

RAPPORT DE BRANCHE – Assainissement et maintenance industrielle

Données 2022



22 Juin 2023

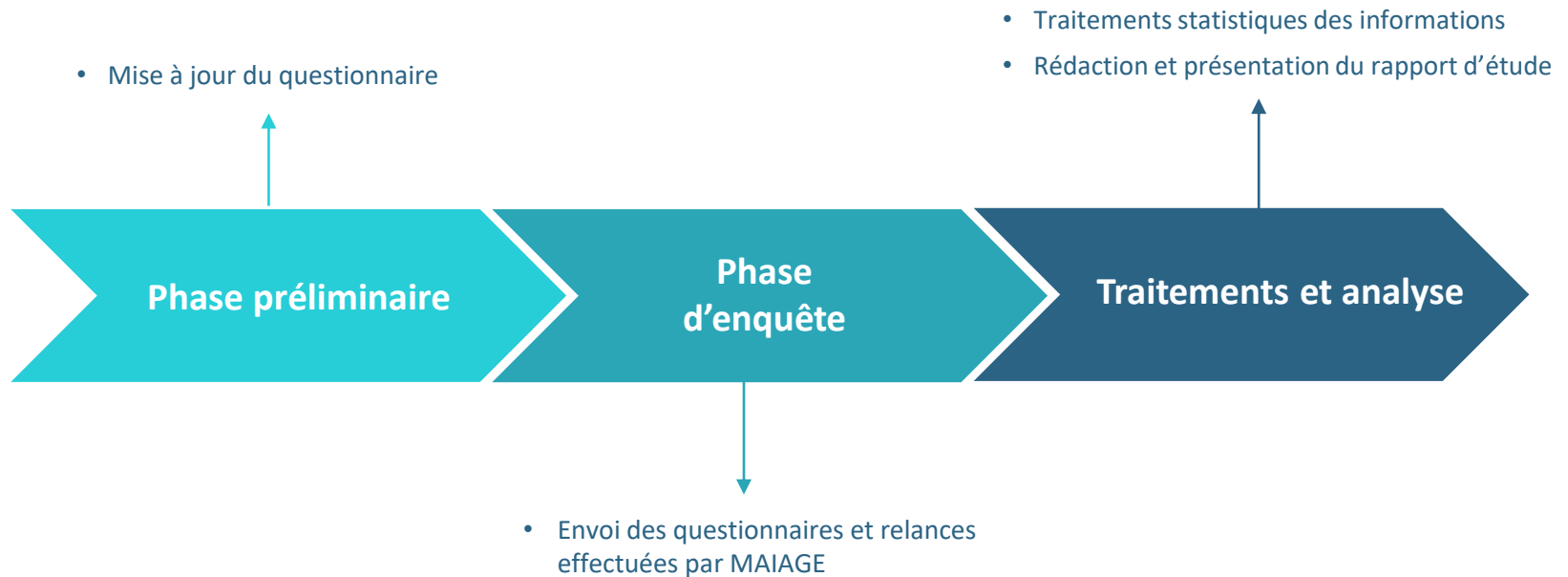
SOMMAIRE

Univers étudié et rappels méthodologiques	4
Partie 1 : Structure du panel	5
Partie 2 : Emploi	9
Chapitre 1 : Effectifs	10
Chapitre 2 : Embauches	20
Chapitre 3 : Départs	23
Partie 3 : Rémunération	24
Partie 4 : Conditions de travail	27
Chapitre 1 : Accidents du travail	28
Chapitre 2 : Maladies professionnelles	33
Chapitre 3 : Durée du travail	34
Chapitre 4 : Absentéisme	36
Chapitre 5 : Travailleurs handicapés	38

Partie 5 : Formation professionnelle	40
Chapitre 1 : Actions et volume de formation	41
Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes	44
Partie 6 : Relations sociales	48
Partie 7 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	50
Chapitre 1 : Effectifs	51
Chapitre 2 : Embauche	57
Chapitre 3 : Formation	63

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

L'étude réalisée a respecté les étapes suivantes :



Partie 1

STRUCTURE DU PANEL D'ENTREPRISES

Structure du panel

1.1 Dénombrement des entreprises et des salariés

43 questionnaires constituent notre panel pour le bilan annuel de branche de l'année 2022. Le panel comprend **7526 salariés**, soit la moitié de la population totale de la branche (*15 000 salariés par le Ministère du Travail*).

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

	2020		2021		2022	
Moins de 50 salariés	70	61%	36	21%	33	12%
50 à 200 salariés	30	24%	8	5%	8	3%
Plus de 200 salariés	17	15%	130	74%	231	85%
Total	117	100%	174	100%	272	100%

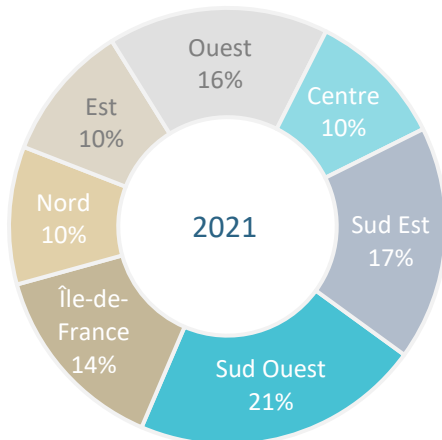
Nombre de salariés employés constituant le panel et répartition par taille d'entreprise

	2020		2021		2022	
Moins de 50 salariés	837	12%	891	17%	677	9%
50 à 200 salariés	1 562	22%	1 611	32%	680	9%
Plus de 200 salariés	4 807	67%	2 590	51%	6 169	82%
Total	7 206	100%	5 092	100%	7 526	100%

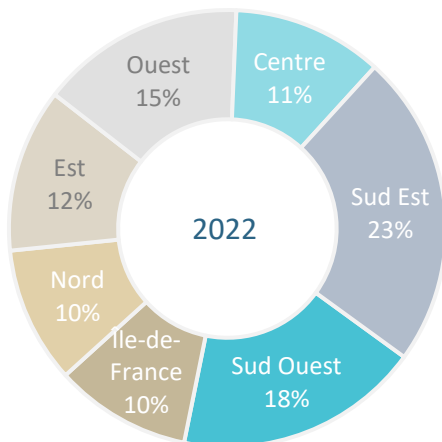
Structure du panel

1.2 Répartition géographique des entreprises et des salariés

Répartition géographique des entreprises

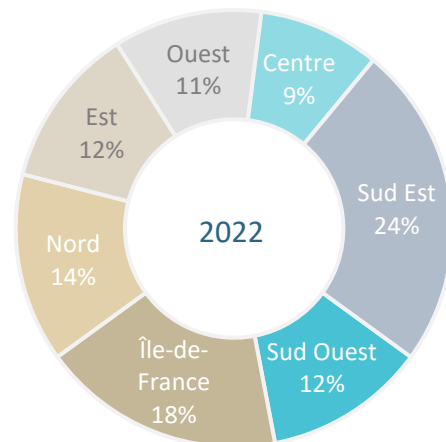
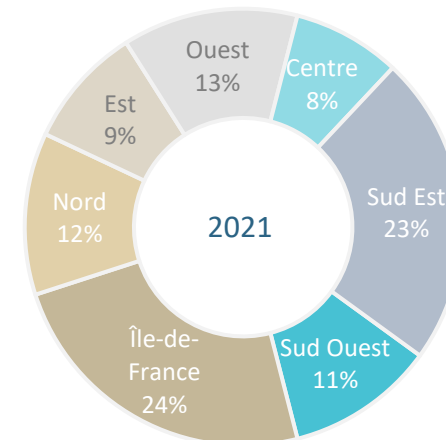


Plus d'un cinquième des entreprises du panel sont implantées dans la zone Sud-Est. Les entreprises implantées en Île-de-France représentent **10%** des entreprises du panel. Il est à noter que les entreprises du Nord et de l'Est représentent respectivement **10%** et **12%** du panel d'entreprises. Enfin, **15%** et **18%** des entreprises sont implantées respectivement dans l'Ouest et le Sud-Ouest. La région Centre, quant à elle, regroupe **11%** du panel.



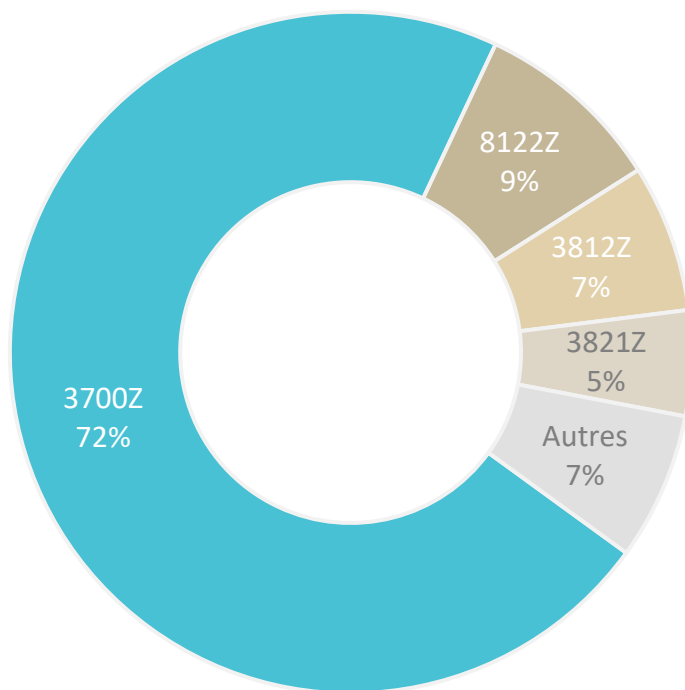
En 2022, **18%** des salariés du panel sont employés dans la région Ile-de-France, alors que la région Sud-Est constitue le deuxième bassin d'emplois avec **24%** des effectifs. La part de salariés des régions Est et Nord augmente entre 2021 et 2022 pour atteindre **12%** et **14%** des effectifs. Les régions Centre et Ouest concentrent moins de salariés qu'ailleurs avec **9%** et **11%** du panel respectivement.

Répartition géographique des salariés



Structure du panel

1.3 Répartition des entreprises par code NAF



Définition des codes NAF :

3700Z : Collecte et traitement des eaux usées.

8122Z : Nettoyage industriel.

3812Z : Collecte des déchets dangereux.

3821Z : Traitement et élimination des déchets non dangereux.

Autres :

8299Z (Autres activités de soutien aux entreprises)

7022Z (Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion)

7120B (Analyses, essais et inspection technique).

Près des trois quarts des entreprises de la branche sont répertoriées avec le code NAF 3700Z. Très loin derrière, c'est le 8122Z que l'on rencontre le plus souvent (9% des sociétés).

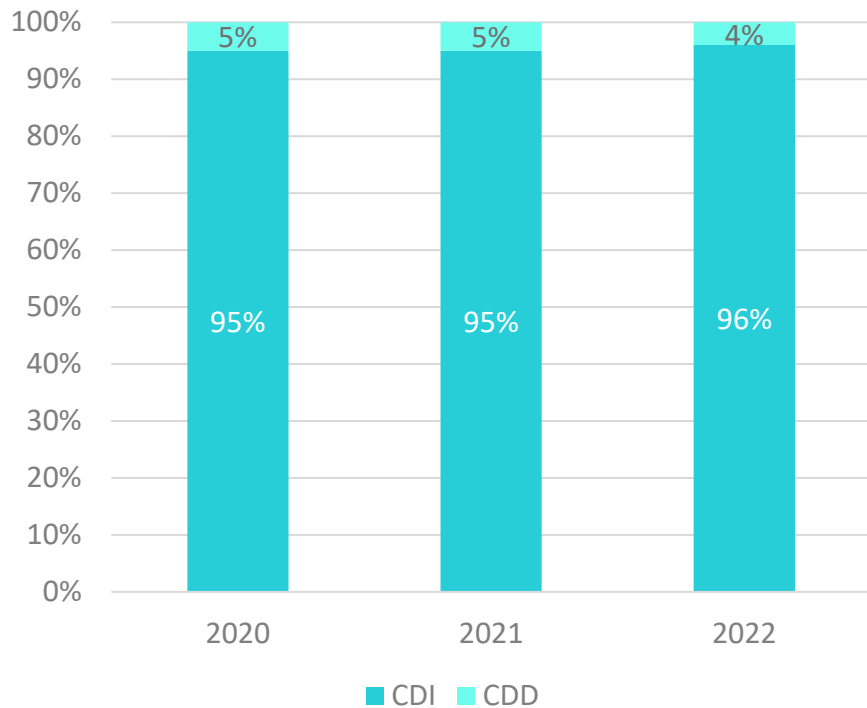
Partie 2

EMPLOI

Chapitre 1 : Effectifs

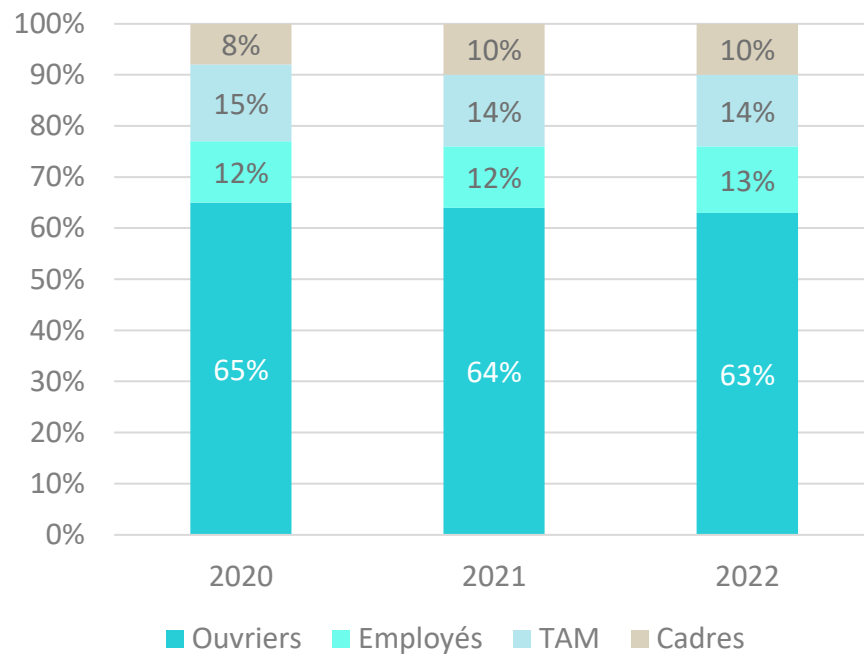
1.1 Le type de contrat et la catégorie professionnelle

Répartition de l'effectif par type de contrat



En 2022, la part de salariés titulaires d'un CDD a diminué d'un point de pourcentage par rapport à 2021 pour atteindre **4%** du total des salariés. Chiffre très bas au regard de la proportion de salariés titulaires d'un CDI.

