



ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

BILAN ANNUEL DE BRANCHE

ANNEE 2018



Le mot du Président



Fabrice ERVAL

**Président de la
Commission paritaire
permanente de négociation et
d'interprétation**

Nous avons le plaisir de vous adresser le bilan annuel de la branche de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle pour l'année 2018.

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

En effet, 88 entreprises de toute taille ont répondu à l'enquête de cette année contre 87 l'année dernière. La particularité du panel de cette année est que les entreprises de moins de 50 salariés ont fortement répondu au questionnaire et les entreprises de plus de 200 salariés sont moins présentes.

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

88 entreprises ont répondu à l'enquête et constituent notre panel pour le bilan annuel de branche de l'année 2018. Ces entreprises emploient **7 243 salariés**, soit près de 49% de la population totale de la branche (14 854 salariés par le Ministère du Travail).

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

	2016		2017		2018	
moins de 50 salariés	55	65%	48	55%	62	70%
50 à 200 salariés	19	22%	25	29%	14	16%
plus de 200 salariés	11	13%	14	16%	12	14%
TOTAL	85	100%	87	100%	88	100%

70% des entreprises du panel comptent moins de 50 salariés. Les entreprises employant entre 50 et 200 salariés représentent **16%** du panel et celles employant plus de 200 salariés représentent **14%** du panel de l'année 2018.

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

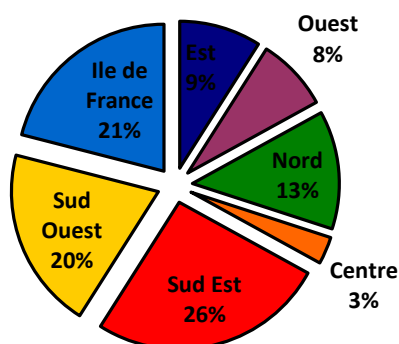
	2016		2017		2018	
moins de 50 salariés	881	11%	657	8%	1145	16%
50 à 200 salariés	2318	29%	2412	30%	1545	21%
plus de 200 salariés	4811	60%	5077	62%	4553	63%
TOTAL	8010	100%	8146	100%	7243	100%

Au sein de ce panel, il convient de constater une belle progression du nombre d'entreprises de moins de 50 salariés, avec **16%** en 2018 contre 8% en 2017, soit une hausse de 8 points sur 1 an. **63%** des effectifs sont employés dans des entreprises de plus de 200 salariés contre 60% en 2016 et **21%** des salariés travaillent au sein d'entreprises employant 50 à 200 salariés.

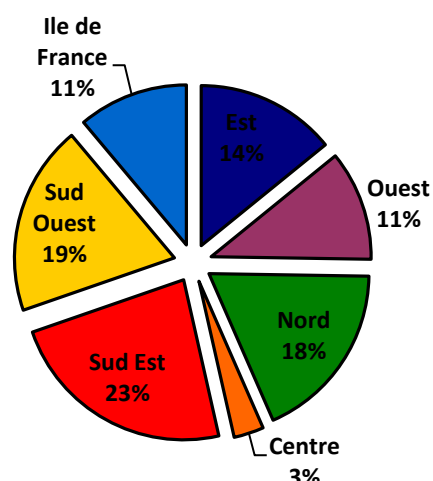


Répartition géographique* des entreprises du panel

2017 :



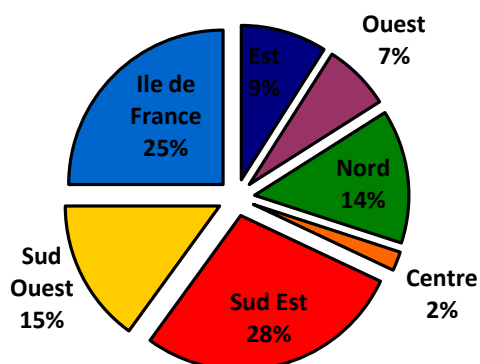
2018 :



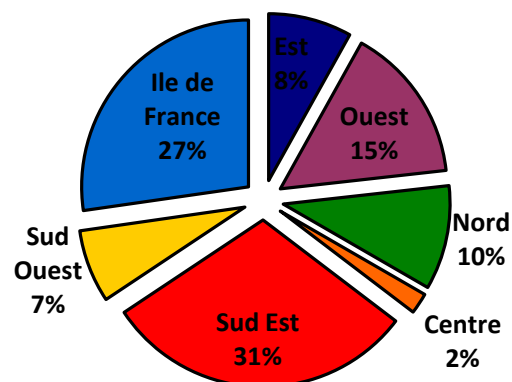
Près d'un quart des entreprises du panel sont implantées dans la zone Sud Est. Les entreprises implantées dans le Nord et l'Est représentent chacune respectivement **18%** et **14%** des entreprises du panel. Il est à noter que les entreprises d'Ile de France et de l'Ouest représentent **11%** chacune du panel d'entreprises. Enfin, **19%** des entreprises sont implantées dans le Sud Ouest. La région Centre, quant à elle, regroupe le moins d'entreprises avec **3%** du panel.

Répartition géographique* des salariés du panel

2017 :



2018:



Plus de 25% des salariés du panel 2018 sont employés dans la région Ile de France. C'est la région Sud Est qui constitue le premier bassin d'emplois avec **31%** des effectifs. Ces deux régions concentrent donc plus de la moitié des effectifs de la branche. La région Centre concentre très peu de salariés avec **2%**.

*Détail 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.

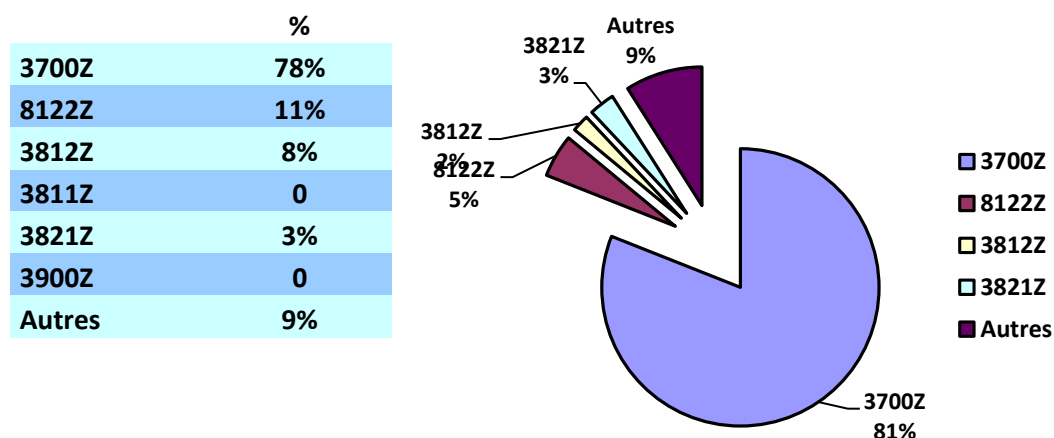
Région Centre : Départements 03, 15, 18, 19, 23, 28, 36, 37, 41, 43, 45, 63, 87.

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



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.

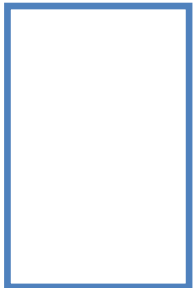
3821Z : Traitement et élimination des déchets non dangereux.

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

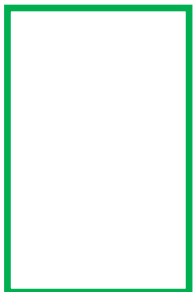
Autres : 8129B (Autres activités de nettoyage), 7010Z (Activité des sièges sociaux), 7022Z (Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion), 7112B (Ingénierie, études techniques), 7120B (Analyses, essais et inspection technique), 4941B (Transport routier de fret de proximité).



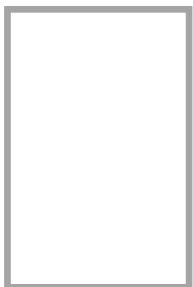
SOMMAIRE



BILAN SOCIAL



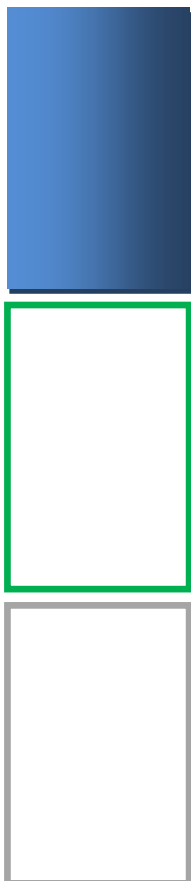
RAPPORT EGALITE FEMMES/HOMMES



**RAPPORT EMPLOI DES SENIORS ET
DES JEUNES**



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 des départs par motif

II . REMUNERATIONS

II . 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF SELON LA REMUNERATION

II . 2 REMUNERATION DE L'EMPLOI « OPERATEUR »

- II . 2 . 1 Salaire de base mensuel brut moyen
- II . 2 . 2 Rémunération mensuelle brute moyenne
- II . 2 . 3 Evolution du coefficient

III . CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

III . 1 ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

- III . 1 . 1 Accidents du travail avec ou 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 DE LA COTISATION 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

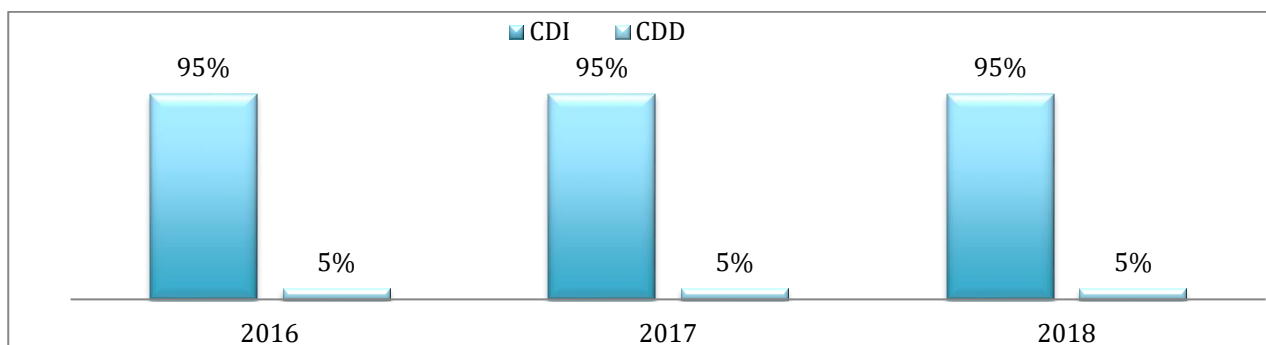


I . EMPLOI

I . 1 EFFECTIFS

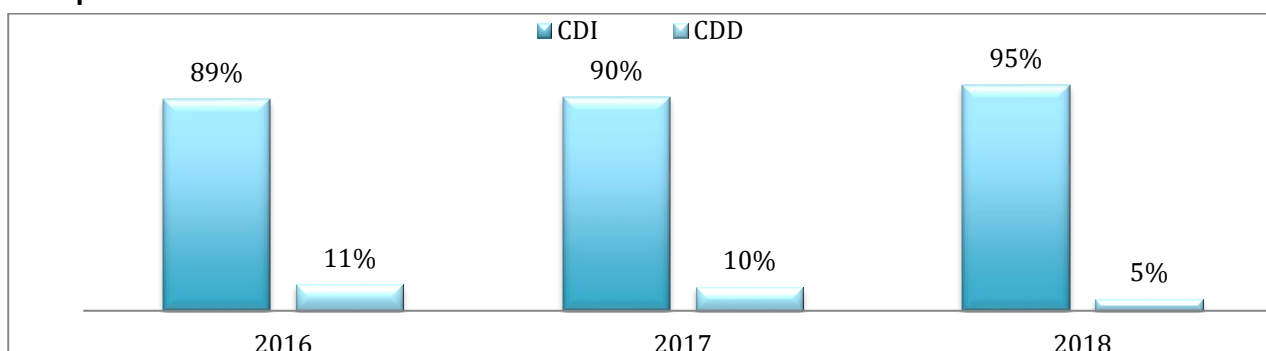
L'effectif global du panel d'entreprises ayant répondu au questionnaire est de 7243 salariés.

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



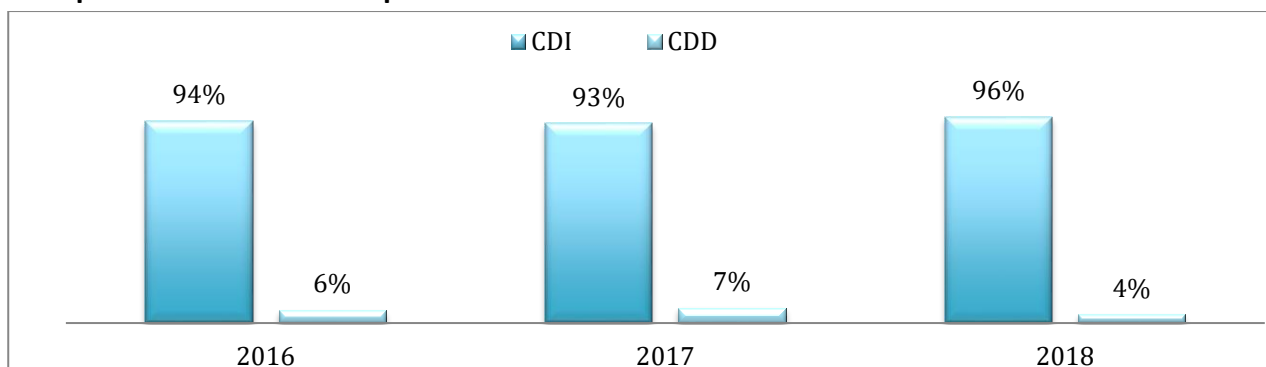
Depuis 2016, la part de salariés titulaires d'un CDD se stabilise à 5% au regard des salariés disposant d'un CDI. Chiffre qui reste bas au regard de la proportion de salariés titulaires d'un CDI.

Entreprises de moins de 50 salariés



Dans les entreprises comportant un effectif inférieur à 50 salariés, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **95%** des effectifs en 2018. Ce qui marque une nouvelle augmentation de la part de ces salariés dans les entreprises du panel.

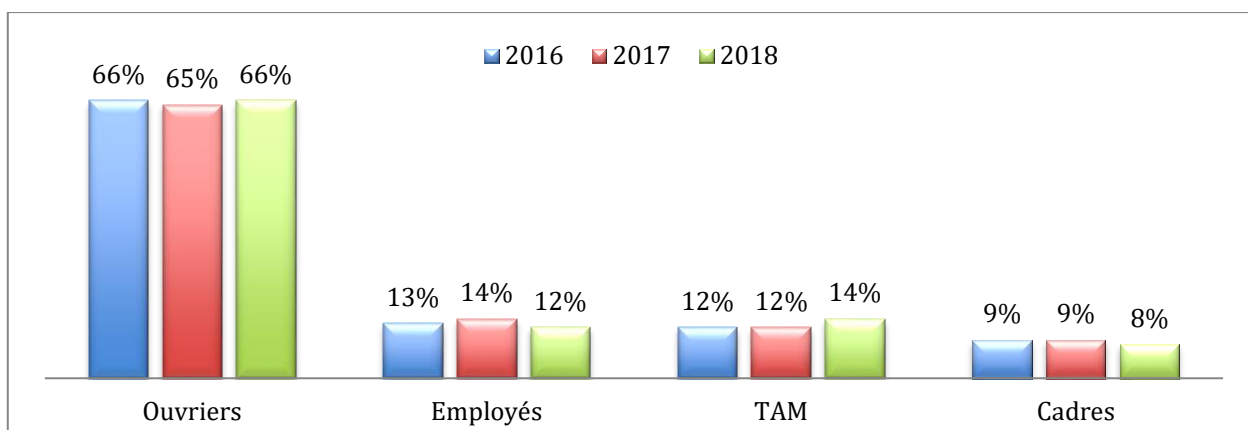
Entreprises de 50 salariés et plus



Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **96%** des effectifs en 2018. Cette augmentation arrive après deux années de baisse et permet de revenir aux chiffres de 2015.

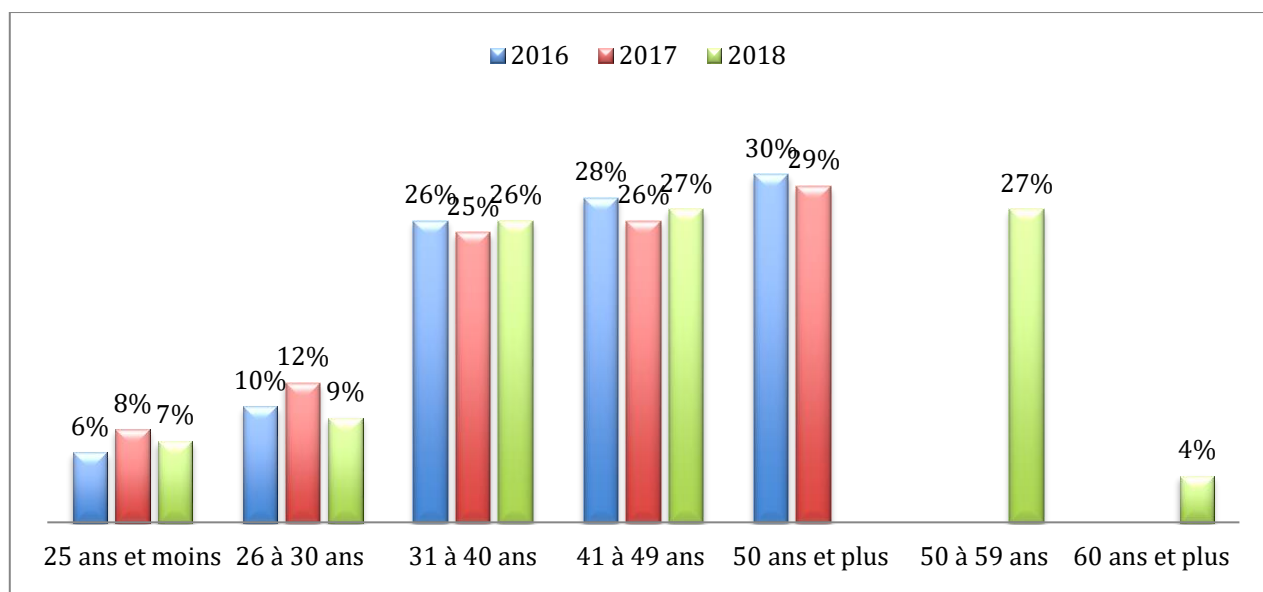


I . 1 . 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE



La répartition des effectifs par catégorie reste plutôt stable entre 2016 et 2018 mais on constate une légère baisse de l'effectif des employés et des cadres alors que l'effectif des techniciens et agents de maîtrise a augmenté en deux ans.

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



La répartition des effectifs par âge montre que, par rapport à l'année précédente, la part des salariés de moins de 30 ans a diminué tandis que celle des salariés de 31 à 49 ans a augmenté. En 2018, la part des salariés de la branche de plus de 40 ans revient à **58%** comme en 2016 après une baisse à 55% en 2017.

** Depuis le bilan 2017, la dernière tranche d'âge (50 ans et plus) a été affinée et l'étude pour le bilan 2018 a pris en compte la tranche d'âge des plus de 60 ans. Le graphique fait donc apparaître l'ancienne tranche des « 50 ans et plus » ainsi que les nouvelles tranches d'étude : « 50 à 59 ans » et « 60 ans et plus ».*

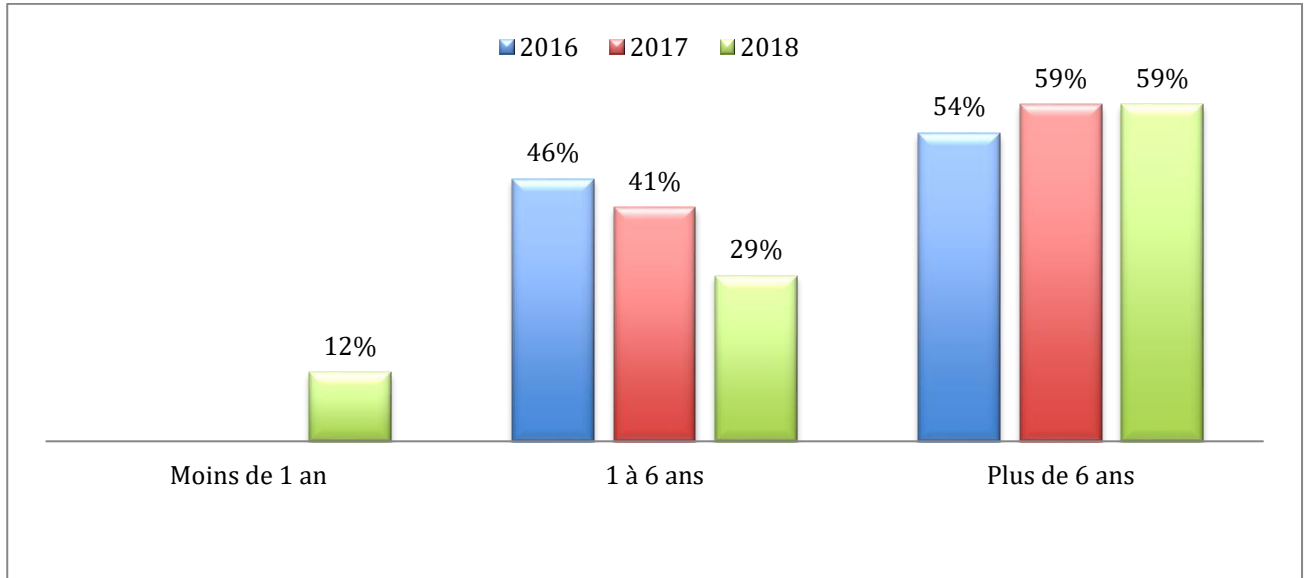


I . 1 . 4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ANCIENNETE

Les bilans des années précédentes indiquaient l'ancienneté des salariés selon les tranches suivantes : « moins de 6 ans », « 6 à 9 ans » et « plus de 9 ans ».

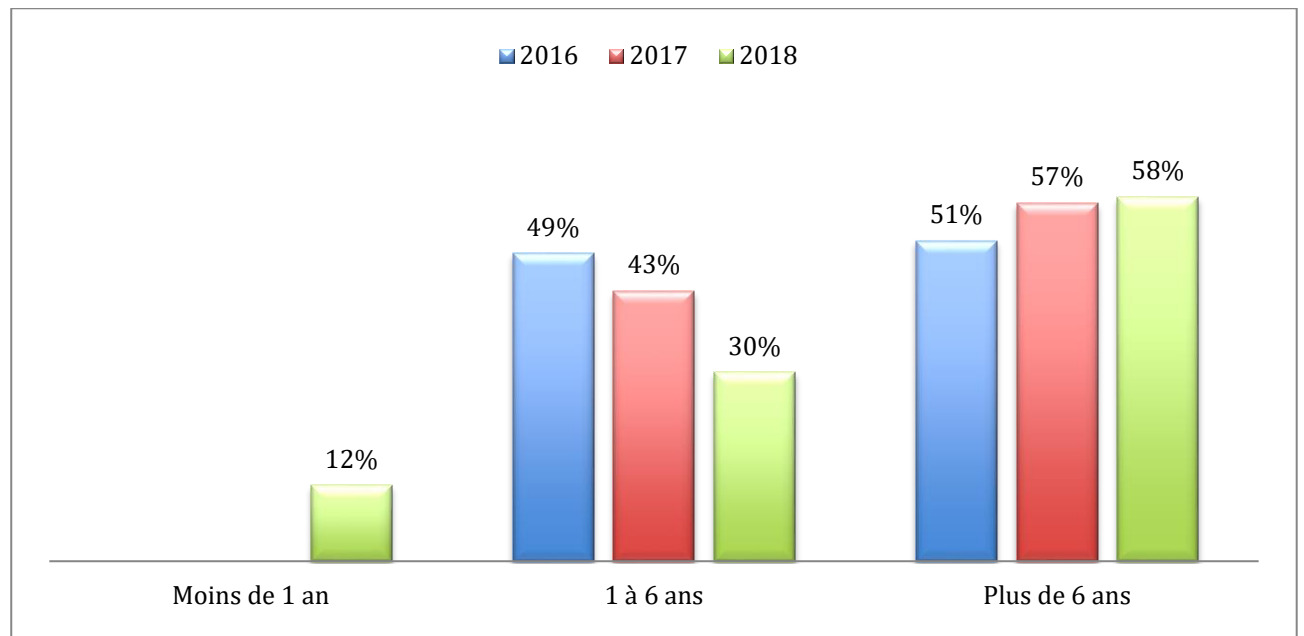
Afin de s'approcher au mieux de la réalité du terrain, l'étude se fait désormais sur l'ancienneté de « moins d'1 an », de « 1 à 6 ans » et de « plus de 6 ans ».

Données générales



Entre 2017 et 2018, on constate une stabilité des effectifs des salariés de moins de 6 ans (41%) et de plus de 6 ans (59%) d'ancienneté alors qu'ils représentaient respectivement 46% et 54% des effectifs en 2016.

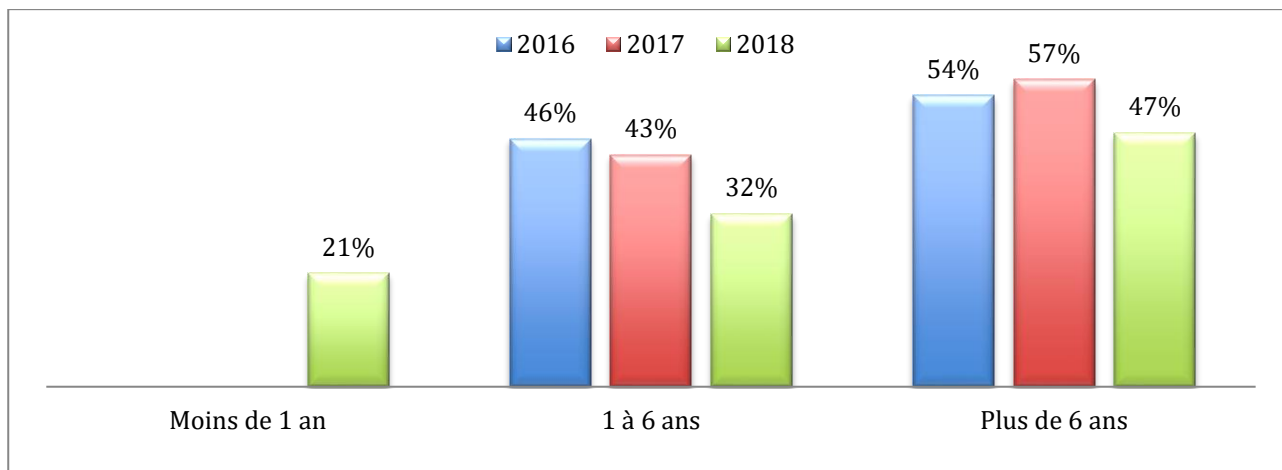
Ouvriers



On constate une baisse du nombre d'ouvriers de moins de 6 ans d'ancienneté, la part de ces derniers passant de 49% en 2016 à 42% (dont 12% d'ouvriers de moins d'un an d'ancienneté) en 2018.

