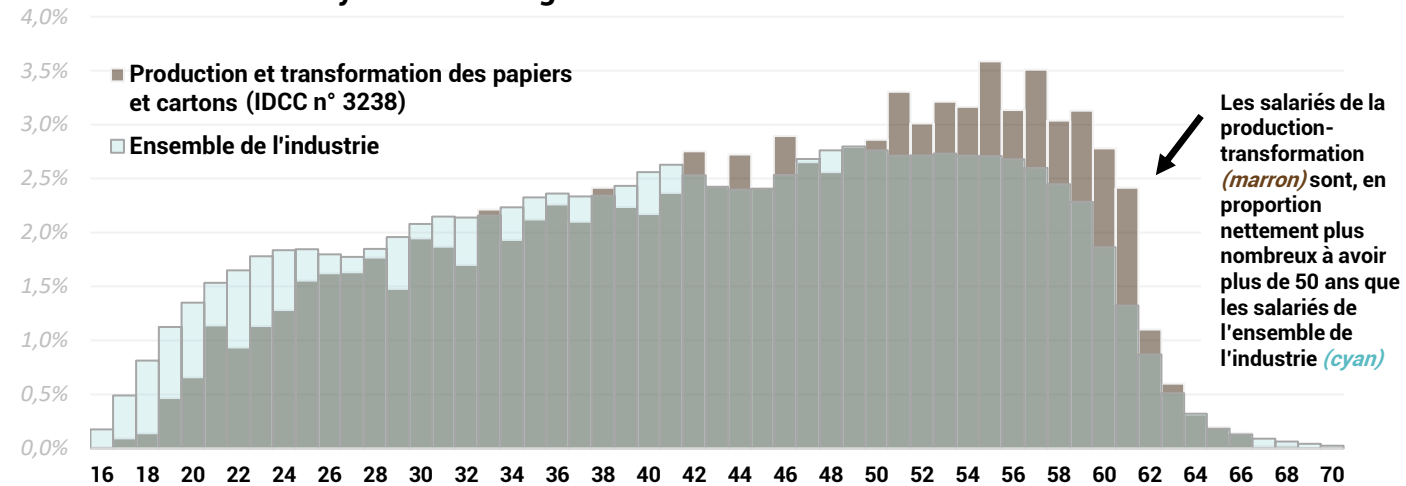
De forts enjeux de renouvellement des effectifs

- **Un âge moyen sensiblement plus élevé que dans l'industrie**
 - Les salariés des entreprises de la branche de la production-transformation sont âgés de **44,2 ans en moyenne** alors que l'âge moyen dans l'industrie s'élève à 41,7 ans (40,3 ans tous secteurs confondus).
- **50% des salariés de la branche ont plus de 46 ans**
 - **16 000 salariés de la branche ont 50 ans et plus, soit 40 % des effectifs.** Dans l'ensemble de l'industrie ce chiffre s'élève à 31 %.
 - Inversement, **seulement 5 620 salariés de la branche ont moins de 30 ans, soit 14 % des effectifs,** contre 21 % dans l'industrie.

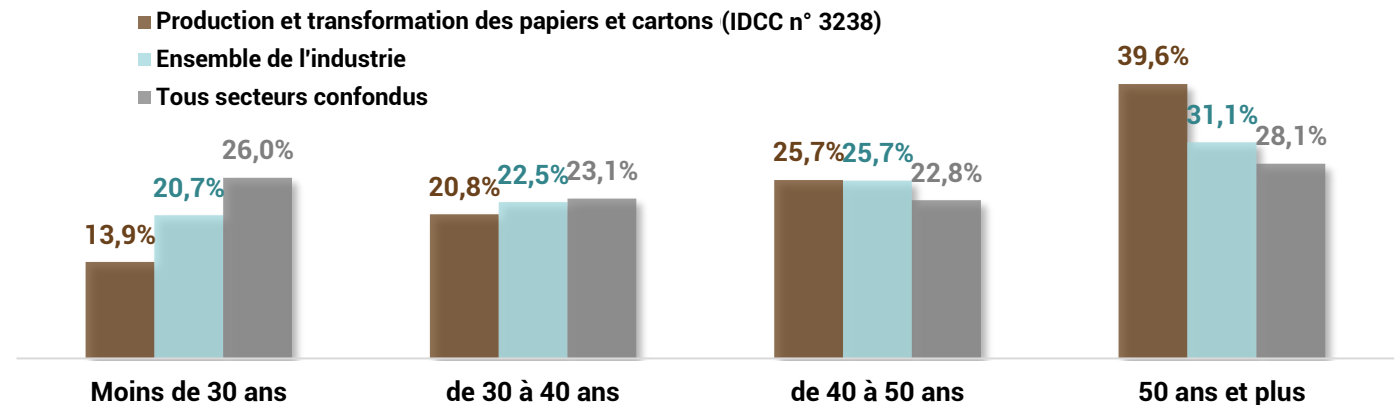
Âge moyen et âge médian selon le secteur d'activité

	Branche production – transformation (IDCC n° 3238)	Industrie	Tous secteurs
Âge moyen	44,2	41,7	40,3
Âge médian	46	43	40

Pyramide des âges selon le secteur d'activité



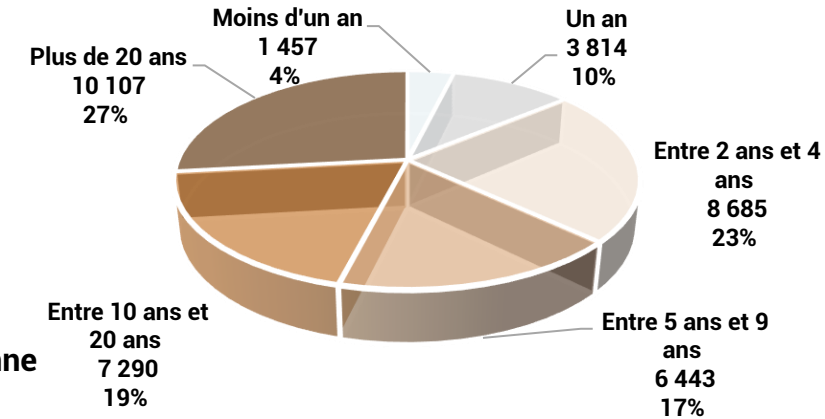
Répartition des salariés selon la tranche d'âge et le secteur d'activité



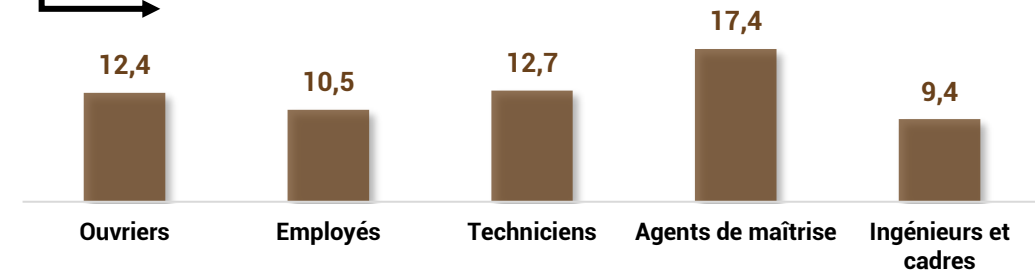
La branche se caractérise par des conditions d'emploi stables et des carrières longues

- **46 % des salariés ont dix ans ou plus d'ancienneté**
 - Près de **95 % des salariés de la branche sont en CDI**. Les salariés en CDI ont en moyenne **12,4 ans d'ancienneté** dans leur entreprise. L'ancienneté médiane s'établit à 8 ans.
- **Les salariés les plus expérimentés occupent souvent des métiers de supervision et d'encadrement, en particulier dans la fabrication**
 - Les agents de maîtrise sont nettement plus expérimentés que les autres salariés (17,4 ans d'ancienneté en moyenne). Ils occupent souvent les métiers de contremaître ou de chef d'équipe / d'atelier.
 - Ces métiers nécessitent en effet une grande connaissance des rouages de la chaîne de production, d'autant plus dans une industrie complexe telle que le papier-carton.
 - Les ingénieurs et cadres, nombreux dans les activités hors cœur de métier (marketing et support) où le turnover est plus élevé, ont une ancienneté moyenne plus faible.

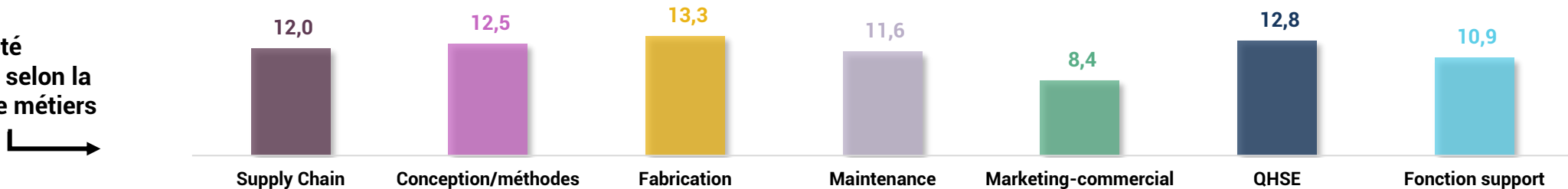
Répartition des salariés selon la tranche d'ancienneté



Ancienneté moyenne selon la catégorie socioprofessionnelle



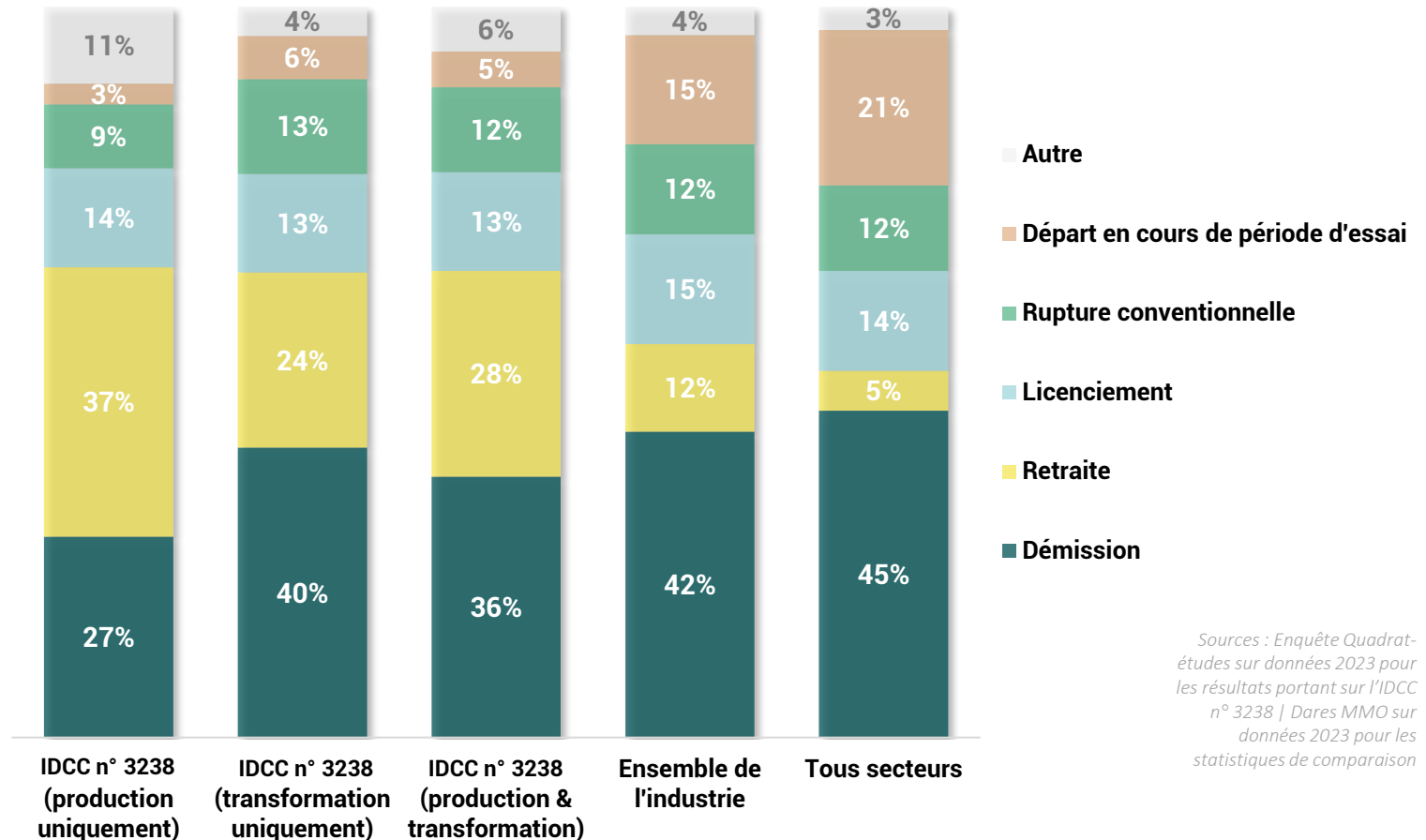
Ancienneté moyenne selon la famille de métiers



