

**COMMISSION DE CONVENTION COLLECTIVE DES LABORATOIRES
D'ANALYSES DE BIOLOGIE MEDICALE EXTRA-HOSPITALIERS**

Rapport de branche 2004

AVRIL 2004

Enquête et traitement réalisés par I + C
Institut d'Informations et de Conjonctures Professionnelles
11 rue Christophe Colomb – 75008 Paris

SOMMAIRE

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES	4
CHAPITRE I : DENOMBREMENT ET CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES	7
I – DENOMBREMENT DES ENTREPRISES ET DES LABORATOIRES	7
II – SPECIALITE DES LABORATOIRES	9
III – STATUT JURIDIQUE DES ENTREPRISES	11
CHAPITRE II : EFFECTIFS EMPLOYES	12
I - EFFECTIFS EMPLOYES	12
1. Effectifs salariés en équivalent temps plein	12
2. Effectifs employés présents au 31 décembre 2003	13
II – EFFECTIFS ASSOCIES PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2003	15
III – STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2003	17
1. Structure globale	17
2. Selon les principales catégories professionnelles	18
3. Selon le sexe	19
4. Selon la durée du travail	20
5. Selon leur âge	21
6. Selon leur ancienneté	23
7. Selon leur type de contrat	25
8. Selon les coefficients de chaque catégorie	27
CHAPITRE III : MOUVEMENTS DU PERSONNEL	28
I – NOMBRE D'EMBAUCHES ET DE DEPARTS EN 2003	28
1. Nombre d'embauches	28
2. Nombre de départs	29
3. Solde embauches-départs	30
II – NATURE DES CONTRATS D'EMBAUCHES	31
III – MOTIFS DE DEPARTS	32
IV – INTERIM	34

CHAPITRE IV : REMUNERATION	35
I – MASSE SALARIALE	35
II – SALAIRES	36
1. Salaire mensuel	36
2. Salaire annuel	37
III – COMPLEMENTS DE SALAIRES	38
1. Primes	38
2. Accord de participation et d'intéressement	40
CHAPITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE	42
I – BUDGET CONSACRE	42
II – EFFECTIF SALARIE CONCERNES	43
III – DUREE MOYENNE DES FORMATIONS	44
IV – COTISATION DE FORMATION	45
CHAPITRE VI : DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES	47
I – DUREE DES CDD	47
II – DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PLEIN	47
III – DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL	49
IV – MODALITE DE GESTION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	50
1. Modalités	50
2. Accords	52
3. Accords spécifiques aux cadres	53
V – GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES HEURES COMPLEMENTAIRES	54
1. Salariés à temps plein	54
2. Salariés à temps partiel	55
CHAPITRE VII : ABSENCE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVOYANCE	56
I – ABSENCES	56
II – CONDITIONS DE TRAVAIL	57
1. Astreintes	57
2. Congés payés	58
3. Représentant du personnel	58
III – PREVOYANCE ET MUTUELLE	60
1. Organisme de prévoyance	60
2. Mutuelle	61
SYNTHESE	62

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

I – UNIVERS ETUDIE

Cette édition du rapport de branche des Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale propose un état des lieux à l'issue de l'année 2003, structuré en quatre grandes parties :

- Les caractéristiques des entreprises
- La structure de l'emploi salarié au 31 décembre 2003
- Les rémunérations
- La formation professionnelle et les conditions de travail

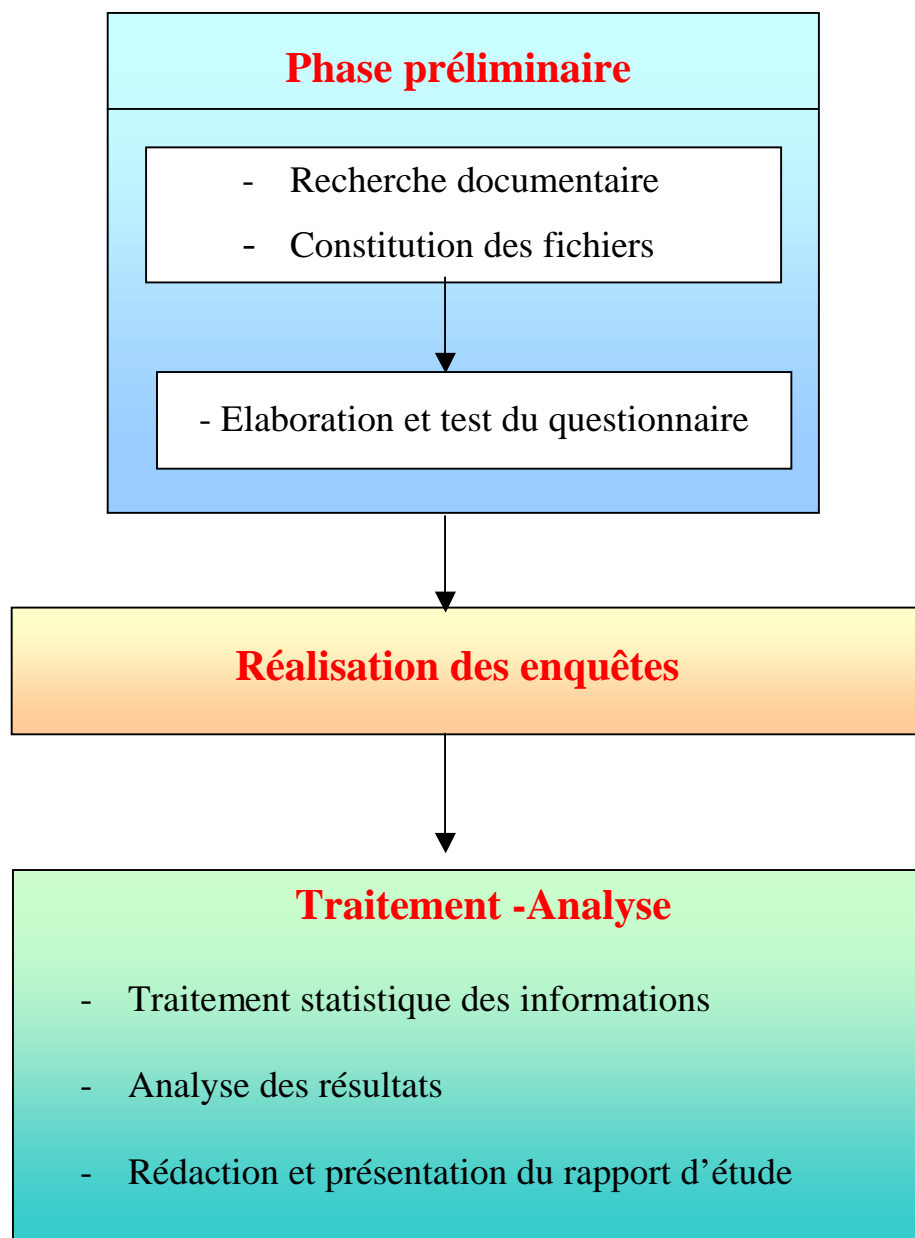
L'univers étudié est composé des entreprises privées regroupant 1 à 5 laboratoires.

Les résultats sont présentés selon quatre strates de taille définies par l'effectif physique présent au 31 décembre 2003 :

1. Les entreprises de 1 à 9 salariés
2. Les entreprises de 10 à 19 salariés
3. Les entreprises de 20 à 49 salariés
4. Les entreprises de 50 salariés et plus

II - RAPPELS METHODOLOGIQUES

L'étude réalisée a respecté les étapes suivantes :



1. Phase préliminaire

• Recherche documentaire et constitution des fichiers

Cette première phase a eu pour objectif de collecter les informations actuellement disponibles sur la profession, afin de constituer les premiers éléments de la base de données pour les enquêtes ultérieures.

Il s'agit principalement des fichiers et annuaires de la profession établis par le Syndicat des Biologistes, des statistiques disponibles auprès de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS), ainsi que des dénombremments d'entreprises, d'établissements et de salariés réalisés par SIRENE.

• Elaboration du questionnaire et préparation des enquêtes

Le questionnaire a été élaboré conjointement par les représentants du Syndicat des Biologistes et les chargés d'études de l'Institut I + C.

2. Réalisation des dénombremments et des enquêtes

Les enquêtes ont été réalisées par courrier (3.966 envois postaux) à la fin du mois de février. Les questionnaires étaient accompagnés d'une lettre co-signée des Présidents du Syndicat des Biologistes, du Syndicat des Laboratoires de Biologie Clinique, du Syndicat National des Médecins Biologistes et de l'Institut I+C explicitant la démarche.

Des relances téléphoniques ont ensuite été effectuées entre le 4 et le 12 mars, permettant de récupérer les réponses.

Les questionnaires incomplets ou mal remplis ont eux aussi fait systématiquement l'objet de rappels téléphoniques entre le 15 mars et le 2 avril.

En définitive, **731 questionnaires** ont pu être exploités.

Le tableau ci-dessous détaille leur répartition selon la taille des entreprises

Echantillon

1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
359	207	129	36	731

3. Traitement statistiques et analyse des résultats

Au terme de la phase d'enquêtes, les données et informations recueillies ont fait l'objet des traitements statistiques appropriés, à l'aide de logiciels développés par l'Institut dans le cadre d'études de branche comparables.

CHAPITRE I : DENOMBREMENT ET CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES

I – DENOMBREMENT DES ENTREPRISES ET DES LABORATOIRES

A l'issue de l'année 2003, les **Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale regroupent 3.200 entreprises correspondant à 4.000 laboratoires.**

Plus de six sociétés de la profession sur dix (61 % précisément) comptent moins de 10 salariés au 31 décembre 2003 et près du quart d'entre elles en emploient entre 10 et 19.

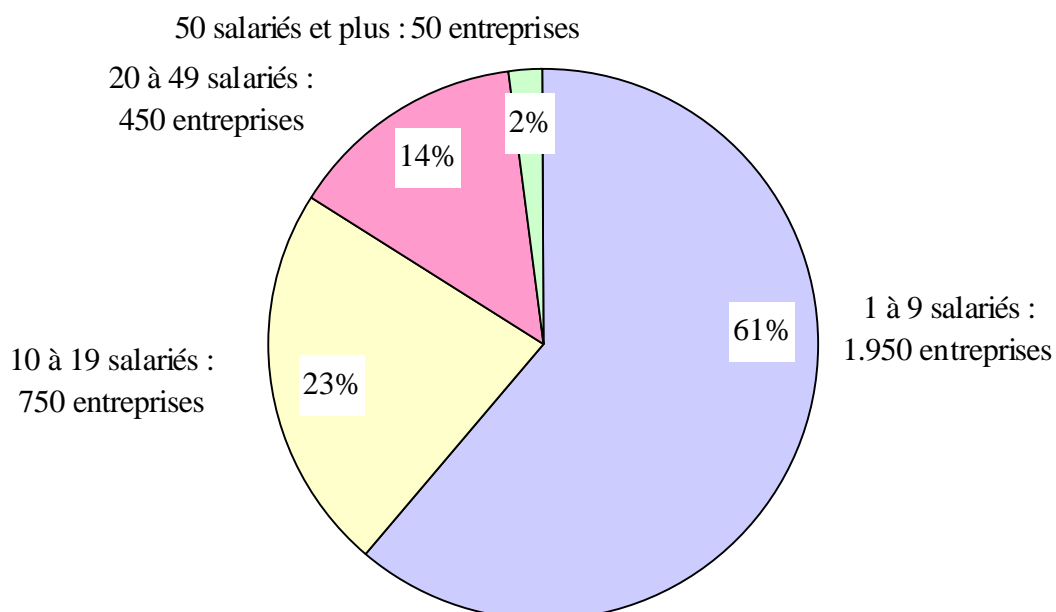
Les structures de plus grande taille (entre 20 et 49 salariés) représentent 14 % du nombre total d'entreprises, contre 2 % pour les sociétés de plus de 50 salariés.

Pour l'ensemble de la profession, **le nombre de laboratoires s'établit à 4.000 en 2003, soit une moyenne de 1,3 laboratoire par entreprises.**

Le nombre de laboratoires par entreprise est fonction croissante de la taille de celle-ci en nombre de salariés employés. En effet, presque toutes les structures de 1 à 9 salariés ne compte qu'un seul laboratoire. A l'inverse, les plus grandes sociétés sont composées, en moyenne, de 3 laboratoires.

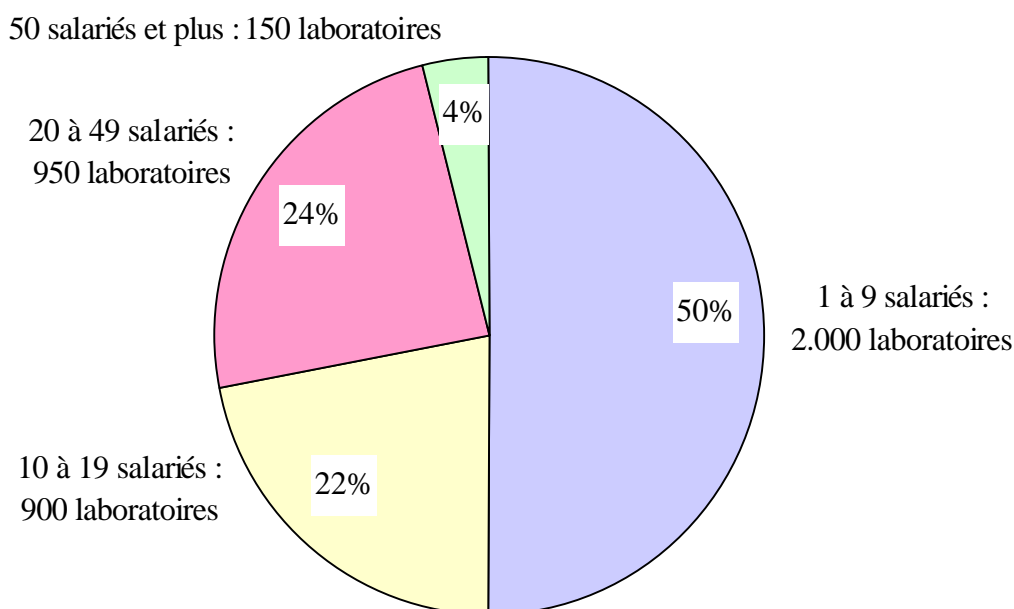
Nombre d'entreprises en 2003 : 3.200 entreprises
dont 800 SEL (*Société d'Exercice Libéral, regroupant 1 à 5 laboratoires*)

Répartition des 3.200 entreprises selon leur taille



Nombre de laboratoires en 2003 : 4.000 laboratoires
dont 1.700 sont regroupés en SEL (Société d'Exercice Libéral)

**Répartition des 4.000 laboratoires
selon la taille des entreprises**



**Nombre moyen de laboratoires par entreprises
selon la taille des entreprises**

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Nombre moyen de laboratoires	1,0	1,2	2,1	3,0	1,3

II – SPECIALITE DES LABORATOIRES

En 2003, **19 % des laboratoires travaillent avec une clinique et 4 % réalisent des actes réservés AMP⁽¹⁾ et HT21⁽²⁾.**

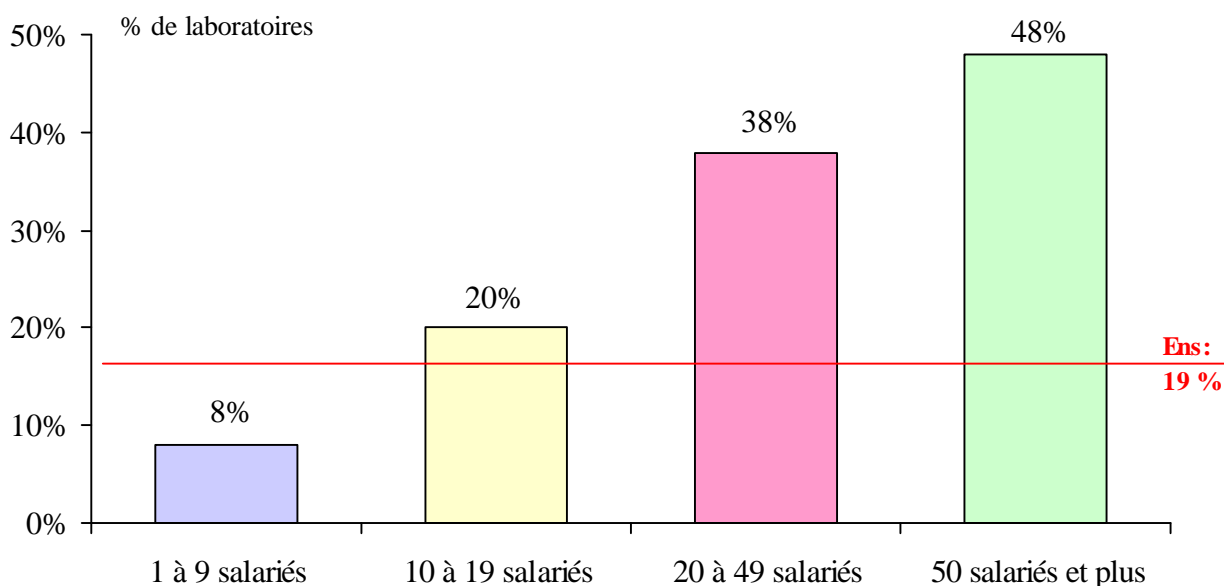
La proportion de laboratoires travaillant avec une clinique est plus importante pour les entreprises de grande taille. Ainsi, près d'un laboratoire appartenant à une entreprise de plus de 50 salariés sur deux travaille avec une clinique contre seulement 8 % pour ceux appartenant à une petite structure (moins de 10 salariés). D'autre part, les actes réservés AMP⁽¹⁾ et HT21⁽²⁾ concernent essentiellement les grandes structures : près d'un cinquième des laboratoires appartenant à une société de 50 salariés et plus réalise de tels actes contre moins de 6 % pour les autres laboratoires.

