



ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

BILAN ANNUEL DE BRANCHE

ANNEE 2017



Le mot du Président



Frédéric VERNHES
Président de la Commission
Sociale & Formation

Nous avons le plaisir de vous adresser le bilan annuel de la branche de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle pour l'année 2017.

Cette année, le taux de représentativité reste important au niveau du nombre de salariés couverts, à l'instar du nombre d'entreprises.

En effet, 87 entreprises de toute taille ont répondu à l'enquête de cette année contre 85 l'année dernière. De plus, la population salariée couverte par notre bilan augmente très légèrement, elle passe de 8010 salariés à 8146 salariés ; soit un taux de représentativité du panel de 75%.

Comme chaque année, le bilan annuel de branche est composé de trois parties :

- 1. Un bilan social ;*
- 2. Un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes ;*

- 3. Un rapport sur l'emploi des seniors complété avec un rapport sur l'emploi des jeunes.*

Cette nouvelle édition permet d'avoir une image toujours plus précise de la situation de notre secteur notamment concernant le bilan sécurité.

Nous maintenons nos efforts dans tous les domaines couverts par notre enquête afin que le bilan annuel de branche soit au mieux le reflet de la réalité de notre secteur.

Enfin et surtout, nous tenons à remercier tout particulièrement les entreprises qui cette année ont pris le temps de renseigner le questionnaire et de nous le retourner. Sans elles, ce rapport n'aurait pu voir le jour.



STRUCTURE DU PANEL D'ENTREPRISES

87 entreprises ont répondu à l'enquête et constituent notre panel pour le bilan annuel de branche de l'année 2017. Ces entreprises emploient **8146 salariés**, soit près de 75% de la population totale de la branche (*11 700 salariés par le Ministère du Travail*).

Nombre d'entreprises constituant le panel et répartition par taille d'entreprise

	2015		2016		2017	
Moins de 50	61	<i>64%</i>	55	<i>65%</i>	48	<i>55%</i>
50 à 200	22	<i>23%</i>	19	<i>22%</i>	25	<i>29%</i>
Plus de 200	13	<i>13%</i>	11	<i>13%</i>	14	<i>16%</i>
Total	96	<i>100%</i>	85	<i>100%</i>	87	<i>100%</i>

55% des entreprises du panel comptent moins de 50 salariés. Les entreprises employant entre 50 et 200 salariés représentent 29% du panel et celles employant plus de 200 salariés représentant 16% du panel de l'année 2017.

Nombre de salariés employés constituant le panel et répartition par taille d'entreprise

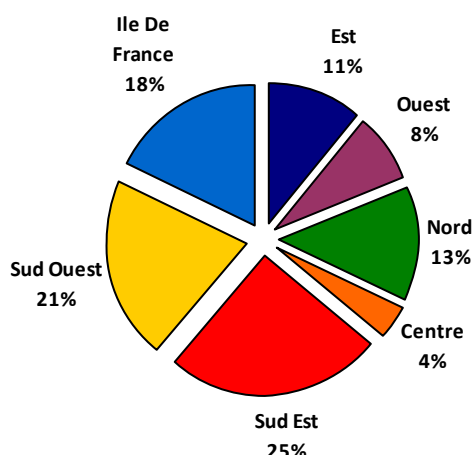
	2015		2016		2017	
Moins de 50	1030	<i>12%</i>	881	<i>11%</i>	657	<i>8%</i>
50 à 200	2373	<i>29%</i>	2318	<i>29%</i>	2412	<i>30%</i>
Plus de 200	4895	<i>59%</i>	4811	<i>60%</i>	5077	<i>62%</i>
Total	8298	<i>100%</i>	8010	<i>100%</i>	8146	<i>100%</i>

Parmi ce panel, nous constatons une baisse progressive du nombre d'entreprises de moins de 50 salariés, avec 8% en 2017 contre 16% en 2014, soit une baisse de 8 points en 3 ans. 62% des effectifs sont employés dans des entreprises de plus de 200 salariés contre 59% en 2015 et 30% des salariés travaillent au sein d'entreprises employant 50 à 200 salariés.

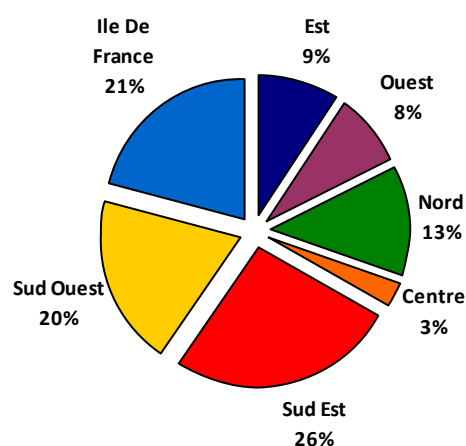


Répartition géographique* des entreprises du panel

2016 :



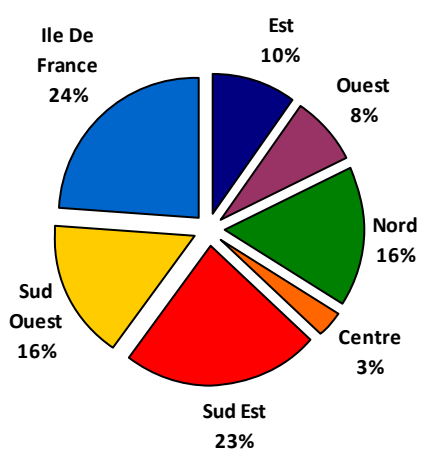
2017 :



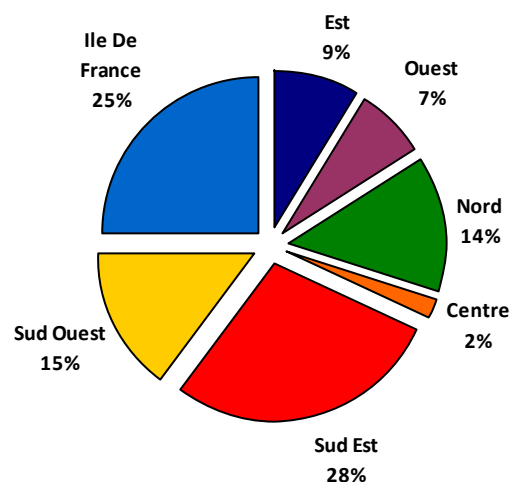
Un quart des entreprises du panel sont implantées dans la zone Sud Est. Les entreprises implantées dans le Nord et l'Est représentent chacune respectivement 13% et 9% des entreprises du panel. Il est à noter que les entreprises d'Ile de France représentent 21% du panel d'entreprises. Enfin, 20% des entreprises sont implantées dans le Sud Ouest, et les régions Centre et Ouest comptabilisent le moins d'entreprises avec respectivement 3% et 8% du panel.

Répartition géographique* des salariés du panel

2016 :



2017 :



25% des salariés du panel 2017 sont employés dans la Région Ile De France. Le premier bassin d'emploi se situe dans la Région Sud Est avec 28% des effectifs. Ainsi, ces 2 régions concentrent presque la moitié des effectifs de la branche. Les salariés des Régions Sud Ouest et Nord représentent chacune 15% et 14% des effectifs. La Région Centre concentre très peu de salariés avec 2%.

*Définition des Régions :

Région IDF : Départements 75,77, 78, 91, 92, 93, 94, 95.

Région Nord : Départements 02, 27, 59, 60, 62, 76, 80.

Région Est : Départements 08, 10, 21, 25, 39, 51, 52, 54, 55, 57, 58, 67, 68, 70, 71, 88, 89, 90.

Région Ouest : Départements 14, 22, 29, 35, 44, 49, 50, 53, 56, 61, 72, 85.

Région Centre : Départements 03, 15, 18, 19, 23, 28, 36, 37, 41, 43, 45, 63, 87.

Région Sud Est : Départements 01, 04, 05, 06, 07, 11, 13, 26, 30, 34, 38, 42, 48, 66, 69, 73, 74, 83, 84.

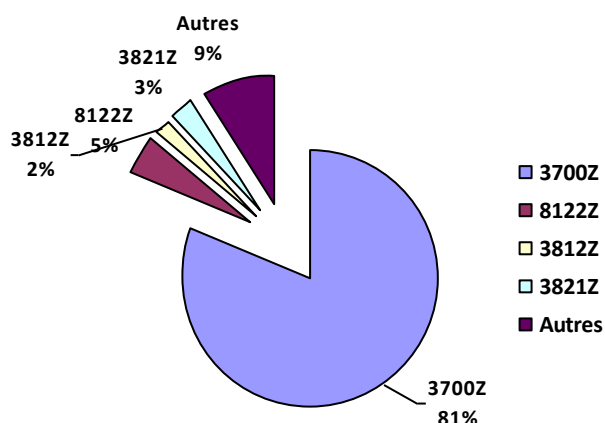
Région Sud Ouest : Départements 09, 12, 16, 17, 24, 31, 32, 33, 40, 46, 47, 64, 65, 79, 81, 82, 86



Répartition des entreprises de la branche par code NAF

(Source : Ministère du Travail)

	%
3700Z	81%
8122Z	5%
3812Z	2%
3811Z	0
3821Z	3%
3900Z	0
Autres	9%



89% des entreprises de la branche se sont vues attribuer un code NAF visé par la CCNAMI (3700Z, 8122Z, 3812Z).

Définition des codes NAF :

3700Z : Collecte et traitement des eaux usées.

8122Z : Nettoyage industriel.

3812Z : Collecte des déchets dangereux.

3811Z : Collecte des déchets non dangereux.

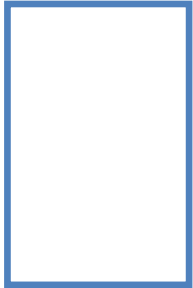
3821Z : Traitement et élimination des déchets non dangereux.

3900Z : Dépollution et autres services de gestion des déchets.

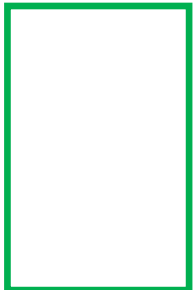
Autres : 7010Z (Activité des sièges sociaux), 8121Z (Nettoyage courant des bâtiments), 3312Z (Réparation des machines et équipements mécaniques), 4211Z (Construction de routes et autoroutes).



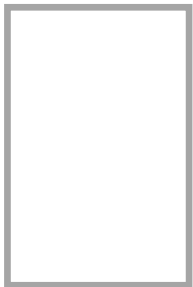
SOMMAIRE



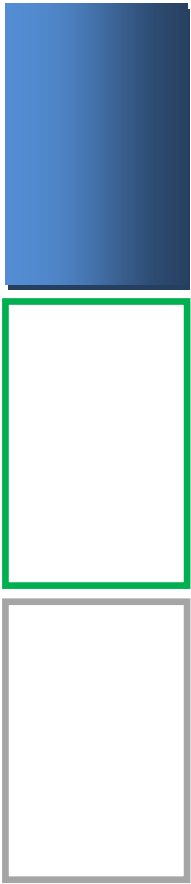
IBILAN**S**OCCIAL



IIRAPPORT **E**QUALITE **F**EMMES/**H**OMMES



IIIRAPPORT **E**MPLI **D**ES **S**ENIORS ET
DES **J**EUNES



BILAN SOCIAL



SOMMAIRE

I. EMPLOI

I-1 EFFECTIFS

- I-1-1 Répartition de l'effectif par type de contrat.
- I-1-2 Répartition de l'effectif par catégorie.
- I-1-3 Répartition de l'effectif par âge.
- I-1-4 Répartition de l'effectif par ancienneté.
- I-1-5 Répartition de l'effectif par coefficient.
- I-1-6 Répartition de l'effectif par nationalité.

I-2 EMBAUCHES

- I-2-1 Répartition des embauches par catégorie.
- I-2-2 Type de contrat proposé à l'embauche.
- I-2-3 Répartition des embauches par âge.

I-3 DEPARTS

- I-3-1 Répartition des départs par catégorie.
- I-3-2 Répartition par motif de départ.

II. REMUNERATIONS

II-1 GRILLE DES REMUNERATIONS.

II-2 REMUNERATION DE L'EMPLOI « OPERATEUR ».

- II-2-1 Salaire de base mensuel brut moyen.
- II-2-2 Rémunération mensuelle brute moyenne.

III. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

III-1 ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.

- III-1-1 Accident avec arrêt/Accident sans arrêt.
- III-1-2 Nature des Accidents du Travail.
- III-1-3 Sièges des Accidents du Travail.

III-2 TAUX DE FREQUENCE & TAUX DE GRAVITE.

- III-2-1 Taux de fréquence.
- III-2-2 Taux de gravité.

IV. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

IV-1 DUREE DU TRAVAIL.

IV-2 REPARTITION TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL.

IV-3 ABSENTEISME

IV-4 TAUX MOYEN ACCIDENT DU TRAVAIL

IV-5 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ABSENCES MALADIE

V. FORMATION

V-1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION.

V-2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION.

V-3 REPARTITION DES ENTREPRISES PAR OPCA.



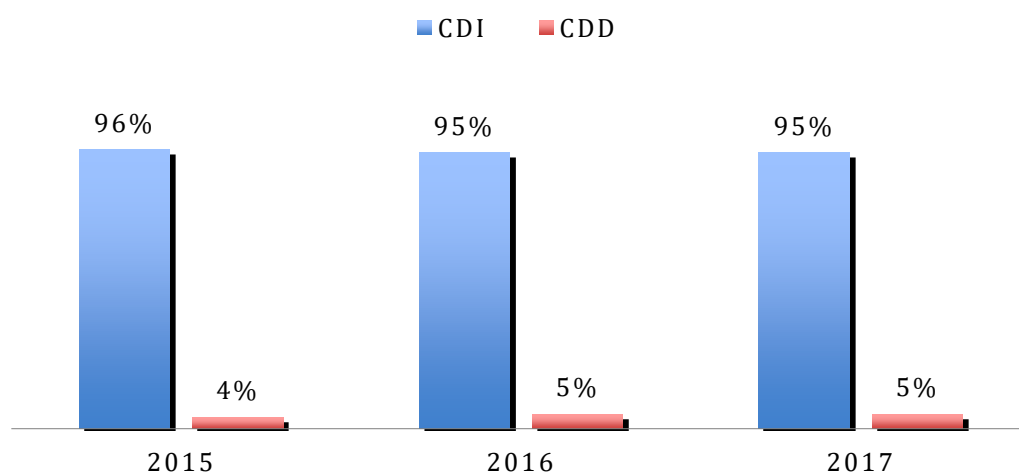
EMPLOI

I-1 EFFECTIFS

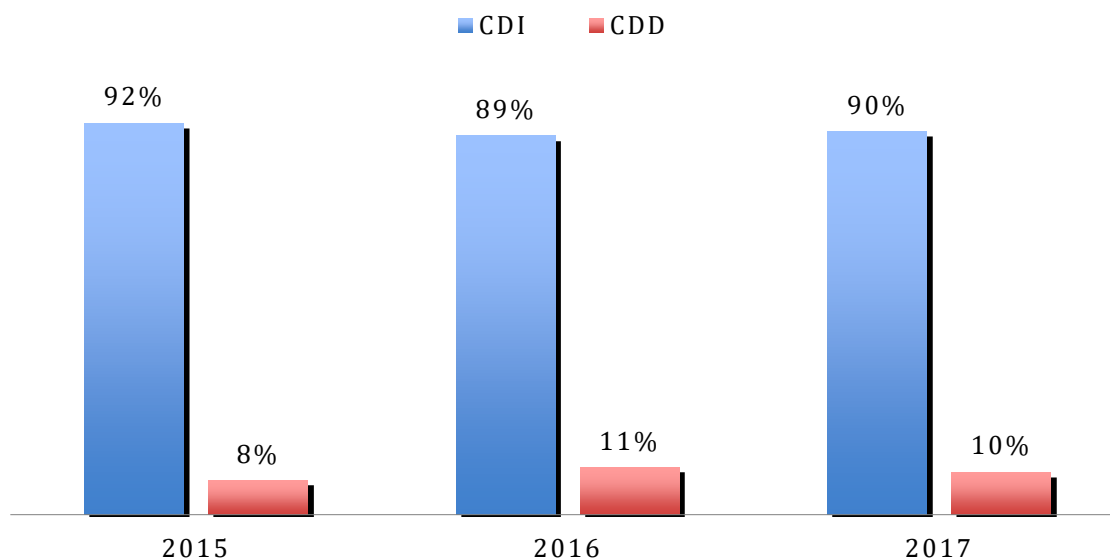
L'effectif global du panel d'entreprises ayant répondu au questionnaire est de **8 146** salariés.

I-1-1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT

Depuis 2014, la part de salariés titulaires d'un CDD augmente très légèrement. En effet, entre 2012 et 2014, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée représentent **3 %** de l'effectif global. En 2015, la part des salariés titulaires d'un CDD passe à **4%** de l'effectif global, et, depuis 2016, elle se stabilise à 5%. Toutefois, ce nombre reste dérisoire par rapport à la part de salariés titulaires d'un CDI.



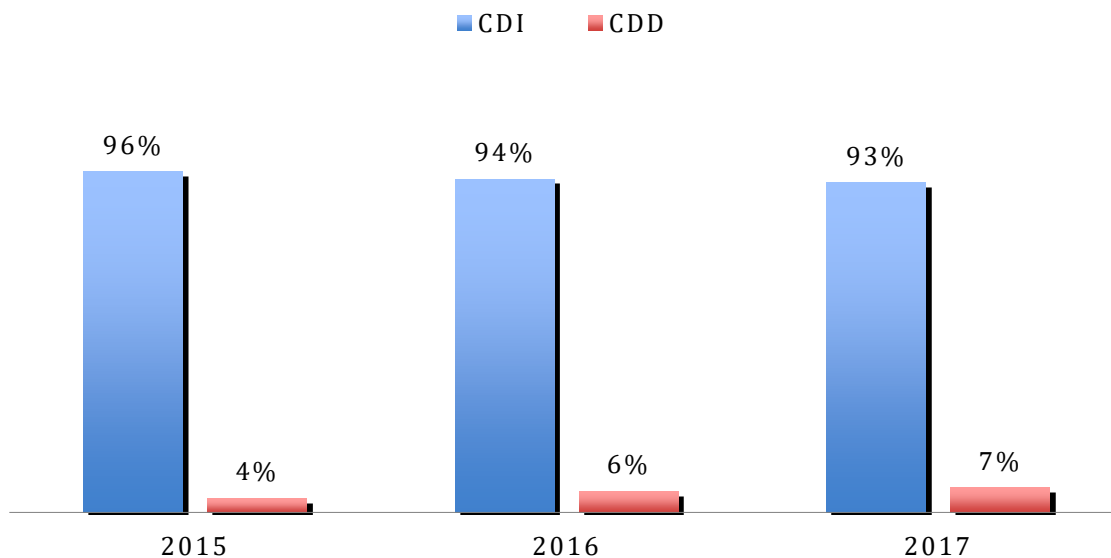
Entreprises de moins de 50 salariés



Dans les entreprises comportant un effectif inférieur à 50 salariés, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **90%** des effectifs en 2017 contre 92% en 2015.

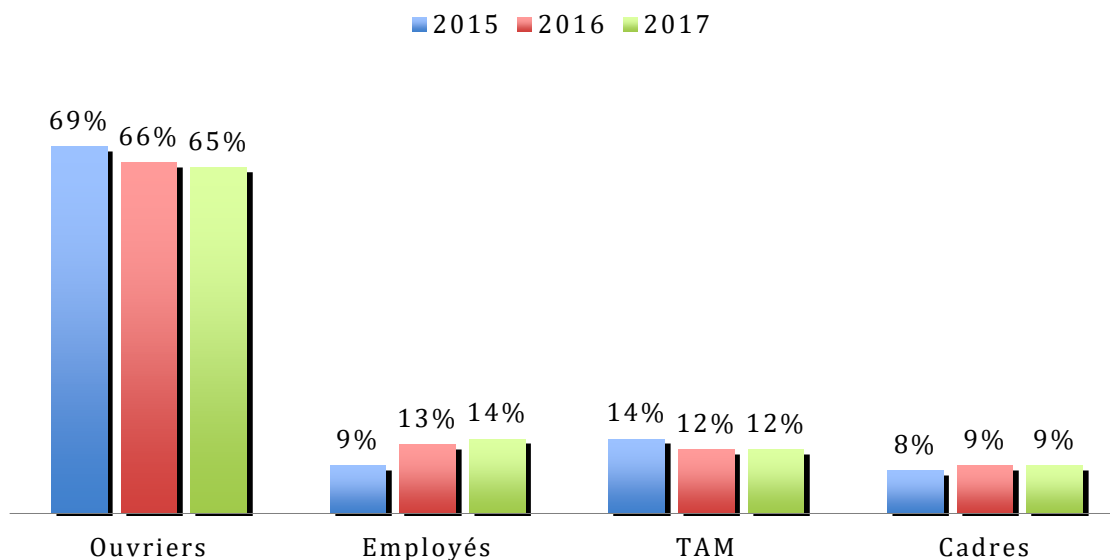


Entreprises de 50 salariés et plus



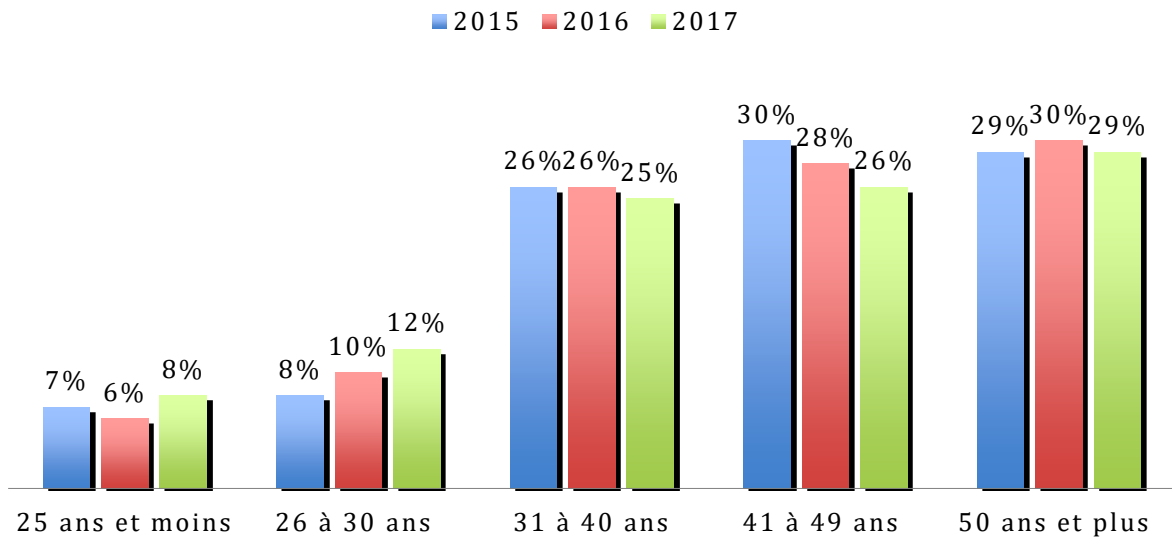
Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **93%** des effectifs en 2017 contre **94%** en 2016 et **96%** 2015.