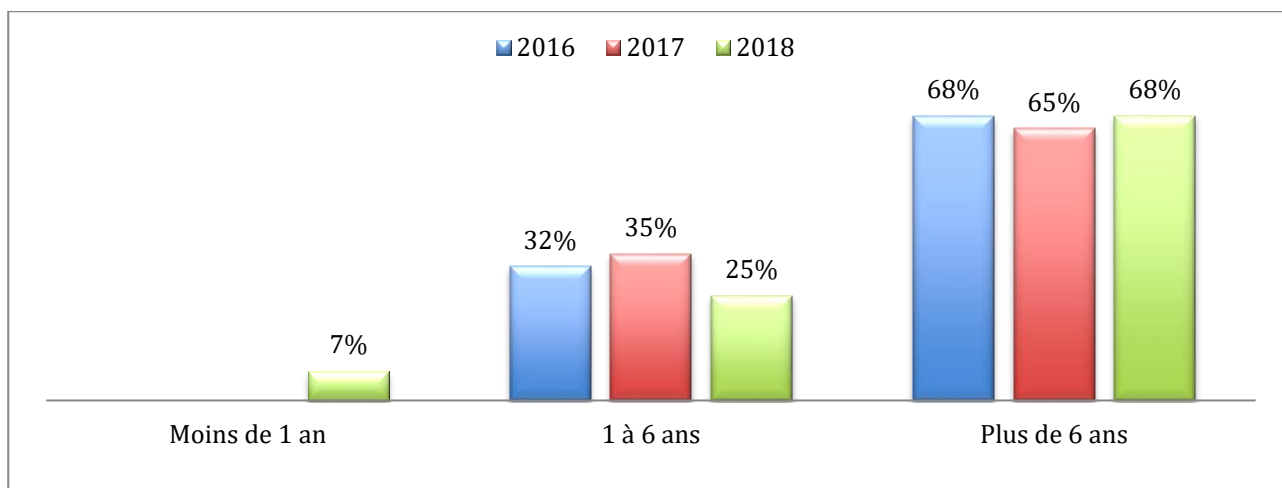


Employés



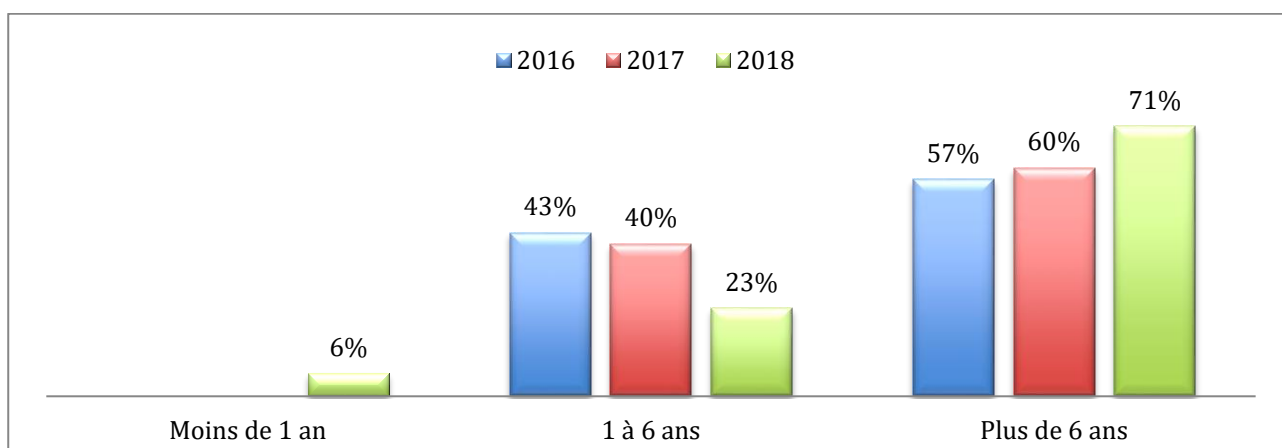
Côté employés de moins de 6 ans d'ancienneté, on constate une hausse : **53%** en 2018 contre 43% en 2017.

Techniciens et agents de maîtrise



Sur trois ans, la proportion de techniciens et agents de maîtrise de moins de 6 ans d'ancienneté reste stable ainsi que celle des techniciens et agents de maîtrise de plus de 6 ans d'ancienneté. Ils représentent respectivement 32% et **68%** de cette catégorie professionnelle.

Cadres

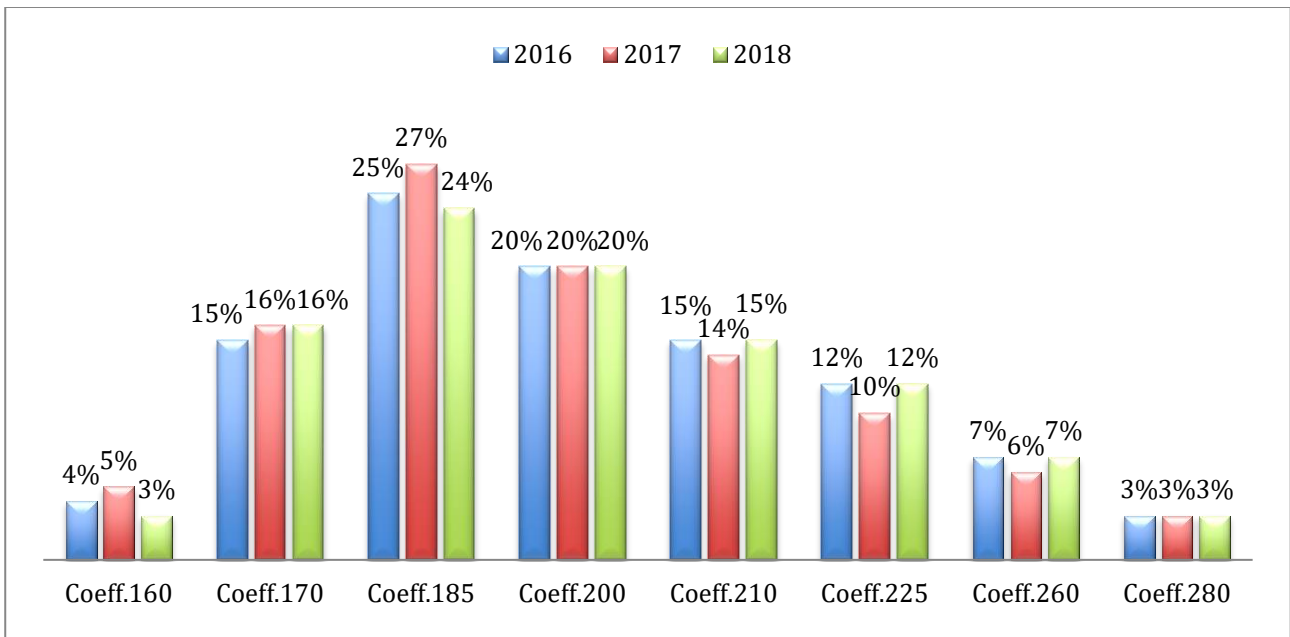


La part des cadres ayant plus de 6 ans d'ancienneté a de nouveau augmenté puisqu'ils représentent désormais **71%** de l'effectif des cadres en 2018.



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

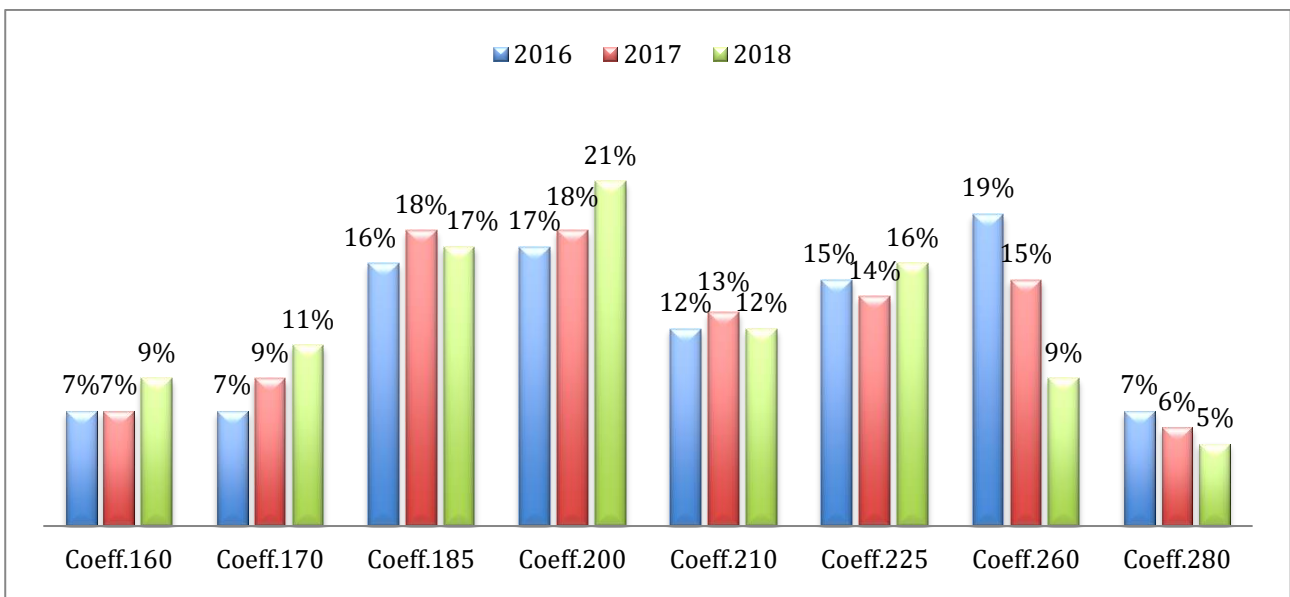
OUVRIERS



En 2018, plus de la moitié des ouvriers se situe au dessus du coefficient 185, **43%** d'entre eux étant positionnés à un coefficient inférieur ou égal au coefficient 185. Ce sont le coefficient le plus bas et celui le plus haut qui concernent le moins d'ouvriers, avec 3% des salariés de cette catégorie chacun.

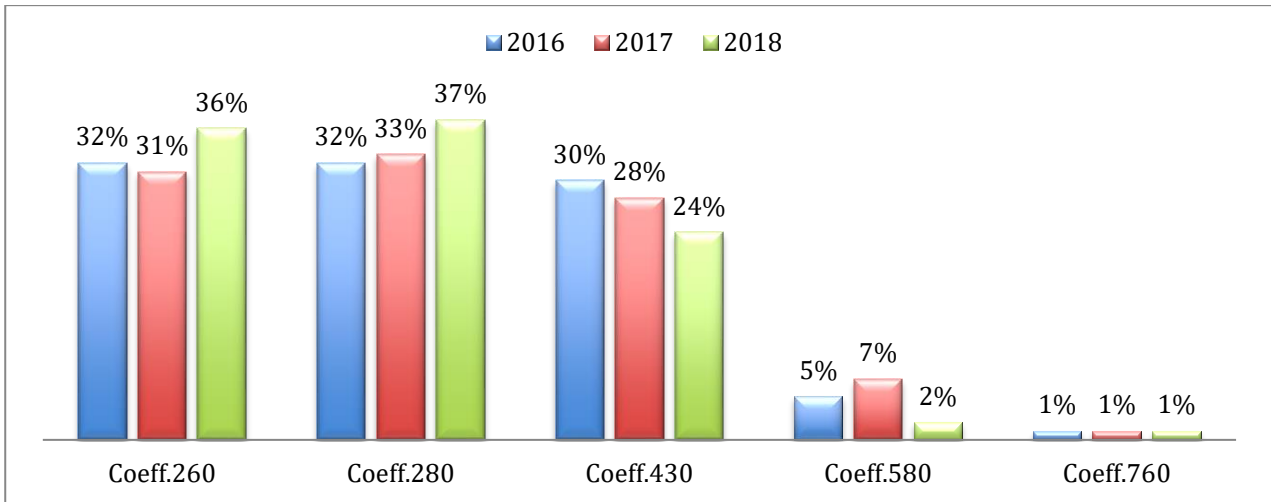
Par ailleurs, il faut noter que le **profil des salariés au coefficient 160** est majoritairement celui d'une première expérience avec également quelques alternants ou intérimaires.

EMPLOYES



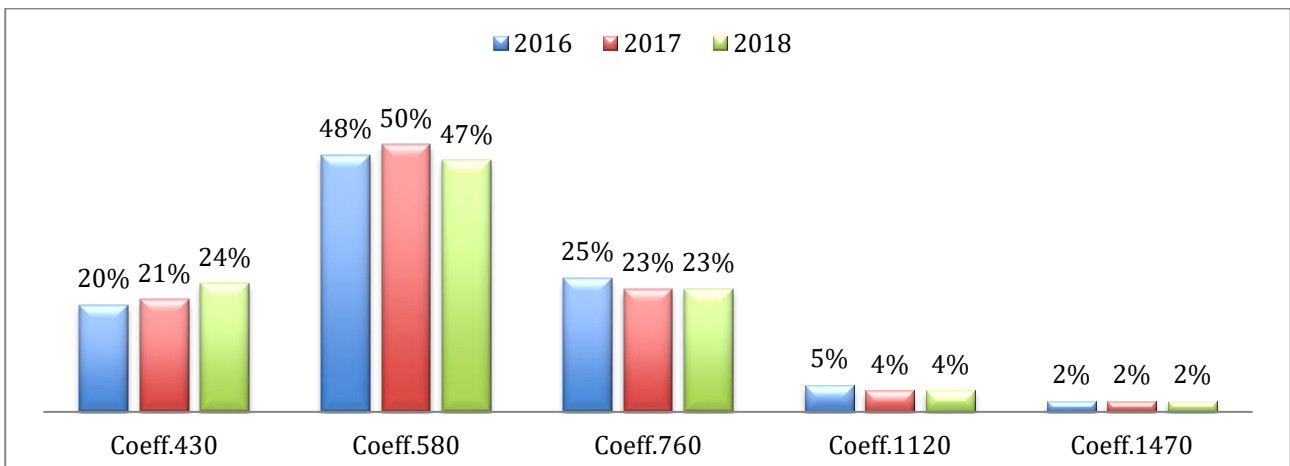
En 2018, près d'un quart des employés sont positionnés au coefficient 200 avec un chiffre de 21%. Les employés aux coefficients 185 et 225 viennent ensuite avec, respectivement 17% et 16% des effectifs de cette catégorie professionnelle.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



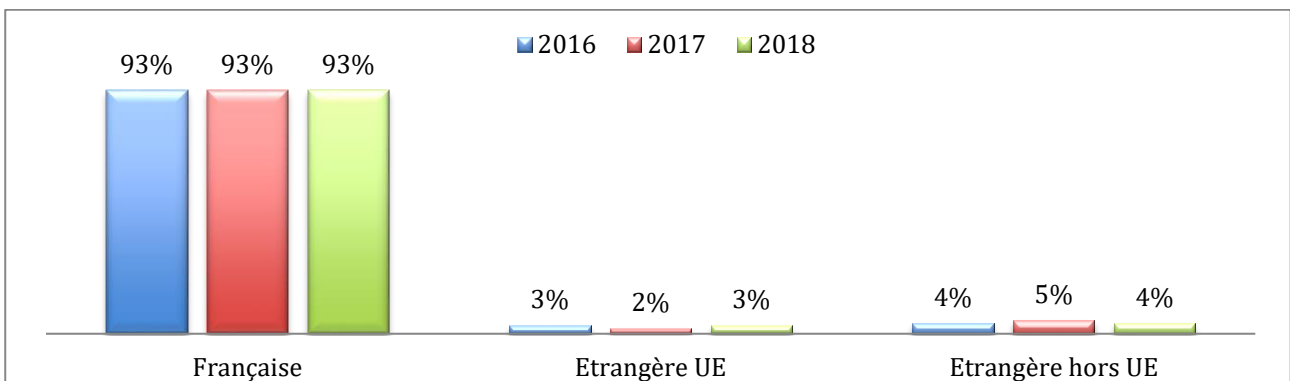
En 2018, on remarque une hausse des techniciens et agents de maîtrise se positionnant aux coefficients 260 et 280. Ils représentent ensemble **73%** des effectifs TAM contre 64% les deux dernières années.

CADRES



En 2018, la répartition des effectifs des cadres selon leur coefficient reste plutôt stable. Près de 50% des cadres se positionnent en effet au coefficient 580.

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



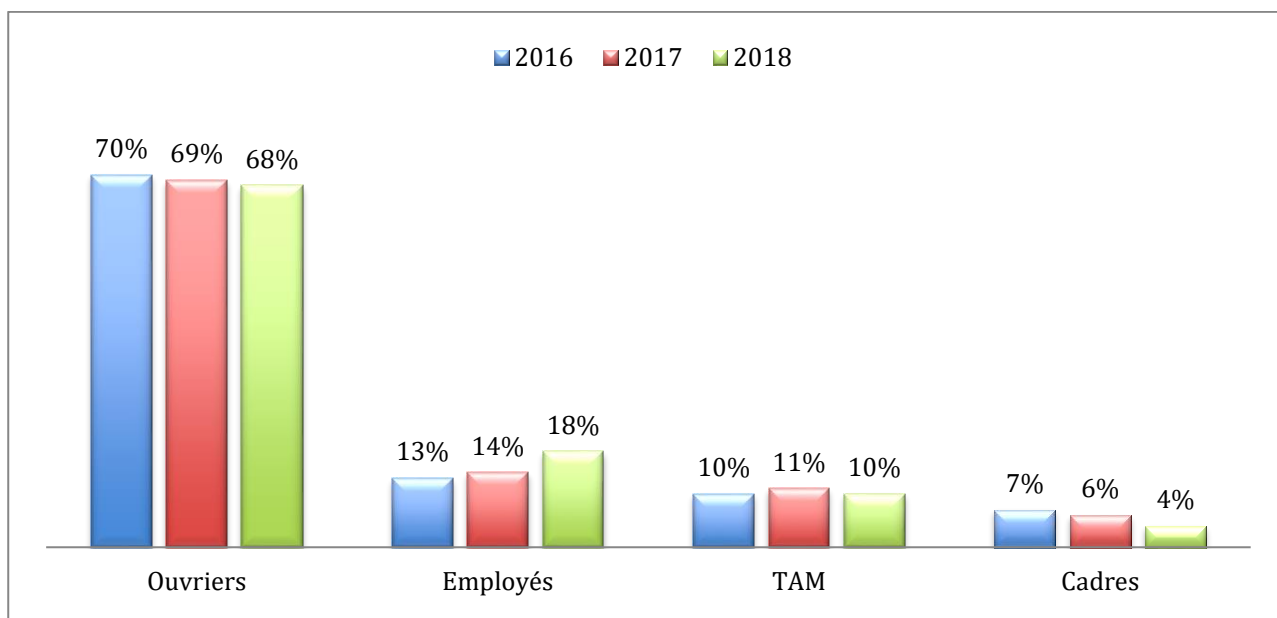
Depuis 2016, les salariés de nationalité française représentent **93%** de l'effectif total. La proportion des salariés de nationalité étrangère issus d'un pays de l'Union Européenne et ceux relevant d'un pays hors Union Européenne varie légèrement. Ils représentent respectivement **3%** et **4%** des effectifs en 2018.



I . 2 EMBAUCHES

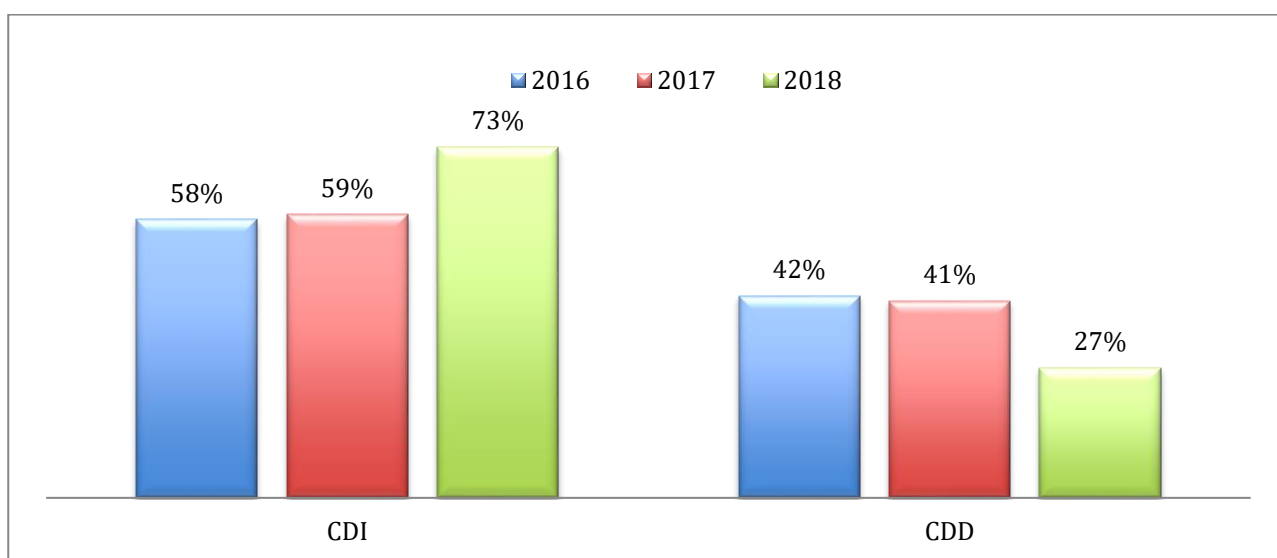
Le panel 2018 fait état de **1262** embauches contre 1243 embauches en 2017 et 1159 en 2016. La tendance des entreprises à embaucher continue à augmenter légèrement ces dernières années.

I . 2 . 1 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR CATEGORIE



En 2018, les ouvriers représentent **68%** des embauches de la branche contre 70% en 2016. Les employés représentent **18%** des embauches en 2018 contre 13% en 2016, soit une hausse de 5 points en 2 ans. Si la part des techniciens et agents de maîtrise embauchés reste stable, celle des cadres diminue de 3 points par rapport à 2016 passant de 7% à **4%**.

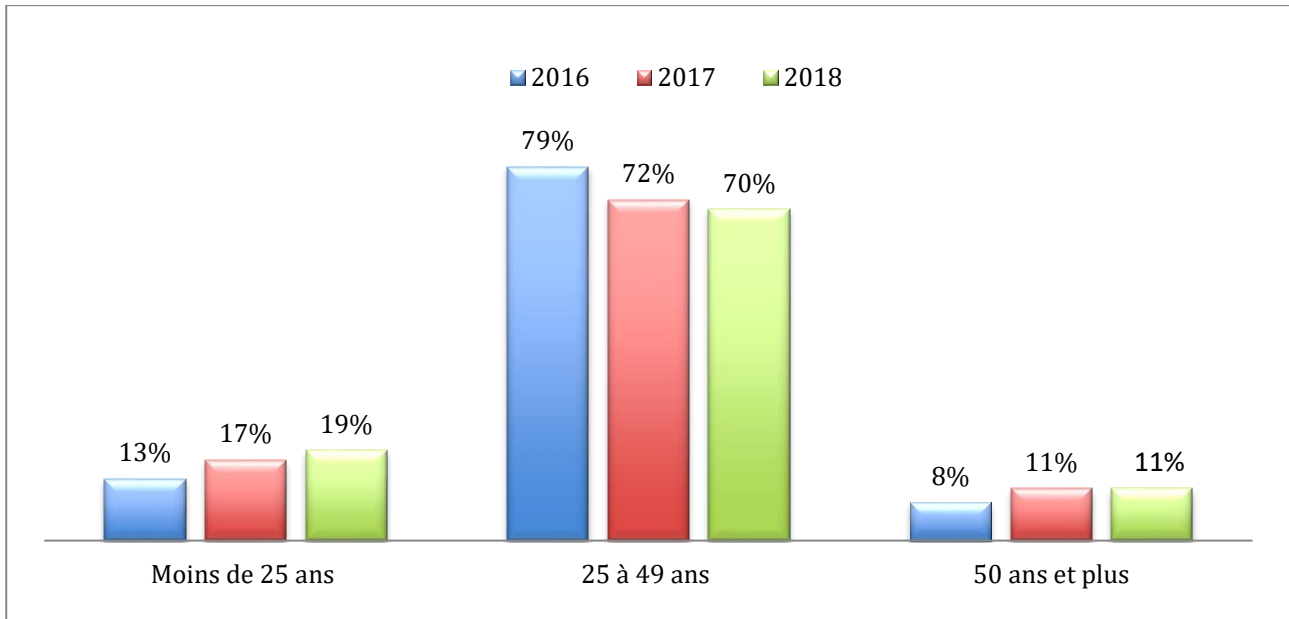
I . 2 . 2 TYPE DE CONTRAT PROPOSE A L'EMBAUCHE



En 2018, la part des embauches effectuées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée a fortement augmenté passant de 58% en 2016 à **73%** en 2018.



I . 2 . 3 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR AGE



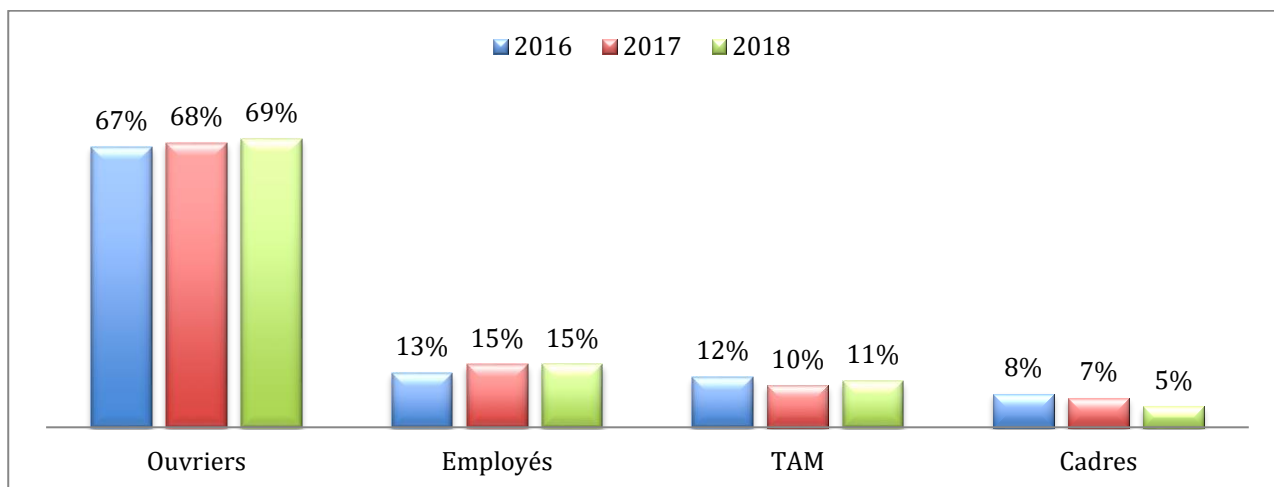
En 2018, les salariés âgés de 25 à 49 ans représentent **70%** des embauches dans la branche, soit une nouvelle baisse de 2 points par rapport à 2017. En contrepartie, les salariés âgés de moins de 25 ans voient leur part augmenter de 2 points et représentent désormais **19%** des embauches de la branche.