⁽¹⁾ Assistance Médicale à la Procréation

⁽²⁾ Recherche de la Trisomie 21

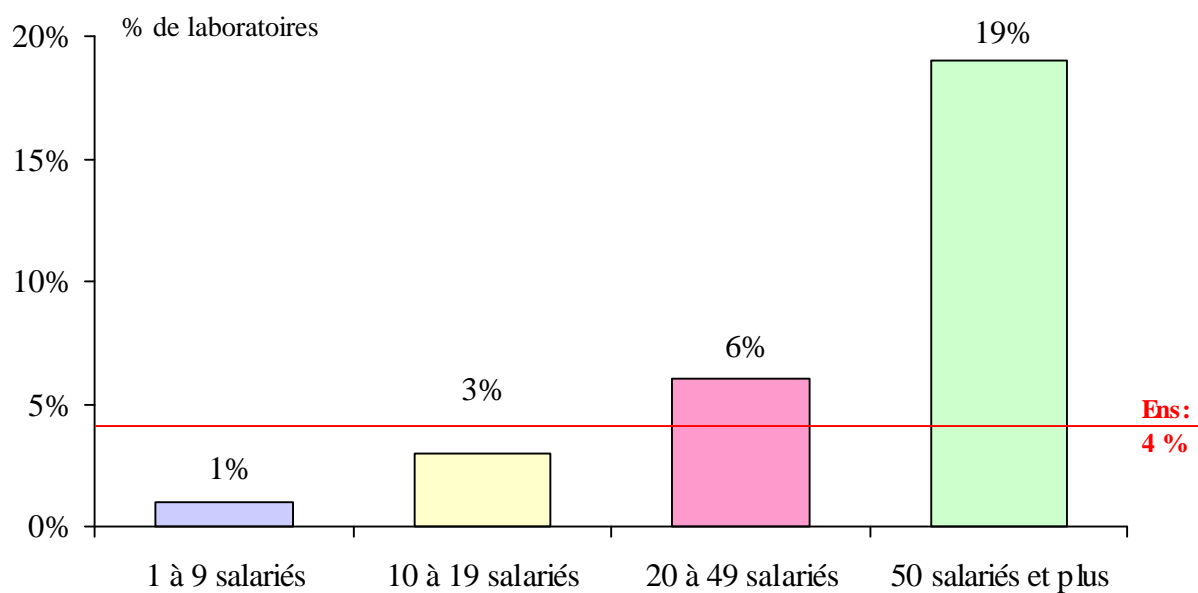
Nombre de laboratoires travaillant avec une clinique :
750 laboratoires
soit 19 % des laboratoires

**Proportion de laboratoires travaillant avec une clinique
selon la taille des entreprises**



**Nombre de laboratoires réalisant des actes réservés AMP⁽¹⁾
ou HT21⁽²⁾ : **150 laboratoires**
soit **4 %** des laboratoires**

**Proportion de laboratoires réalisant des actes réservés AMP⁽¹⁾ ou HT21⁽²⁾
selon la taille des entreprises**



⁽¹⁾ Assistance Médicale à la Procréation

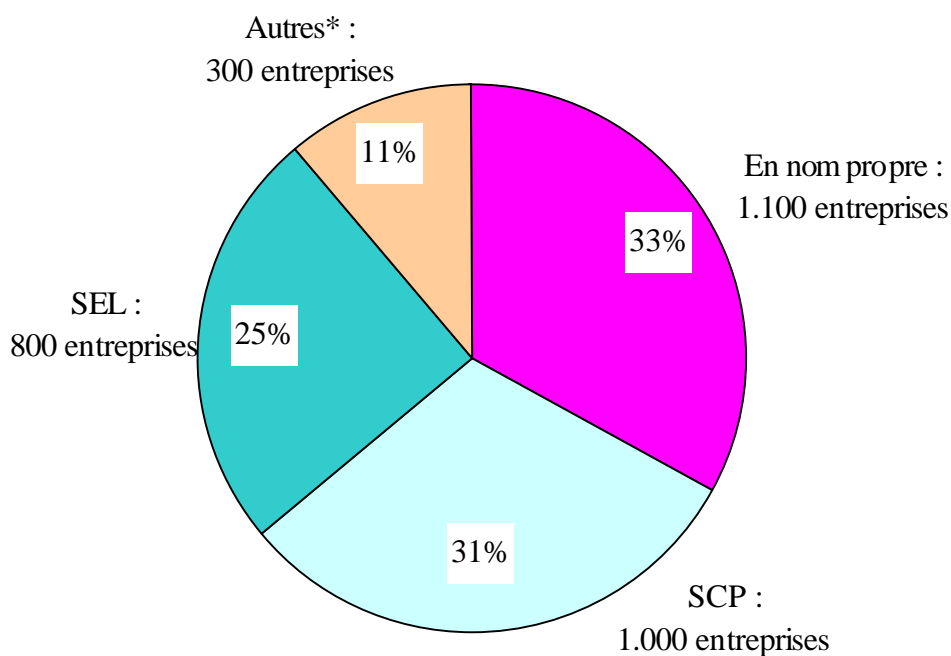
⁽²⁾ Recherche de la Trisomie 21

III – STATUT JURIDIQUE DES ENTREPRISES

Les entreprises en Nom Propre constituent le statut juridique le plus représenté (le tiers des sociétés), en raison du poids important des petites structures au sein de la profession.

Les Sociétés Civiles Professionnelles représentent 31 % des entreprises et les Sociétés d'Exercice Libéral sont, quant à elles, au nombre de 800.

Répartition des **3.200** entreprises
selon leur statut juridique



* EURL, SA, SARL,...

CHAPITRE II : EFFECTIFS EMPLOYES

I – EFFECTIFS EMPLOYES

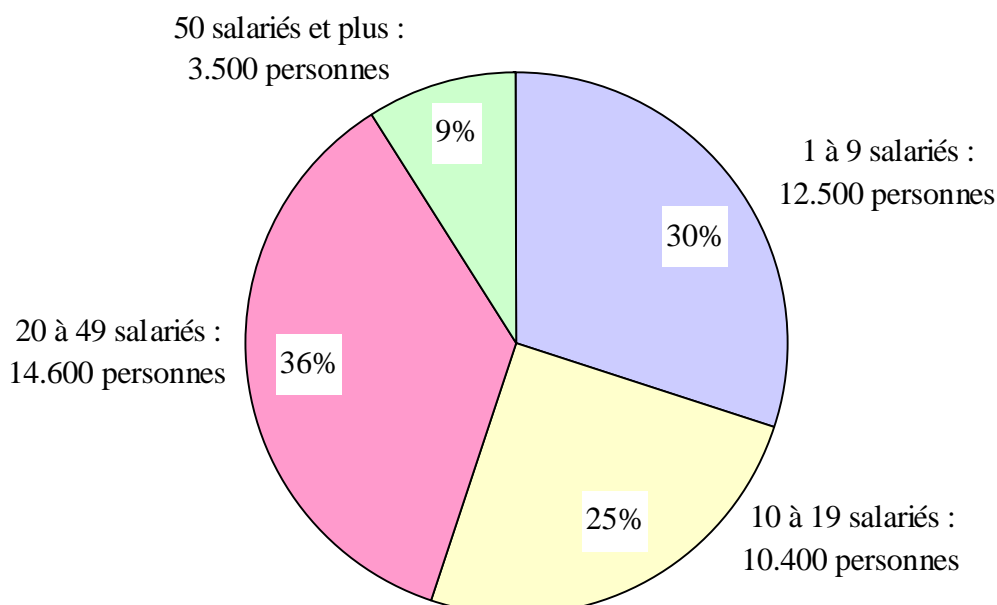
1. Effectifs employés en équivalent temps plein

En 2003, le secteur des Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale emploie **41.000 personnes** en équivalent temps plein, dont **34.200 salariés (en équivalent temps plein)**.

Bien que plus de six entreprises sur dix sont de petite taille, seuls 30 % des effectifs employés en équivalent temps plein (12.500 personnes) travaillent au sein de ces petites structures. A l'inverse, les sociétés de taille intermédiaire réunissent 61 % de l'effectif total (25.000 personnes), alors qu'elles concentrent 37 % des entreprises. Quant aux grandes structures, avec 3.500 employés en équivalent temps plein, elles représentent 9 % de cet effectif.

Nombre d'employés en équivalent temps plein :
41.000 personnes
dont 34.200 salariés (en équivalent temps plein)

**Répartition des .41.000 salariés en équivalent temps plein
selon la taille de entreprises**



2. Effectifs employés présents au 31 décembre 2003

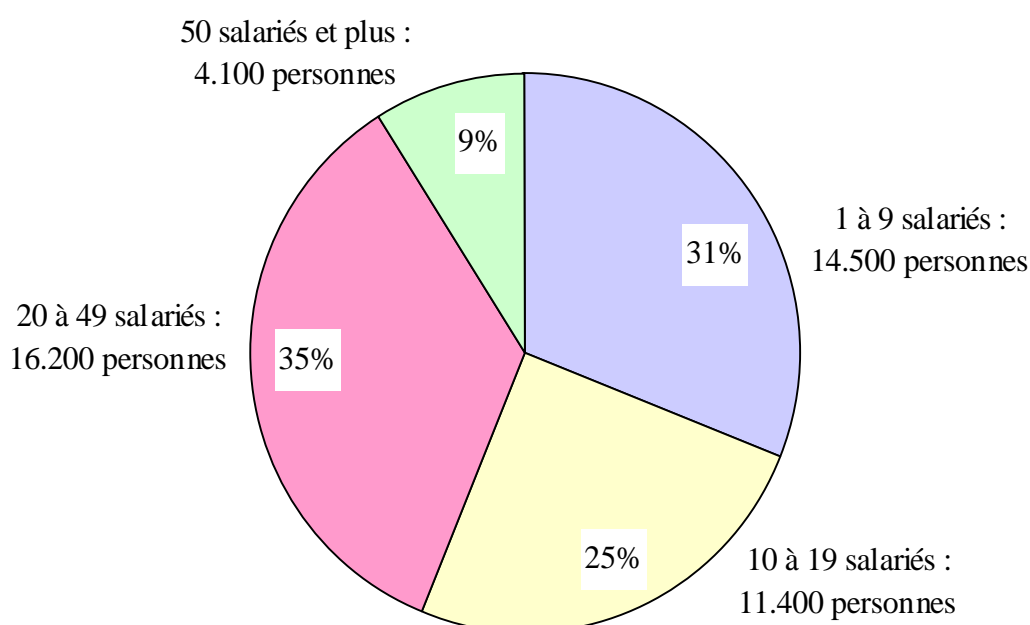
Au 31 décembre 2003, les 3.200 entreprises de la profession comptent **46.200 actifs, dont 39.400 salariés (y compris les directeurs adjoints), soit 85 % de l'effectif total.**

Trois cinquièmes des effectifs sont employés par une société de taille intermédiaire (10 à 49 salariés), et près d'un sur dix travaille au sein d'une grande structure (50 salariés et plus). Quant aux entreprises employant moins de 10 salariés, elles concentrent 31 % des effectifs (soit 14.500 personnes).

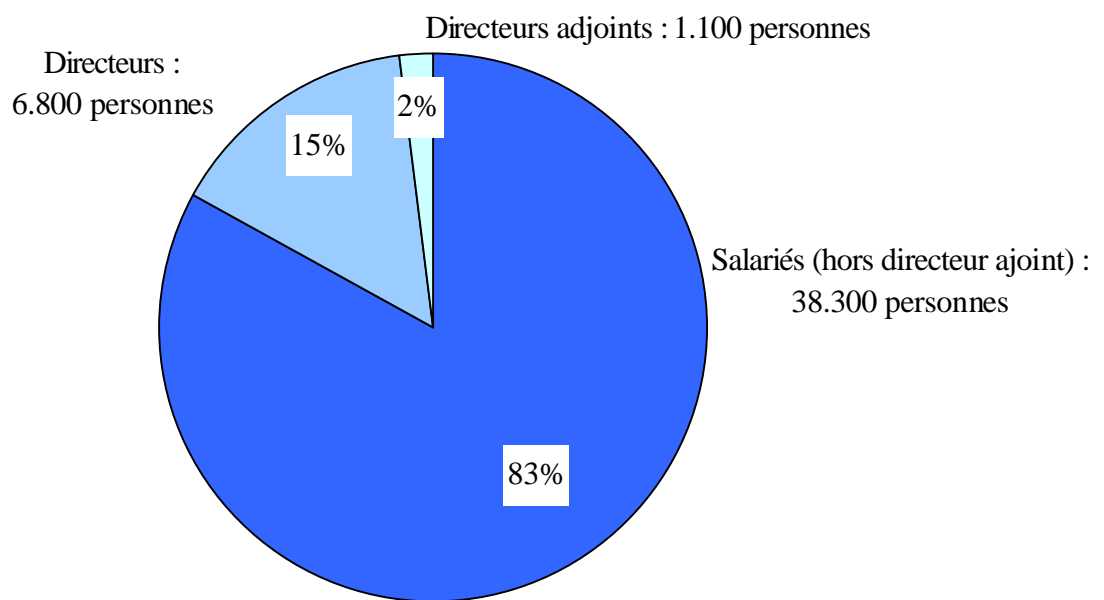
Si les salariés (hors directeurs adjoints) réunissent 83 % des effectifs présents au 31 décembre 2003, les directeurs ne regroupent que 15 % de cet effectif (soit 6.800 personnes). Quant aux directeurs adjoints, ils représentent seulement 2 % des employés de la profession (soit 1.100 personnes).

Effectifs employés présents au 31 décembre 2003 :
46.200 personnes
dont 39.400 salariés (présents au 31 décembre 2003)

Répartition des **46.200** employés selon la taille de entreprises



**Répartition des 46.200 employés
selon leur statut**



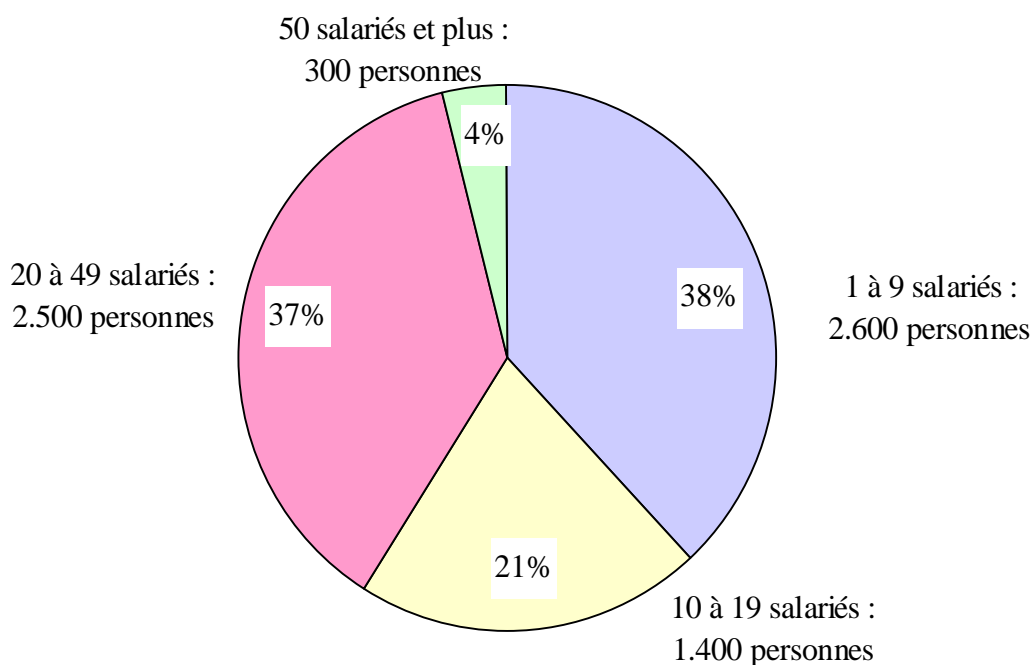
II – EFFECTIFS ASSOCIES PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2003

Les associés (directeurs et directeurs adjoints) présents au 31 décembre 2003 pèsent pour 17 % de l'effectif global de la profession, réunissant ainsi 7.900 personnes (dont 6.800 directeurs et 1.100 directeurs adjoints).

Près de quatre directeurs sur dix travaillent au sein d'une petite structure (moins de 10 salariés), et 37 % au sein d'une société de 20 à 49 salariés. Quant aux directeurs adjoints, nettement moins nombreux, ils sont essentiellement employés au sein des entreprises de taille intermédiaire (de 10 à 49 salariés).

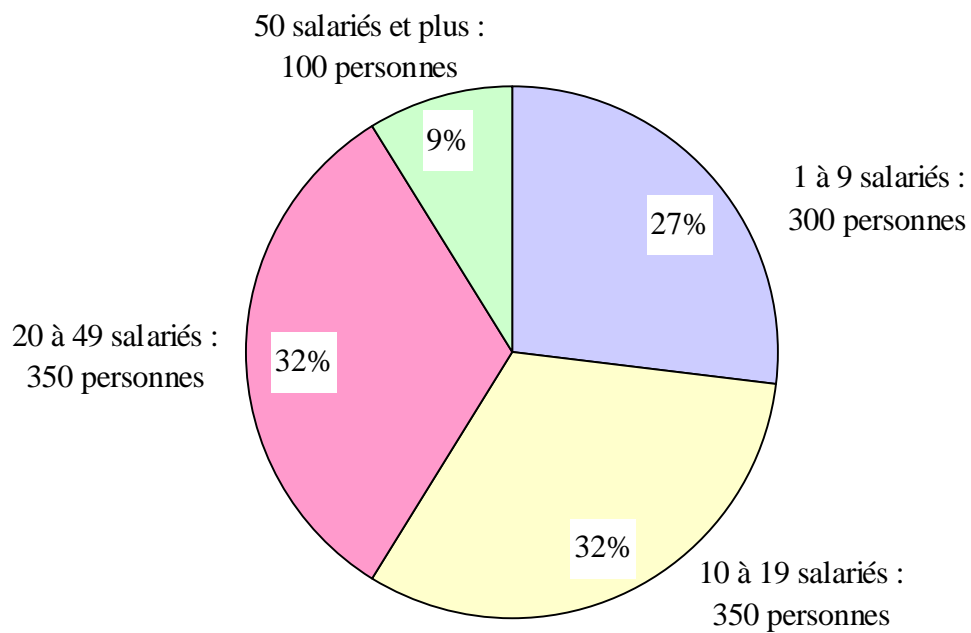
Nombre de directeurs présents au 31 décembre 2003 :
6.800 personnes

Répartition des 6.800 directeurs selon la taille des entreprises



**Nombre de directeurs adjoints présents
au 31 décembre 2003 :
1.100 personnes**

**Répartition des 1.100 directeurs adjoints
selon la taille des entreprises**



III – STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2003

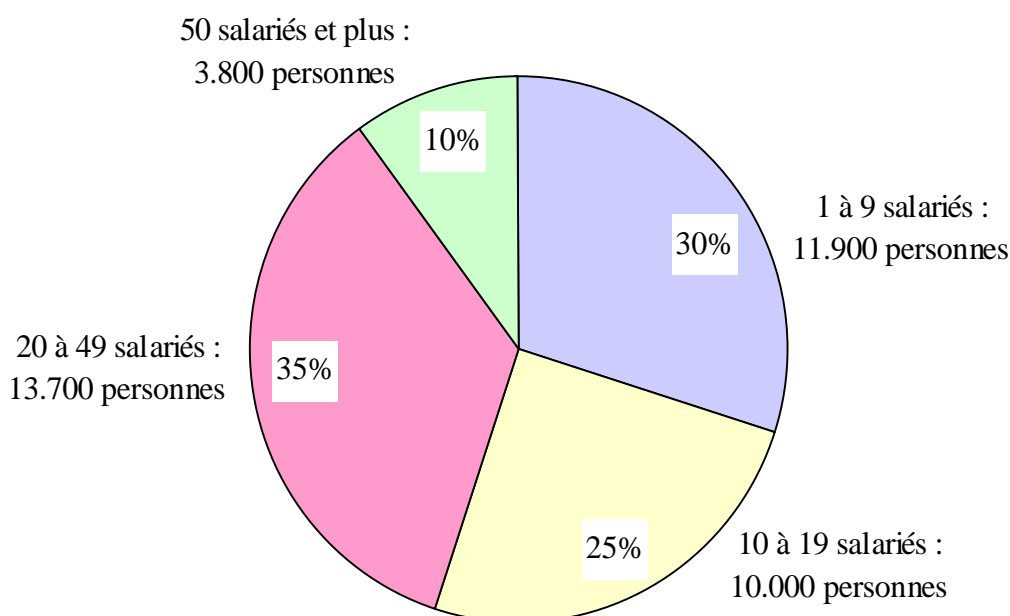
1. Structure globale

Au 31 décembre 2003, les entreprises de la profession emploient 39.400 salariés.

Les petites structures représentent un peu moins du tiers des effectifs salariés, alors qu'elles concentrent 61 % des entreprises de la profession. Les entreprises de 10 à 19 salariés et celles de 20 à 49 salariés réunissent respectivement 25 % et 35 % des effectifs, soit des proportions supérieures à celles du nombre d'entreprises. Quant aux plus grandes structures (50 salariés et plus), avec 10 % des effectifs, elles emploient 3.800 salariés, bien qu'elles ne concentrent que 2 % des sociétés.