I-1-2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE



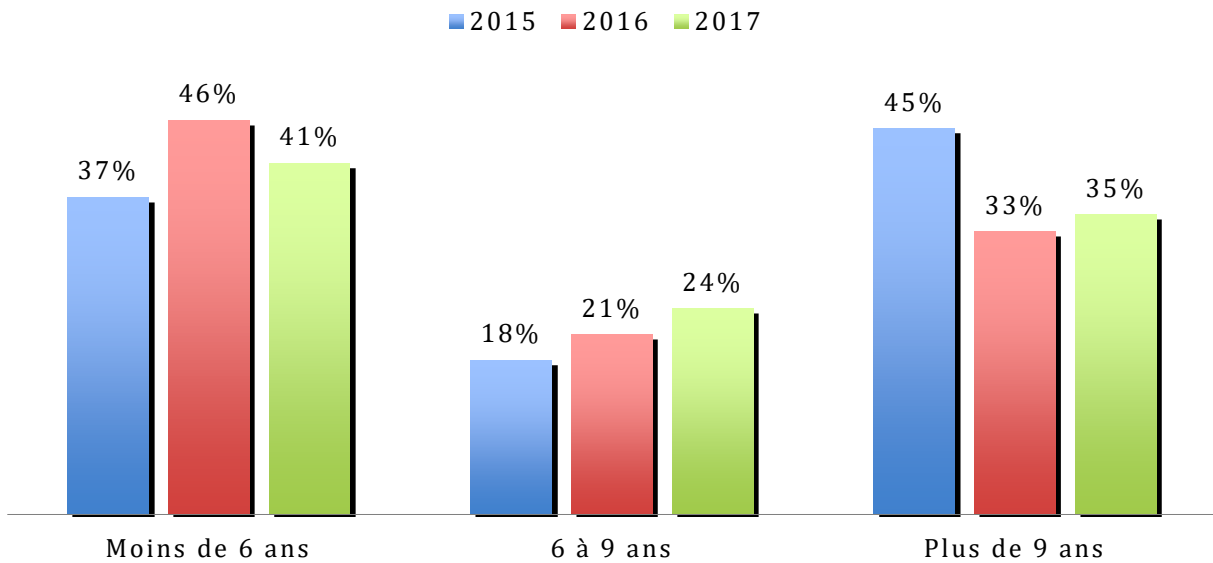
La répartition des effectifs est restée relativement stable entre 2015 et 2017 concernant les cadres et les TAM, nous constatons une légère baisse de l'effectif des ouvriers au profit des employés.

I-1-3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE



La répartition des effectifs par âge a légèrement évolué entre 2015 et 2017. En 2017, **57%** des salariés de la branche ont plus de 40 ans contre 59% en 2015. Et **20%** des salariés ont moins de 30 ans, en hausse depuis 2015.

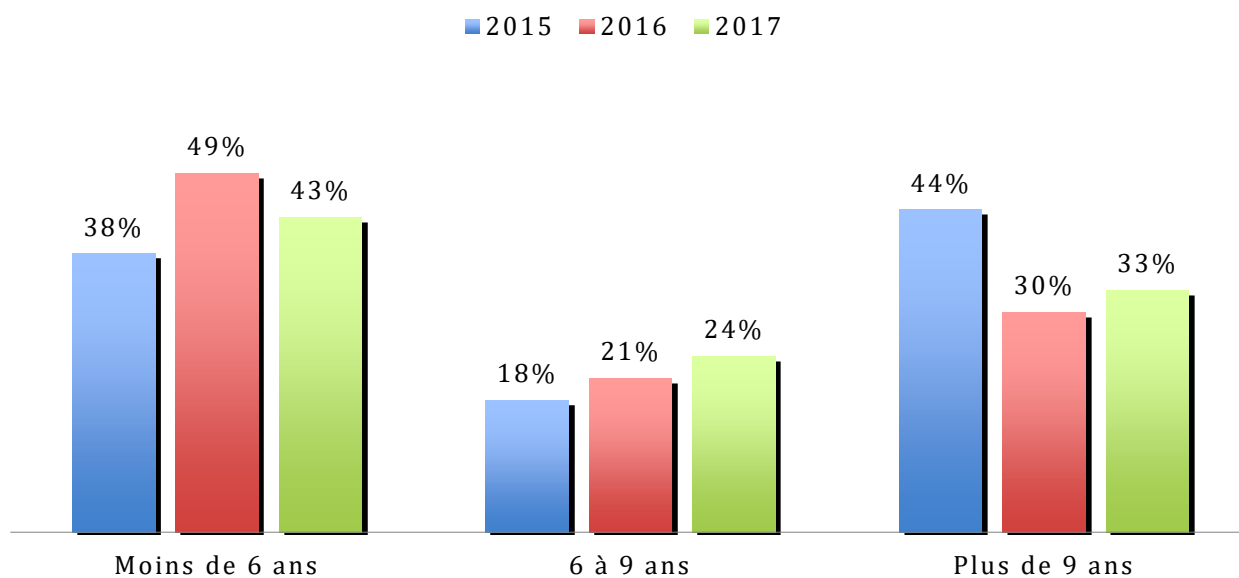
I-1-4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ANCIENNETE



Nous constatons une hausse de l'effectif concernant les salariés de 6 ans à 9 ans ainsi que de plus de 9 ans au profit des salariés présents dans l'entreprise depuis moins de 6 ans en 2017.

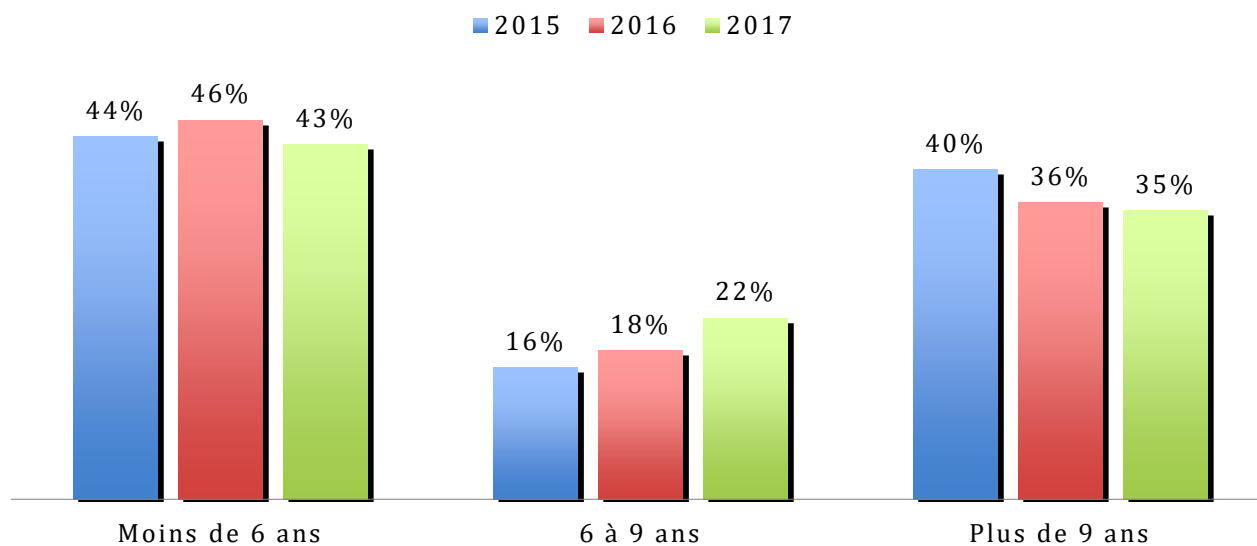


1/ Ouvriers



En 2016 tout comme en 2017, **la quasi-moitié** des ouvriers ont moins de 6 ans d'ancienneté.

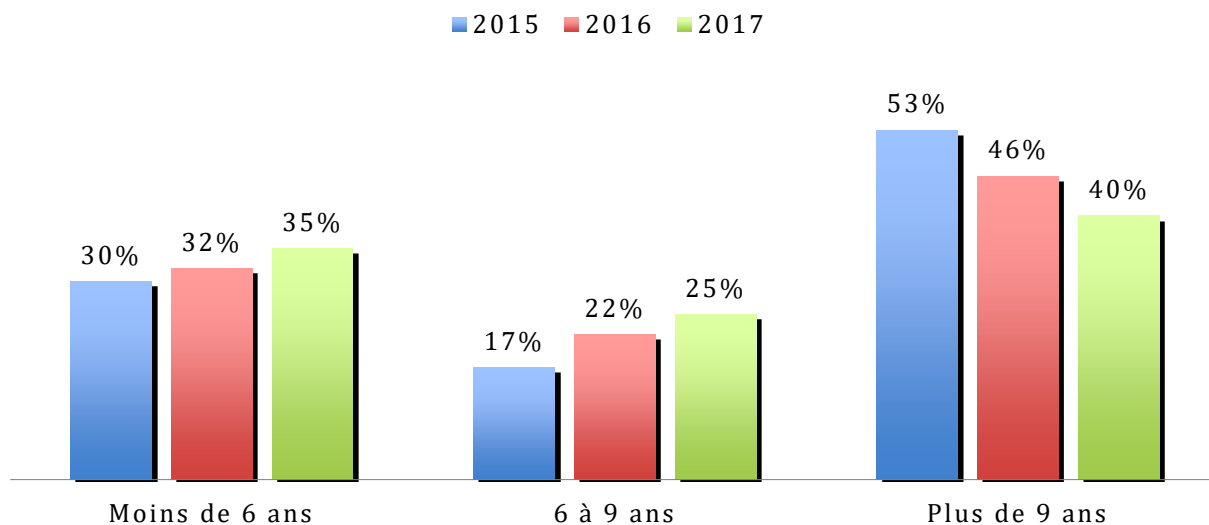
2/ Employés



En 2017, 43% des employés ont moins de 6 ans d'ancienneté.

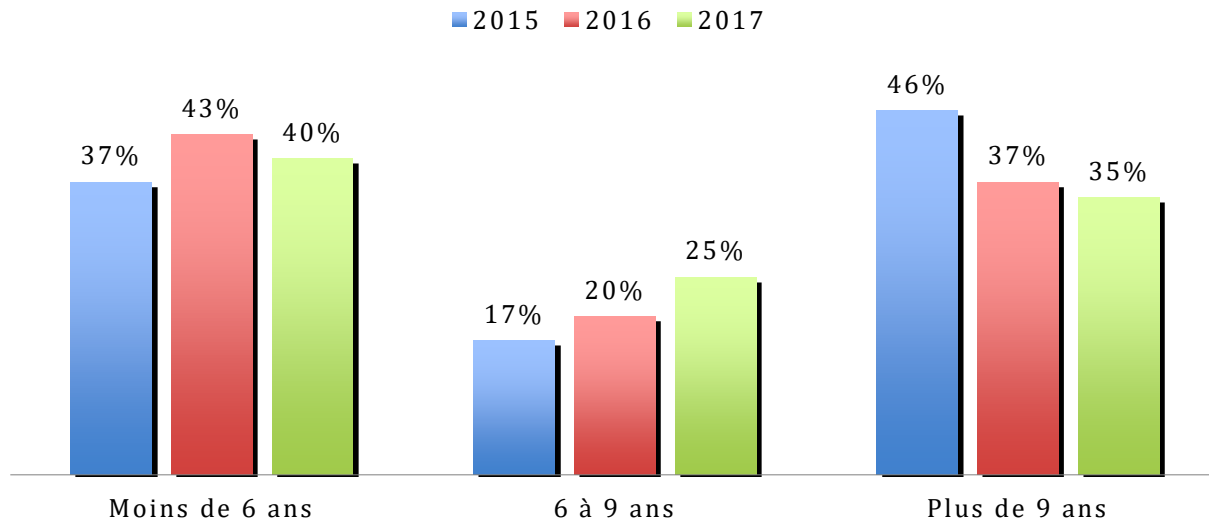


3/Techniciens & Agents de maîtrise



Les TAM ayant 9 ans d'ancienneté et plus représentent désormais moins de la moitié des effectifs TAM en 2017, avec 40% contre 53% en 2015.

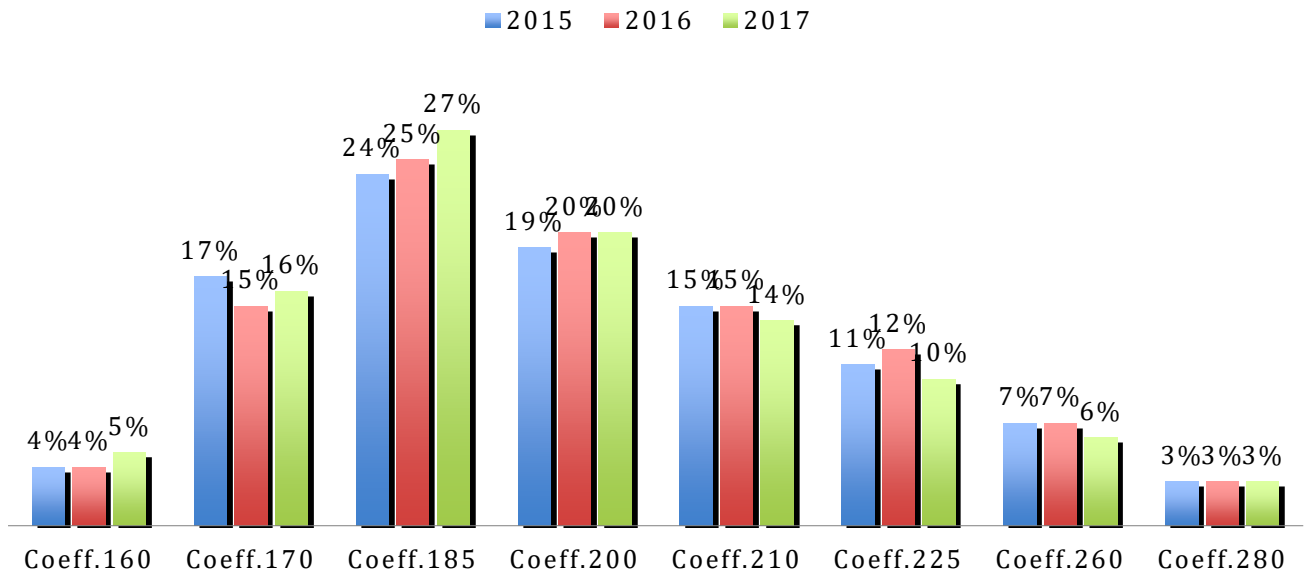
4/ Cadres



Les cadres ayant 6 ans d'ancienneté et plus représentent **60%** de l'effectif Cadres en 2017.

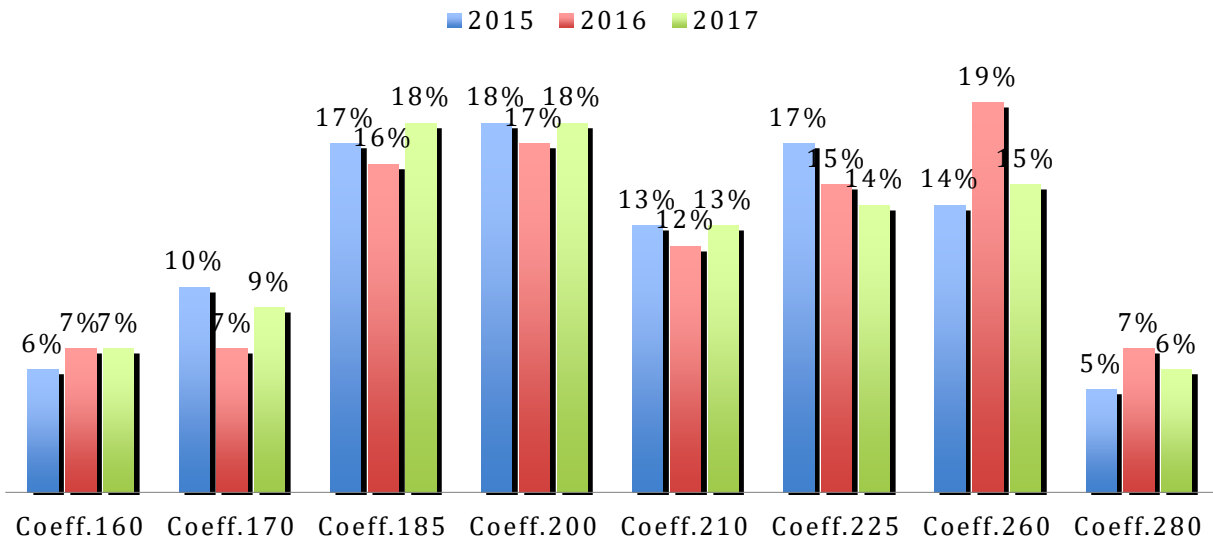
I-1-5 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR COEFFICIENT

1/ OUVRIERS



En 2017, **48%** des ouvriers de la branche sont positionnés à un coefficient inférieur ou égal au coefficient 185.

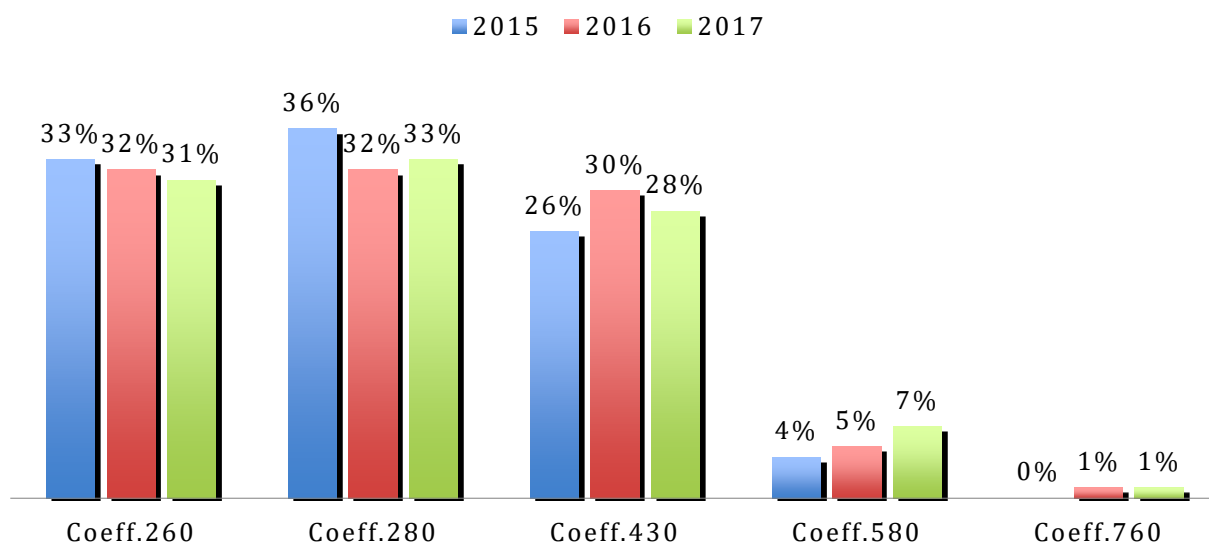
2/ EMPLOYES



En 2017, la majorité des employés sont positionnés aux coefficients de 185 et 200, avec 18% chacun.