Des départs à la retraite nombreux, en particulier dans la production

- **734 départs à la retraite en 2023 dont 311 dans la production**
 - Parmi les 2 465 départs de salariés en CDI enregistrés en 2023, **28 % sont des départs à la retraite**. Ce motif est donc le deuxième plus fréquent après la démission (36 % des sorties) ce qui reflète la **singularité de la branche du point de vue de l'âge**. En effet, les départs à la retraite ne représentent que 12 % des départs de salariés en CDI dans l'ensemble de l'industrie.
 - Dans la **production**, la retraite est la **première cause de départ des salariés en CDI** (37 % des sorties).
- **Inversement, les démissions sont relativement rares**
 - En 2023, un peu moins de **1 000 salariés des entreprises de la branche ont démissionné** représentant ainsi 36 % de l'ensemble des sorties (CDI uniquement), un chiffre inférieur à ce qui est mesuré dans l'ensemble de l'industrie (42 %).

Répartition des départs selon le motif de sortie et le secteur
(salariés en CDI uniquement)



Sources : Enquête Quadrat-études sur données 2023 pour les résultats portant sur l'IDCC n° 3238 | Dares MMO sur données 2023 pour les statistiques de comparaison

Un volume de recrutements relativement faible

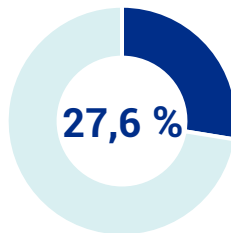
La branche recrute moins que l'industrie

- En 2023, près de **2 300 salariés** ont intégré une entreprise de la branche en CDI, soit un **taux de recrutement de 6,7 %**, inférieur à la **moyenne de l'ensemble de l'industrie** s'élevant à 8,2 %.
- Dans le secteur de la production**, le dynamisme de l'activité est sensiblement plus faible et le **taux de recrutement s'élève à 4,7 %**.
- Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces taux de recrutement assez faibles : difficultés économiques (voir section « Conjoncture économique »), emplois stables, tensions sur le marché de l'emploi, spécificité et technicité des métiers recherchés...
- La part de jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements des entreprises de la branche est elle aussi relativement faible, légèrement en-dessous de la moyenne du secteur industriel (28,4 % contre 32,0 %)

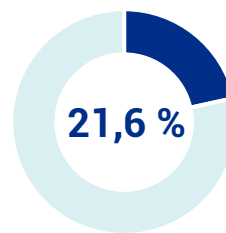
Les recrutements contribuent à féminiser la branche

- Les femmes sont plus nombreuses en proportion parmi les salariés recrutés que parmi les salariés en poste** laissant ainsi envisager une féminisation progressive des effectifs de la branche.

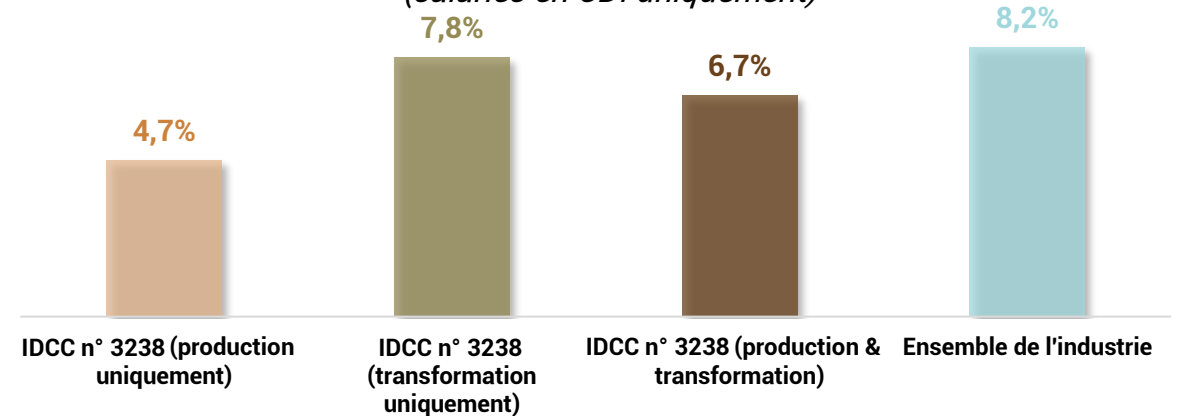
Part de femmes
dans les recrutements
(CDI uniquement)



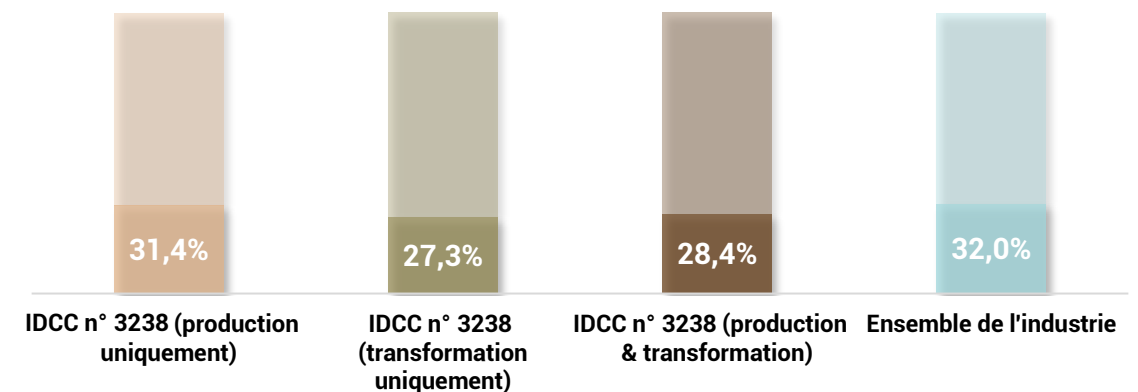
Part de femmes
dans les effectifs
(CDI uniquement)



Taux de recrutement selon le secteur
(salariés en CDI uniquement)



Proportion de moins de 30 ans parmi les salariés recrutés
(salariés en CDI uniquement)

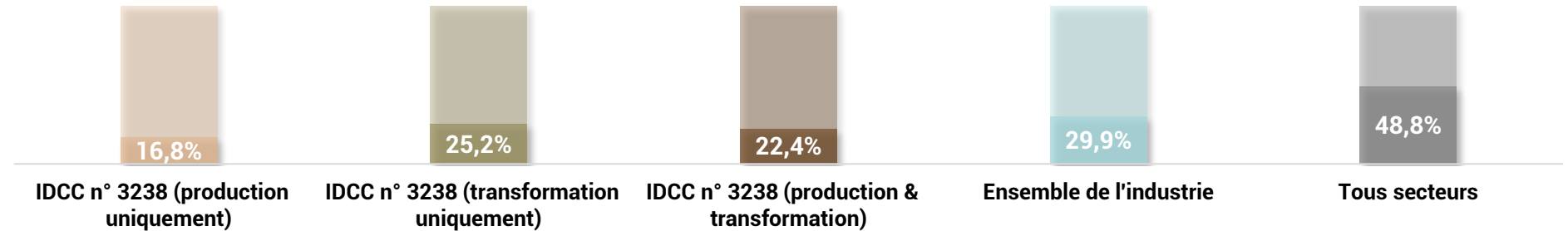


Les femmes sont minoritaires et occupent des postes différents des hommes

- La branche de la production-transformation fait partie des branches industrielles les moins féminisées

- Le **taux de féminisation des effectifs de la branche** tous contrats confondus est légèrement supérieur (22,4 % contre 21,6 % en CDI uniquement, comme vu à la page précédente), mais reste **en-deçà de ce qui est observé dans l'ensemble de l'industrie** (29,9 %).

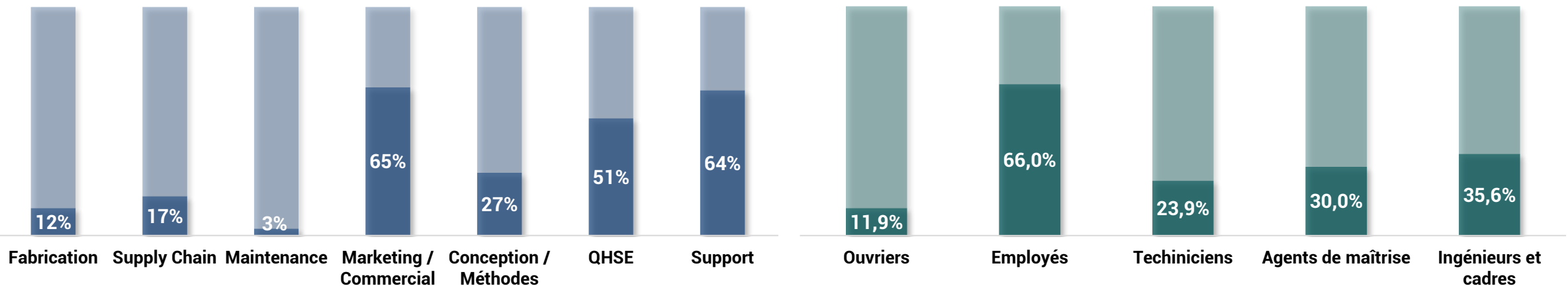
Part de femmes dans les effectifs selon le secteur d'activité



- Les femmes de la branche occupent principalement des postes d'employées, en particulier les métiers du support et du marketing