**Nombre de salariés présents au 31 décembre 2003 :
39.400 personnes**

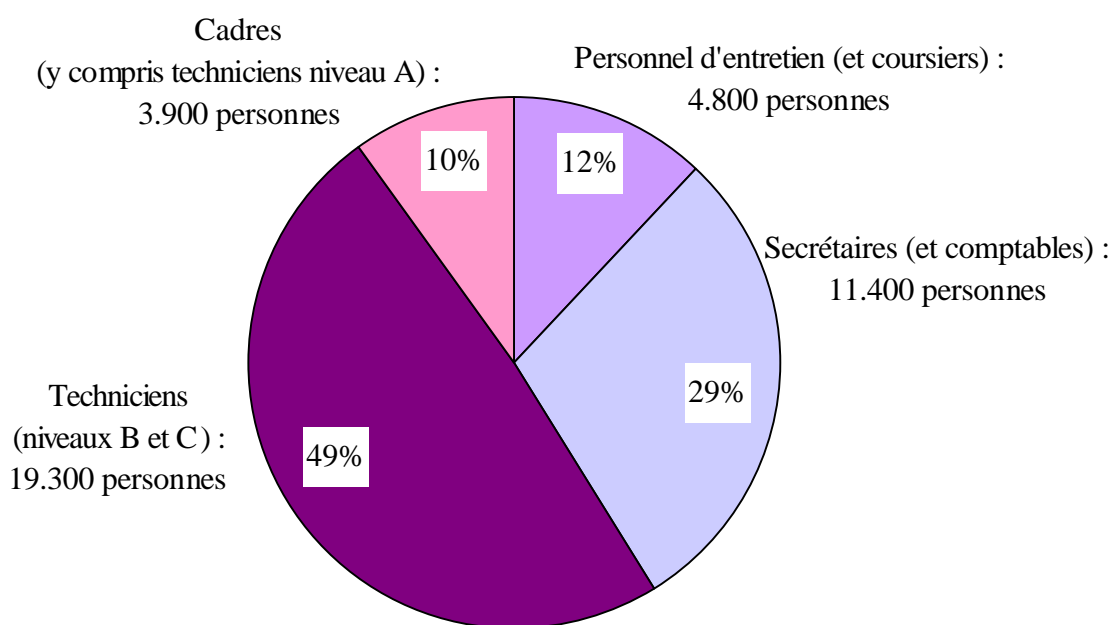
**Répartition des 39.400 salariés
selon la taille des entreprises**



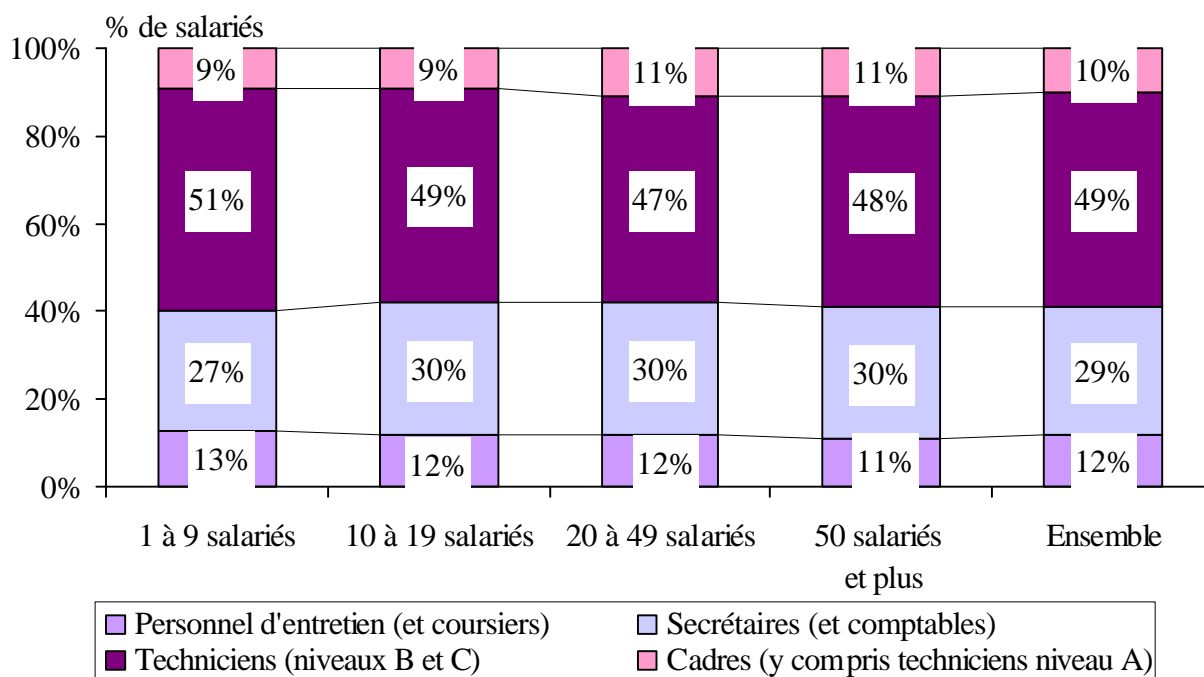
2. Selon les principales catégories professionnelles

Parmi les salariés présents au 31 décembre 2003, les **techniciens (niveaux B et C)** représentent **près de la moitié** (49 % précisément) **des salariés**. Suivent les secrétaires et comptables, qui réunissent 29 % des effectifs de la profession. Nettement moins présent, le personnel d'entretien et les coursiers regroupent 12 % des salariés. Quant aux cadres (y compris les techniciens de niveau A), ils représentent 10 % de cet effectif.

Répartition des **39.400** salariés selon leur catégorie professionnelle



Détail selon la taille des entreprises

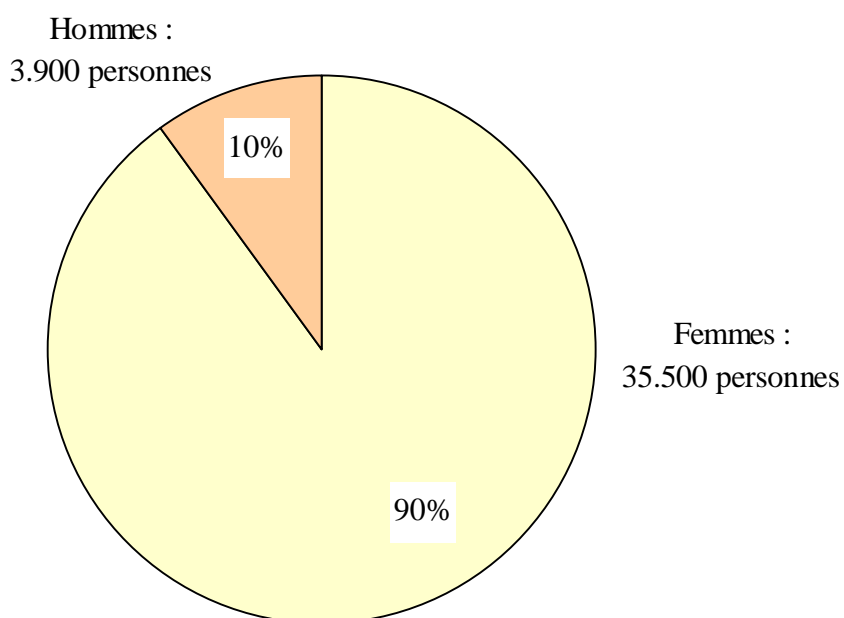


3. Selon le sexe

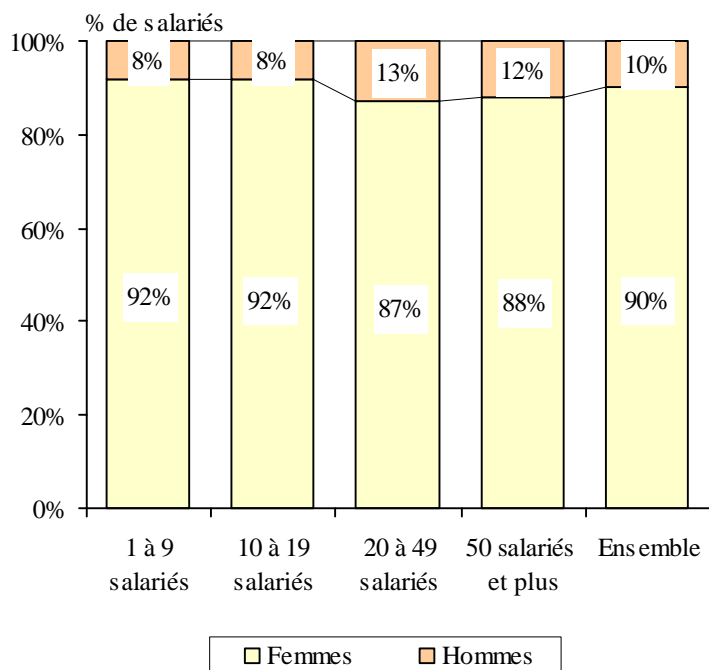
La profession présente un taux de féminisation très élevé, à hauteur de 90 % (soit 35.500 femmes).

Toutefois, ce taux varie selon la taille des entreprises et la catégorie professionnelle des salariés. En effet, si les hommes ne représentent que 8 % les structures les plus modestes (moins de 20 salariés) et seulement 1 % des secrétaires et comptables, ils exercent essentiellement en tant que cadres (30 %).

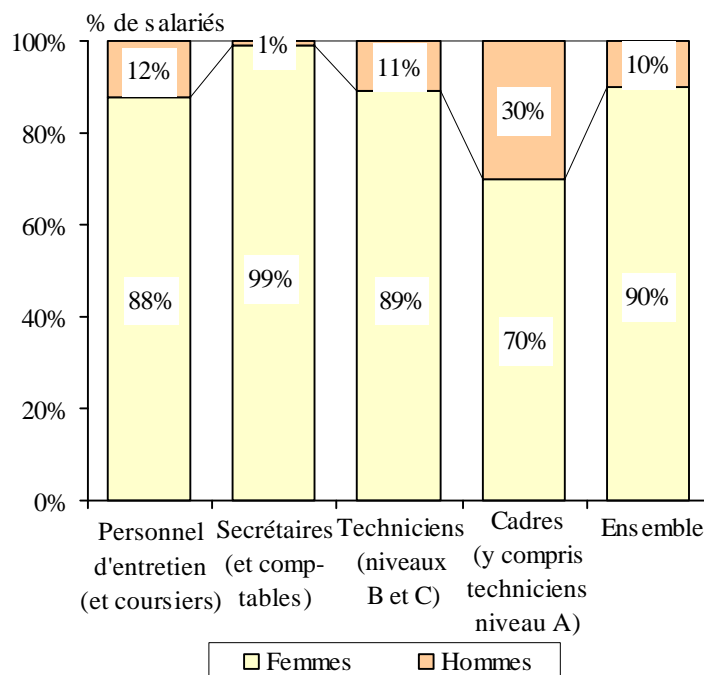
Répartition des 39.400 salariés selon le sexe



Détail selon la taille des entreprises



Détail selon la catégorie professionnelle des salariés



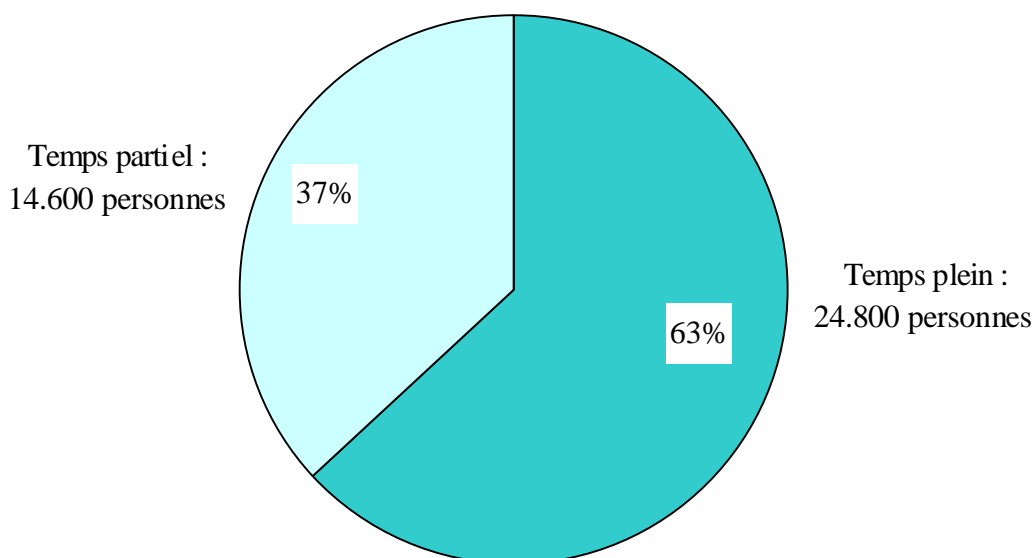
4. Selon la durée du travail

Plus de six salariés de la profession sur dix travaillent à temps plein (ce qui représente 24.800 personnes).

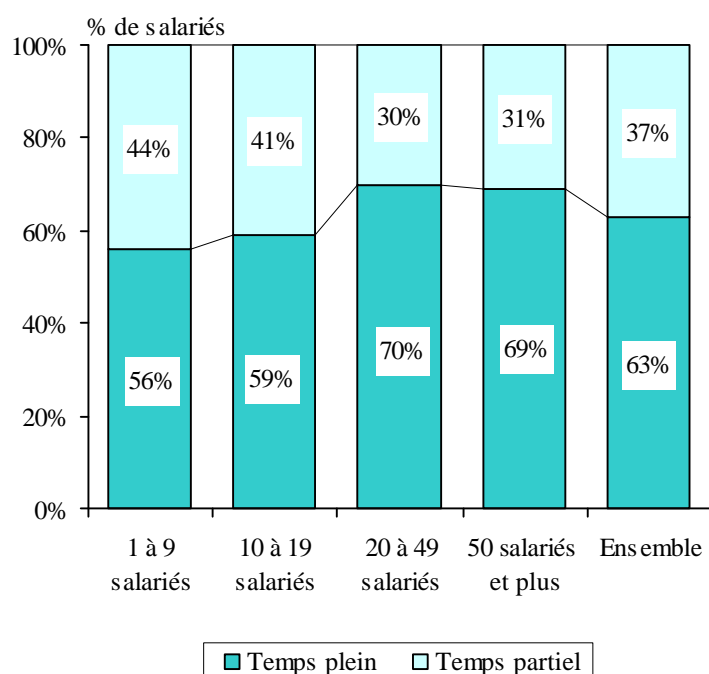
Cette proportion est légèrement plus élevée au sein des plus grandes structures, avoisinant les 70 % pour les entreprises de 20 salariés et plus contre moins de 60 % pour celles de moins de 20 salariés.

Par ailleurs, compte tenu de la particularité de ces métiers, seuls 24 % du personnel d'entretien et des coursiers travaillent à temps plein.

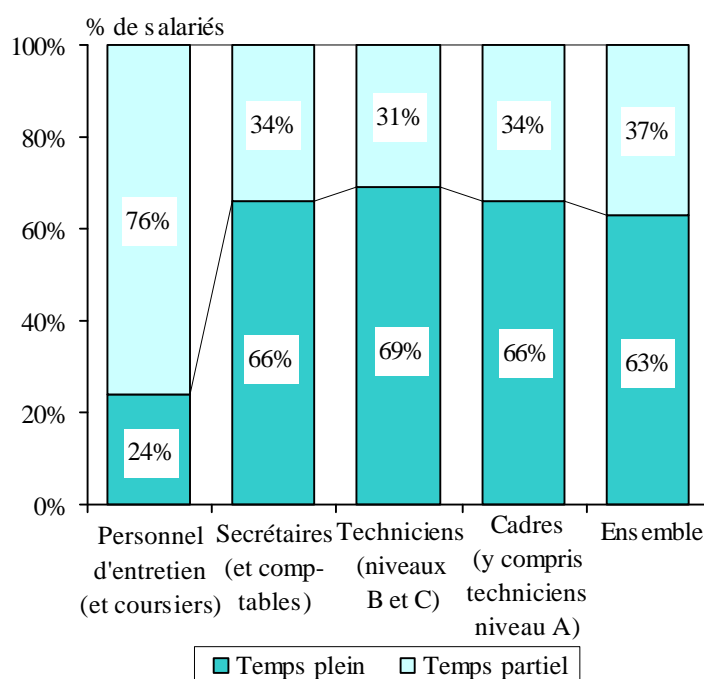
Répartition des 39.400 salariés selon la durée du travail



Détail selon la taille des entreprises



Détail selon la catégorie professionnelle des salariés



5. Selon leur âge

L'âge moyen des salariés de la branche s'établit à 40 ans.

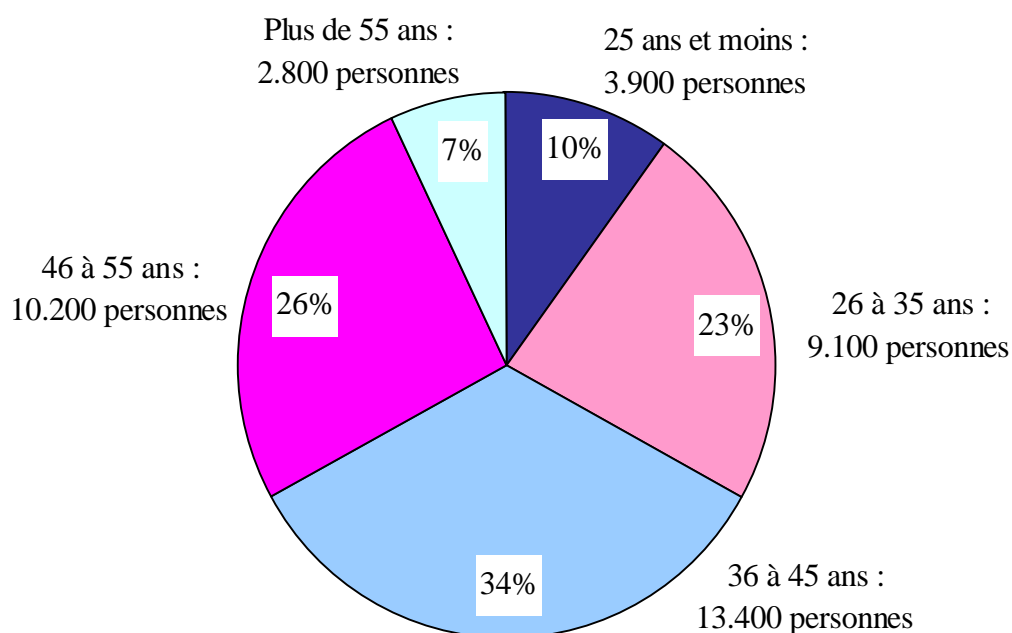
En effet, plus du tiers des salariés de la profession sont âgés de 36 à 45 ans et 33 % ont dépassé 45 ans.

Néanmoins, les jeunes salariés s'avèrent aussi très présents au sein de la profession puisqu'un tiers de cet effectif a moins de 35 ans.

L'analyse des résultats selon la catégorie professionnelle des salariés fait apparaître que l'âge moyen des salariés est plus élevé pour le personnel d'entretien et les cadres : il s'établit à 45 ans pour ces deux catégories.

Age moyen des salariés : 40 ans

Répartition des **39.400** salariés selon leur âge



Age moyen des salariés selon leur catégorie professionnelle

	Personnel d'entretien (et coursiers)	Secrétaires (et comptables)	Techniciens (niveaux B et C)	Cadres (y compris techniciens niveau A)	Ensemble
Age moyen	45 ans	39 ans	39 ans	45 ans	40 ans

La répartition de l'âge moyen des salariés n'est pas significativement différente selon la taille des entreprises.