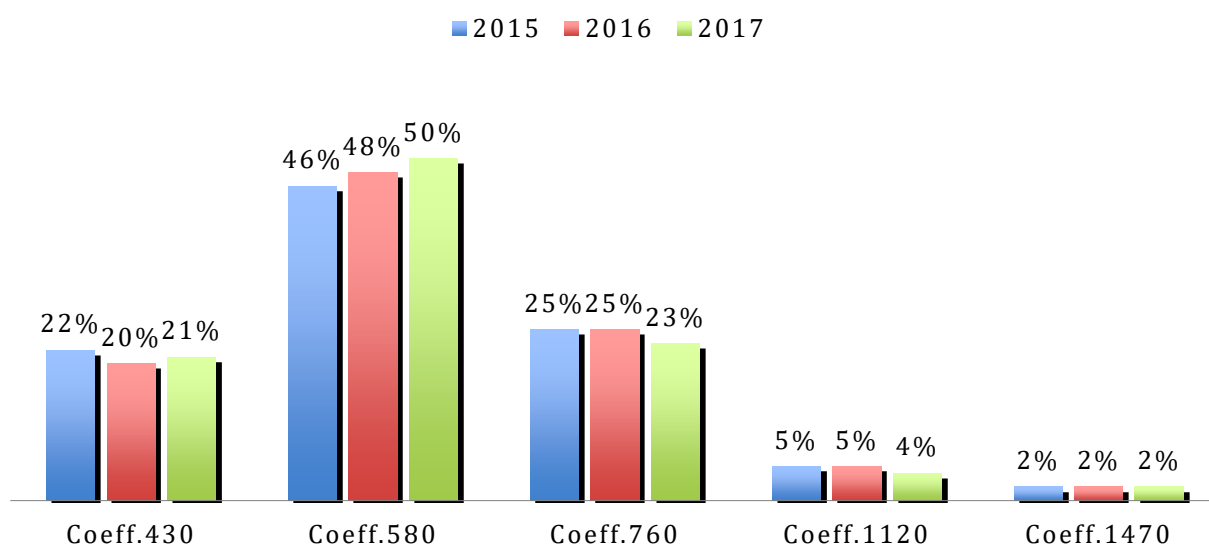


3/ TECHNICIENS & AGENTS DE MAITRISE



En 2017 comme en 2016, **64%** des effectifs TAM se situent entre les coefficients 260 et 280.

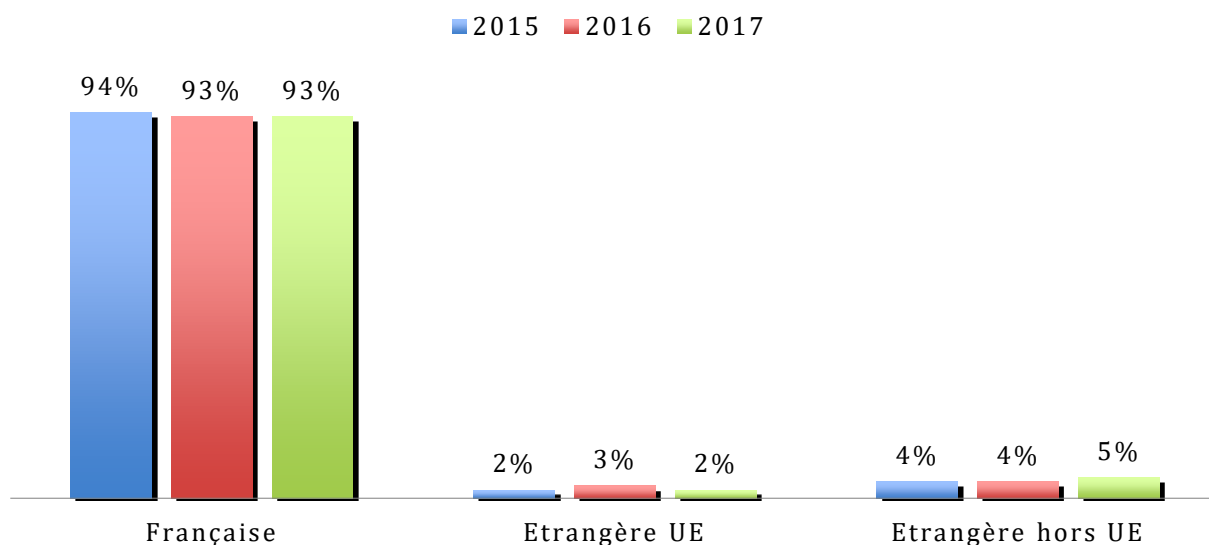
4/ CADRES



En 2017, **50%** des effectifs Cadres se situent à un coefficient 580.



I-1-6 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR NATIONALITE

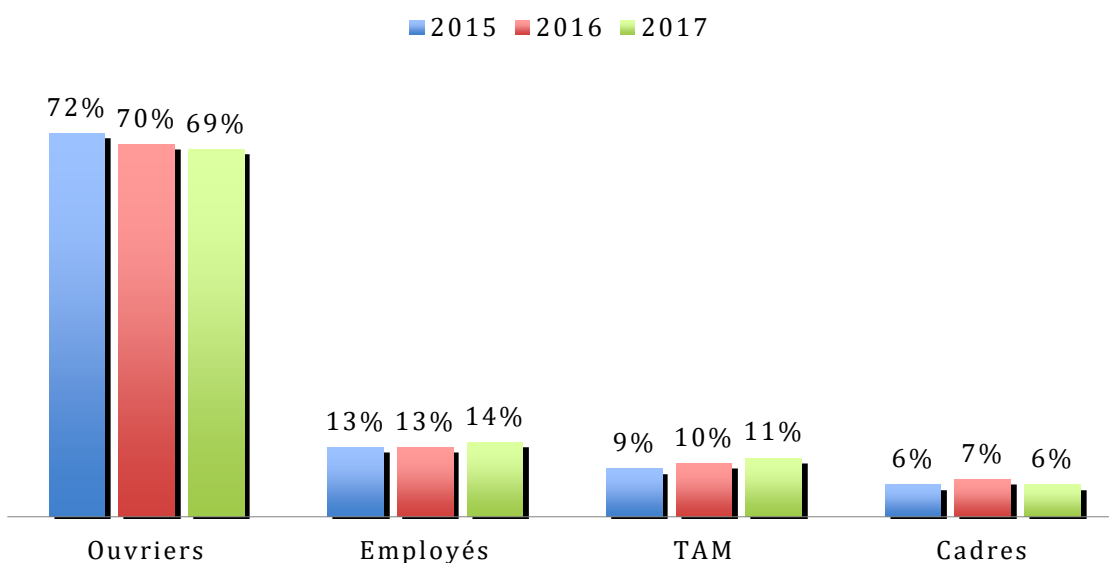


En 2017, les salariés de nationalité française représentent **93%** de l'effectif total. Les salariés de nationalité étrangère mais relevant d'un pays de l'Union Européenne représentent **2%** de l'effectif total et ceux relevant d'un pays hors UE représentent **5%** des effectifs.

I-2 EMBAUCHES

Le panel 2017 fait état de **1243** embauches contre 1159 embauches en 2016 et 1124 en 2015, les entreprises embauchent légèrement plus ces dernières années.

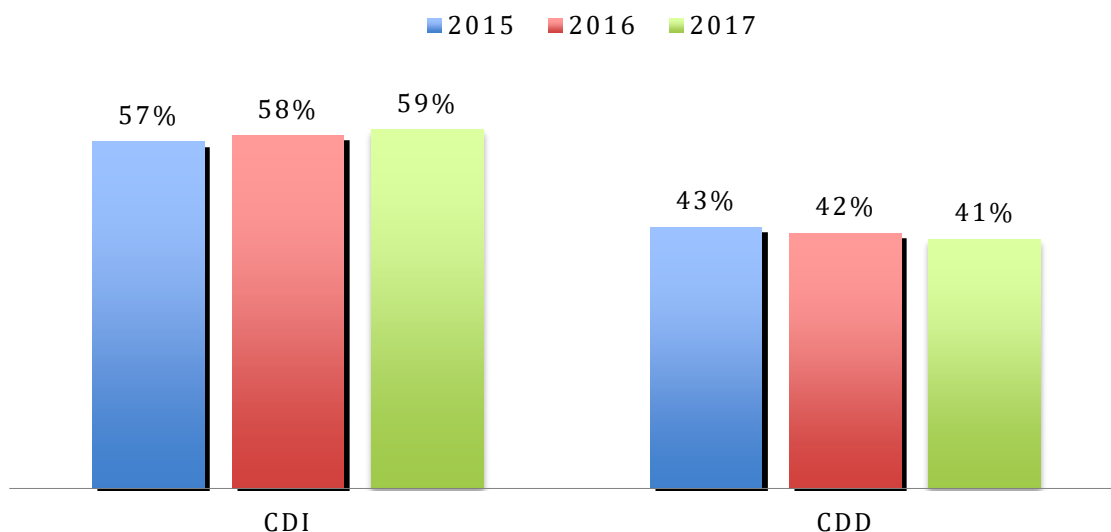
I-2-1 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR CATEGORIE



En 2017, les ouvriers représentent **69%** des embauches de la branche contre 72% en 2015. Les TAM représentent **11%** des embauches en 2017 contre 7% en 2014, soit une hausse de 4 points en 3 ans.

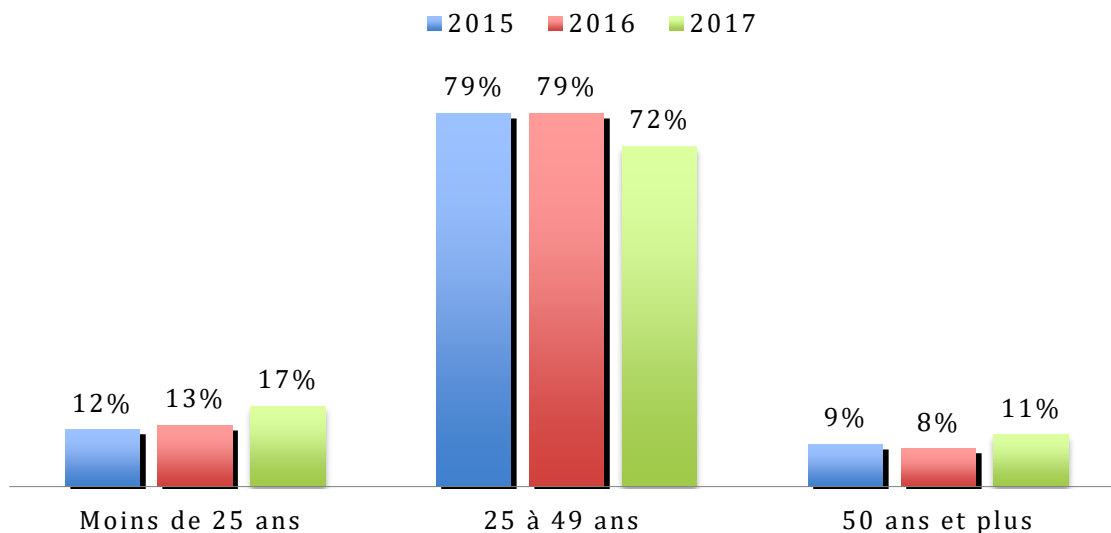


I-2-2 TYPE DE CONTRAT PROPOSE A L'EMBAUCHE



En 2017, **59%** des embauches se sont effectuées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée contre 57% en 2015.

I-2-3 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR AGE



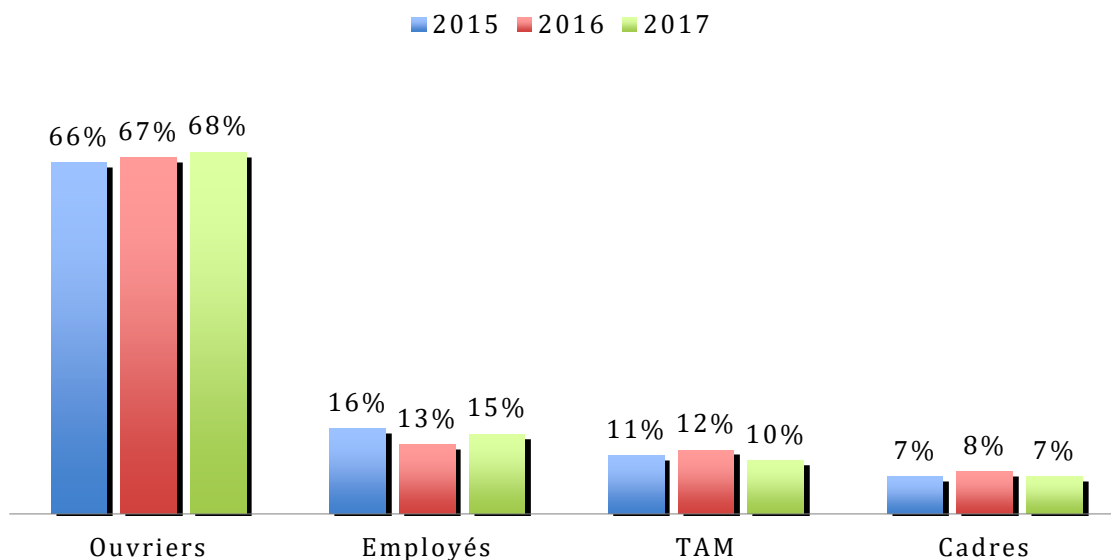
En 2017, les salariés âgés de 25 à 49 ans représentent **72%** des embauches dans la branche, soit une baisse de 7 points par rapport à 2015 et 2016. De plus, le pourcentage de salariés de moins de 25 ans et de plus de 50 ans augmente également.



I-3 DEPARTS

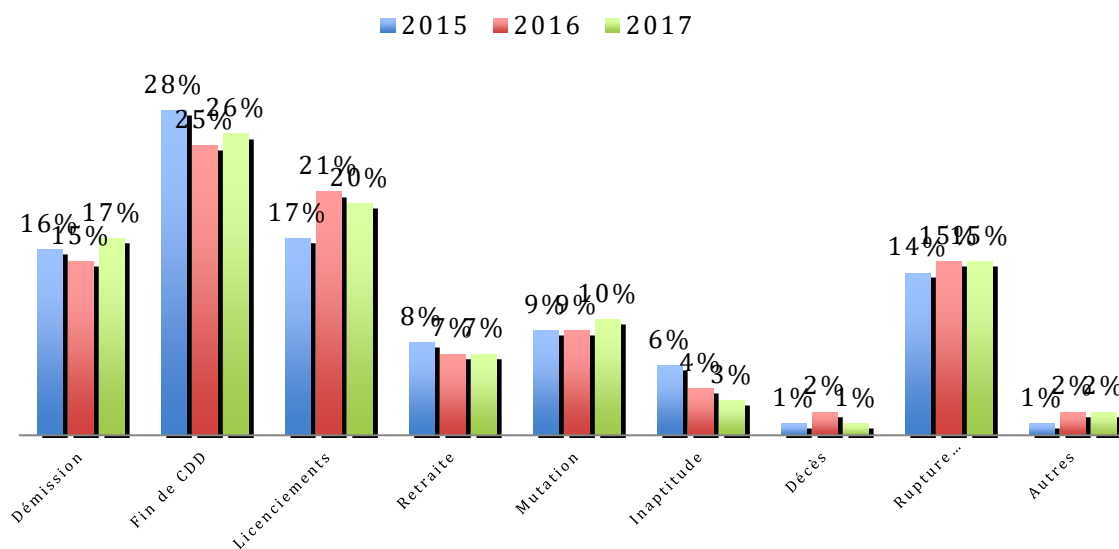
Le panel 2017 fait état de **1107 départs** contre 1116 en 2016 et 1078 départs en 2015.

I-3-1 REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE



En 2017, **83%** des départs concernent des ouvriers et employés. Les cadres représentent **7%** des départs en 2017 contre 8% en 2016.

I-3-2 REPARTITION DES DEPARTS PAR MOTIF



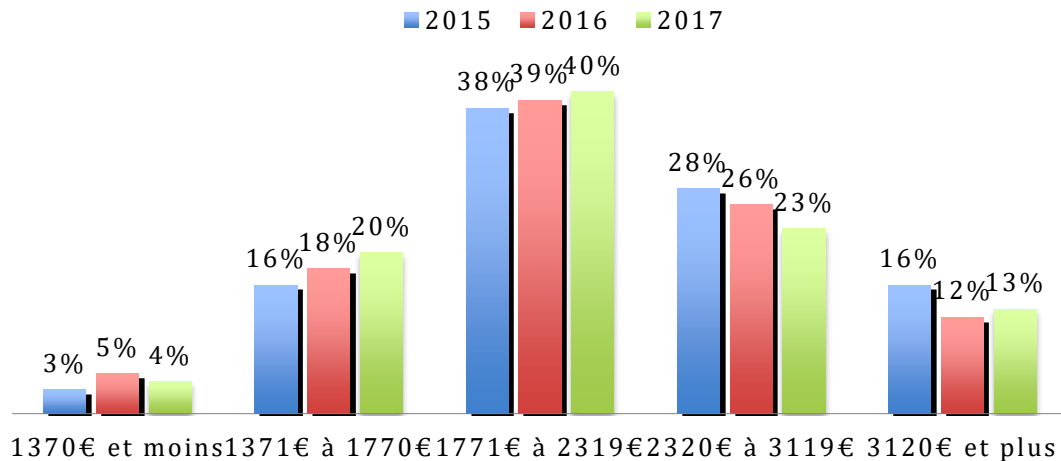
En 2017, les fins de CDD représentent **26%** des départs contre 28% en 2015 et 30% en 2014, les licenciements stagnent avec 20% en 2017.



REMUNERATIONS

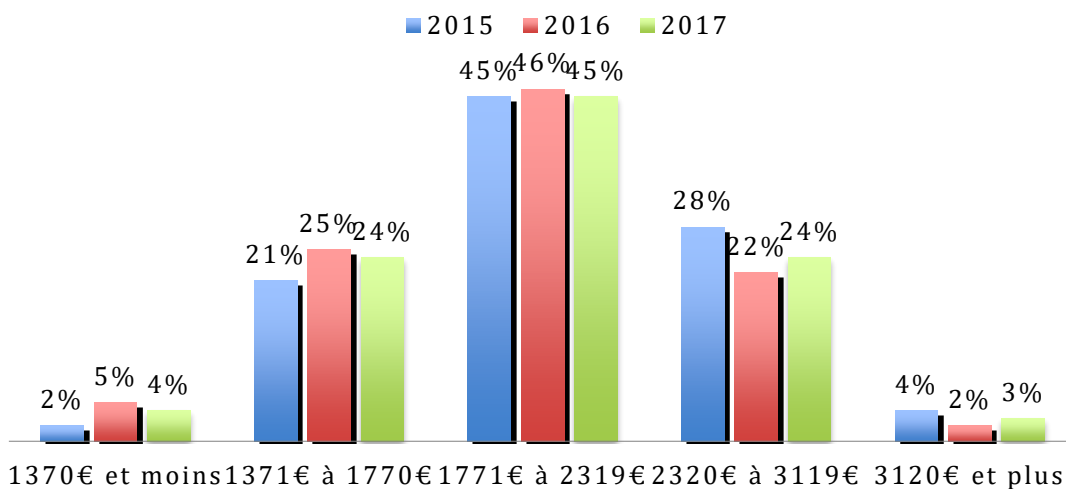
La rémunération prise en compte dans cette rubrique est la rémunération globale annuelle brute du salarié telle que mentionnée sur la DADS et rapportée au mois (base 12 mois). Elle comprend notamment le salaire brut de base, les primes, le 13^{ème} mois, les congés payés,... et ce, tout horaire confondu.

II-1 GRILLE DES REMUNERATIONS



En 2017, 40% des salariés de la branche ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771€ et 2319€, contre 38% en 2015.

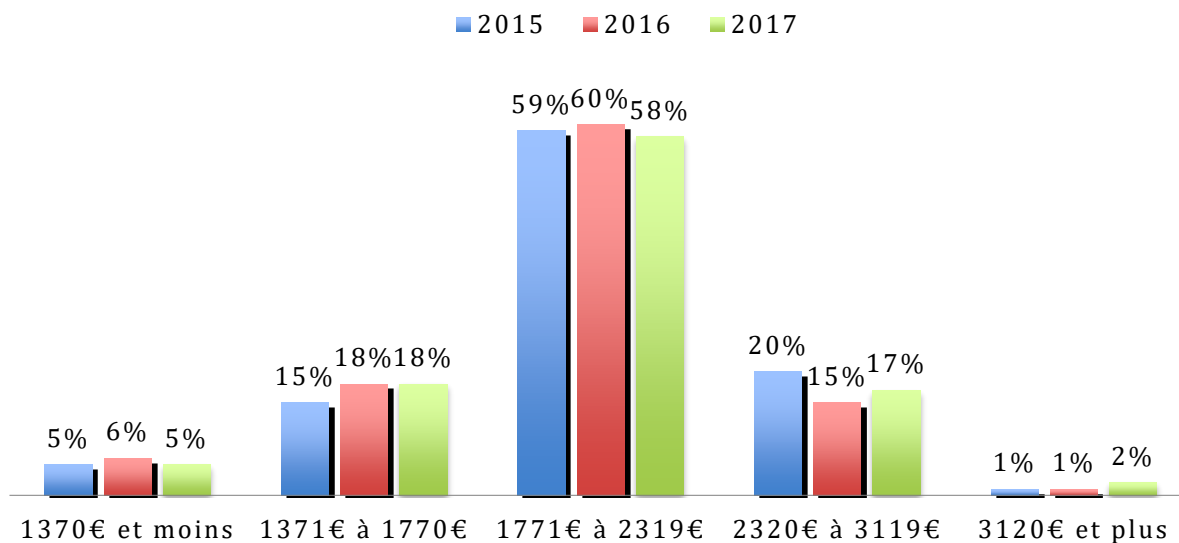
A/ OUVRIERS



En 2017, 45% des ouvriers ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771€ et 2319€.