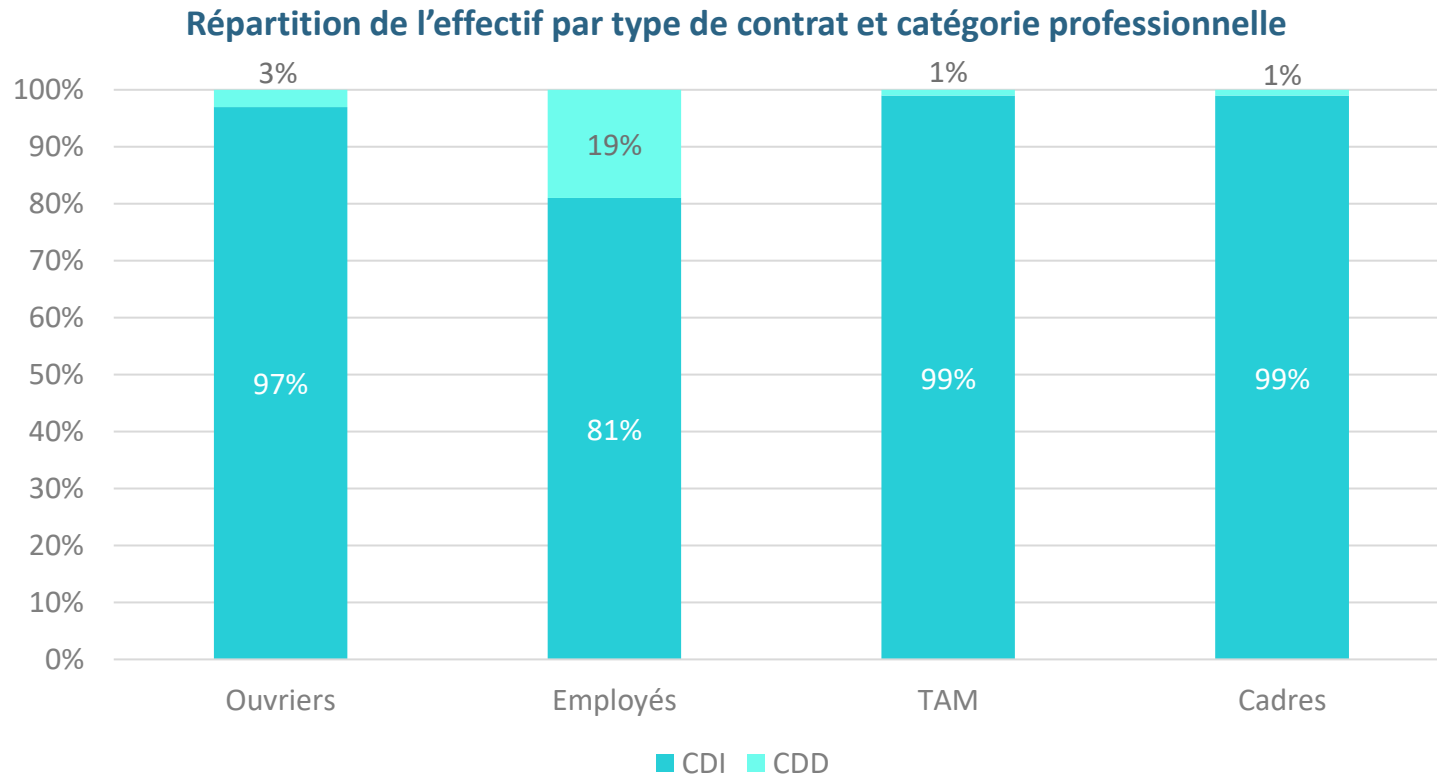
Evolution de la répartition de l'effectif par catégorie



La répartition des effectifs par catégorie reste relativement stable entre 2022 et 2021, bien que la part des ouvriers diminue d'un point de pourcentage et celle des employés augmente passant de **12%** à **13%** du total.

Chapitre 1 : Effectifs

1.1 Le type de contrat et la catégorie professionnelle

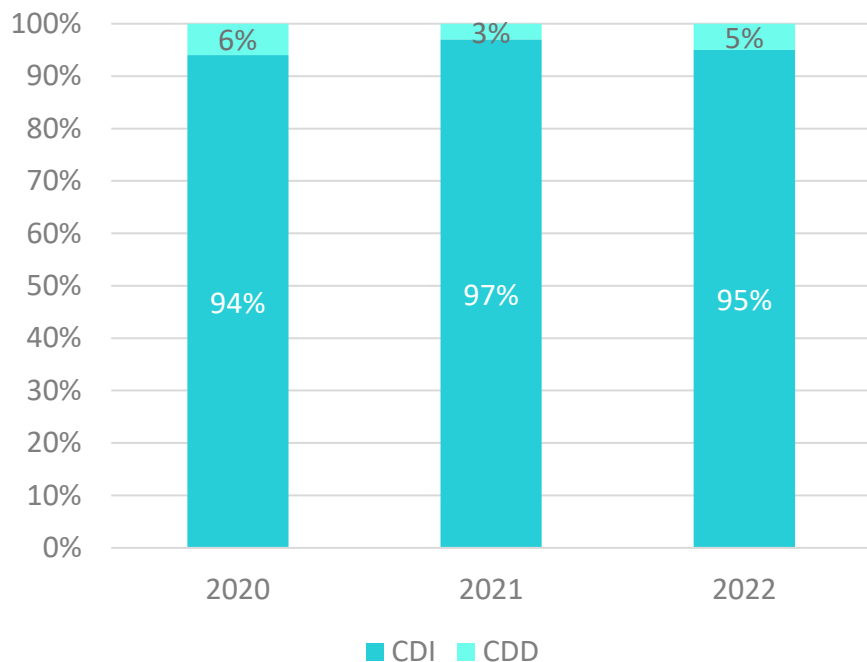


En 2022, 99% des techniciens et agents de maîtrise et des cadres sont titulaires d'un CDI. De la même manière, la plupart des ouvriers sont en CDI (97%). En revanche, 19% des employés travaillent dans le cadre d'un CDD.

Chapitre 1 : Effectifs

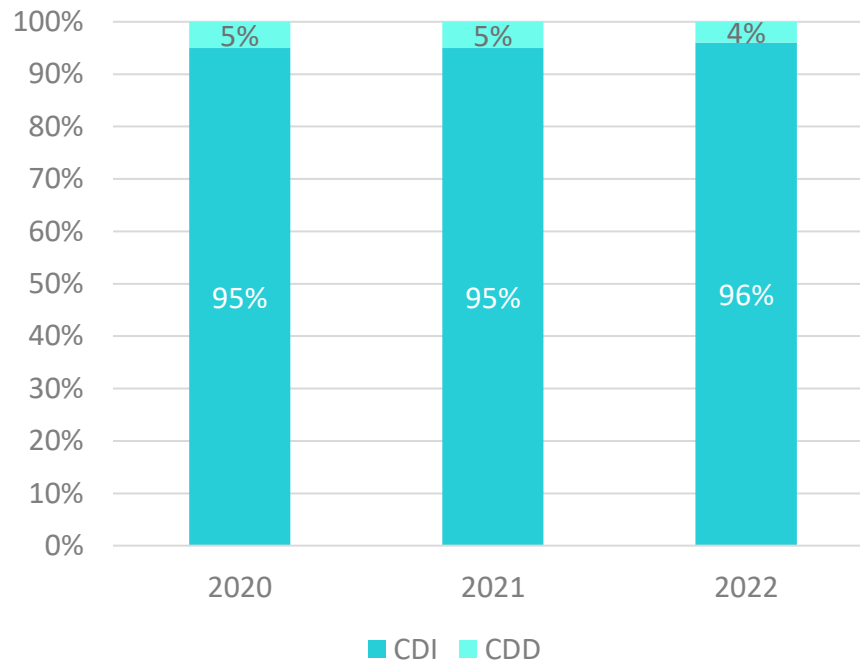
1.2 Le type de contrat et la taille des entreprises

Répartition de l'effectif par type de contrat Entreprises de moins de 50 salariés



En 2022, la part des salariés titulaires d'un CDD croît par rapport à 2021 pour atteindre **5%** des effectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés. Malgré cette hausse, la part des salariés qui sont en CDI est bien supérieure puisqu'elle correspond à **95%** du total.

Répartition de l'effectif par type de contrat Entreprises de 50 salariés et plus

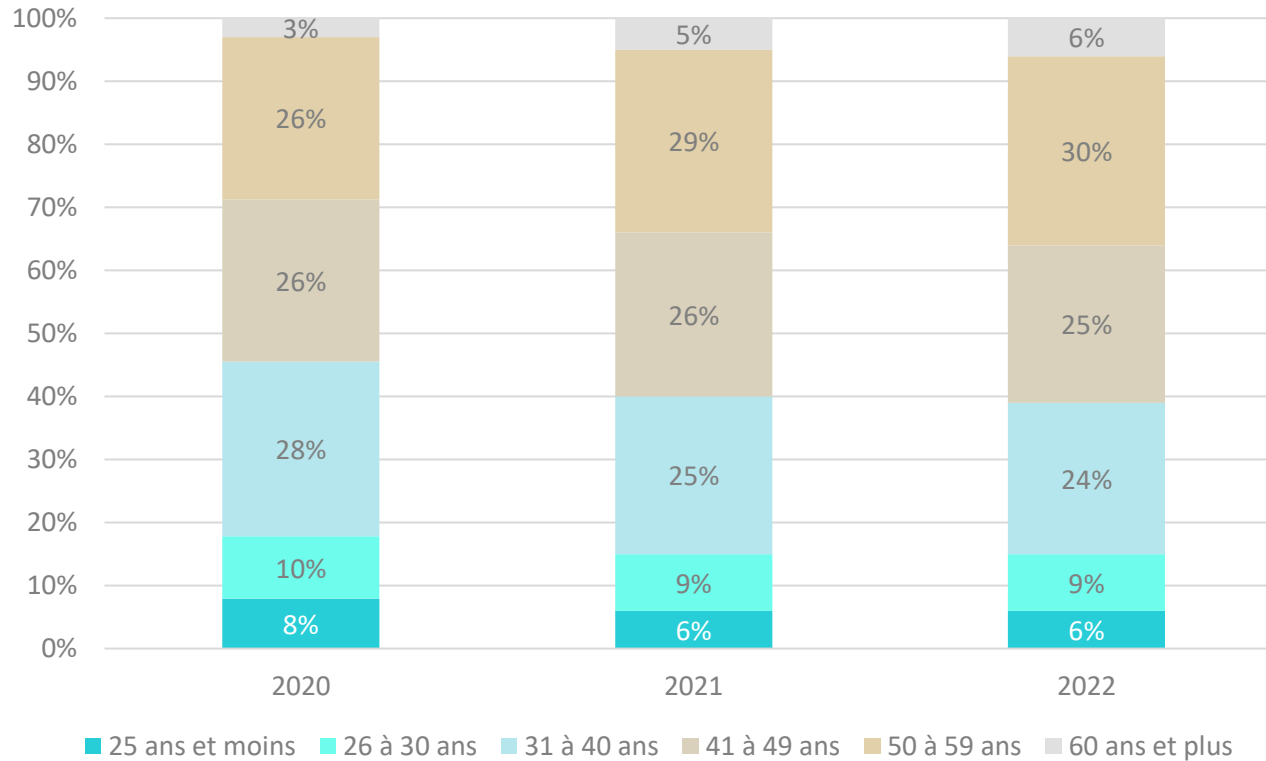


Dans les grandes entreprises, la part de salariés en CDI augmente en 2022 et représente **96%** des effectifs.

