



Paris, le 13 décembre 2023

CIRCULAIRE N°23/07

DIFFUSION DU RAPPORT DE BRANCHE 2023

Le CNVS porte à la connaissance de ses adhérents le **nouveau rapport de branche (version 2023)**, présenté à l'ensemble des partenaires sociaux le 1^{er} décembre dernier¹.

* * *

Les entreprises de la profession trouveront dans ce rapport des **informations sur le positionnement économique de la branche, l'emploi, les conditions de travail, la rémunération et les chiffres clés du secteur** (données 2022).

Pour rappel, le rapport a été modifié cette année afin d'intégrer de **nouveaux indicateurs** portant sur des interrogations régulièrement soulevées par les adhérents du CNVS (impact des revalorisations salariales de branche, difficultés de recrutement, conventions de forfait, annualisation du temps de travail).

Par ailleurs, le rapport a été complété à l'aide de **données collectées auprès des organismes paritaires** suivants :

- **OCAPIAT**, en tant qu'OPCO désigné au niveau de la branche (données relatives à l'emploi) ;
- **KLESIA Prévoyance**, en tant qu'organisme assureur labellisé² par la branche au cours de l'année 2022 (données portant sur les régimes mutualisés de prévoyance et de complémentaire frais de santé).

Le CNVS remercie vivement tous ses adhérents qui ont participé à l'enquête ayant permis la réalisation de ce rapport. Celui-ci est annexé à la présente circulaire et sera adressé sous format PDF sur simple demande formulée par mail.

* * *
*

Le CNVS demeure à votre disposition pour toute précision complémentaire en nous contactant directement par téléphone ou à l'adresse suivante : contact@cnvs.info .

¹ A l'occasion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de branche (remplace l'ancienne Commission Sociale Paritaire conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur)

² Les informations collectées auprès de KLESIA correspondent aux **données 2022 consolidées** (entreprises et salariés couverts en 2022 par les régimes de branche mutualisés *via* un contrat souscrit auprès de KLESIA Prévoyance)

ENQUÊTE DE BRANCHE INDUSTRIES ET COMMERCE EN GROS DES VINS, CIDRES, SPIRITUEUX, SIROPS, JUS DE FRUITS ET BOISSONS DIVERSES

Données 2022



Date de publication : décembre 2023

SOMMAIRE

Univers étudié et rappels méthodologiques	3
Partie 1 : Positionnement économique de la branche	5
1. Dénombrement et caractéristiques des entreprises	6
2. Activités des entreprises	9
Partie 2 : Emploi et conditions de travail	13
1. Structure des effectifs salariés	14
2. Embauches et départs	27
3. Durée de travail - Prévoyance	39
4. Télétravail	60
5. Dialogue social	61
Partie 3 : Rémunération	63
1. Impact des revalorisations salariales conclues par le CNVS	64
2. Salaires annuels bruts moyens	65
3. Annexes au salaire de base	67
Chiffres clés 2022 du secteur	68

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

a. Univers étudié

- L'univers étudié est composé de **l'ensemble des entreprises d'au moins un salarié appliquant la Convention collective nationale des « vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France »** (IDCC 493).
- En 2022, les **données OCAPIAT** servent de base au dénombrement :
 - Des entreprises
 - Des établissements
 - Des salariés
- Ces données de structure ont **sensiblement évolué entre 2021 et 2022**, c'est pourquoi elles apparaissent **sans historique** dans ce rapport. En revanche, l'historique est conservé pour les données issues de l'enquête de branche (répartition des salariés, mouvements de personnels, durée du travail, etc.).
- Les entreprises et les salariés relevant de la CCN des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France sont répartis en 10 grandes catégories :
 - Préparation de jus de fruits et de légumes (code APE 10.32Z)
 - Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z)
 - Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base (20.14Z)
 - Fabrication de vins effervescents (11.02A)
 - Vinification (11.02B)
 - Fabrication de cidres et de vins de fruits (11.03Z)
 - Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)
 - Production de boissons rafraîchissantes (uniquement activité sirop : 11.07B)
 - Commerce de gros de vins et spiritueux (46.34Z)
 - Fédérations professionnelles et interprofessions (94.11Z + 94.12Z + 94.99Z)

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

b. Rappels méthodologiques

L'étude réalisée a respecté les étapes suivantes :

- Recherche documentaire
- Constitution des fichiers
- Etablissement du questionnaire dans une version Online
- Préparation des enquêtes : envoi de **621 mails**
- Traitements statistiques des informations
- Analyse des résultats
- Rédaction et présentation du rapport d'étude



Enquêtes auprès des entreprises :
191 questionnaires exploitables
correspondant à **16 705** salariés



Partie 1

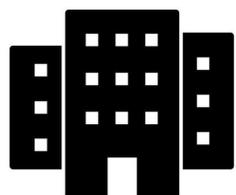
Positionnement économique de la branche

1. DENOMBREMENT ET CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES

a. Dénombrement des entreprises

- La profession compte plus de 4 700 entreprises en 2022 selon OCAPAT.
- L'essentiel (85%) des entreprises de la branche emploie moins de 11 salariés.

Nombre d'entreprises de la profession
en 2022 (source OCAPAT)



4 729 entreprises
employant au moins 1 salarié

Répartition des entreprises
selon leur taille

	Nombre d'entreprises	Répartition en %
1 à 10 salariés	4 010	85%
11 à 49 salariés	550	11,5%
50 à 299 salariés	151	3%
300 salariés et plus	18	0,5%
Ensemble	4 729	100 %

Répartition des entreprises selon leurs secteurs d'activité
(affectation selon le code NAF)

Secteurs d'activités économiques	Nombre d'entreprises	Répartition en %
Préparation de jus de fruits et de légumes (10.32Z)	75	1,5%
Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z)	396	8,5%
Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base (20.14Z)	12	<0,5%
Fabrication de vins effervescents (11.02A)	149	3%
Vinification (11.02B)	137	3%
Fabrication de cidres et de vins de fruits (11.03Z)	41	1%
Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)	-	-
Production de boissons rafraîchissantes (sirops, boissons aux fruits et aux jus de fruits) (11.07B)	35	0,5%
Commerce de gros de vins et spiritueux (46.34Z)	2 528	53,5%
Activité des organisations patronales et consulaires (94.11Z) + activités des organisations professionnelles (94.12Z) + autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire (94.99Z)	74	1,5%
Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé (47.25Z)	469	10%
Autres intermédiaires du commerce en denrées, boissons et tabac (46.17B) + activités des sociétés de holding (64.20Z) + culture de la vigne (01.21Z)	280	6%
Autres	533	11,5%
Ensemble	4 729	100%

1. DENOMBREMENT ET CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES

b. Dénombrement des établissements

- Selon OCAPIAT, la branche totalise environ 5 700 établissements en 2022.
- Près de la moitié des établissements relèvent du commerce de gros de vins et spiritueux.

Nombre d'établissements
en 2022 (source OCAPIAT)

5 682 établissements

Répartition des établissements selon leur taille

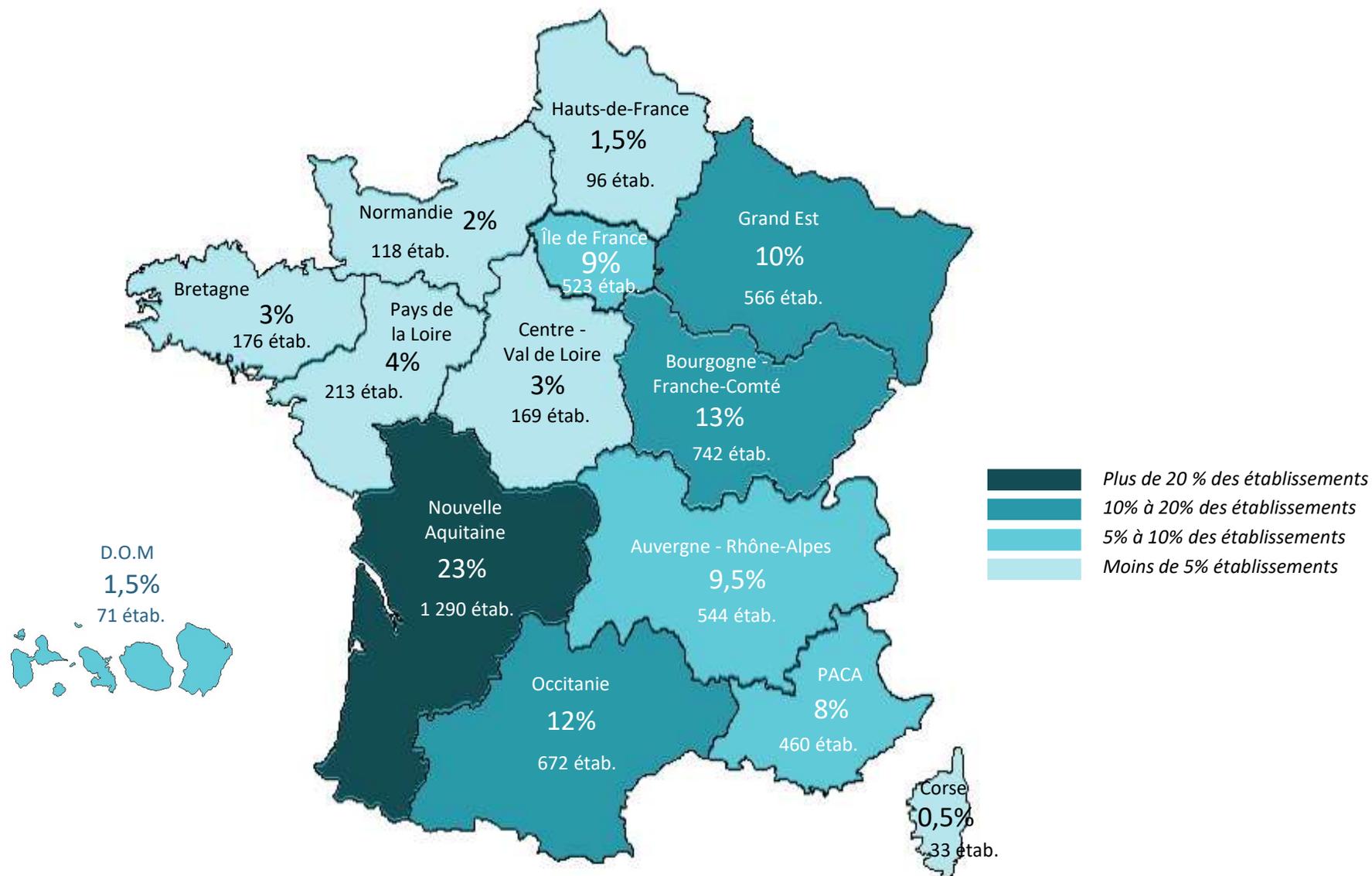
	Nombre d'établissements	Répartition en %
1 à 10 salariés	4 285	76%
11 à 49 salariés	862	15%
50 à 299 salariés	447	7,5%
300 salariés et plus	83	1,5%
Ensemble	5 682	100%

Répartition des établissements selon leurs secteurs d'activité (affectation selon l'activité réelle)

Secteurs d'activités économiques	Nombre d'établissements	Répartition en %
Préparation de jus de fruits et de légumes (10.32Z)	110	2%
Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z)	550	9,5%
Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base (20.14Z)	30	0,5%
Fabrication de vins effervescents (11.02A)	300	5,5%
Vinification (11.02B)	350	6%
Fabrication de cidres et de vins de fruits (11.03Z)	100	2%
Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)	60	1%
Commerce de gros de vins et spiritueux (46.34Z)	2 750	48%
Fédérations professionnelles et interprofessions (94.11Z - 94.12Z - 94.99Z)	80	1,5%
Autres	1 352	24%
Ensemble	5 682	100 %

1. DENOMBREMENT ET CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES

c. Répartition géographique des établissements



(source : OCAPIAT)

2. ACTIVITE DES ENTREPRISES

a. Chiffre d'affaires de la profession

- Les 4 729 entreprises de la branche ont généré un chiffre d'affaires de 41,3 milliards d'euros H.T. en 2022.
- Les 18 plus grandes entreprises concentrent 37% du chiffre d'affaires global de la branche en 2022 et les 140 entreprises employant 50 à 299 salariés sont à l'origine de près d'un tiers du montant total.
- La plus petite strate (1 à 10 salariés) pèse pour 85 % du nombre d'entreprises mais ne totalise que 11% du chiffre d'affaires de la profession.

 **Chiffre d'affaires de la profession en 2022**
41,3 Md€ H.T.

Répartition du chiffre d'affaires selon la taille des entreprises

	Répartition en % du CA (H.T.)	<i>Rappel : répartition nombre d'entreprises</i>
1 à 10 salariés	11%	4 010
11 à 49 salariés	21%	550
50 à 299 salariés	31%	151
300 salariés et plus	37%	18
Ensemble	100%	4 729

2. ACTIVITE DES ENTREPRISES

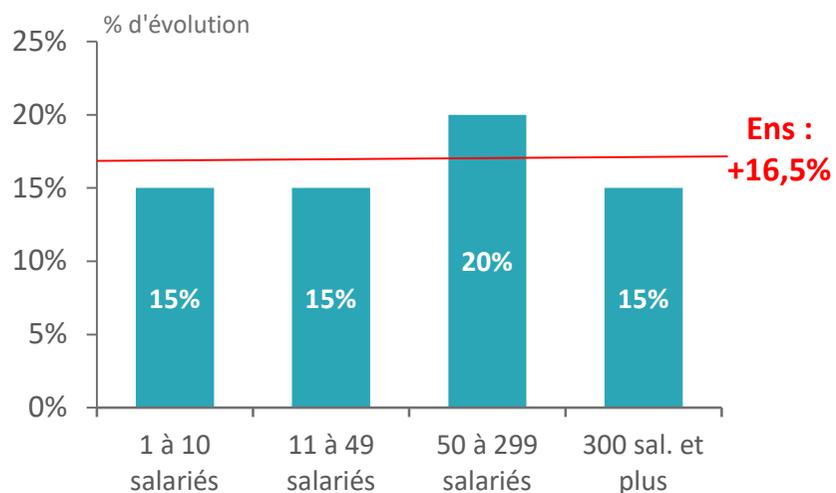
b. Évolution du chiffre d'affaires

- Après une année 2020 atypique, marquée par les conséquences sur l'activité de la crise sanitaire, l'activité des industries et du commerce en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses s'est redressée en 2021 (+16,5%).
- La profession bénéficie d'une belle dynamique en 2022, avec un chiffre d'affaires qui progresse de +7,5%.
- Si cette croissance se retrouve sur l'ensemble des strates d'entreprises, les plus grandes entités réalisent de meilleures performances que leurs consœurs de petite et moyenne taille.