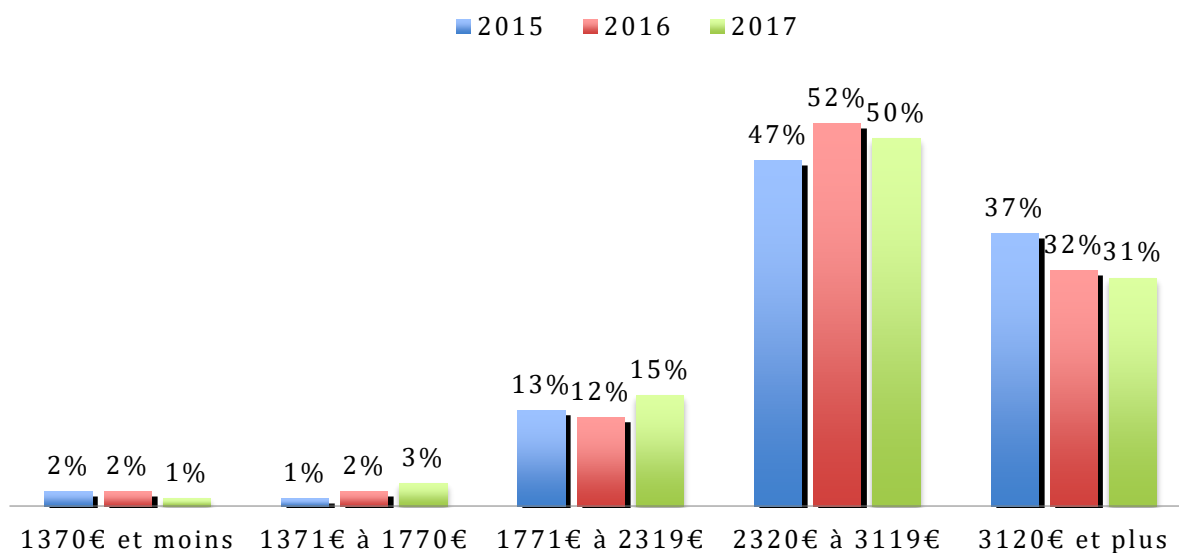


B/ EMPLOYES



En 2017, **58%** des employés de la branche ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771 € et 2319 €.

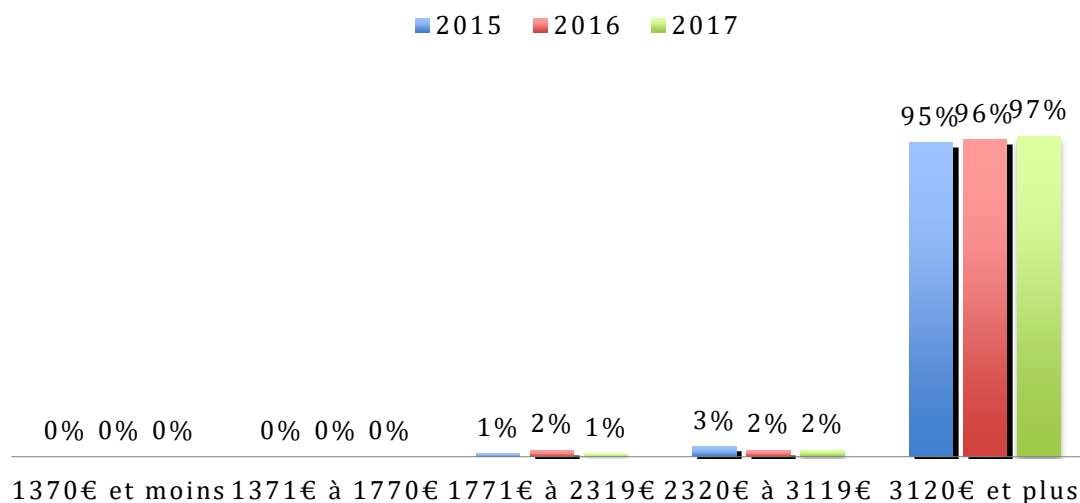
C/ TECHNICIENS & AGENTS DE MAITRISE



En 2017, **81%** des techniciens et agents de maîtrise ont une rémunération mensuelle brute supérieure ou égale à 2 320€.



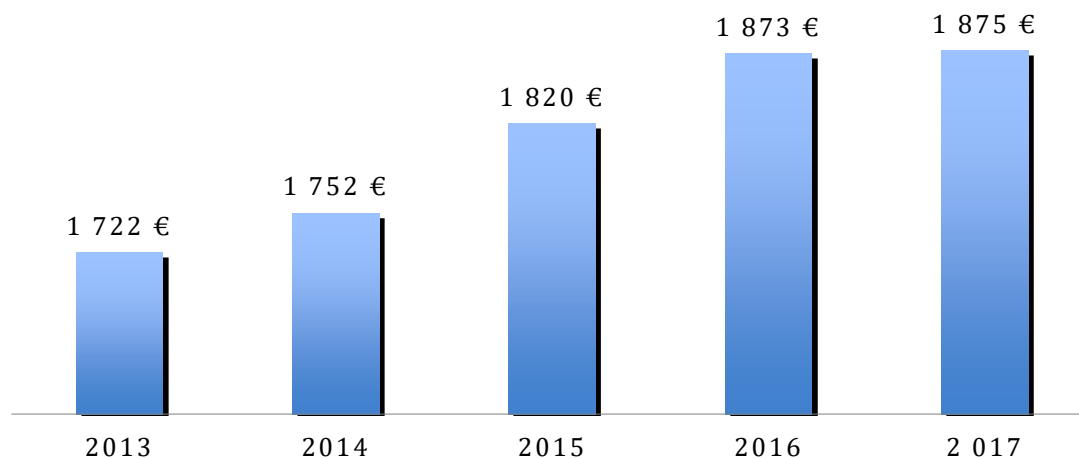
D/ CADRES



En 2017, **1%** des cadres ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771€ et 2319€.

II-2 REMUNERATION DE L'EMPLOI « OPERATEUR »

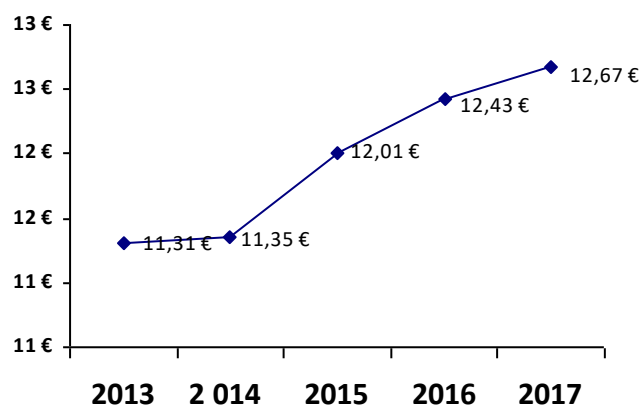
II-2-1 SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT MOYEN



Le salaire mensuel brut moyen de l'opérateur s'établit à **1875 €** en 2017 contre 1873 € en 2016 et 1820 € en 2015.

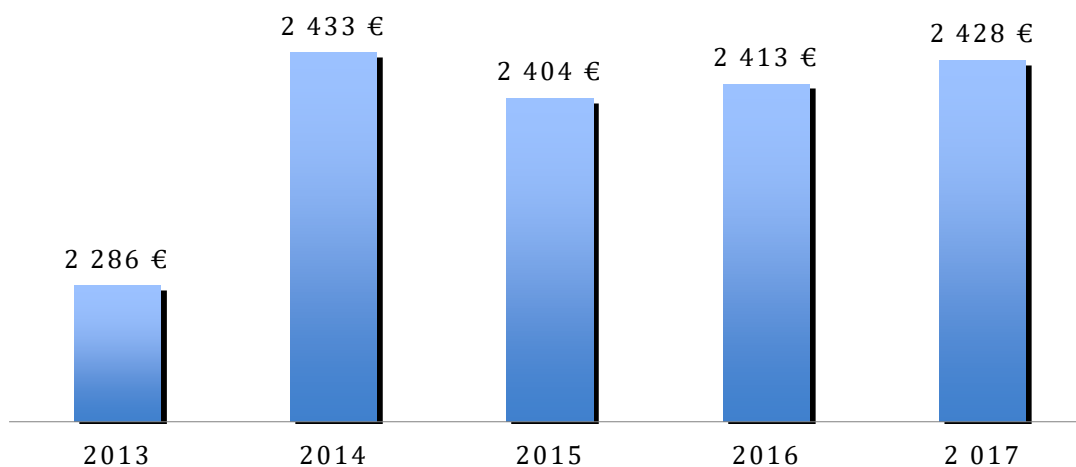


Taux horaire des opérateurs



En 2017, le salaire mensuel brut moyen fait apparaître un taux horaire brut de **12,67 €** contre 12,43 € en 2016. Il est à rappeler que le taux horaire minimal prévu par la CCNAMI pour le coefficient 210 au 1^{er} avril 2017 était fixé à 10,87€.

II-2-2 REMUNERATION MENSUELLE BRUTE MOYENNE



La rémunération mensuelle brute moyenne de l'opérateur passe de 2404 € en 2015 à 2428 € en 2017, en passant par 2413 € en 2016.

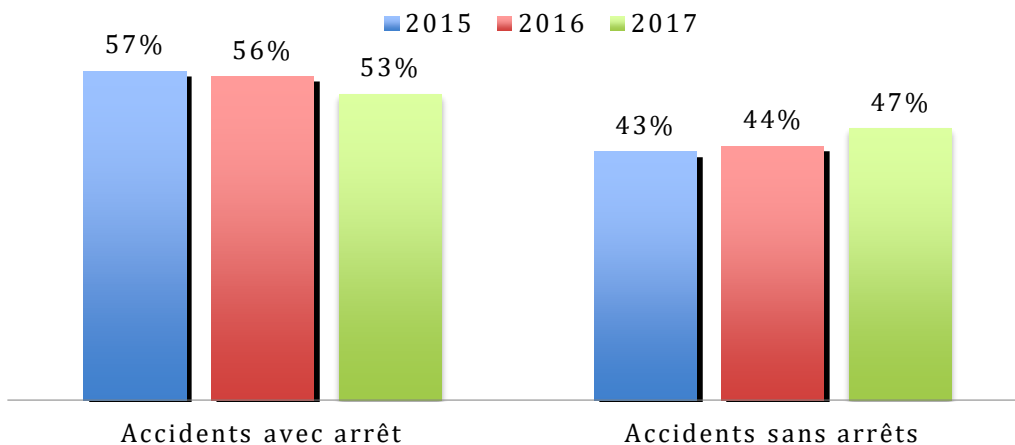


CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

III-1 ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

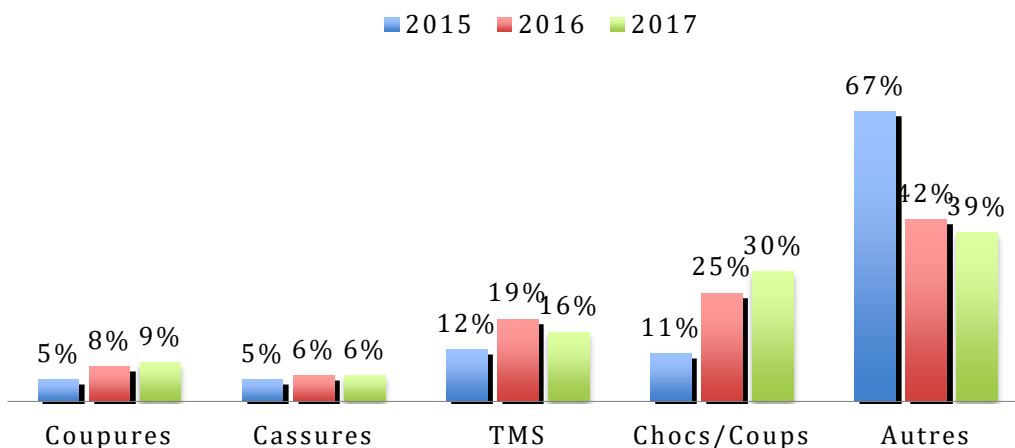
Le panel 2017 fait état de **581 accidents du travail déclarés (AT)** sur un effectif de **8146 salariés**, contre 554 accidents en 2016.

III-1-1 ACCIDENT DU TRAVAIL AVEC ARRÊT ET ACCIDENT DU TRAVAIL SANS ARRÊT



Entre 2016 et 2017, la part des accidents du travail avec et sans arrêt stagne, on constate une légère baisse du pourcentage des accidents avec arrêt au profit de ceux sans.

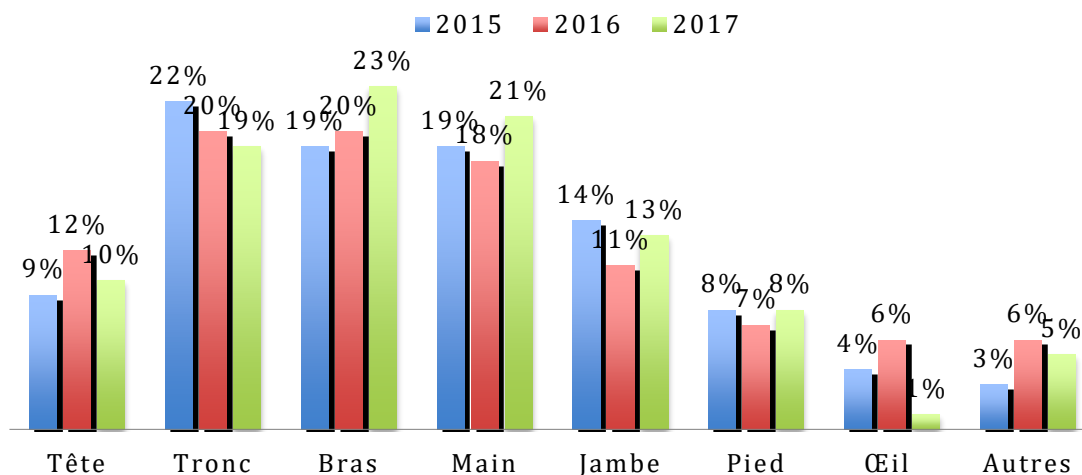
III-1-2 NATURE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



La catégorie « Autres » comprend les manutentions manuelles, les chutes de plein pied, les chutes de hauteur, les risques liés aux machines ainsi que les chutes d'objets. La catégorie qui recense malgré tout le plus d'accidents du travail reste « Autres », avec 39%.



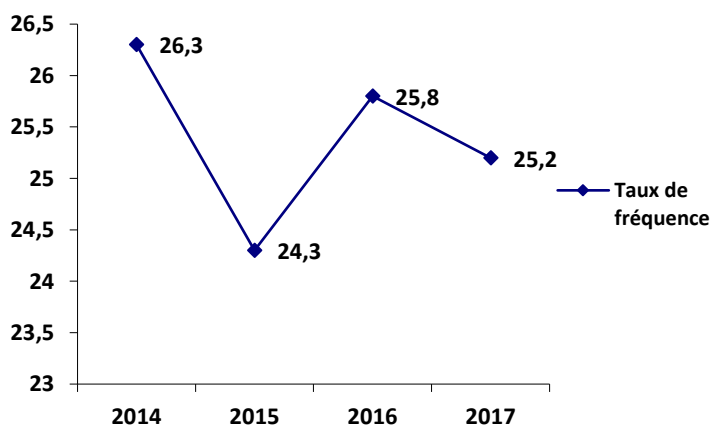
III-1-3 SIEGE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



En 2017, **19%** des accidents du travail ont pour siège le tronc, **34%** le bras et la main, **13%** la jambe, **10%** la tête, **8%** le pied et **1%** l'œil.

III-2 TAUX DE FREQUENCE & TAUX DE GRAVITE

III-2-1 TAUX DE FREQUENCE

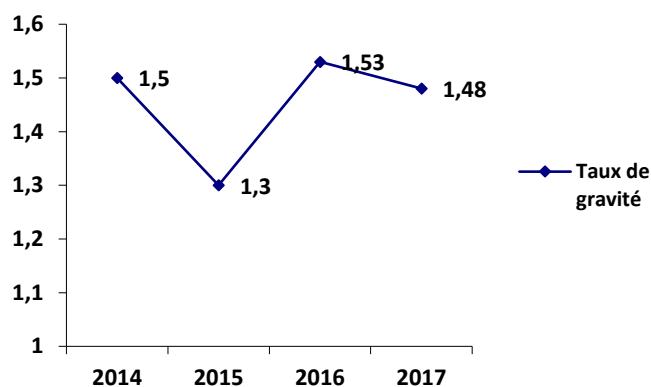


(Taux de fréquence : Nombre d'accidents du travail avec arrêts par millions d'heures travaillées).

En 2017, le taux de fréquence au sein de la branche ressort à **25,2**, contre 25,8 en 2016.



III-2-2 TAUX DE GRAVITE



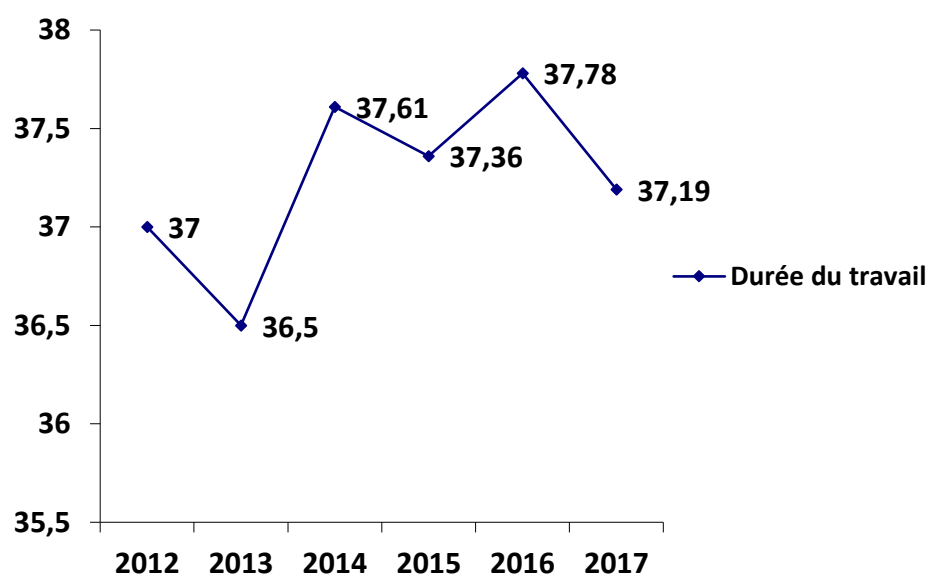
(Taux de gravité : Nombre de jours d'arrêts par millier d'heures travaillées).

En 2017, le taux de gravité au sein de la branche ressort à **1,48** contre 1,3 en 2015 et 1,53 en 2016.

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

IV-1 DUREE DU TRAVAIL

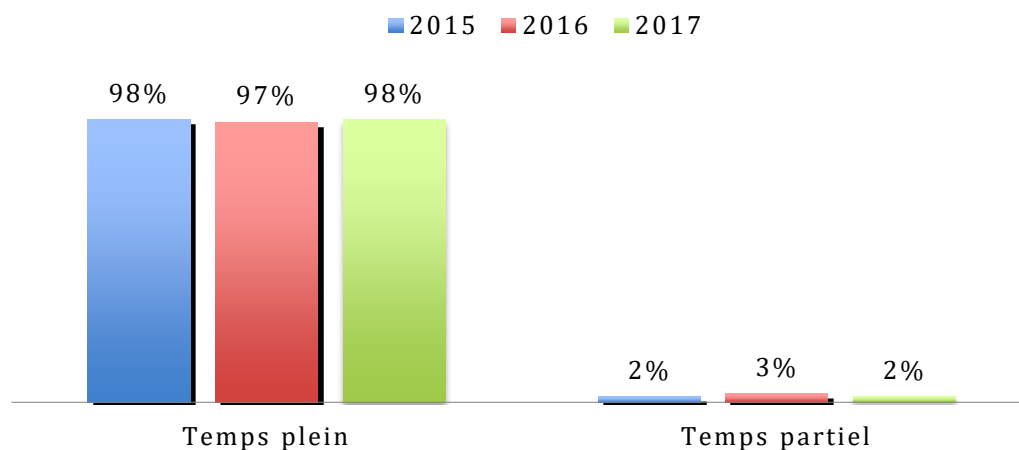
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Durée hebdomadaire moyenne de travail	37	36,5	37,61	37,36	37,78	37,19



En 2017, la durée moyenne de travail est de 37,19 heures par semaine, ce qui reste constant.



IV-2 REPARTITION TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL



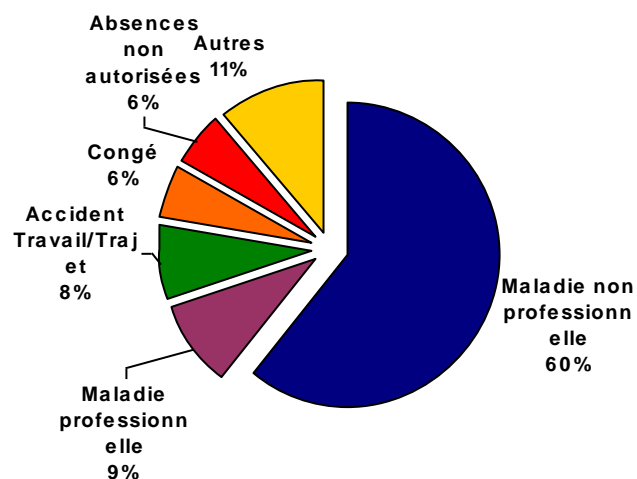
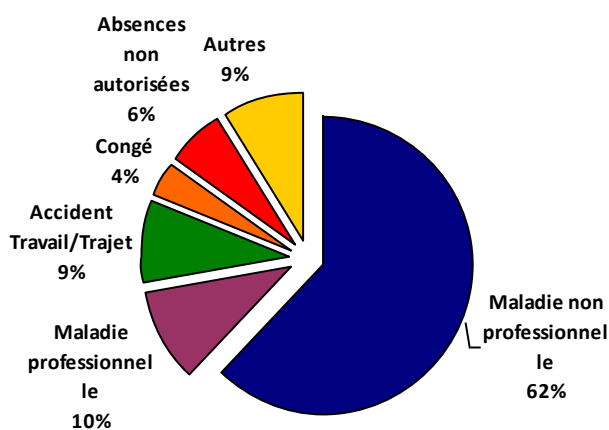
Entre 2015 et 2017, la part de salariés employée à temps plein n'évolue que de très peu, elle reste finalement à 98% en 2017.