Part de femmes dans les effectifs de la branche selon la famille de métiers

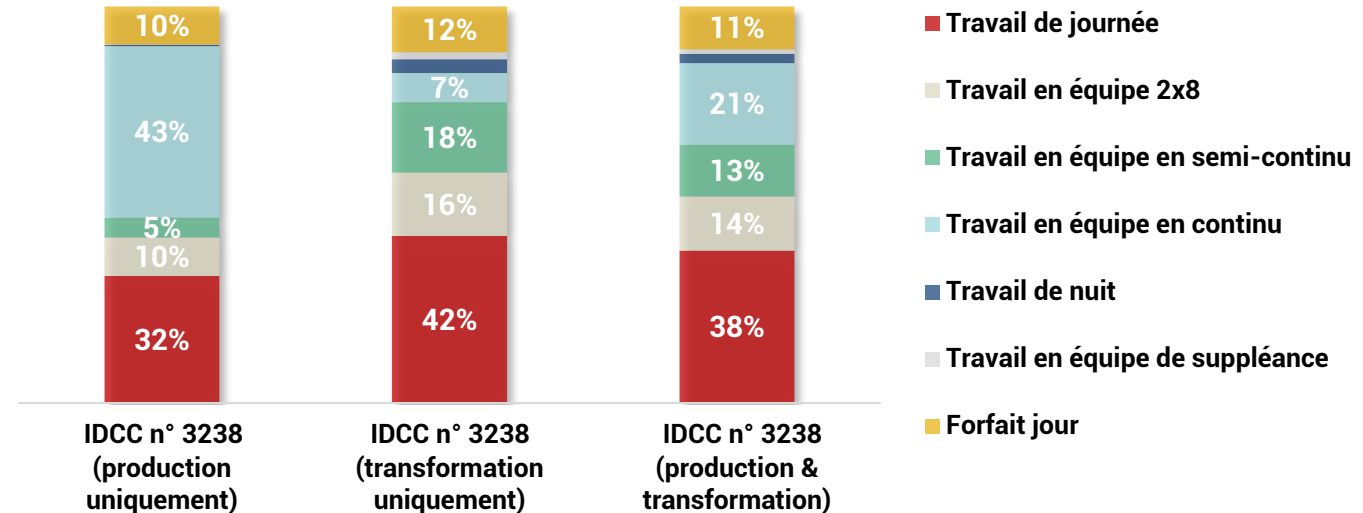
Part de femmes dans les effectifs de la branche selon la catégorie socioprof.



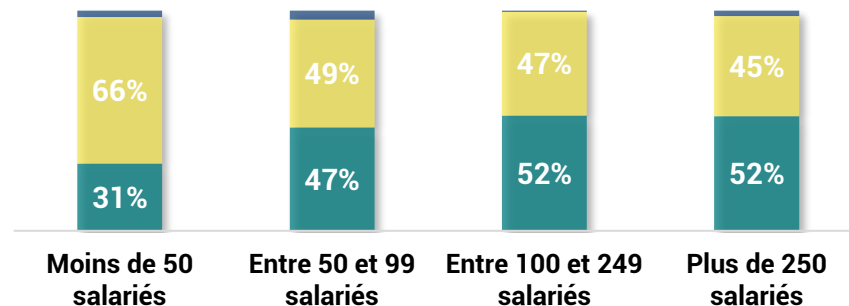
Le travail s'organise principalement en équipe, notamment dans la production

- **Près de 50 % des salariés travaillent en équipe**
 - 47 % des salariés de la branche travaillent en équipes successives alternantes (2x8, 3x8, 4x8, 5x8) et 49 % travaillent de jour (généralement 35h ou 38h et plus rarement au forfait jour).
 - Le travail en continu est très fréquent dans la production où il concerne 43 % des salariés. Les entreprises de la **transformation** ont davantage recours au **travail de jour** ainsi qu'aux **équipes en 2x8 ou en semi-continu**.
 - La **large diffusion du travail posté** sous ses différentes formes est une **caractéristique de la branche**.
- **Le travail en équipe est plus rare dans les activités liées aux étiquettes, souvent exercées par de plus petites structures, ainsi que dans le domaine de l'hygiène**

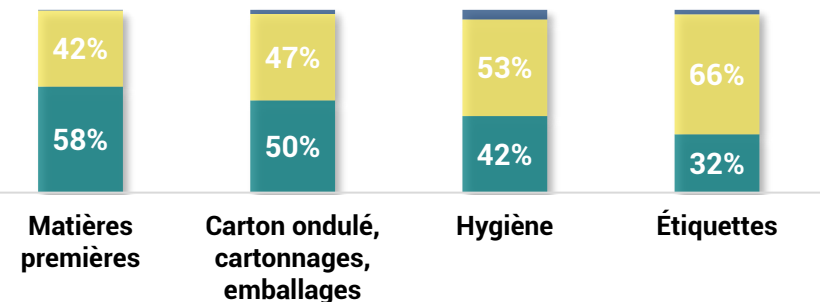
Répartition des salariés selon la modalité de temps de travail



Modalités de temps de travail selon la taille d'entreprise



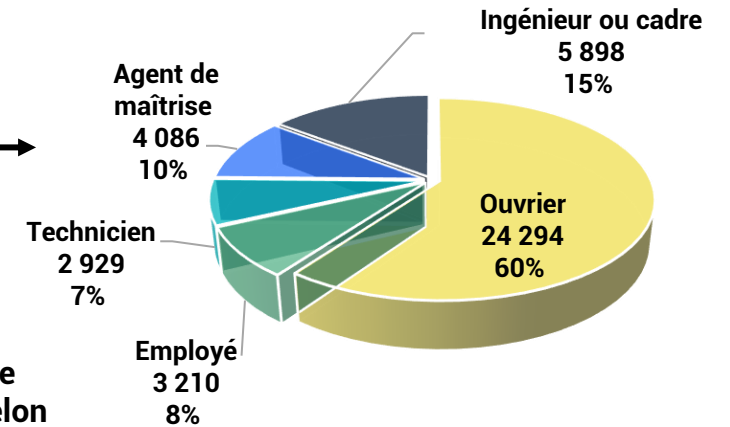
Modalités de temps de travail selon l'activité d'entreprise



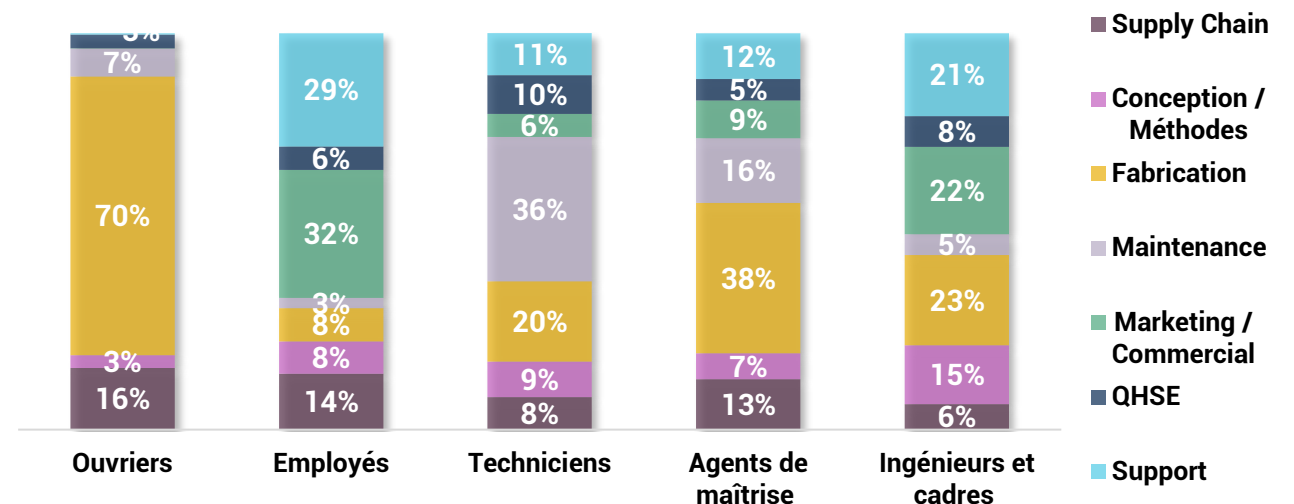
Les entreprises de la branche emploient de nombreux ouvriers

- **3 salariés sur 5 sont des ouvriers dont la plupart sont très qualifiés**
 - **24 300 salariés de la branche production-transformation sont des ouvriers**, soit 60 % des effectifs. En comparaison, les ouvriers constituent 48 % de la main d'œuvre industrielle.
 - **Le haut niveau de qualification des ouvriers est une des caractéristiques de la branche** : 81 % des ouvriers du papier-carton sont des ouvriers qualifiés, un taux légèrement supérieur à ce qui est observé dans l'industrie (73 %).
 - En particulier, **les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport sont nombreux** dans la branche et représentent 8 % des effectifs (contre 3 % dans l'industrie).
- **Les cadres sont peu nombreux et exercent principalement des activités hors cœur de métier**
 - **Les entreprises de la branche emploient un peu moins de 6 000 cadres** soit 15 % de leurs effectifs. Dans l'ensemble de l'industrie, 20 % des salariés sont cadres.
 - Un peu moins de la moitié (44 %) des cadres de la branche exercent un métier du support ou du marketing ce qui témoigne de la **place importante laissée aux techniciens et agents de maîtrise dans l'encadrement des activités de production.**

Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle



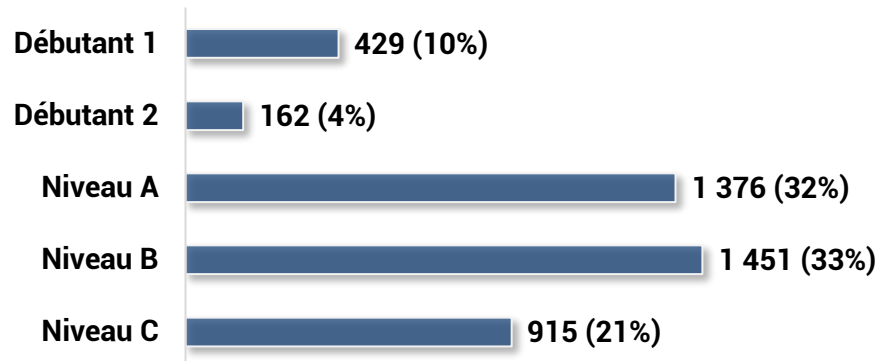
Répartition des salariés de chaque catégorie socioprofessionnelle selon la famille de métiers