Chapitre 1 : Effectifs

1.3 L'âge

Evolution de la répartition de l'effectif par âge

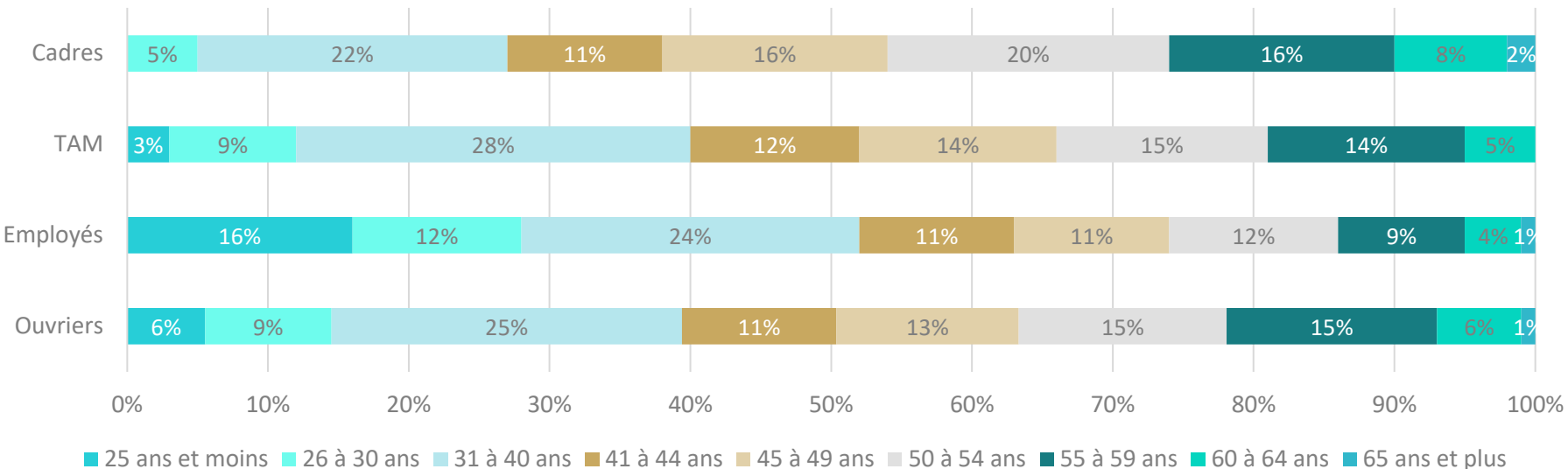


La répartition des effectifs par âge montre que, par rapport à l'année précédente, la part des salariés de moins de 40 ans est plutôt stable (39% contre 40%). Par rapport à 2020, la part des salariés de plus de 40 ans a augmenté passant de 55% à 61% du total des salariés.

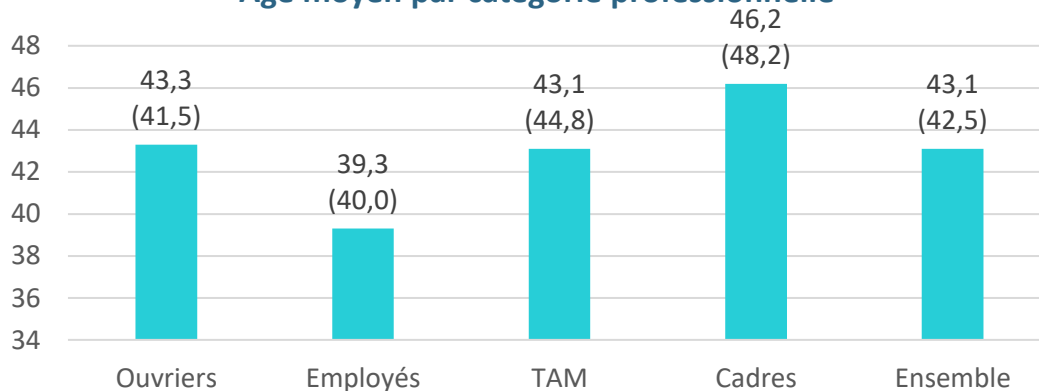
Chapitre 1 : Effectifs

1.3 L'âge

Répartition des effectifs selon l'âge et la catégorie professionnelle



Âge moyen par catégorie professionnelle

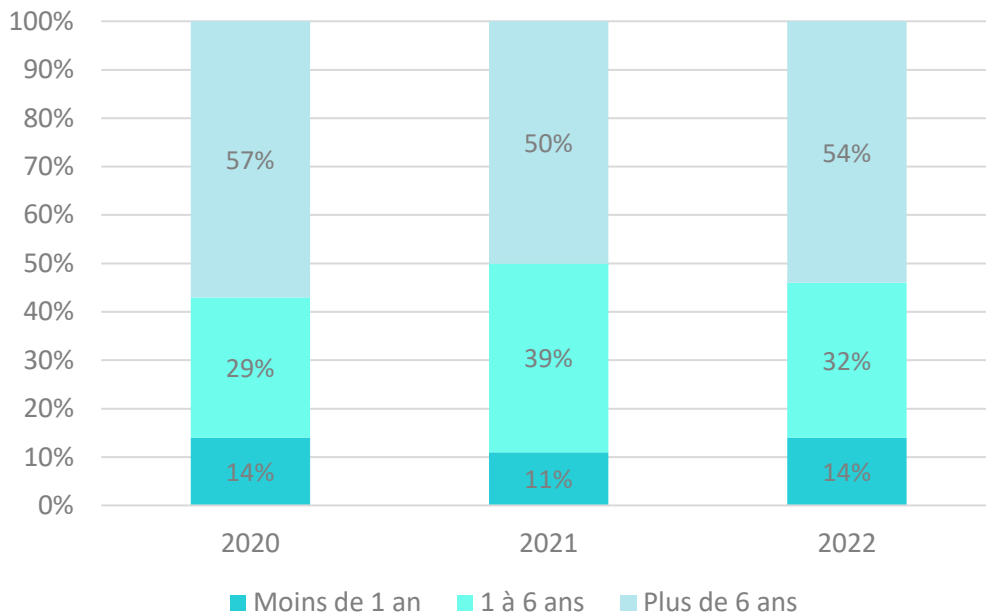


*Les valeurs de 2021 sont données entre parenthèses

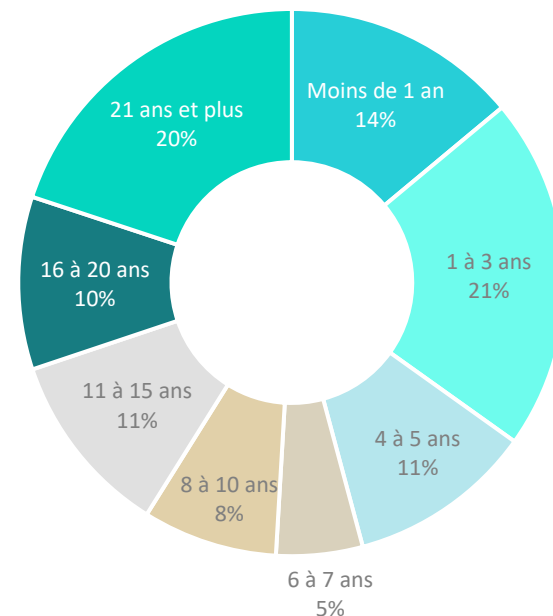
Chapitre 1 : Effectifs

1.4 L'ancienneté

Evolution de la répartition de l'effectif par ancienneté



Répartition de l'effectif par ancienneté en 2022

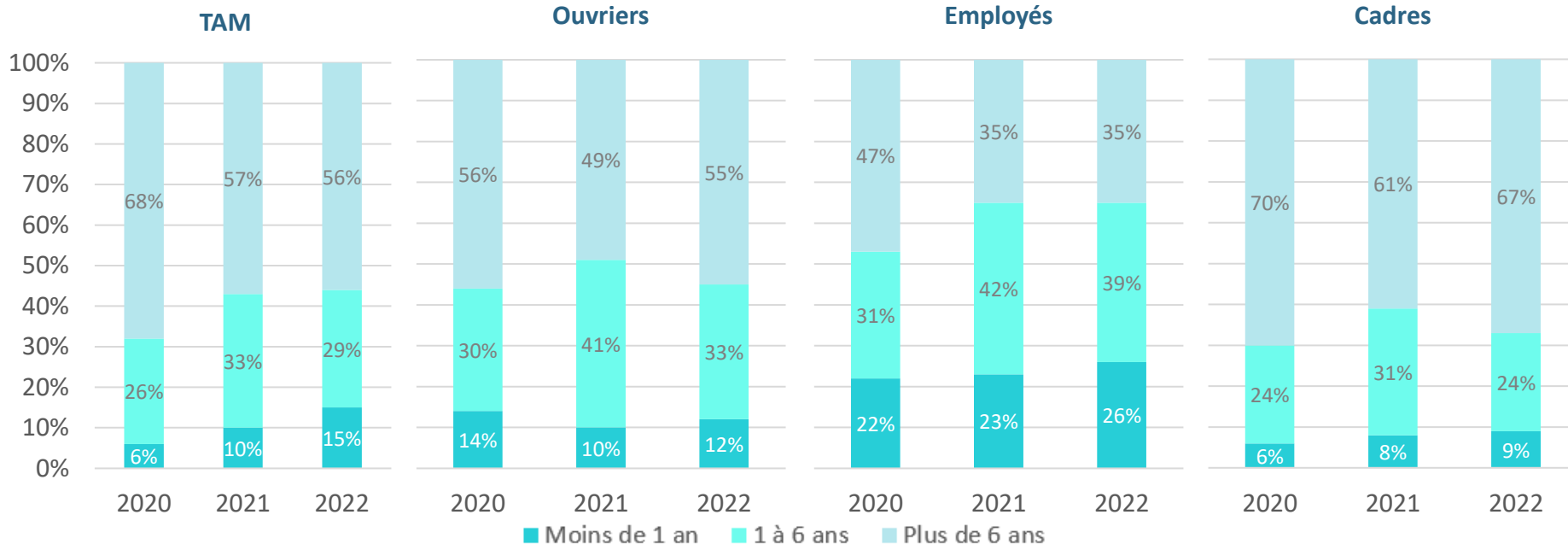


Entre 2022 et 2021, la part des salariés ayant plus de 6 ans d'ancienneté augmente de 4 points de pourcentage (**54%** contre **50%**). La part des effectifs des salariés de 1 à 6 ans d'ancienneté diminue pour atteindre **32%**. La proportion des salariés de moins d'un an d'ancienneté augmente et est identique à celle de 2020 (**14%**).

Chapitre 1 : Effectifs

1.4 L'ancienneté

Evolution de la répartition des effectifs par ancienneté et catégorie professionnelle

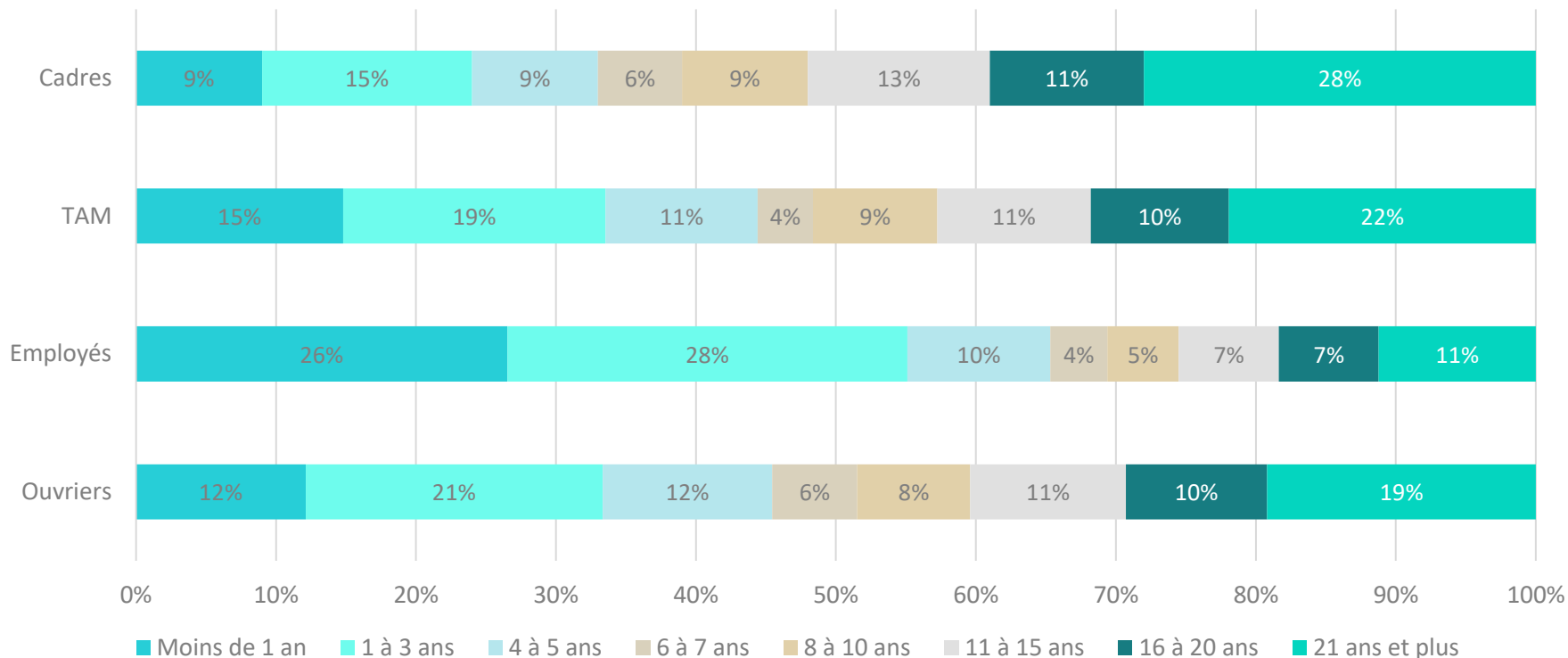


- La proportion de techniciens et agents de maîtrise de plus de 6 ans d'ancienneté est plutôt stable entre 2021 et 2022 alors que la part des TAM ayant une ancienneté de moins d'un an augmente de 5 points de pourcentage pour atteindre **15%**.
- En 2022, l'évolution de l'ancienneté des effectifs des ouvriers est similaire à celle de l'ancienneté générale, ce qui est compréhensible puisque les ouvriers représentent la majorité des salariés de la branche. Ainsi, comme pour les données générales, on constate une baisse des effectifs des ouvriers de 1 à 6 ans d'ancienneté en faveur des effectifs des ouvriers de plus de 6 ans. On remarque donc le mouvement inverse à celui observé entre 2020 et 2021.
- L'ancienneté des effectifs des employés est plutôt stable entre 2021 et 2022.
- La part des cadres ayant plus de 6 ans d'ancienneté est en augmentation puisqu'ils représentent désormais **67%** de l'effectif des cadres en 2022 contre **61%** en 2021.