I.3 DEPARTS

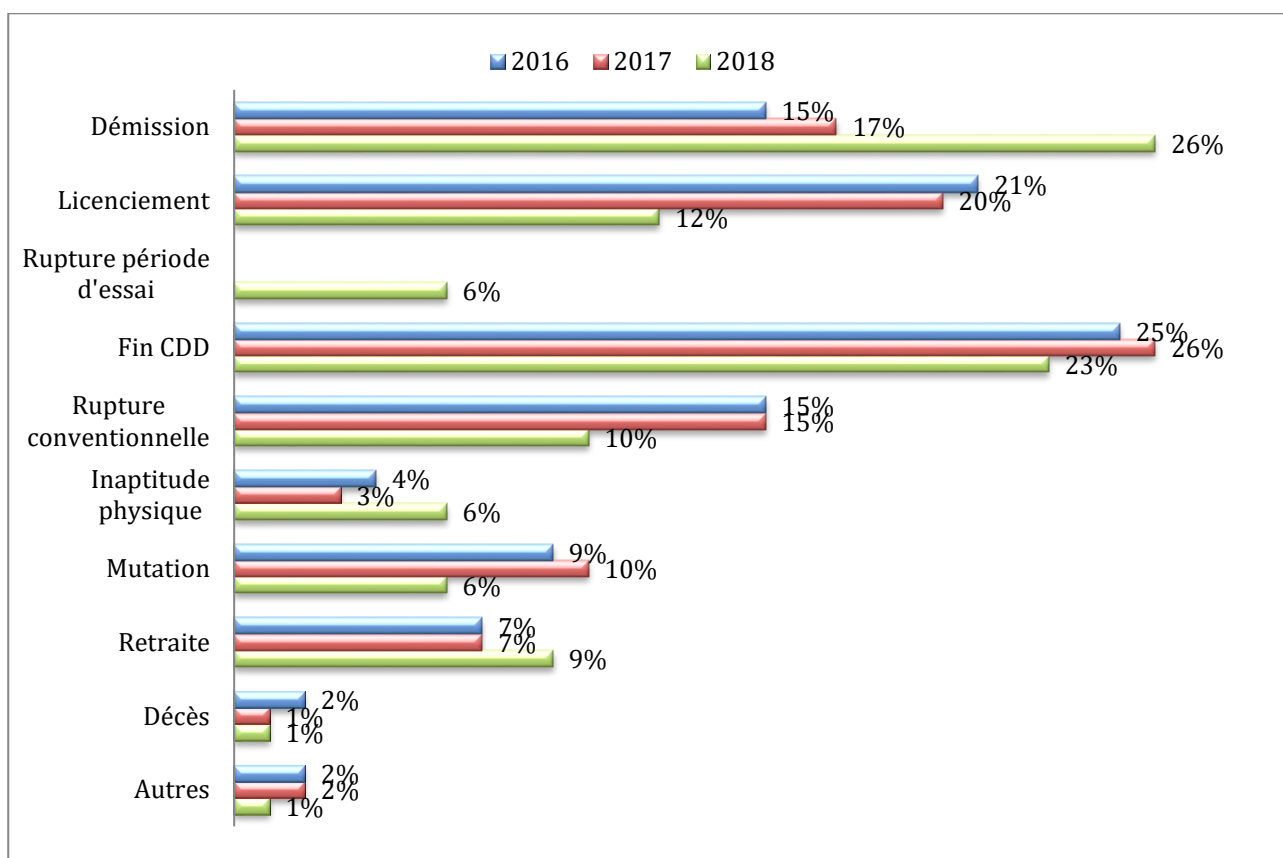
Le panel 2018 fait état de **1055 départs** contre 1107 en 2017 et 1116 départs en 2016.

I.3.1 REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE



En 2018, **84%** des départs concernent des ouvriers et des employés. Les cadres représentent **5%** des départs contre 7% en 2017.

I.3.2 REPARTITION DES DEPARTS PAR MOTIF



En 2018, les démissions représentent **26%** des départs contre 17% en 2017 et 15% en 2016 tandis que les licenciements chutent à **12%**. Les fins de CDD représentent aussi une part importante de départs (**23%**).

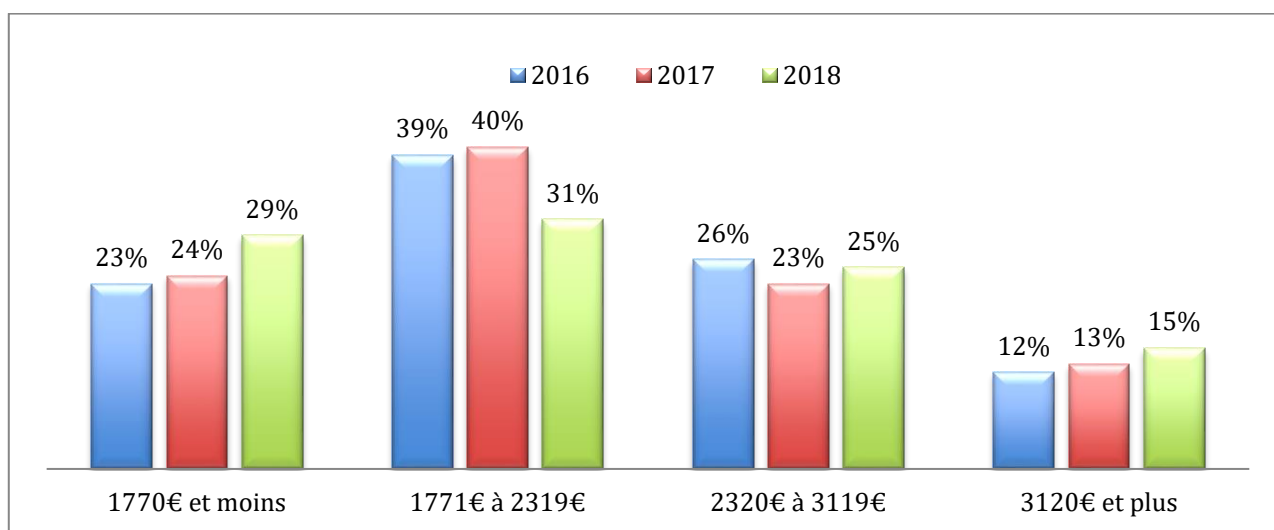


II . REMUNERATIONS

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.

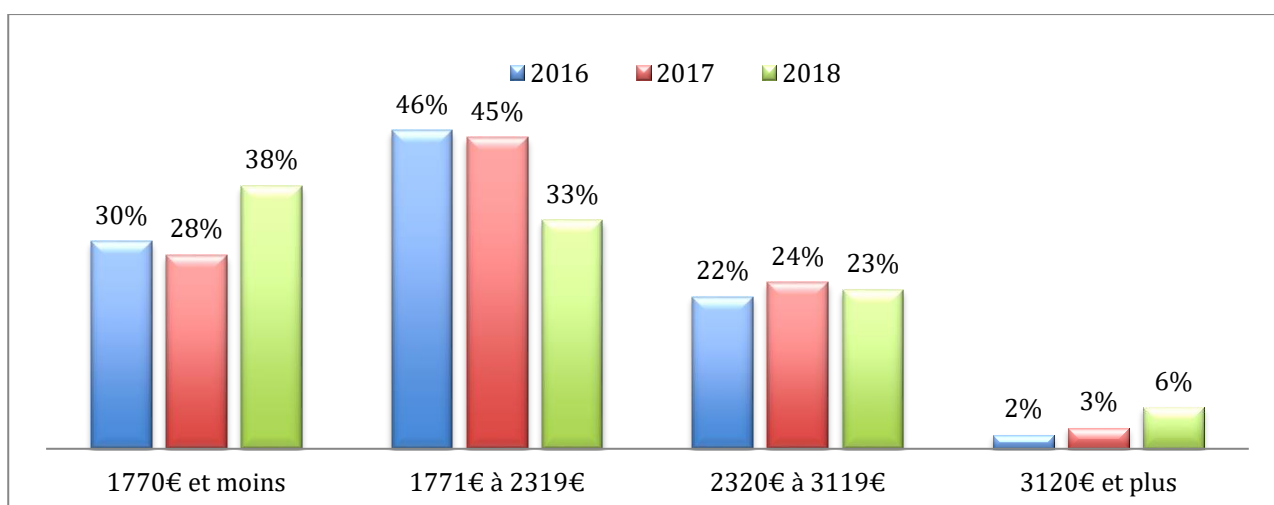
II . 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF SELON LES REMUNERATIONS

A noter : la tranche « 1770€ et moins » du graphique correspond, pour les années 2016 et 2017, au cumul des tranches « 1370€ et moins » et « 1371€ à 1770€ » tandis que, pour l'année 2018, elle concerne la tranche « 1498€ à 1770€ », les rémunérations inférieures n'étant pas prises en compte cette année dans le calcul.



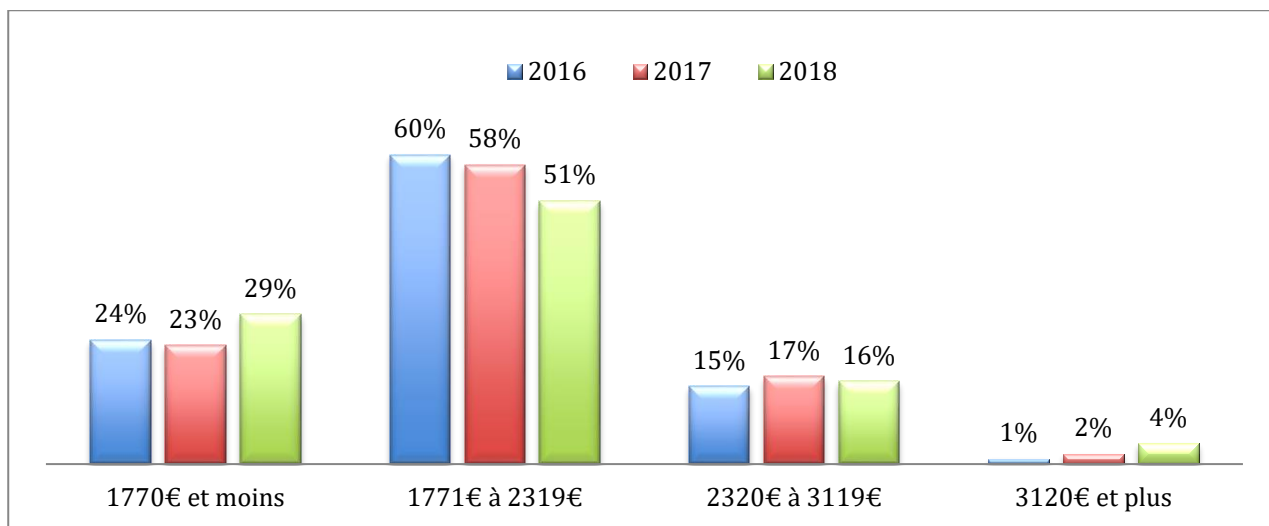
En 2018, **40%** des salariés de la branche ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 2 320 € et plus. La répartition entre les différentes tranches de salaire inférieur à 3120€ est plus homogène que les années précédentes.

OUVRIERS



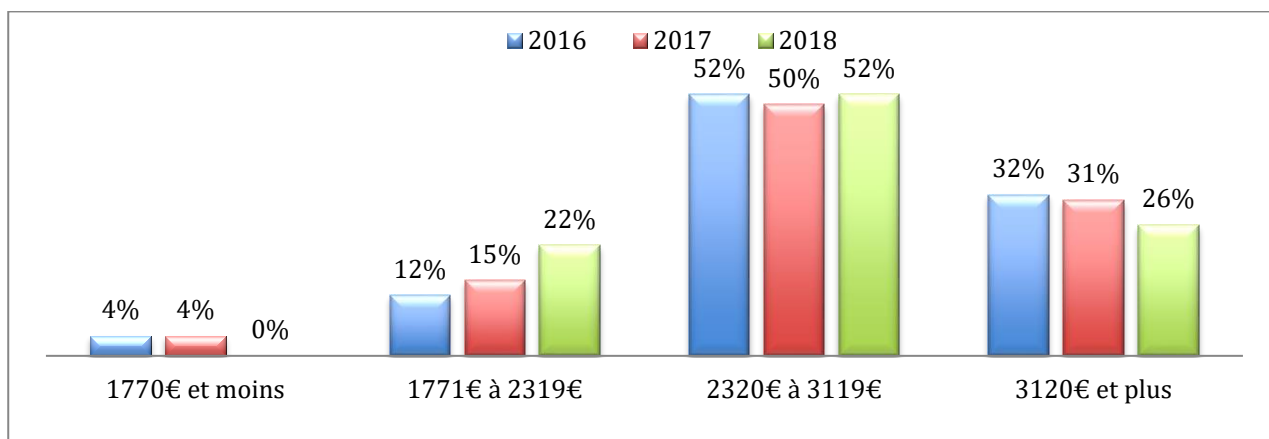
En 2018, **29%** des ouvriers ont une rémunération mensuelle brute supérieure à 2 320€. Le nombre d'ouvriers touchant entre 1771€ et 2319€ par mois a baissé de 12 points par rapport à 2017.

EMPLOYES



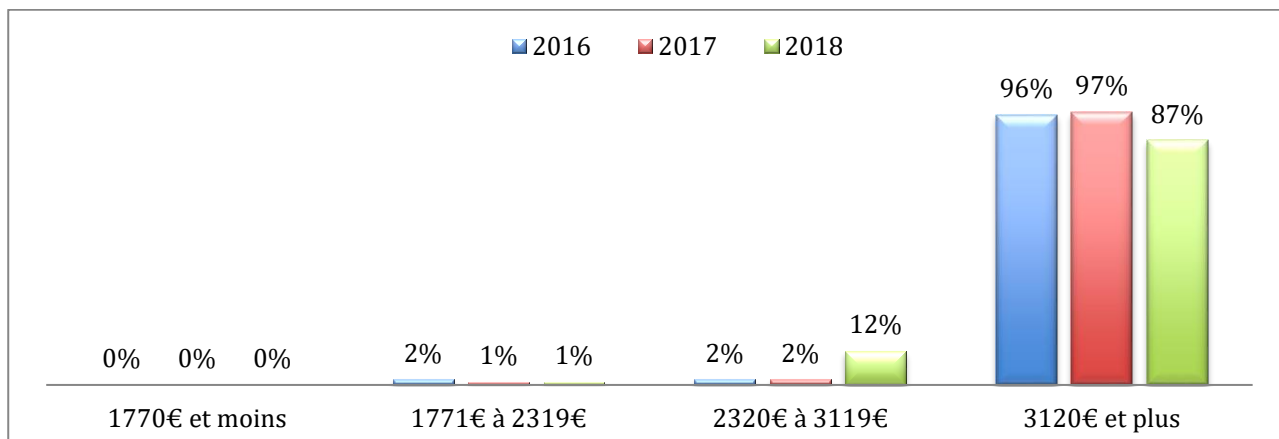
En 2018, **51%** des employés ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771 € et 2319 €.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



En 2018, **78%** des techniciens et agents de maîtrise ont une rémunération mensuelle brute supérieure ou égale à 2 320€.

CADRES



En 2018, **1%** des cadres ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771€ et 2319€. La part des cadres touchant plus de 3120€ a diminué de 10 points au bénéfice des cadres de la tranche de rémunération inférieure (**12%** pour les rémunérations comprises entre 2320€ et 3119€).



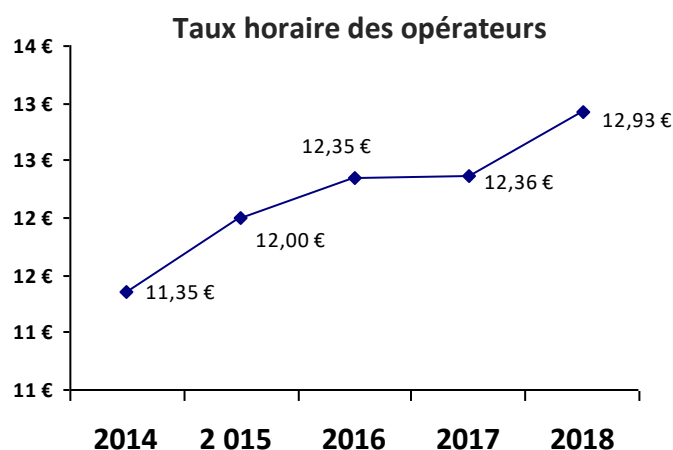
Par ailleurs, les primes versées aux salariés, outre celles du 13^e mois et de bilan, concernent l'exécution du métier : chantier, salissure, entretien de véhicule, descente de puits, ... Elles varient de 40€ à 250€ par acte ou de 500€ à 15000€ par an.

II . 2 REMUNERATION DE L'EMPLOI « OPERATEUR »

II . 2 . 1 SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT MOYEN

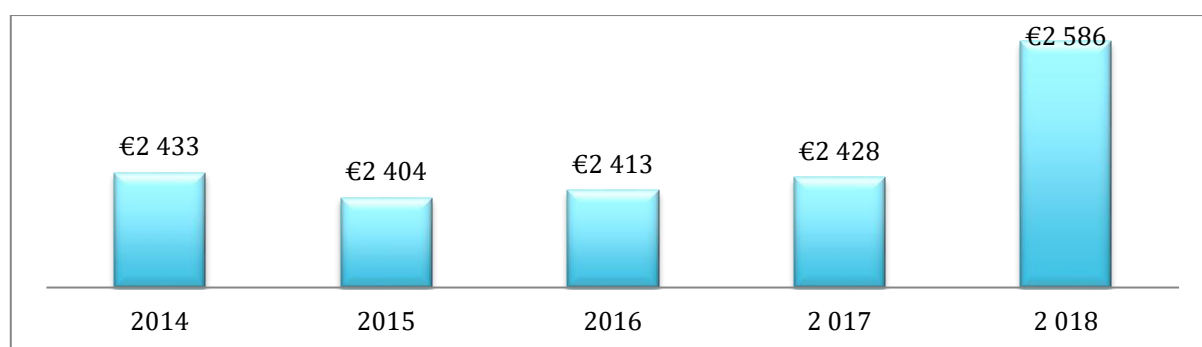


Le salaire de base mensuel brut moyen de l'opérateur s'établit à **1961 €** en 2018 contre 1875 € en 2017 et 1820 € en 2015.



En 2018, le salaire mensuel brut moyen du panel fait apparaître un taux horaire brut de **12,93 €**. Le taux horaire minimal prévu par la CCNAMI au 1^{er} avril 2018 a été fixé à 11,02€ pour le coefficient 210.

II . 2 . 2 REMUNERATION MENSUELLE BRUTE MOYENNE



La rémunération mensuelle brute moyenne de l'opérateur est de **2586 €** en 2018.



II . 2 . 3 EVOLUTION DU COEFFICIENT

CHAUFFEURS - OPERATEURS

	A l'embauche	En cours d'activité	Expertise
Coefficient 160	13%	6%	0%
Coefficient 170	33%	9%	0%
Coefficient 185	38%	20%	0%
Coefficient 200	8%	37%	8%
Coefficient 210	8%	28%	92%
	100%	100%	100%

On constate que si les chauffeurs – opérateurs se voient essentiellement attribuer les coefficients 160, 170 et 185 au moment de leur embauche (84%), ils atteignent majoritairement le coefficient maximum une fois leur expertise reconnue : **92%** étant alors au coefficient 210.

AIDES - OPERATEURS

	A l'embauche	En cours d'activité	Expertise
Coefficient 160	71%	12%	0%
Coefficient 170	29%	29%	0%
Coefficient 185	0%	35%	20%
Coefficient 200	0%	12%	40%
Coefficient 210	0%	12%	40%
	100%	100%	100%

Concernant les aides – opérateurs, ils se voient essentiellement attribuer le coefficient 160 à l'embauche (**71%**) et atteignent de façon égale les coefficients 200 et 210 en période d'expertise (**40%** pour chaque).

Parmi les entreprises ayant indiqué avoir des salariés mono-opérateurs dans leur effectif, une sur dix verse une prime de mono-opérateur.

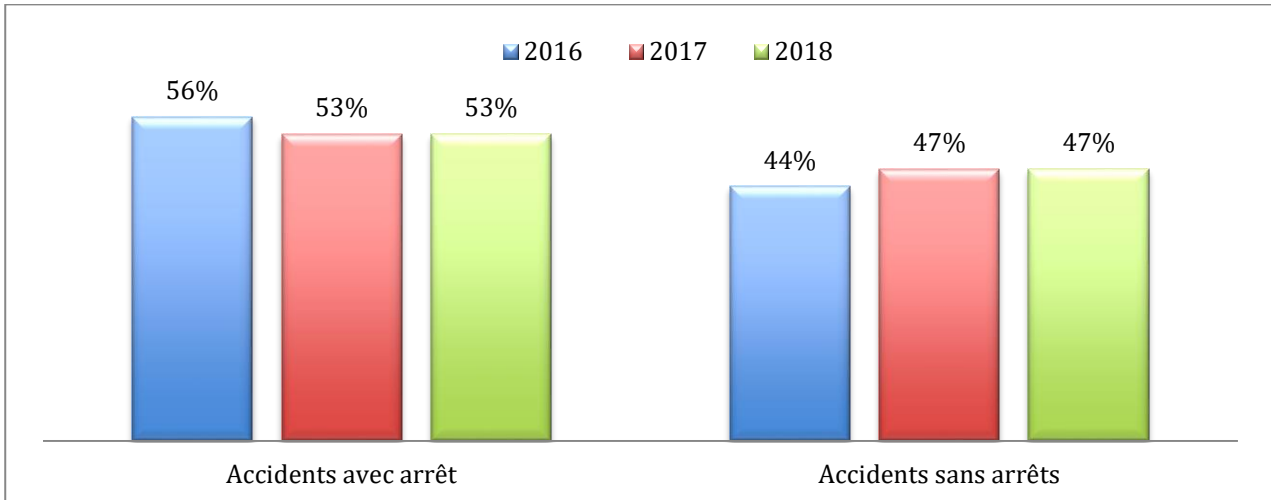


III . CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

III . 1 ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

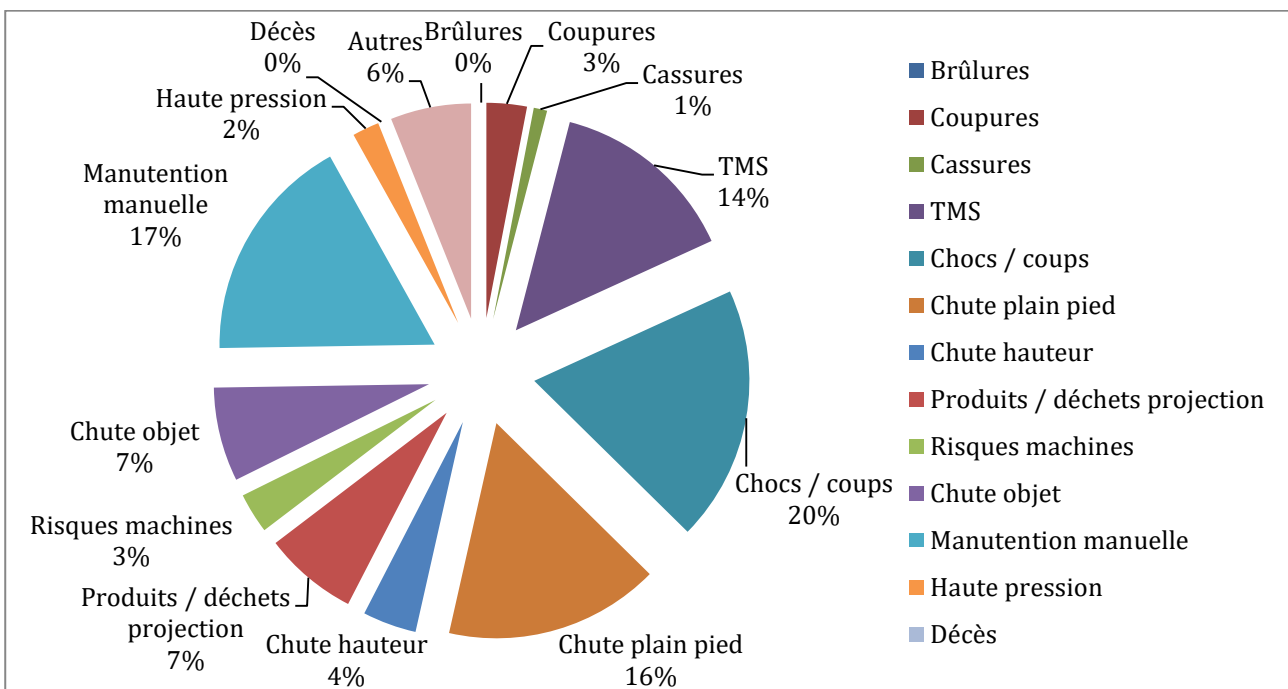
Le panel 2018 fait état de **545 accidents du travail déclarés (AT)** sur un effectif de **7243 salariés**, contre 581 accidents en 2017.

III . 1 . 1 ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC OU SANS ARRÊT



En 2018, la part des accidents du travail avec arrêt reste identique à celle de 2017, comme celle des accidents du travail sans arrêt par conséquent.

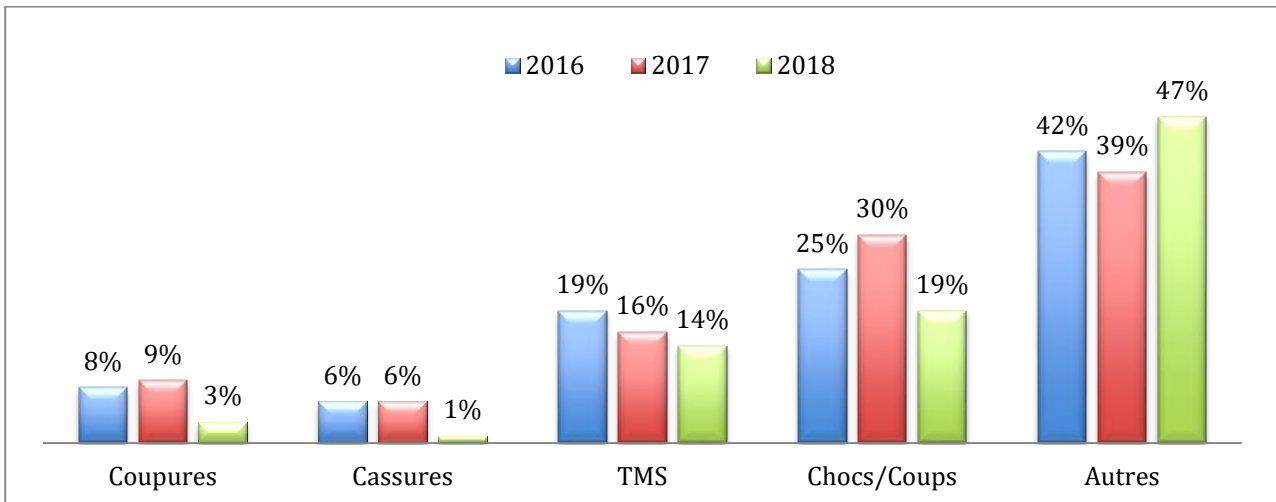
III . 1 . 2 NATURE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



La catégorie « chocs / coups » constitue la part la plus importante de nature d'accidents du travail (**20%**) suivie des catégories « manutention manuelle », « chute de plain pied » et « troubles musculo-squelettiques » (TMS), respectivement de **17%**, **16%** et **14%**.