+ 16,5 %

**Evolution du chiffre d'affaires
2021/2020**

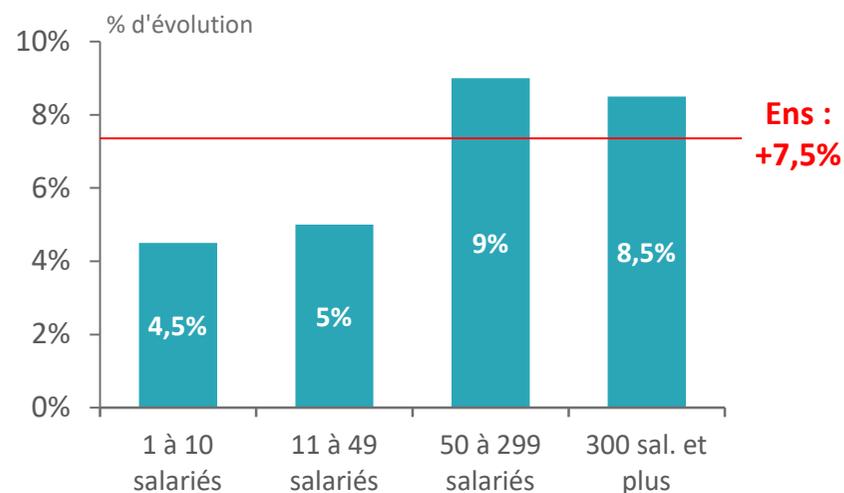
Détail selon la taille des entreprises



+ 7,5 %

**Evolution du chiffre d'affaires
2022/2021**

Détail selon la taille des entreprises



2. ACTIVITE DES ENTREPRISES

c. Exportations

- La **part des exportations** s'est renforcée au cours de la dernière décennie, passant de 40% en 2013 à **53% en 2022**.
- Les plus grandes entités réalisent plus de 60% de leur chiffre d'affaires à l'export.
- Les producteurs de boissons alcooliques distillées ainsi que les producteurs et de vins effervescents et les entreprises de vinification réalisent l'essentiel de leurs ventes à l'export.



Part des exportations dans le CA



Détail de la part des exportations selon la taille des entreprises

	2021	2022
1 à 10 salariés	45%	48%
11 à 49 salariés	47%	49%
50 à 299 salariés	42%	43%
300 salariés et plus	61%	62%
Ensemble	51%	53%

Détail de la part des exportations selon les secteurs d'activités économiques

Secteurs d'activité	2021	2022
Préparation de jus de fruits et de légumes (10.32Z)	5%	6%
Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z)	78%	78%
Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base (20.14Z)	ND	ND
Fabrication de vins effervescents (11.02A)	72%	74%
Vinification (11.02B) + Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)	67%	69%
Fabrication de cidres et de vins de fruits (11.03Z)	22%	23%
Production de boissons rafraîchissantes (sirops, boissons aux fruits et aux jus de fruits) (11.07B)	25%	25%
Commerce de gros de vins et spiritueux (46.34Z)	39%	42%
Fédérations professionnelles et interprofessions (94.11Z - 94.12Z - 94.99Z)	-	-
Autres	NS	NS
Ensemble	51%	53%

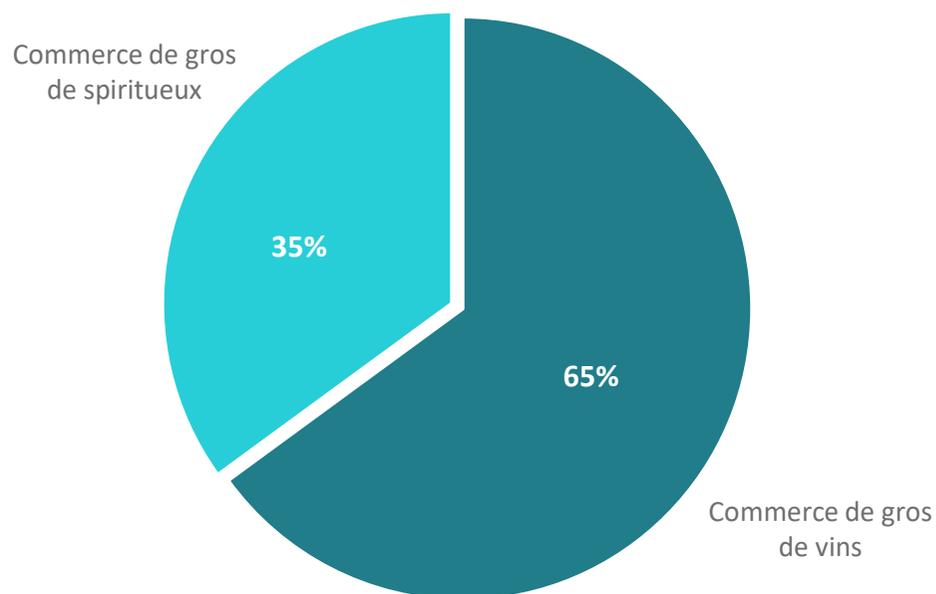
ND : Non Disponible - NS : Non Significatif

2. ACTIVITE DES ENTREPRISES

d. Détail du chiffre d'affaires du commerce de gros de vins et spiritueux

- En 2022, le commerce de gros de vins représente les deux tiers de l'ensemble du chiffre d'affaires généré par le commerce de gros de vins et spiritueux, contre un tiers pour le commerce de gros de spiritueux.

Répartition du chiffre d'affaires 2022 du commerce de gros de vins et spiritueux selon l'activité



Rapport de branche **2021** (données 2020) :

17% commerce de gros de spiritueux

83% commerce de gros de vins

Rapport de branche **2018** (données 2017) :

13% commerce de gros de spiritueux

87% commerce de gros de vins



Partie 2

Emploi et conditions de travail

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

a. Dénombrement au 31 décembre 2022

Pour l'ensemble de ce chapitre, les salariés sont affectés selon leur réel secteur d'activité économique (et non selon les codes APE)

- Les 4 729 entreprises de la branche emploient 53 050 salariés en 2022 (selon OCAPIAT).
- Les 18 majors emploient plus d'un quart des salariés présents fin 2022 et les 140 entreprises de 50 à 299 salariés réunissent près d'un tiers des effectifs.
- En 2022, 36% des salariés sont affectés au commerce de gros de vins et spiritueux. Les secteurs de la fabrication de vins effervescents et de la production de boissons alcooliques distillées réunissent chacun 15% des effectifs.



Nombre de salariés présents au 31 décembre 2022

(source OCAPIAT)

53 050 salariés

Répartition des salariés selon la taille des entreprises

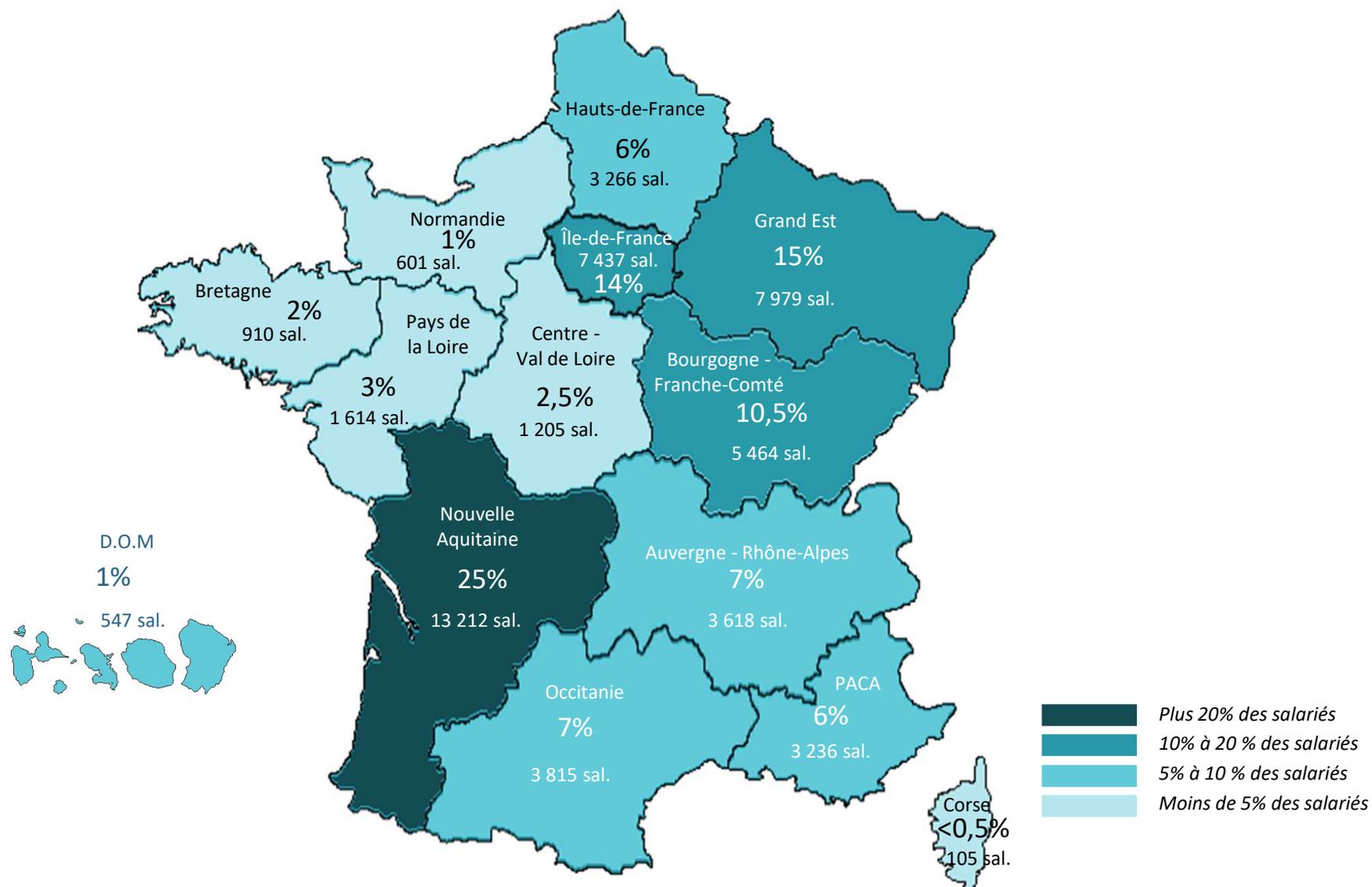
	Nombre de salariés	Répartition en %
1 à 10 salariés	8 700	16,5%
11 à 49 salariés	12 700	24%
50 à 299 salariés	17 000	32%
300 salariés et plus	14 650	27,5%
Ensemble	53 050	100%

Répartition des salariés selon les secteurs d'activité

Secteurs d'activités économiques	Nombre de salariés	Répartition en %
Préparation de jus de fruits et de légumes (10.32Z)	1 900	3,5%
Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z)	8 100	15%
Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base (20.14Z)	250	0,5%
Fabrication de vins effervescents (11.02A)	8 300	15,5%
Vinification (11.02B)	3 600	7%
Fabrication de cidre et vins de fruits (11.03Z)	650	1%
Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)	-	-
Production de boissons rafraîchissantes (sirops, boissons aux fruits et aux jus de fruits) (11.07B)	3 100	6%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de vins et spiritueux (46.34Z)	19 000	36%
Fédérations professionnelles et interprofessions (94.11Z - 94.12Z - 94.99Z)	750	1,5%
Autres	7 400	14%
Ensemble	53 050	100%

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

b. Répartition géographique des salariés



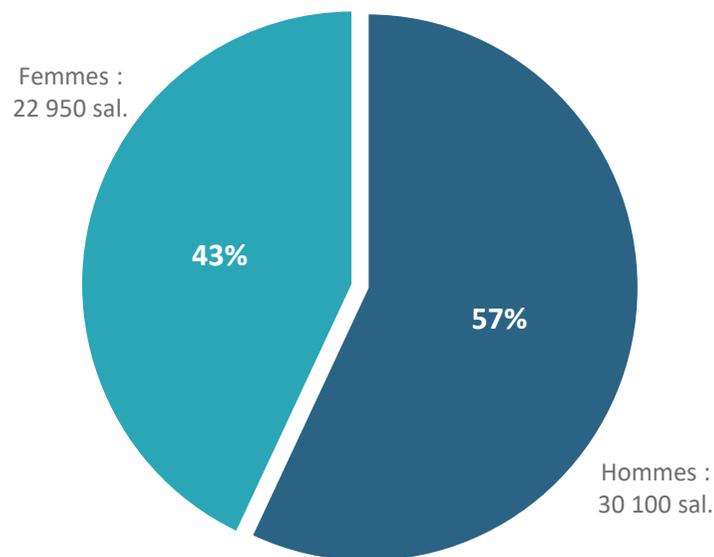
(source : OCAPIAT)

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

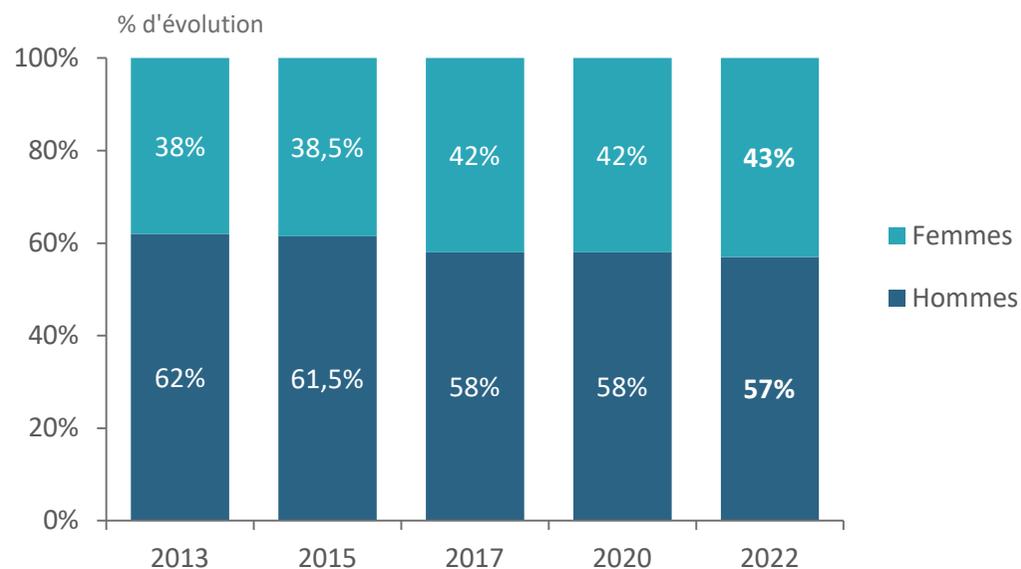
c. Sexe des salariés

- Les effectifs masculins demeurent majoritaires au sein de la branche : ils représentent 57 % des salariés présents en fin d'année 2022.
- Le taux de féminisation continue de se renforcer pour atteindre 43% en 2022, contre 38% en 2013.

Répartition des salariés selon le sexe



Evolution de la répartition des salariés selon le sexe



— Repère national —

(Source : INSEE enquête emploi 2021)

Hommes : 49,7%

Femmes : 50,3%

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

c. Sexe des salariés

- Les fédérations professionnelles et interprofessions font figure d'exception puisque les femmes y sont majoritaires (71% de femmes contre 29% d'hommes).