IV-3 ABSENTEISME

Sur l'année 2017, un salarié de la branche a eu en moyenne **24 jours** d'absence contre 25 jours en 2016, 22 en 2015. La répartition des jours d'absence par motif s'effectue de la façon suivante :

2016 :

2017 :



En 2017, les maladies non professionnelles représentent 60% des absences contre 62% en 2016.



IV-4 TAUX MOYEN DE LA COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL

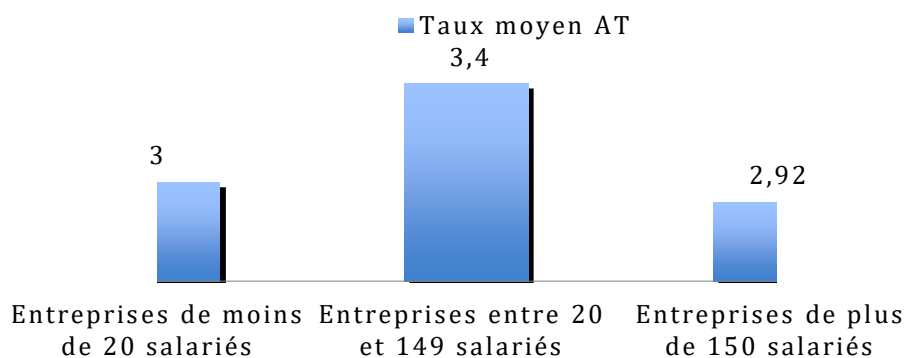
Le taux moyen de la cotisation accident du travail pour 2017 distingue trois types d'entreprises en fonction de leur effectif :

- Pour les entreprises de **moins de 20 salariés**, la tarification collective s'applique. Chaque établissement est classé, en fonction de son activité, selon une nomenclature des risques propre à la Sécurité sociale. Pour le code risque 900AA, le taux 2017 est de 3,6.

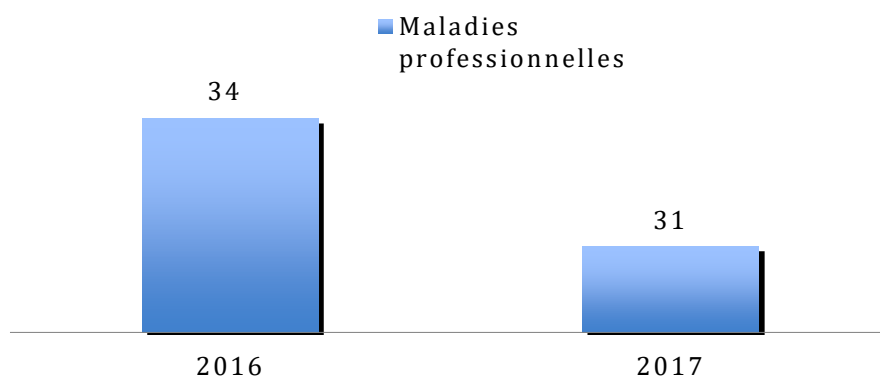
-Pour les entreprises **entre 20 et 149 salariés**, la tarification mixte s'applique. Elle est un compromis entre le taux «collectif» de l'activité et le taux «individuel» de l'établissement.

Plus l'effectif de l'entreprise s'approche de 149, plus la part du taux individuel est importante par rapport à celle du taux collectif.

-Pour les entreprises **de plus de 150 salariés**, la tarification individuelle s'applique. C'est une tarification qui dépend directement de la sinistralité et des résultats propres à chaque établissement.



IV-5 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ABSENCES POUR MALADIE



Pour 2017, le nombre de maladies professionnelles déclarées s'élève à 31 contre 34 en 2016.

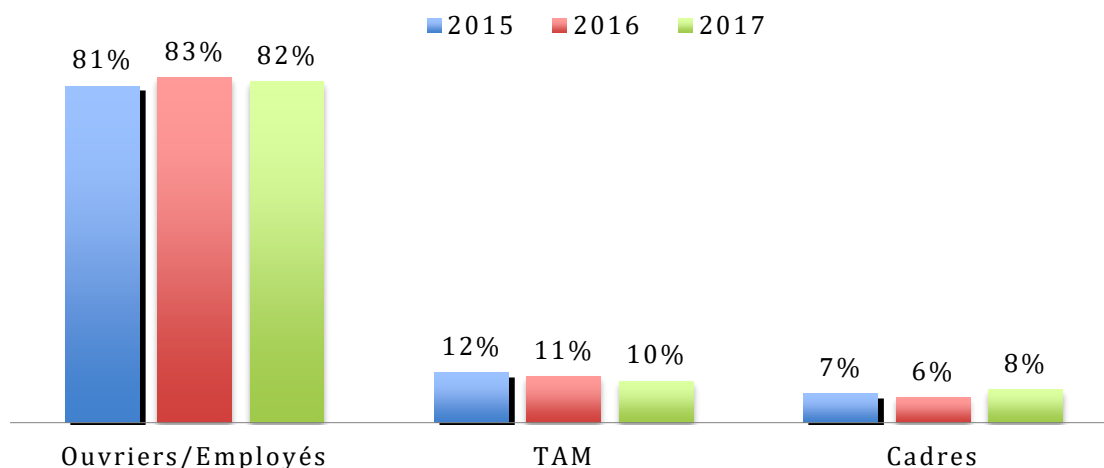
Enfin, pour 2017, le nombre de salariés en arrêt maladie depuis plus de 3 mois s'élève à 381, contre 375 en 2016.



FORMATION

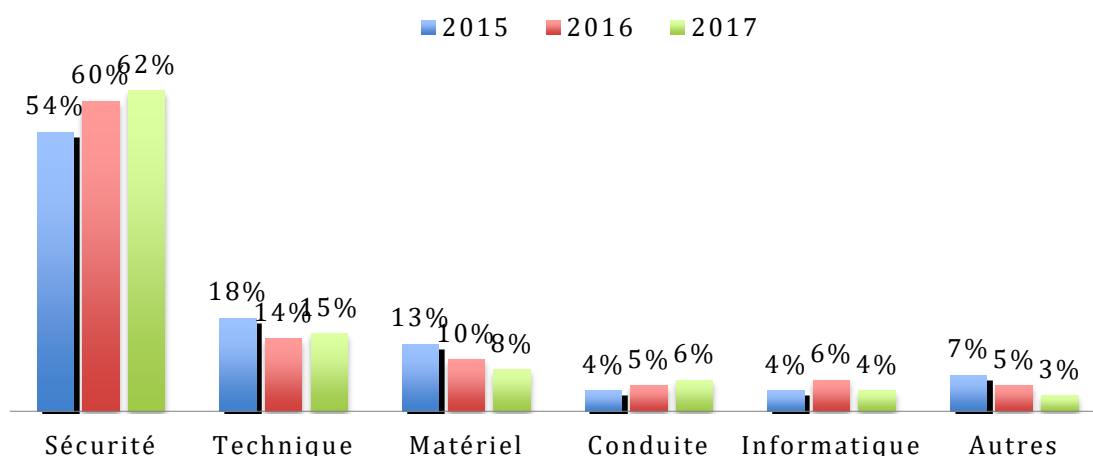
V-1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION

V-1-1 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR CATEGORIE



En 2017, la catégorie « Ouvriers & Employés » reste la principale bénéficiaire des actions de formation en représentant à elle seule **82%** des actions.

V-1-1 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEMES

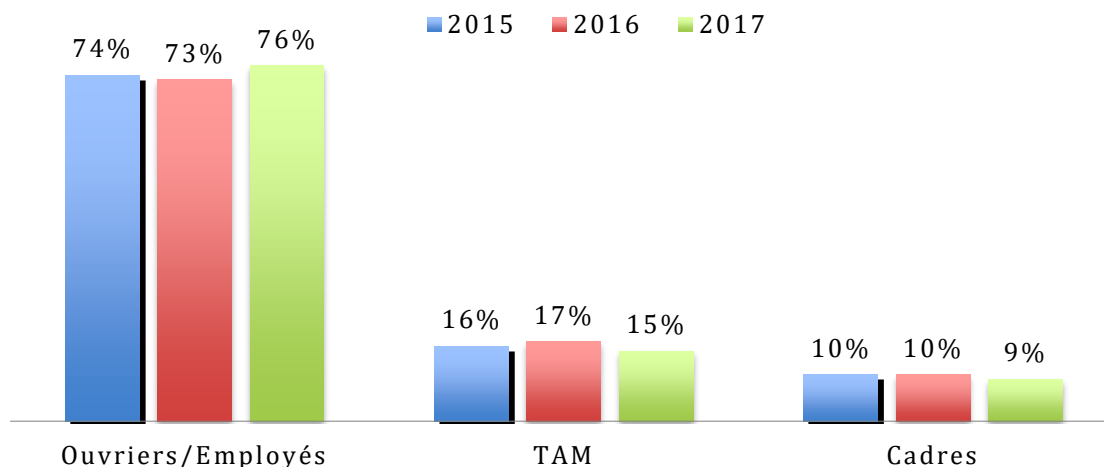


En 2017, le thème « sécurité » représente **62%** des actions de formation contre 54% en 2015, soit une hausse de 8 points. La thématique « technique » représente **15%** des actions de formation. Enfin le thème « matériel » représente **8%** des actions, soit une baisse de 5% par rapport à 2015.



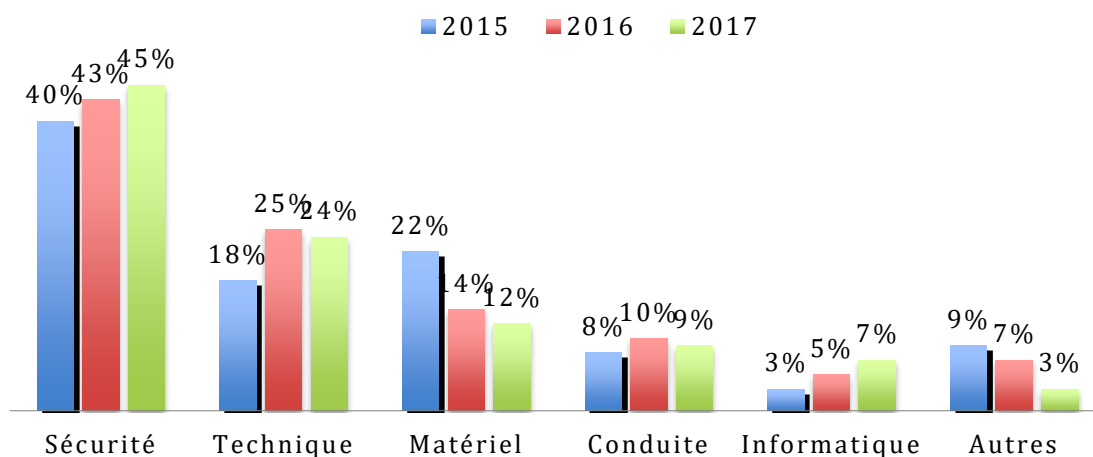
V-2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION PAR THEME

V-2-1 REPARTITION DU VOLUME DE FORMATION PAR CATEGORIE



La catégorie « Ouvriers et Employés » bénéficie en 2017 de **76%** du volume de formation au sein de la branche contre 73% en 2016.

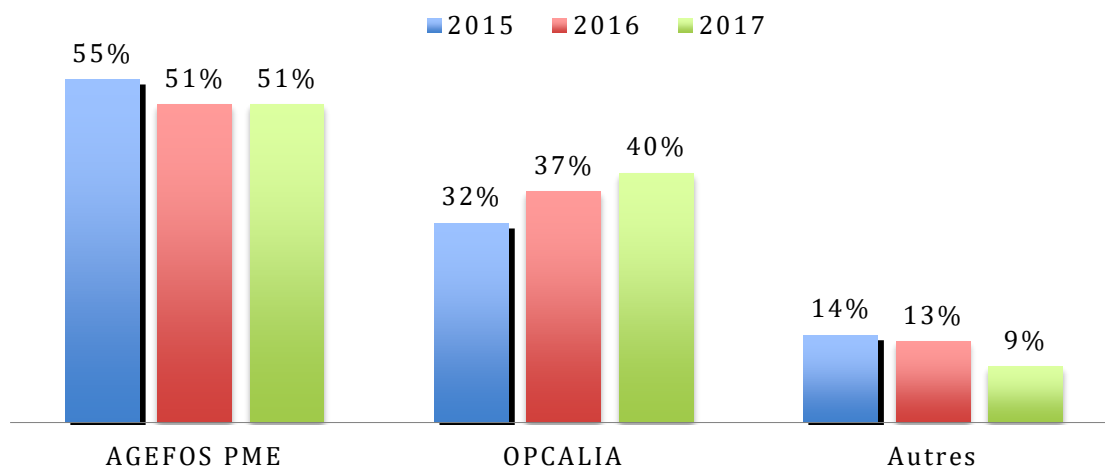
V-2-1 REPARTITION DU VOLUME DE FORMATION PAR THEME



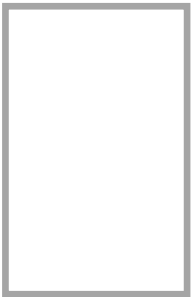
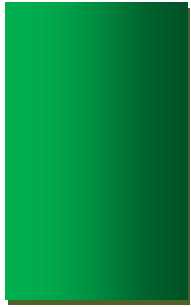
En 2017, la thématique « Sécurité » est toujours la plus représentée avec **45%** du volume de formation de la branche contre 40% en 2015. **12%** du volume de formation en 2017 est consacré au « Matériel » contre 22% en 2015.



V-3 REPARTITION DES ENTREPRISES PAR OPCA



En 2017, **51%** des entreprises du panel ont versé leur cotisation formation à AGEFOS-PME. **40%** des entreprises ont versé leur cotisation à OPCALIA contre 32% en 2015. Il est à noter que la part des entreprises versant leur fonds à d'autres OPCA que ceux de la branche (FAFSEA, CONSTRUCTYS...) passe de 14% en 2015 à 9% en 2017.



EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



SOMMAIRE

I. EFFECTIFS

I-1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE.

- 1/ Ouvriers.
- 2/ Employés.
- 3/ Techniciens & Agents de maîtrise.
- 4/ Cadres.

I-2REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR SEXE.

- 1/ Contrat à durée indéterminée.
- 2/ Contrat à durée déterminée.

I-3REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR TYPE DE CONTRAT.

- 1/ Effectif masculin.
- 2/ Effectif féminin.

I-4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE.

I-5REPARTITION PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE.

I-6REPARTITION DES EMBAUCHES PAR SEXE.

- 1/ Ouvriers.
- 2/ Employés.
- 3/ Techniciens & Agents de maîtrise.
- 4/ Cadres.

I-7REPARTITION DES DEPARTS PAR SEXE.

II. REMUNERATION

II-1 REMUNERATION PAR COEFFICIENT ET PAR SEXE.

II-2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE.

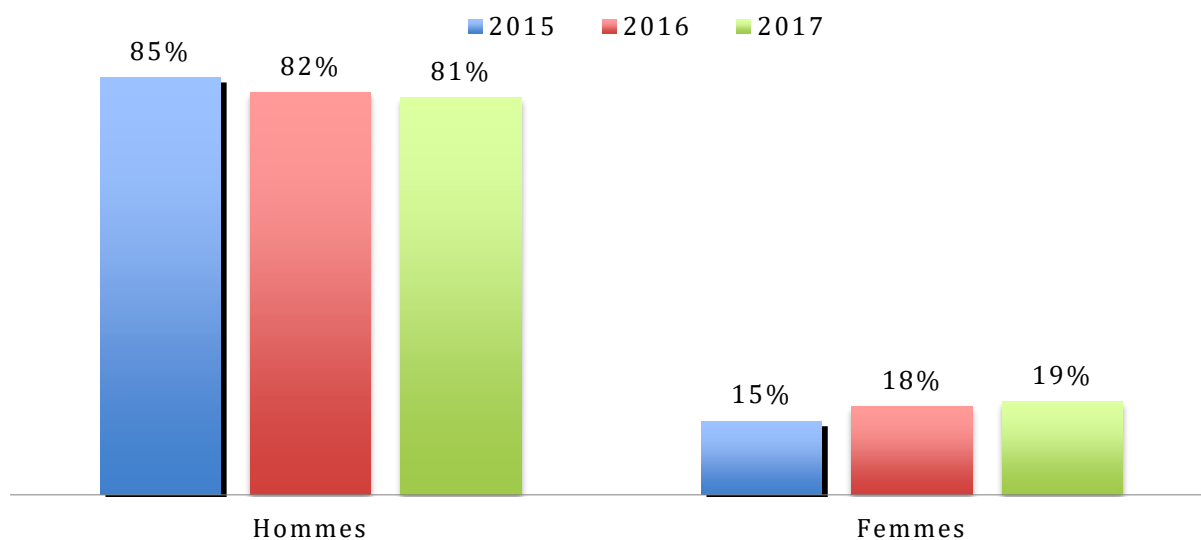
- 1/ Hommes
- 2/ Femmes

III. FORMATION



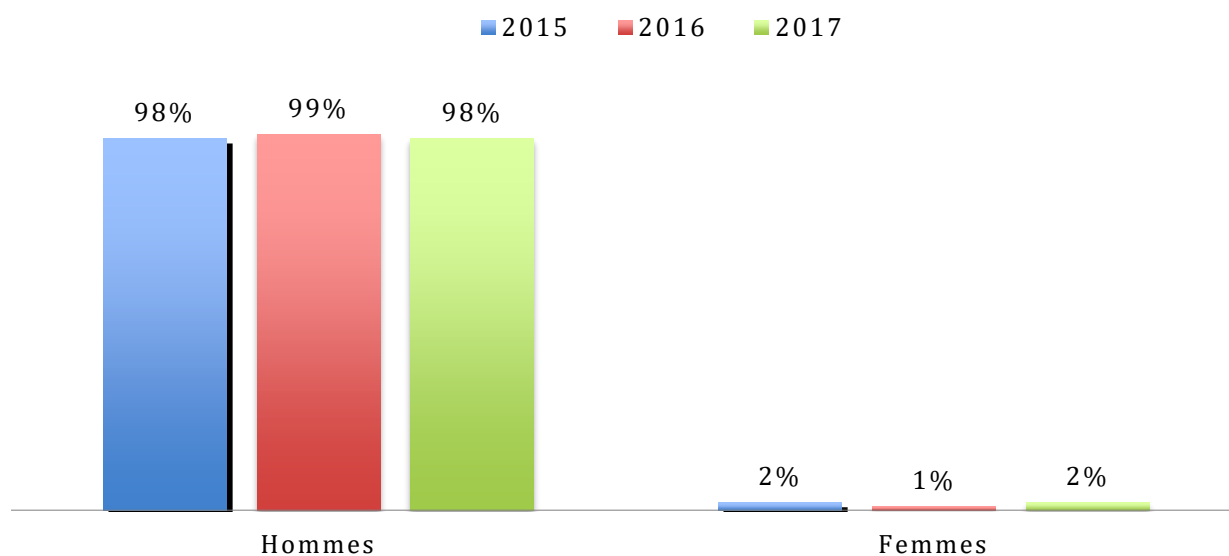
EFFECTIFS

I-1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE



Nous constatons que la répartition de l'effectif par sexe est relativement stable, une légère baisse de l'effectif des hommes est cependant à noter, avec 82% en 2016 contre 81% en 2017.

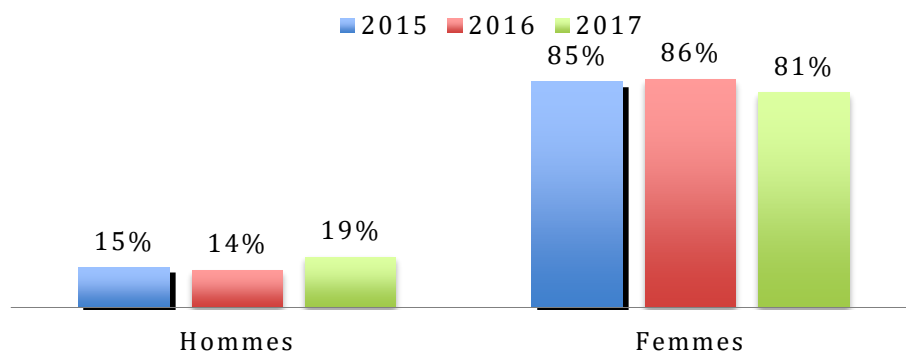
1/ OUVRIERS



Entre 2015 et 2017, la répartition de l'effectif « Ouvriers » par sexe est restée pratiquement identique. **98%** des ouvriers du secteur sont des hommes.