6. Selon leur ancienneté

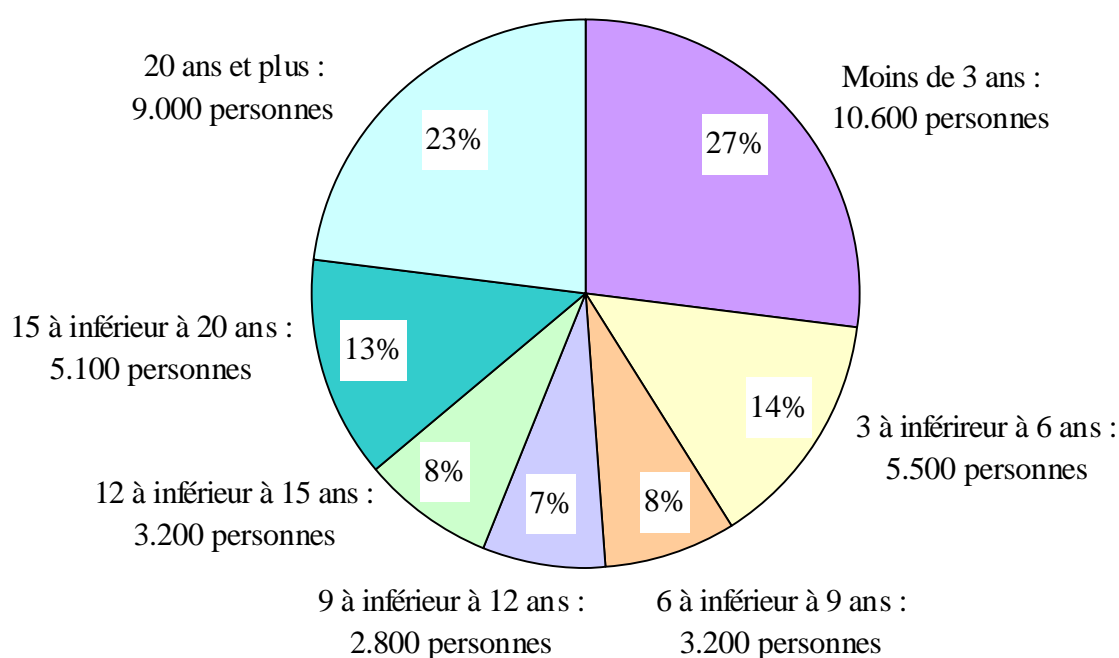
L'ancienneté moyenne des salariés de la profession s'élève à 11 ans en 2003.

En liaison avec leur âge, un salarié sur deux travaille au sein de la même entreprise, soit depuis moins de 3 ans (27 %) soit, à l'inverse, depuis plus de 20 ans (23 %).

L'ancienneté des salariés est fonction croissante de la taille des entreprises, passant de 10 ans pour les plus petites à 13 ans pour les plus grandes. De plus, les cadres se démarquent légèrement, affichant une ancienneté moyenne de 13 ans.

Ancienneté moyenne des salariés : 11 ans

**Répartition des 39.400 salariés
selon leur ancienneté**



Ancienneté des salariés selon la taille des entreprises

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Ancienneté moyenne	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	11 ans

Ancienneté des salariés selon leur catégorie professionnelle

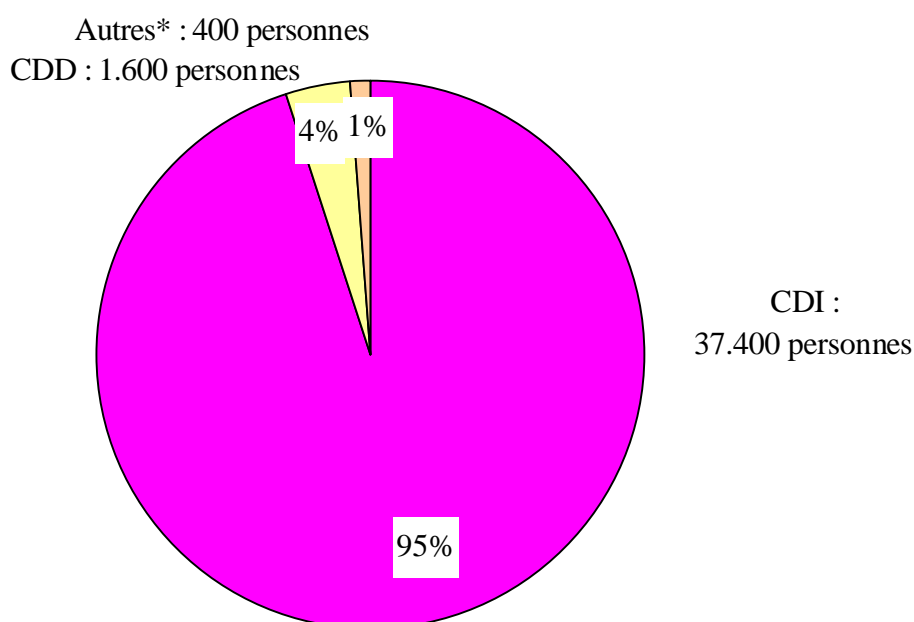
	Personnel d'entretien (et coursiers)	Secrétaires (et comp- tables)	Techniciens (niveaux B et C)	Cadres (y compris techniciens niveau A)	Ensemble
Ancienneté moyenne	9 ans	12 ans	11 ans	13 ans	11 ans

7. Selon leur type de contrat

Au 31 décembre 2003, **la très grande majorité (95 %) des salariés est employée sous contrat à durée indéterminée**. Les contrats à durée déterminée ne concernent que 1.600 personnes, soit 4 % des effectifs, alors que les autres contrats représentent à peine 1 % des salariés (soit 400 personnes).

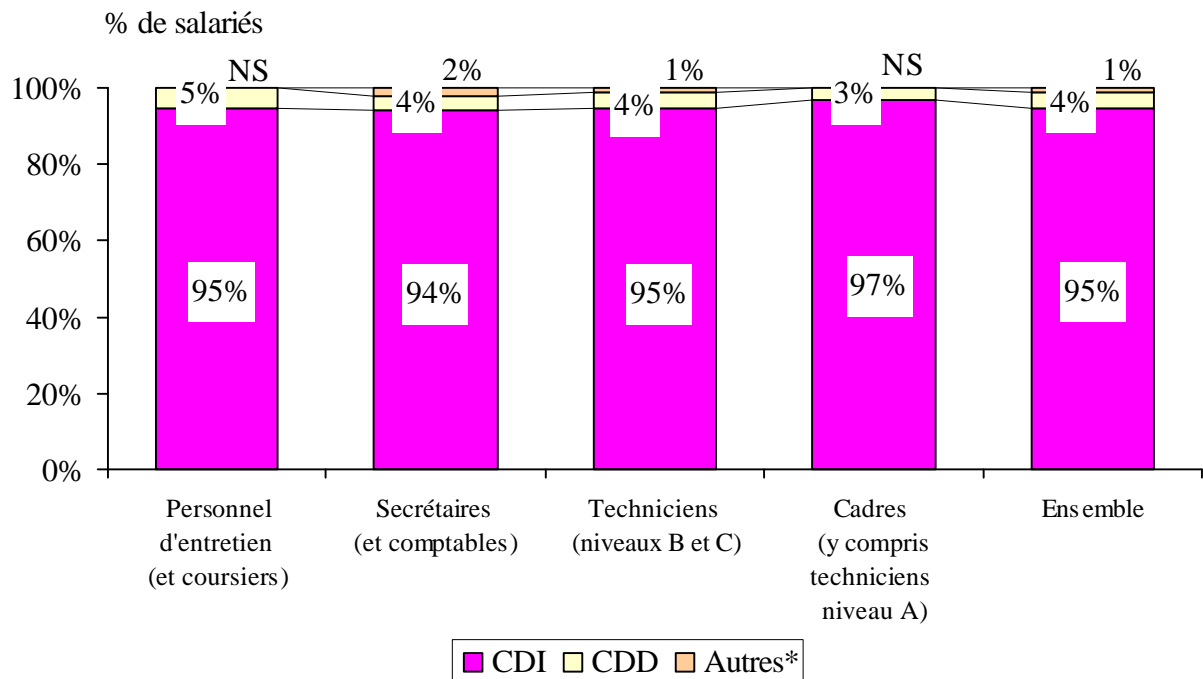
L'analyse des résultats selon la taille des entreprises et la catégorie professionnelle des salariés fait apparaître des résultats assez homogènes, avec toutefois une légère surreprésentation des contrats à durée indéterminée pour les cadres.

Répartition des **39.400** salariés selon leur type de contrat



* *contrats de qualification, stages,...*

Détail selon la catégorie professionnelle des salariés



La répartition des salariés selon leur type de contrat n'est pas significativement différente selon la taille des entreprises.

* contrats de qualification, stages,...

8. Selon les coefficients de chaque catégorie

◆ Personnel d'entretien (et coursiers)

Répartition des **4.800** personnels d'entretien selon leur coefficient

Coefficients	135	150	160	170	180	200	> 200	Ens
Répartition en %	37 %	24 %	14 %	8 %	5 %	10 %	2 %	100 %

◆ Secrétaires (et comptables)

Répartition des **11.400** secrétaires selon leur coefficient

Coefficients	< 210	210	220	230	230	250	260	270	> 270	Ens
Répartition en %	2 %	11 %	9 %	20 %	5 %	11 %	22 %	16 %	4 %	100 %

◆ Techniciens (niveaux B et C)

Répartition des **19.300** techniciens selon leur coefficient

Coefficients	210	220	230	240	250	260	270	280	290	> 290	Ens
Répartition en %	1 %	1 %	2 %	9 %	13 %	3 %	16 %	12 %	39 %	4 %	100 %

◆ Cadres (y compris techniciens niveau A)

Répartition des **3.900** cadres selon leur coefficient

Coefficients	300	310	350	400	500	700	800	Ens
Répartition en %	8 %	8 %	38 %	5 %	9 %	14 %	18 %	100 %

CHAPITRE III : MOUVEMENTS DU PERSONNEL

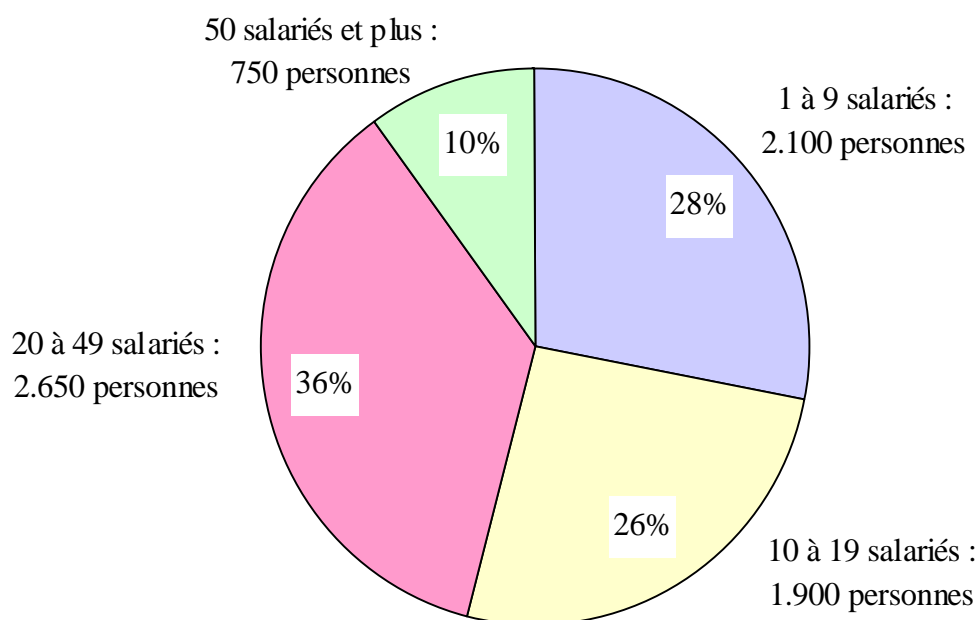
I – NOMBRE D’EMBAUCHES ET DE DEPARTS EN 2003

1. Nombre d’embauches

En 2003, plus de 7.000 salariés ont été embauchés dans l’ensemble des entreprises de la profession, ce qui correspond à un taux d’embauches de 22 %. Le taux d’embauches se révèle corrélé à la taille des entreprises, variant de 21 % au sein des petites structures à 23 % pour les plus grandes.

Nombre d’embauches en 2003 :
7.400 personnes (salariés)
 soit un taux d’embauches⁽¹⁾ de **22 %**

Répartition des 7.400 embauches selon la taille des entreprises



Taux d’embauches selon la taille des entreprises

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Taux d’embauches ⁽¹⁾	21 %	21 %	22 %	23 %	22 %

⁽¹⁾ nombre d’embauches en 2003 rapporté au nombre de salariés en équivalent temps plein en 2003

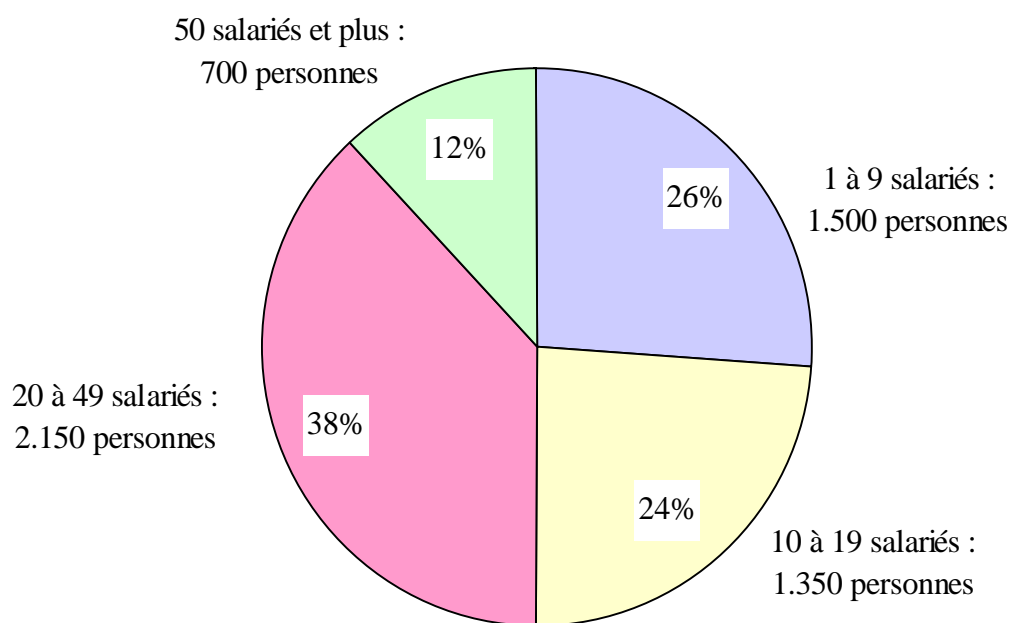
2. Nombre de départs

Près de 6.000 départs de salariés ont été enregistrés en 2003. Le taux de départs moyen s'établit à 17 %.

Fixé à 15 % pour les structures de moins de 19 salariés, le taux de départs atteint 22 % au sein des plus grandes entreprises (soit 700 personnes).

Nombre de départs en 2003 :
5.700 personnes (salariés)
soit un taux de départs⁽¹⁾ de 17 %

Répartition des 5.700 départs selon la taille des entreprises



Taux de départs selon la taille des entreprises

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Taux de départs ⁽¹⁾	15 %	15 %	18 %	22 %	17 %

⁽¹⁾ nombre de départs en 2003 rapporté au nombre de salariés en équivalent temps plein en 2003

3. Solde embauches-départs

En 2003, les **Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale s'avèrent créateurs nets d'emploi**, la profession comptant 1.700 emplois supplémentaires.

L'analyse de l'évolution des effectifs salariés entre 2002 et 2003 selon la taille des entreprises révèle une croissance plus forte au sein des petites structures (6 %) que pour les plus grandes (1%).

Nombre d'emplois supplémentaires en 2003 :

1.700

**soit une augmentation de 5 % des effectifs salariés
par rapport à 2002**

Détail selon la taille des entreprises

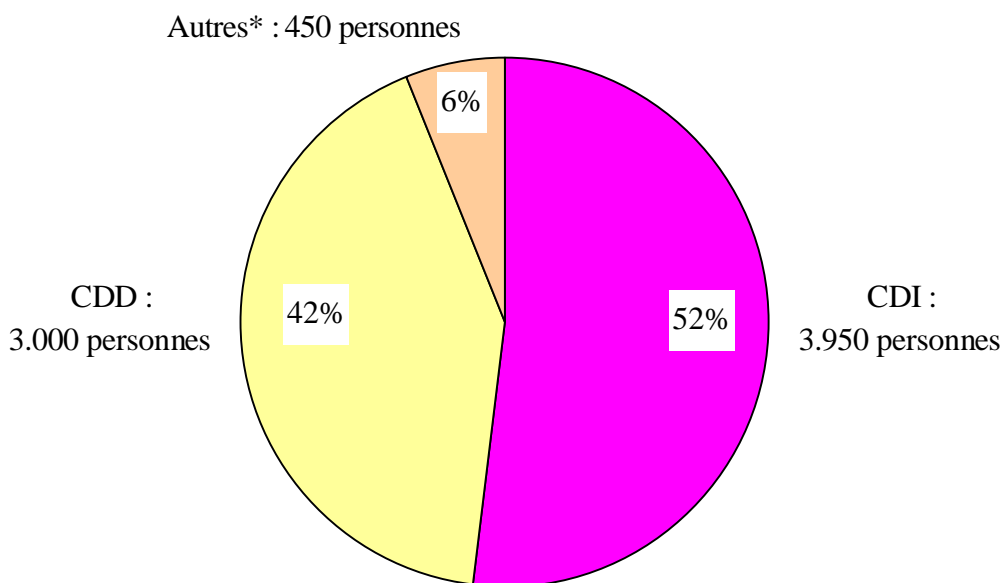
	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Evolution des effectifs salariés 2002 / 2003	6 %	6 %	4 %	1 %	5 %

II – NATURE DES CONTRATS D’EMBAUCHES

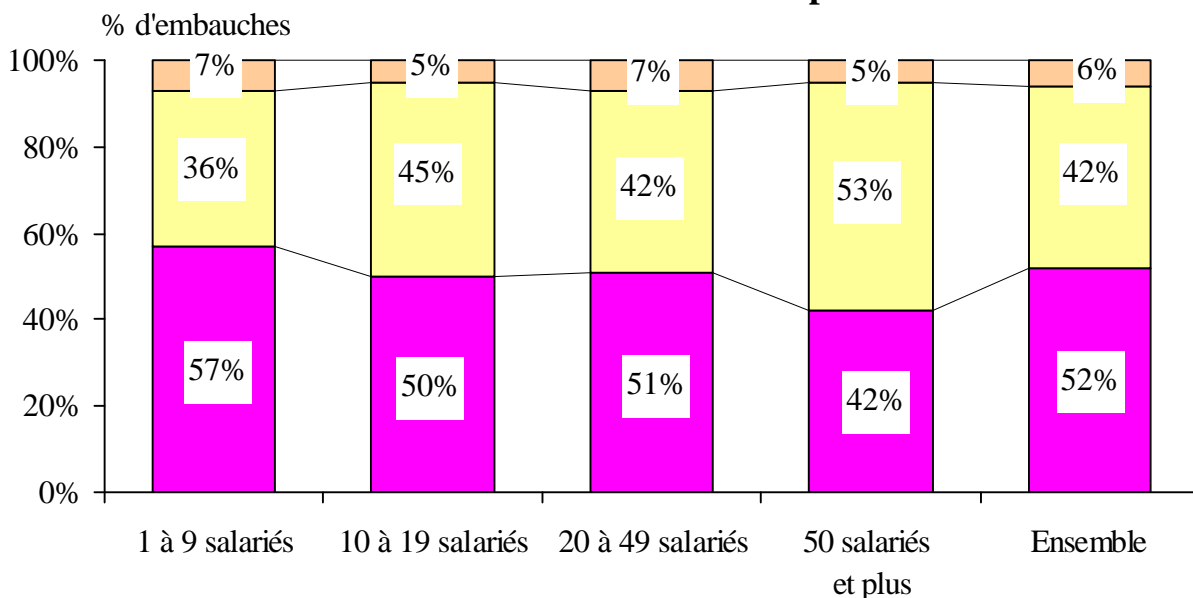
Plus de deux cinquième des embauches s’effectuent en contrat à durée déterminée, alors que seulement 4 % des salariés présents au 31 décembre 2003 détiennent un tel contrat. Ainsi, en plus d’être utilisé pour des remplacements (maternité, maladie, vacances,...), de nombreux contrat à durée déterminée servent de pré-embauche et sont transformés par la suite en contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, près de 4.000 salariés sont embauchés directement en contrat à durée indéterminée.