Chapitre 1 : Effectifs

1.4 L'ancienneté

Répartition de l'effectif par ancienneté et par catégorie professionnelle en 2022



Parmi les cadres, **28%** ont plus de 21 ans d'ancienneté alors que seulement **11%** des employés travaillent dans le secteur depuis 21 ans ou plus. En revanche, **26%** des employés du panel ont moins d'un an d'ancienneté dans ce secteur.

Chapitre 1 : Effectifs

1.5 Les coefficients

	Ouvriers		
	2020	2021	2022
Coeff. 160	4%	3%	NS
Coeff. 170	15%	14%	17%
Coeff. 185	24%	24%	24%
Coeff. 200	21%	21%	20%
Coeff. 210	16%	16%	15%
Coeff. 225	12%	13%	14%
Coeff. 260	6%	7%	8%
Coeff.280	2%	2%	3%

	Employés		
	2020	2021	2022
Coeff. 160	7%	10%	1%
Coeff. 170	10%	9%	17%
Coeff. 185	18%	20%	21%
Coeff. 200	21%	21%	22%
Coeff. 210	13%	13%	12%
Coeff. 225	19%	16%	15%
Coeff. 260	8%	8%	8%
Coeff.280	4%	3%	4%

	TAM		
	2020	2021	2022
Coeff. 260	37%	38%	37%
Coeff. 280	36%	35%	37%
Coeff. 430	23%	25%	24%
Coeff. 580	3%	2%	1%
Coeff. 760	1%	NS	NS

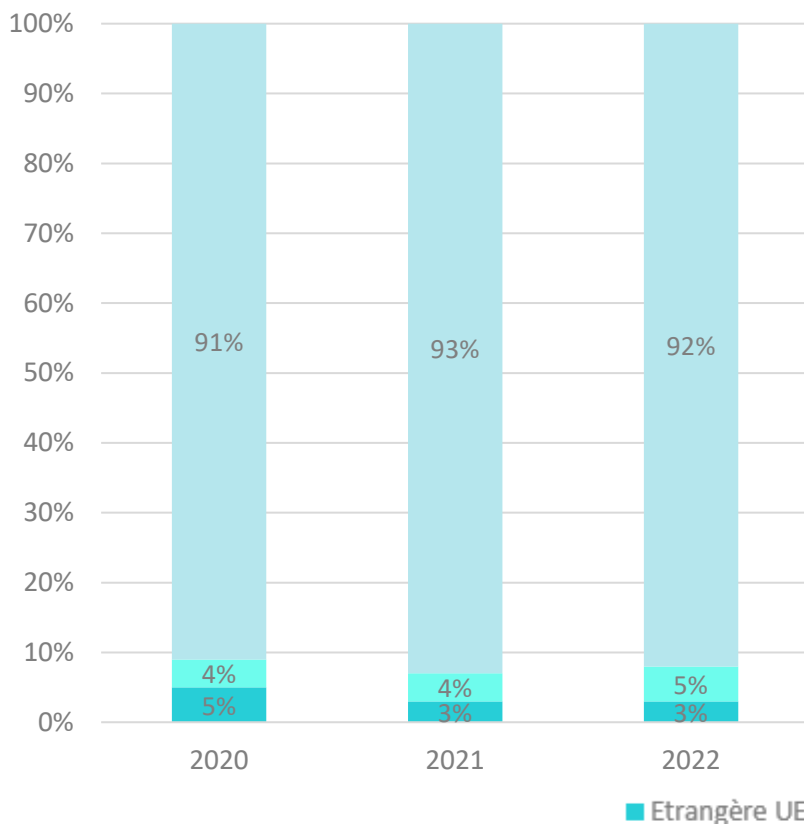
	Cadres		
	2020	2021	2022
Coeff. 430	24%	29%	26%
Coeff. 580	47%	42%	45%
Coeff. 760	25%	22%	22%
Coeff. 1120	3%	6%	6%
Coeff. 1470	1%	1%	1%

- En 2022, on remarque une baisse des techniciens et agents de maîtrise se positionnant au coefficient 430. Les coefficients 260 et 280 représentent plus de **70%** des effectifs TAM. En revanche, seulement **1%** des effectifs TAM ayant les coefficients 580 et 760.
- En 2022, plus de la moitié des ouvriers se situe au-dessus du coefficient 185, **41%** d'entre eux étant positionnés à un coefficient inférieur ou égal au coefficient 185. C'est le coefficient le plus bas et celui le plus haut qui concernent le moins d'ouvriers.
- En 2022, la part des employés ayant le coefficient 160 baisse drastiquement passant de **10%** à **1%** du total des employés. Cette baisse s'effectue au profit d'une hausse de 8 points de la proportion d'employés de coefficient 170.
- En 2022, plus de **70%** des cadres ont un coefficient inférieur ou égal à 580. Seulement **1%** d'entre eux se situent au niveau du coefficient le plus élevé (1470).

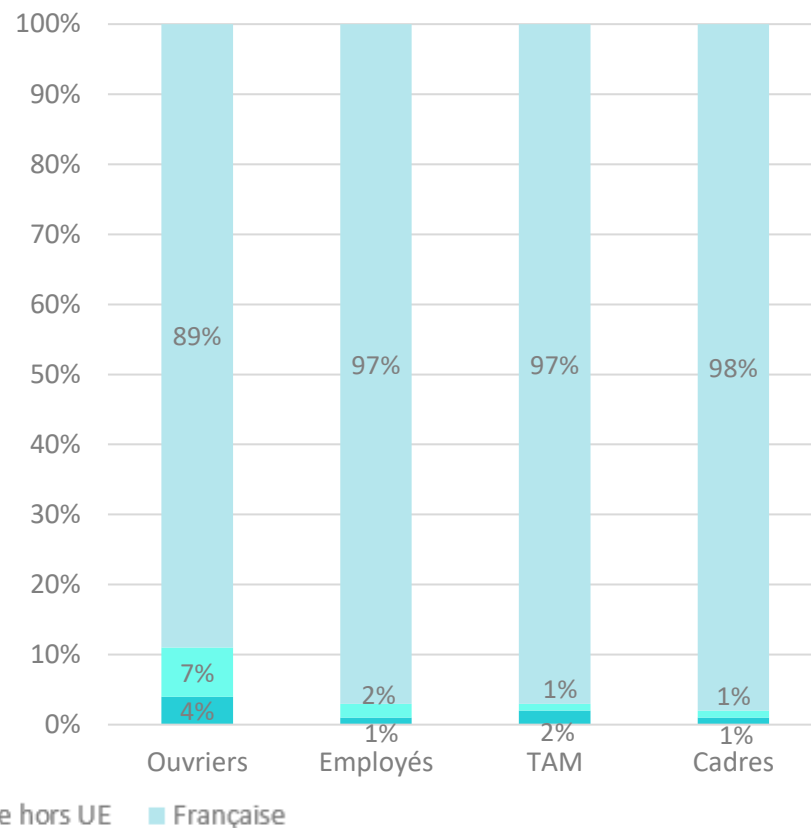
Chapitre 1 : Effectifs

1.6 La nationalité

Evolution de la répartition de l'effectif par nationalité



Répartition de l'effectif par nationalité et par catégorie professionnelle en 2022

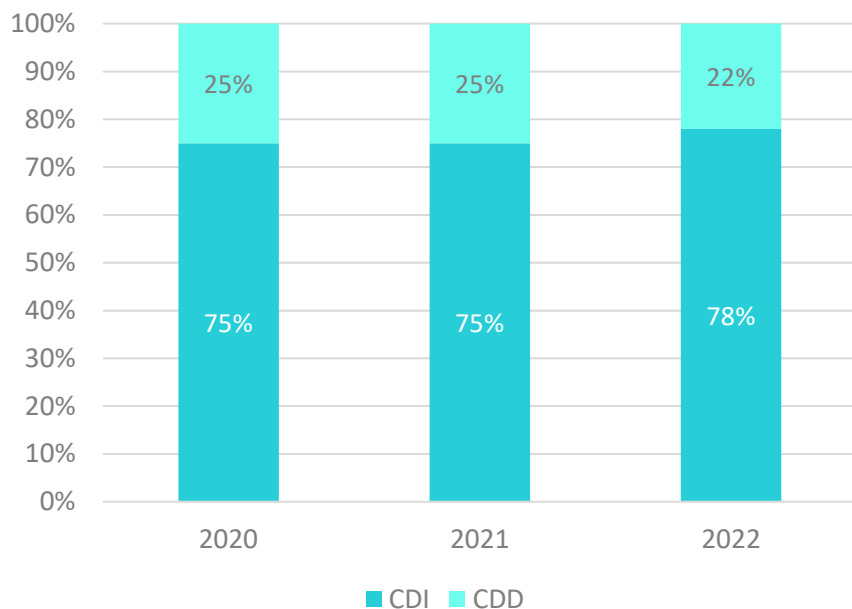


En 2022, les salariés de nationalité française représentent **92%** de l'effectif total. Les salariés de nationalité étrangère issus d'un pays de l'Union Européenne et ceux relevant d'un pays hors Union Européenne représentent respectivement **3%** et **5%** des effectifs. Parmi les employés et les TAM, 97% sont de nationalité française. Les ouvriers de nationalité française représentent quant à eux **89%** de l'effectif des ouvriers.

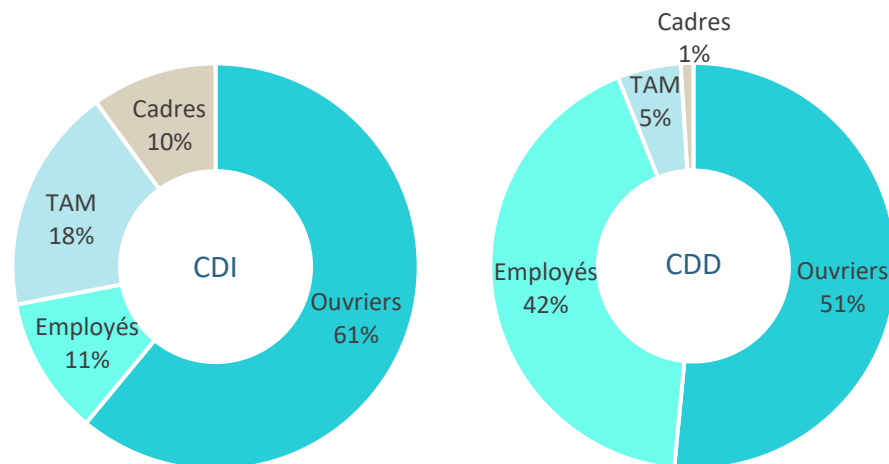
Chapitre 2 : Embauches

2.1 Le type de contrat des salariés embauchés

Répartition des embauches par type de contrat



Répartition des embauches par type de contrat et catégorie professionnelle en 2022

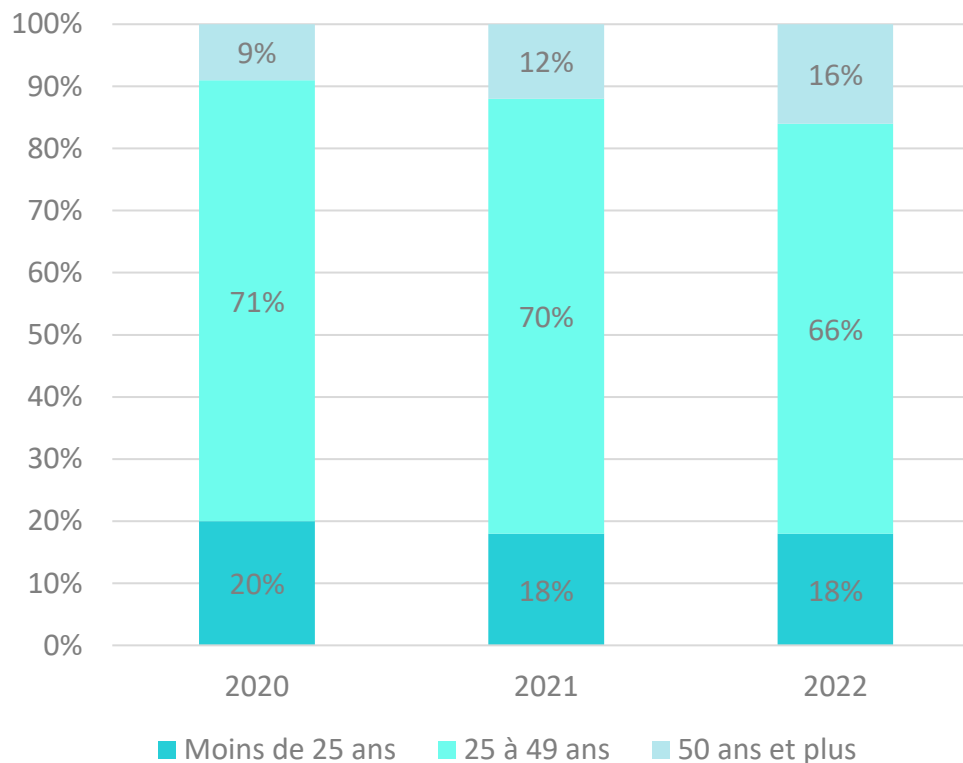


En 2022, la part des embauches en CDI augmente entre 2021 et 2022 de **75%** à **78%** du total des embauches. Les ouvriers représentent la majorité des embauches en CDI (**61%**) et en CDD (**51%**).