Détail du sexe des salariés selon la taille des entreprises

Taille de l'entreprise	Nombre de salariés					
	Hommes		Femmes		Ensemble	
1 à 10 salariés	4 600	53%	4 100	47%	8 700	100%
11 à 49 salariés	6 700	53%	6 000	47%	12 700	100%
50 à 299 salariés	9 700	57%	7 300	43%	17 000	100%
300 salariés et plus	9 100	62%	5 550	38%	14 650	100%
Ensemble	30 100	57%	22 950	43%	53 050	100%

Détail du sexe des salariés selon les secteurs d'activités économiques

Secteurs d'activités économiques	Nombre de salariés		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Préparation de jus de fruits et de légumes (10.32Z)	69%	31%	100 %
Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z)	61%	39%	100 %
Fabrication d'autres produits chimiques organique de base (20.14Z)	80%	20%	100 %
Fabrication de vins effervescents (11.02A)	62%	38%	100 %
Vinification (11.02B) + Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)	55%	45%	100 %
Fabrication de cidres et de vins de fruits (11.03Z)	61%	39%	100 %
Production de boissons rafraîchissantes (sirops, boissons aux fruits et aux jus de fruits) (11.07B)	58%	42%	100 %
Commerce de gros (commerce interentreprises) de vins et spiritueux (46.34Z)	54%	46%	100 %
Fédérations professionnelles et interprofessions (94.11Z - 94.12Z - 94.99Z)	29%	71%	100 %

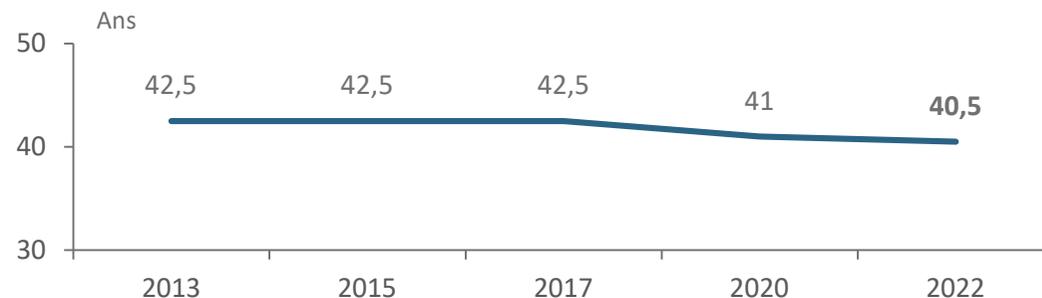
1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

d. Âge des salariés

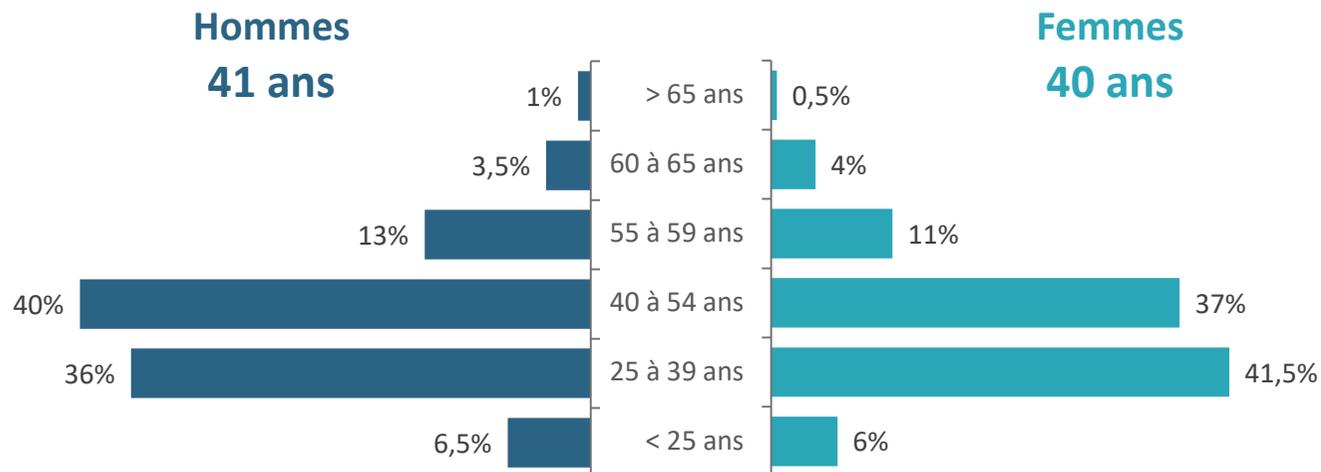
- L'âge moyen des salariés se réduit très légèrement à deux ans d'intervalle et avoisine 40,5 ans en 2022.
- Les effectifs masculins sont, en moyenne, un peu plus âgés que les effectifs féminins : 41 ans *versus* 40 ans.

Âge moyen des salariés
au 31/12/2022 :
40,5 ans

Evolution de l'âge moyen



Pyramide des âges



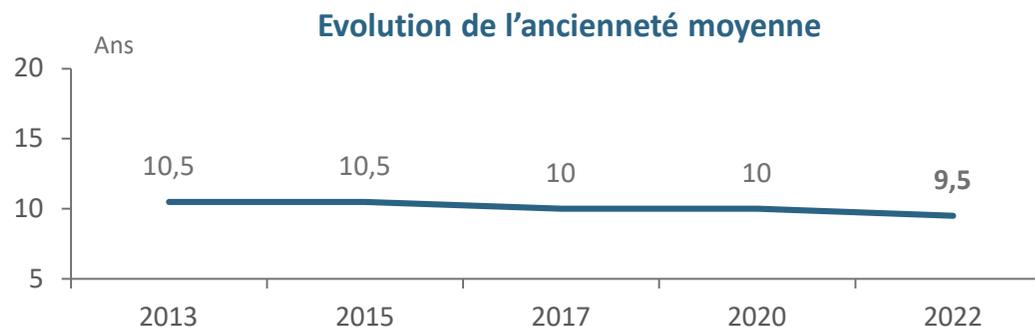
— Repère national —
(Source : INSEE enquête emploi 2021)
15-29 ans: 18,1 %
≥ 50 ans : 31,5 %

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

e. Ancienneté des salariés

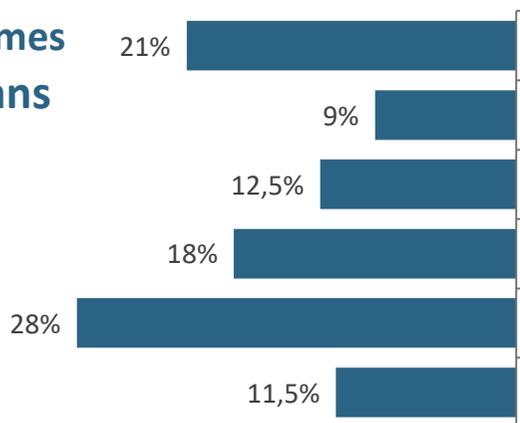
- L'ancienneté moyenne (au sein de la même entreprise) s'est légèrement réduite en 2 ans. Elle s'établit à 9,5 ans en 2022, contre 10 ans en 2020. L'ancienneté moyenne est plus élevée parmi les salariés masculins.

**Ancienneté moyenne des salariés
au 31/12/2022 :**
9,5 ans

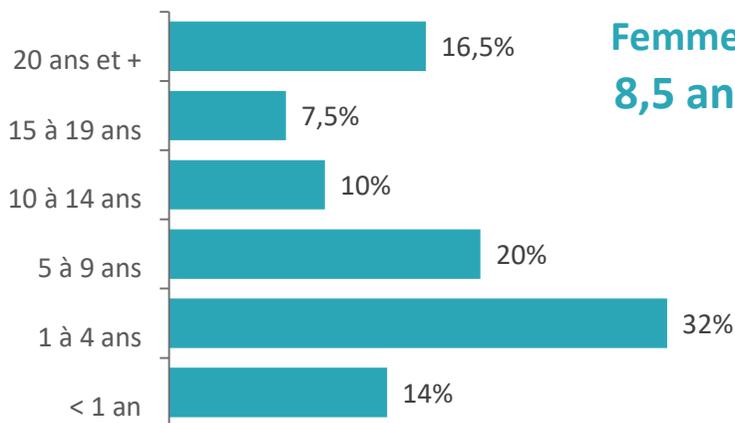


Pyramide de l'ancienneté

**Hommes
10 ans**



**Femmes
8,5 ans**



Repère national

(Source : INSEE enquête emploi 2021)

< 1 an : 13,3 %

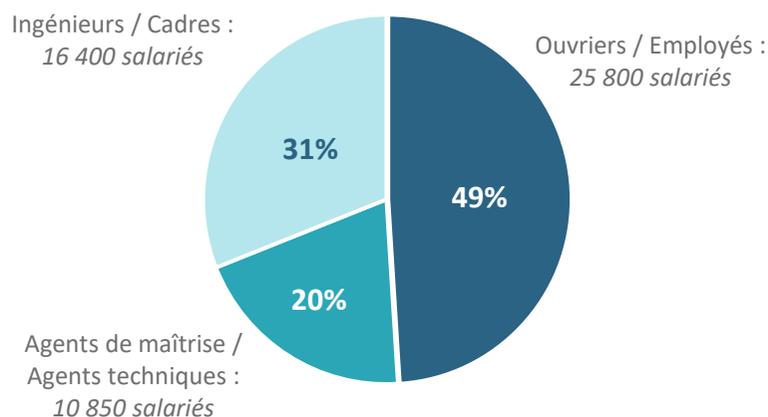
≥ 10 ans : 45,5 %

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

f. Catégories des salariés

- La part des ouvriers-employés s'est nettement réduite en 2 ans : cette catégorie représente désormais moins de 50% (49%) des salariés présents fin 2022, contre 55% en moyenne sur la période 2015-2020.
- À l'inverse, la proportion d'agents de maîtrise et d'agents techniques a augmenté et s'établit à 20 % du total.
- De manière encore plus marquée, la part des ingénieurs et cadres s'est également renforcée : cette catégorie représente désormais près d'un tiers des salariés.

Répartition des salariés selon leur catégorie
au 31/12/2022



Évolution 2013-2022

	2013	2015	2017	2020	2022
Ouvriers - employés	61%	55%	53%	54,5%	49%
Agents de maîtrise - agents techniques	18%	21%	19%	18%	20%
Ingénieurs - cadres	21%	24%	28%	27,5%	31%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%

Répartition des salariés selon leur catégorie et selon leur sexe

Catégories	Nombre de salariés			Ensemble	Ensemble
	Hommes	Femmes	Ensemble		
Ouvriers - employés	15 050	10 750	25 800	49%	
Agents de maîtrise - agents techniques	5 800	5 050	10 850	20%	
Ingénieurs – cadres	9 250	7 150	16 400	31%	
Ensemble	30 100	22 950	53 050	100%	

— Repère national —
(Source : INSEE enquête emploi 2021)
Part des cadres :
Hommes : 23,8%
Femmes : 17,6%

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

f. Catégories des salariés

- Dans la plupart des secteurs, la majorité des salariés occupent des postes d'ouvriers-employés.
- En lien avec la typologie de leur activité, la part des ingénieurs-cadres est plus élevée que la moyenne (52%) dans les fédérations professionnelles et interprofessions.

Répartition des salariés selon leur catégorie et selon la taille des entreprises

	O / E	AM / AT	I / C	Ensemble
1 à 10 salariés	54%	15%	31%	100 %
11 à 49 salariés	53%	16%	31%	100 %
50 à 299 salariés	46%	21%	33%	100 %
300 salariés et plus	44%	27%	29%	100 %
Ensemble	49%	20%	31%	100 %

Répartition des salariés selon leur catégorie et selon les secteurs d'activités économiques

Secteurs d'activités économiques	O / E	AM / AT	I / C	Ensemble
Préparation de jus de fruits et de légumes (10.32Z)	53%	34%	13%	100 %
Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z) + Fabrication d'autres produits chimiques organique de base (20.14Z)	41%	30%	29%	100 %
Fabrication de vins effervescents (11.02A)	58%	18%	24%	100 %
Vinification (11.02B) + Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)	60%	15%	25%	100 %
Fabrication de cidres et de vins de fruits (11.03Z)	58%	21%	21%	100 %
Production de boissons rafraîchissantes (sirops, boissons aux fruits et aux jus de fruits) (11.07B)	37%	27%	36%	100 %
Commerce de gros (commerce interentreprises) de vins et spiritueux (46.34Z)	52%	14%	34%	100 %
Fédérations professionnelles et interprofessions (94.11Z - 94.12Z - 94.99Z)	18%	30%	52%	100 %

Enquête de branche des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses (données 2022) - Décembre 2023

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

g. Contrats de travail des salariés

- L'essentiel des travailleurs présents en fin d'année 2022 (93,5 %) détiennent un contrat à durée indéterminée.
- La part des CDD connaît une légère baisse à deux ans d'intervalle. Elle représente 3% des effectifs fin 2022.
- S'agissant des contrats d'alternance, les contrats de professionnalisation tendent à s'effacer au profit des contrats d'apprentissage.

Répartition des salariés présents au 31 décembre
selon la nature de leurs contrats de travail

Nature du contrat	Répartition des effectifs				
	2013	2015	2017	2020	2022
CDI	94,5%	92,5%	93,5%	93%	93,5% (49 500 sal.)
CDD (y compris saisonniers)	3%	5%	4%	4%	3% (1 550 sal.)
Contrat d'apprentissage	1,5%	1,5%	1%	2%	3% (1 650 sal.)
Contrat de professionnalisation	0,5%	1%	1%	0,5%	< 0,5% (150 sal.)
Stagiaires rémunérés	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5%	0,5%	< 0,5% (100 sal.)
Autres	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5% (100 sal.)
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100% (53 050 sal.)

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

g. Contrats de travail des salariés

Répartition des salariés présents au 31 décembre 2022
selon la nature de leurs contrats de travail et selon le sexe des salariés

Nature du contrat	Répartition des effectifs		
	Hommes	Femmes	2022
CDI	94%	92,5%	93,5%
CDD (y compris saisonniers)	2,5%	3,5%	3%
Contrat d'apprentissage	3%	3,5%	3%
Contrat de professionnalisation	0,5%	<0,5%	< 0,5%
Stagiaires rémunérés	<0,5%	0,5%	< 0,5%
Autres	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5%
Ensemble	100%	100%	100%

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

g. Contrats de travail des salariés

Répartition des salariés selon la nature de leurs contrats de travail et selon la taille des entreprises

	CDI	CDD (y compris saisonniers)	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	Stagiaires rémunérés	Autres	Ensemble
1 à 10 salariés	94,5%	2%	2,5%	0,5%	< 0,5%	0,5%	100%
11 à 49 salariés	93,5%	3,5%	3%	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5%	10 %
50 à 299 salariés	93%	3%	3%	< 0,5%	0,5%	< 0,5%	100%
300 salariés et plus	93,5%	2%	4%	0,5%	< 0,5%	< 0,5%	10 %
Ensemble	93,5%	3%	3%	< 0,5%	< 0,5%	< 0,5%	100%

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

h. Les salariés handicapés

- Plus d'une entreprise sur dix de la branche emploient au moins 1 salarié en situation de handicap en 2022. Ce taux est proche des deux tiers pour celles de 20 salariés et plus.
- Au total, les salariés en situation de handicap représentent 2,5 % des effectifs présents fin 2022 (2,8% au sein des entreprises de 20 salariés et plus).

Nombre d'entreprises employant au moins un salarié handicapé en 2022

600 entreprises

Soit 12,5 % des entreprises

% d'entreprises employant au moins un handicapé	
1 à 19 salariés	7%
20 salariés et plus	65%
Ensemble	12,5%

Évolution 2013-2022 (global)

2013	2015	2017	2020	2022
8,5%	8,5%	9%	13%	12,5%

Nombre de salariés handicapés en 2022

1 350 salariés handicapés

Soit 2,5 % des salariés

% de salariés handicapés	
1 à 19 salariés	1,8%
20 salariés et plus	2,8%
Ensemble	2,5%

Évolution 2013-2022

2013	2015	2017	2020	2022
2,7%	3,6%	2,4%	2,7%	2,5%

Repère national

(Source : DARES)

En 2022 : le taux d'emploi direct des salariés handicapés est de 3,5% au sein des établissements de 20 salariés et plus

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS

i. Les VRP



Le nombre de VRP inclut les « comptes multiples » :
si un VRP travaille pour 3 entreprises différentes, il est comptabilisé 3 fois

- Les entreprises de la profession emploient chacune en moyenne 0,8 VRP.
- La très grande majorité des VRP (92%) sont multcartes.
- Les femmes sont largement moins représentées que les hommes : seulement 17% du nombre de contrats de VRP concernent des femmes, contre 83% d'hommes.