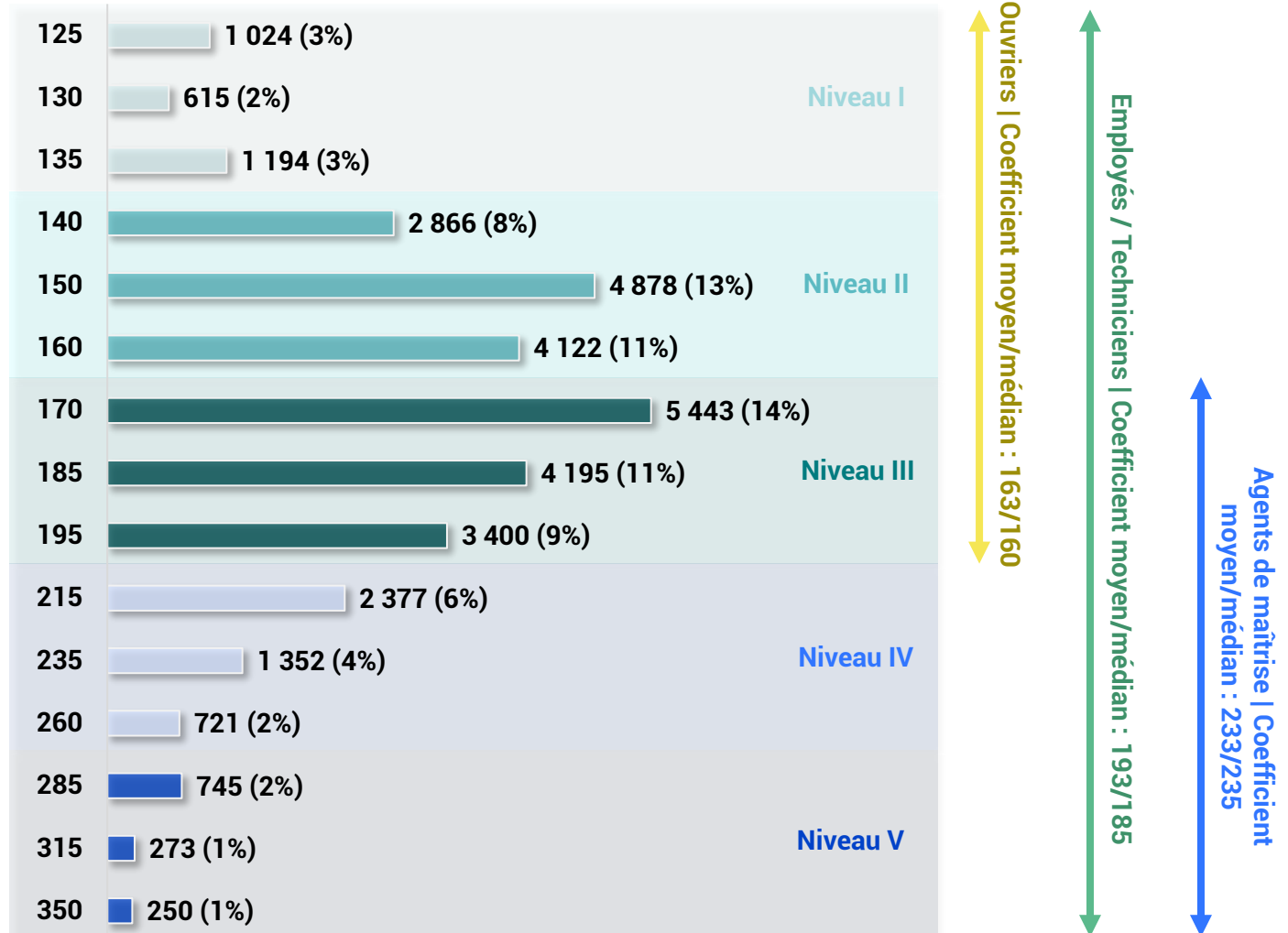
La grille de classification de la branche traduit une certaine homogénéité des situations

- **Près de 75 % des salariés non-cadres occupent les niveaux II et III**
 - 24 900 salariés soit **74 % des non-cadres évoluent entre les coefficients 140 et 195** (niveaux II et III de la classification).
 - Le haut niveau de qualification des ouvriers observé précédemment se traduit à travers la classification : moins de 3 000 salariés occupent le niveau I.
- **65 % des salariés cadres occupent les niveaux A et B**

Répartition des salariés selon le niveau de classification (*cadres*)



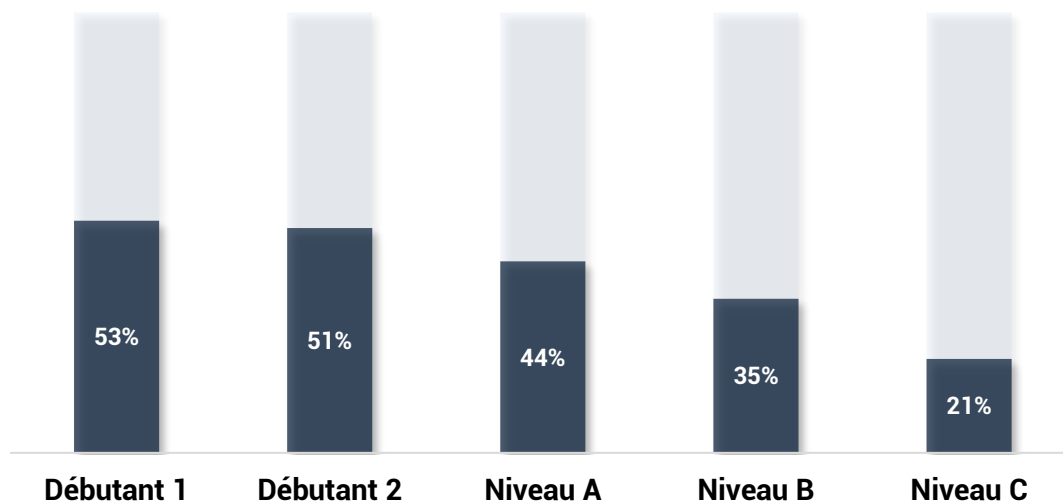
Répartition des salariés selon le coefficient de classification (*non-cadres*)



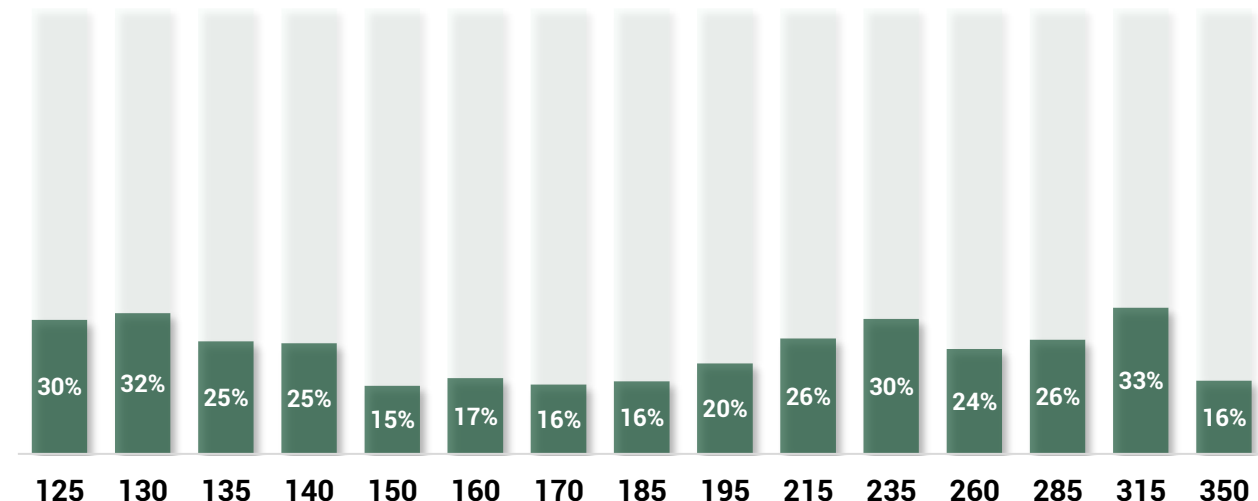
La spécificité des postes occupés par les femmes de la branche se traduit dans la grille de classification

- Les femmes occupent rarement les niveaux II et III de la grille non-cadres
 - 20 % des non-cadres sont des femmes. Le coefficient moyen des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (181 contre 178) puisque celles-ci sont très minoritaires parmi les ouvriers, catégorie socioprofessionnelle occupant généralement les coefficients les moins élevés. Pour les mêmes raisons, le taux de féminisation des niveaux II et III de la grille (coefficients 140 à 195) est faible.
- Les femmes sont nombreuses parmi les cadres, mais restent concentrées en début de grille
 - 37 % des cadres sont des femmes, un chiffre élevé qui peut s'expliquer par le nombre élevé de cadres dans les professions hors cœur de métier (support et marketing) souvent plus féminisées que la moyenne.
 - Néanmoins, assez peu de femmes occupent les niveaux B et C de la grille cadres associés aux fonctions dirigeantes.

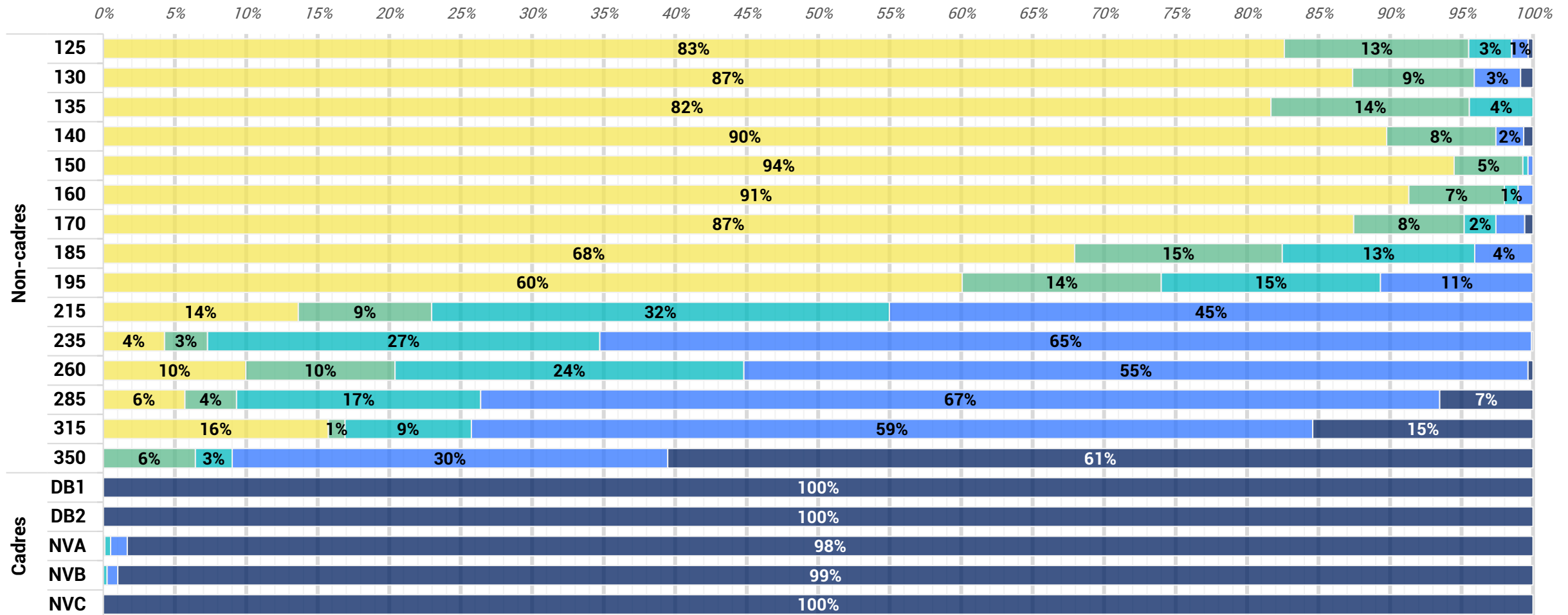
Part de femmes selon le coefficient de classification (cadres)



Part de femmes selon le coefficient de classification (non-cadres)



Répartition des salariés de chaque coefficient de classification selon la catégorie socioprofessionnelle



Lecture : 14 % des salariés du coefficient 215 sont des ouvriers, 9 % sont des employés, 32 % des techniciens et 45 % ont le statut d'agent de maîtrise