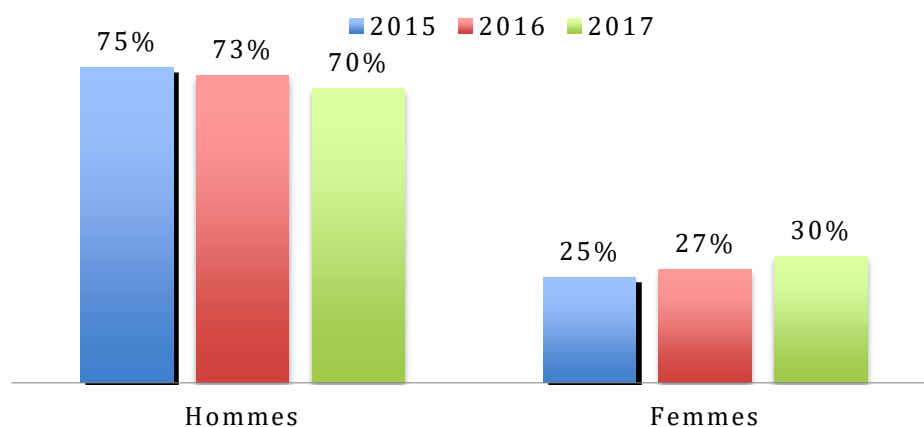


2/ EMPLOYÉS



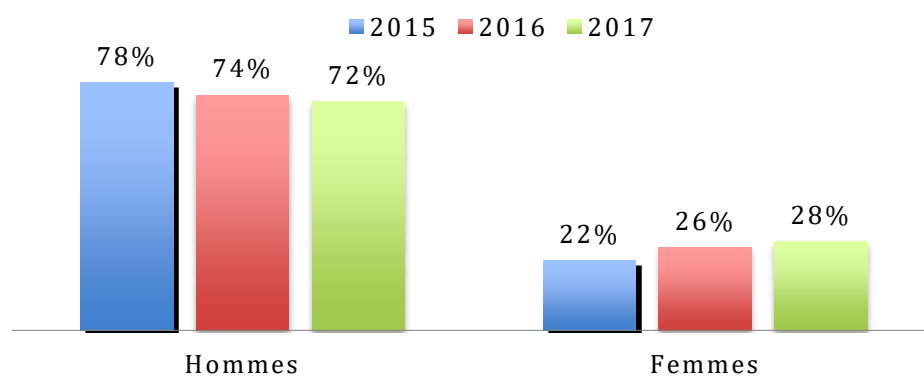
La part des femmes au sein de la catégorie « Employés » est toujours aussi importante, 81% en 2017.

3/ TECHNICIENS & AGENTS DE MAITRISE



En 2017, la part des salariées femmes dans la catégorie Techniciens et Agents de Maîtrise est de 30%.

4/ CADRES

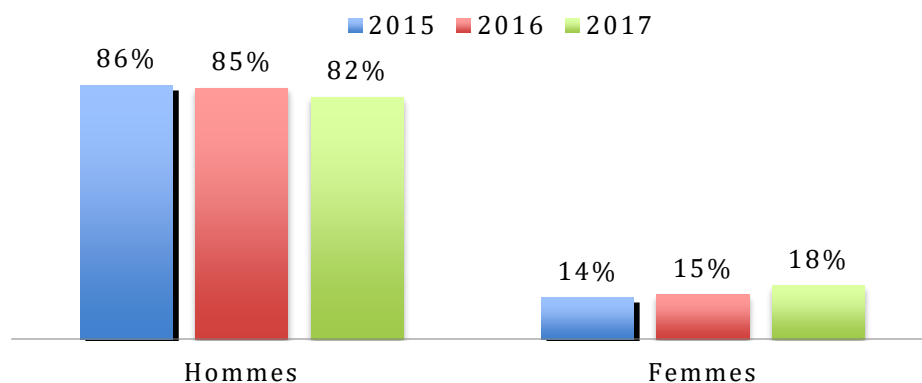


Entre 2015 et 2017, la part des femmes dans la population cadre augmente légèrement avec **28%** des effectifs au lieu de 22% en 2015.



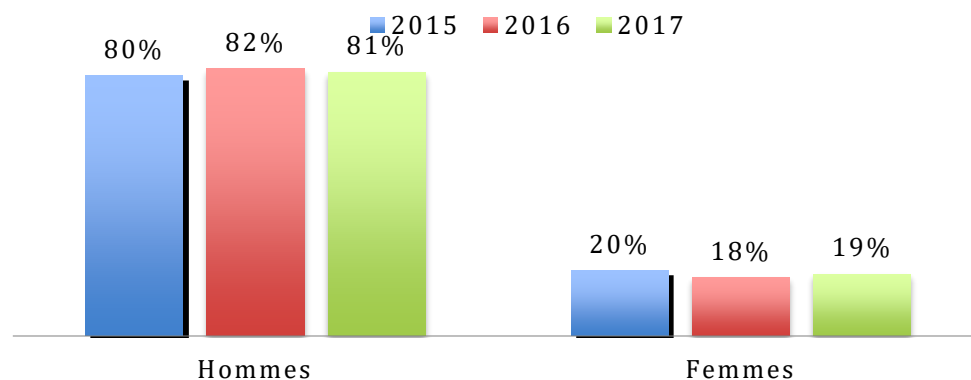
I-2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR SEXE

1/ Les contrats à durée indéterminée



En 2017, **82%** des titulaires de contrats à durée indéterminée sont des hommes.

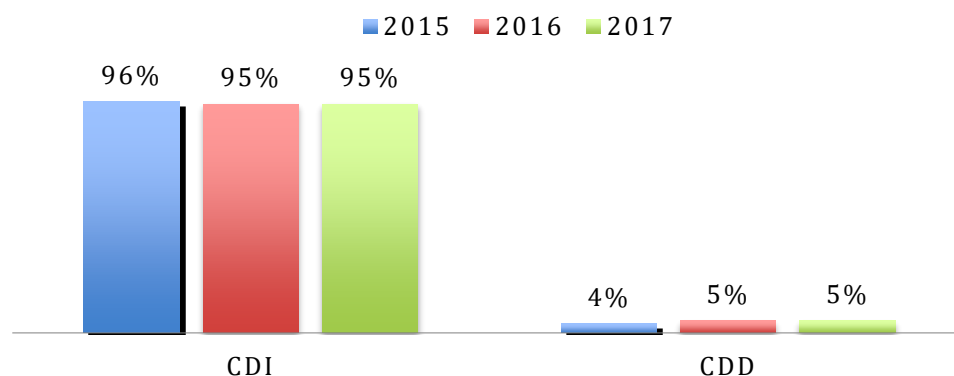
2/ Les contrats à durée déterminée



En 2017, **81%** des titulaires de contrats à durée déterminée sont des hommes.

I-3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR TYPE DE CONTRAT

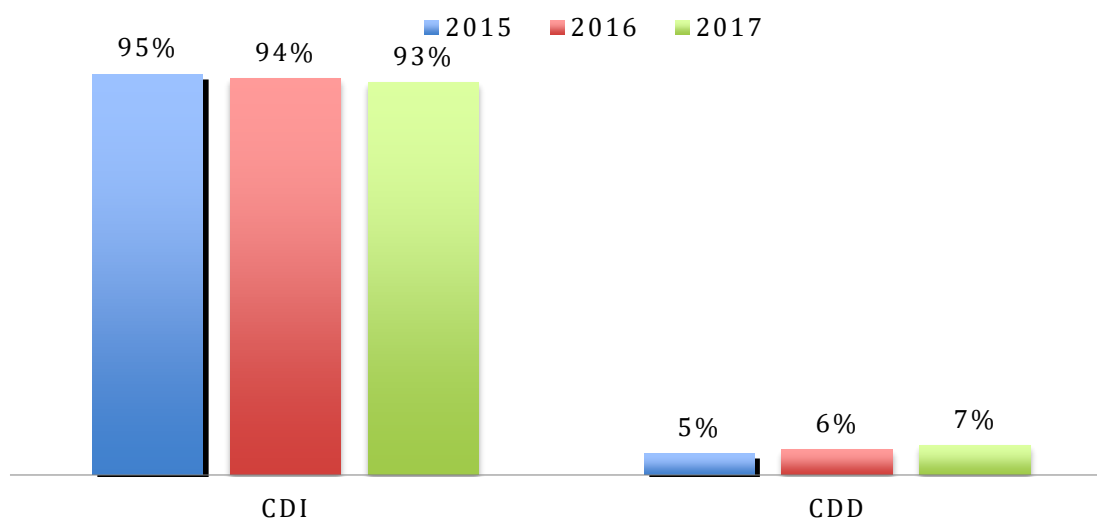
1/ EFFECTIF MASCULIN



En 2017 comme en 2016, **95%** des salariés hommes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.



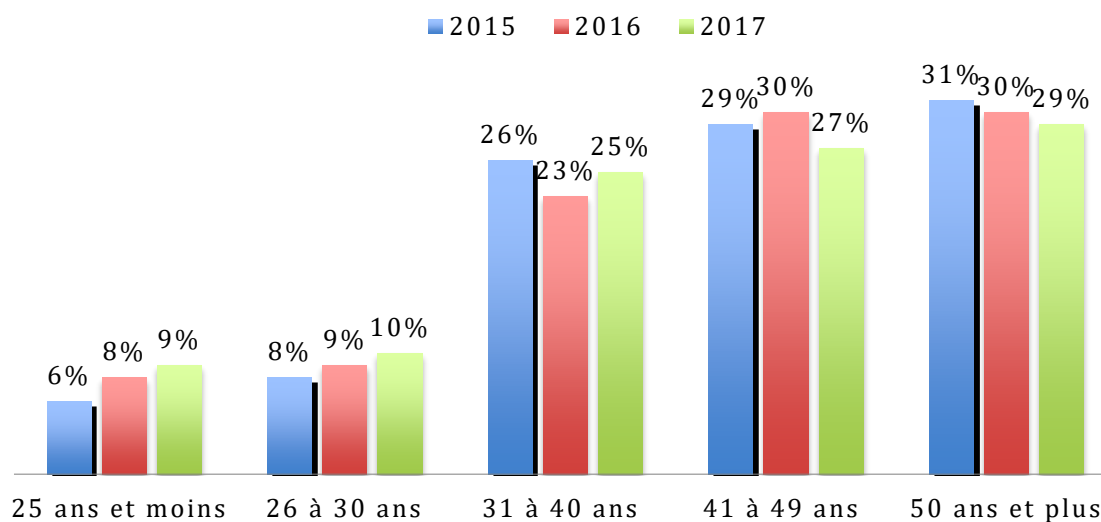
2/ EFFECTIF FEMININ



En 2017, **93%** des salariés femmes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

I-4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

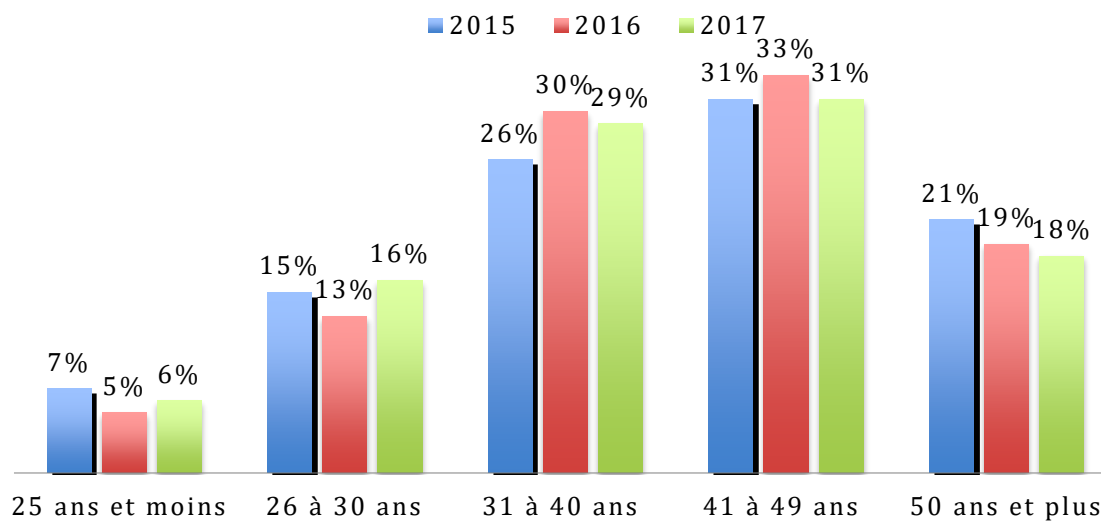
REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR AGE



En 2017, **56%** des salariés « Hommes » employés dans la branche ont plus de 40 ans.



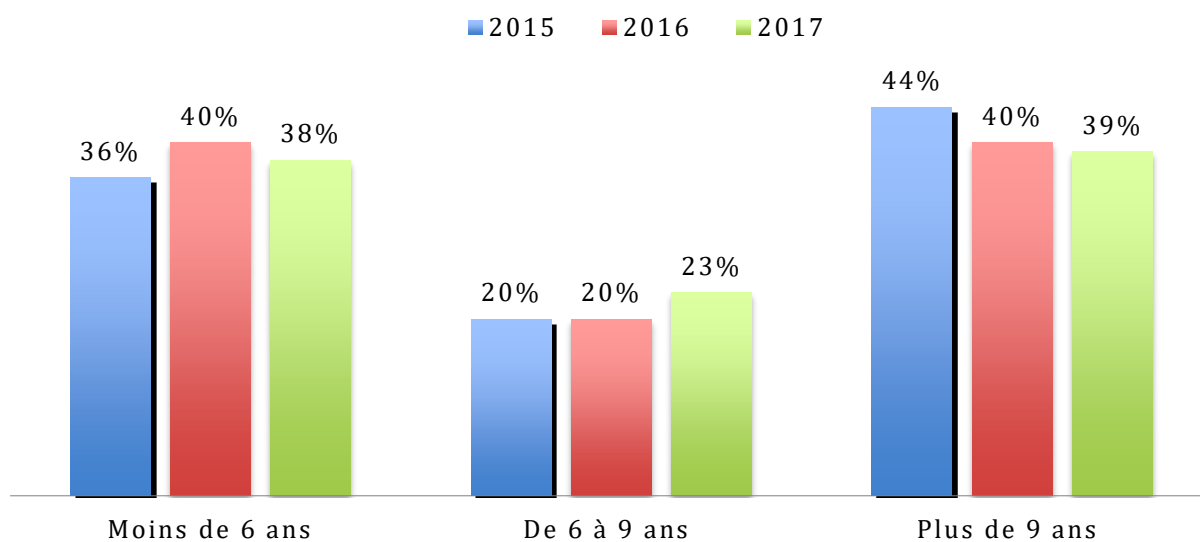
REPARTITION DES SALARIES FEMMES PAR AGE



En 2017, **60%** des salariés « Femmes » de la branche ont entre 30 et 50 ans.

I-5 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE

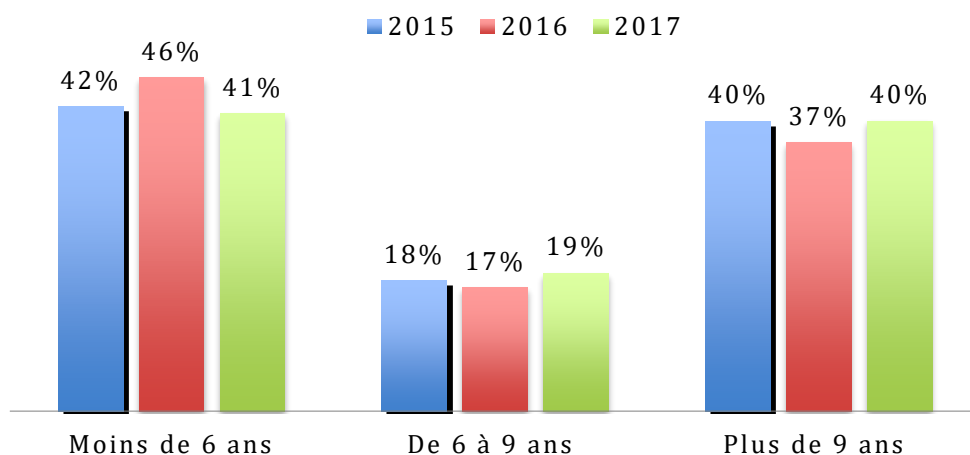
I-5-1 REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR ANCIENNETE



En 2017, **62%** des salariés « Hommes » de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté.

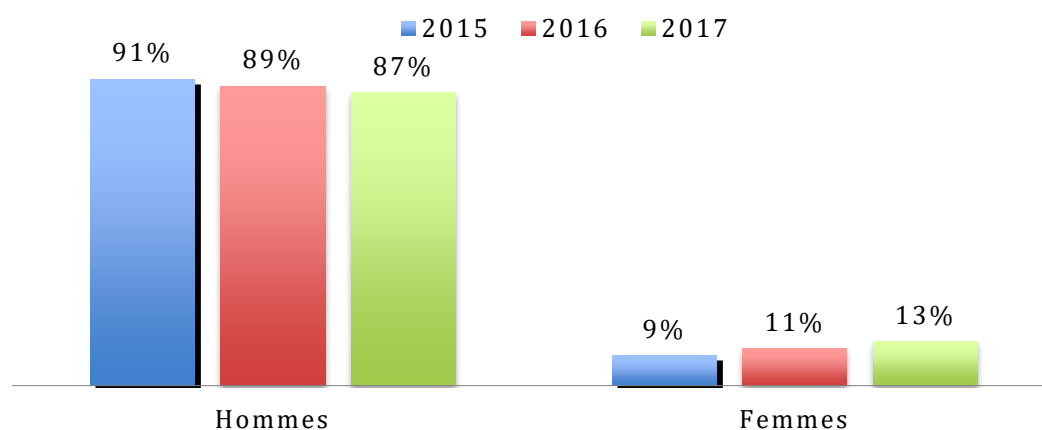


I-5-2 REPARTITION DES SALARIES FEMMES PAR ANCIENNETE



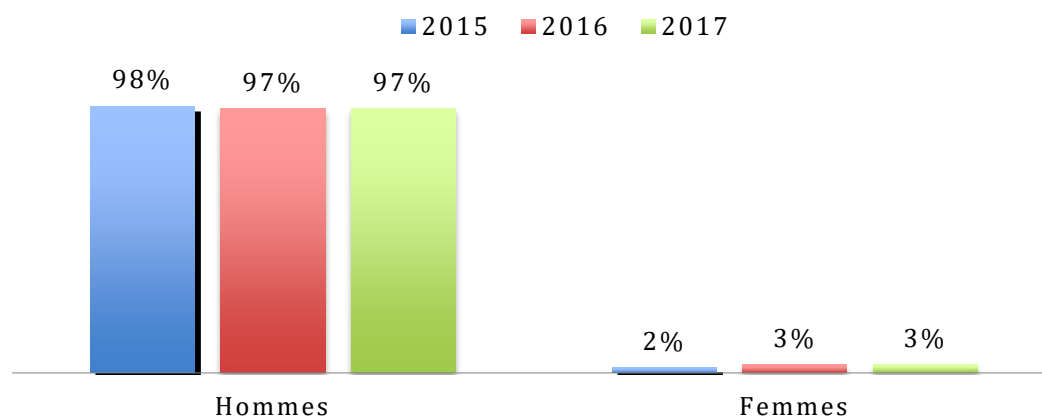
En 2017, **59%** des salariés « Femmes » de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté.

I-6 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR SEXE



87% des salariés embauchés dans la branche en 2017 sont des hommes.

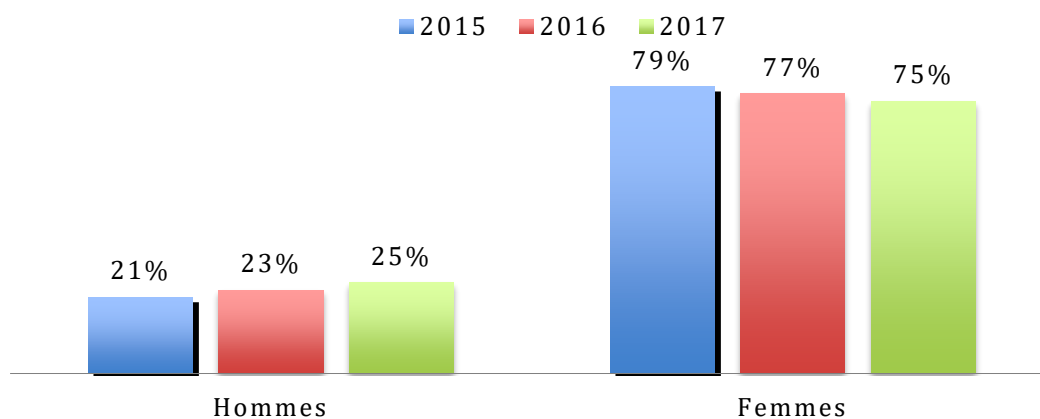
1/ Ouvriers



97% des ouvriers embauchés au cours de l'année 2017 sont des hommes.