Nombre de contrats de VRP par entreprise au 31/12/2022

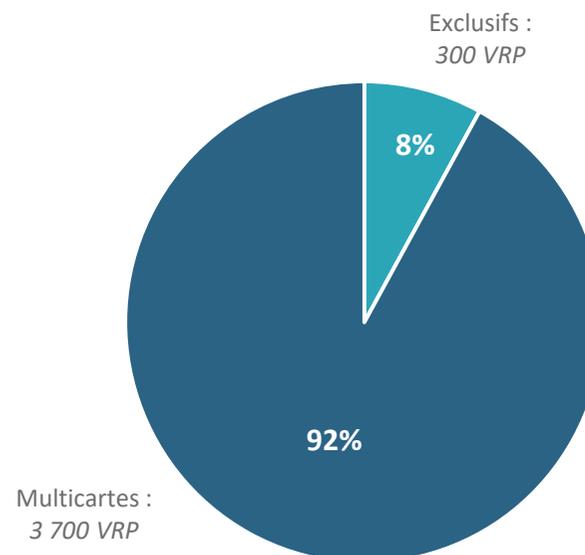
0,8 en moyenne

Soit 4 000 VRP (nombre de contrats)

Répartition des VRP (nombre de contrats) selon leur sexe au 31/12/2022

Hommes	Femmes
83%	17%
(3 300 VRP)	(700 VRP)

Répartition des VRP (nombre de contrats) selon leur affiliation au 31/12/2022



2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

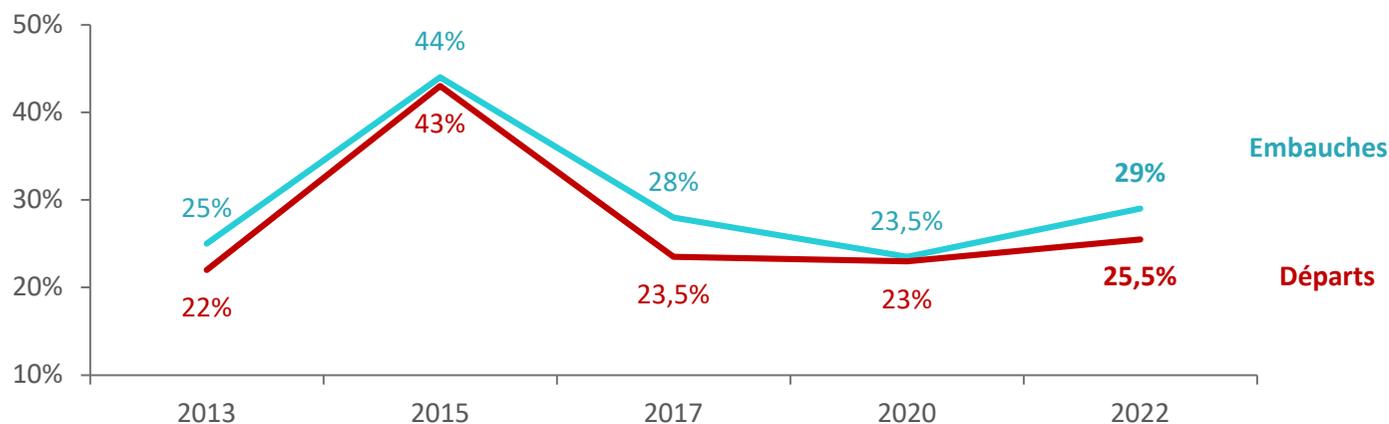
a. Nombre d'embauches et de départs

Nombre d'embauches en 2022
15 300 salariés
soit **29%** des salariés présents au 31/12/2022

Nombre de départs en 2022
13 550 salariés
soit **25,5%** des salariés présents au 31/12/2022

Solde embauches-départs en 2022
+ 1 750
soit une hausse de **3,5%** par rapport à 2021

Historique des taux d'embauches et de départs



2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

b. Embauches en 2022

Nombre d'embauches en CDI en 2022 : **6 300** salariés
soit un taux d'embauche de **12 %**

Nombre d'embauches en CDD saisonniers en 2022 : **4 800** salariés
soit un taux d'embauche de **9 %**

Nombre d'embauches en autres CDD en 2022 : **4 200** salariés
soit un taux d'embauche de **8 %**

Taux d'embauche = nombre d'embauches au cours de l'année / nombre de salariés présents au 31/12

2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

b. Embauches en 2022

- La moitié des hommes embauchés en CDI sont affectés à des postes d'ouvriers-employés.
- La répartition entre catégories socioprofessionnelles est plus équilibrée parmi les femmes recrutées en CDI.

Nombre d'embauches en CDI en 2022

6 300 salariés

Répartition des embauches en CDI selon le sexe et les catégories

Catégories	Embauches CDI			
	Hommes		Femmes	
Ouvriers - employés	1 700	51%	1 300	45%
Agents de maîtrise - agents techniques	550	16%	600	20%
Ingénieurs – cadres	1 100	33%	1 050	35%
Ensemble	3 350	100%	2 950	100%

Répartition des embauches en CDI selon la taille des entreprises

	Embauches en CDI	En %
1 à 10 salariés	900	15%
11 à 49 salariés	1 350	21%
50 à 299 salariés	2 450	39%
300 salariés et plus	1 600	25%
Ensemble	6 300	100%

2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

b. Embauches en 2022

- Il y a eu autant d'hommes que de femmes embauchés en CDD en 2022.
- Le recours aux CDD concerne essentiellement la catégorie des ouvriers-employés.

**Nombre d'embauches
en CDD saisonniers en 2022**

4 800 salariés

+

**Nombre d'embauches
en autres CDD en 2022**

4 200 salariés

**Nombre d'embauches
Total en CDD* en 2022**

9 000 salariés

Répartition des embauches en CDD selon le sexe et les catégories

Catégories	Embauches en CDD*			
	Hommes		Femmes	
Ouvriers - employés	4 050	89%	3 850	85%
Agents de maîtrise - agents techniques	300	7%	400	9%
Ingénieurs - cadres	150	4%	250	6%
Ensemble	4 500	100%	4 500	100%

* Saisonniers + autres CDD

2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

b. Embauches en 2022

- Si une part importante de saisonniers exercent dans les entreprises de moins de 50 salariés, les autres CDD sont notamment embauchés au sein des entreprises de 50 salariés et plus.

Répartition des embauches en CDD selon la taille des entreprises

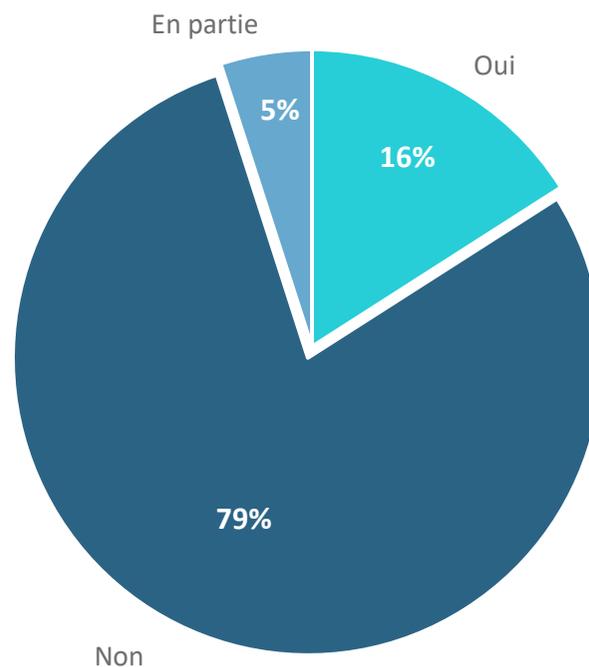
	Embauches saisonniers		Embauches autres CDD		Embauches totales en CDD	
	En nombre	En %	En nombre	En %	En nombre	En %
1 à 10 salariés	1 950	40%	200	5%	2 150	24%
11 à 49 salariés	1 100	23%	800	20%	1 900	21%
50 à 299 salariés	1 300	27%	1 850	43%	3 150	35%
300 salariés et plus	450	10%	1 350	32%	1 800	20%
Ensemble	4 800	100%	4 200	100%	9 000	100%

2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

b. Embauches en 2022

- Environ une entreprise concernée sur cinq a embauché des saisonniers pour des travaux viticoles.

Entreprises dont les CDD saisonniers ont été embauchés pour des travaux viticoles



2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

c. Départs en 2022

Nombre de départs en 2022

13 550 salariés

Répartition des départs selon le sexe et les catégories

Catégories	Départs			
	Hommes		Femmes	
Ouvriers - employés	4 800	69 %	4 400	67 %
Agents de maîtrise - agents techniques	800	12 %	1 050	16 %
Ingénieurs – cadres	1 350	19 %	1 150	17 %
Ensemble	6 950	100 %	6 600	100 %

Détail des départs selon l'âge :

Cet indicateur est présenté à titre indicatif compte tenu du faible taux de participation à cette question

- Départs de salariés de **moins de 40 ans** : **54 %** des départs enregistrés dans l'année
- Départ de salariés de **55 ans et plus** : **13 %** des départs enregistrés dans l'année

2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

c. Départs en 2022

Répartition des départs selon les motifs

Motifs	Nombre de départs	En %
Licenciement pour motif personnel	400	3%
Licenciement pour inaptitude	150	1%
Licenciement pour motif économique	150	1%
Démission	2 550	18,5%
Fin de période d'essai	550	4%
Fin CDD	7 300	54%
Rupture conventionnelle	1 000	7,5%
Retraite (départ ou mise à la retraite)	850	6,5%
Autres	600	4,5%
Ensemble	13 550	100 %

2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

c. Départs en 2022

- Un quart des départs n'a pas été remplacé en 2022. Ce taux est particulièrement élevé au sein des plus petites entités (47,5%).

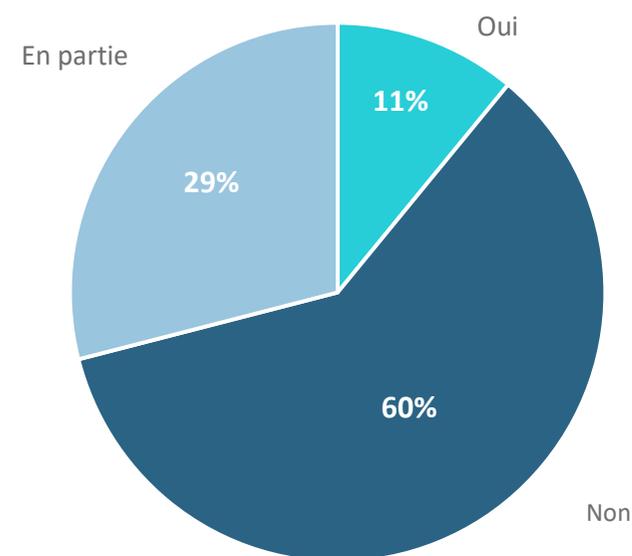
Entreprises dans lesquelles les départs ont fait l'objet de remplacement : **47 %** des entreprises

1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	≥ 50 sal.	Ens.
46 %	55 %	44 %	47 %

Départs non remplacés : **25 %** des départs

1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	≥ 50 sal.	Ens.
47,5 %	35,5 %	12 %	25 %

Pour les entreprises n'ayant pas remplacé les départs :
« Est-ce lié à des problématiques de recrutement ? »



2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

d. Promotions

Passage d'un salarié d'une position hiérarchique dans la grille des classifications à une position hiérarchique supérieure

- La part des salariés promus s'est renforcée pour s'établir à 5% en 2022, contre 3,5% en 2020.
- Ce taux est plus élevé pour les femmes (6%) que les pour hommes (4,5%).

Nombre de promotions en 2022

2 750 promotions

soit **5%** des salariés présents au 31/12/2022

Évolution 2013-2022

	2013	2015	2017	2020	2022
Part des salariés promus	3 %	4,5%	3%	3,5%	5%

Nombre de promotions en 2022 selon le sexe des salariés promus

Sexe	Nombre de promotions	En % des salariés présents au 31/12/2022
Hommes	1 350	4,5%
Femmes	1 400	6%
Ensemble	2 750	5%

2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

e. Intérim

**Nombre d'entreprises
ayant eu recours à l'intérim en 2022**

1 200 entreprises

soit **25 %** de l'ensemble des entreprises

**Part des entreprises ayant eu recours
à l'intérim selon leur taille**

	% d'entreprises ayant eu recours à l'intérim en 2022
1 à 10 salariés	18 %
11 à 49 salariés	57 %
50 à 299 salariés	98 %
300 salariés et plus	79 %
Ensemble	25 %

Évolution 2013-2022

	2013	2017	2017	2020	2022
Part des entreprises ayant eu recours à l'intérim	16 %	25 %	18 %	30 %	25 %

**Nombre d'intérimaires
en équivalent temps plein en 2022**

3 810 personnes en ETP*

soit **7 %** des salariés présents au 31/12/2022

(*6 125 400 heures d'intérim en 2022)