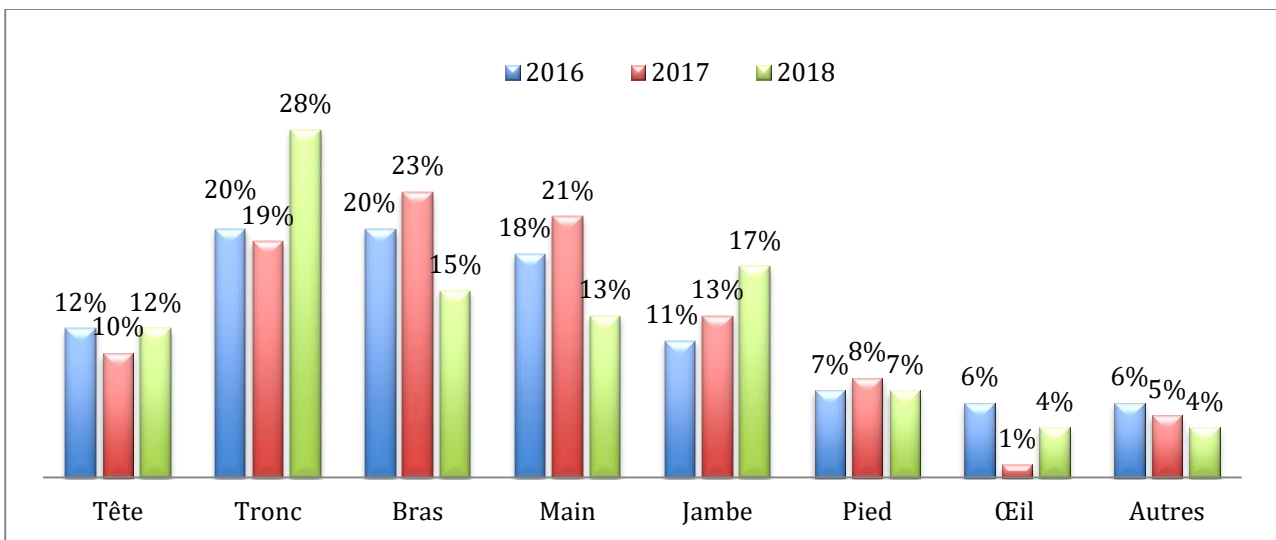
Les accidents liés à la haute pression, aux risques machines et à la projection de produits /déchets représentent quant à eux 12% de l'ensemble des natures d'accident du travail.

A titre indicatif et pour comparaison avec 2016 et 2017, voici la répartition simplifiée des accidents du travail selon leur nature :



La catégorie « Autres » regroupait les manutentions manuelles, les chutes de plain pied, les chutes de hauteur, les risques liés aux machines ainsi que les chutes d'objets. Elle recense 47% des natures d'accident du travail pour 2018 contre 39% en 2017.

III . 1 . 3 SIEGE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

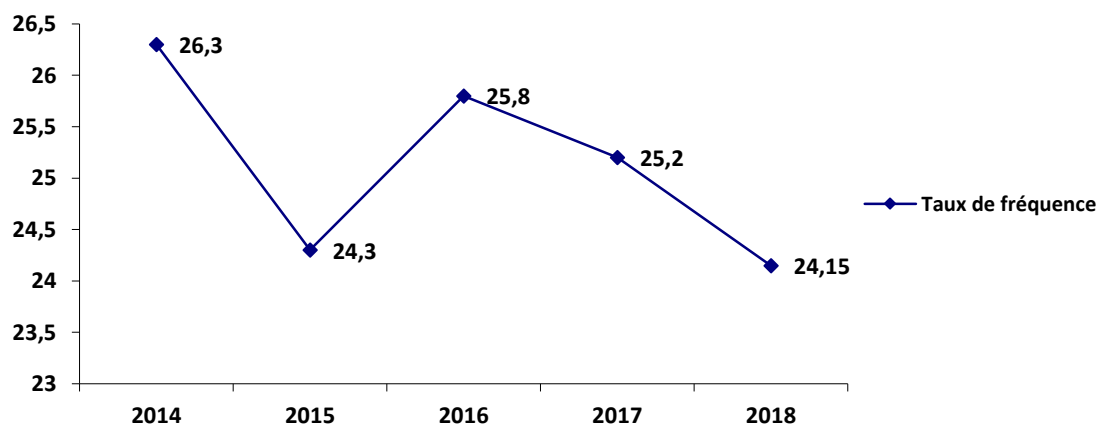


En 2018, **28%** des accidents du travail ont pour siège le tronc, **28%** le bras et la main, **24%** la jambe et le pied, **12%** la tête et **4%** l'œil.



III . 2 TAUX DE FREQUENCE & TAUX DE GRAVITE

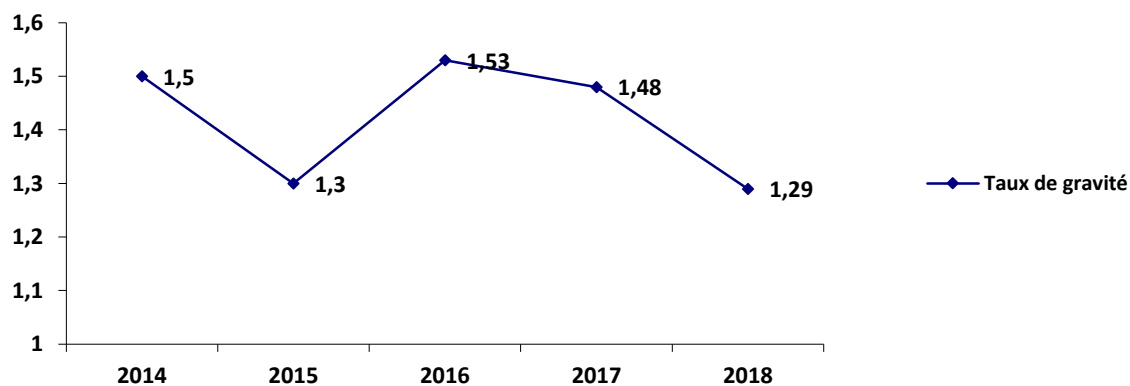
III . 2 . 1 TAUX DE FREQUENCE



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

En 2018, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêts au sein de la branche ressort à **24,15**.

III . 2 . 2 TAUX DE GRAVITE



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

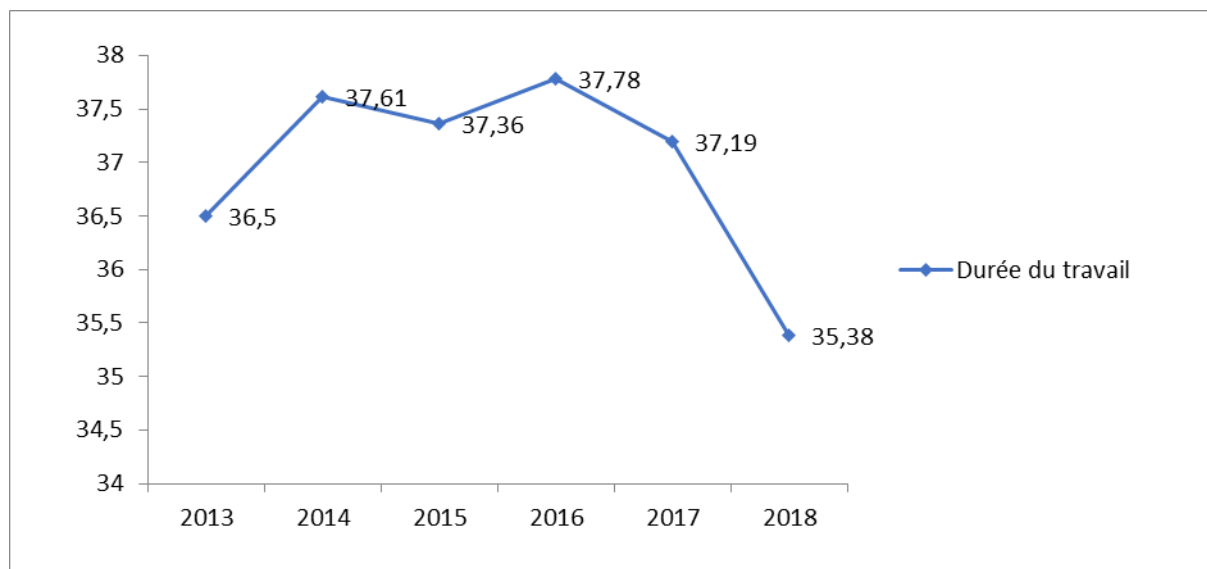
En 2018, le taux de gravité des accidents du travail au sein de la branche ressort à **1,29** contre 1,53 en 2016 et 1,48 en 2017.



IV . AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

IV . 1 DUREE DU TRAVAIL

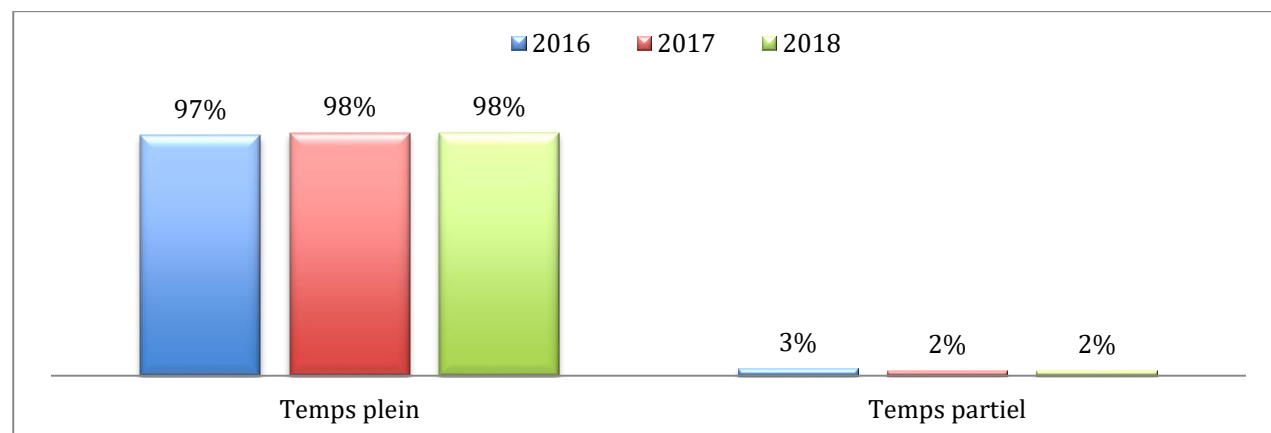
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Durée hebdomadaire moyenne de travail	36,5	37,61	37,36	37,78	37,19	35,38



En 2018, la durée moyenne de travail est de **35,38 heures** par semaine, ce qui représente une diminution après plusieurs années de constante.

Pour la plupart des entreprises ayant recours aux heures supplémentaires, le contingent de celles-ci est de **180 heures**, à peine un quart ayant opté pour le régime des heures/jours choisis.

IV . 2 REPARTITION TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL

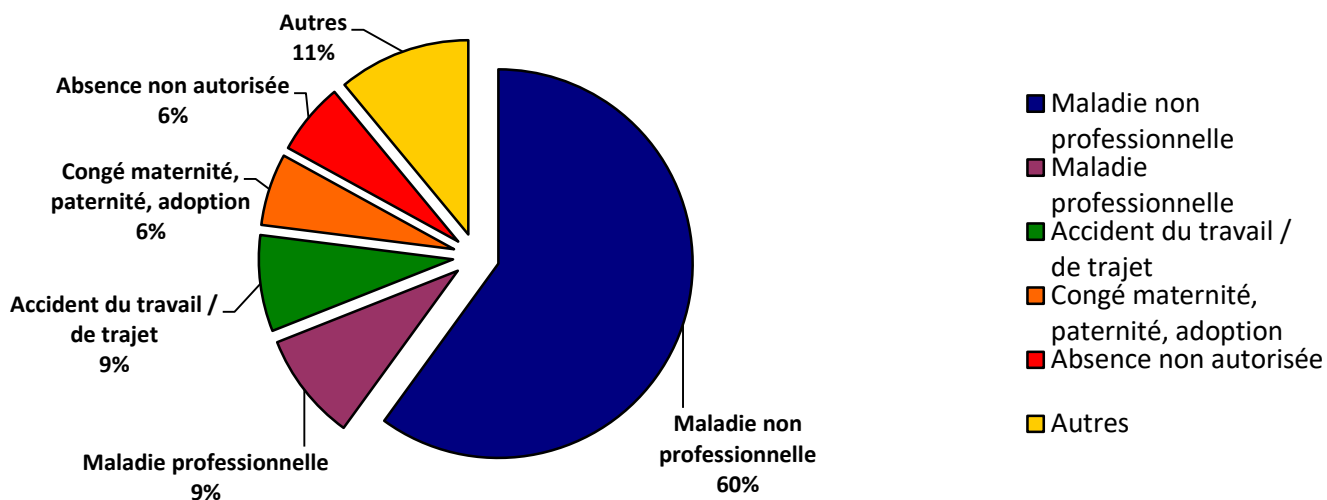


En 2018, la part de salariés employés à temps plein reste la même qu'en 2017 c'est-à-dire à **98%** de l'effectif total.

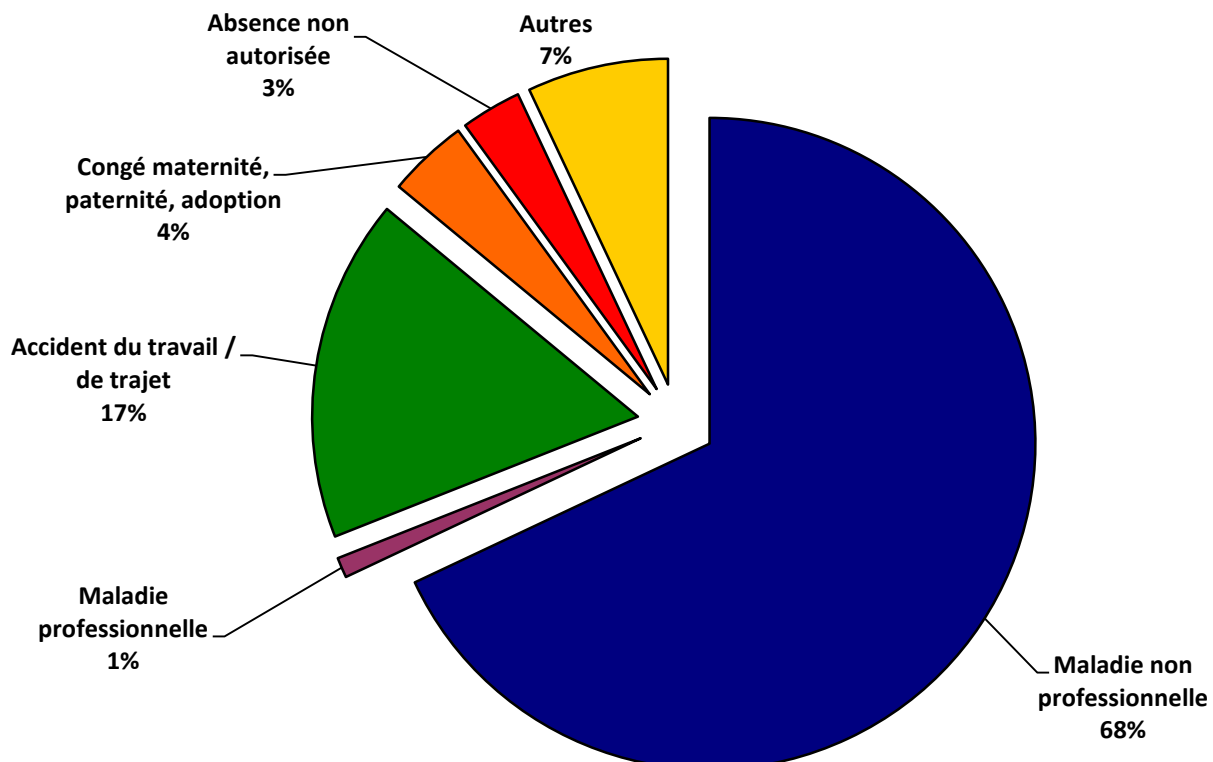
IV . 3 ABSENTEISME

Sur l'année 2018, un salarié de la branche a eu en moyenne **19 jours** d'absence contre 24 jours en 2017 et 25 en 2016. La répartition des jours d'absence par motif s'effectue ainsi :

2017 :



2018 :



En 2018, les maladies non professionnelles représentent **68%** des absences contre 60% en 2017. Le nombre de maladies professionnelles déclarées a fortement diminué passant de 9% à **1%**.



IV . 4 TAUX MOYEN DE LA COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL

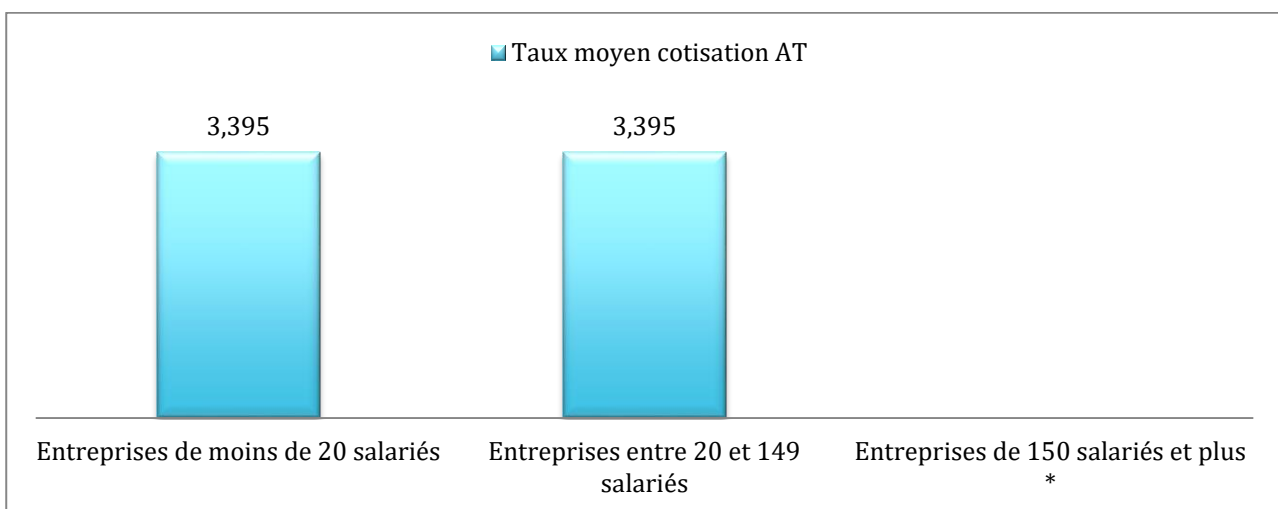
Le taux moyen de la cotisation accident du travail distingue trois types d'entreprises en fonction de leur effectif :

- 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 90.0AA, le taux 2018 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.

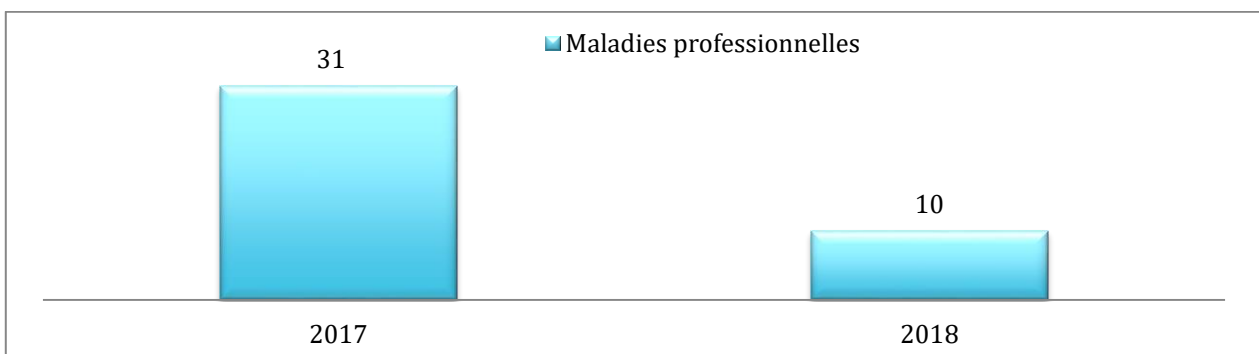
Plus l'effectif de l'entreprise s'approche de 149, plus la part du taux individuel est importante par rapport à celle du taux collectif.

- 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.



* Le graphique ne fait apparaître aucune section pour le taux moyen de la cotisation accident du travail des entreprises de 150 salariés et plus, les données recueillies lors de l'étude auprès des entreprises étant manquantes.

IV . 5 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ABSENCES POUR MALADIE



Pour 2018, le nombre de maladies professionnelles déclarées s'élève à **10** contre 31 en 2017.

Par ailleurs, le **nombre de salariés en arrêt maladie depuis plus de 3 mois s'élève cette année à 223**, contre 381 en 2017.

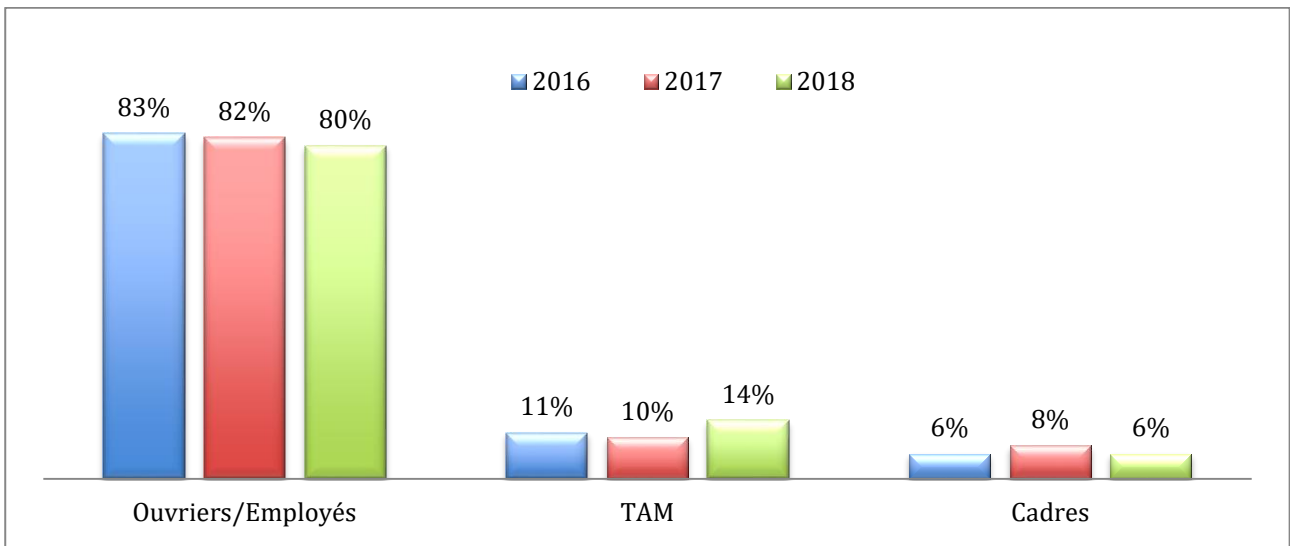


V . FORMATION

Les entreprises du panel ont indiqué avoir envoyé **2 847 salariés en formation qualifiante ou certifiante** sur l'année 2018. Tandis qu'il y a **690 salariés qui n'ont pas suivi de formation sur les trois dernières années**.

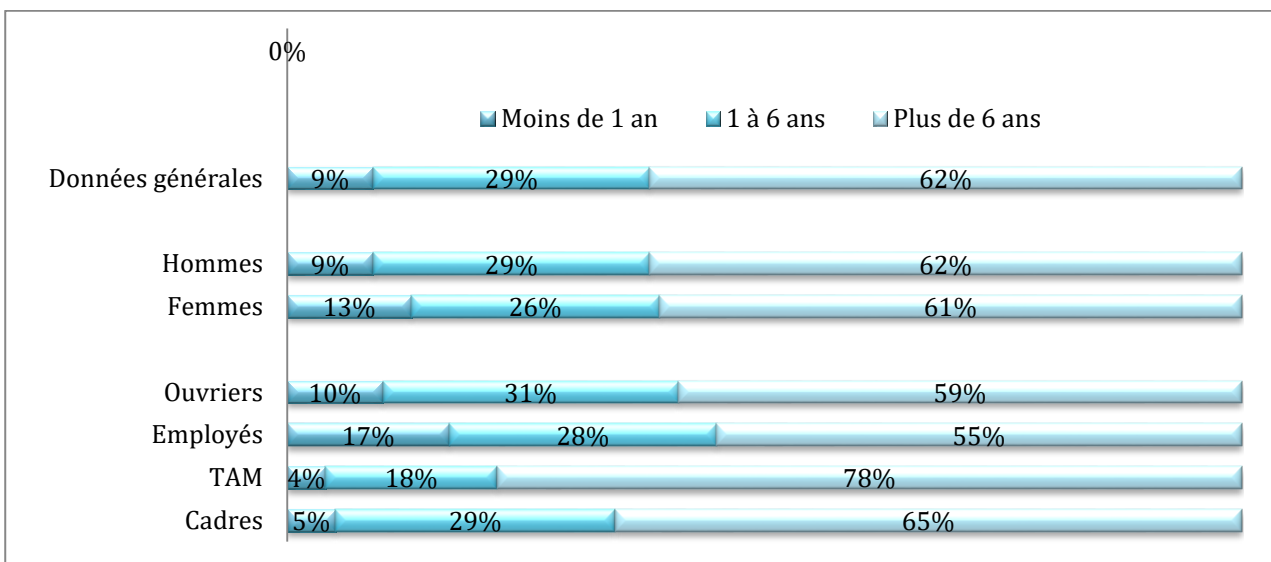
V . 1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION

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



En 2018, la catégorie des ouvriers et employés reste la principale bénéficiaire des actions de formation représentant à elle seule **80%** des actions.