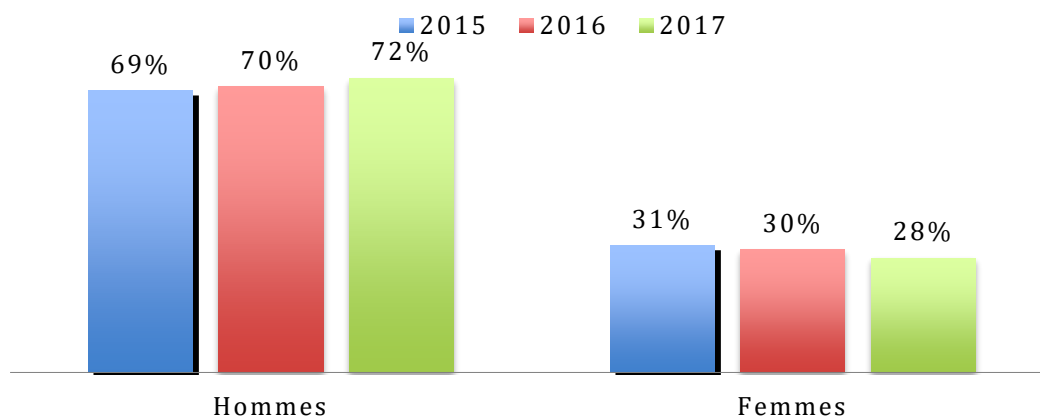


2/ Employés



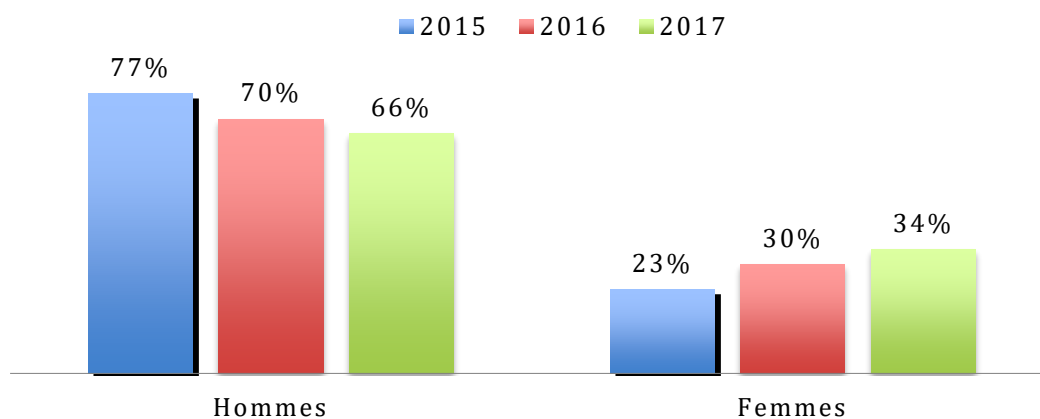
En 2017, **75%** des employés embauchés sont des femmes.

3/ Techniciens & Agents de maîtrise



En 2017, **28%** des techniciens & agents de maîtrise embauchés sont des femmes contre 31% en 2015.

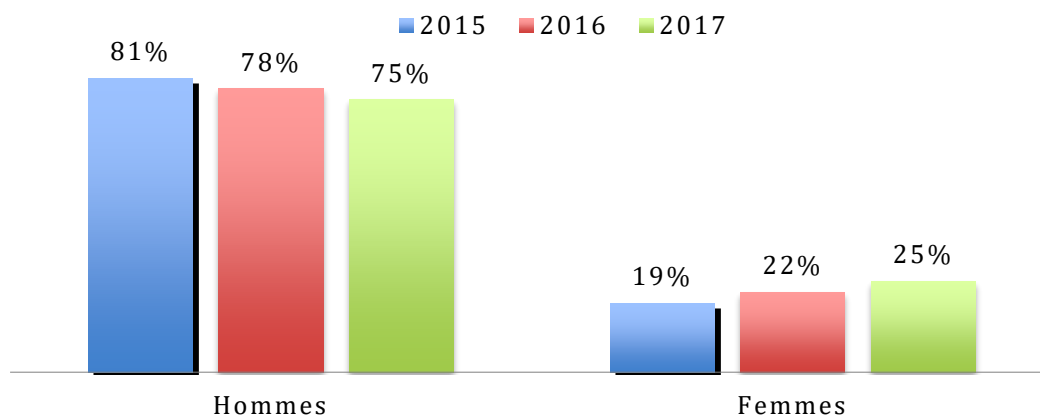
4/ Cadres



En 2017, **66%** des salariés cadres embauchés sont des hommes contre 77% en 2015.



I-7 REPARTITION DES DEPARTS PAR SEXE



En 2017, **75%** des départs concernent les salariés hommes contre 84% en 2014.



REMUNERATION

II-1 REMUNERATION PAR COEFFICIENT ET PAR SEXE

SALAIRE MOYEN PAR SEXE ET PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

	OUVRIERS		EMPLOYES		TAM		CADRES	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération annuelle moyenne	28556,38€	25152,78€	29345,66€	27492,71€	42972,61€	39124,32€	66993,71€	65511,23€

	OUVRIERS	
	Hommes	Femmes
160	21 456,75	
170	26 432,67	20 007,79
185	27 085,31	23 041,96
200	29 078,33	22 777,09
210	29 992,87	28 371,01
225	30 469,23	26 149,55
260	35 543,70	30 271,48
280	35 971,17	34 356,71

	EMPLOYES	
	Hommes	Femmes
160	21 623,82	20 933,78
170	27 584,02	23 981,52
185	29 021,07	26 980,23
200	27 543,42	25 974,56
210	31 301,45	27 689,09
225	31 286,91	28 984,42
260	35 578,66	33 729,10
280	35 554,17	

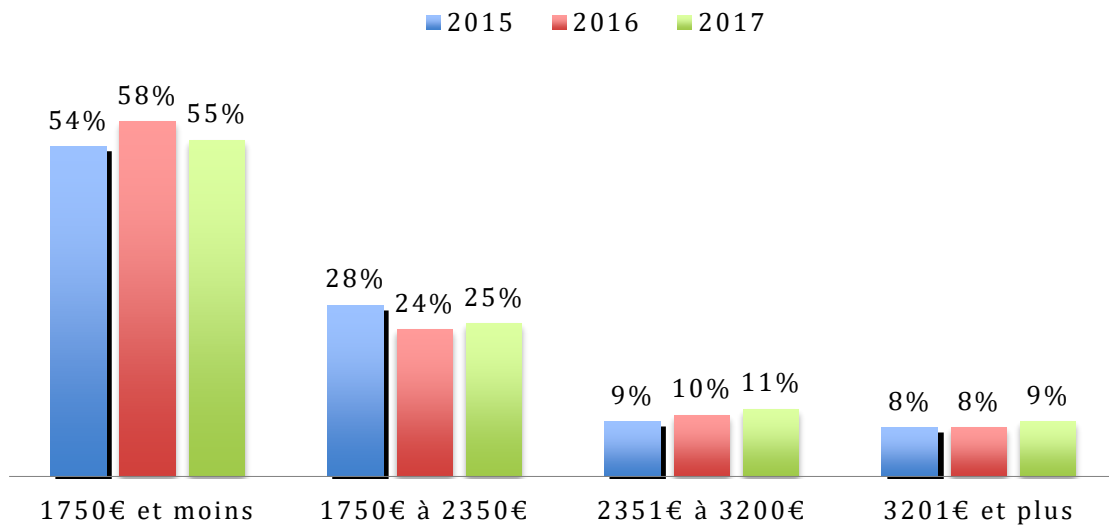
	TAM	
	Hommes	Femmes
260	36 098,73	33 349,23
280	40 125,74	36 962,41
430	46 213,23	43 537,19
580	44 982,52	49 685,68
760	62 467,12	

	CADRES	
	Hommes	Femmes
430	46 469,04	44 291,38
580	52 168,54	52 932,20
760	63 896,11	
1120	78 247,89	73 179,21
1470		



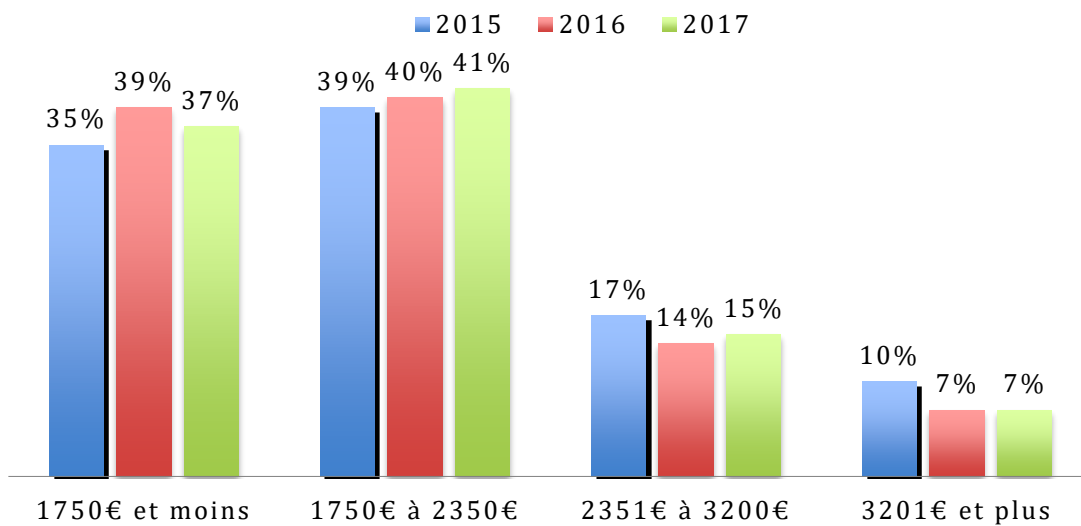
II-2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE

1) HOMMES



En 2017, **45%** des salariés hommes perçoivent un salaire supérieur à 1 750€.

2) FEMMES



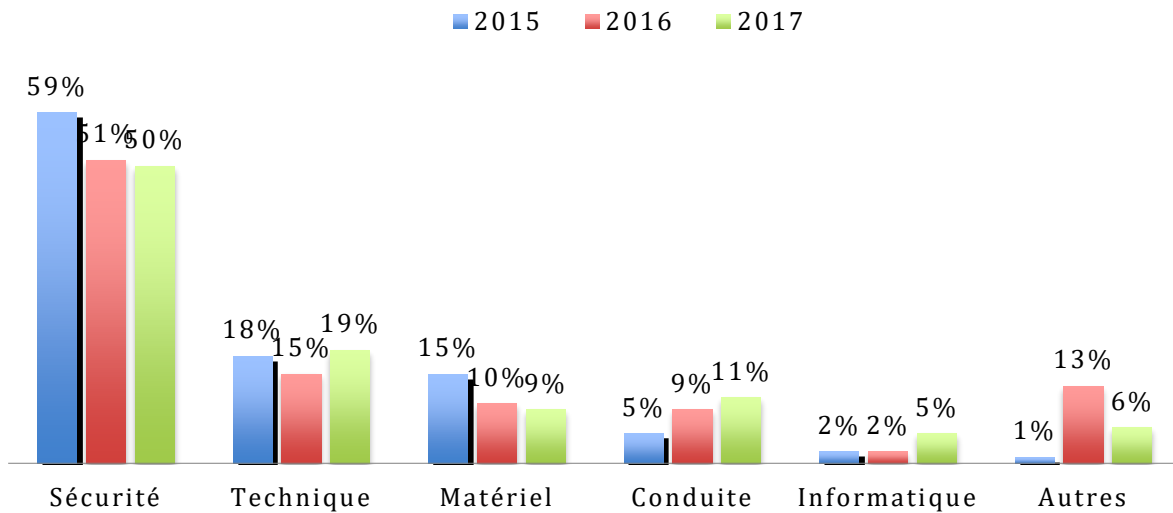
En 2017, **63%** des salariés femmes perçoivent un salaire supérieur à 1 750€.



FORMATION

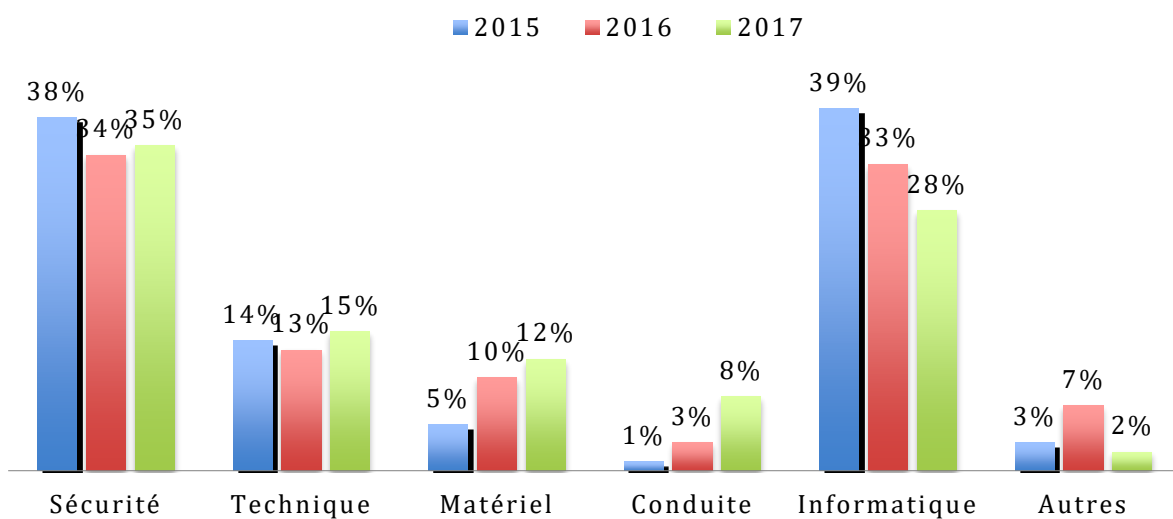
REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEME DE FORMATION ET PAR SEXE

Salariés HOMMES

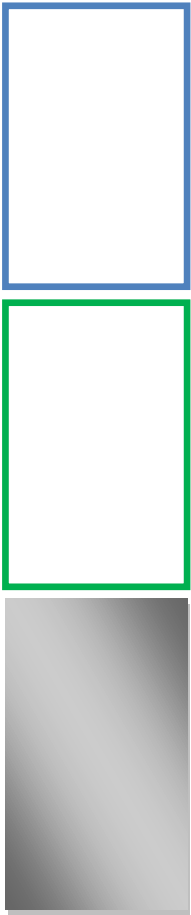


En 2017, les salariés hommes se sont plus orientés vers des formations relatives à la « Sécurité » (**50%**). Les actions relatives à tout autre type de formations constituent 6% des actions.

Salariés FEMMES



En 2017, les salariées femmes se sont plus orientées vers des formations « Informatique » avec **28%** des actions et « Sécurité » avec 35%.



RAPPORT SUR L'EMPLOI DES SENIORS ET DES JEUNES



SOMMAIRE

I. EFFECTIFS

I-1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE.

I-2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE ET PAR AGE.

1/ Ouvriers.

2/ Employés.

3/ Techniciens et Agents de maîtrise.

4/ Cadres.

I-3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE.

1/ Hommes.

2/ Femmes.

II. EMBAUCHES

II-1 REPARTITION PAR AGE.

II-2 REPARTITION PAR CATEGORIE ET PAR AGE.

II-3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE.

1/ Hommes.

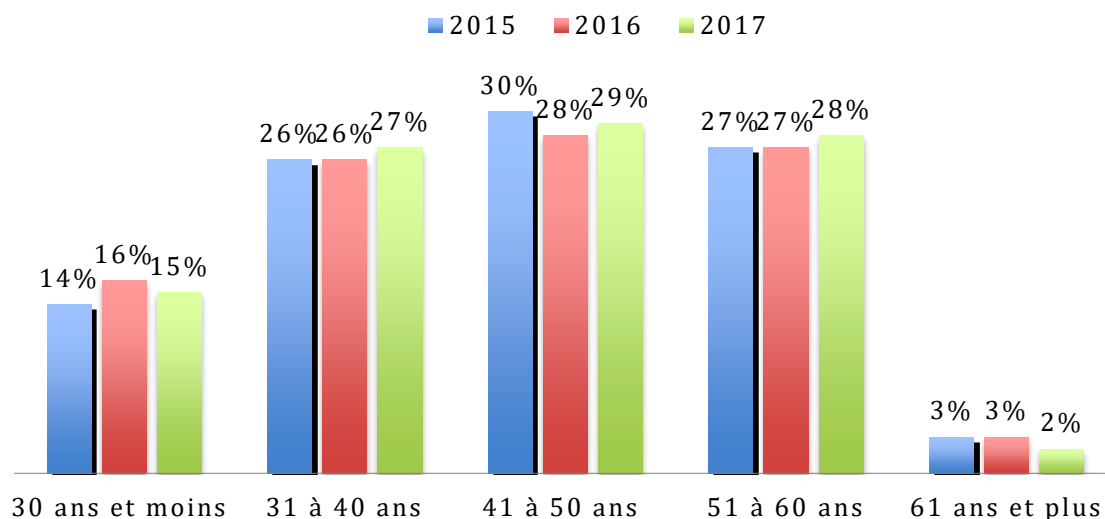
2/ Femmes.

III. FORMATION



EFFECTIFS

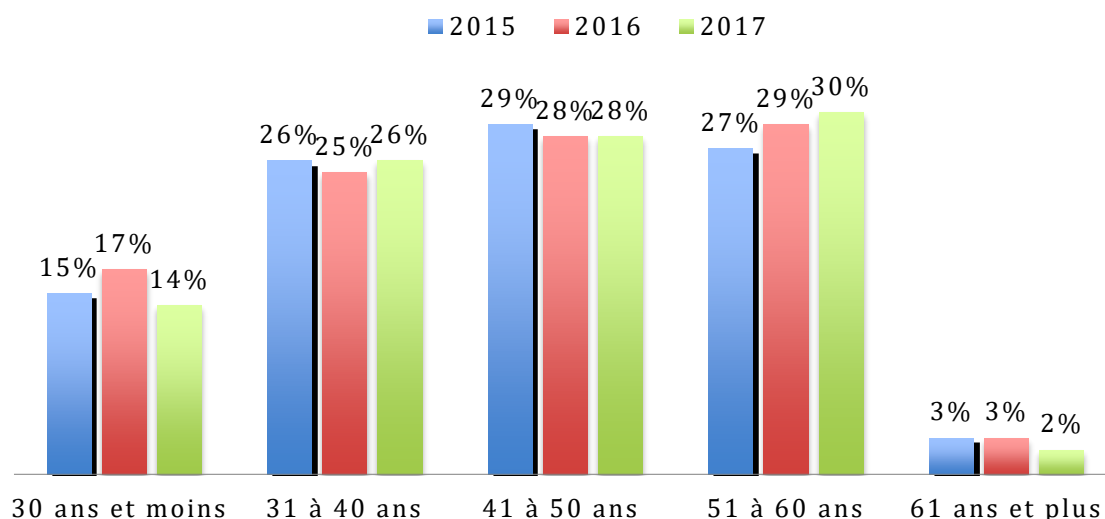
I-1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE - DONNEES GENERALES



En 2017, les salariés âgés de plus de 50 ans représentent plus de la moitié de l'effectif avec 30%.

I - 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE ET PAR AGE

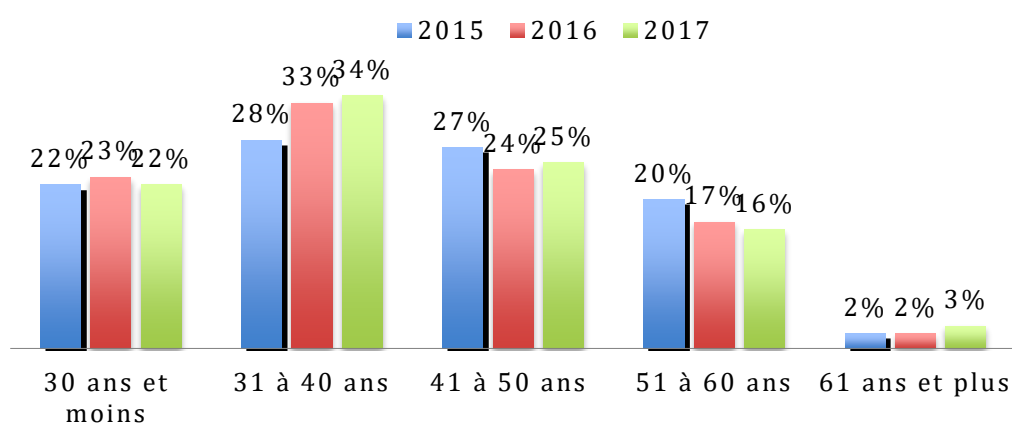
1/ Ouvriers



Les Ouvriers âgés de 50 ans et plus représentent **32%** des ouvriers de la branche. Les ouvriers âgés de 41 à 50 ans représentent à eux seuls **28%** des effectifs ouvriers en 2017.