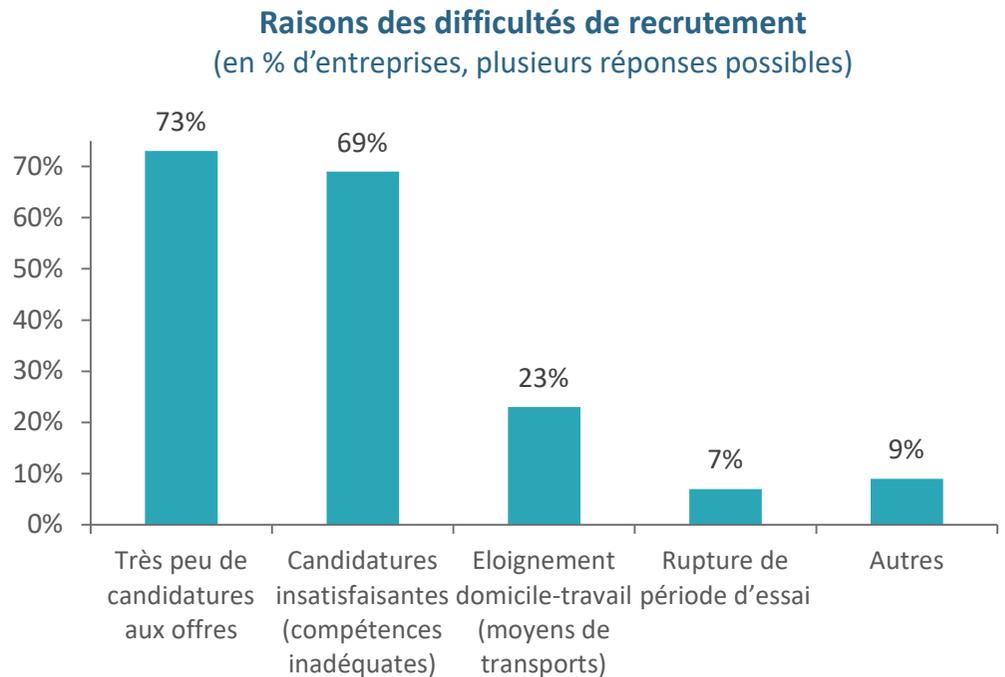
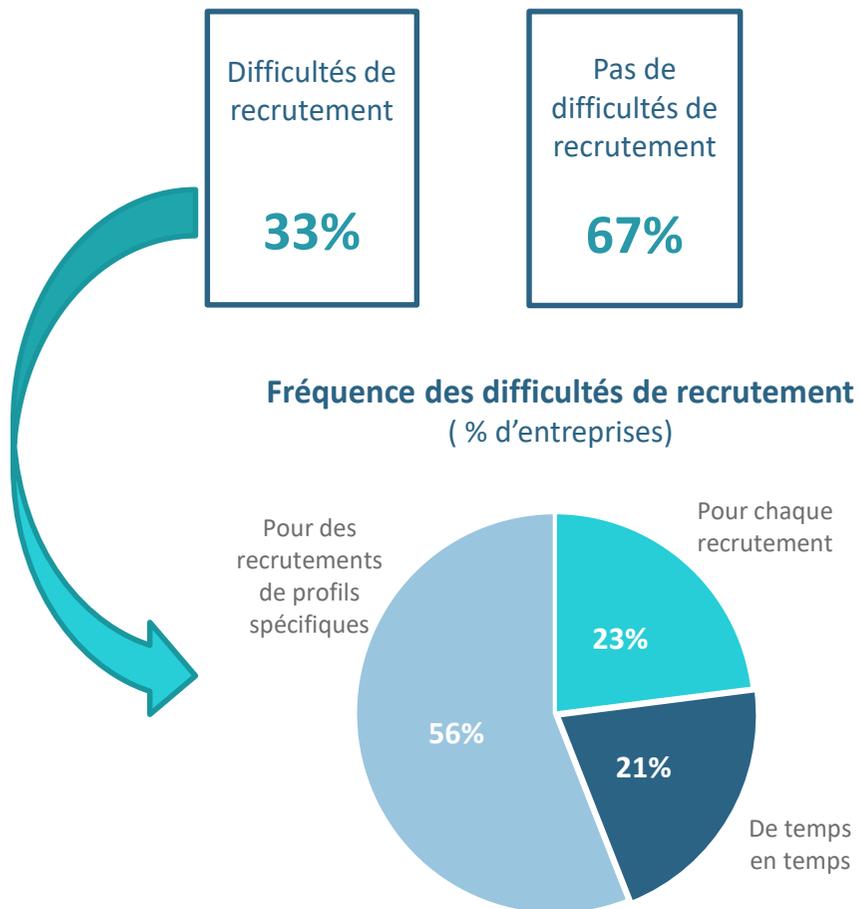
Évolution 2013-2022

	2013	2015	2017	2020	2022
Nombre d'intérimaires en ETP / salariés présents au 31/12	7 %	6,5%	7,5%	5%	7%

2. EMBAUCHES ET DÉPARTS

f. Difficultés de recrutement

- Un tiers des entreprises de la branche rencontrent des difficultés de recrutement, notamment sur des profils spécifiques.
- Les entreprises se retrouvent en effet confrontées à un manque important de candidatures satisfaisantes.

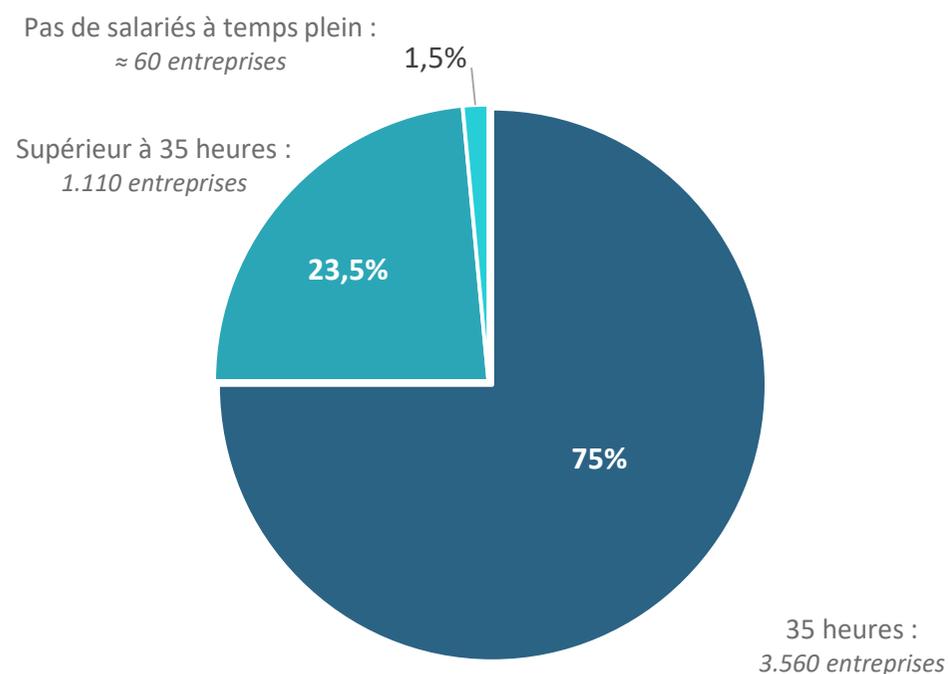


3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

a. Horaire hebdomadaire de travail

- En 2022, les trois quarts des entreprises de la branche ont un horaire hebdomadaire collectif de 35 heures.

Répartition des entreprises selon l'horaire hebdomadaire collectif de travail



Rappel

	35 heures	Supérieur à 35 heures	Pas de temps plein
2013	71 %	22 %	7 %
2015	73 %	20 %	7 %
2017	69 %	26 %	5 %
2020	82 %	16 %	2 %
2022	75%	23,5%	1,5%

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

a. Horaire hebdomadaire de travail

Répartition des entreprises selon l'horaire hebdomadaire de travail (en % d'entreprises)

- Détail selon la taille des entreprises

	Pas de temps plein	35 heures	Supérieur à 35 heures	Ensemble
1 à 10 salariés	1,5%	74%	25%	100%
11 à 49 salariés	-	80%	20%	100%
50 à 299 salariés	-	88%	12%	100%
300 salariés et plus	-	100%	-	100%
Ensemble	1%	75%	24%	100%

- Détail selon les secteurs d'activités économiques

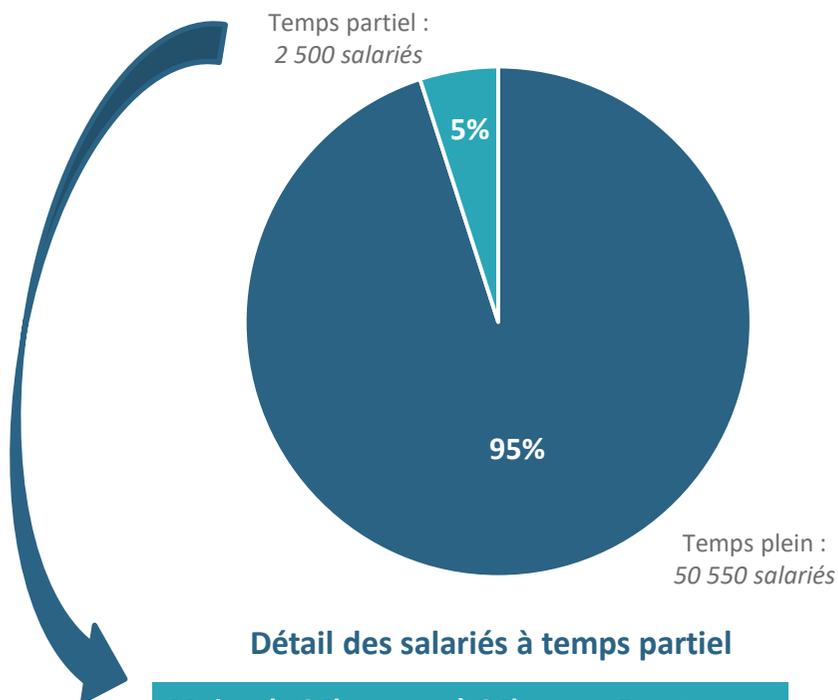
	Pas de temps plein	35 heures	Supérieur à 35 heures	Ensemble
Préparation de jus de fruits et de légumes (10.32Z)	-	100%	-	100%
Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z) + Fabrication d'autres produits chimiques organique de base (20.14Z)	2 %	81%	17%	100%
Fabrication de vins effervescents (11.02A)	2 %	98%	-	100%
Vinification (11.02B) + Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)	2 %	89%	9%	100%
Fabrication de cidres et de vins de fruits (11.03Z)	-	100%	-	100%
Production de boissons rafraîchissantes (sirops, boissons aux fruits et aux jus de fruits 11.07B)	-	100%	-	100%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de vins et spiritueux (46.34Z)	3 %	69%	28%	100%
Fédérations professionnelles et interprofessions (94.11Z - 94.12Z - 94.99Z)	5 %	62%	33%	100%
Autres	-	95%	5%	100%
Ensemble	2 %	73%	24%	100%

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

b. Travail à temps partiel

- La part des salariés occupant un poste à temps plein progresse en 2022, totalisant désormais 95 % des effectifs.
- Les temps partiels concernent plus fréquemment les femmes (9%) que les hommes (2%).

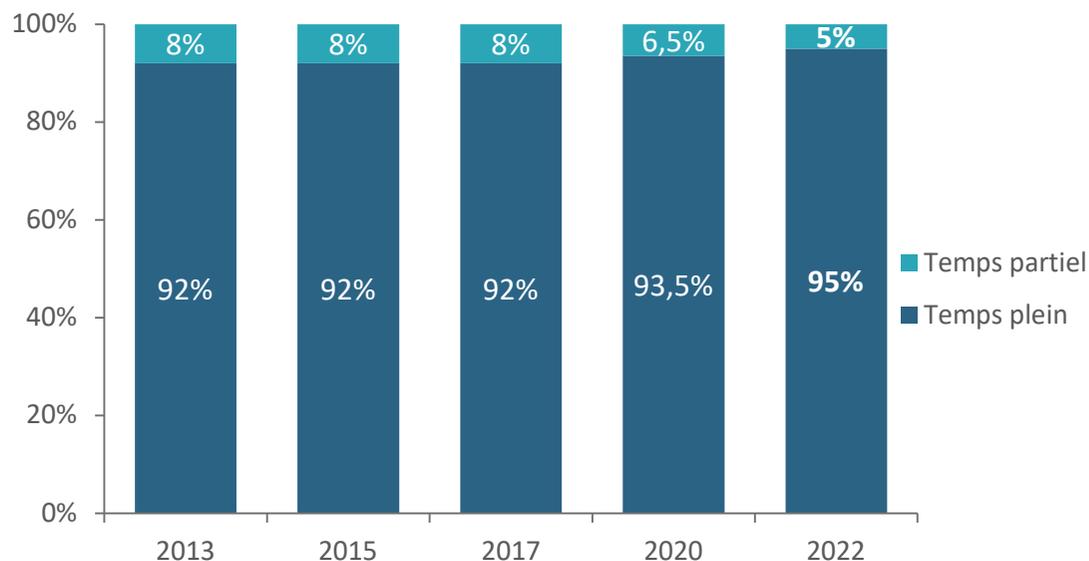
Répartition des salariés selon la durée de travail au 31/12/2022



Détail des salariés à temps partiel

Moins de 24h par semaine	≥ à 24h par semaine	Ens. temps partiel
45%	55%	100%

Évolution 2013-2022



Repère national

(Source : INSEE enquête emploi 2021)

Part des temps partiels :

Hommes : 8,0%

Femmes : 27,1%

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

b. Travail à temps partiel

Répartition des salariés selon la durée de travail

- Selon leur sexe

	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
Hommes	98%	2%	100%
Femmes	91%	9%	100%
Ensemble	95%	5%	100%

- Selon la taille des entreprises

	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
1 à 10 salariés	93%	7%	100%
11 à 49 salariés	94%	6%	100%
50 à 299 salariés	96%	4%	100%
300 salariés et plus	96%	4%	100%
Ensemble	95%	5%	100%

- Selon leur sexe et leur catégorie

Catégories	Hommes			Femmes			Ensemble		
	Temps plein	Temps partiel	Ens.	Temps plein	Temps partiel	Ens.	Temps plein	Temps partiel	Ens.
Ouvriers - employés	97,5%	2,5%	100%	90%	10%	100%	94%	6%	100 %
Agents de maîtrise - agents techniques	98%	2%	100%	91%	9%	100%	94,5%	5,5%	100 %
Ingénieurs - cadres	99%	1%	100%	93%	7%	100%	96,5%	3,5%	100 %

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

c. Heures supplémentaires

Nombre d'entreprises ayant eu recours aux heures supplémentaires* en 2022

2 100 entreprises
Soit **44 %** des entreprises

Évolution 2013 - 2022

2013	2015	2017	2020	2022
33 %	45 %	41 %	43 %	44 %

Part des entreprises pratiquant des heures supplémentaires*

- Selon la taille des entreprises

	% d'entreprises pratiquant des HS*
1 à 10 salariés	38 %
11 à 49 salariés	76 %
50 à 299 salariés	90 %
300 salariés et plus	70 %
Ensemble	44 %

- Selon le secteur d'activité

	% d'entreprises pratiquant des HS*
Préparation de jus de fruits et de légumes (10.32Z)	85%
Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z) + Fabrication d'autres produits chimiques organique de base (20.14Z)	60%
Fabrication de vins effervescents (11.02A)	85%
Vinification (11.02B) + Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)	85%
Fabrication de cidres et de vins de fruits (11.03Z)	100%
Production de boissons rafraîchissantes (sirops, boissons aux fruits et aux jus de fruits 11.07B)	60%
Commerce de gros (commerce interentreprises) de vins et spiritueux (46.34Z)	44%
Fédérations professionnelles et interprofessions (94.11Z - 94.12Z - 94.99Z)	33%
Autres	3%
Ensemble	44%

- En 2022, 44% des entreprises ont eu recours aux heures supplémentaires réalisées indépendamment de l'horaire collectif.
- Ce taux est plus limité au sein des plus petites entités.

* Heures supplémentaires réalisées indépendamment de l'horaire collectif

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

c. Heures supplémentaires

Nombre de salariés ayant effectué des heures supplémentaires* en 2022

16 600 salariés
Soit 31 % des salariés

Évolution 2013 - 2022

2013	2015	2017	2020	2022
38 %	32 %	33 %	35 %	31 %

Part des salariés effectuant des heures supplémentaires*

- Selon la taille des entreprises

	% de salariés effectuant des HS*
1 à 10 salariés	25 %
11 à 49 salariés	30 %
50 à 299 salariés	40 %
300 salariés et plus	27 %
Ensemble	31 %

- La part des salariés effectuant des heures supplémentaires s'est réduite en deux ans, passant de 35% en 2020 à 31% en 2022.
- Les salariés affectés à la préparation de jus de fruits et légumes sont les plus concernés par les heures supplémentaires.