■ Ouvrier ■ Employé ■ Technicien ■ Agent de maîtrise ■ Ingénieur ou cadre

Détail de la répartition des non-cadres par coefficient pour chacune des catégories socioprofessionnelles

	Ouvriers		Employés		Techniciens		Agents de maîtrise	
	Coefficient moyen : 163 médian : 160		Coefficient moyen : 176 médian : 170		Coefficient moyen : 209 médian : 215		Coefficient moyen : 233 médian : 235	
	Nombre de salariés et part du total de la catégorie	Part de femmes	Nombre de salariés et part du total de la catégorie	Part de femmes	Nombre de salariés et part du total de la catégorie	Part de femmes	Nombre de salariés et part du total de la catégorie	Part de femmes
125	846 (3,6 %)	26,6 %	132 (4,5 %)	51,1 %	31 (1,1 %)	26,8 %		
130	538 (2,3 %)	26,8 %	52 (1,8 %)	58,7 %	(0,0 %)	0,0 %		
135	975 (4,2 %)	20,6 %	166 (5,6 %)	53,3 %	53 (1,9 %)	23,1 %		
140	2 573 (10,9 %)	20,3 %	219 (7,4 %)	52,3 %	(0,0 %)	0,0 %		
150	4 609 (19,6 %)	12,7 %	234 (7,9 %)	56,8 %	18 (0,6 %)	70,0 %		
160	3 764 (16,0 %)	12,8 %	276 (9,3 %)	65,0 %	39 (1,4 %)	6,4 %		
170	4 760 (20,3 %)	9,2 %	421 (14,2 %)	68,6 %	121 (4,3 %)	21,5 %	109 (2,8 %)	56,7 %
185	2 850 (12,1 %)	3,1 %	609 (20,5 %)	71,3 %	565 (20,1 %)	13,3 %	171 (4,4 %)	49,1 %
195	2 043 (8,7 %)	5,3 %	474 (16,0 %)	75,7 %	521 (18,5 %)	23,4 %	363 (9,4 %)	28,2 %
215			222 (7,5 %)	65,0 %	761 (27,0 %)	23,6 %	1 070 (27,6 %)	26,2 %
235			41 (1,4 %)	100,0 %	371 (13,2 %)	29,0 %	881 (22,7 %)	28,8 %
260			75 (2,5 %)	79,2 %	176 (6,3 %)	35,8 %	396 (10,2 %)	11,6 %
285			27 (0,9 %)	94,0 %	127 (4,5 %)	27,6 %	500 (12,9 %)	24,0 %
315			3 (0,1 %)	100,0 %	24 (0,9 %)	30,1 %	161 (4,1 %)	33,8 %
350			16 (0,5 %)	78,9 %	6 (0,2 %)	61,5 %	76 (2,0 %)	18,0 %

Lecture : 846 ouvriers soit 3,6 % de l'ensemble des ouvriers occupent le coefficient 125. 26,6 % des ouvriers occupant ce coefficient sont des femmes

L'âge et l'ancienneté sont nettement croissants selon les grilles de classification des non-cadres et des cadres

Statistiques d'âge selon le coefficient de classification

		Âge moyen	Part de moins de 30 ans	Part de 50 ans et plus
Non-cadres	125	30,4 ans	58%	10%
	130	38,5 ans	32%	28%
	135	37,9 ans	40%	29%
	140	41,5 ans	22%	35%
	150	41,8 ans	18%	31%
	160	44,9 ans	11%	39%
	170	44,5 ans	12%	39%
	185	45,4 ans	10%	41%
	195	46,3 ans	10%	47%
	215	45,9 ans	9%	44%
	235	47,6 ans	5%	48%
	260	48,9 ans	3%	54%
	285	51,1 ans	3%	64%
	315	49,7 ans	6%	63%
	350	52,2 ans	2%	69%
Cadres	DB1	36,1 ans	33%	14%
	DB2	37,4 ans	23%	11%
	NVA	44,7 ans	10%	38%
	NVB	47,4 ans	3%	45%
	NVC	51,9 ans	0%	60%

Statistiques d'ancienneté selon le coefficient de classification

		Ancienneté moyenne	Part de moins de 3 ans d'ancienneté	Part de 10 ans et plus d'ancienneté
Non-cadres	125	2,1 ans	82%	4%
	130	5,2 ans	62%	15%
	135	6,2 ans	58%	16%
	140	8,4 ans	36%	30%
	150	9,5 ans	33%	34%
	160	12,5 ans	21%	45%
	170	12,6 ans	21%	48%
	185	14,2 ans	21%	55%
	195	16,3 ans	17%	59%
	215	14,2 ans	24%	54%
	235	15,4 ans	22%	59%
	260	14,9 ans	24%	49%
	285	19,4 ans	15%	69%
	315	16,4 ans	15%	56%
	350	19,6 ans	5%	79%
Cadres	DB1	1,0 ans	100%	0%
	DB2	3,5 ans	18%	0%
	NVA	8,8 ans	34%	32%
	NVB	9,5 ans	33%	36%
	NVC	7,5 ans	29%	32%

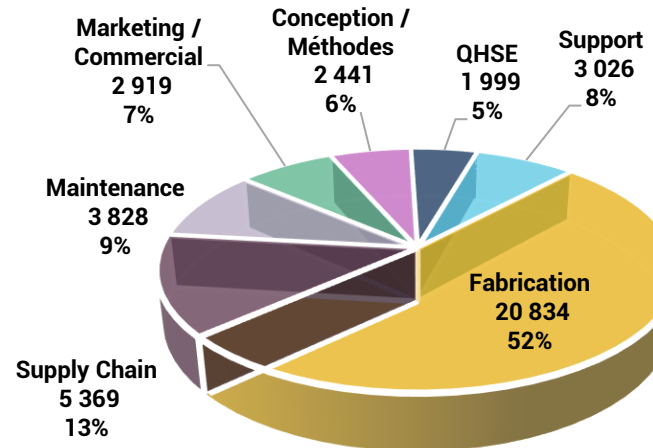
Fabrication

Conducteur de ligne fabrication (Transformation)	6 649 (16 %)
Opérateur de fabrication (Production)	3 921 (10 %)
Opérateur de fabrication (Transformation)	3 483 (9 %)
Conducteur de ligne fabrication (Production)	2 178 (5 %)
Animateur d'équipe (Transformation)	1 527 (4 %)
Responsable de fabrication (Transformation)	770 (2 %)
Animateur d'équipe (Production)	684 (2 %)
Aide-conducteur de ligne de fab. (Transformation)	645 (2 %)
Aide-conducteur de ligne de fabrication (Production)	581 (1 %)
Responsable de fabrication (Production)	396 (1 %)

Conception / Méthodes

Formiste	562 (1 %)
Technicien méthodes et industrialisation	532 (1 %)
Concepteur d'emballage	372 (1 %)
Ingénieur R&D	340 (1 %)
Chef de projet études, méthodes et industrialisation	264 (1 %)
Responsable méthodes et industrialisation	199 (<1 %)
Responsable bureau d'études	107 (<1 %)
Coloriste	57 (<1 %)
Technicien essais	7 (<1 %)

Répartition des salariés selon le métier exercé



Supply Chain

Agent logistique	3 743 (9 %)
Technicien achats	381 (1 %)
Technicien de planification indus. et logistique	355 (1 %)
Responsable logistique / transport	288 (1 %)
Responsable planning / ordonnancement	186 (<1 %)
Chef de quai	173 (<1 %)
Responsable achats	130 (<1 %)
Gestionnaire de stock	75 (<1 %)
Directeur Supply Chain	38 (<1 %)

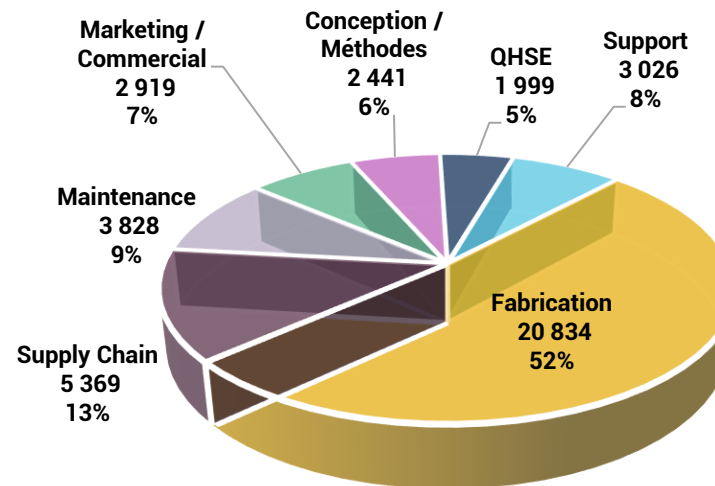
Maintenance

Technicien travaux neufs et améliorat. continue	1 228 (3 %)
Technicien de maintenance	1 109 (3 %)
Opérateur en maintenance industrielle	766 (2 %)
Responsable maintenance	432 (1 %)
Animateur / Chef d'équipe maintenance	293 (1 %)

QHSE	
Opérateur qualité	795 (2 %)
Responsable QHSE	382 (1 %)
Technicien de laboratoire	224 (1 %)
Technicien système qualité environnement	185 (<1 %)
Animateur QHSE	178 (<1 %)
Chargé du traitement des eaux	93 (<1 %)
Responsable de laboratoire	83 (<1 %)
Directeur QHSE	60 (<1 %)

Marketing/Commercial	
Assistant commercial ADV	1 057 (3 %)
Responsable commercial	785 (2 %)
Responsable ADV	479 (1 %)
Responsable grand compte	157 (<1 %)
Assistant marketing	118 (<1 %)
Directeur marketing	116 (<1 %)
Directeur commercial	115 (<1 %)
Responsable marketing	91 (<1 %)

Répartition des salariés selon le métier exercé



Support	
Assistant administratif	527 (1 %)
Comptable	525 (1 %)
Technicien / Assistant RH	334 (1 %)
Responsable RH	308 (1 %)
Responsable informatique	222 (1 %)
Directeur d'établissement	178 (<1 %)
Assistant de direction	135 (<1 %)
Directeur financier	133 (<1 %)
Technicien informatique	133 (<1 %)
Assistant comptable	120 (<1 %)
Contrôleur de gestion	116 (<1 %)
Directeur RH	84 (<1 %)
Responsable communication	31 (<1 %)

Détail des taux de féminisation par métier

Fabrication	
Conducteur de ligne fabrication (Transformation)	8%
Opérateur de fabrication (Production)	8%
Opérateur de fabrication (Transformation)	24%
Conducteur de ligne fabrication (Production)	11%
Animateur d'équipe (Transformation)	16%
Responsable de fabrication (Transformation)	13%
Animateur d'équipe (Production)	6%
Aide-conducteur de ligne de fab. (Transformation)	8%
Aide-conducteur de ligne de fabrication (Production)	11%
Responsable de fabrication (Production)	11%
Conception / Méthodes	
Formiste	17%
Technicien méthodes et industrialisation	25%
Concepteur d'emballage	53%
Ingénieur R&D	40%
Chef de projet études, méthodes et industrialisation	29%
Responsable méthodes et industrialisation	10%
Responsable bureau d'études	9%
<i>Coloriste</i>	<i>16%</i>
<i>Technicien essais</i>	<i>0%</i>