V . 1 . 2 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR ANCIENNETE

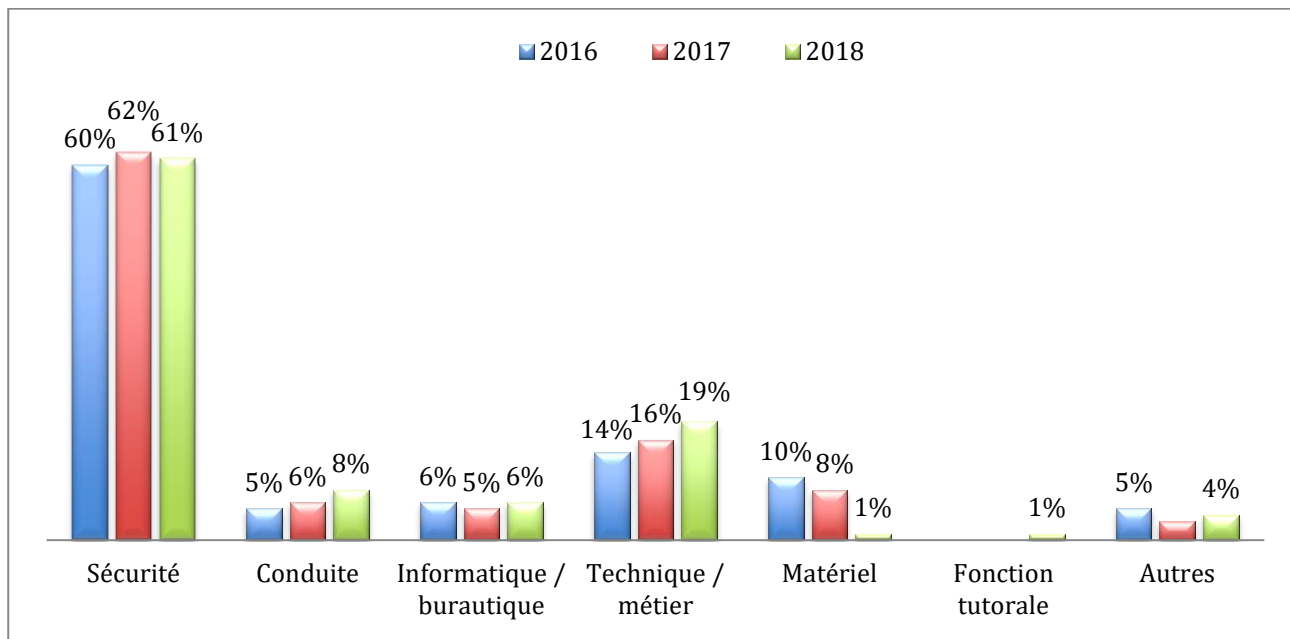


En 2018, pour les hommes comme pour les femmes, la proportion de salariés qui se sont formés avaient majoritairement plus de 6 ans d'ancienneté. On retrouve cette caractéristique pour chaque catégorie professionnelle particulièrement pour les techniciens et agents de maîtrise.



Par ailleurs, si les TAM et les cadres de moins d'un an d'ancienneté se forment assez peu (4% et 5% respectivement), les ouvriers et les employés sont plus nombreux à se former dès leur première année dans l'entreprise (10% et 17%).

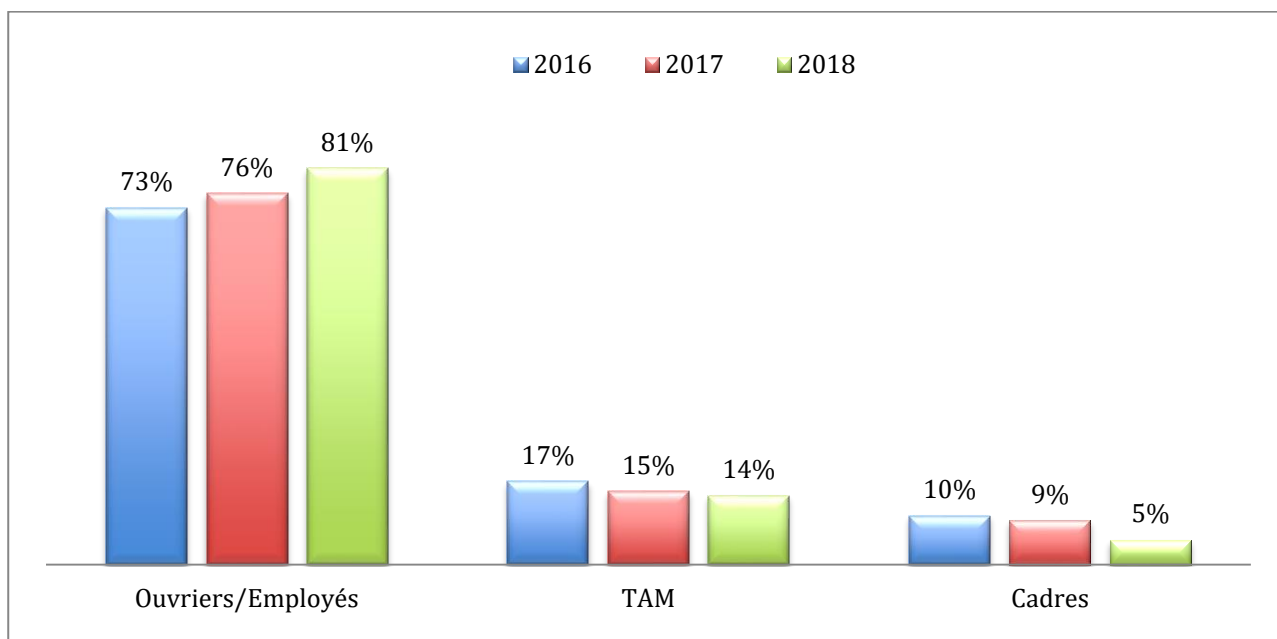
V . 1 . 3 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEMES



En 2018, le thème « sécurité » représente **62%** des actions de formation. La thématique « technique / métier » représente **19%** des actions de formation et est donc en légère hausse. Enfin le thème « matériel » ne représente plus qu' **1%** des actions, soit une nouvelle baisse de 7 points par rapport à 2017.

V . 2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION PAR THEME

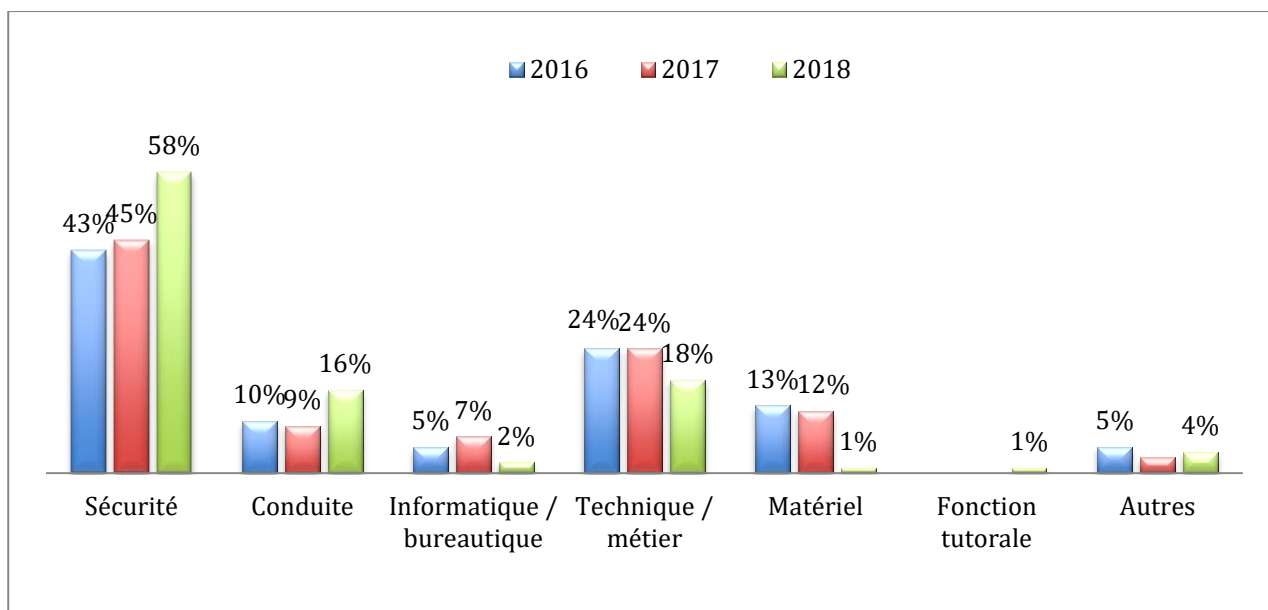
V . 2 . 1 REPARTITION DU VOLUME DE FORMATION PAR CATEGORIE



La catégorie « ouvriers et employés » bénéficie en 2018 de **81%** du volume de formation au sein de la branche contre 76% en 2017.

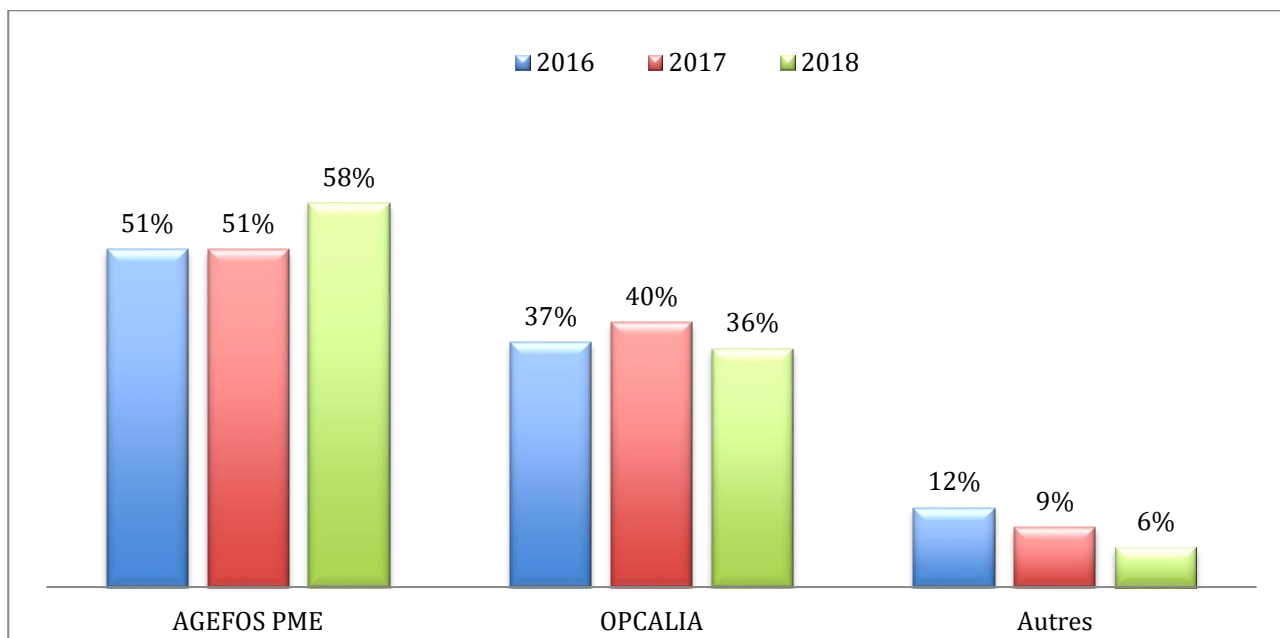


V . 2 . 2 REPARTITION DU VOLUME DE FORMATION PAR THEME

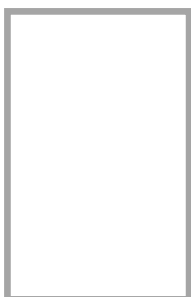
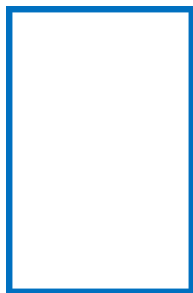


En 2018, la thématique « Sécurité » représente plus de la moitié du volume de formation de la branche avec **58%**. Le thème « technique / métier » se trouve en deuxième position avec **18%** du volume de formation en 2018 suivi de la thématique « conduite » qui en représente **16%**. Le volume de formation concernant le « matériel » a considérablement diminué passant de 12% en 2017 à **1%** en 2018.

V . 3 REPARTITION DES ENTREPRISES PAR OPCA



En 2018, **58%** des entreprises du panel ont versé leur cotisation formation à AGEFOS-PME alors que **36%** l'ont versée à OPCALIA. La part des entreprises versant leur cotisation à d'autres organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) que ceux de la branche (FAFSEA, CONSTRUCTYS, ...) passe de 12% en 2016 à **6%** en 2018.



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 et agents de maîtrise
- 4) Cadres

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

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

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

- I . 3 . 1 Effectif masculin
- I . 3 . 2 Effectif féminin

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

I . 5 REPARTITION PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE

I . 6 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR SEXE

- 1) Ouvriers
- 2) Employés
- 3) Techniciens et agents de maîtrise
- 4) Cadres

I . 7 REPARTITION DES DEPARTS PAR SEXE

II . REMUNERATION

II . 1 REMUNERATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET PAR COEFFICIENT SELON LE SEXE

II . 2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE

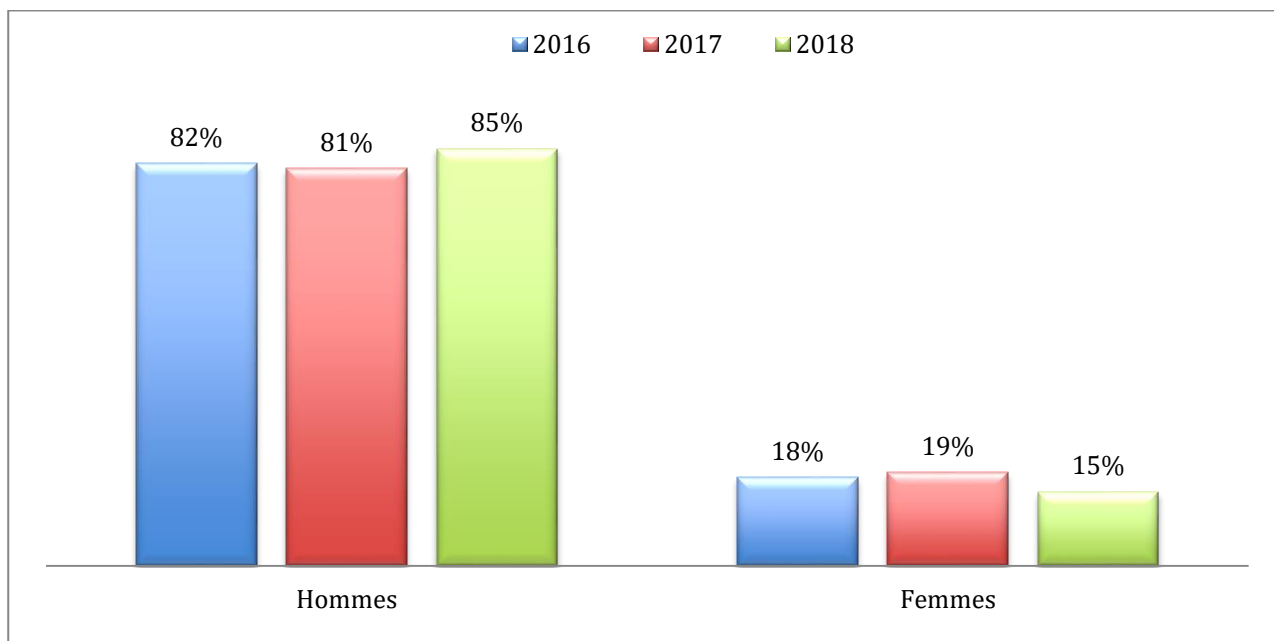
- 1) Hommes
- 2) Femmes

III . FORMATION



I . EFFECTIFS

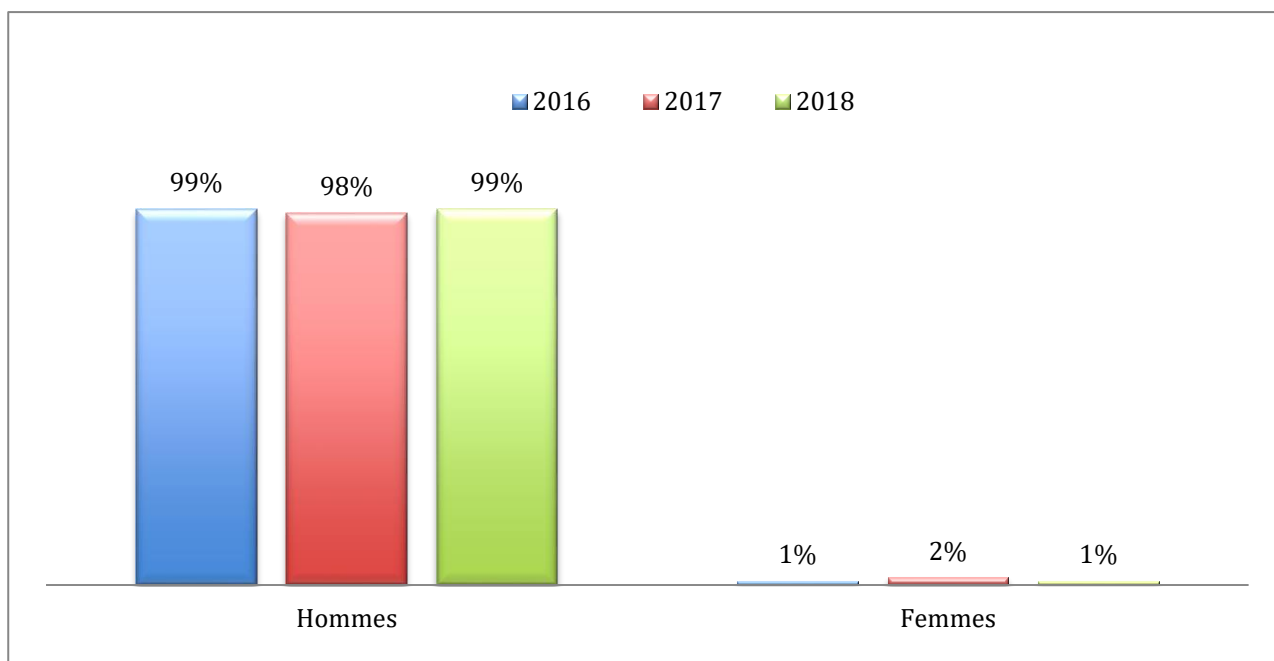
I . 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE



La répartition de l'effectif selon le sexe reste relativement stable avec, cependant, une hausse de l'effectif des hommes passant de 81% en 2017 à **85%** en 2018.

On s'intéresse maintenant à la répartition de l'effectif par sexe selon la catégorie professionnelle.

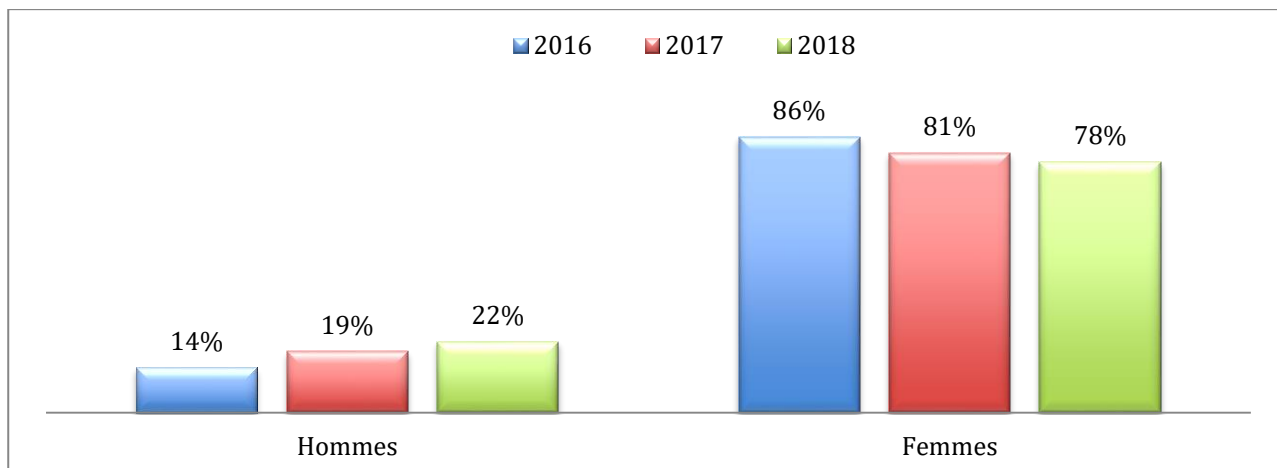
1) OUVRIERS



La répartition de l'effectif « ouvriers » par sexe reste pratiquement identique depuis plusieurs années : **99%** des ouvriers du secteur sont des hommes.

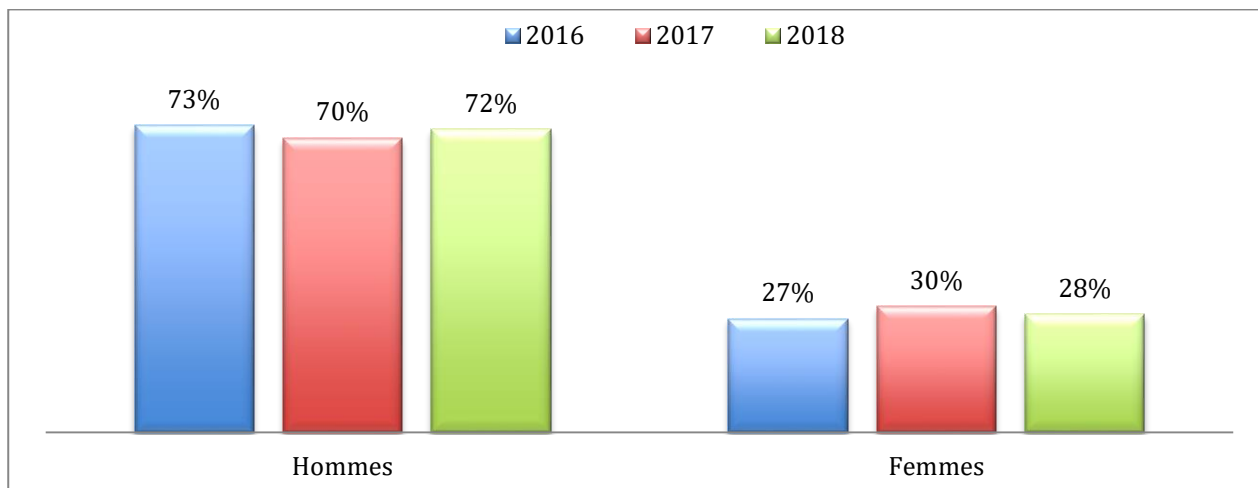


2) EMPLOYÉS



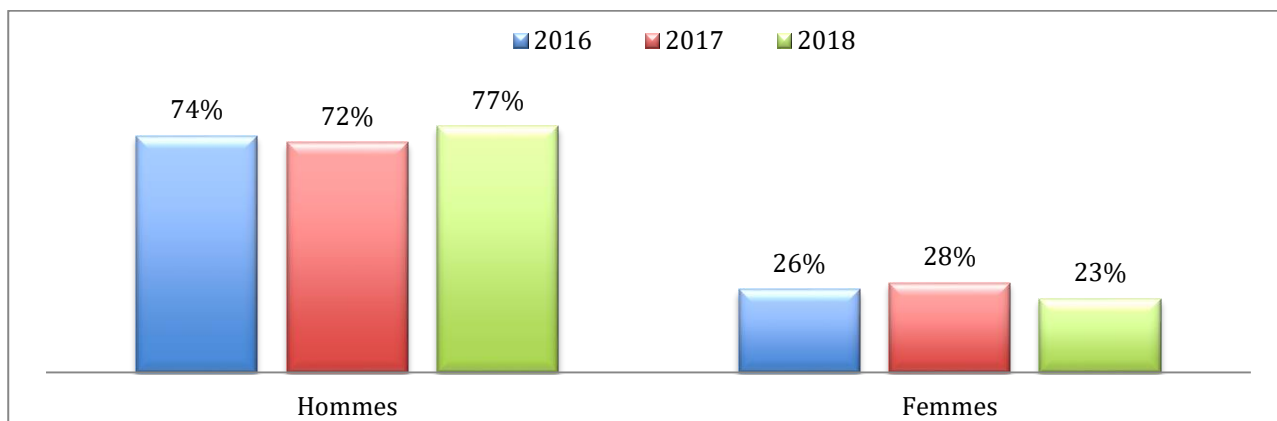
Si la part des femmes au sein de la catégorie « employés » est toujours aussi importante (**78%** en 2018), elle diminue cependant depuis 2016 où elle se situait à 86%.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE



En 2018, la part des salariées femmes dans la catégorie « techniciens et agents de maîtrise » est de **28%** et reste donc stable par rapport aux années précédentes.

4) CADRES

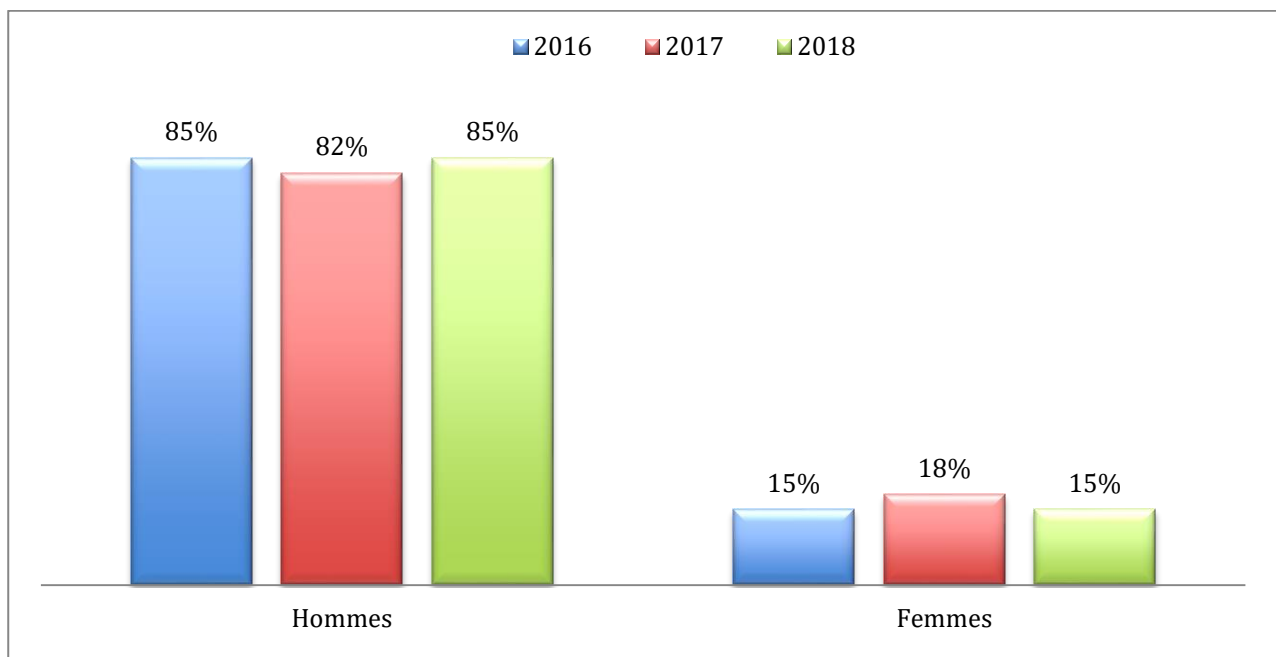


Après une hausse continue depuis 2015, la part des femmes dans la catégorie « cadres » diminue à **23%** des effectifs contre 28% en 2017 (pour mémoire, elle était à 22% en 2015).