- Selon le secteur d'activité

	% de salariés effectuant des HS*
Préparation de jus de fruits et de légumes (10.32Z)	77 %
Production de boissons alcooliques distillées (11.01Z) + Fabrication d'autres produits chimiques organique de base (20.14Z)	20 %
Fabrication de vins effervescents (11.02A)	43 %
Vinification (11.02B) + Production d'autres boissons fermentées non distillées (11.04Z)	41 %
Fabrication de cidres et de vins de fruits (11.03Z)	41 %
Production de boissons rafraîchissantes (sirops, boissons aux fruits et aux jus de fruits 11.07B)	29 %
Commerce de gros (commerce interentreprises) de vins et spiritueux (46.34Z)	31 %
Fédérations professionnelles et interprofessions (94.11Z - 94.12Z - 94.99Z)	20 %
Autres	23 %
Ensemble	31 %

* Heures supplémentaires réalisées indépendamment de l'horaire collectif

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

d. Conventions de forfait

- Le recours aux conventions de forfait est plus fréquent au sein des moyennes et grandes entreprises qu'au sein des structures de moins de 11 salariés.

Nombre d'entreprises ayant eu recours à des conventions de forfait (en jours/en heures)

1 600 entreprises

Soit 34% des entreprises

- Détail selon la taille des entreprises

	% d'entreprises ayant recours à des conventions de forfait		
	Pour les cadres	Pour les non-cadres	Ensemble
1 à 10 salariés	27 %	3 %	27 %
11 à 49 salariés	70 %	4 %	70 %
50 à 299 salariés	90 %	22 %	92 %
300 salariés et plus	80 %	27 %	80 %
Ensemble	34 %	4 %	34 %

Détail des conventions de forfait :

- 95% sont en jours
- 5% sont en heures

Base des conventions de forfait :

- 84% accord de branche
- 16% accord d'entreprise ou d'établissement

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

e. Travail de nuit

- Le pourcentage d'entreprises ayant recours au travail de nuit est fonction croissante de leur taille.
- La majorité du travail de nuit est effectuée à titre exceptionnel.
- Dans plus de six entreprises sur dix, les salariés concernés ne bénéficient pas du statut légal de travailleur de nuit.

Nombre d'entreprises ayant eu recours au travail de nuit

400 entreprises

Soit 9 % des entreprises

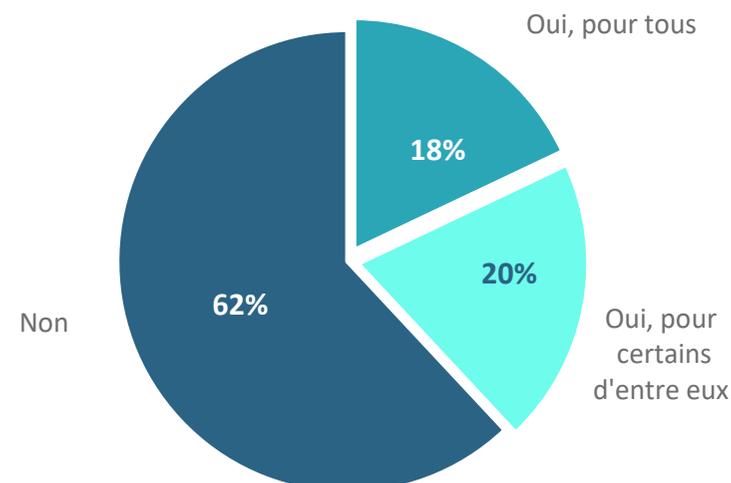
- Détail selon la taille des entreprises

	% d'entreprises ayant recours au travail de nuit
1 à 10 salariés	7%
11 à 49 salariés	11%
50 à 299 salariés	48%
300 salariés et plus	70%
Ensemble	9%

Le recours au travail de nuit se fait :

- 32% de manière habituelle (*prévu dans les horaires de travail*)
- 68% à titre exceptionnel

« Les salariés concernés bénéficient-ils du statut légal de travailleur de nuit ? » (en % d'entreprises)



3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

f. Travail du dimanche

- En 2022, 17% des entreprises ont eu recours au travail le dimanche, et ce pour répondre à notamment aux pics d'activité touristique.
- Cette pratique est plus fréquente au sein des plus grandes structures.

Nombre d'entreprises ayant eu recours au travail du dimanche

800 entreprises

Soit 17% des entreprises

- Détail selon la taille des entreprises

	% d'entreprises ayant recours au travail du dimanche
1 à 10 salariés	12 %
11 à 49 salariés	39 %
50 à 299 salariés	60 %
300 salariés et plus	50 %
Ensemble	17 %

Le recours au travail du dimanche se fait :

- **26%** de manière habituelle (*prévu dans les horaires de travail*)
- **74%** à titre exceptionnel

Motifs de recours au travail du dimanche :

- **52%** : activité touristiques (œnotourisme, spiritourisme, etc.)
- **33%** : participation à des foires, salons, expositions
- **22%** : contraintes liées à la production
- **9%** : distillation et rectification des produits de la fermentation alcoolique
- **6%** : équipes de suppléance et/ou travail en continu
- **13%** : autres :
 - Vendanges / vinification
 - Évènement, festival...
 - Maintenance informatique
 - Sécurité

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

g. Annualisation du temps de travail

- Une entreprise sur quatre a eu recours à l'annualisation du temps de travail en 2022. Cette pratique concerne une grande majorité des entreprises de plus de 50 salariés.
- Le plus souvent (dans 78% des cas), le recours à l'annualisation ne concerne qu'une partie des salariés de l'entreprise.

Nombre d'entreprises ayant eu recours à l'annualisation du temps de travail

1 200 entreprises
Soit 25% des entreprises

- *Détail selon la taille des entreprises*

	% d'entreprises ayant eu recours à l'annualisation du temps de travail
1 à 10 salariés	20%
11 à 49 salariés	46%
50 à 299 salariés	73%
300 salariés et plus	70%
Ensemble	25%

Le recours à l'annualisation se fait sur la base :

- **75%** d'un accord d'entreprise ou d'établissement
- **25%** des dispositions conventionnelles de branche (Convention Collective Nationale)

Le recours à l'annualisation concerne :

- Pour **22%** des entreprises l'ensemble des salariés
- Pour **78%** une partie des salariés de l'entreprise

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

h. Absences

- Sur l'ensemble de l'année 2022, 664 800 jours d'absences ont été enregistrés, soit 12,5 jours en moyenne par salarié.

Nombre total de jours d'absence
en 2022

664 800 jours*

Soit 12,5 jours en moyenne par salarié

Évolution 2013-2022

	2013	2015	2017	2020	2022
Nombre moyen de jours* d'absence par salarié	11 jours	10,5 jours	21,5 jours	12,5 jours	12,5 jours

Repère national

(Source : Etude Absentéisme 2022 de Malakoff Médéric)

En 2022 :

- 42% des salariés sont absents au moins une fois dans l'année
- 22% sont des arrêts courts (1 à 3 jours)
- 64% sont des arrêts moyens (4 à 30 jours)
- 14% sont des arrêts longs (plus de 30 jours)

* Jours calendaires

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

h. Absences

- La majorité des jours d'absences (60%) font suite à une maladie non professionnelle ou à un accident de trajet.

Nombre d'absences et nombre de jours d'absence en 2022 par type d'absences

	Nombre total de jours* d'absence	Nombre moyen de jours* d'absence par arrêt ⁽¹⁾
Maladie non professionnelle - accident de trajet	373 450 jours (56 %)	16 jours / arrêt
Maladie professionnelle - accident du travail hors trajet	94 350 jours (13 %)	43 jours / arrêt
Maternité - paternité - adoption	102 600 jours (6 %)	60 jours / arrêt
Autres	94 400 jours (14 %)	11 jours / arrêt
Ensemble	664 800 jours (100 %)	18,5 jours / arrêt

* Jours calendaires

⁽¹⁾ Information donnée à titre indicatif, calculée sur la base d'un sous-échantillon

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

h. Absences

- Le nombre moyen de jours par salarié s'établit à 15 jours pour les femmes et à 10,5 jours pour les hommes. Cet écart s'explique notamment par la prise en compte des congés maternités.

Nombre d'arrêts et nombre de jours d'absence en 2022 selon le sexe des salariés

Hommes	Femmes
316 400 jours*	348 400 jours*
<i>10,5 jours / salarié</i>	<i>15 jours / salarié</i>

Nombre d'arrêts et nombre de jours d'absence en 2022 par type d'absence selon le sexe

	Hommes		Femmes	
	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours par arrêt ⁽¹⁾	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours par arrêt ⁽¹⁾
Maladie non professionnelle - accident de trajet	193 800 jours	17 jours / arrêt	179 650 jours	15,5 jours / arrêt
Maladie professionnelle - accident du travail hors trajet	58 000 jours	40 jours / arrêt	36 350 jours	49 jours / arrêt
Maternité - paternité – adoption	18 900 jours	20,5 jours / arrêt	83 700 jours	104 jours / arrêt
Autres	45 700 jours	9 jours / arrêt	48 700 jours	13 jours / arrêt
Ensemble	316 400 jours		348 400 jours	

⁽¹⁾ Information donnée à titre indicatif, calculée sur la base d'un sous-échantillon

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

i. Prévoyance et complémentaire frais de santé

Régime de prévoyance (incapacité, invalidité, décès)

➔ Les bénéficiaires

50% des entreprises proposent un régime de prévoyance différent pour les cadres et les non-cadres

1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	≥ 50 sal.	Ens.
46%	71%	73%	50%

➔ Le niveau des garanties

42% des entreprises proposent un niveau des garanties plus favorable que les garanties minimales conventionnelles obligatoires (34% pour les non-cadres et 39% pour les cadres)

1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	≥ 50 sal.	Ens.
39%	58%	71%	42%

➔ La répartition des cotisations

Régime de prévoyance	Non-cadres	Cadres
Part employeur	67%	74%
Part salarié	33%	26%
Total	100%	100%

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

i. Prévoyance et complémentaire frais de santé

Régime de complémentaire frais de santé (mutuelle)

➔ Les bénéficiaires

24 % des entreprises proposent un régime de frais de santé différent pour les cadres et les non-cadres

1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	≥ 50 sal.	Ens.
23%	28%	22%	24%

64 % des entreprises proposent un régime de frais de santé étendu aux ayants droit pour **les cadres**

1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	≥ 50 sal.	Ens.
60%	84%	88%	64%

61 % des entreprises proposent un régime de frais de santé étendu aux ayants droit pour **les non-cadres**

1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	≥ 50 sal.	Ens.
58%	74%	82%	61%

➔ Le niveau des garanties

53 % des entreprises proposent un niveau des garanties plus favorable que les garanties minimales conventionnelles obligatoires (49% pour les non-cadres et 50% pour les cadres)

1 à 10 sal.	11 à 49 sal.	≥ 50 sal.	Ens.
49 %	71 %	84 %	53 %

➔ La répartition des cotisations

Régime de frais de santé	Non-cadres	Cadres
Part employeur	62%	65%
Part salarié	38%	35%
Total	100%	100%

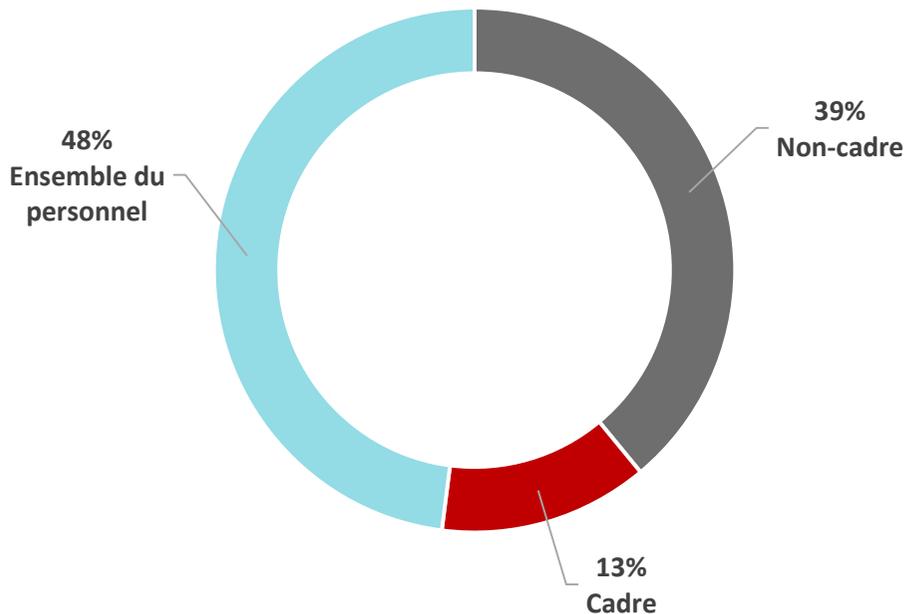
3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

j. Régimes de branche mutualisés de prévoyance et de frais de santé

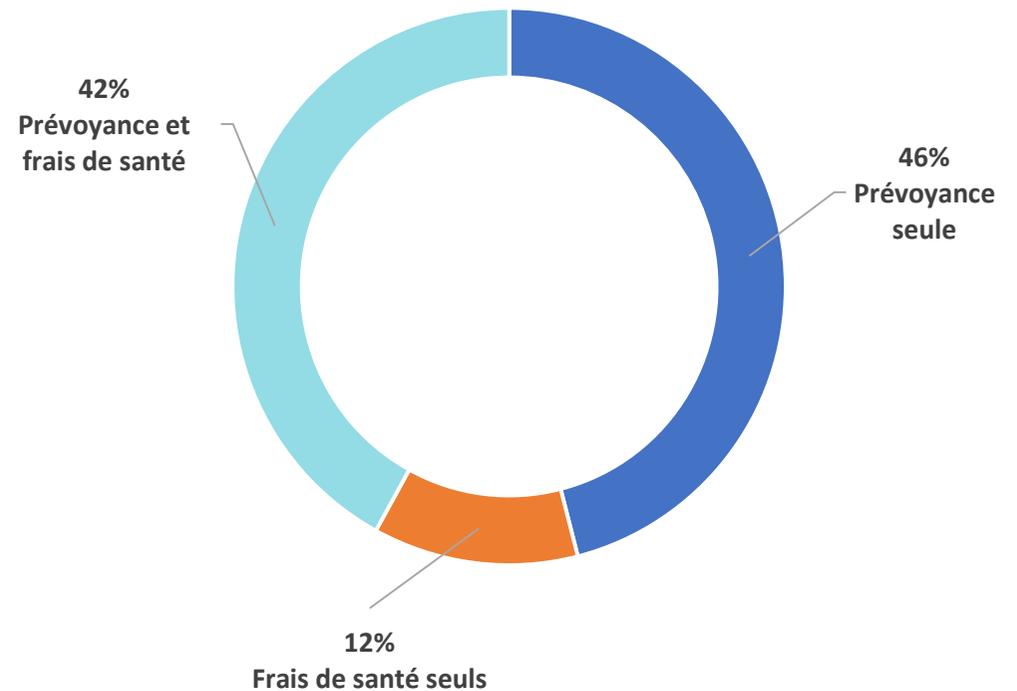
Focus sur les entreprises adhérentes

2 077 entreprises ont été couvertes par le régime de prévoyance et/ou de frais de santé de la branche.