Chapitre 2 : Embauches

2.2 L'âge des recrues

Répartition des embauches par âge



En 2022, les salariés âgés de 25 à 49 ans représentent **66%** des embauches dans la branche contre **70%** en 2021. Les entreprises du panel ont tendance à recruter des salariés de plus en plus âgés au fil des années. En effet, 16% des salariés embauchés ont plus de 50 ans en 2022. Cela correspond à une hausse de 4 points et 7 points par rapport à 2021 et 2020, respectivement.

Chapitre 2 : Embauches

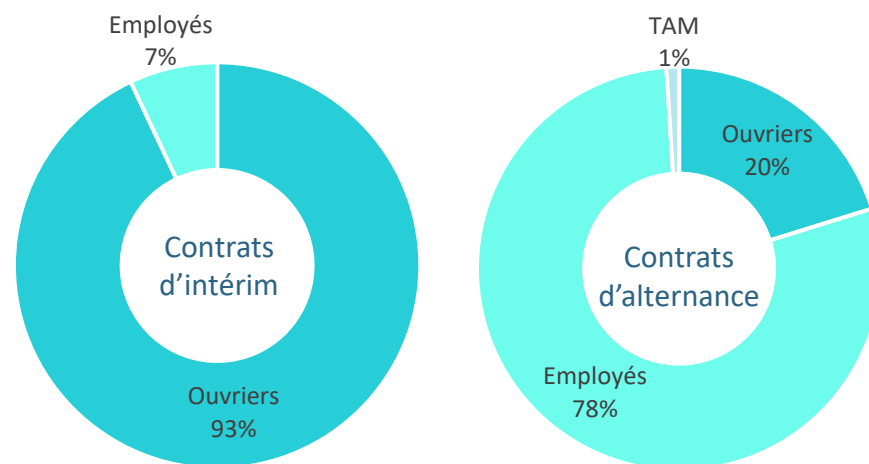
2.3 Contrats d'intérim et d'alternance conclus en 2022

	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus
% d'entreprises concernées par l'intérim	52% (42%)	90% (90%)
Nombre de contrats d'intérim	585 (697)	1 873 (1 428)
Nombre de jours d'intérim	4 098 (4 422)	32 829 (10 481)
Equivalent temps plein (ETP)	18 (22)	143 (52)
Nombre de contrats d'alternance	12	129

*Les valeurs de 2021 sont données entre parenthèses

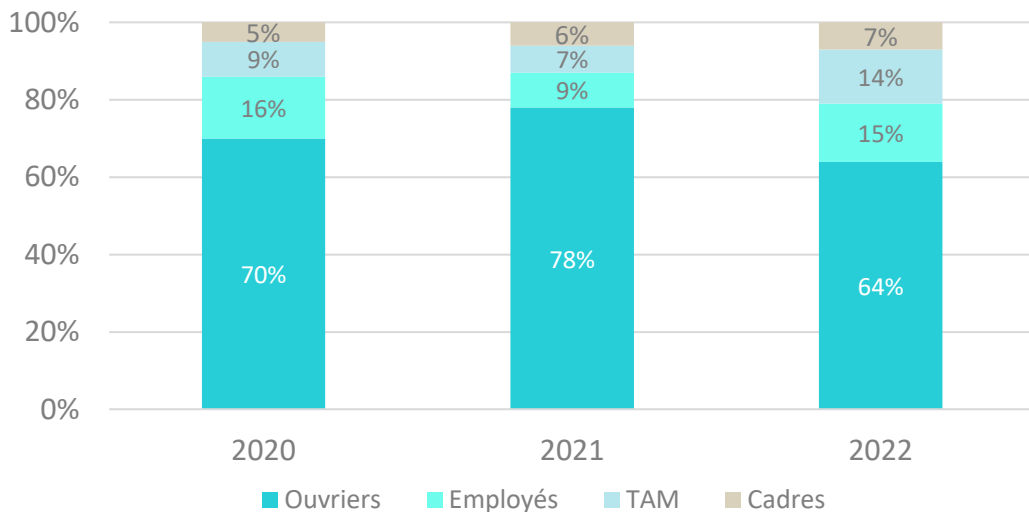
Les contrats d'intérim conclus en 2022 concernent majoritairement les ouvriers (**93%**). Les contrats en alternance concernent, quant à eux, en majorité les employés puisque **78%** des contrats en alternance sont signés par cette catégorie professionnelle. Les cadres et les techniciens et agents de maîtrise sont peu, voire pas, concernés par ces deux types de contrats. Au total, il y a 141 contrats d'alternance signés en 2022 dont 137 contrats d'apprentissage et 4 contrats de professionnalisation.

Répartition des embauches par type de contrat et catégorie professionnelle en 2022



Chapitre 3 : Départs

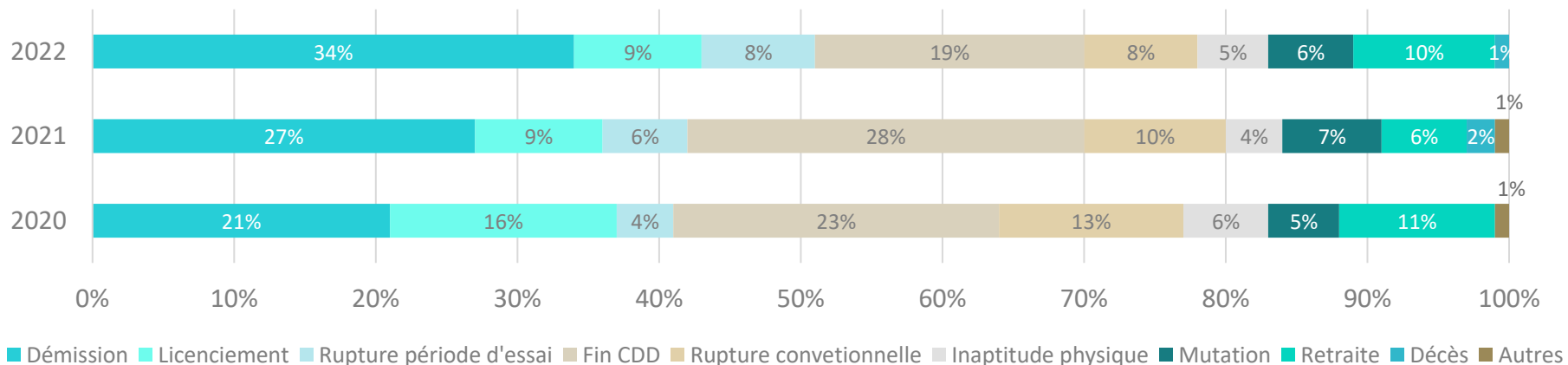
Répartition des départs par catégorie professionnelle



En 2022, plus des trois quarts des départs concernent des ouvriers et des employés. Les cadres représentent **7%** des départs.

En 2022, les démissions représentent plus d'un quart des départs. Les fins de CDD représentent aussi une part importante de départs (**17%**) bien que nettement en baisse par rapport à 2021. La part des licenciements dans le total des départs reste stable entre 2021 et 2022.

Répartition des départs par motif



Partie 3

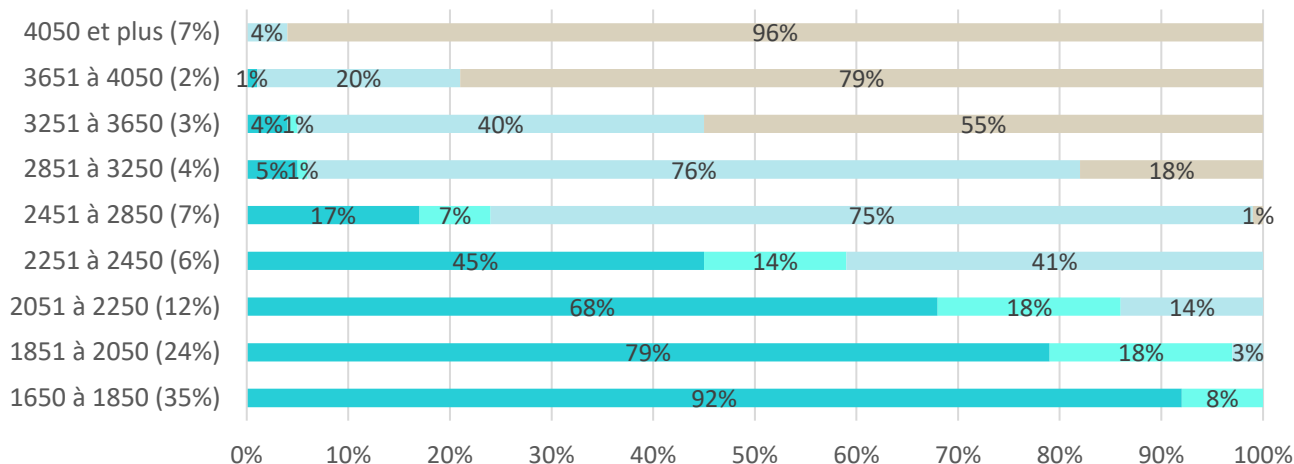
Rémunération

Rémunérations

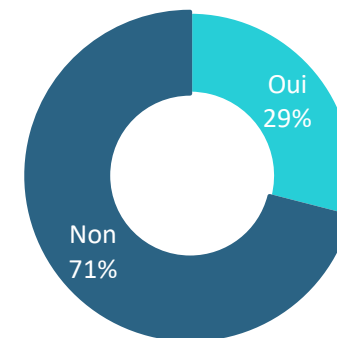
1.1 Rémunération par catégorie professionnelle

Entre parenthèses figurent le poids en effectifs de chaque tranche.

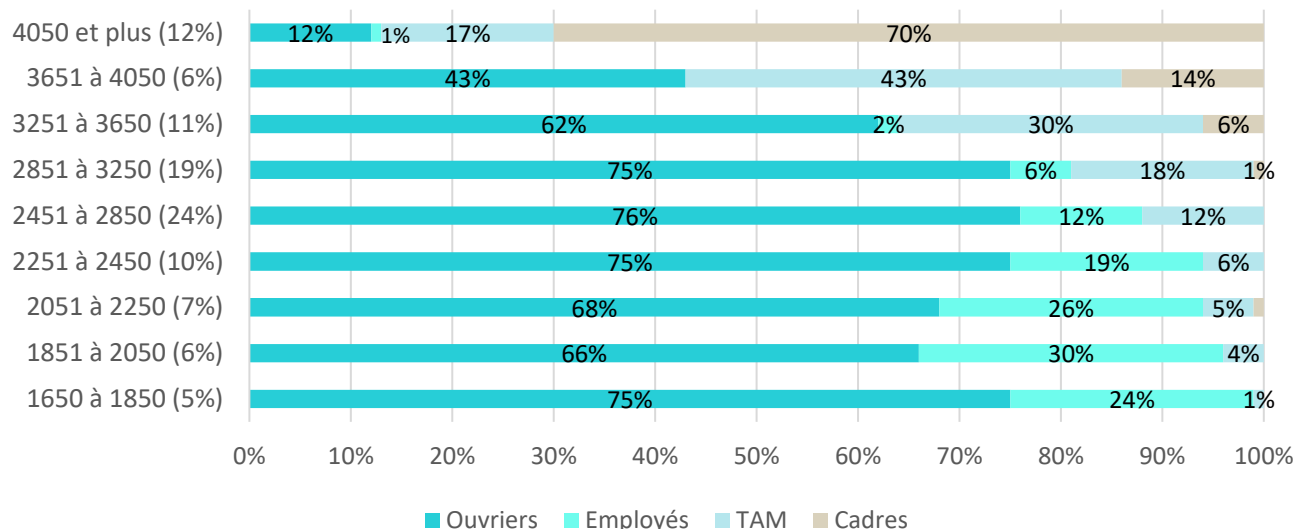
Répartition des effectifs par tranches de salaires de base mensuels bruts



Versement de la prime MACRON*



Répartition des effectifs par tranches de rémunérations mensuelles brutes



Le salaire correspond au salaire de base à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13e mois...).

Rémunérations

1.2 Focus sur deux emplois

	Opérateur-chauffeur	Aide-opérateur
Salaire de base mensuel brut moyen	1 900€ (1 833€)	1 748€ (1 671€)
Rémunération mensuelle brute moyenne	2 441€ (2 426€)	2 083€ (2 079€)

Le salaire correspond au salaire de base à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13e mois...).