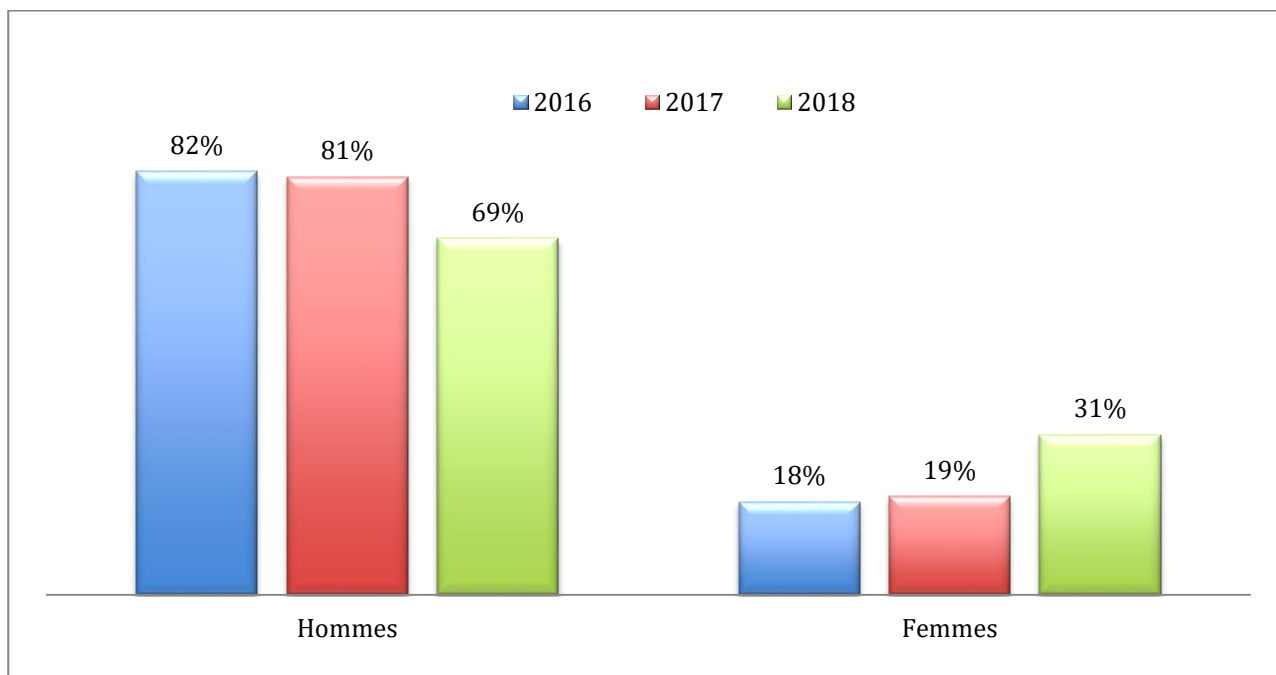
I . 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR SEXE

I . 2 . 1 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE



En 2018, **85%** des titulaires de contrats à durée indéterminée sont des hommes. La part des femmes bénéficiant d'un tel contrat est donc de **15%** et revient au niveau de 2016 après un passage à 18% des effectifs sur l'année 2017.

I . 2 . 2 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

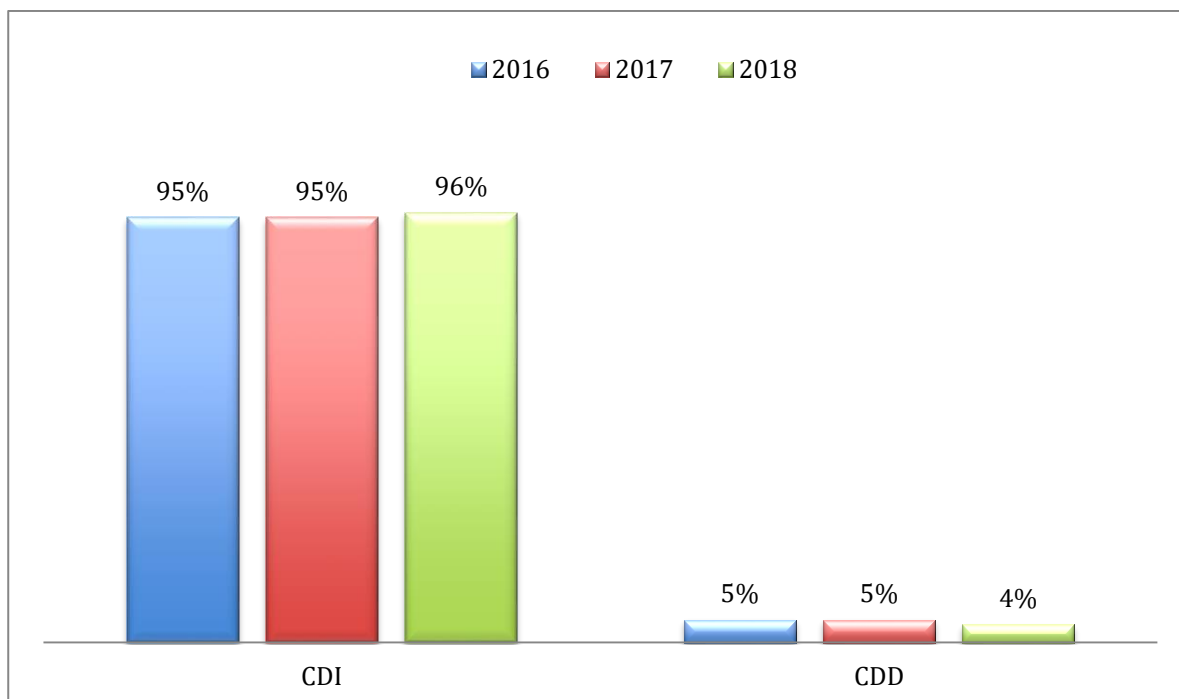


En 2018, **69%** des titulaires de contrats à durée déterminée sont des hommes contre 81% en 2017. Passant à **31%**, la part de femmes bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée a augmenté de 12 points par rapport à l'année précédente.



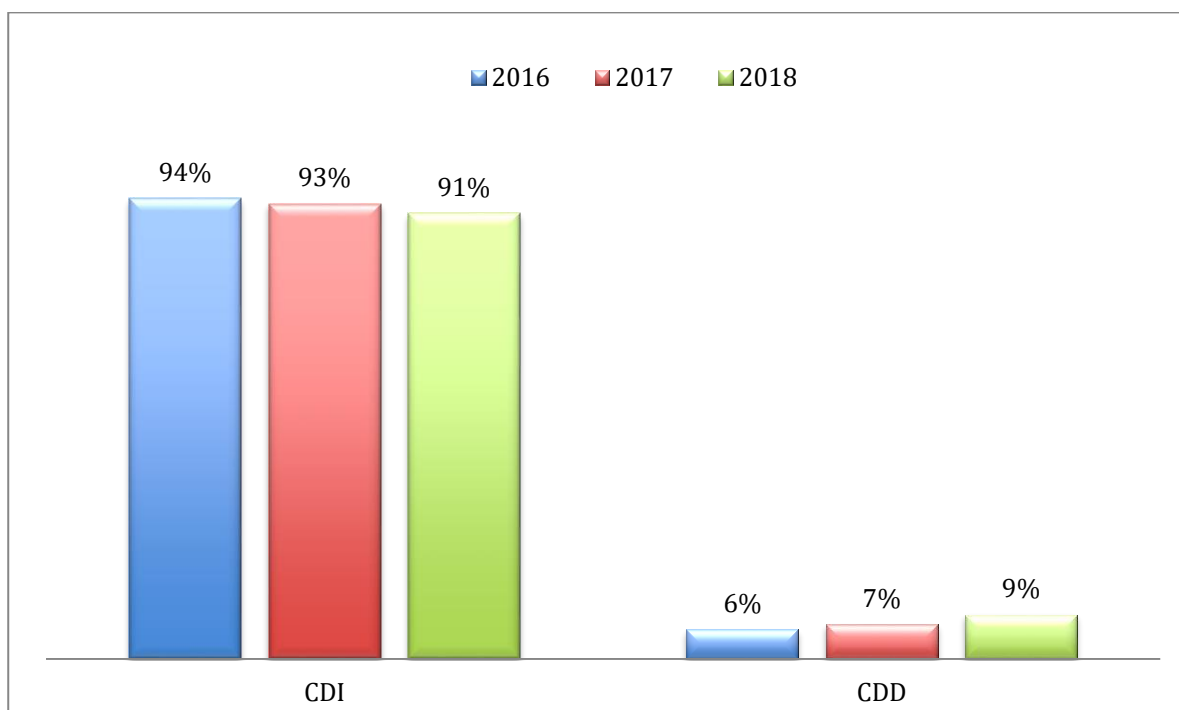
I . 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR TYPE DE CONTRAT

I . 3 . 1 EFFECTIF MASCULIN



En 2018, **96%** des salariés hommes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

I . 3 . 2 EFFECTIF FEMININ

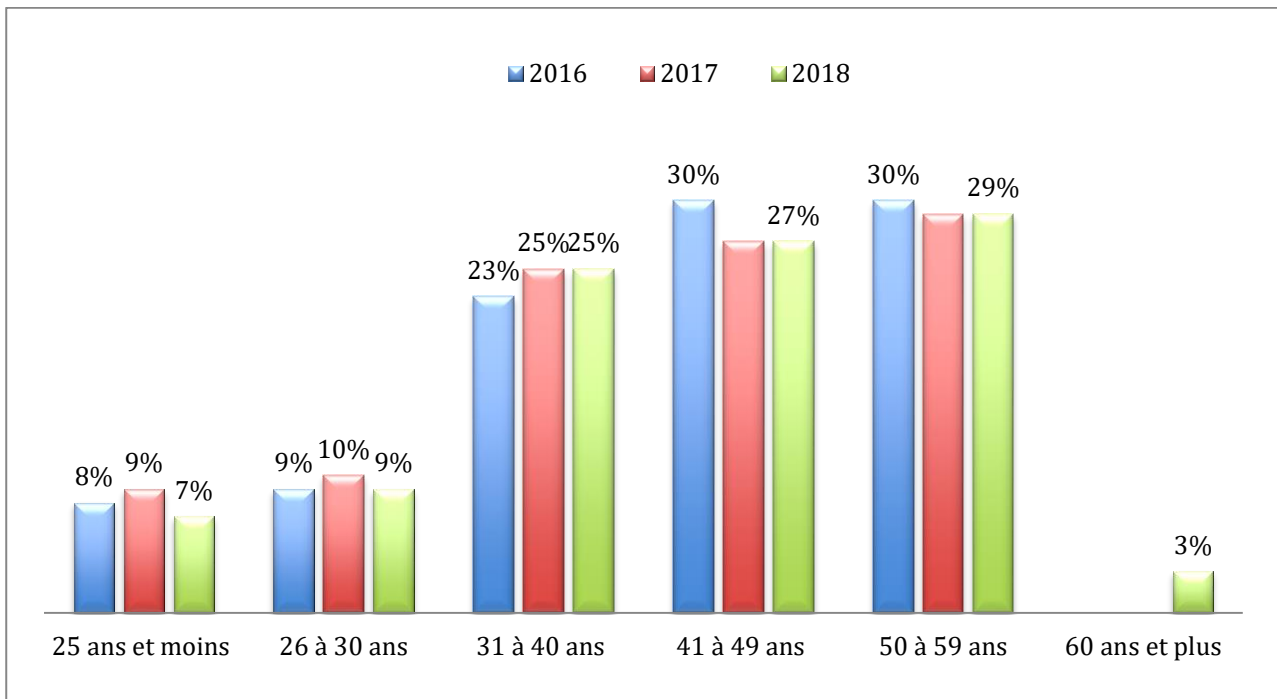


En 2018, **91%** des salariées femmes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.



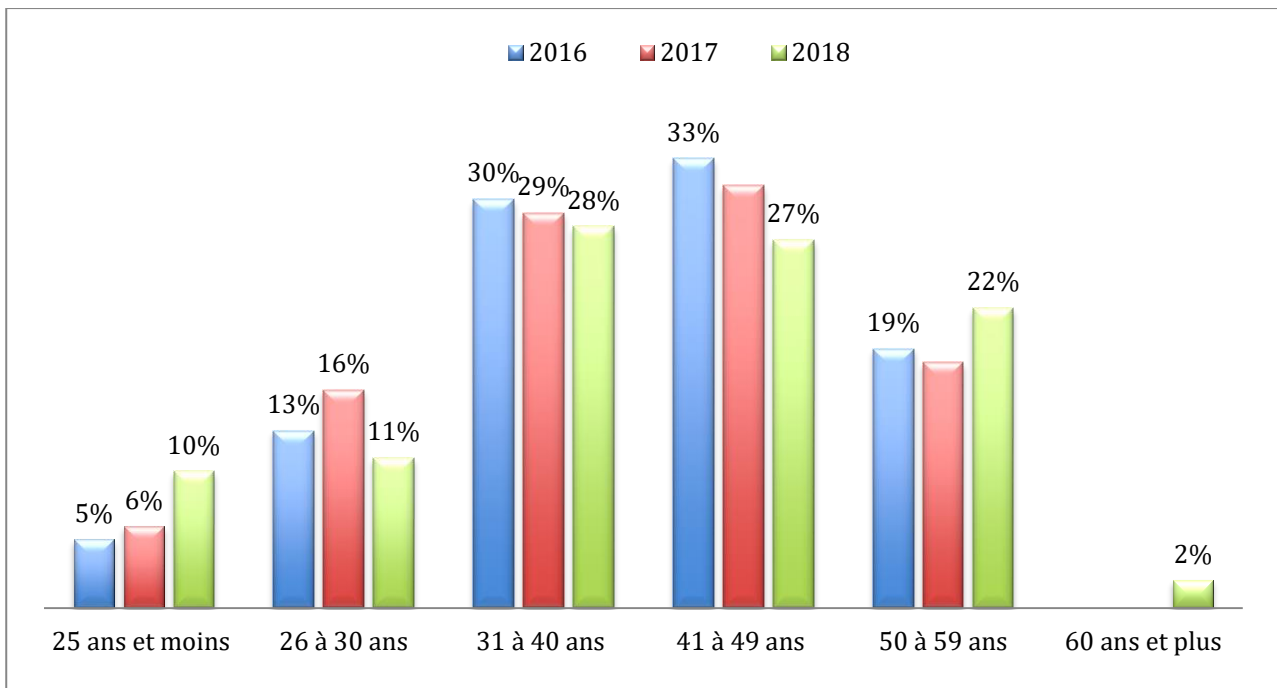
I . 4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR AGE



En 2018, **59%** des salariés hommes de la branche ont plus de 40 ans. Parmi eux, la tranche d'âge la plus représentée est celle des « 50 à 59 ans » avec **29%** des effectifs masculins.

REPARTITION DES SALARIES FEMMES PAR AGE

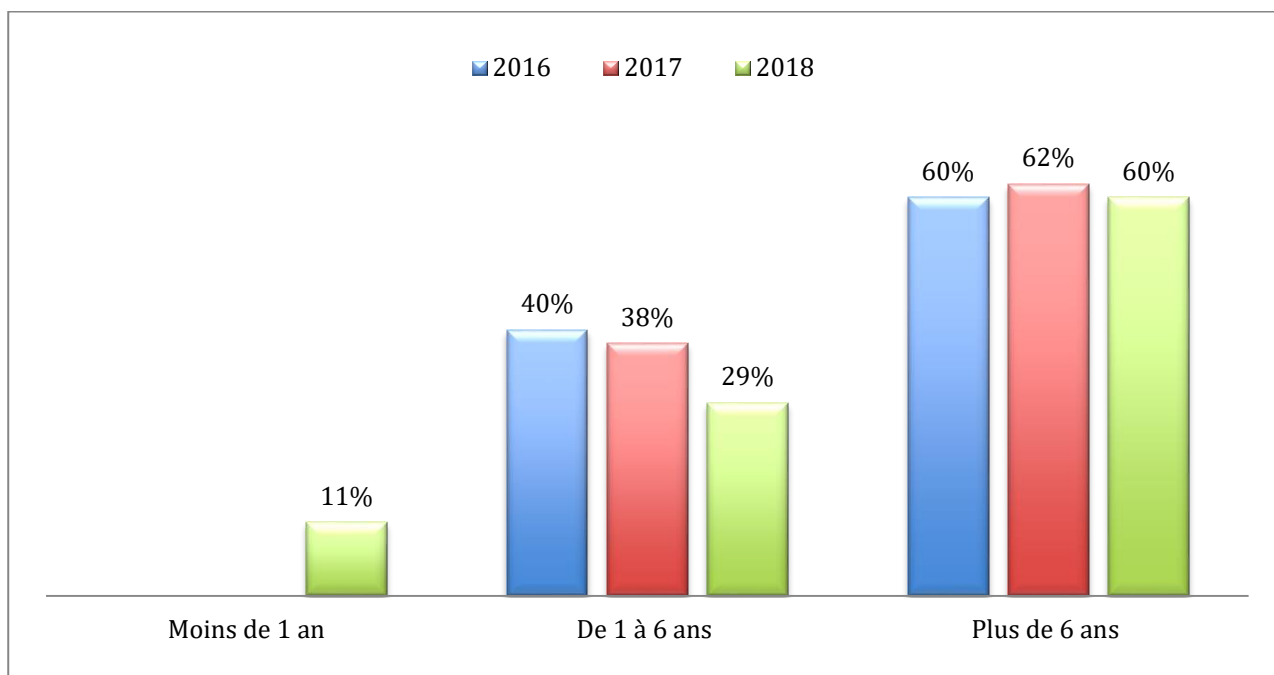


En 2018, **55%** des salariées femmes de la branche ont entre 30 et 50 ans. Les moins de 30 ans représentent **21%** des effectifs féminins tandis que les plus de 50 ans concernent **23%** des salariées femmes.



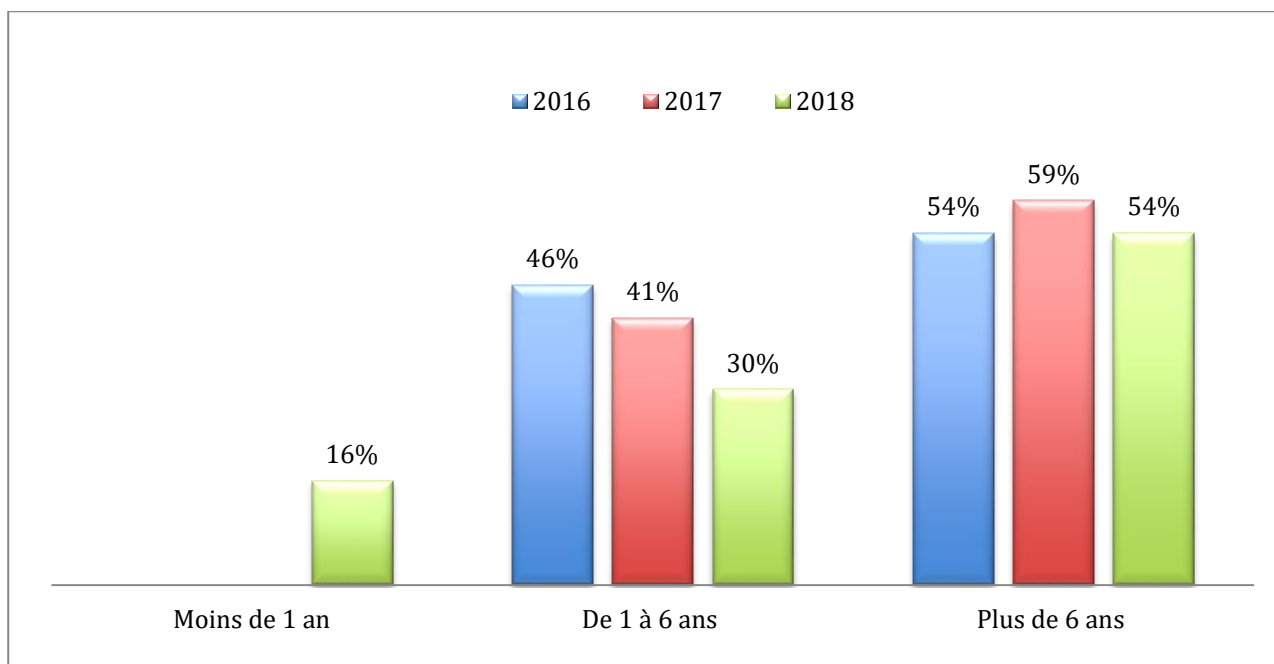
I . 5 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE

I . 5 . 1 REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR ANCIENNETE



En 2018, **60%** des salariés hommes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. L'effectif des salariés masculins arrivés dans l'année se situe à **11%**.

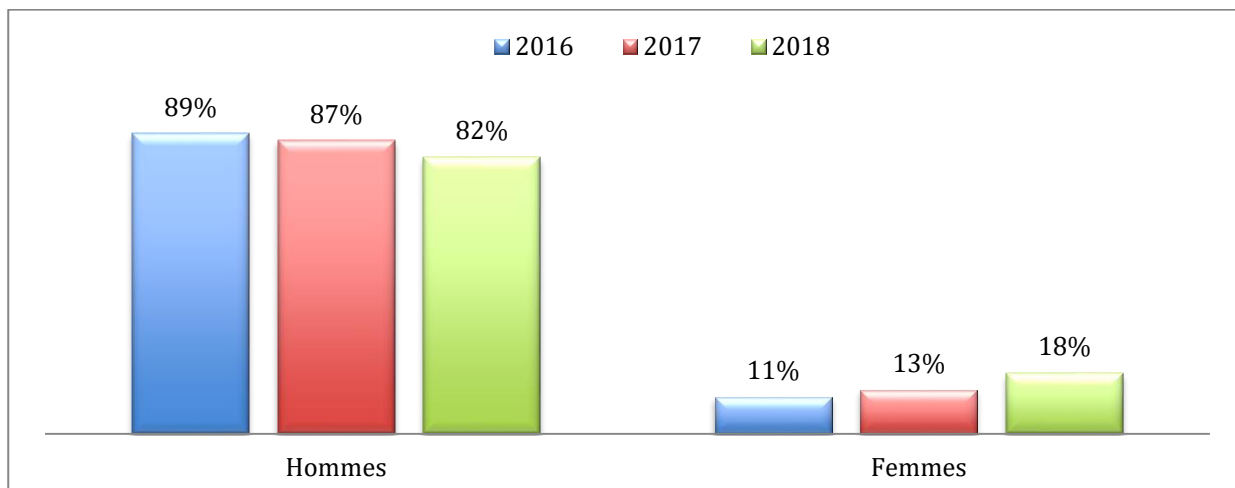
I . 5 . 2 REPARTITION DES SALARIES FEMMES PAR ANCIENNETE



En 2018, **54%** des salariés femmes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. On constate que **16%** de l'effectif féminin a moins d'un an d'ancienneté.

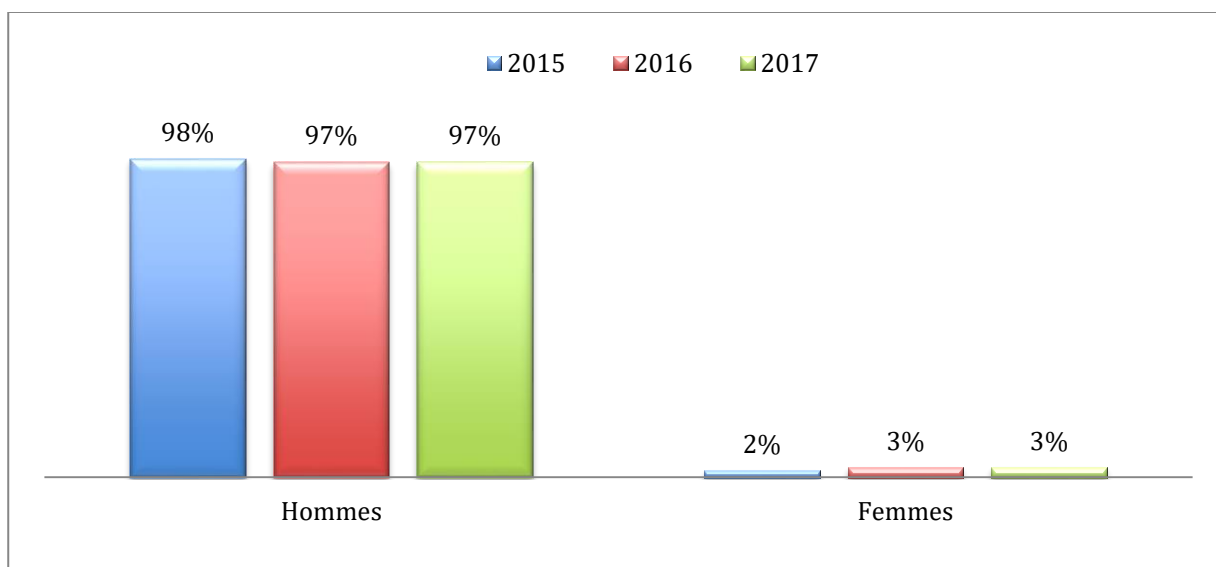


I. 6 REPARTITION DES EMPLOIES PAR SEXE



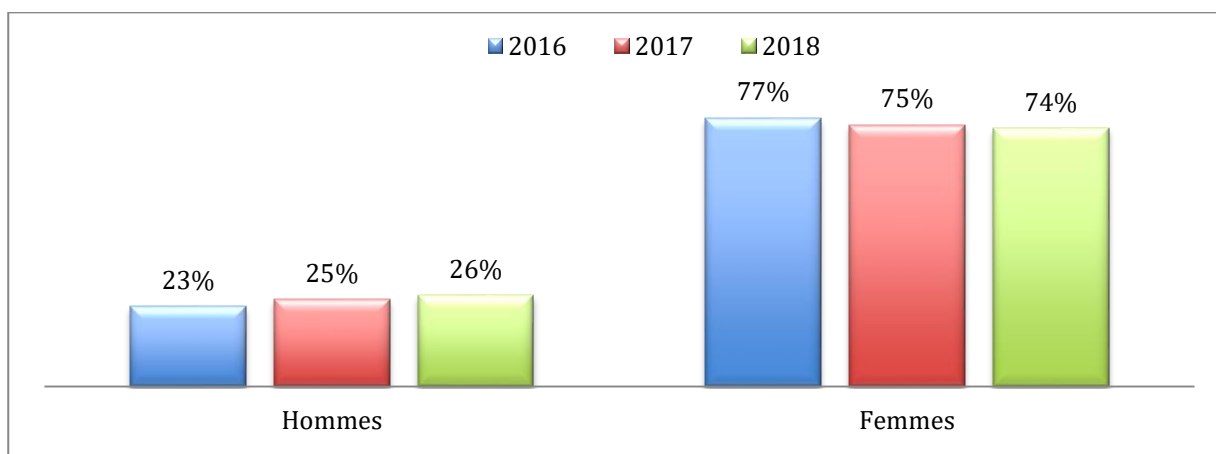
82% des salariés embauchés dans la branche en 2018 sont des hommes.

1) OUVRIERS



97% des ouvriers embauchés au cours de l'année 2018 sont des hommes.