Répartition par collègue



Répartition par régime



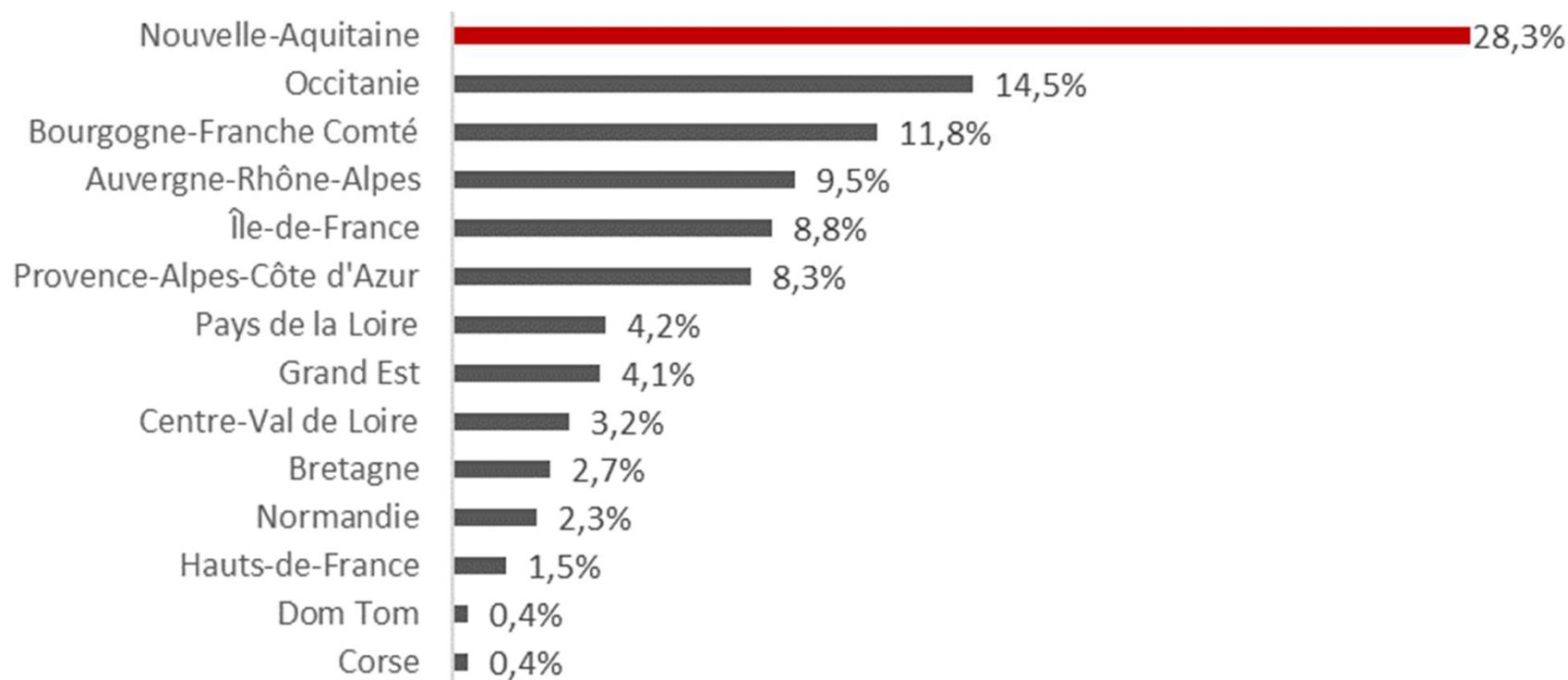
3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

j. Régimes de branche mutualisés de prévoyance et de frais de santé

Focus sur les entreprises adhérentes

La région **Nouvelle Aquitaine** se distingue par une **plus forte représentation** par rapport aux autres régions.

Répartition par région



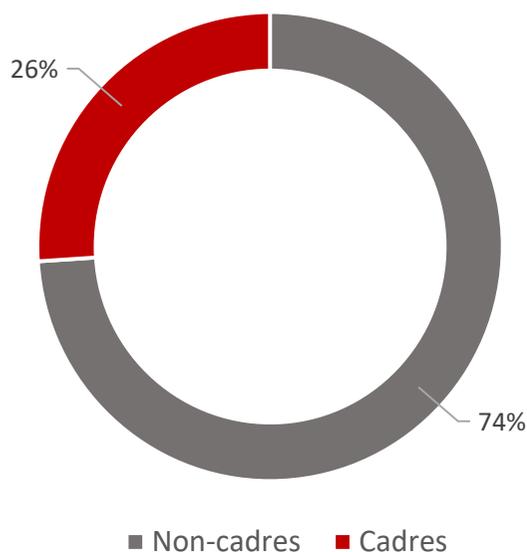
3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

j. Régimes de branche mutualisés de prévoyance et de frais de santé

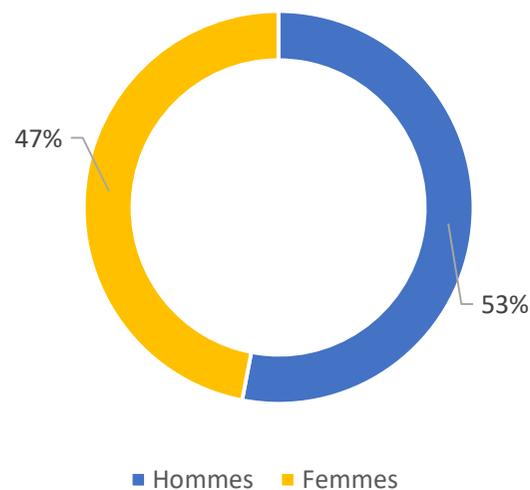
Focus sur les salariés affiliés

9 697 salariés ont été affiliés au régime de prévoyance et/ou de frais de santé de la branche.

Répartition par collègue

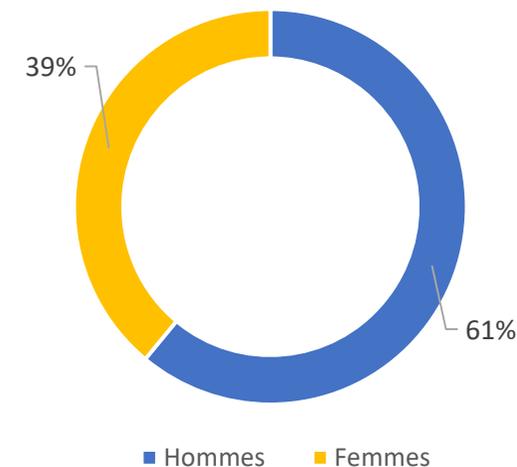


Salariés non-cadres



Âge moyen : 39 ans

Salariés cadres



Âge moyen : 45 ans

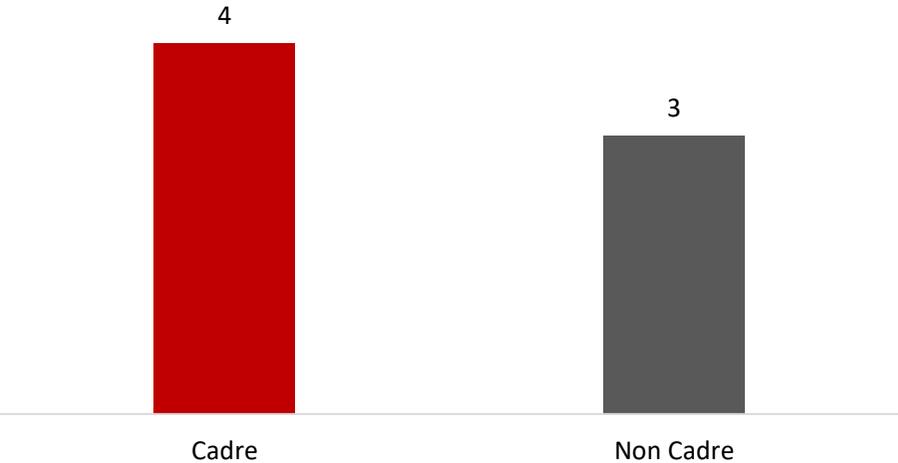
3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

j. Régimes de branche mutualisés de prévoyance et de frais de santé

Statistiques Prévoyance

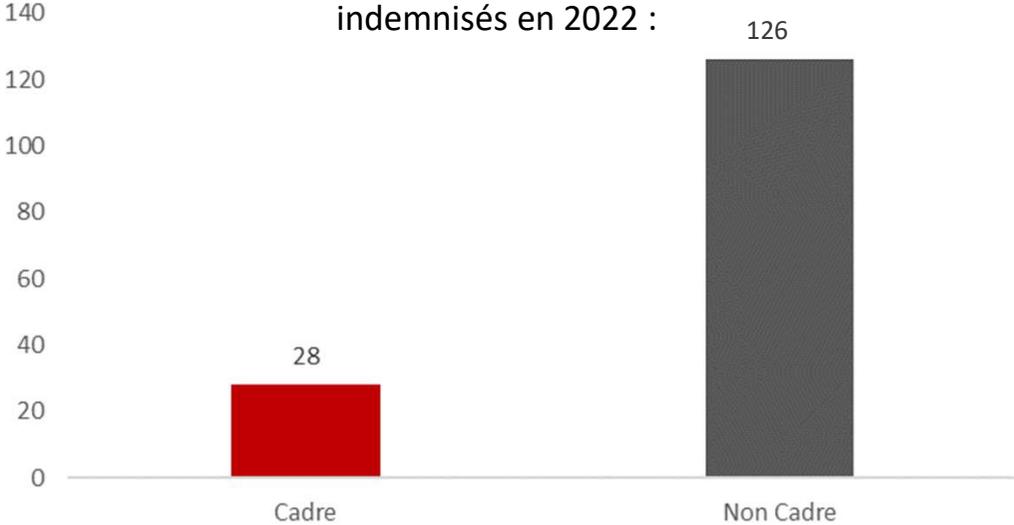
En 2022, le régime de prévoyance a comptabilisé environ 2,7 millions de charges de sinistres.

Nombre de **capitaux décès** réglés en 2022



25 rentes de conjoint et 22 rentes éducation versées en 2022

Nombre d'arrêts de travail **incapacité temporaire** indemnisés en 2022 :



Durée moyenne d'arrêt indemnisée pour **incapacité temporaire** en 2022 :

- Cadre : 6 mois
- Non-cadre : 7 mois

Nombre d'arrêts de travail **invalidité** indemnisés en 2022 : 30

3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE

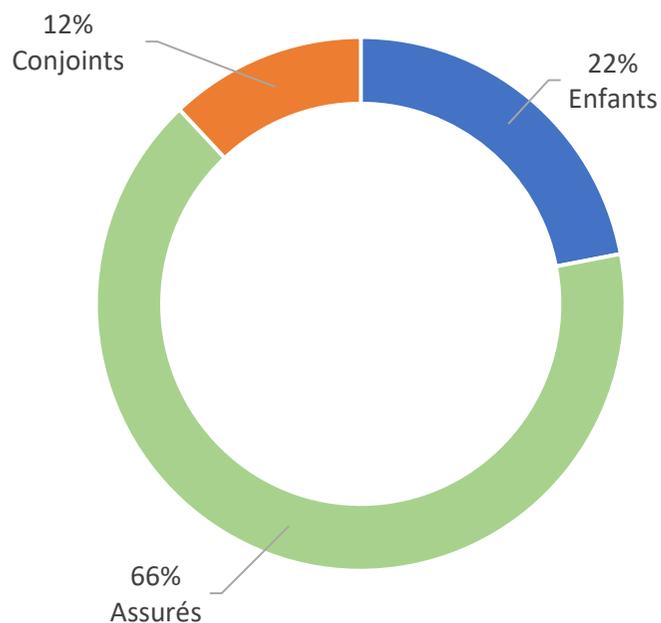
j. Régimes de branche mutualisés de prévoyance et de frais de santé



Statistiques Frais de santé

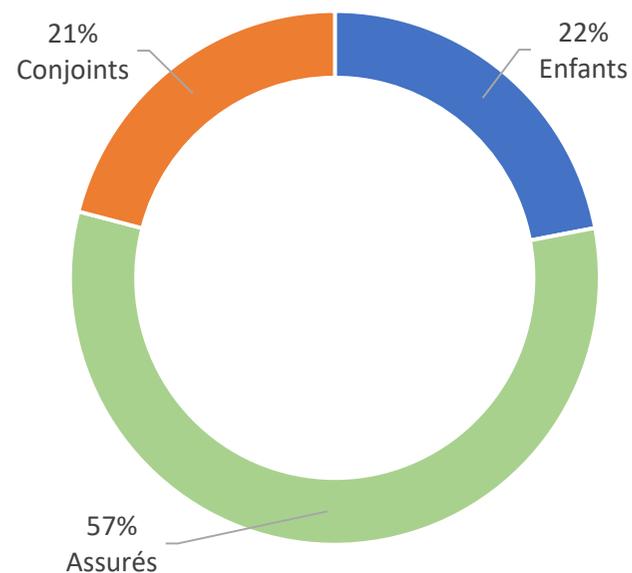
En 2022, le régime de complémentaire frais de santé a versé 2,4 millions d'euros de prestations en complément de celles du régime obligatoire (Sécurité sociale).

Répartition des personnes affiliées en 2022



1,6% des salariés couverts ont bénéficié d'un maintien de garanties au titre de la **portabilité de droit**

Répartition des remboursements par type de bénéficiaire



Montant des remboursements : **773,28 €** en moyenne par assuré et par an

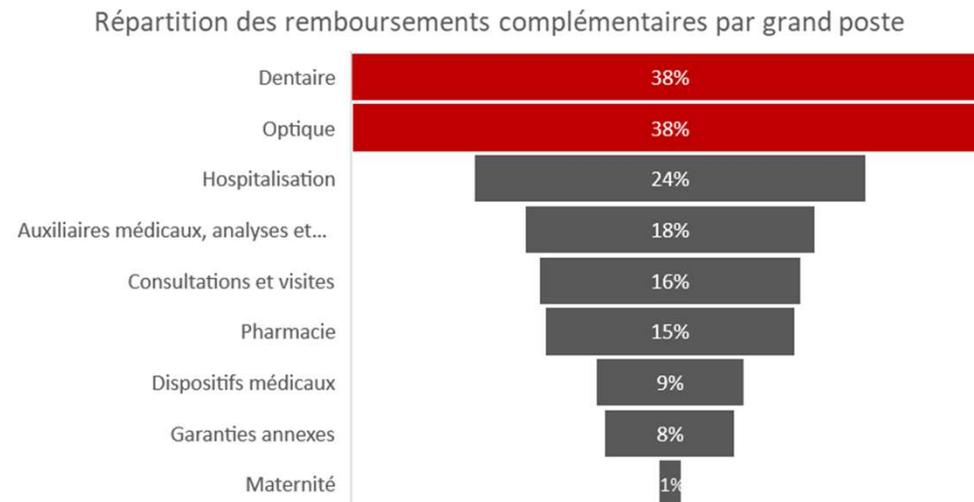
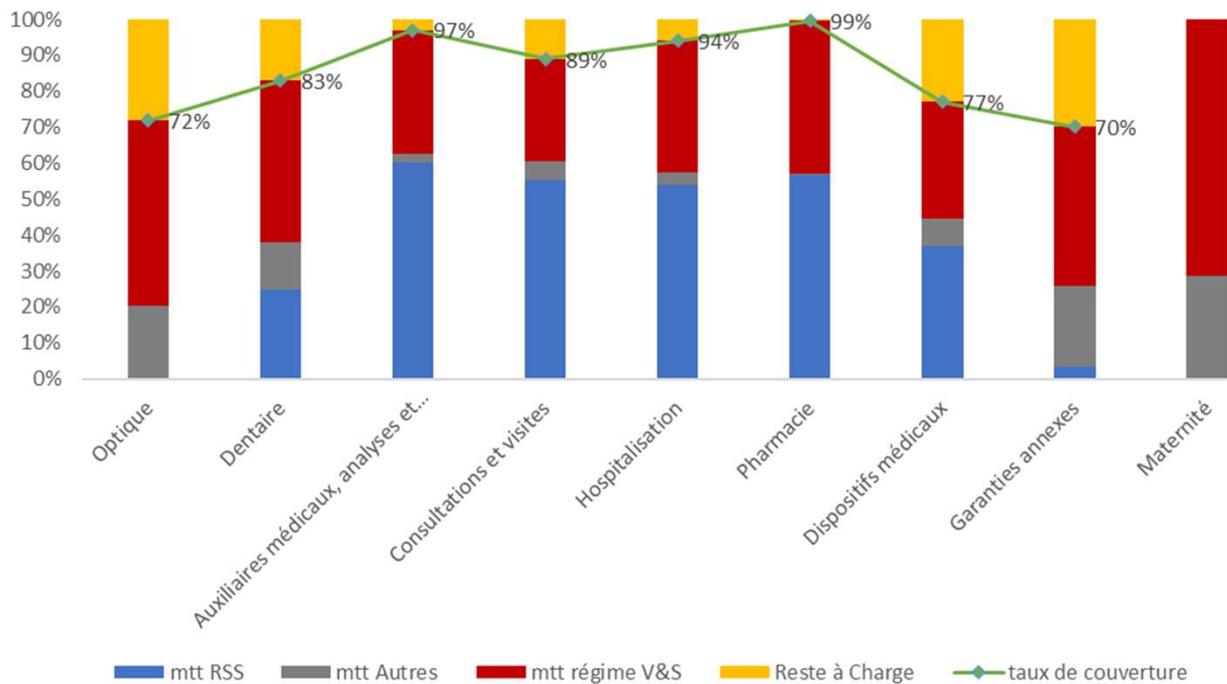
3. DURÉE DU TRAVAIL - PRÉVOYANCE



j. Régimes de branche mutualisés de prévoyance et de frais de santé

Statistiques Frais de santé

Focus par famille d'actes des différents remboursements et des restes à charge moyens par assuré ayant engagé des soins remboursés au cours de l'année 2022 :