L’analyse de ces résultats selon la taille des entreprises souligne la forte proportion d’embauches en contrat à durée indéterminée dans les petites structures.

Répartition des 7.400 embauches selon la nature des contrats de travail



Détail selon la taille des entreprises



* contrats de qualification, stages,...

■ CDI ■ CDD ■ Autres*

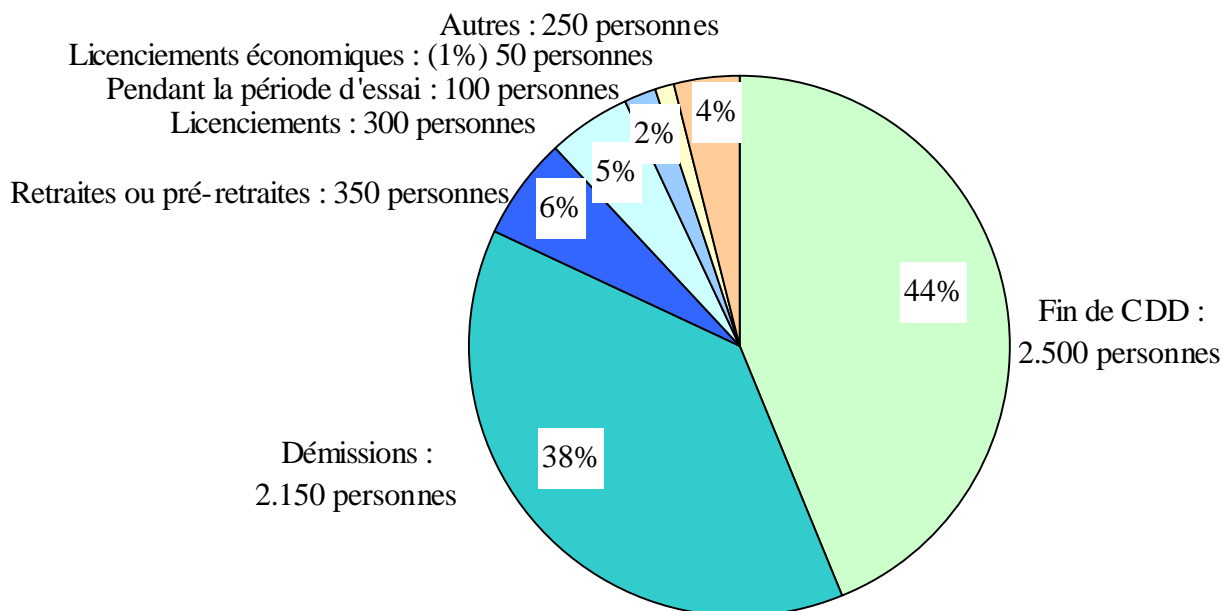
III – MOTIFS DE DEPARTS

Plus des deux cinquièmes des départs enregistrés en 2003 sont dus aux fins de contrats à durée déterminée, alors que le nombre de démissions s'élève à 2.150 (38 % des départs).

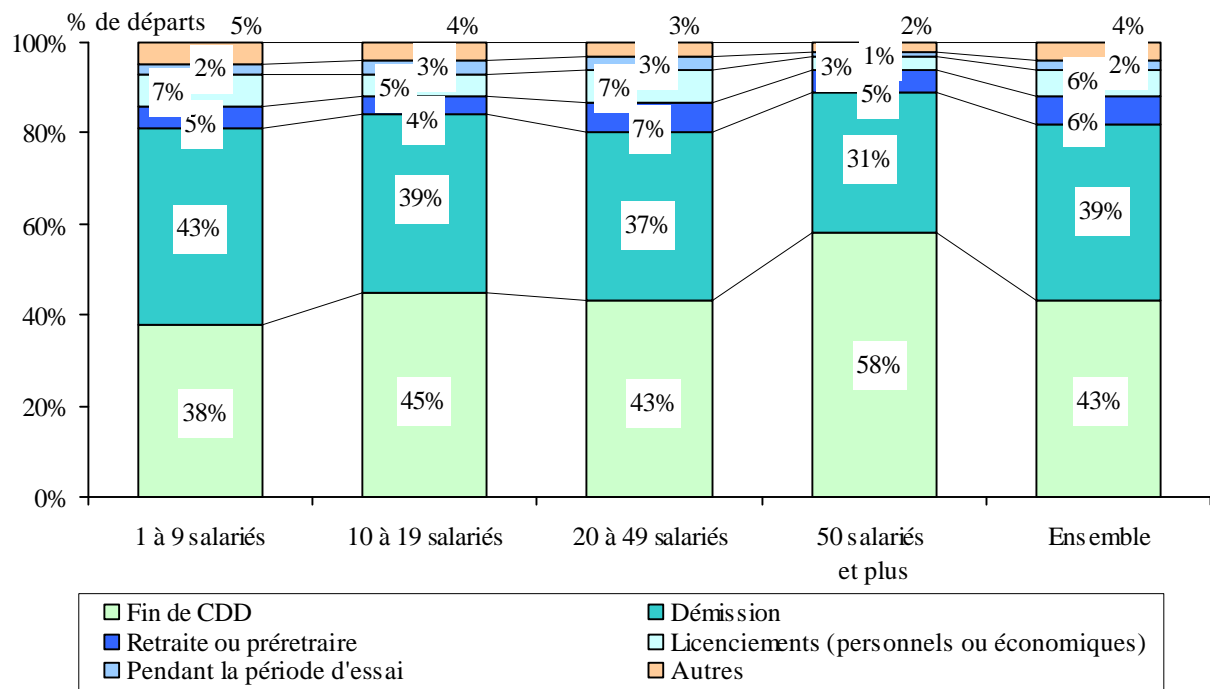
Les départs en retraites et les licenciements (y compris les licenciements économiques), concernent chacun 350 personnes.

L'analyse des résultats selon la taille des entreprises fait apparaître une proportion plus importante (58 %) de départs dus à la fin de contrats à durée déterminée au sein des plus grandes structures. En revanche, la part des démissions s'avère plus élevée pour les structures de moins de 10 salariés (43 %).

**Répartition des 5.700 départs
selon les motifs**



Détail selon la taille des entreprises



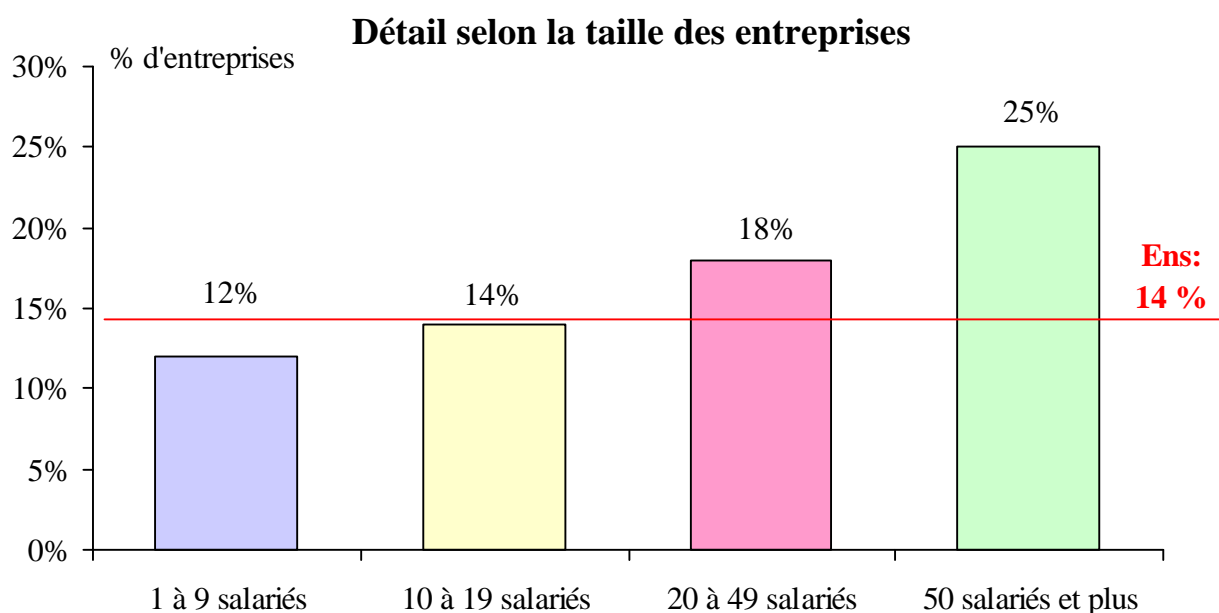
IV – INTERIM

Au global, **14 % des entreprises ont eu recours au travail intérimaire en 2003**. Cette proportion s'avère fonction croissante de la taille des entreprises, variant de 12 % pour les plus petites à 25 % pour les plus grandes.

Le secteur des Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale a utilisé 167 mille heures de travail intérimaire au cours de l'année 2003, ce qui représente **100 salariés en termes d'équivalents temps plein** (soit 0,3 % de l'effectif salarié permanent).

Proportion d'entreprises ayant eu recours au travail intérimaire en 2003 :

14 %



Nombre d'heures d'intérim effectuées en 2003 : 167.100 heures

**Soit un nombre moyen d'heures d'intérim par entreprise
* en 2003 : 52 heures**

** pour l'ensemble des entreprises*

**Nombre total de salariés en équivalent temps plein correspondant
au recours à l'intérim en 2003 :**

**100 salariés en équivalent temps plein
soit 0,3 % de l'effectif salarié**

CHAPITRE IV : REMUNERATION

I – MASSE SALARIALE

La masse salariale de la profession s'élève à 790 millions d'euros en 2003.
Pour cette même année, les charges sociales patronales* atteignent 404 millions d'euros, soit un taux de charge** de 51 %.

**Masse salariale brute en 2003 :
790 millions d'euros**

**Charges sociales patronales* en 2003 :
404 millions d'euros
soit 51 % de la masse salariale**

* *Cotisations URSAFF et ASSEDIC, retraites complémentaires, prévoyance, taxe d'apprentissage, versement transport.*

** *Taux de charge = charges sociales patronales / masse salariale brute*

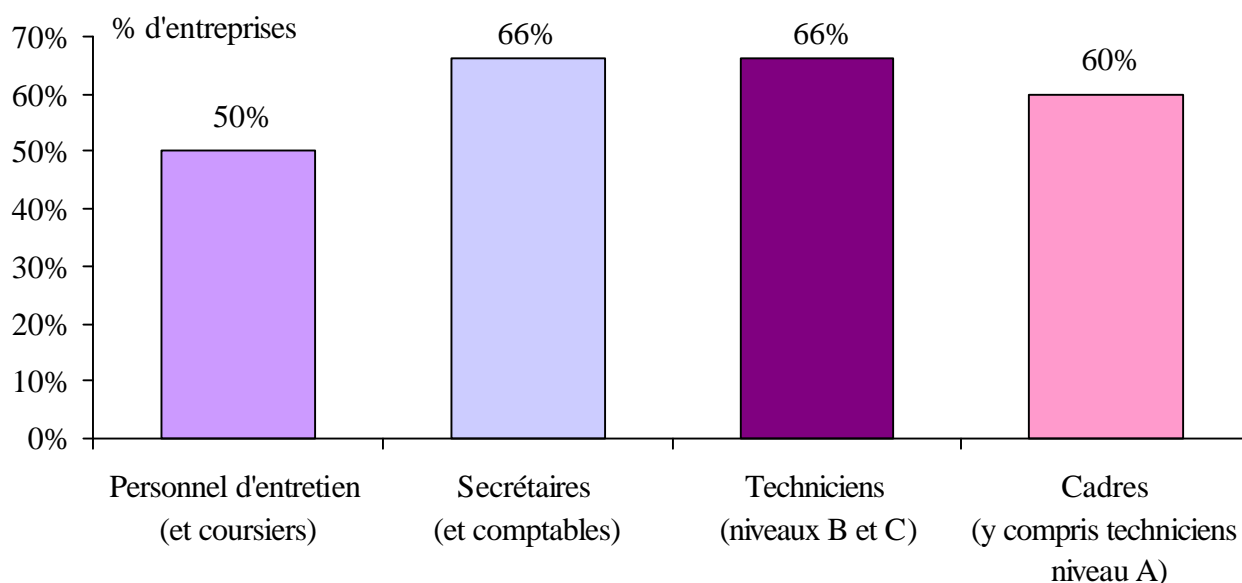
II – SALAIRES

1. Salaire mensuel

Si la moitié des entreprises rémunère mensuellement son personnel d'entretien au-delà du minimum établi par la convention, 60 % d'entre elles proposent un salaire mensuel supérieur à la grille à leurs cadres et les deux tiers à leurs secrétaires ainsi qu'à leurs techniciens.

Le montant moyen supplémentaire proposé par les entreprises rémunérant au-delà de la grille varie selon les professions. En effet, ce montant s'établit mensuellement à 10 % de la convention pour le personnel d'entretien, 12 % pour les secrétaires, 13 % pour les techniciens et atteint 16 % pour les cadres.

Proportion d'entreprises proposant un salaire mensuel supérieur à la grille selon les catégories professionnelles



Montant moyen mensuel supplémentaire selon les catégories professionnelles*

	Personnel d'entretien (et coursiers)	Secrétaires (et comptables)	Techniciens (niveaux B et C)	Cadres (y.c. techniciens niveau A)
en % par rapport à la convention	10 %	12 %	13 %	16 %

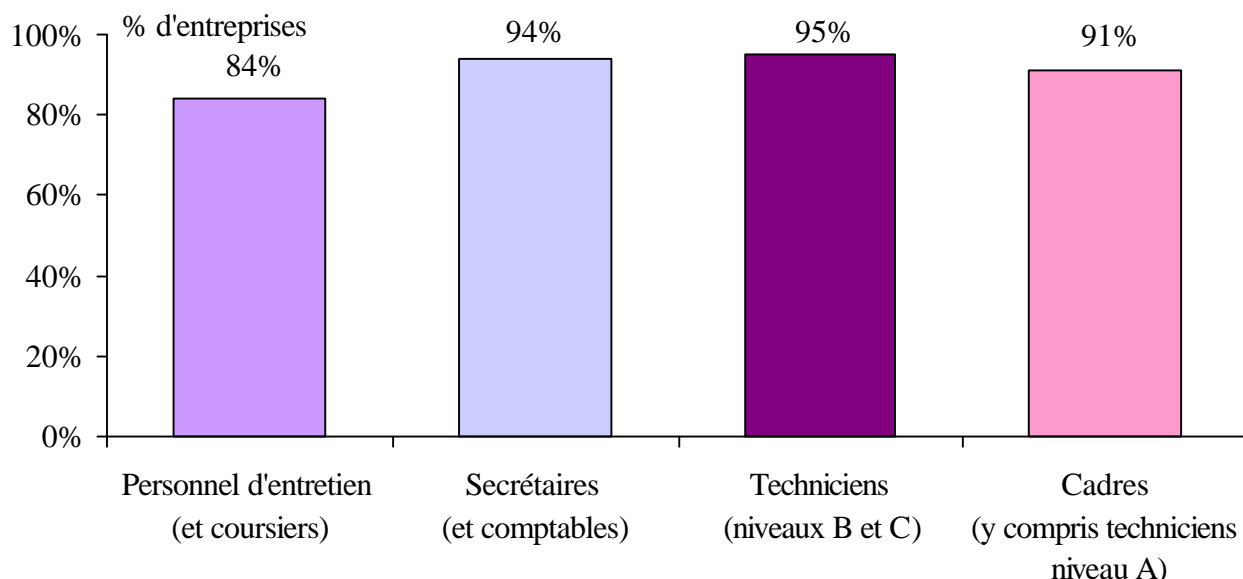
* parmi les entreprises proposant un paiement mensuel supérieur à la grille

2. Salaire annuel

Conséquence des primes attribuées, le salaire annuel s'avère très fréquemment supérieur à la grille, concernant 84 % des entreprises pour le personnel d'entretien et plus de 90 % d'entre elles pour les autres catégories professionnelles.

La prise en compte des primes fait croître le montant mensuel supplémentaire de 2 à 3 points. Ainsi, le salaire annuel des quatre catégories professionnelles précédemment citées dépasse le minimum de respectivement 12 %, 15 %, 16 % et 18 %.

Proportion d'entreprises proposant un salaire annuel supérieur à la grille selon les catégories professionnelles



Montant moyen annuel supplémentaire selon les catégories professionnelles*

	Personnel d'entretien (et coursiers)	Secrétaires (et comptables)	Techniciens (niveaux B et C)	Cadres (y.c. techniciens niveau A)
en % par rapport à la convention	12 %	15 %	16 %	18 %

* parmi les entreprises proposant un paiement annuel supérieur à la grille

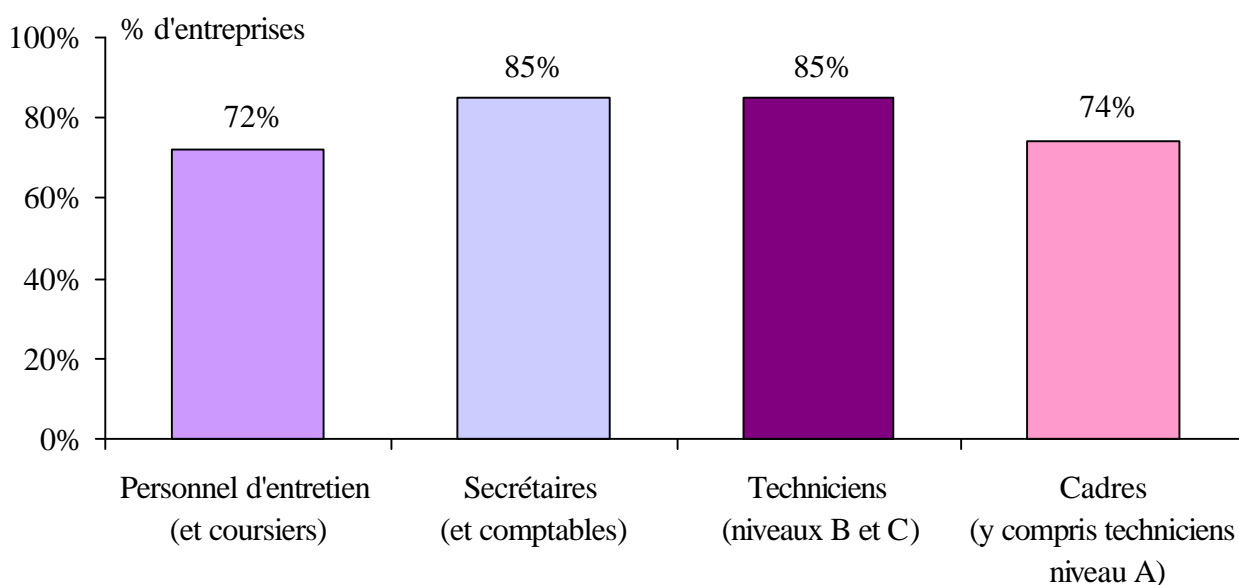
III – COMPLEMENTS DE SALAIRES

1. Primes

Si un peu plus de 70 % des entreprises proposent des primes à leur personnel d'entretien et à leurs cadres, 85 % d'entre elles en attribuent à leurs secrétaires ainsi qu'à leurs techniciens. Le montant moyen de ces primes permet une augmentation de salaire de 7 % pour le personnel d'entretien et de 8 % pour les autres catégories.

Près d'une entreprise proposant des primes sur deux attribue une prime de Noël ou de vacances à ses salariés (49 % à leurs cadres et 54 % à leurs secrétaires). Le 13^{ème} mois, moins répandu, concerne essentiellement les cadres : parmi les entreprises proposant des primes aux cadres, 32 % leurs attribuent un 13^{ème} mois.