Supply Chain	
Agent logistique	8%
Technicien achats	52%
Technicien de planification indus. et logistique	57%
Responsable logistique / transport	18%
Responsable planning / ordonnancement	46%
Chef de quai	5%
Responsable achats	52%
Gestionnaire de stock	12%
<i>Directeur Supply Chain</i>	<i>19%</i>

Maintenance	
Technicien travaux neufs et améliorat. continue	2%
Technicien de maintenance	2%
Opérateur en maintenance industrielle	2%
Responsable maintenance	3%
Animateur / Chef d'équipe maintenance	10%

QHSE	
Opérateur qualité	60%
Responsable QHSE	55%
Technicien de laboratoire	49%
Technicien système qualité environnement	36%
Animateur QHSE	46%
Chargé du traitement des eaux	7%
Responsable de laboratoire	54%
Directeur QHSE	49%

Support	
Assistant administratif	60%
Comptable	83%
Technicien / Assistant RH	87%
Responsable RH	86%
Responsable informatique	22%
Directeur d'établissement	20%
Assistant de direction	92%
Directeur financier	60%
Technicien informatique	6%
Assistant comptable	92%
Contrôleur de gestion	43%
Directeur RH	61%
<i>Responsable communication</i>	<i>100%</i>

Marketing/Commercial	
Assistant commercial ADV	87%
Responsable commercial	46%
Responsable ADV	67%
Responsable grand compte	38%
Assistant marketing	84%
Directeur marketing	42%
Directeur commercial	15%
Responsable marketing	77%

Lecture : 8% des salariés exerçant le métier d'agent logistique sont des femmes

Les métiers grisés sont ceux pour lesquels les effectifs sont insuffisants afin d'établir un taux de féminisation fiable



Pratiques de rémunération des entreprises

Sommaire

Le salaire de base	35
Selon la catégorie socioprofessionnelle	36
Selon la typologie d'entreprise	37
La rémunération	38
Comparaisons sectorielles	39
Selon la catégorie socioprofessionnelle	40
Selon la typologie d'entreprise	41
Zoom sur les primes	43

Le salaire de base mensuel moyen des salariés de la branche s'élève à 2 764 €, la médiane à 2 293 €

Indicateurs de salaire de base

1er décile	1er quartile	Médiane	Moyenne	3e quartile	9e décile
1 906 €	2 050 €	2 293 €	2 764 €	2 828 €	4 006 €

Définition



Le salaire présenté ici est le **salaire brut de base mensuel** (hors primes et avantages) tel que figurant **sur le bulletin de paie du salarié**. Les indicateurs de salaire sont toujours calculés parmi les **salariés à temps plein, en CDI ou CDD**.

Zoom sur l'égalité professionnelle



Le salaire moyen des hommes de la branche s'élève à **2 729€** contre **2 893€** pour les femmes. **L'écart brut de salaire entre les hommes et les femmes est donc de +164€ en faveur des femmes**, soit **+5,7 %** rapporté au salaire moyen des femmes.

Cet écart (dit « brut ») s'explique par des **différences de postes entre les femmes et les hommes de la branche**. En effet, comme vu précédemment **les femmes sont sensiblement plus nombreuses parmi les cadres** (fonctions administratives et commerciales notamment).

L'écart de salaire calculé à profils et postes équivalents (dit « ajusté ») permet de neutraliser ces différences de situation* et **peut s'interpréter comme la différence de salaire purement due à la différence de genre**.

L'écart ajusté s'élève à -167€ en défaveur des femmes, soit **-5,8 %** rapporté au salaire moyen des femmes. À postes et profils équivalents les femmes sont donc moins bien payées que les hommes.

**les effets de structure neutralisés sont le métier occupé, l'âge, le coefficient de classification, la catégorie socioprofessionnelle, le temps de travail, la taille et l'activité d'entreprise*

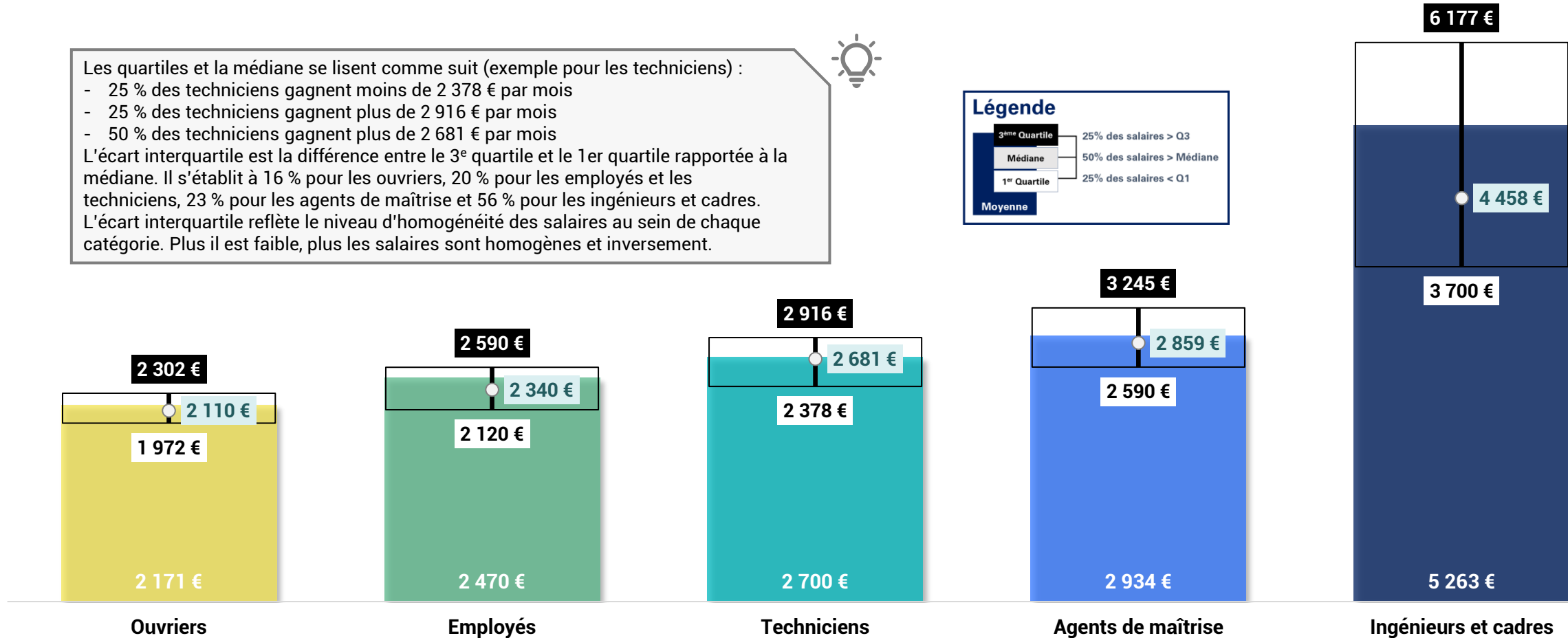
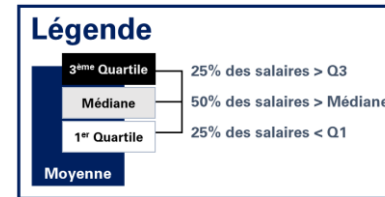
Le salaire de base moyen des ouvriers s'élève à 2 171 € par mois, la médiane est de 2 110 €

Statistiques de salaire de base selon la catégorie socioprofessionnelle

Les quartiles et la médiane se lisent comme suit (exemple pour les techniciens) :

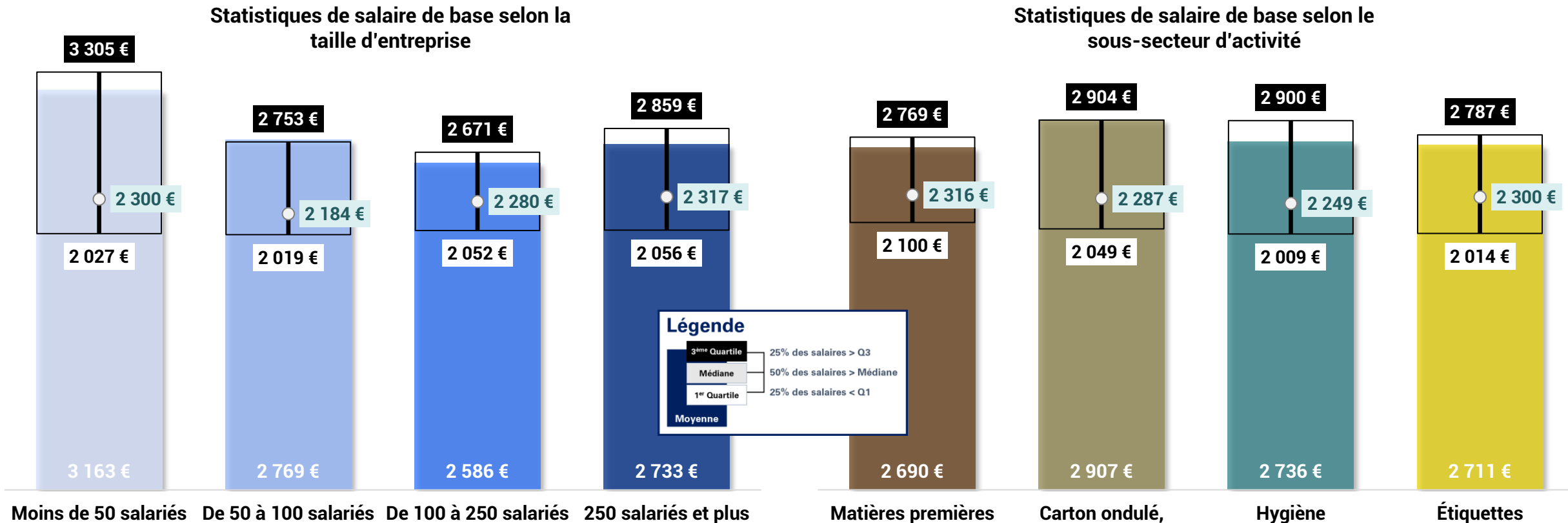
- 25 % des techniciens gagnent moins de 2 378 € par mois
- 25 % des techniciens gagnent plus de 2 916 € par mois
- 50 % des techniciens gagnent plus de 2 681 € par mois

L'écart interquartile est la différence entre le 3^e quartile et le 1^{er} quartile rapportée à la médiane. Il s'établit à 16 % pour les ouvriers, 20 % pour les employés et les techniciens, 23 % pour les agents de maîtrise et 56 % pour les ingénieurs et cadres. L'écart interquartile reflète le niveau d'homogénéité des salaires au sein de chaque catégorie. Plus il est faible, plus les salaires sont homogènes et inversement.



Les salaires de base sont supérieurs en moyenne au sein des petites entreprises et assez similaires selon les activités des entreprises

- Le salaire moyen dans les entreprises de moins de 50 salariés s'élève à 3 163 €, mais les situations sont très variables : 25 % des salariés de ces entreprises perçoivent moins de 2 027 € et 25 % plus de 3 305 €



La rémunération annuelle totale moyenne des salariés de la branche s'élève à 45 689 €, la médiane à 40 207 €

Indicateurs de rémunération annuelle

	1er décile	1er quartile	Médiane	Moyenne	3e quartile	9e décile
Rémunération soumise à cotisations sociales	27 209 €	30 312 €	35 780 €	41 048 €	44 190 €	57 716 €
Rémunération totale	29 113 €	32 962 €	40 207 €	45 689 €	51 396 €	64 599 €

Zoom sur l'égalité professionnelle



La rémunération totale moyenne des hommes de la branche s'élève à **46 110€ contre 44 027€** pour les femmes. **L'écart brut de rémunération totale selon le genre est ainsi en défaveur des femmes contrairement à l'écart brut de salaire** (-2 083€, soit -5,7 %).