4. TÉLÉTRAVAIL

Recours au télétravail

OUI
1 560 entreprises
33% de l'ensemble des entreprises

Sur la base :

- 3,5% : accord d'entreprise ou d'établissement
- 5,5% : charte
- 24% : uniquement accord entre employeur et salariés concernés

Nombre de salariés concernés par le télétravail :
14 550 salariés
Soit 27,5% des salariés présents au 31/12/2022

Nombre de jours moyen de télétravail :
1,8 jour / semaine ou 5 jours / mois

NON
3 170 entreprises
67% de l'ensemble des entreprises

↓

Entreprises envisageant d'avoir désormais recours au télétravail (hors période de crise sanitaire)

OUI
220 entreprises
7% de l'ensemble des ent.

NON
2 950 entreprises
60% de l'ensemble des ent.

Entreprises qui ont recours au télétravail et qui envisagent de faire évoluer leurs pratiques de télétravail

170 entreprises
4% de l'ensemble des entreprises



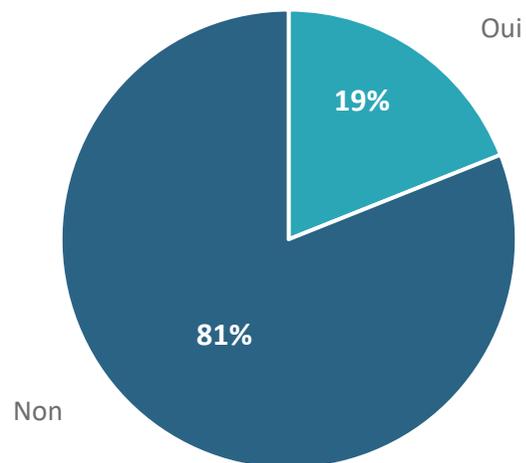
Evolutions envisagées :

- 1% : par l'extension du télétravail à un plus grand nombre de salariés
- 1% : par l'augmentation du nombre de jours de télétravail
- 0,5% : Par la diminution du nombre de jours de télétravail
- < 0,5% : Par la diminution du nombre de salariés ayant recours au télétravail
- 1,5% : Autres (négociation selon santé du salarié, point spécifique relatif aux salariés déménageant en province, améliorer les conditions de télétravail, etc.)

5. DIALOGUE SOCIAL

a. Représentant du personnel

Entreprises dotées d'au moins un représentant élu du personnel :



- Détail selon la taille des entreprises

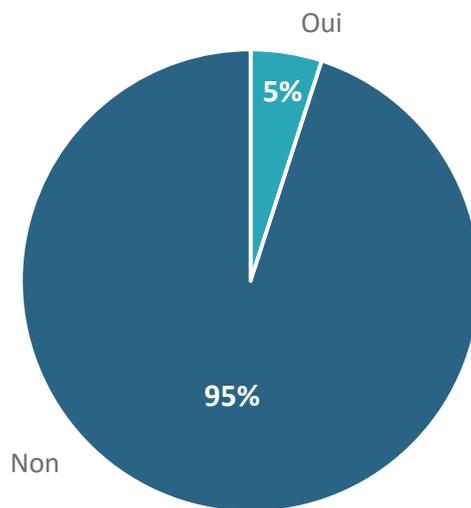
	% d'entreprises dotées d'au moins un représentant élu du personnel
1 à 10 salariés	11%
11 à 49 salariés	55%
50 à 299 salariés	95%
300 salariés et plus	95%
Ensemble	19%

Pourcentage en augmentation : 5% dans le précédent rapport de branche 2021 (données 2020)

5. DIALOGUE SOCIAL

b. Délégué syndical

Entreprises dotées d'au moins un délégué syndical :



- Détail selon la taille des entreprises

	% d'entreprises dotées d'au moins un délégué syndical
1 à 10 salariés	3%
11 à 49 salariés	5%
50 à 299 salariés	58%
300 salariés et plus	100%
Ensemble	5%



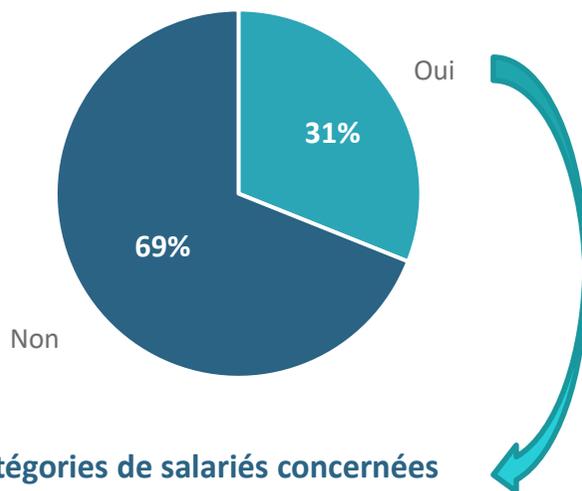
Partie 3

Rémunération

1. IMPACT DES REVALORISATIONS SALARIALES CONCLUES PAR LE CNVS

Impact des revalorisations salariales conclues par le CNVS au niveau de la branche
(et non les revalorisations qui peuvent être conclues par des fédérations au niveau régional)

« La dernière augmentation de la grille des salaires minima conventionnels conclue au niveau de la branche et applicable depuis le 1^{er} juin 2023 a-t-elle eu un impact direct sur les salaires pratiqués au sein de votre entreprise (rattrapage de certains salaires par cette nouvelle grille) ? »



Catégories de salariés concernées par ce rattrapage
(en % d'entreprises)

Cadres	Agents de maîtrise/ techniques	Ouvriers/ Employés	Ens
13%	9%	26%	31%

- Détail selon la taille des entreprises

	% d'entreprises ayant constaté un impact direct sur les salaires
1 à 10 salariés	27%
11 à 49 salariés	49%
50 à 299 salariés	23%
300 salariés et plus	50%
Ensemble	31%

2. SALAIRES ANNUELS BRUTS MOYENS

a. Selon les catégories

*SMIC au 1^{er} janvier 2022 = 1 603,12 € pour 151,67 h de travail
au 1^{er} mai 2022 = 1 645,58 € pour 151,67 h de travail
au 1^{er} août 2022 = 1 678,95 € pour 151,67 h de travail*

Salaires mensuels bruts moyens des salariés présents à temps plein toute l'année

		Ensemble	Jus de fruits et de légumes	Production de boissons alcooliques distillées	Fabrication de vins effervescents*	Vinification	Cidrerie	Fabrication de boissons rafraîchissantes	Commerce de gros de vins et spiritueux	Fédérations professionnelles et interprofessions
Ouvriers	Hommes	2 490 €	2 220 €	2 390 €	3 320 €	2 170 €		2 090 €	2 110 €	1 840 €
	Femmes	2 230 €	2 220 €	2 370 €	2 950 €	2 070 €		1 950 €	2 140 €	1 920 €
	Ensemble	2 380 €	2 220 €	2 360 €	3 170 €	2 130 €	2 010 €	2 030 €	2 120 €	1 880 €
Agents Maîtrise / Technique	Hommes	3 020 €	2 730 €	3 020 €	4 140 €	2 640 €		2 550 €	2 660 €	2 630 €
	Femmes	2 940 €	2 790 €	3 000 €	4 120 €	2 540 €		2 750 €	2 760 €	2 540 €
	Ensemble	2 980 €	2 760 €	3 010 €	4 130 €	2 590 €	2 730 €	2 650 €	2 710 €	2 590 €
Ingénieurs Cadres	Hommes	5 350 €	5 510 €	5 450 €	6 920 €	5 020 €		4 690 €	4 850 €	5 250 €
	Femmes	4 600 €	4 840 €	4 810 €	5 770 €	4 490 €		4 620 €	4 090 €	4 100 €
	Ensemble	5 020 €	5 250 €	5 200 €	6 470 €	4 810 €	4 810 €	4 660 €	4 550 €	4 800 €

** Salaires moyens calculés sur la base des informations brutes fournies par les répondants et des données recomposées pour les majors qui n'ont pas répondu à l'enquête*

2. SALAIRES ANNUELS BRUTS MOYENS

b. Selon les coefficients

*SMIC au 1^{er} janvier 2022 = 1 603,12 € pour 151,67 h de travail
au 1^{er} mai 2022 = 1 645,58 € pour 151,67 h de travail
au 1^{er} août 2022 = 1 678,95 € pour 151,67 h de travail*

Salaires annuels bruts moyens et salaires mensuels bruts moyens des salariés présents à temps plein toute l'année
(hors intéressement et participation)

Salaire mensuel brut de base moyen par salarié

	Hommes	Femmes
1A	1 810 €	1 830 €
1B	1 830 €	1 810 €
1C	1 900 €	1 910 €
2A	1 940 €	1 920 €
2B	1 980 €	2 000 €
2C	2 130 €	2 060 €
3A	2 150 €	2 130 €
3B	2 380 €	2 340 €
3C	2 370 €	2 210 €
4A	2 410 €	2 530 €
4B	2 630 €	2 530 €
5A	2 700 €	2 620 €
5B	2 850 €	2 790 €
5C	3 060 €	2 850 €
6A	3 080 €	3 100 €
6B	3 470 €	3 160 €
7A	3 840 €	3 700 €
8A	4 050 €	3 880 €
9A	5 720 €	4 940 €
9B	6 450 €	5 670 €
10A	9 120 €	7 540 €

3. ANNEXES AU SALAIRE DE BASE

Détail selon les catégories

Entreprises proposant les annexes suivantes au salaire de base :
(en % d'entreprises de l'échantillon)

Annexes au salaire de base	Ouvriers	Agents de maîtrise	Ingénieurs
	Employés	Agents techniques	Cadres
	(en % d'entreprises)	(en % d'entreprises)	(en % d'entreprises)
13 ^{ème} mois	64 %	47 %	63 %
Gratification conventionnelle	27 %	18 %	23 %
Avantages en nature	16 %	19 %	48 %
Prime de partage de la valeur (PPV)	49 %	41 %	42 %
Prime exceptionnelle (autre)	45 %	34 %	47 %
Prime d'objectif	15 %	19 %	41 %
Prime d'ancienneté	31 %	27 %	25 %
Prime de vacances	14 %	10 %	10 %
Participation, intéressement légal	31 %	29 %	33 %
Intéressement maison	19 %	16 %	20 %
Retraite par capitalisation	7 %	7 %	18 %
Autres	10 %	6 %	8 %

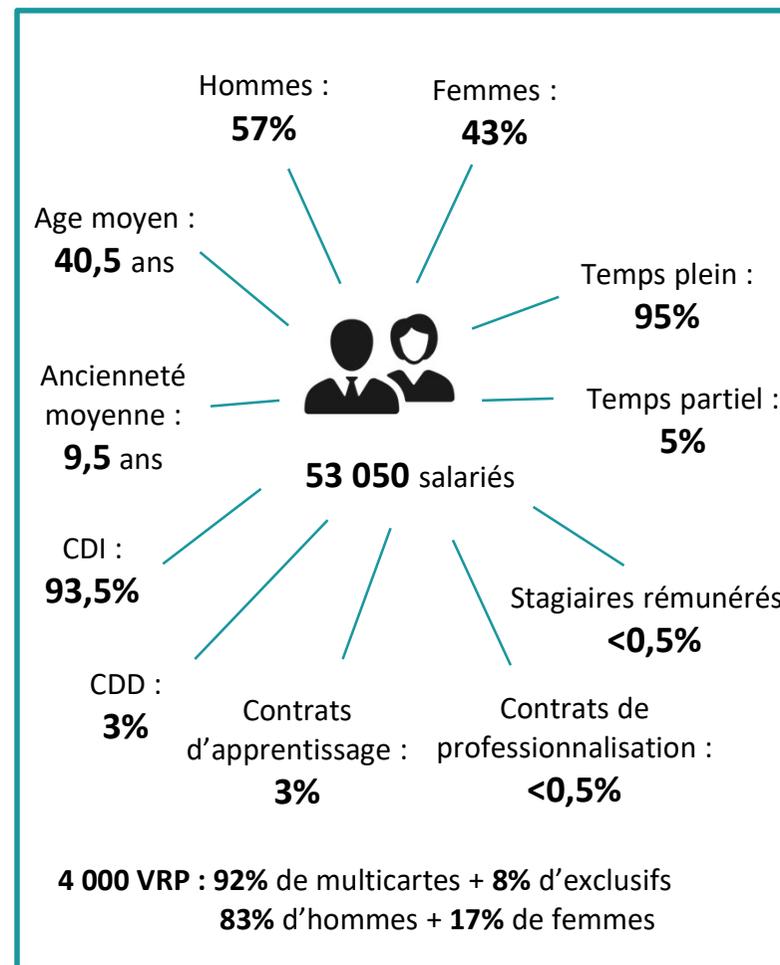
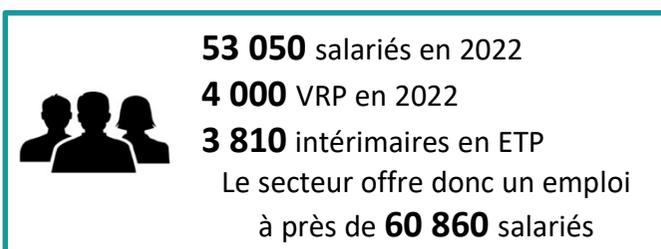
Entreprises envisageant de verser la **prime de partage de la valeur (PPV)**
à leurs salariés en 2023 :

27% de l'ensemble des entreprises



Chiffres clés 2022 du secteur

EN RÉSUMÉ





Contact :
Laurent FRELAT
Directeur Général
+33(0)6 11 07 48 14
lfrelat@xerfi.fr
www.xerfi.com/xerfi-specific