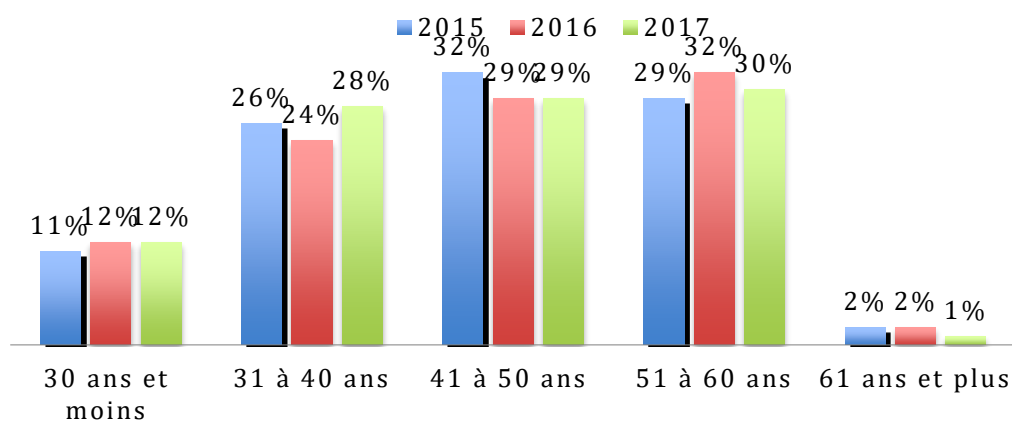


2/ Employés



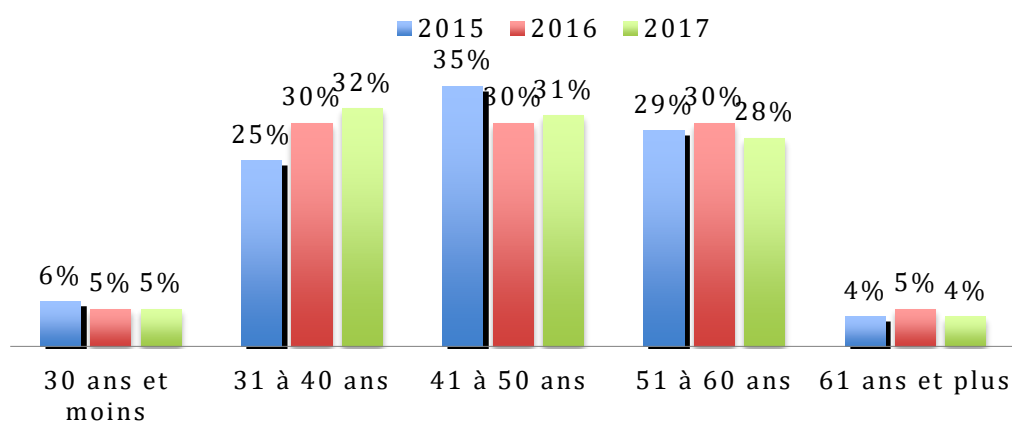
Les Employés âgés de moins de 40 ans représentent **56%** des employés de la branche en 2017.

3/ Techniciens & Agents de maîtrise



En 2017, les Techniciens et Agents de Maîtrise âgés de 50 ans et plus représentent **31%** des effectifs TAM.

4/ Cadres

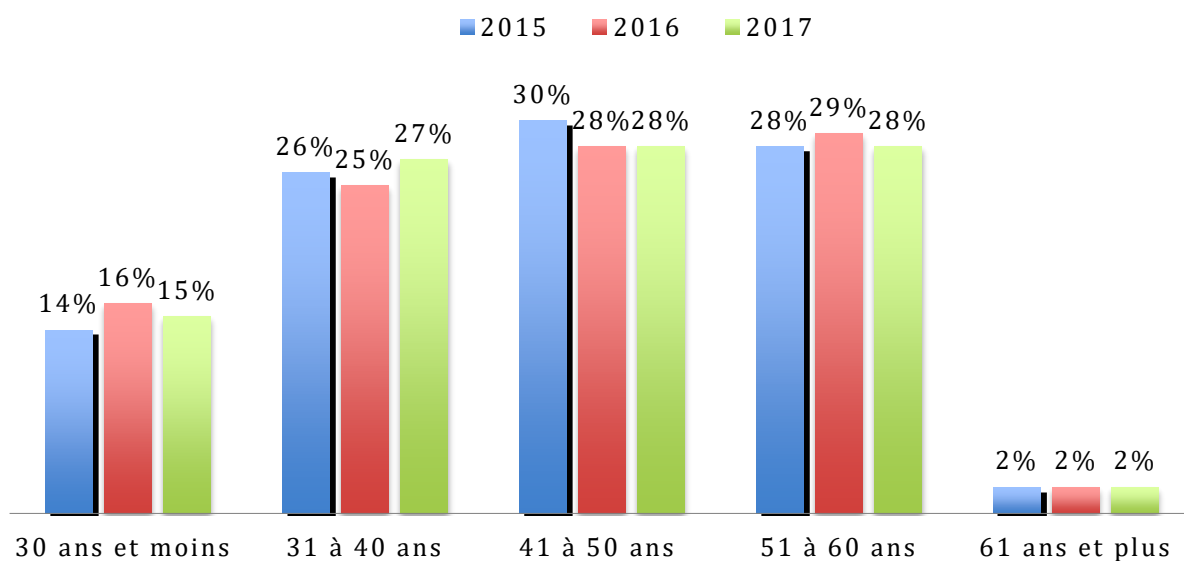


Les Cadres âgés de moins de 40 ans représentent **37%** des effectifs cadres en 2017.



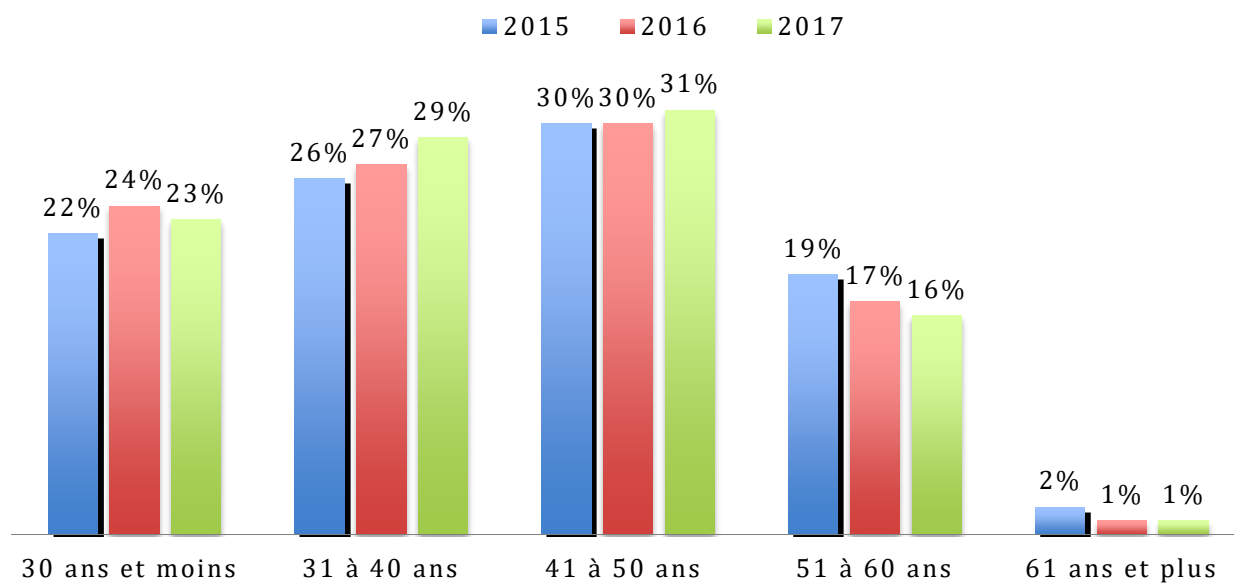
I - 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

I - 3 - 1 SALARIES HOMMES



En 2017, **42%** des salariés hommes ont moins de 40 ans, et **30%** au dessus de 51 ans.

I - 3 - 2 SALARIES FEMMES

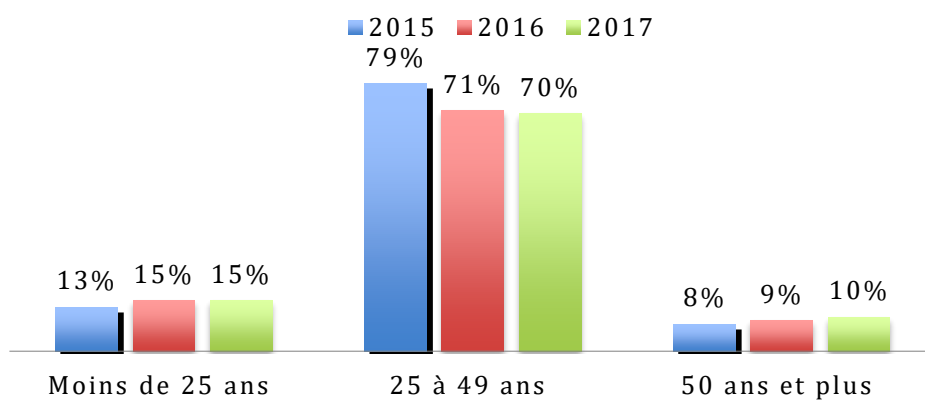


En 2017, **52%** des salariés femmes ont moins de 40 ans, **17%** au dessus de 51 ans.



EMBAUCHES

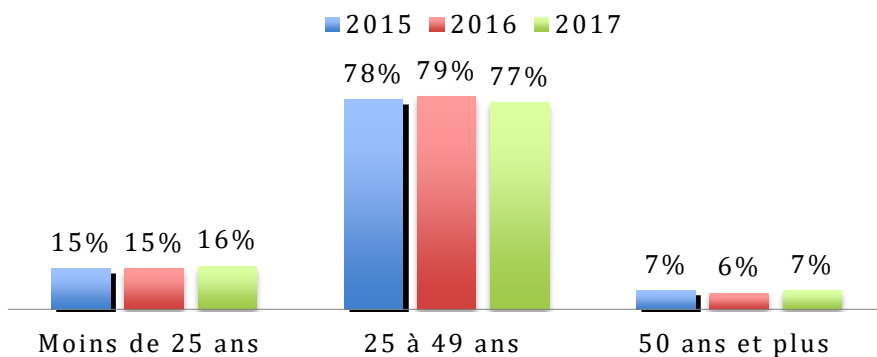
II – 1 REPARTITION PAR AGE DONNEES GENERALES



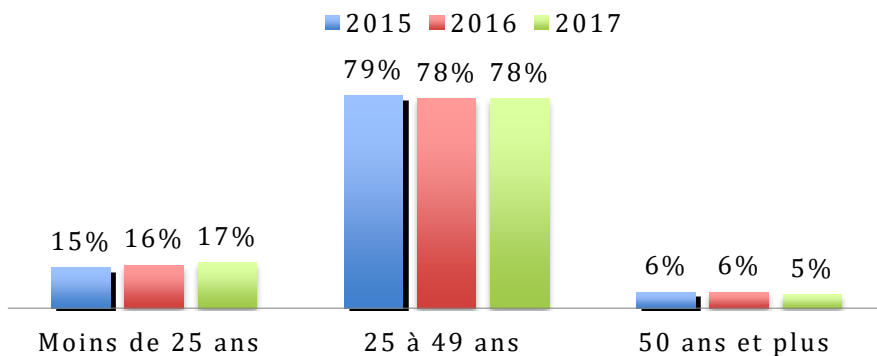
En 2017, les salariés embauchés et âgés de 50 ans et plus représentent 10% des embauches et ceux de moins de 25 ans 15%.

II – 2 REPARTITION PAR CSP ET PAR AGE

OUVRIERS

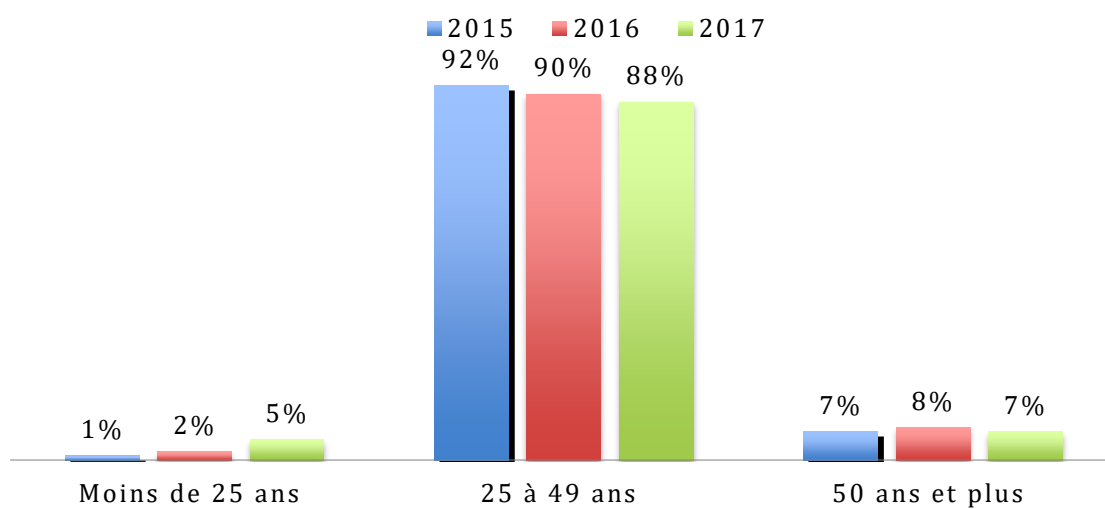


EMPLOYES

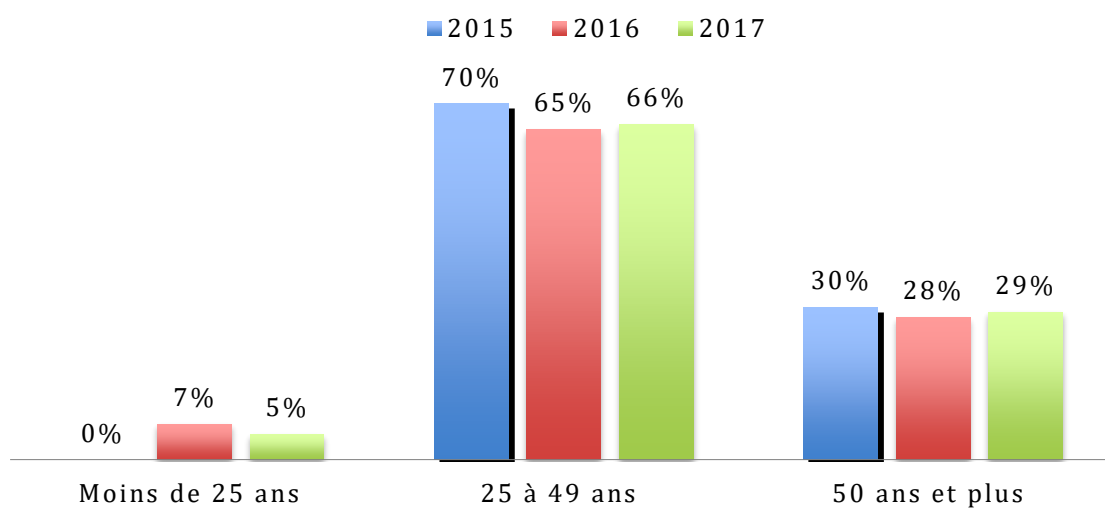




TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



CADRES

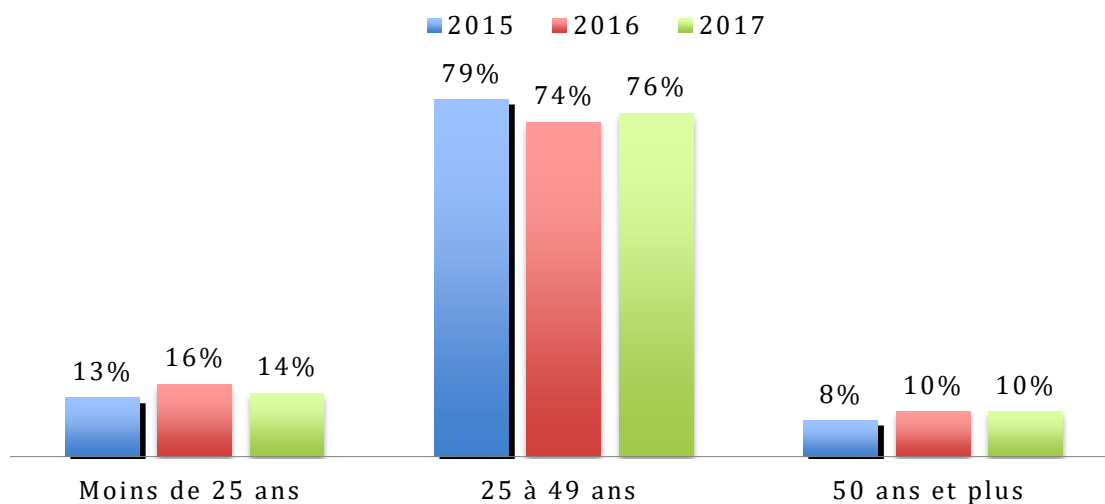


En 2017, les salariés embauchés ont en grande majorité entre 25 et 49 ans.



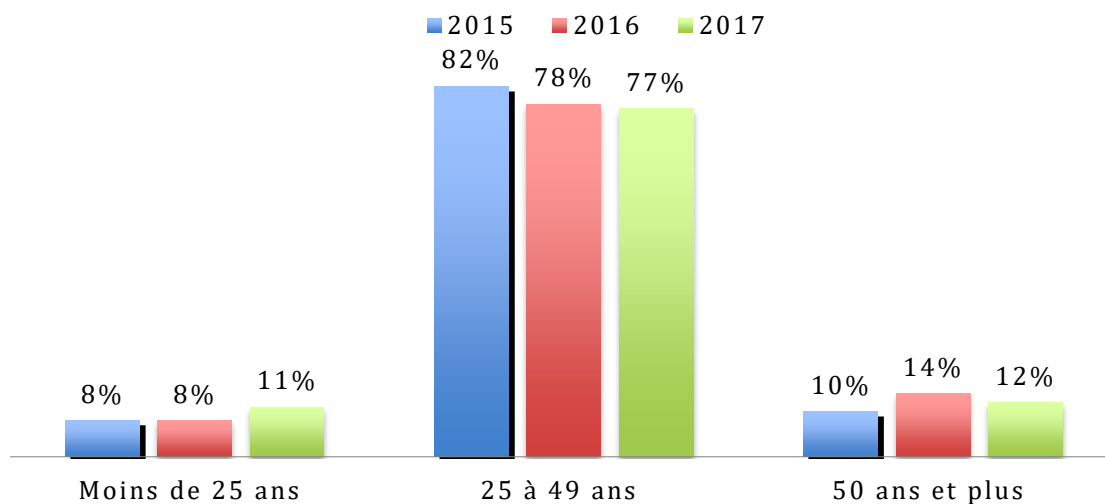
II – 3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE

II – 3 – 1 HOMMES



En 2017, **76%** des salariés hommes embauchés ont entre 25 et 49 ans contre 79% en 2015, soit une baisse de 3 points. L'embauche des moins de 25 ans a augmenté de 3 points en 2016, puis a baissé à 14% en 2017.

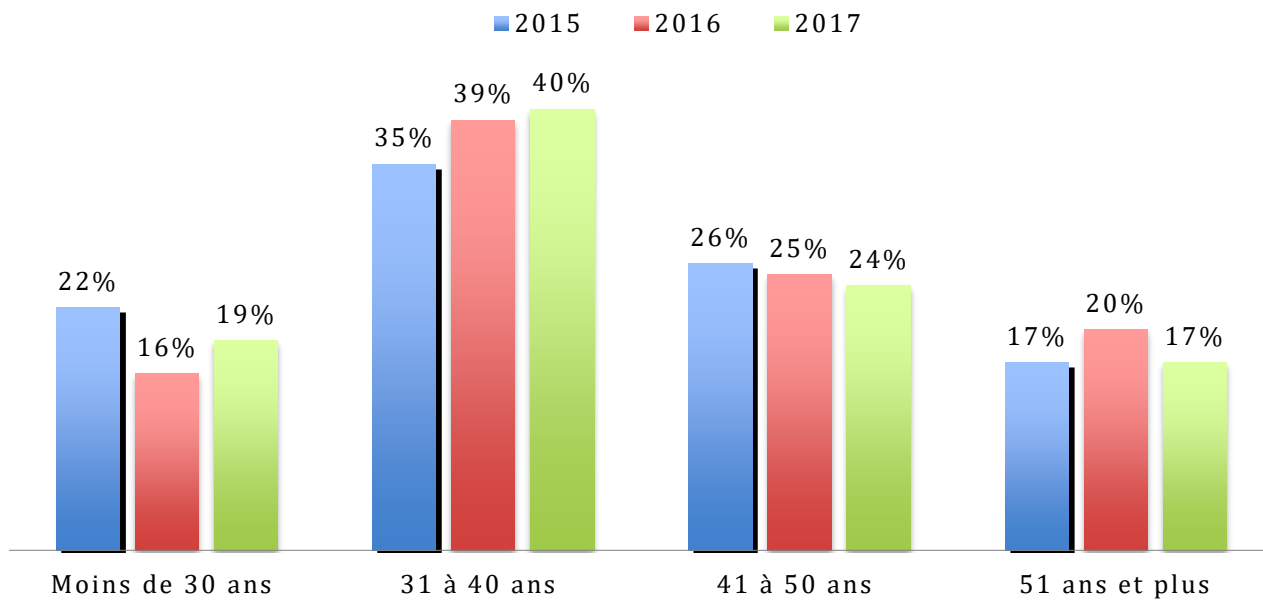
II – 3 – 2 FEMMES



En 2017, **77%** des salariées femmes embauchées par les entreprises du secteur ont entre 25 et 49 ans contre 82% en 2015 soit une baisse de 5 points. L'embauche des moins de 25 ans a augmenté de 3 points entre 2015 et 2017. L'embauche des 50 ans et plus a augmenté de **2 points** entre 2015 et 2017.



FORMATION



En 2017, **59%** des bénéficiaires de la formation sont âgés de moins de 40 ans et 17% de 51 ans et plus.



Fédération Nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle
91, avenue de la République
75011 PARIS

www.fnsa-vanid.org