Les hommes perçoivent donc davantage de primes et compléments que les femmes. Cela peut s'expliquer par la surreprésentation des hommes parmi les ouvriers, lesquels perçoivent généralement davantage de primes en proportion de leur salaire (voir page 36).

Néanmoins les différences de situation professionnelle ne sont pas les seuls facteurs explicatifs. En effet, l'écart ajusté de rémunération totale à profils et postes équivalents est de -4 634€ en défaveur des femmes, soit -10,5 %.

Définition



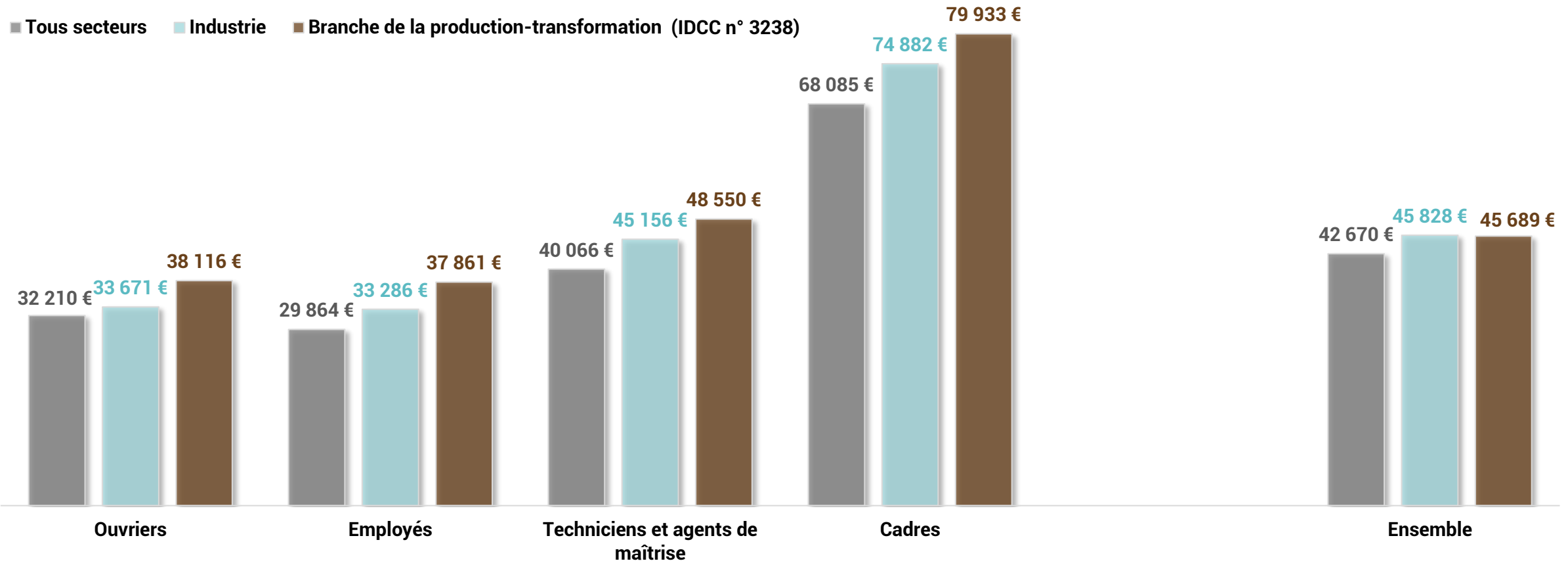
La « **rémunération soumise à cotisations sociales** » est la rémunération totale comprenant les **versements au titre du salaire ainsi que tous autres compléments** de rémunération (primes, avantages,...) **hors prime de partage de la valeur, intéressement, participation et frais professionnels.**

Le terme de « **rémunération totale** » désigne la rémunération comprenant les **versements au titre du salaire ainsi que tous les autres compléments** de rémunération (primes, avantages,...) **y compris la prime de partage de la valeur, l'intéressement, la participation et les frais professionnels.**

Les indicateurs de rémunération sont toujours calculés **parmi les salariés à temps plein, présents toute l'année en CDI ou CDD.**

Les entreprises de la branche ont des pratiques de rémunération souvent plus avantageuses que la moyenne de l'industrie, et ce pour toutes les catégories socioprofessionnelles

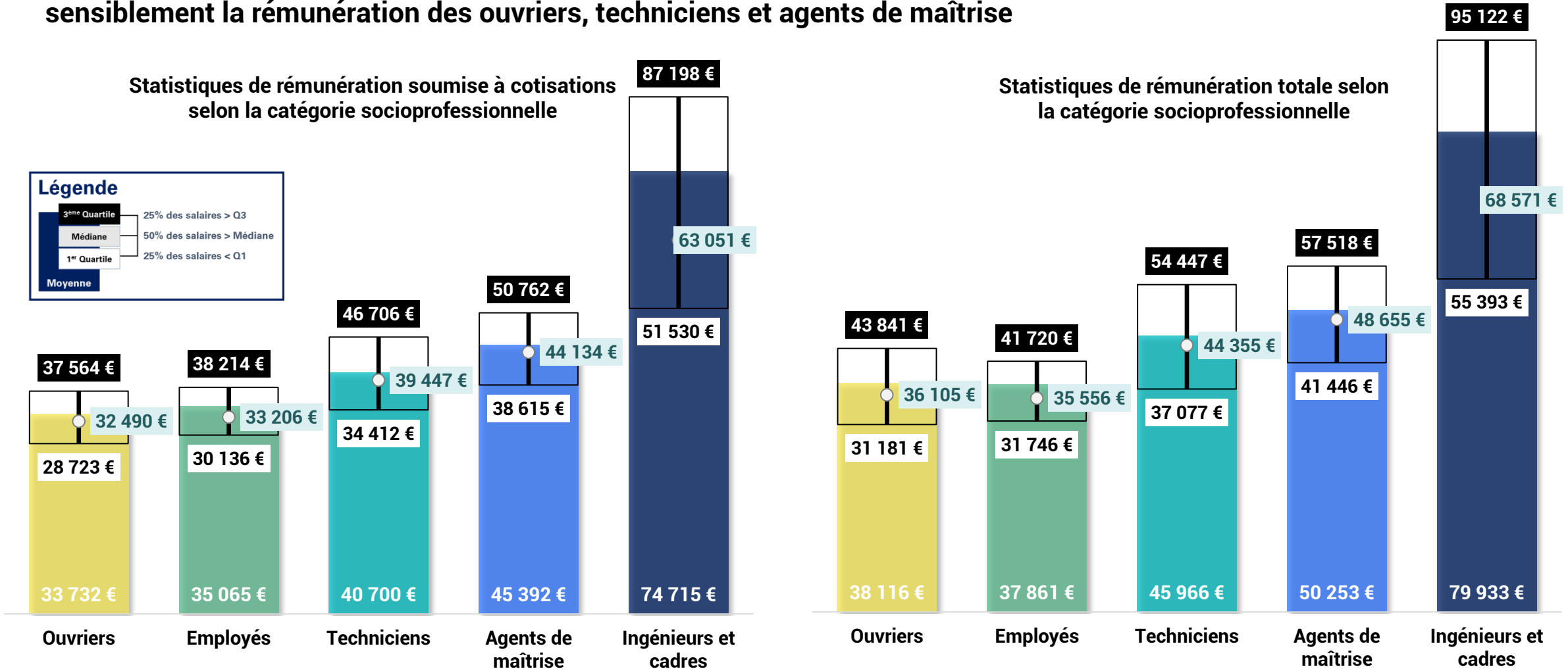
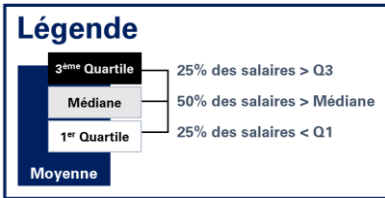
Rémunération moyenne totale selon le secteur d'activité



Les primes et compléments de rémunération non soumis à cotisations sociales modifient sensiblement la rémunération des ouvriers, techniciens et agents de maîtrise

Statistiques de rémunération soumise à cotisations sociales selon la catégorie socioprofessionnelle

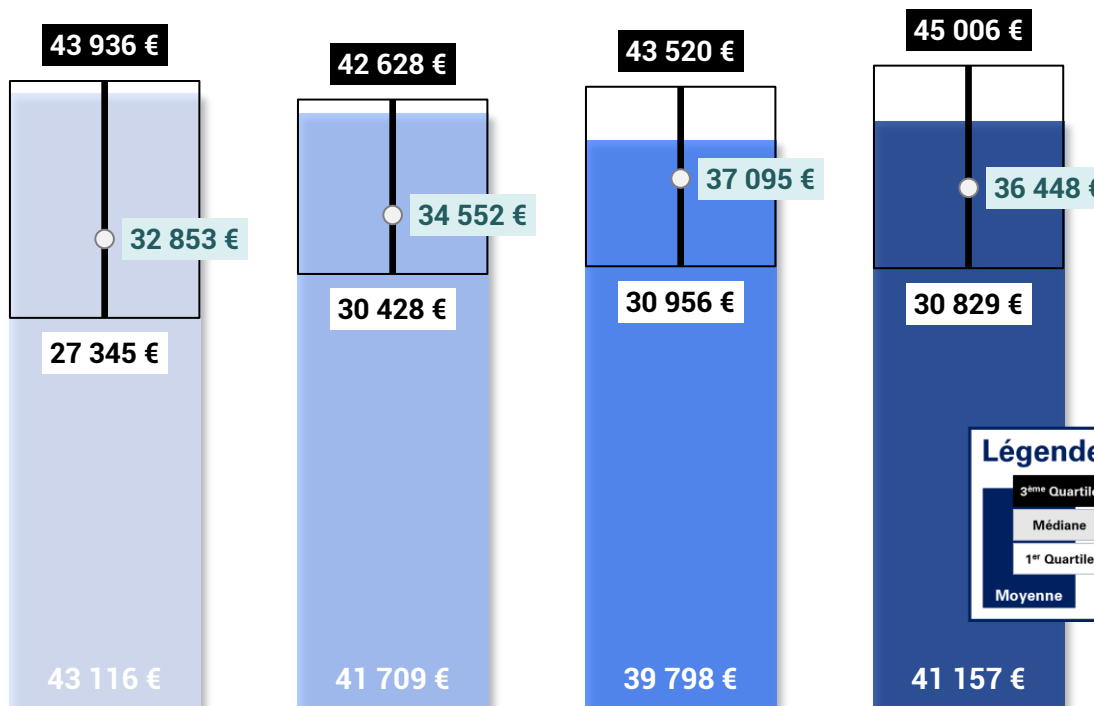
Statistiques de rémunération totale selon la catégorie socioprofessionnelle