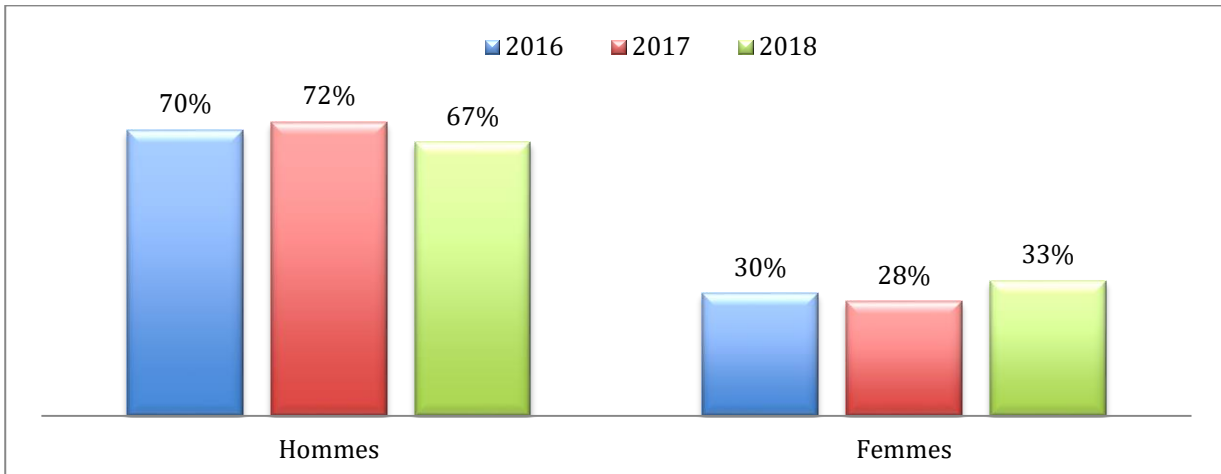
2) EMPLOYES



En 2018, 74% des employés embauchés sont des femmes.

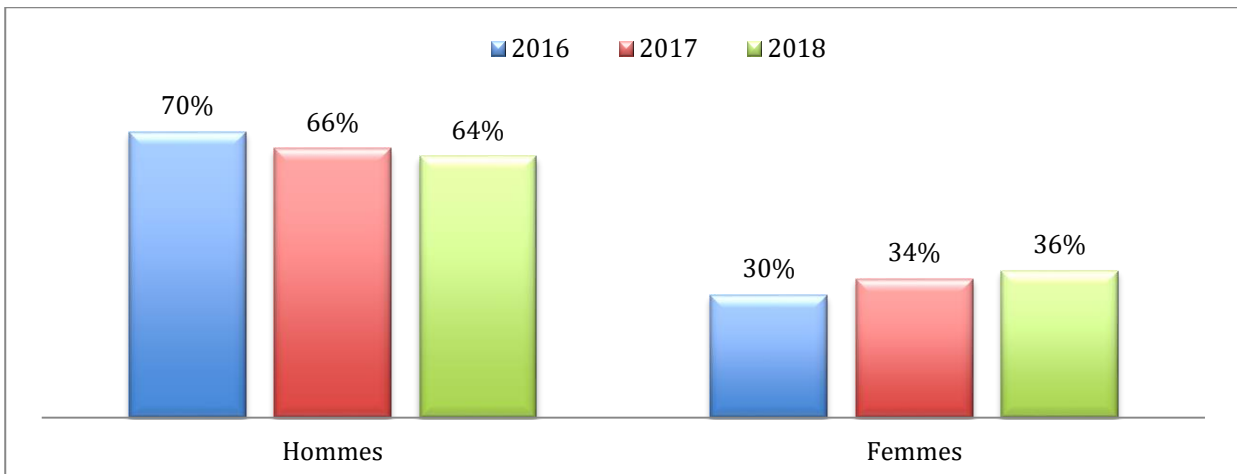


3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



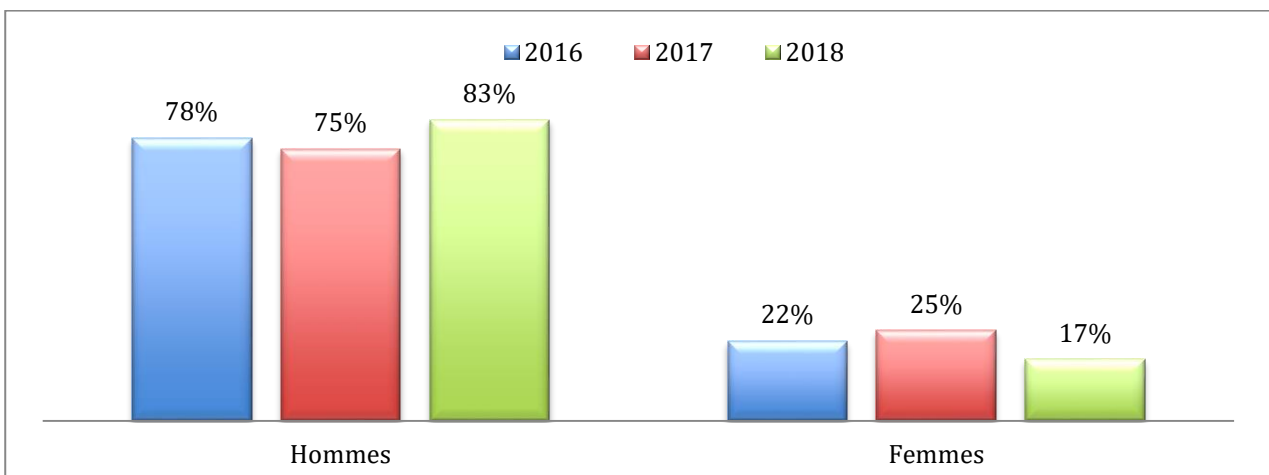
En 2018, **33%** des techniciens et agents de maîtrise embauchés sont des femmes contre 30% en 2016.

4) CADRES



En 2018, **64%** des salariés cadres embauchés sont des hommes contre 70% en 2016. Les femmes cadres représentent quant à elles **36%** des salariés embauchés dans cette catégorie.

I . 7 REPARTITION DES DEPARTS PAR SEXE



En 2018, **83%** des départs concernent les salariés hommes contre 75% en 2017. Par corrélation, la part des départs des salariées femmes a diminué passant de 25% en 2017 à **17%** en 2018.



II . REMUNERATION

II . 1 REMUNERATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET PAR COEFFICIENT SELON LE SEXE

REMUNERATION MEDIANE PAR SEXE ET PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE *

Rémunération annuelle brute	OUVRIERS		EMPLOYES		TAM		CADRES	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Entreprises de moins de 20 salariés	32977,37 €	24660,67 €	30960,45 €	25692,25 €	43251,96 €	45690,60 €	65867,47 €	66544,50 €
Entreprises de 20 à 50 salariés	30878,72 €	21091,23 €	26050,24 €	24370,88 €	48503,16 €	40404,92 €	109177,80 €	49412,70 €
Entreprises de plus de 50 salariés	29706,84 €	26833,81 €	26395,08 €	25845,76 €	51457,62 €	39950,59 €	90630,85 €	69442,37 €

* moyenne des rémunérations médianes pour chaque catégorie professionnelle selon le sexe et par taille d'entreprise

REMUNERATION MEDIANE PAR COEFFICIENT, PAR SEXE ET PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

	OUVRIERS					
	Hommes			Femmes		
	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés
160	21 336,00 €	25 795,90 €	20 407,50 €		14 800,32 €	
170	27 388,46 €	23 967,41 €	25 310,04 €	22 784,00 €	13 287,80 €	25 858,95 €
185	24 730,00 €	29 018,16 €	27 620,07 €		19 769,88 €	24 079,37 €
200	32 652,06 €	30 881,84 €	30 391,77 €		29 960,00 €	27 707,00 €
210	34 000,00 €	32 453,69 €	30 848,53 €	21 606,00 €	27 638,16 €	29 689,91 €
225	30 763,08 €	34 291,00 €	30 764,02 €			
260	35 044,00 €	36 401,96 €	34 448,98 €			
280	57 905,32 €	34 219,80 €	37 863,81 €	29 592,00 €		

	EMPLOYES					
	Hommes			Femmes		
	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés
160			12 234,41 €	9 517,50 €	14 397,38 €	17 942,96 €
170		3 085,29 €	23 525,00 €	24 374,00 €	16 954,16 €	20 596,28 €
185		25 456,34 €	24 727,16 €	25 260,00 €	25 320,40 €	23 536,02 €
200	31 557,00 €	28 667,46 €	28 752,00 €	17 460,00 €	25 773,83 €	25 546,10 €
210		30 162,48 €	32 626,93 €	24 955,00 €	27 271,22 €	25 849,89 €
225	26 895,35 €	30 535,80 €	30 266,79 €	26 358,00 €	29 431,00 €	28 432,50 €
260		34 351,32 €	32 633,24 €	42 491,00 €	25 680,80 €	30 726,26 €
280	34 429,00 €	30 093,00 €		35 122,50 €	30 138,24 €	34 136,11 €



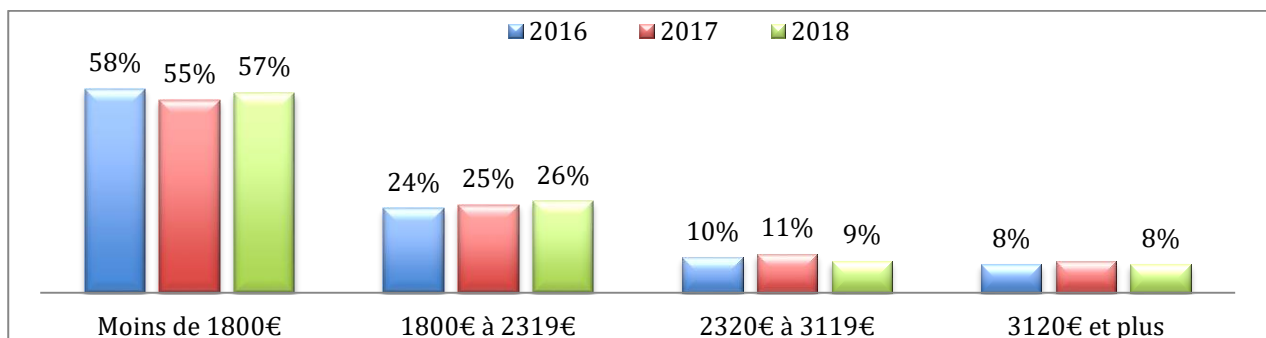
	TAM					
	Hommes			Femmes		
	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés
260	38 445,14 €	37 953,48 €	36 876,03 €		31 053,00 €	28 412,90 €
280	39 319,75 €	44 756,13 €	41 045,30 €	45 690,60 €	39 223,01 €	33 912,67 €
430	51 991,00 €	48 811,59 €	48 880,02 €		50 938,75 €	36 013,78 €
580		62 491,45 €	51 269,74 €			45 463,00 €
760			79 307,01 €			

	CADRES					
	Hommes			Femmes		
	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés
430	43 322,50 €	39 747,36 €	52 236,59 €	46 375,00 €	47 896,64 €	38 533,76 €
580	42 000,00 €	54 040,91 €	55 241,00 €		45 450,17 €	56 090,78 €
760	59 344,85 €	67 368,14 €	73 111,73 €		54 891,30 €	70 975,35 €
1120	88 970,00 €	246 610,00 €	103 023,30 €			112 169,60 €
1470	95 700,00 €	138 122,50 €		86 714,00 €		

II . 2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE

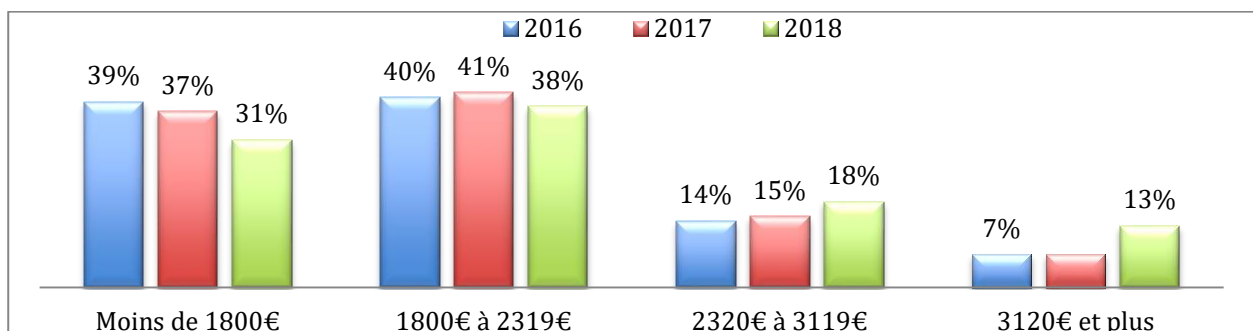
A noter : la tranche « moins de 1800€ » correspond pour les années 2016 et 2017 à la tranche « 1750€ et moins » tandis que pour l'année 2018 elle concerne la tranche « 1498€ à 1800€ », les salaires inférieurs à 1800€ n'étant pas pris en compte cette année dans le calcul.

1) HOMMES



En 2018, **43%** des salariés hommes perçoivent un salaire supérieur à 1 800€.

2) FEMMES



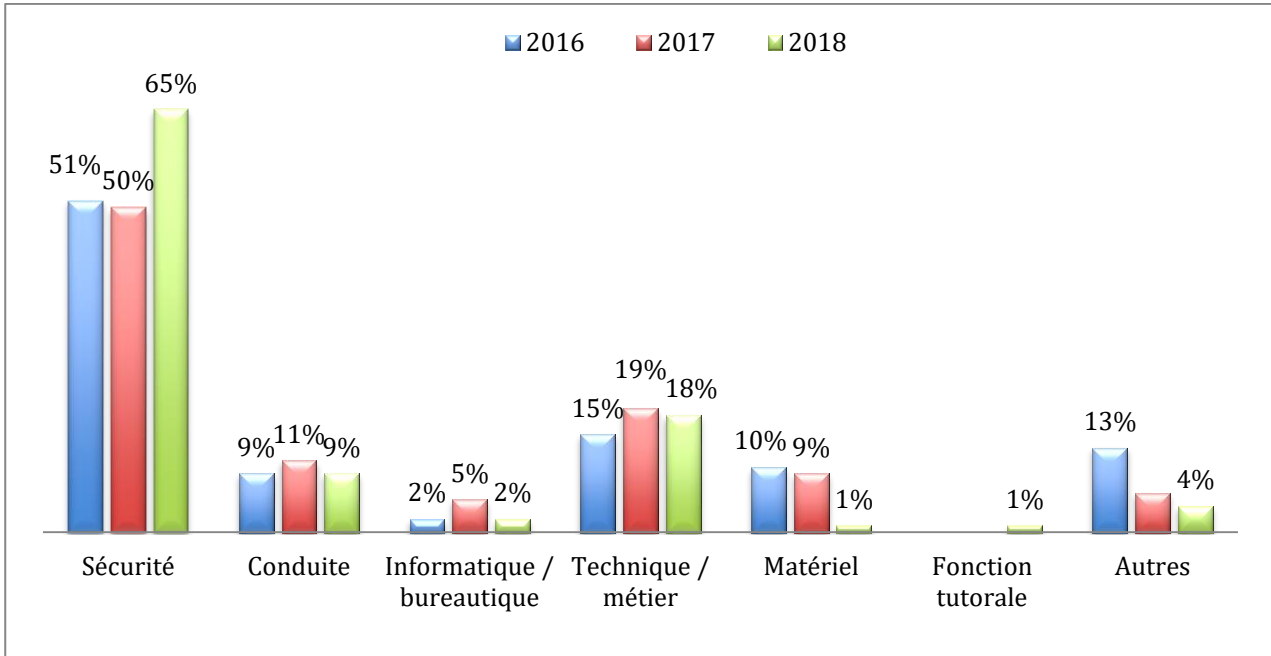
En 2018, **68%** des salariées femmes perçoivent un salaire supérieur à 1 800€.



III . FORMATION

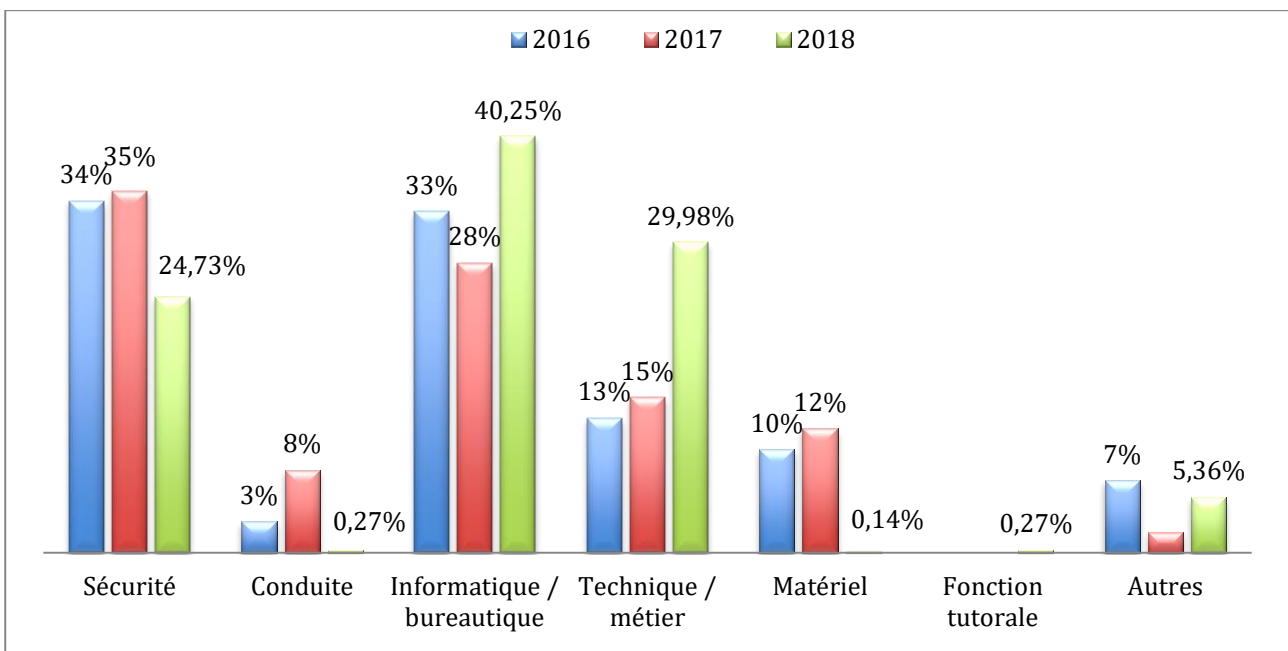
REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEME DE FORMATION ET PAR SEXE

1) SALARIES HOMMES



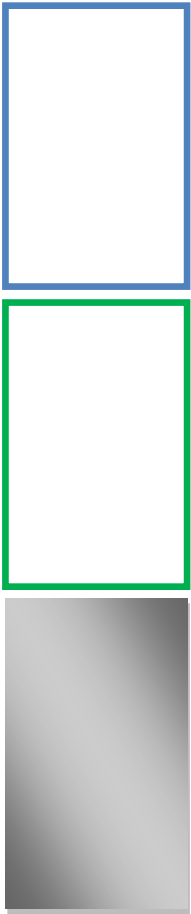
En 2018, les salariés hommes suivent en grande majorité les formations « sécurité » (**65%**). Ensuite, viennent les formations « technique / métier » avec **18%** des actions de formation suivies par les salariés hommes. Les 17% restants regroupent les formations « conduite », « informatique / bureautique », « matériel », « fonction tutorale » et autres.

2) SALARIEES FEMMES



En 2018, les salariées femmes se sont plus orientées vers les formations « informatique / bureautique » (**40,25%**), « technique / métier » (**29,98%**) et « sécurité » (**24,73%**).





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

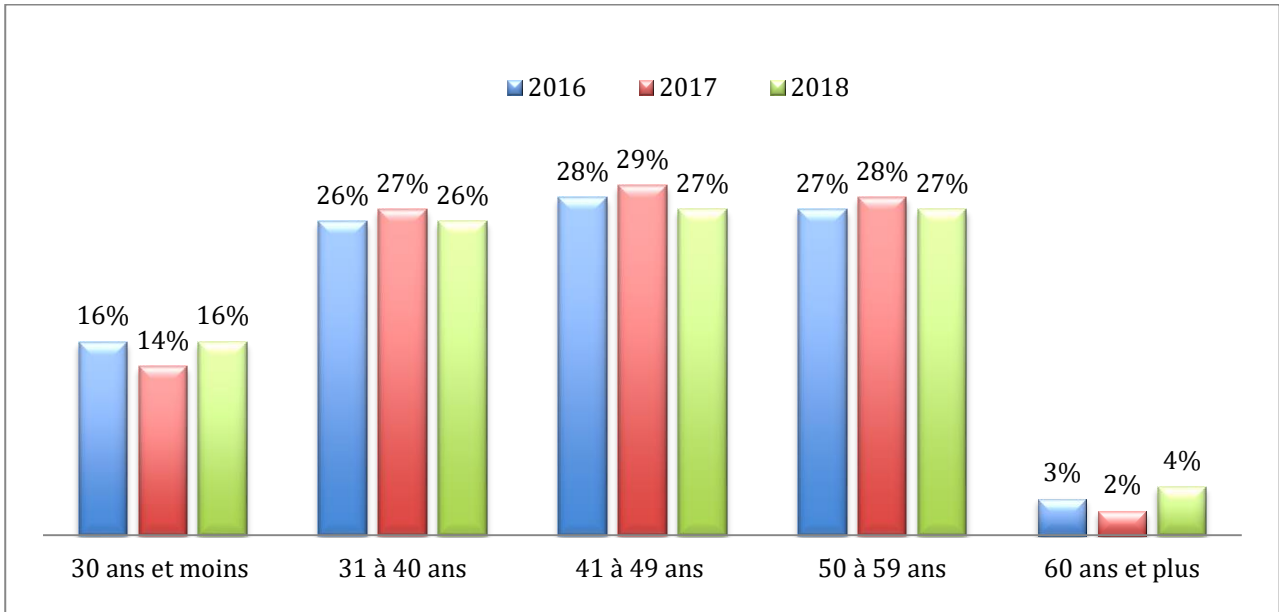
- 1) *Hommes*
- 2) *Femmes*

III . FORMATION



I . EFFECTIFS

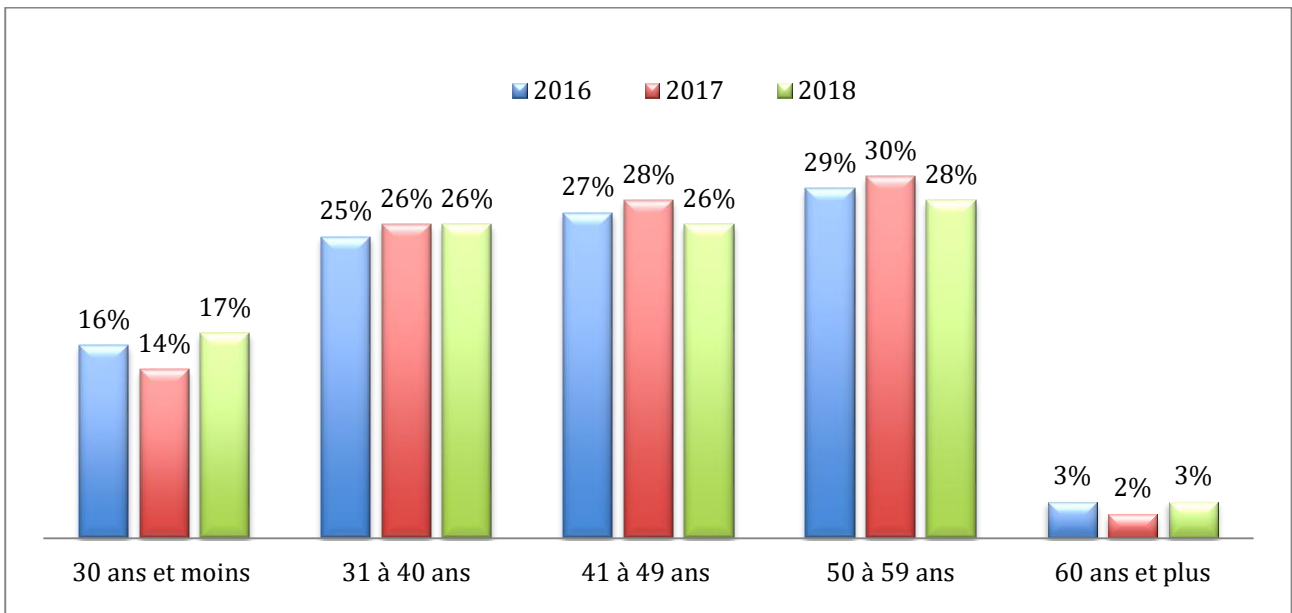
I . 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE - DONNEES GENERALES



Comme les années précédentes, les salariés âgés de plus de 40 ans représentent plus de la moitié de l'effectif en 2018 avec un total de 58%.

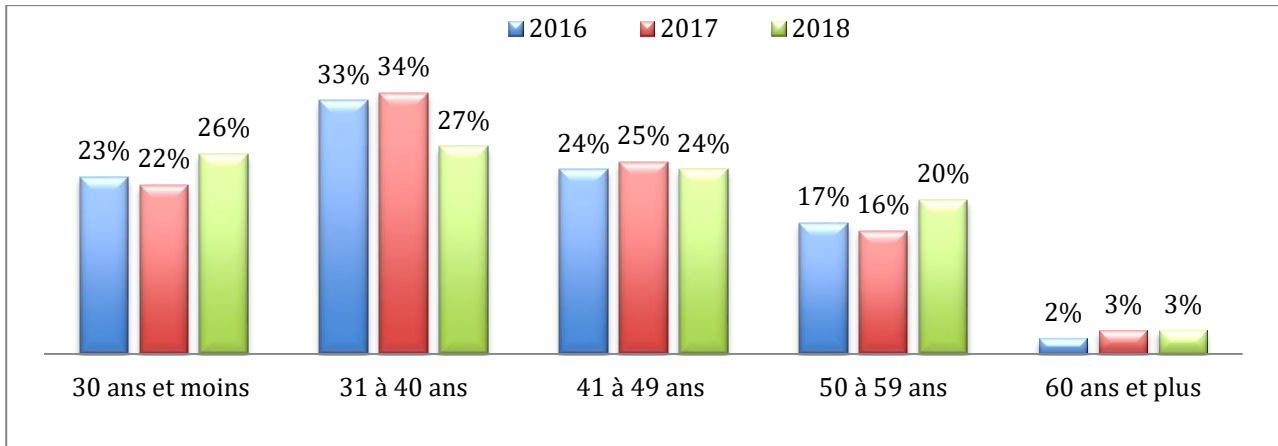
I . 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE ET PAR AGE

1) OUVRIERS



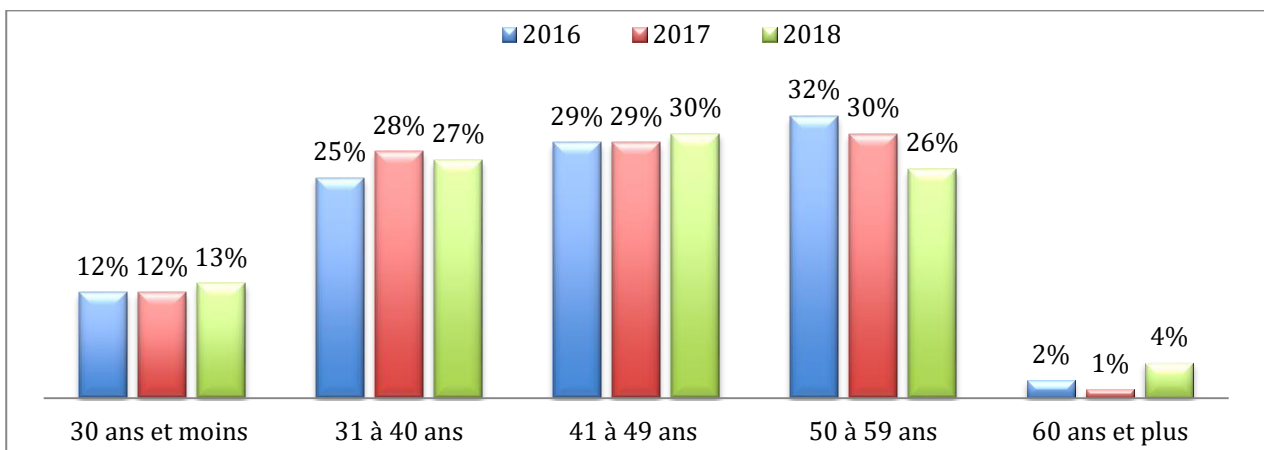
Les ouvriers âgés de 50 ans et plus représentent **31%** des ouvriers de la branche en 2018. Les ouvriers âgés de 41 à 49 ans représentent environ un quart des effectifs ouvriers de même que les ouvriers âgés de 31 à 40 ans.