*Les valeurs de 2021 sont données entre parenthèses

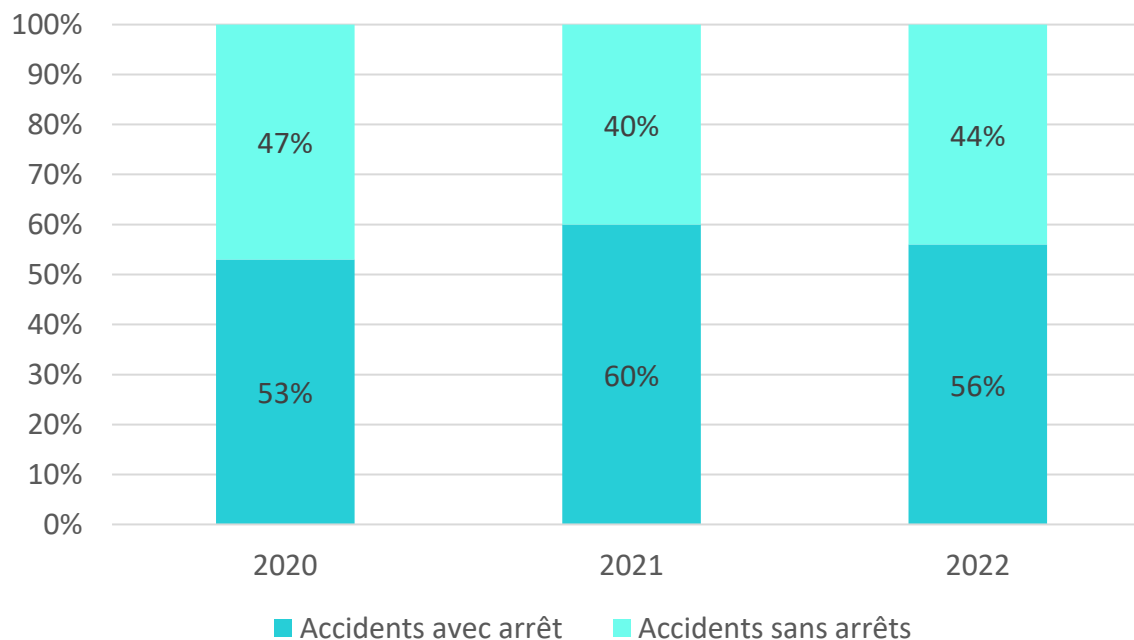
Partie 4

CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Accidents du travail

1.1 Fréquence des accidents du travail

Répartition des arrêts parmi les accidents



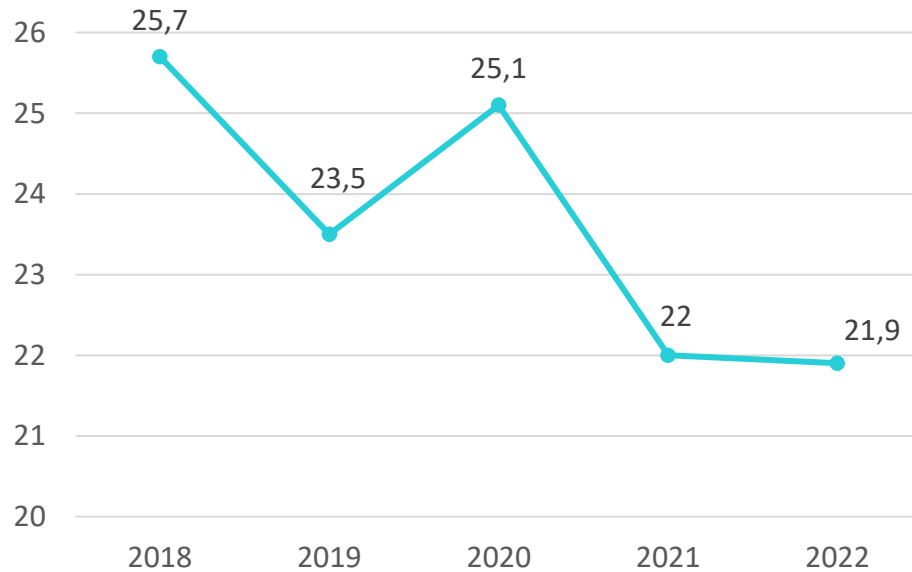
Nombre d'accidents du travail	Nombre d'accidents du travail mortels	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	Nombre d'accidents du travail sans arrêt
454	0	256	198

En 2022, la part des accidents du travail sans arrêts augmente par rapport à 2021 pour atteindre 44% du total des accidents.

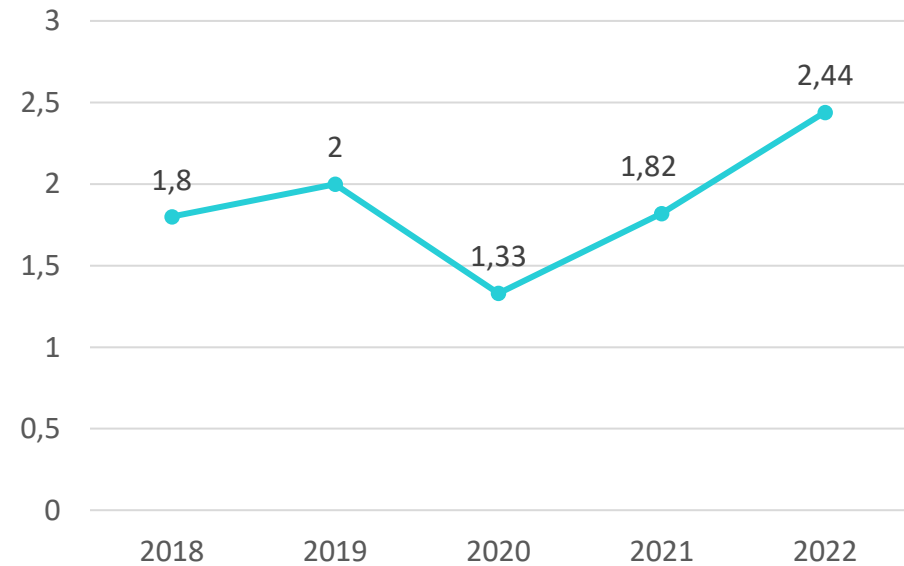
Chapitre 1 : Accidents du travail

1.1 Fréquence et gravité des accidents du travail

Taux de fréquence* des accidents du travail



Taux de gravité* des accidents du travail



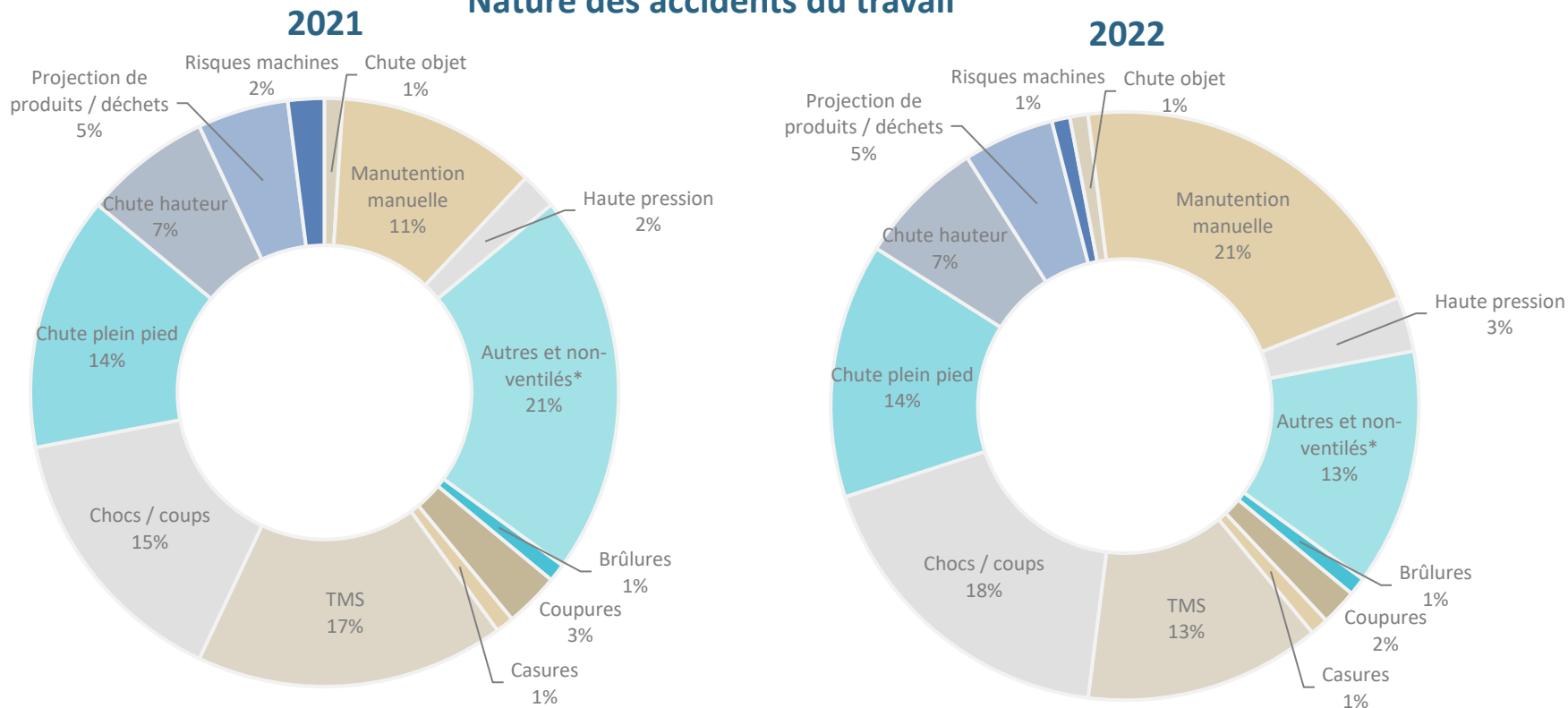
En 2022, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêts au sein de la branche ressort à **21,9** et le taux de gravité s'élève à **2,44**.

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

Chapitre 1 : Accidents du travail

1.2 Nature des accidents du travail

Nature des accidents du travail



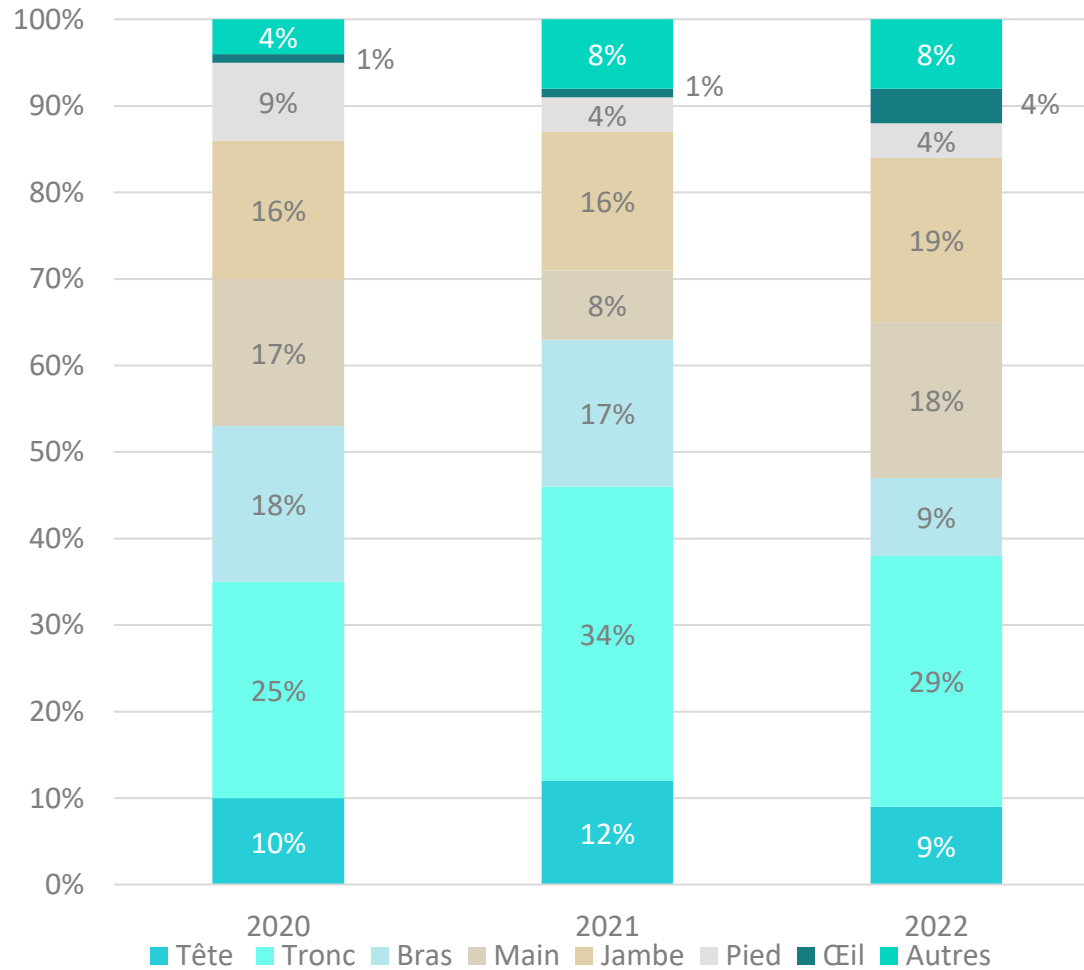
La catégorie « manutention manuelle » constitue la part la plus importante de nature d'accidents du travail (**21%**) suivie des catégories « chocs / coups », « chute de plain pied » et « TMS », respectivement de **18%**, **14%** et **13%**. Les accidents liés au « chute hauteur » représentent quant à eux **7%** de l'ensemble des natures d'accident du travail.

*Autres : agression physique, animaux, malaise, circulation, travaux électriques, travaux par points chauds, ...