**Proportion d'entreprises proposant des primes
selon les catégories professionnelles**



**Montant moyen des primes
selon les catégories professionnelles***

	Personnel d'entretien (et coursiers)	Secrétaires (et comptables)	Techniciens (niveaux B et C)	Cadres (y.c. techniciens niveau A)
en % par rapport à la convention	7 %	8 %	8 %	8 %

* parmi les entreprises proposant des primes

Nature des primes proposées selon les catégories professionnelles

◆ Personnel d'entretien (et coursiers)

	13 ^{ème} mois	Prime de Noël ou de vacances	Autres primes	Ensemble
En % d'entreprises ⁽¹⁾	28 %	54 %	34 %	116 %

⁽¹⁾ parmi celles proposant des primes au personnel d'entretien

◆ Secrétaires (et comptables)

	13 ^{ème} mois	Prime de Noël ou de vacances	Autres primes	Ensemble
En % d'entreprises ⁽²⁾	29 %	54 %	40 %	123 %

⁽²⁾ parmi celles proposant des primes aux secrétaires

◆ Techniciens (niveaux B et C)

	13 ^{ème} mois	Prime de Noël ou de vacances	Autres primes	Ensemble
En % d'entreprises ⁽³⁾	28 %	52 %	43 %	123 %

⁽³⁾ parmi celles proposant des primes aux techniciens

◆ Cadres (y compris techniciens niveau A)

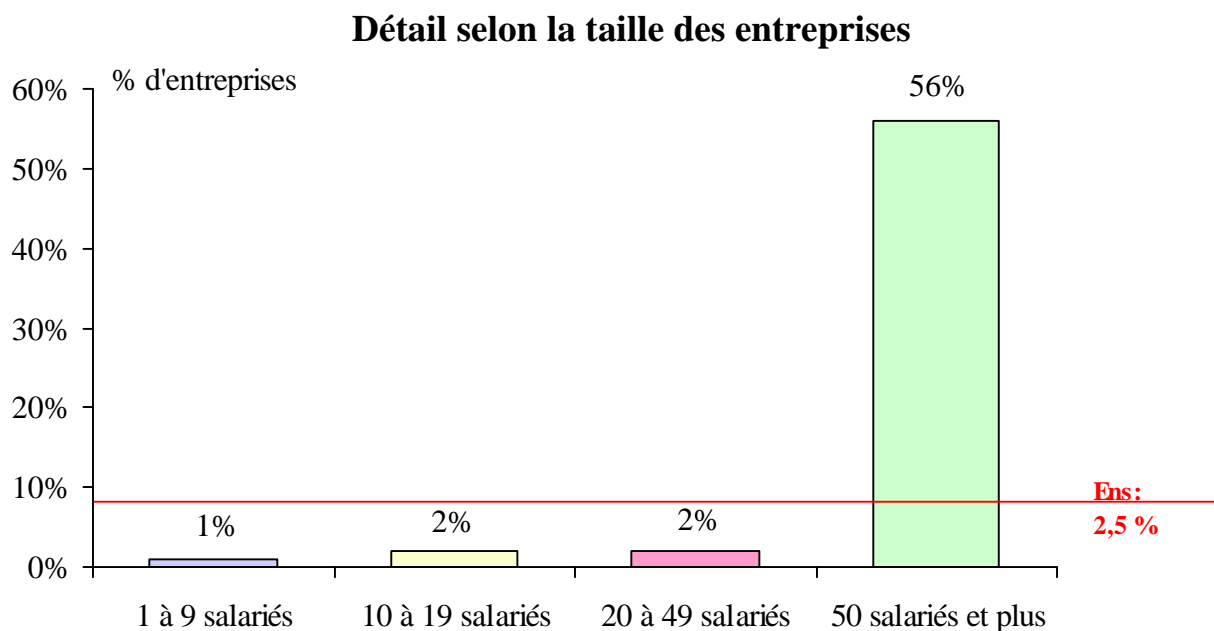
	13 ^{ème} mois	Prime de Noël ou de vacances	Autres primes	Ensemble
En % d'entreprises ⁽⁴⁾	32 %	49 %	45 %	126 %

⁽⁴⁾ parmi celles proposant des primes aux cadres

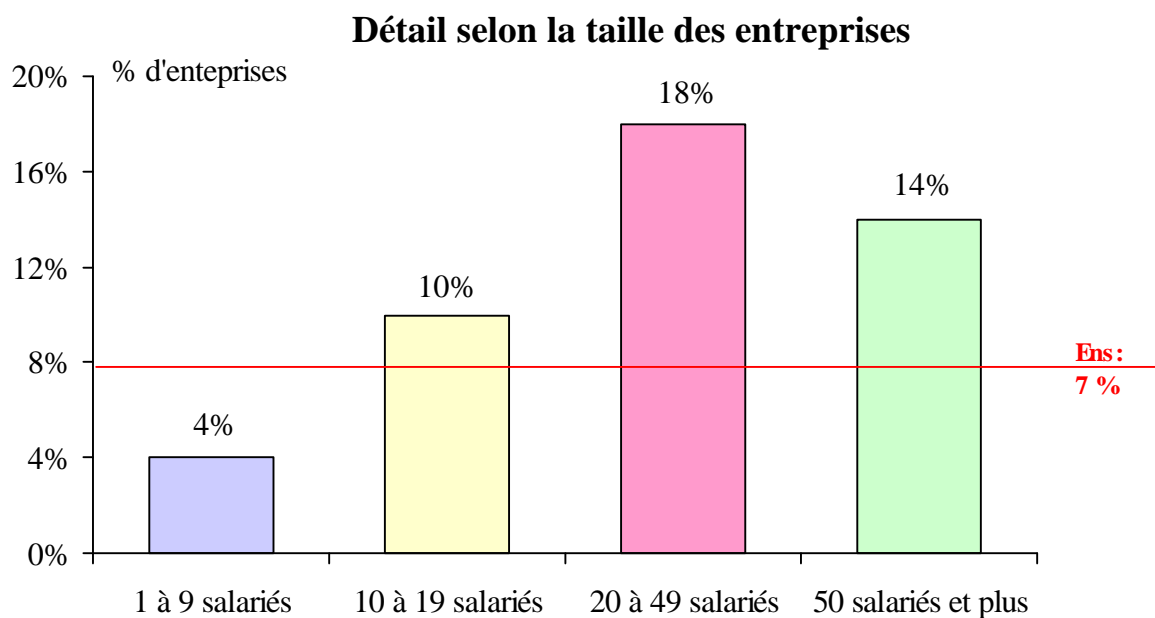
2. Accord de participation et d'intéressement

En complément à leur salaire, les employés de la profession peuvent aussi bénéficier d'un accord de participation ou d'intéressement. Si globalement seuls 2,5 % des entreprises proposent un accord de participation à leurs salariés et 7 % un accord d'intéressement, de fortes différences apparaissent selon la taille des entreprises. En effet, moins de 2 % des sociétés de 1 à 49 salariés ont mis en place un accord de participation contre 56 % pour les grandes structures. De plus, les salariés de seulement 4 % des petites entreprises (moins de 10 salariés) bénéficient d'un accord d'intéressement, alors que 18 % des structures de 20 à 49 salariés leurs proposent un tel accord.

**Proportion d'entreprises proposant un accord de participation
à leurs salariés : 2,5 %
soit 70 entreprises**



**Proportion d'entreprises proposant un accord d'intéressement
à leurs salariés : **7 %**
soit **250 entreprises****



CHAPITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE

I – BUDGET CONSACRE

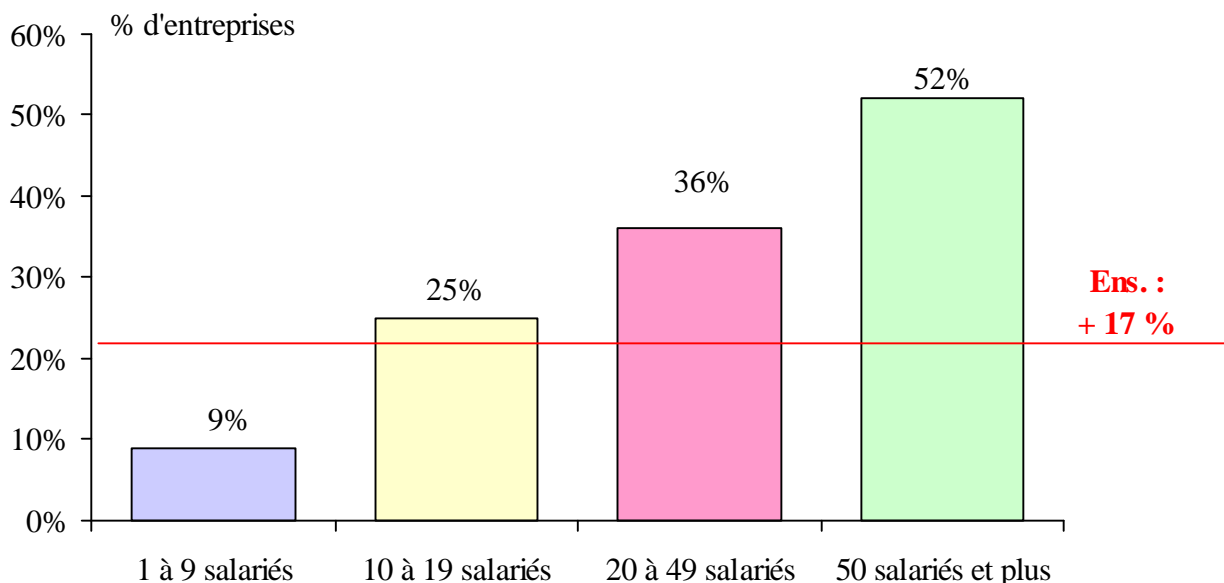
En 2003, les dépenses réelles au titre du plan de formation s'élèvent à **7,3 millions d'euros**, équivalent à **1 % de la masse salariale**.

Par ailleurs, un sixième des entreprises (soit 550 entreprises) consacre à leur plan de formation, un montant supérieur au montant légal. Ce constat apparaît d'autant plus élevé que la taille de l'entreprise est importante : variant de 9 % pour les petites structures (1 à 9 salariés) à 52 % pour les sociétés comprenant au moins 50 salariés.

Dépenses réelles au titre du plan de formation en 2003 :
7,3 millions d'euros
soit **1 % de la masse salariale**

Proportion d'entreprises dont le montant des dépenses réelles au titre du plan de formation est supérieur au montant légal : 17 %
soit **550 entreprises**

Détail selon la taille des entreprises



II – EFFECTIFS SALARIES CONCERNES

En 2003, les dépenses réelles de formation concernent 8.500 salariés, soit 25 % du personnel salarié présent au 31 décembre 2003.

La proportion des effectifs salariés bénéficiant d'une formation se révèle quasi-similaire selon la taille des entreprises.

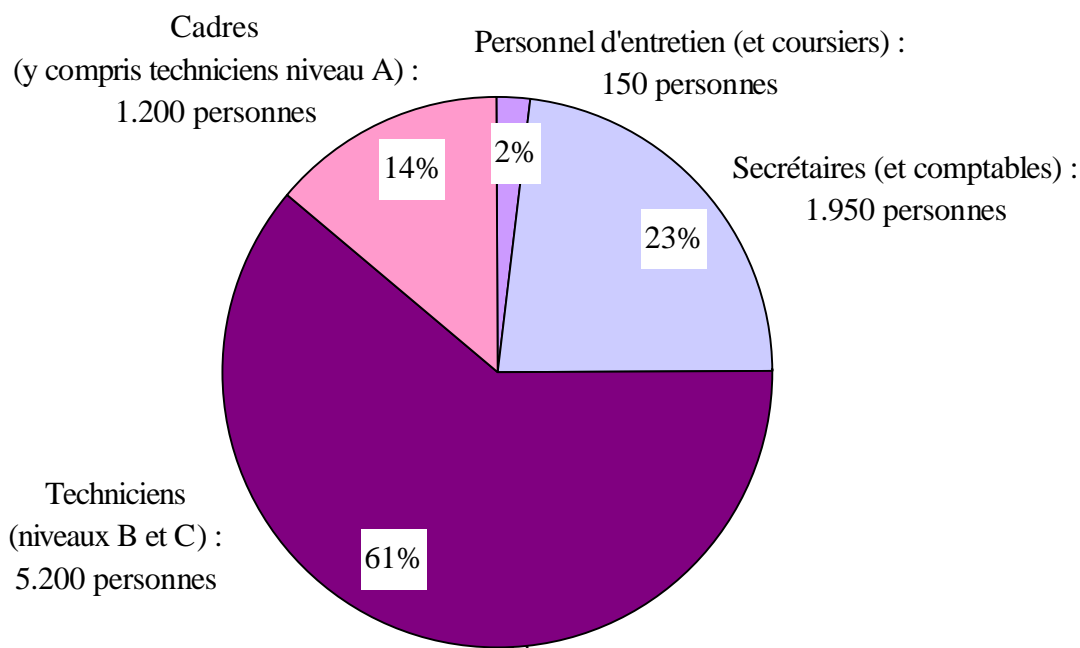
Bien que les techniciens (niveaux B et C) réunissent un peu moins de la moitié de l'effectif présent au 31 décembre 2003, 61 % des 8.500 salariés formés appartiennent à cette catégorie professionnelle. A l'inverse, seuls 2 % des salariés formés s'avèrent être du personnel d'entretien alors qu'ils représentent 12 % de l'effectif salarié.

Effectifs salariés concernés par les dépenses de formation : 8.500 salariés

Détail selon la taille des entreprises

	Effectifs salariés concernés	Proportion des effectifs salariés concernés (salariés présents au 31/12/2003)
1 à 9 salariés	2.500	21 %
10 à 19 salariés	2.200	22 %
20 à 49 salariés	2.900	21 %
50 salariés et plus	900	24 %
Ensemble	8.500	22 %

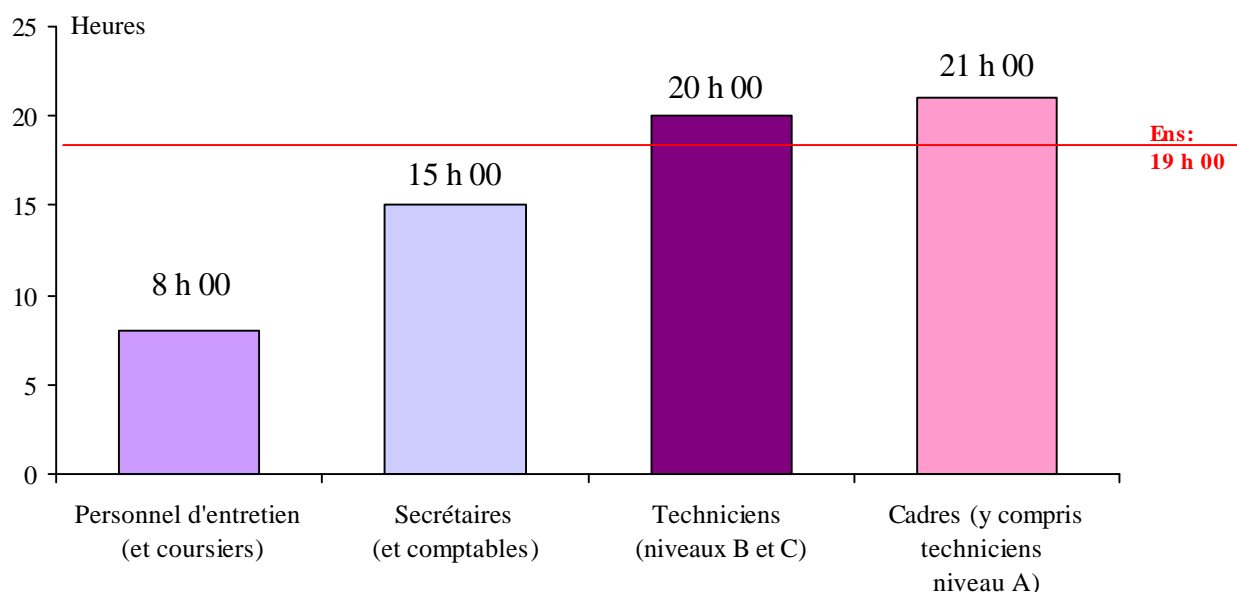
Répartition des 8.500 salariés formés selon leur catégorie professionnelle



III – DUREE MOYENNE DES FORMATIONS

Dans l'ensemble, **la durée moyenne des formations est de 19 heures par salarié.** Déjà plus nombreux à en bénéficier, les techniciens et les cadres suivent des formations de plus longue durée, avoisinant les 20 heures en moyenne par salarié contre seulement 15 heures pour les secrétaires et 8 heures pour le personnel d'entretien.

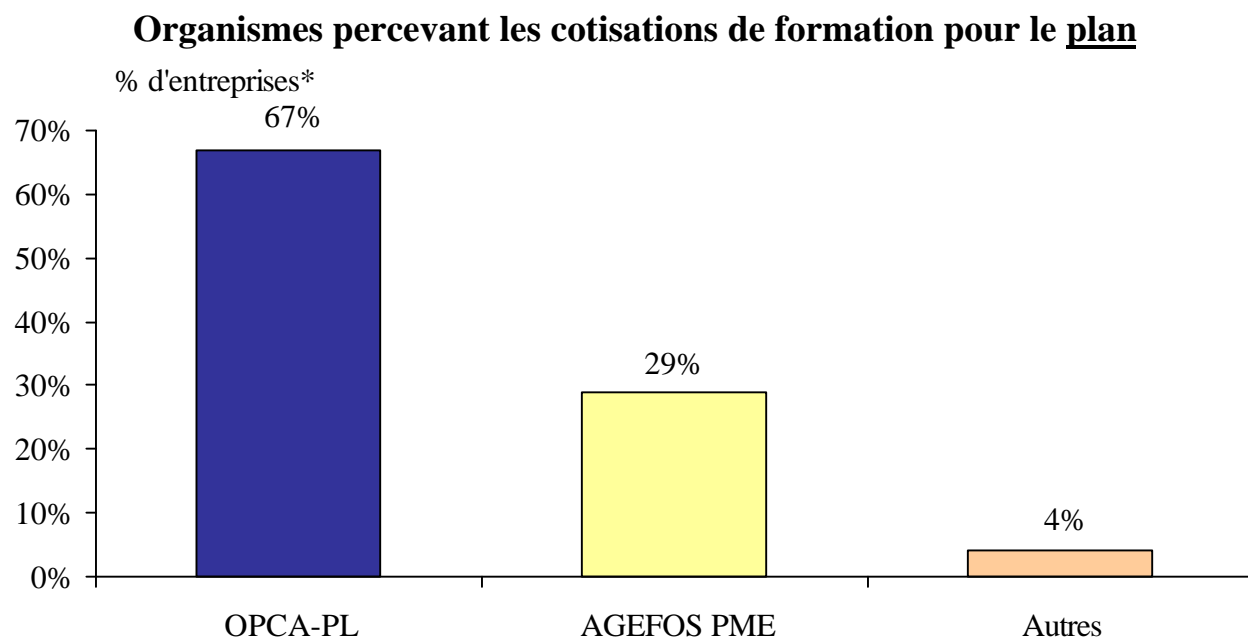
**Durée moyenne des formations
selon la catégorie professionnelle des salariés : 19 h 00
(en nombre d'heures par salarié ayant suivi une formation)**



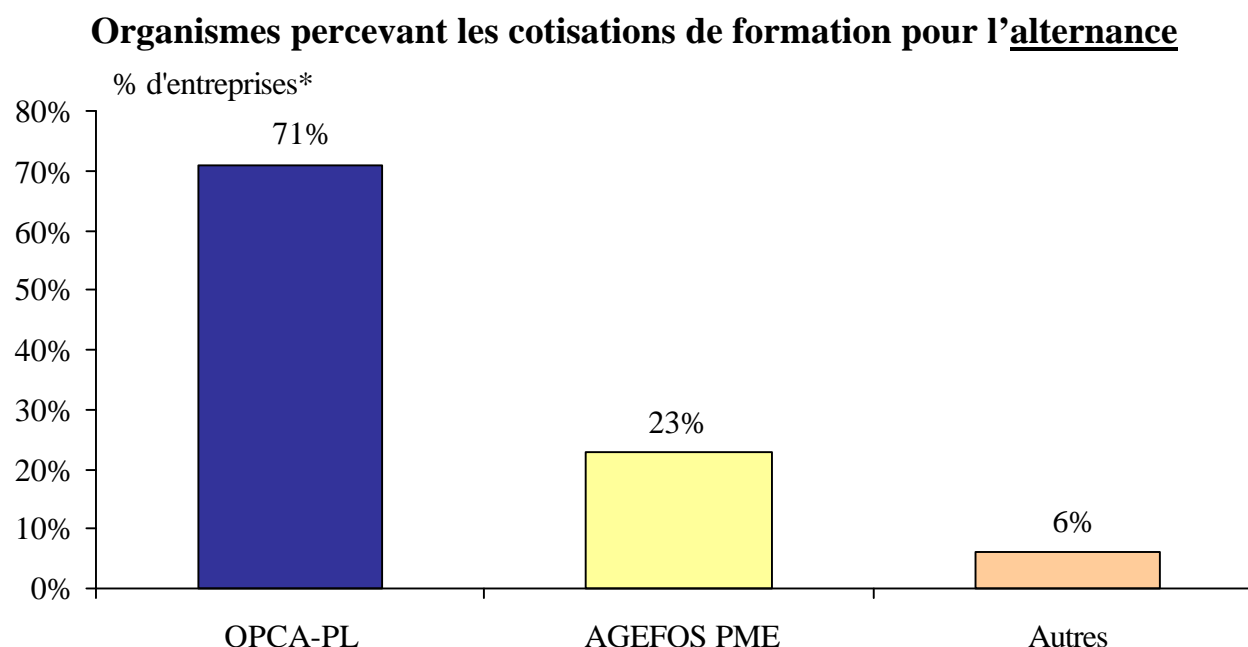
IV – COTISATION DE FORMATION

L'OPCA-PL se révèle le principal organisme collecteur des cotisations de formation de la profession, tant pour le plan (67 %), que pour l'alternance (71 %) et les contrats individuels de formation (58 %). Si 29 % des entreprises versent leur cotisation de formation pour le plan à l'AGEFOS PME, seuls 17 % se dirigent vers ce collecteur pour les contrats individuels de formation.