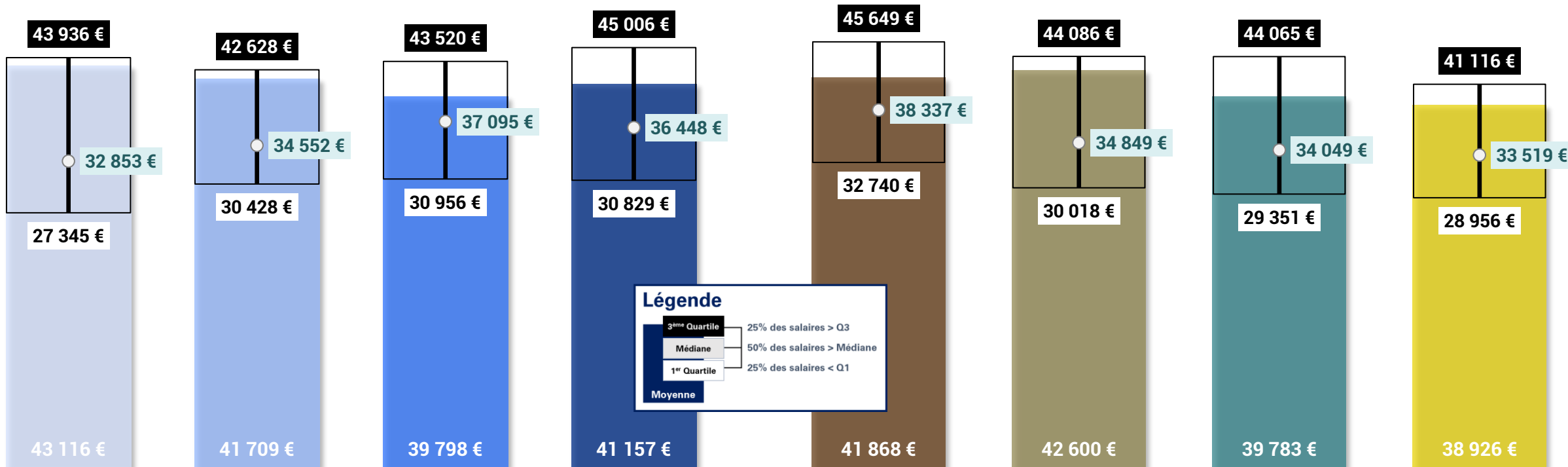
La rémunération moyenne soumise à cotisations est légèrement supérieure dans les activités de production de matières premières et de transformation de biens cartonnés

- Le rémunération moyenne soumise à cotisations dans les entreprises de moins de 50 salariés s'élève à 43 116 € contre 41 157 € dans les structures de 250 salariés ou plus

Statistiques de rémunération soumise à cotisations selon la taille d'entreprise



Statistiques de rémunération soumise à cotisations selon le sous-secteur d'activité



Légende

- 3^{ème} Quartile: 25% des salaires > Q3
- Médiane: 50% des salaires > Médiane
- 1^{er} Quartile: 25% des salaires < Q1
- Moyenne

Moins de 50 salariés De 50 à 100 salariés De 100 à 250 salariés 250 salariés et plus

Matières premières

Carton ondulé,
cartonnages et
emballages

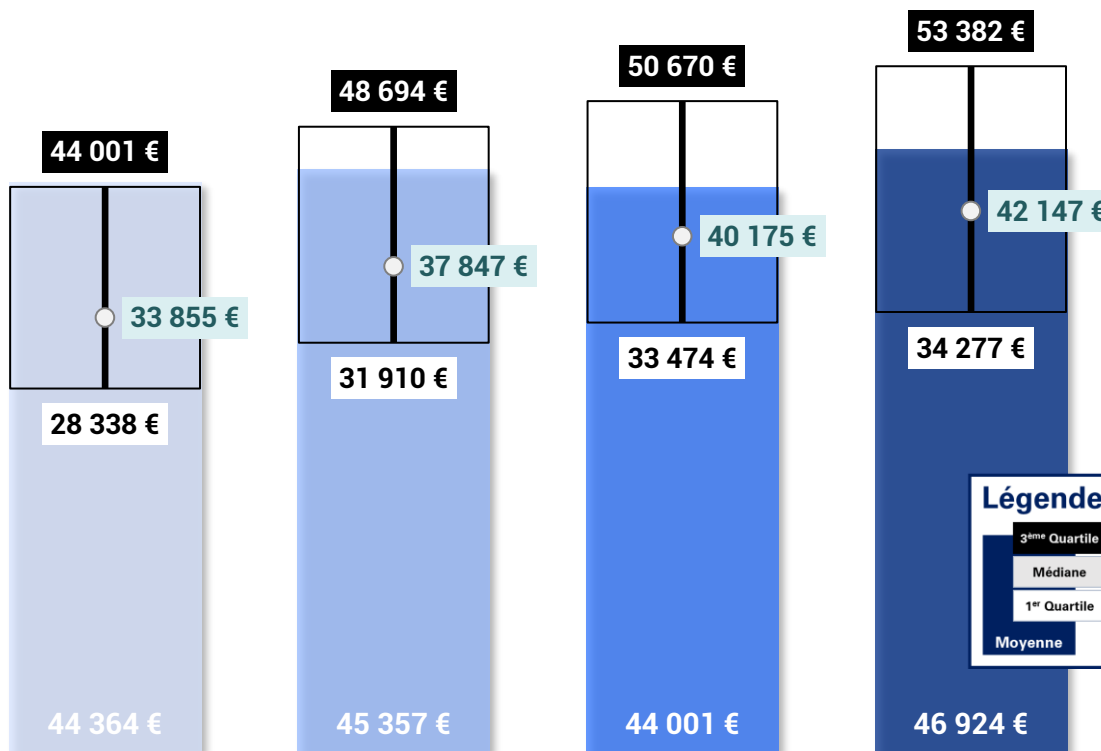
Hygiène

Étiquettes

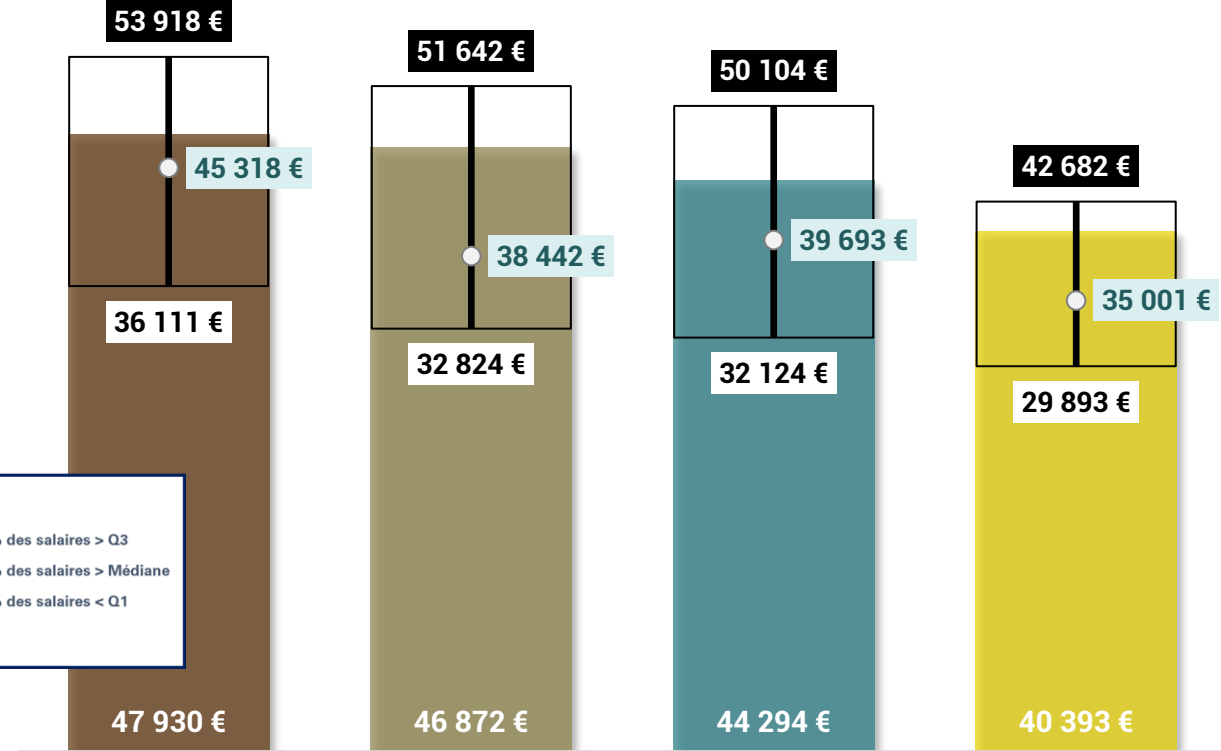
Les rémunérations totales sont plus élevées dans les grandes entreprises et dans le secteur de la production

- L'épargne salariale compte pour un peu plus de 10 % de la rémunération totale des personnels des grandes entreprises de plus de 250 salariés, de même pour les personnels des structures de production de matières premières

Statistiques de rémunération totale selon la taille d'entreprise



Statistiques de rémunération totale selon le sous-secteur d'activité



Légende

- 3^{ème} Quartile : 25% des salaires > Q3
- Médiane : 50% des salaires > Médiane
- 1^{er} Quartile : 25% des salaires < Q1
- Moyenne

Moins de 50 salariés De 50 à 100 salariés De 100 à 250 salariés 250 salariés et plus

Matières premières

Carton ondulé,
cartonnages et
emballages

Hygiène

Étiquettes

Le 13^e mois et l'épargne salariale sont les compléments les plus diffusés dans la branche

- **Près de 80 % des salariés perçoivent un 13^e mois, un complément représentant presque 5 % de la rémunération totale moyenne**
 - La **prime de vacances concerne également un nombre significatif de salariés**, notamment chez les non-cadres. **57 % des ouvriers la perçoivent**, pour un montant moyen par bénéficiaire de 1 043 €.
 - La **prime d'astreinte** est assez courante dans les métiers de la **maintenance** où l'on retrouve un nombre significatif de **techniciens**.
- **Un peu plus de 80 % des salariés ont perçu des montants au titre de l'intéressement et/ou de la participation en 2023**
 - **50 % des salariés sont concernés par la participation et 72 % par l'intéressement** pour des montants par bénéficiaire conséquents de respectivement 4 417 € et 1 845 €. **La forte diffusion de ces compléments est une caractéristique de la branche** : dans l'industrie manufacturière, la part de salariés percevant des montants liés à la participation et à l'intéressement s'établit à respectivement 46 % et 44 %. Dans l'ensemble du secteur privé, ces chiffres sont de 47 % et 41 % (*source : Dares, 2024*). L'épargne salariale est cependant moins fréquente au sein des petites structures de la branche (voir graphique).
 - La **prime de partage de la valeur est également assez fréquente**, 50 % des salariés en ont bénéficié en 2023. Dans l'ensemble du secteur privé, seulement 33 % des salariés ont perçu cette prime en 2023 (*source : Urssaf, 2024*), il s'agit donc là aussi d'une **caractéristique forte de la branche**.

L'épargne salariale complète sensiblement les rémunérations des non-cadres

- **73 % des non-cadres perçoivent de l'intéressement et 49 % de la participation**
 - Les salariés des coefficients 125 et 130, souvent récemment entrés dans leur entreprise (voir page 30), sont moins nombreux à percevoir de l'épargne salariale.
 - Les montants liés à la participation et à l'intéressement comptent généralement pour plus de 8 % de la rémunération totale des salariés non-cadres.

Zoom sur la participation et l'intéressement* selon la taille d'entreprise (*montants combinés)