Chapitre 1 : Accidents du travail

1.3 Siège des accidents du travail

Siège des accidents du travail

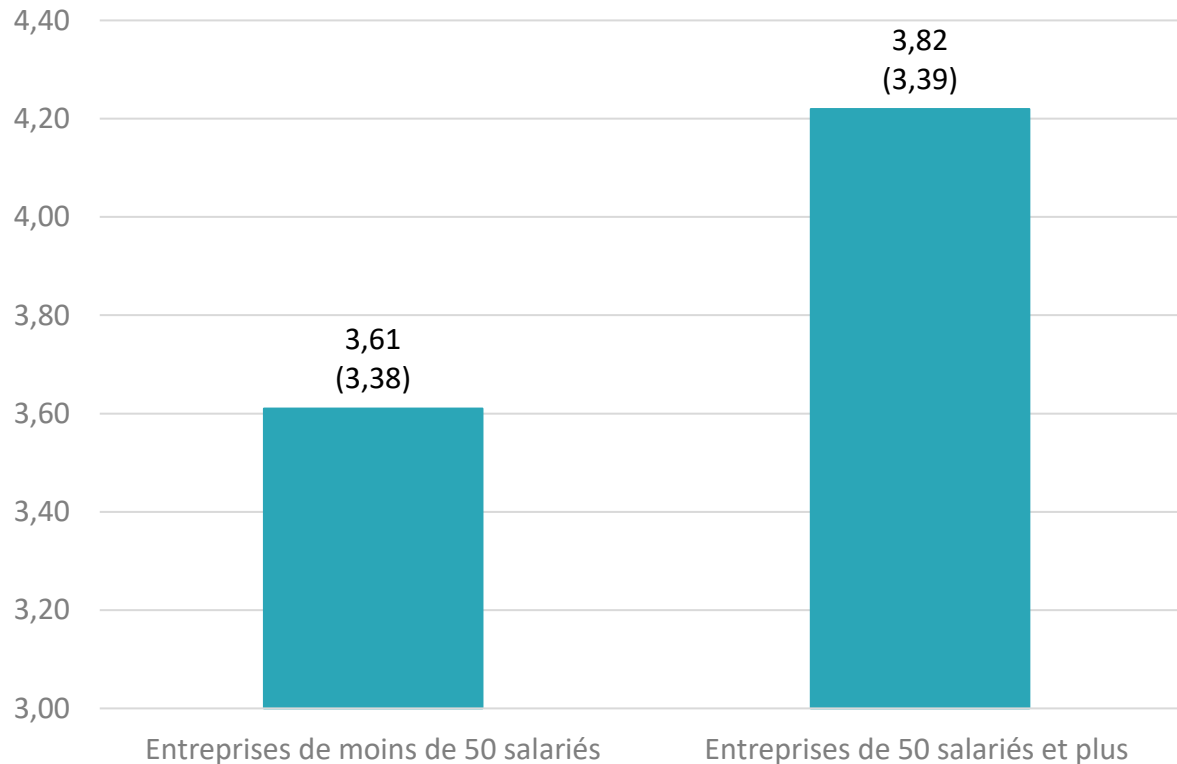


Chapitre 1 : Accidents du travail

1.4 Cotisation accident du travail

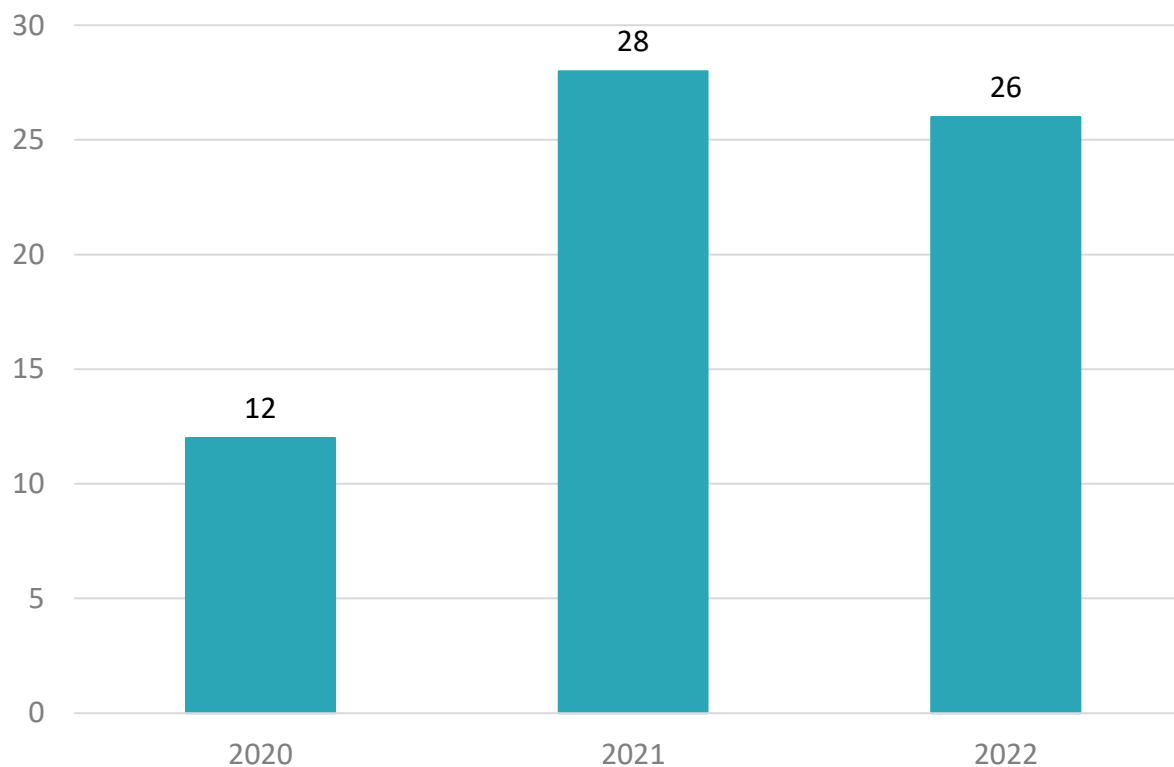
Le taux moyen de la cotisation accident du travail distingue trois types d'entreprises en fonction de leur effectif :

- Pour les entreprises de moins de 50 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 2022 est de 3,61.
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, la tarification individuelle s'applique. C'est une tarification qui dépend directement de la sinistralité et des résultats propres à chaque établissement.



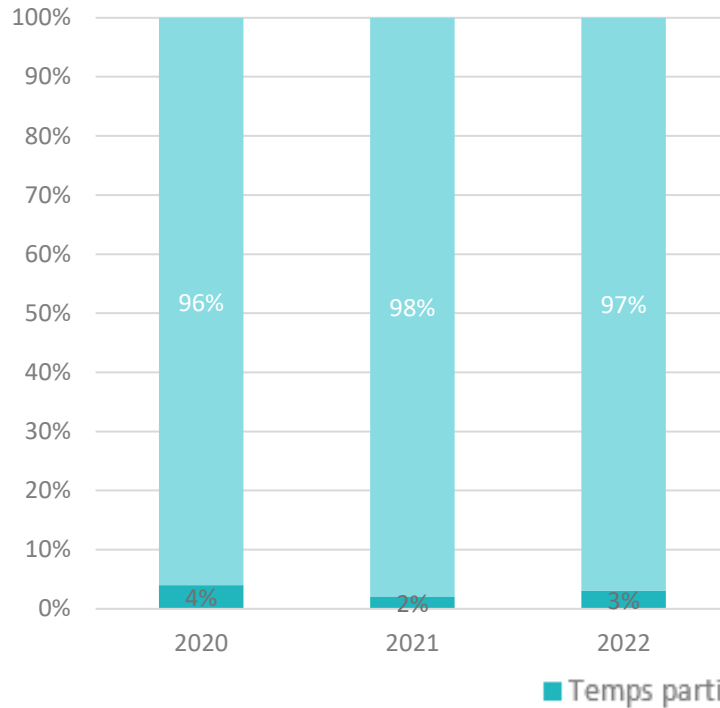
*Les valeurs de 2021 sont données entre parenthèses

Nombre de maladies professionnelles déclarées

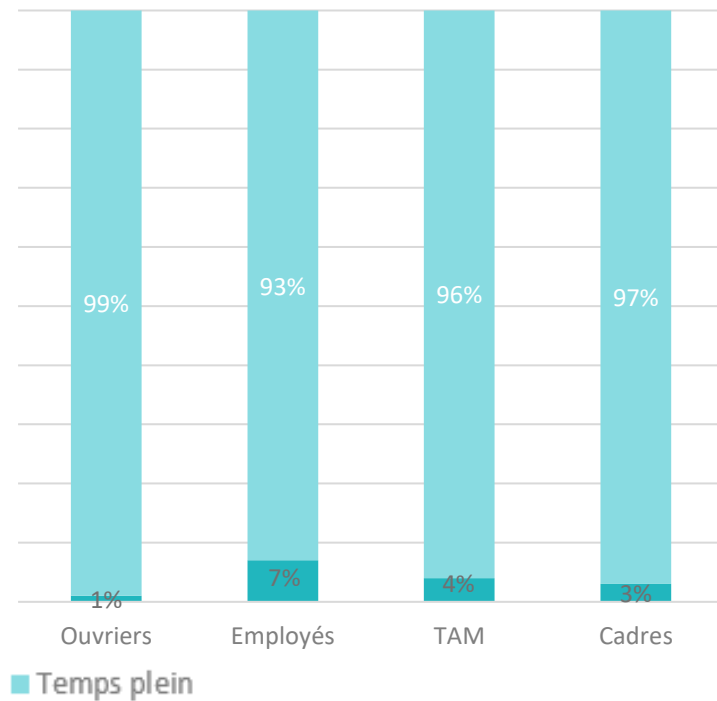


Chapitre 3 : Durée du travail

Evolution de la répartition temps partiel / temps plein



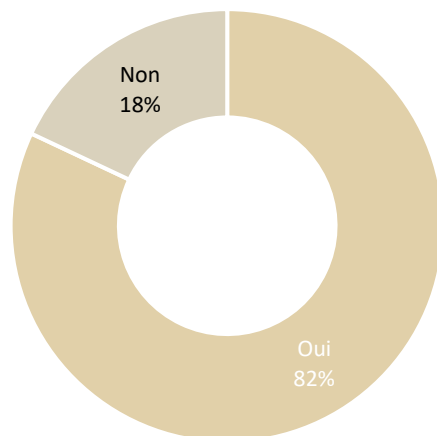
Répartition temps partiel / temps plein de chaque catégorie professionnelle en 2022



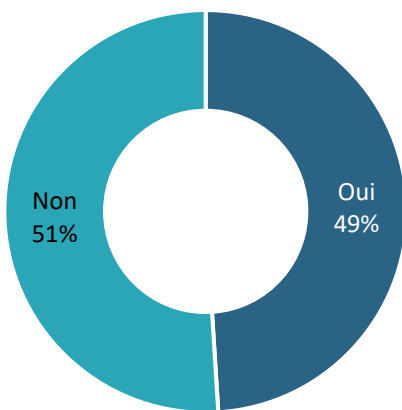
En 2022, la part de salariés employés à temps plein diminue d'un point pour atteindre **97%**. La presque totalité des salariés du panel, toute catégorie professionnelle confondue, travaillent à temps plein. Parmi les employés, **7%** travaillent à temps partiel. En moyenne, le contingent d'heures supplémentaires dans la branche s'élève à 207 heures.

Chapitre 3 : Durée du travail

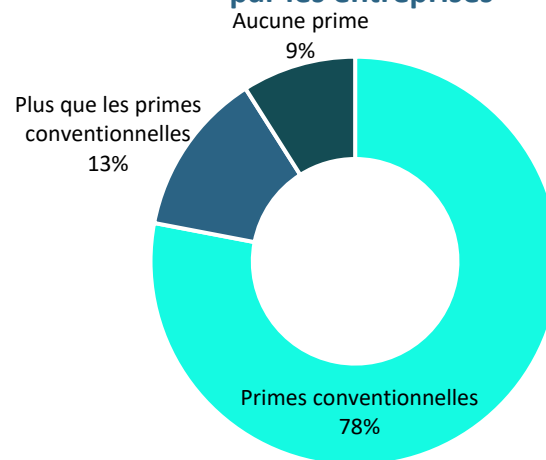
Part des entreprises appliquant les
astreintes



Part des entreprises optant pour le régime
des heures/jours choisis

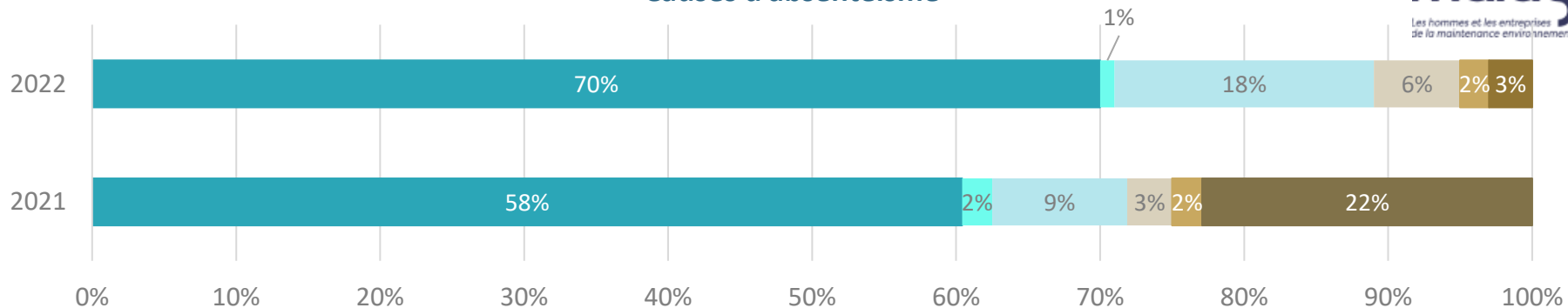


Répartition des régimes de primes appliqués
par les entreprises



Chapitre 4 : Absentéisme (nombre de jours d'absence)