Les autres organismes (notamment FONGECIF) perçoivent essentiellement les cotisations pour les contrats individuels de formation.

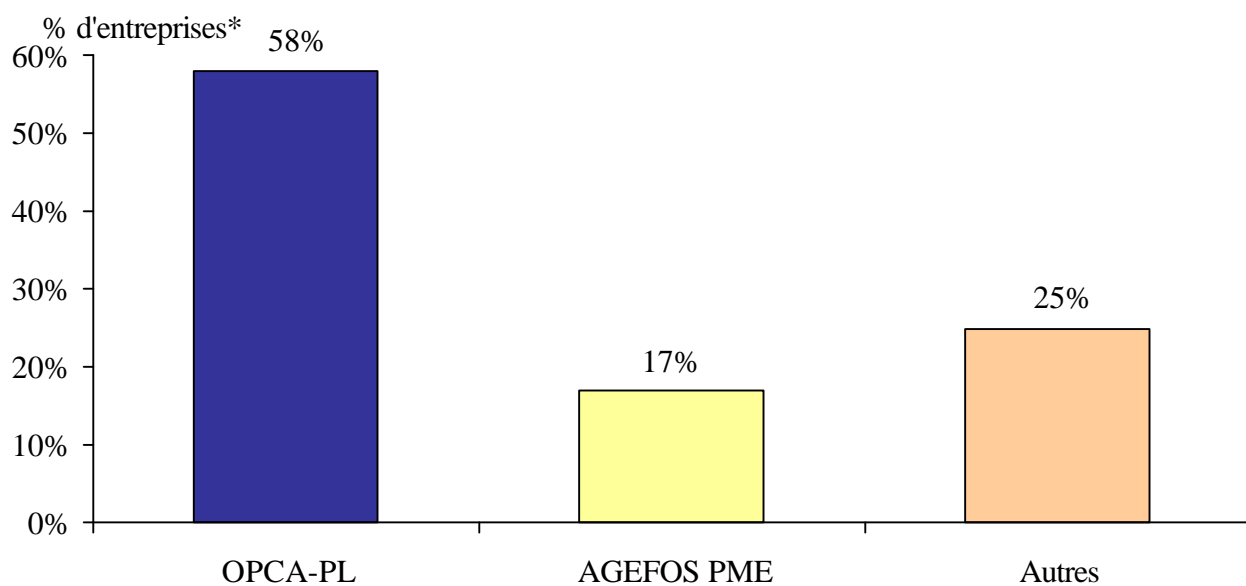


** parmi celles ayant versé des cotisations de formation pour le plan*



** parmi celles ayant versé des cotisations de formation pour l'alternance*

**Organismes percevant les cotisations de formation
pour les contrats individuels de formation**



** parmi celles ayant versé des cotisations de formation pour les contrats individuels de formation*

CHAPITRE VI :

DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES

I – DUREE DES CDD

La durée moyenne des contrats à durée déterminée s'établit, en 2003, à **150 jours**. Plus précisément, 80 % de ces contrats ont une durée comprise entre 30 et 360 jours.

Durée moyenne des CDD en 2003 :

150 jours

1^{er} décile⁽¹⁾ : 30 jours

9^{ème} décile⁽²⁾ : 360 jours

(1) 1^{er} décile : 10 % des CDD ont une durée moyenne inférieure ou égale à cette valeur

(2) 9^{ème} décile : 10 % des CDD ont une durée moyenne supérieure ou égale à cette valeur.

II – DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PLEIN

Pour la grande majorité (90 %) des entreprises, l'horaire collectif de travail des salariés s'établit à 35 heures. Les salariés des autres sociétés travaillent en moyenne 38 heures et 30 minutes par semaine. Cet horaire apparaît d'autant plus important que la structure est petite, passant de 38 heures et 30 minutes pour les entreprises de moins de 20 salariés à 36 heures et 30 minutes pour celles de 50 salariés et plus.

◆ Horaire collectif de 35 heures

Proportion d'entreprises dont l'horaire collectif des salariés

est de 35 heures : 90 %

soit 2.900 entreprises

◆ Horaire collectif supérieur à 35 heures

Proportion d'entreprises dont l'horaire collectif des salariés est supérieur à 35 heures : 10 %

soit 300 entreprises

Nombre moyen d'heures hebdomadaires pour les salariés dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures :

38 h 30

Détail selon la taille des entreprises



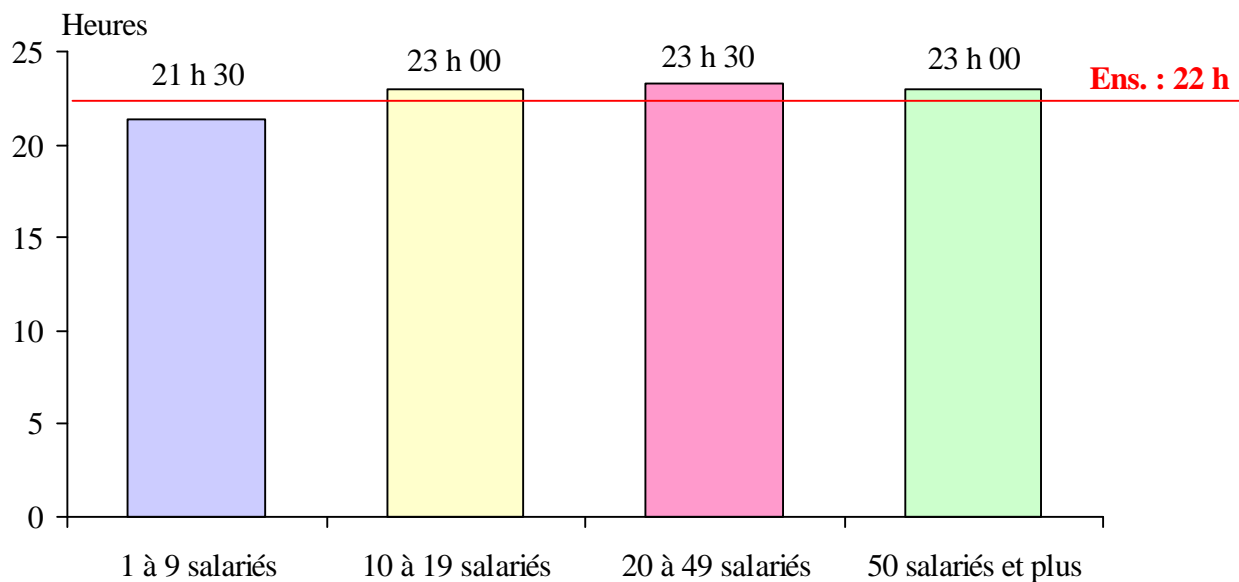
III – DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

La durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel s'établit en moyenne à 22 heures.

Cette durée de travail varie peu selon la taille des entreprises. Néanmoins, les salariés à temps partiel des plus petites structures travaillent un peu moins longtemps (21 heures et 30 minutes en moyenne) que ceux des autres sociétés (de 23 heures à 23 heures et 30 minutes, en moyenne).

**Durée moyenne de travail des salariés à temps partiel :
22 h**

Détail selon la taille des entreprises



IV – MODALITE DE GESTION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

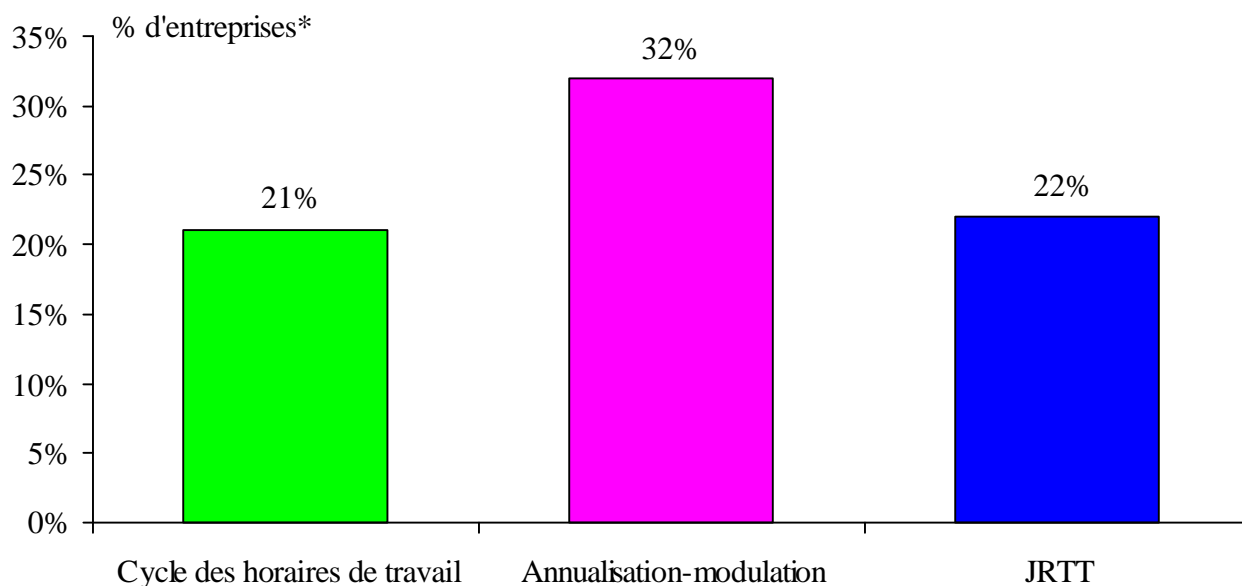
1. Modalités

Dans le cadre de la gestion de la réduction du temps de travail, **les entreprises de la branche ont surtout mis en place un système d'annualisation-modulation**, notamment les structures d'au moins 20 salariés où plus de 40 % d'entre elles l'appliquent.

Le recours **aux jours de réduction du temps de travail (JRTT) est adopté par 22 % des entreprises ayant au moins un salarié à temps plein**, recueillant toutefois moins de succès auprès des petites entités (19 %). Le nombre moyen de JRTT s'élève à 16 jours pour chaque salarié en 2003.

Le recours au cycle des horaires de travail, quant à lui, se révèle choisi par un peu plus du cinquième des professionnels et se base en moyenne, sur une période de trois semaines.

Modalités mises en place dans le cadre de la réduction du temps de travail



* parmi celles ayant au moins un salarié à temps plein

◆ Proportion d'entreprises ayant mis en place un système de cycle des horaires de travail

(détail selon la taille des entreprises)

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
En % d'entreprises*	19 %	22 %	24 %	23 %	21 %

Nombre moyen de semaines par cycle : 3

◆ Proportion d'entreprises ayant mis en place un système d'annualisation-modulation

(détail selon la taille des entreprises)

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
En % d'entreprises*	30 %	31 %	45 %	42 %	32 %

◆ Proportion d'entreprises ayant mis en place un système de récupération sous forme de JRTT

(détail selon la taille des entreprises)

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
En % d'entreprises*	19 %	26 %	28 %	42 %	22 %

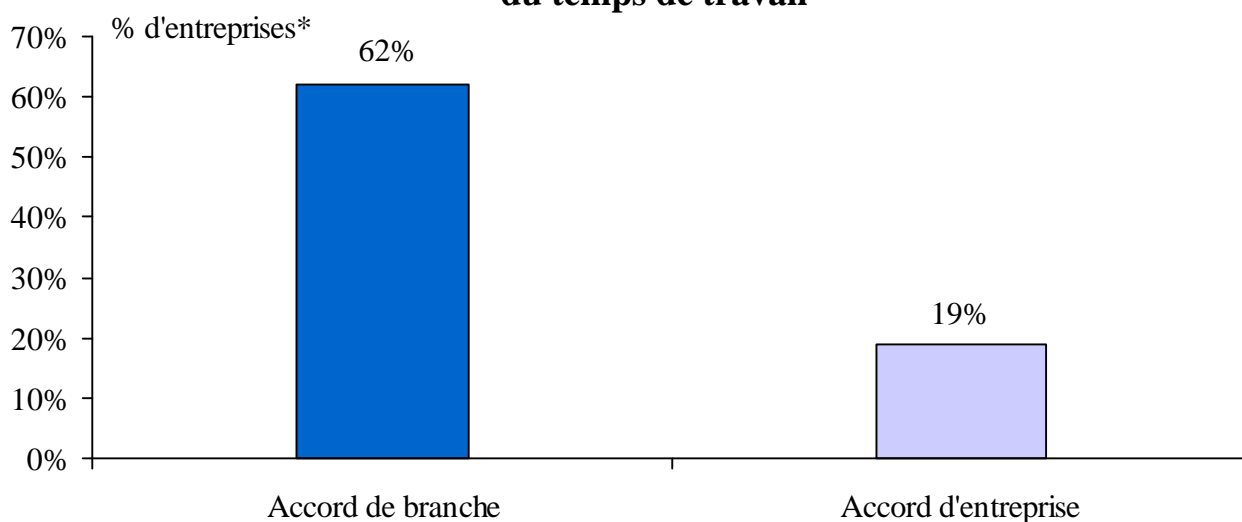
Nombre moyen de JRTT : 16

* parmi celles ayant au moins un salarié à temps plein

2. Accords

Toujours dans le cadre de la réduction du temps de travail, **une proportion importante** (62 % parmi celles ayant au moins un salarié à temps plein) **d'entreprises ont recours à l'accord de branche**, avec cependant, moins d'adhésion (53 %) de la part des plus grandes structures. Quant à l'accord d'entreprises, bien que beaucoup moins choisi par les plus petites structures, il s'avère préféré à l'accord de branche par les structures d'au moins 50 salariés.

Accords mis en place dans le cadre de la réduction du temps de travail



◆ Proportion d'entreprises ayant mis en place un accord de branche

(détail selon la taille des entreprises)

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
En % d'entreprises*	60 %	65 %	68 %	53 %	62 %

◆ Proportion d'entreprises ayant mis en place un accord d'entreprise

(détail selon la taille des entreprises)

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
En % d'entreprises*	14 %	21 %	28 %	58 %	19 %

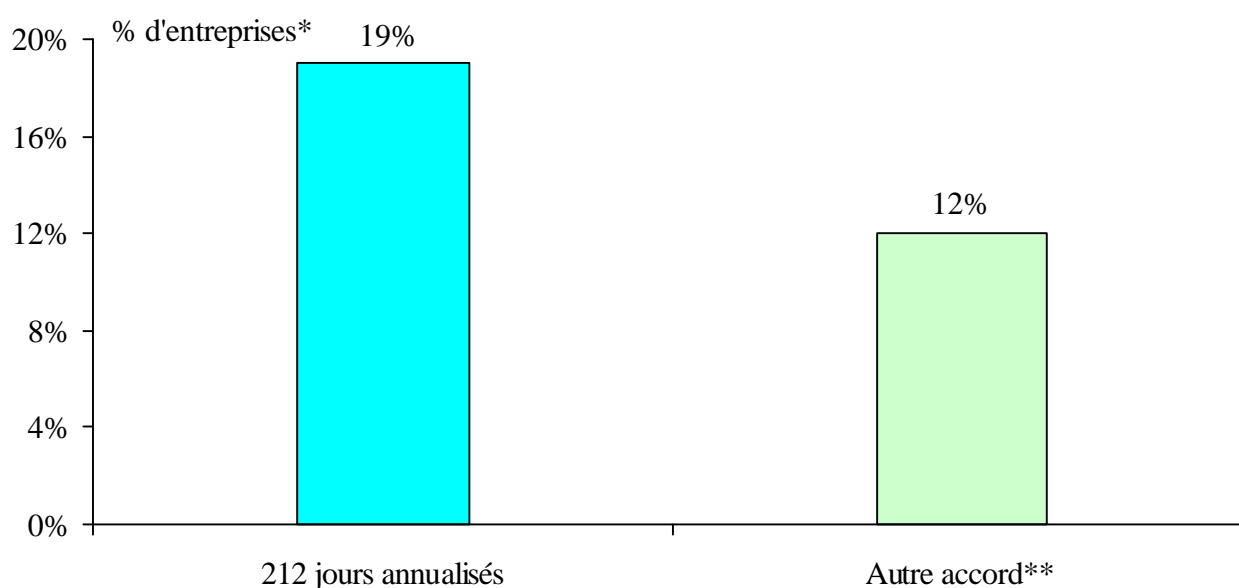
* parmi celles ayant au moins un salarié à temps plein

3. Accords spécifiques aux cadres

Le recours au système de 212 jours annualisés, se révèle d'autant plus adopté que la structure est grande, passant de 11 % pour les sociétés de moins de 10 salariés à 37 % pour celles de 50 salariés et plus.

Quant aux recours à d'autres accords (JRTT, annualisation-modulation...), pour les cadres, apparaissent plus marginalisés : mis en place par seulement 12 % des entreprises concernées.

Accords mis en place pour les cadres



◆ Proportion d'entreprises ayant mis en place un système de 212 jours annualisés

(détail selon la taille des entreprises)

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
En % d'entreprises*	11 %	22 %	30 %	37 %	19 %

* parmi celles ayant au moins un cadre à temps plein

** JRTT, annualisation-modulation, réduction hebdomadaire du temps de travail,...

V – GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES HEURES COMPLEMENTAIRES

1. Salariés à temps plein

Plus des deux cinquièmes des entreprises (parmi celles ayant au moins un salarié à temps plein) ont recours au contingent d'heures supplémentaires pour leurs salariés travaillant à temps plein.