2) EMPLOYÉS



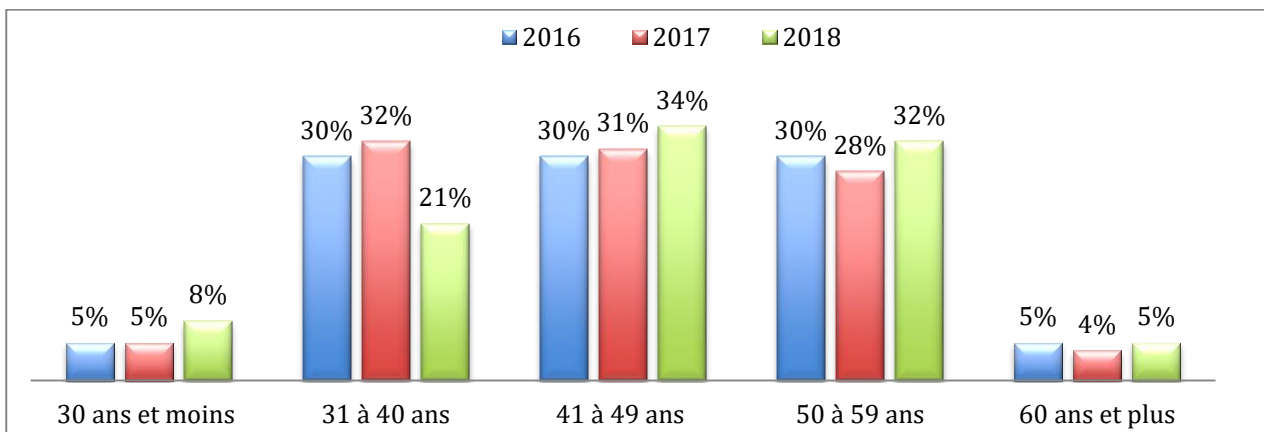
La répartition des employés selon leur tranche d'âge est plutôt homogène en 2018, oscillant entre **20%** pour les employés âgés de 50 à 59 ans et **27%** pour ceux âgés de 31 à 40 ans. Les employés de 60 ans et plus représentent seulement **3%** des employés de la branche en 2018.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE



En 2018, les techniciens et agents de maîtrise âgés entre 31 et 49 ans représentent **57%** des effectifs TAM. La tranche des plus de 50 ans concerne **30%** des salariés de cette catégorie.

4) CADRES

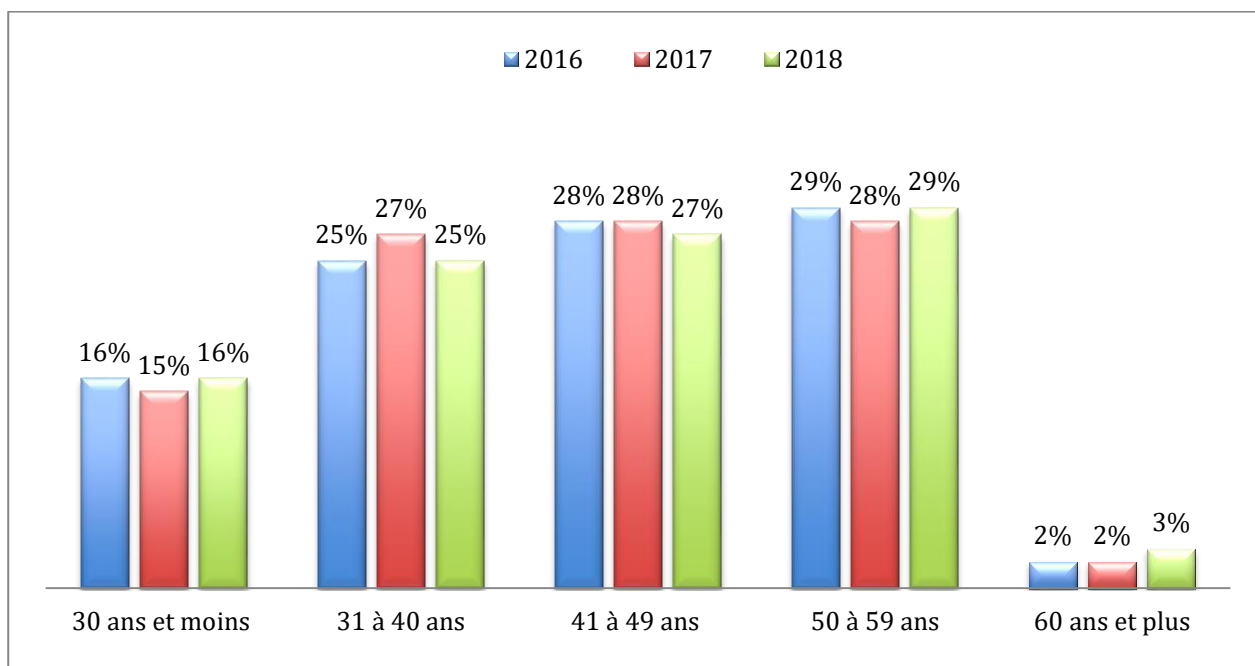


Les cadres âgés de 31 à 59 ans représentent **87%** des effectifs cadres en 2018. La part des cadres de 60 ans et plus reste stable (**5%**) tandis que celle des cadres de 30 ans et moins augmente de 3 points (**8%**).



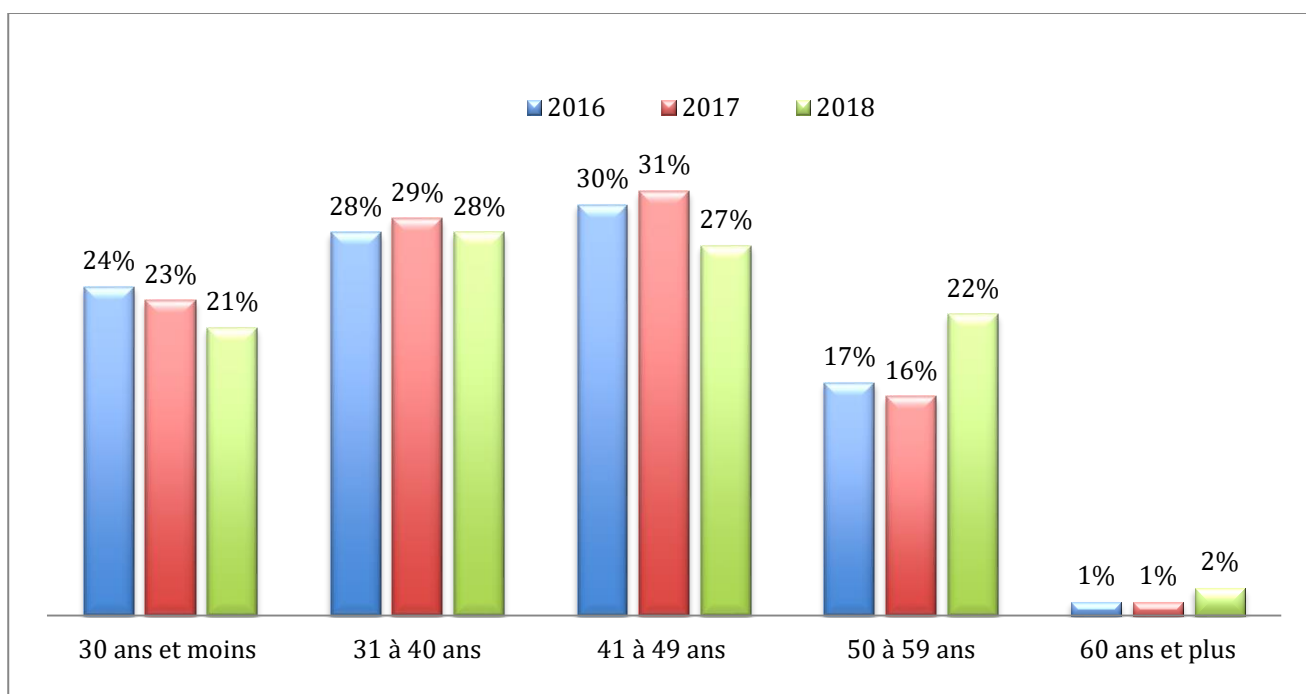
I . 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

I . 3 . 1 SALARIES HOMMES



En 2018, 41% des salariés hommes ont moins de 40 ans et 32% ont plus de 50 ans.

I . 3 . 2 SALARIEES FEMMES

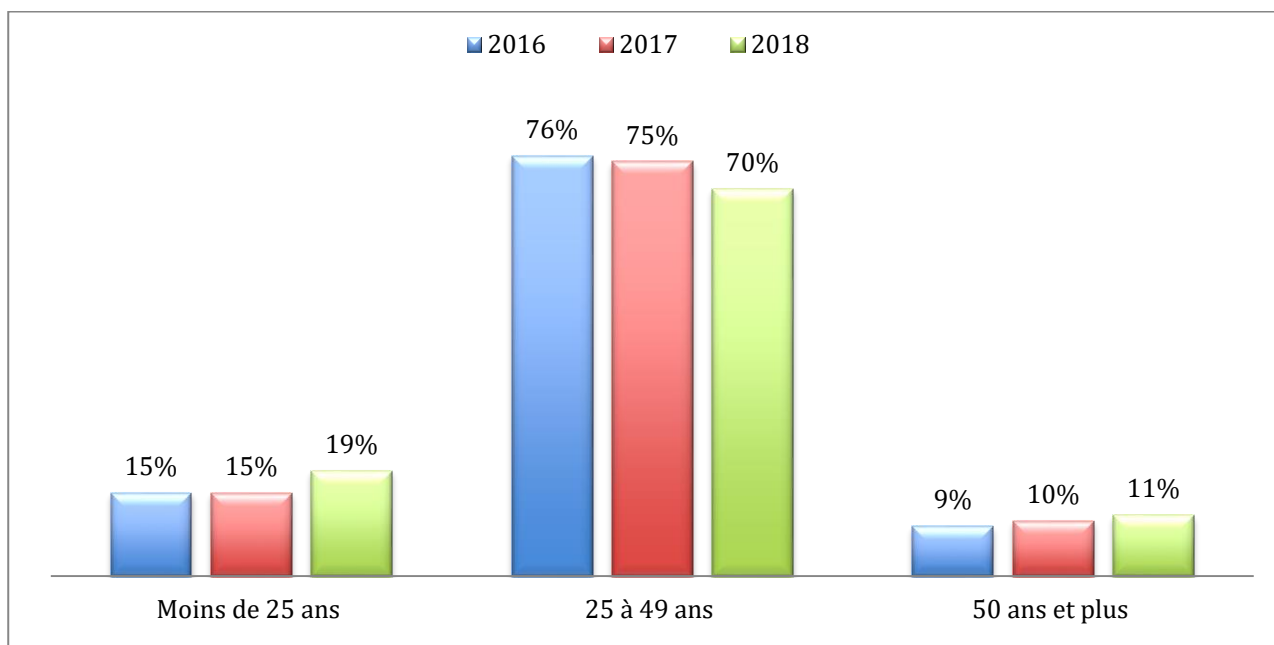


En 2018, 49% des salariées femmes ont moins de 40 ans et 24% ont plus de 50 ans.



II . EMBAUCHES

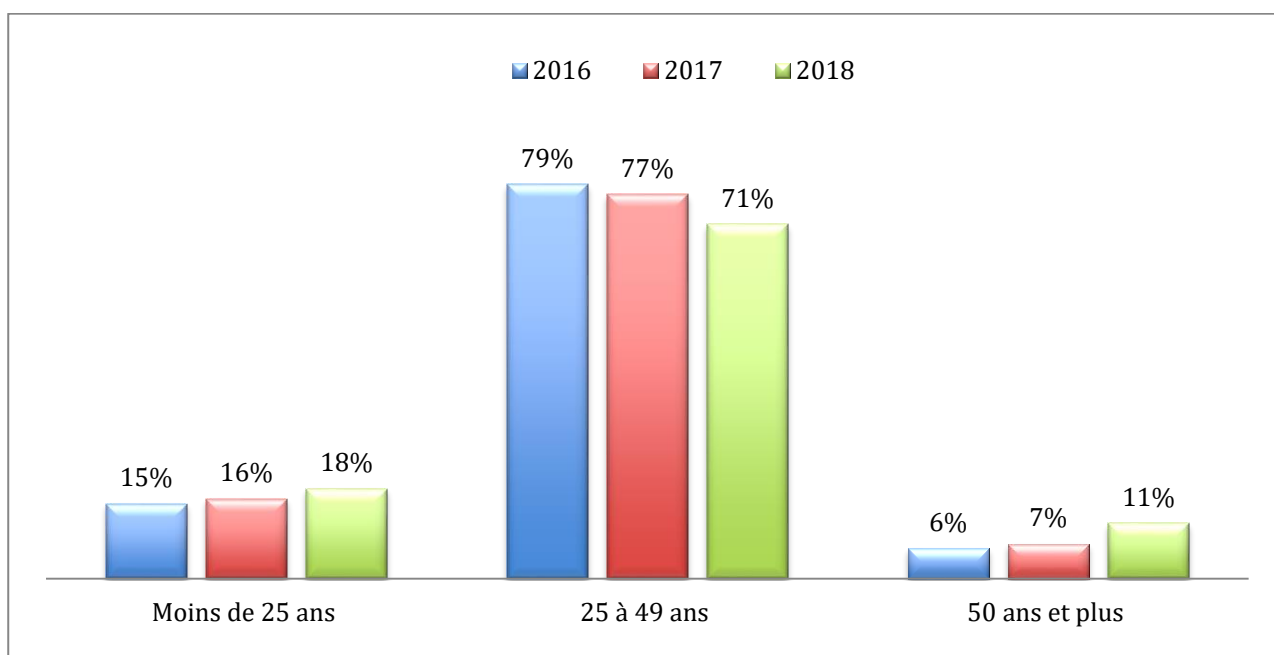
II . 1 REPARTITION PAR AGE - DONNEES GENERALES



En 2018, les salariés embauchés âgés de 50 ans et plus représentent **11%** des embauches et ceux de moins de 25 ans **19%**. La part des salariés embauchés âgés de 25 à 49 ans a donc diminué passant de 75% à **70%**. Cependant, elle représente toujours le plus gros effectif des embauches.

II . 2 REPARTITION PAR AGE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

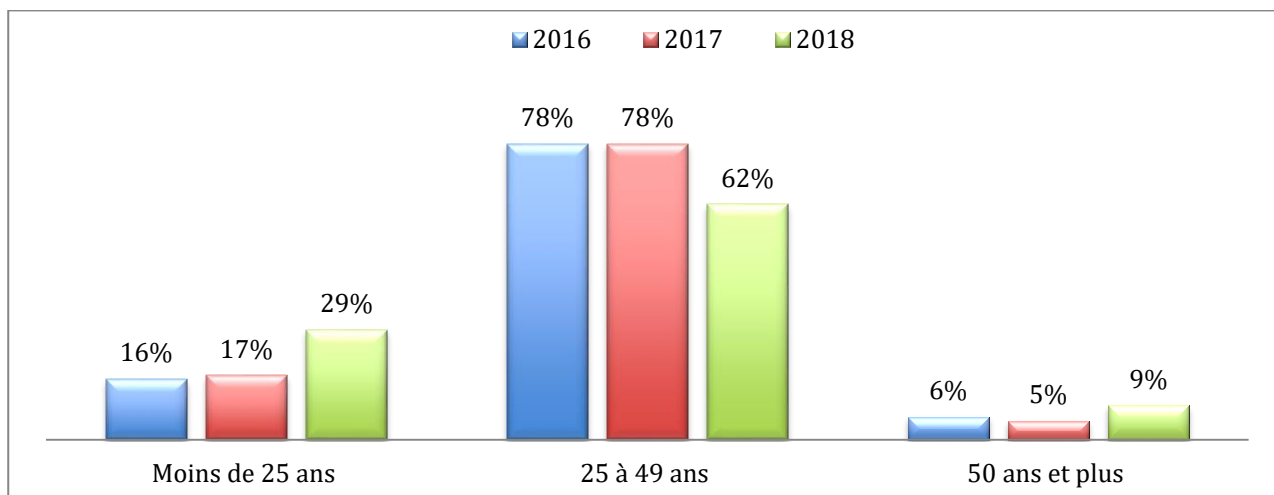
1) OUVRIERS



En 2018, les ouvriers embauchés âgés de 25 à 49 ans se dénombrent dans la même proportion que les salariés de la branche sur cette tranche d'âge (**71%**).

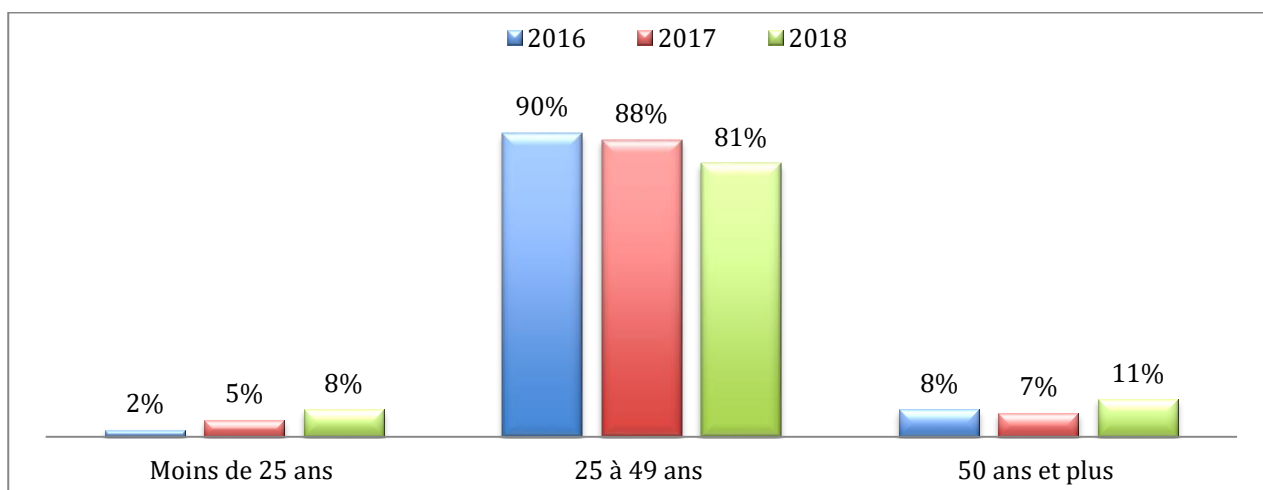


2) EMPLOYÉS



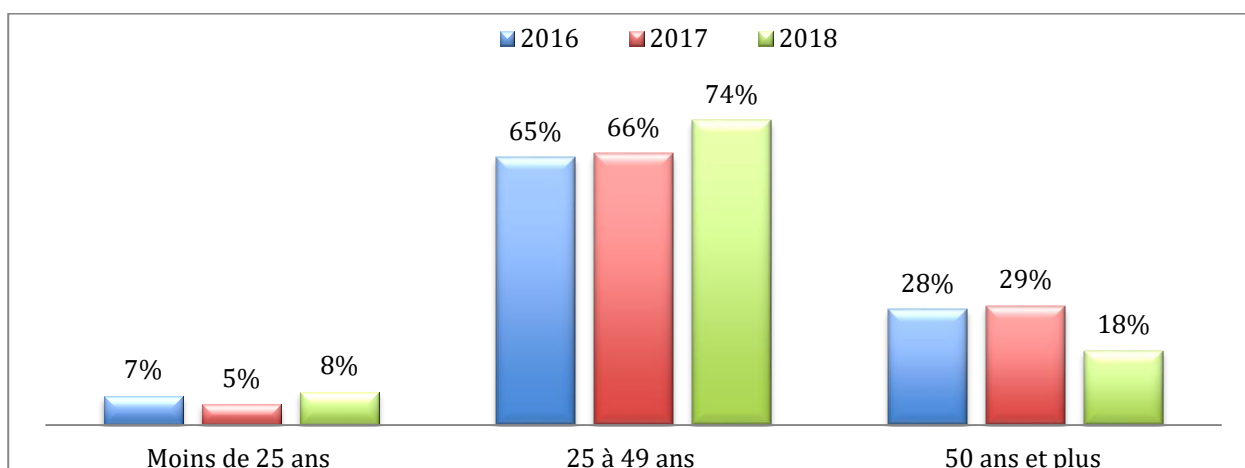
Pour les employés embauchés, ceux âgés de 25 à 49 ans se dénombrent également quasiment dans la même proportion que les salariés de la branche sur la tranche correspondante (62%).

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



S'agissant des techniciens et agents de maîtrise, la tranche d'âge « 25 à 49 ans » représente plus de 80% des salariés embauchés dans cette catégorie professionnelle.

4) CADRES

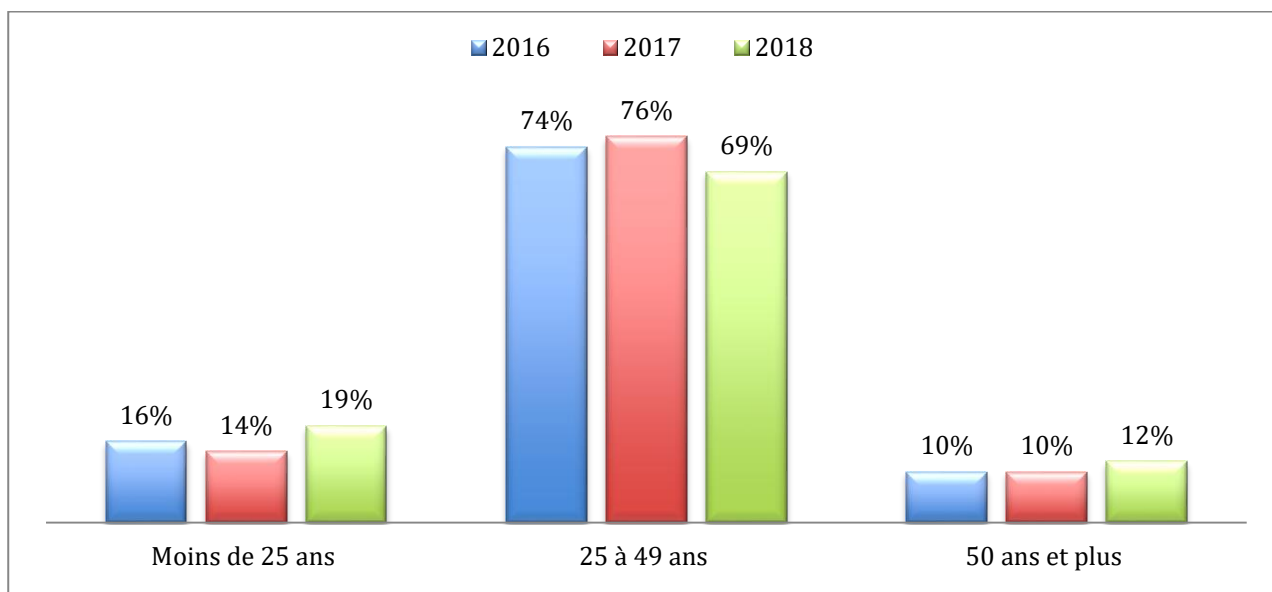


La part des cadres âgés entre 25 et 49 ans et embauchés en 2018 a connu une augmentation de 12 points.



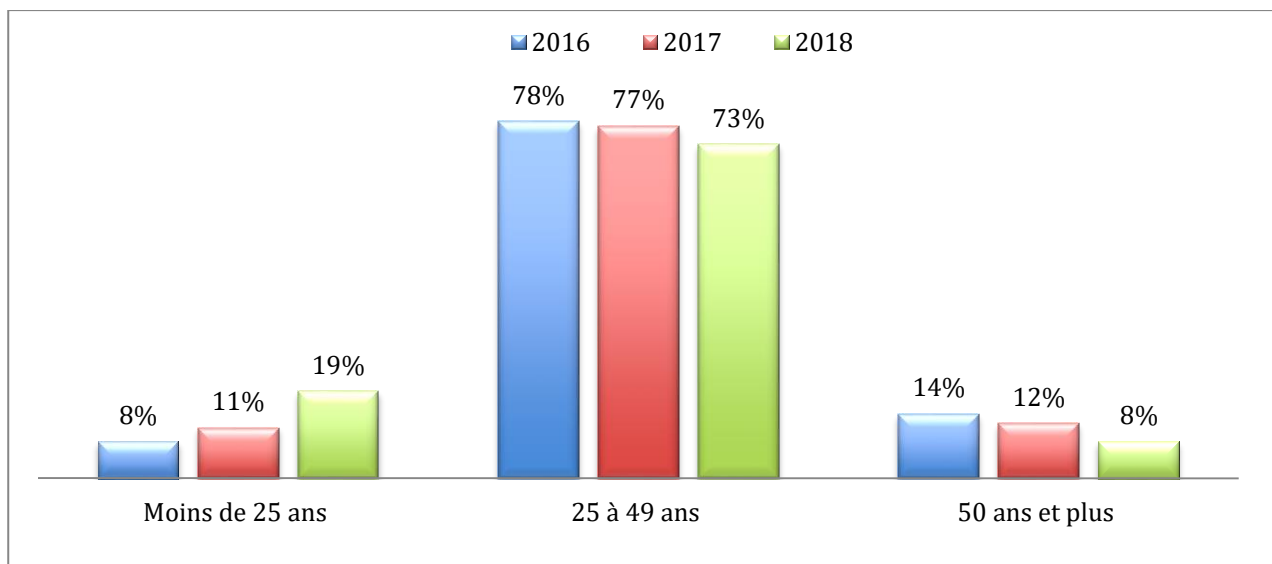
II . 3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE

II . 3 . 1 HOMMES



En 2018, **69%** des salariés hommes embauchés ont entre 25 et 49 ans contre 76% en 2017, soit une baisse de 7 points. Ceci au profit de l'embauche des salariés de moins de 25 ans qui a augmenté de 5 points et celle des salariés de 50 ans et plus qui compte 2 points supplémentaires.

II . 3 . 2 FEMMES



En 2018, **73%** des salariées femmes embauchées par les entreprises du secteur ont entre 25 et 49 ans contre 77% en 2017 soit une baisse de 4 points. On constate également une diminution de 2 points de l'embauche des salariées femmes de 50 ans et plus (**8%**). Cela au bénéfice de la tranche des moins de 25 ans qui, passant de 11% à 19%, a augmenté de 8 points.



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

www.fnsa-vanid.org