Le nombre de salariés concernés par ces heures supplémentaires s'établit à quatre personnes par entreprises ayant recours à ce contingent (soit deux personnes par entreprises ayant au moins un salarié à temps plein). D'autre part, ces salariés travaillent en moyenne 57 heures supplémentaires par an.

Proportion d'entreprises* ayant eu recours au contingent d'heures supplémentaires pour les salariés travaillant à temps plein : 41 %

Nombre moyen de salariés concernés :
4 salariés par entreprise ayant recours au contingent d'heures supplémentaires
soit **2 salariés par entreprise** ayant au moins un salarié à temps plein

Nombre moyen d'heures supplémentaires :
57 heures par an et par salarié

** parmi celles ayant au moins un salarié à temps plein*

2. Salariés à temps partiel

Parmi les entreprises ayant au moins un salarié à temps partiel, 40 % d'entre elles ont recours au contingent d'heures complémentaires.

Ces heures complémentaires concernent en moyenne trois salariés par entreprise ayant recours à ce contingent (soit un salarié par entreprise ayant au moins un salarié à temps partiel). Plus faible que pour les temps plein, le nombre moyen d'heures complémentaires avoisine les 50 heures par an et par salarié concerné.

**Proportion d'entreprises* ayant eu recours au contingent
d'heures complémentaires pour les salariés travaillant
à temps partiel : 40 %**

Nombre moyen de salariés concernés :
3 salariés par entreprise ayant recours au contingent d'heures complémentaires
soit **1 salarié par entreprise** ayant au moins un salarié à temps partiel

Nombre moyen d'heures complémentaires :
50 heures par an et par salarié

** parmi celles ayant au moins un salarié à temps partiel*

CHAPITRE VII : ABSENCES, CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVOYANCE

I – ABSENCES

Les arrêts maladie et accidents du travail s'élèvent à **12.100 en 2003**, ce qui représente en moyenne un arrêt par an pour trois salariés.

Ces arrêts occasionnent 423.500 jours d'absence, soit **35 jours** en moyenne par arrêt. Ceci représente **1.800 salariés en équivalent temps plein** (soit 5 % des effectifs salariés en équivalent temps plein).

**Nombre moyen d'arrêts maladie (hors rechute) et d'accidents
du travail par salarié en 2003 :**

0,31

**soit 12.100 arrêts maladie (hors rechute) et accidents du travail
en 2003**

**Nombre moyen de jours d'absence pour arrêt maladie
(hors rechute) et accident du travail :**

35 jours par arrêt

**Nombre moyen de salariés en équivalent temps plein absents pour
arrêt maladie (hors rechute) et accident du travail en 2003 :**

1.800 salariés en équivalent temps plein

soit 5 % des salariés en équivalent temps plein

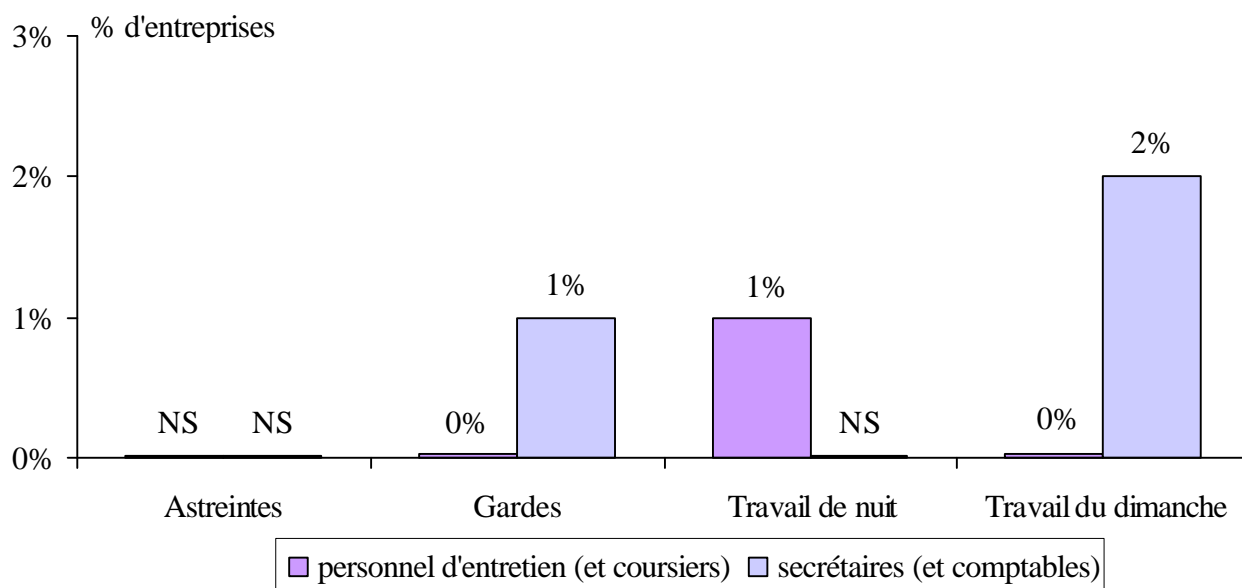
II – CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Astreintes

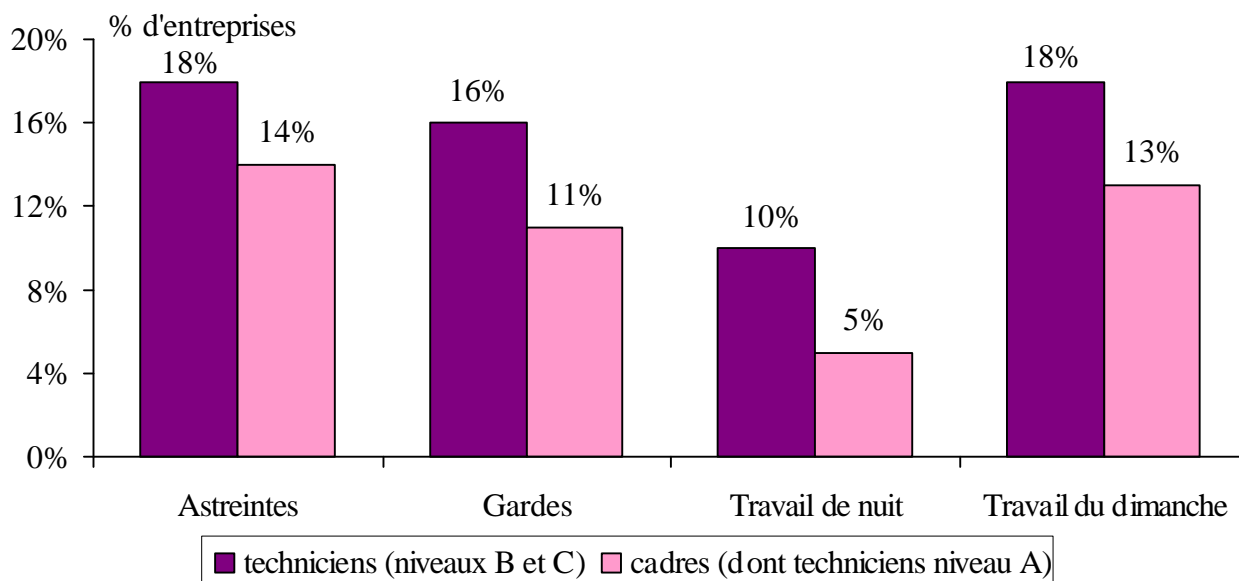
Le recours aux diverses astreintes concerne presque exclusivement les techniciens et les cadres. En effet, seul 1 % des entreprises a recours au travail de nuit pour le personnel d'entretien et moins de 2 % aux gardes et au travail du dimanche pour les secrétaires.

En revanche, plus d'un sixième des entreprises a eu recours aux astreintes, au travail du dimanche, ainsi qu'aux gardes et 10 % au travail de nuit pour les techniciens. Quant aux cadres, plus de 10 % des entreprises les contraignent aux astreintes, au travail du dimanche et aux gardes et 5 % au travail de nuit.

◆ Recours aux astreintes pour le personnel d'entretien (et coursiers) et pour les secrétaires (et comptables)



◆ Recours aux astreintes pour les techniciens (niveaux B et C) et pour les cadres (dont techniciens niveau A)



2. Congés payés

En 2003, les salariés bénéficient en moyenne de **30 jours de congés payés**. Plus précisément, 80 % des congés ont une durée comprise entre 26 et 32 jours.

Nombre moyen de jours de congés payés :
30 jours

1^{er} décile⁽¹⁾ : 26 jours

9^{ème} décile⁽²⁾ : 32 jours

Le nombre de jours de congés payés n'est pas significativement différent selon la taille des entreprises

(1) *1^{er} décile : 10 % des salariés ont un nombre de jours de congés payés inférieur ou égal à cette valeur*

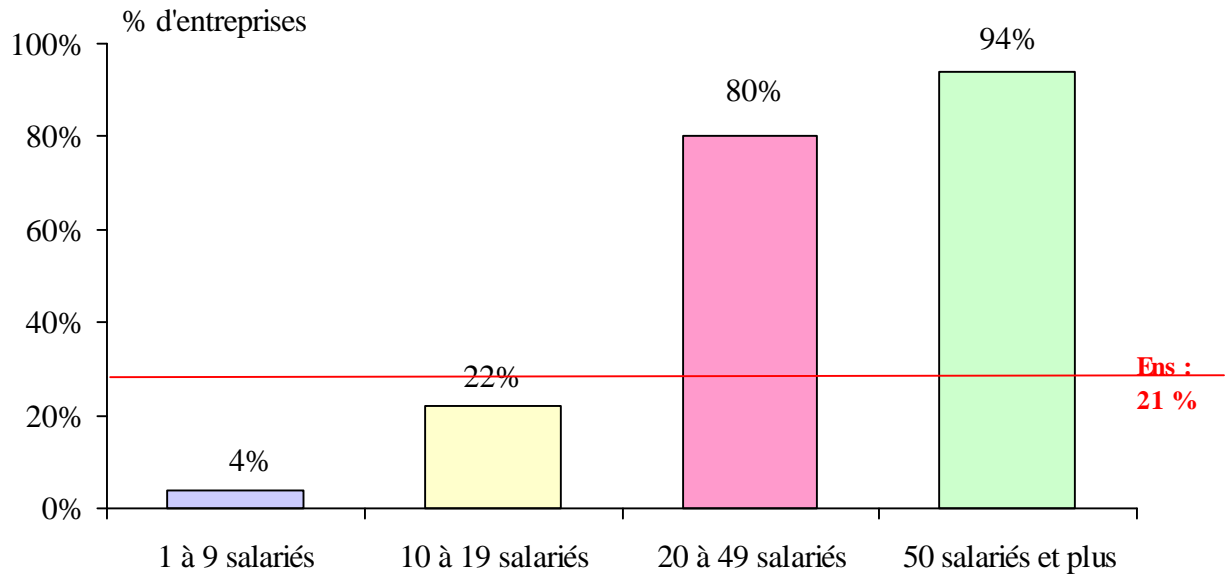
(2) *9^{ème} décile : 10 % des salariés ont un nombre de jours de congés payés inférieur ou égal à cette valeur.*

3. Représentant du personnel

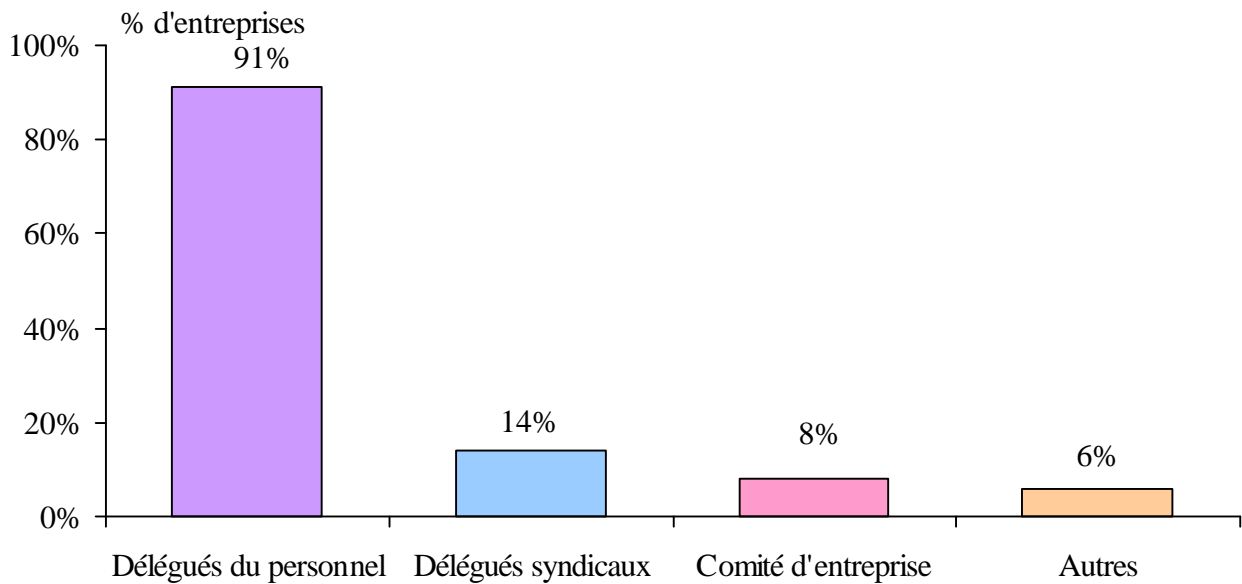
La proportion d'entreprises dont le personnel est représenté apparaît fortement corrélé à leur taille, variant de 4 % pour les structures de moins de 10 salariés à 94 % pour celles d'au moins 50 salariés. **Les représentants s'avèrent essentiellement des délégués du personnel**, alors que les délégués syndicaux et les comités d'entreprise se révèlent peu présents au sein de la profession.

Proportion d'entreprises ayant une représentation de personnel :
21 %
soit 650 entreprises

Détail selon la taille des entreprises



Nature des représentants du personnel



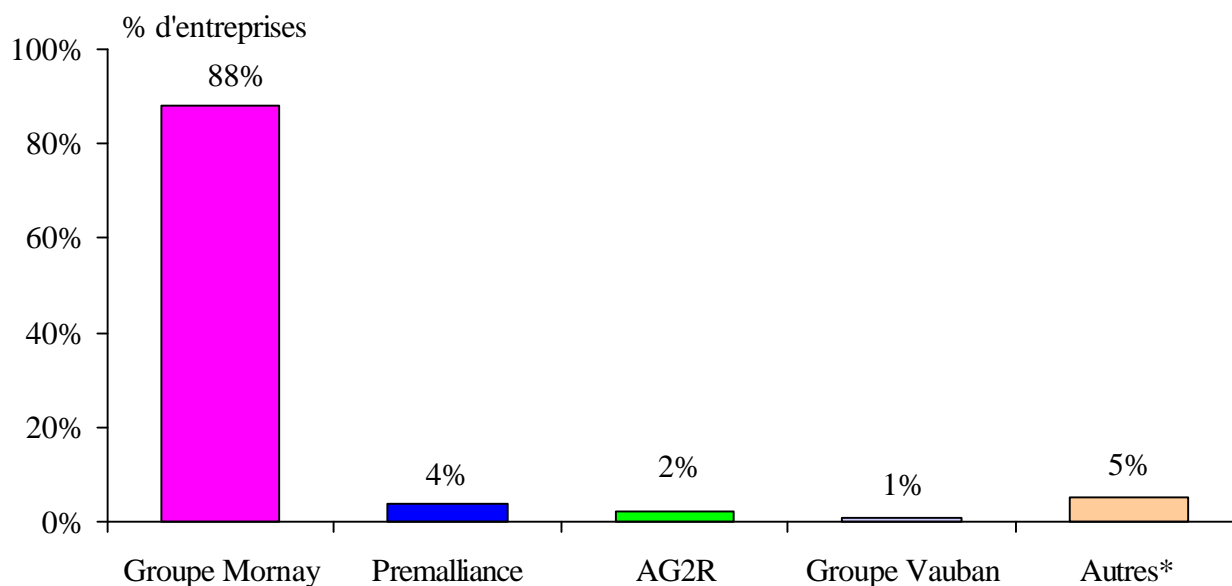
* parmi celles dont le personnel est représenté

III – PREVOYANCE ET MUTUELLE

1. Organisme de prévoyance

Principal organisme de prévoyance pour la profession, **le Groupe Mornay travaille avec près de neuf entreprises sur dix** (précisément 88 %). Les autres organismes (Premalliance, AG2R, le Groupe Vauban...) s'avèrent très marginalisés.

Organismes de prévoyance auxquelles cotisent les entreprises



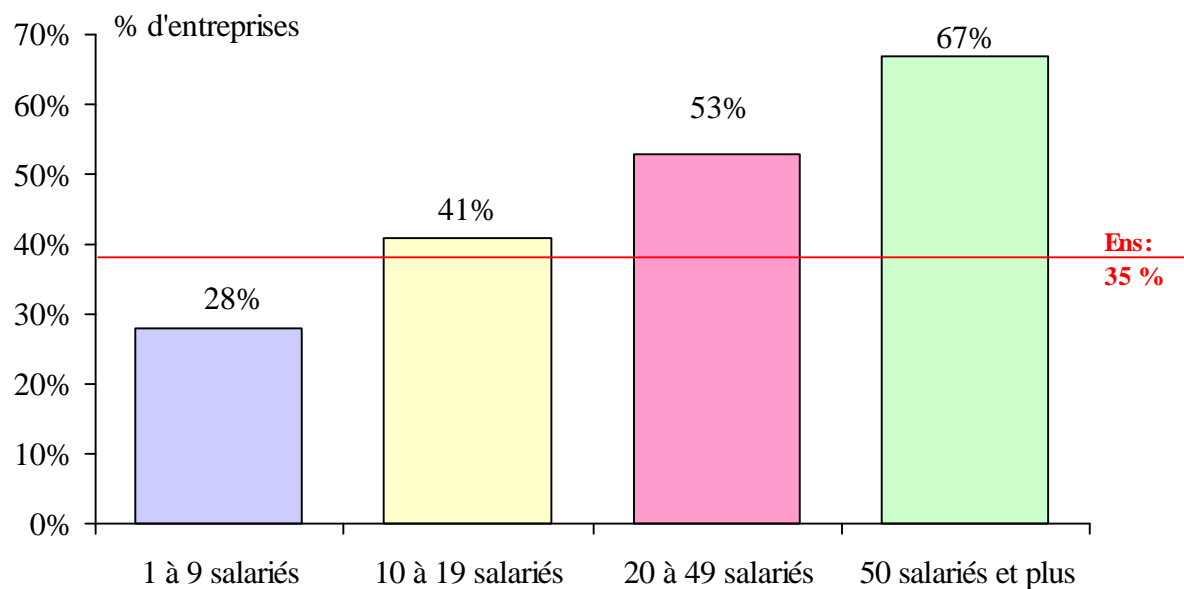
* CIRRSE, AGF,...

2. Mutuelle

Dans l'ensemble, **35 % des entreprises proposent une mutuelle à leurs salariés**. Cette proportion est fonction croissante de la taille des entreprises, variant de 28 % pour les structures les plus modestes à 67 % pour les plus grandes.

Proportion d'entreprises proposant une mutuelle à ses salariés :
35 %

Détail selon la taille des entreprises



SYNTHESE

Profil type d'une entreprise

- ^ **1,3** laboratoire
- ^ **11** salariés en équivalent temps plein
- ^ **14** employés présents au 31 décembre 2003
- ^ **12** salariés présents au 31 décembre 2003
 - dont : - 1 personnel d'entretien, 4 secrétaires, 6 techniciens et 1 cadre*
 - 11 femmes et 1 homme*
 - 8 temps plein et 4 temps partiel*
 - 11 CDI et 1 CDD et autre*

Profil type d'un laboratoire

- ^ **9** salariés en équivalent temps plein
- ^ **12** employés présents au 31 décembre 2003
- ^ **10** salariés présents au 31 décembre 2003