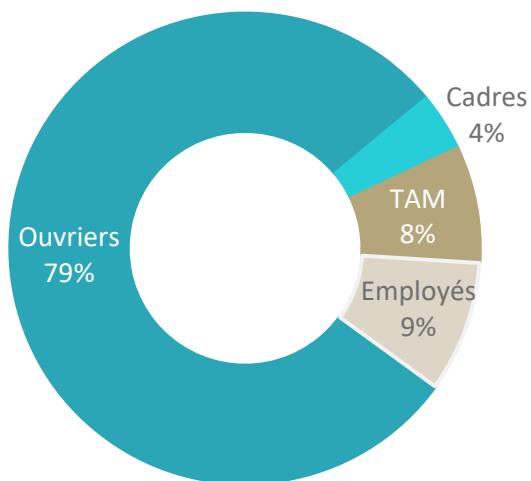
Causes d'absentéisme



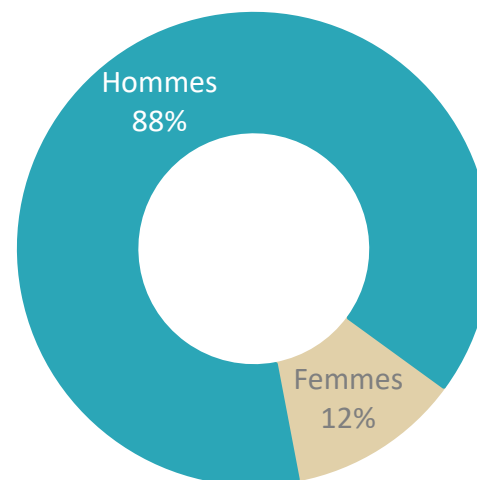
- Maladie non-professionnelle
- Maladie professionnelle
- Accident du travail / de trajet
- Congé maternité, paternité, adoption
- Absence non-autorisée
- Autres*

*Autres : absences grève, congé sans solde, absences comité d'entreprise, absences mi-temps thérapeutique, absences autorisées

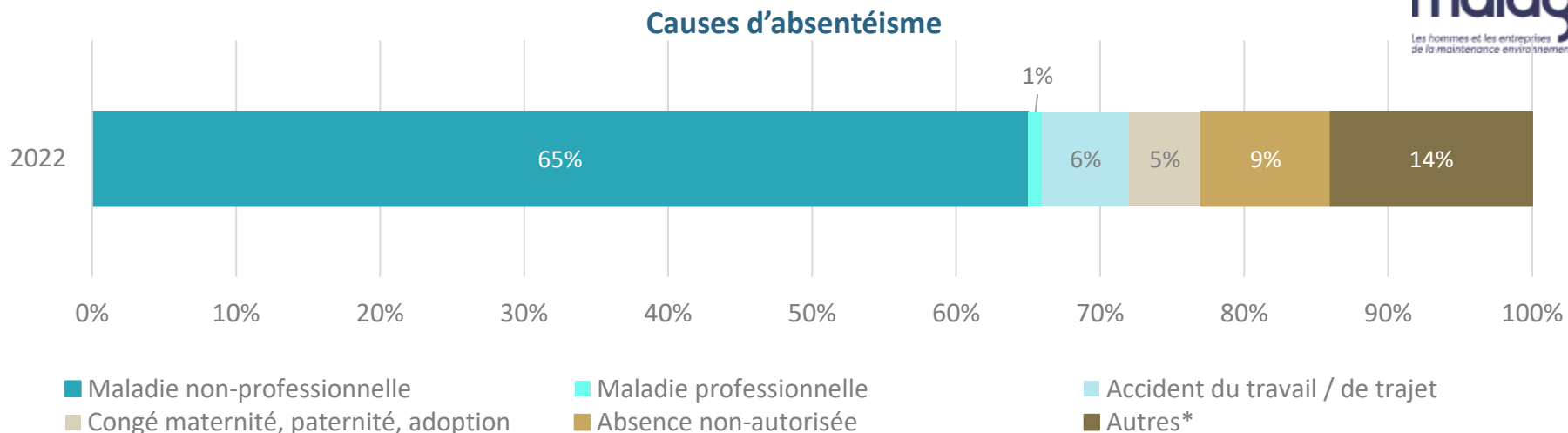
Répartition des absences selon la catégorie professionnelle



Répartition des absences selon le sexe

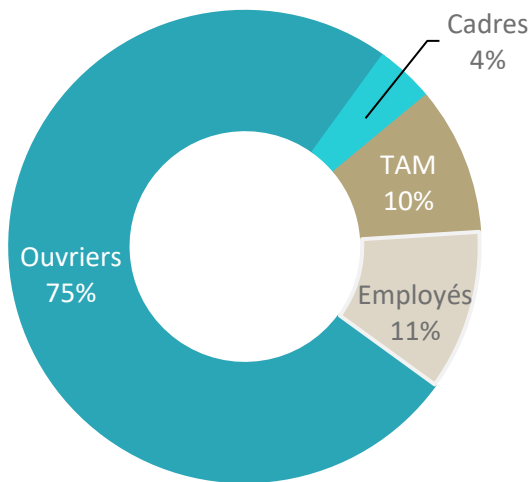


Chapitre 4 : Absentéisme (nombre de salariés absents)

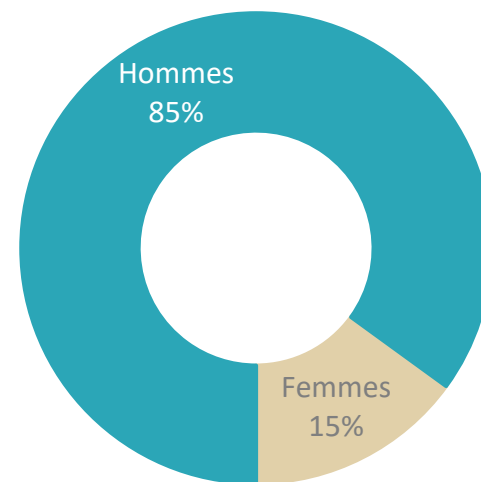


*Autres : absences grève, congé sans solde, absences comité d'entreprise, absences mi-temps thérapeutique, absences autorisées

Répartition des absences selon la catégorie professionnelle

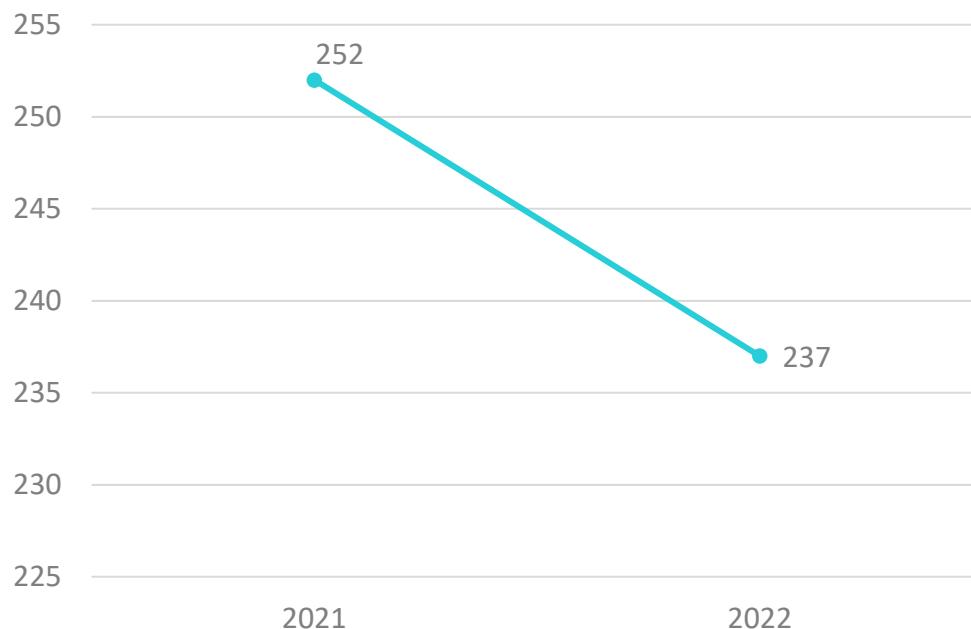


Répartition des absences selon le sexe

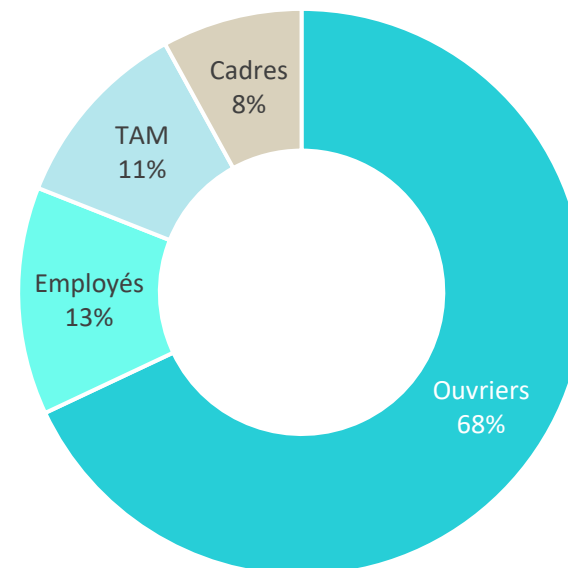


Chapitre 5 : Travailleurs handicapés

Evolution du nombre de travailleurs handicapés



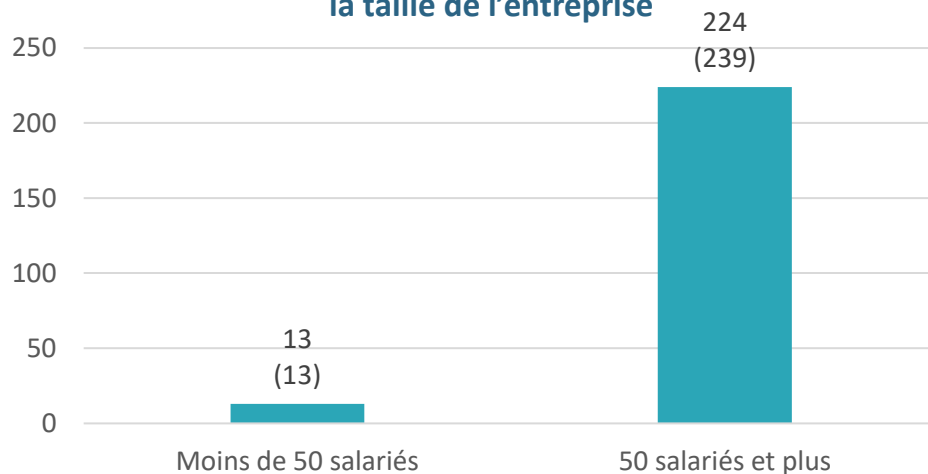
Nombre de travailleurs handicapés en 2022



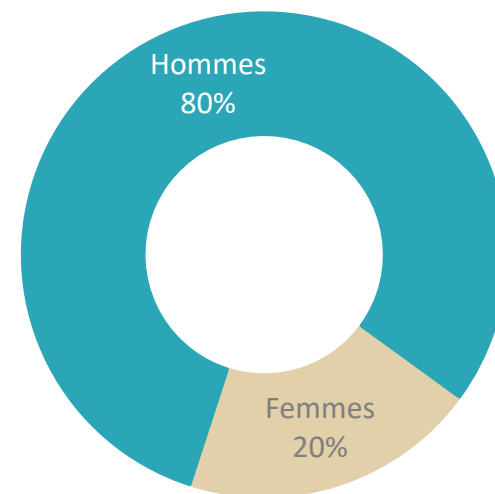
Le nombre de travailleurs handicapés diminue entre 2021 et 2022 passant de 252 à 237. Plus de **60%** des travailleurs handicapés en 2022 sont des ouvriers et **13%** d’entre eux sont des employés. Ceux qui sont techniciens et agents de maîtrise et cadres représentent moins de **20%** de l’effectif total des travailleurs handicapés.

Chapitre 5 : Travailleurs handicapés

Nombre de travailleurs handicapés en fonction de la taille de l'entreprise



Répartition des travailleurs handicapés selon le sexe



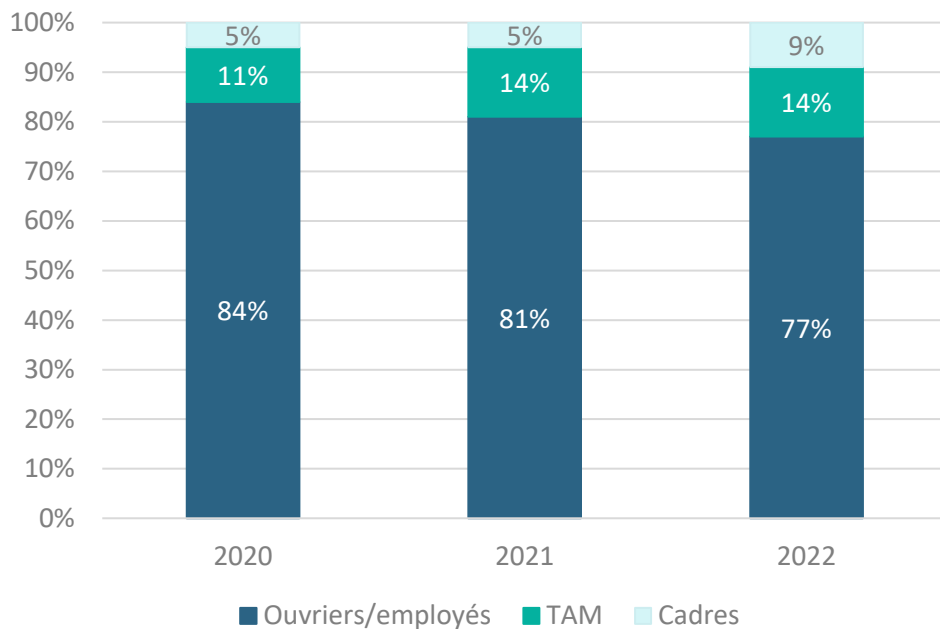
En 2022, la plupart des travailleurs handicapés est embauchée dans les entreprises de plus de 50 salariés. Les salariés handicapés dans le panel sont majoritairement des hommes (**80%**).

Partie 5

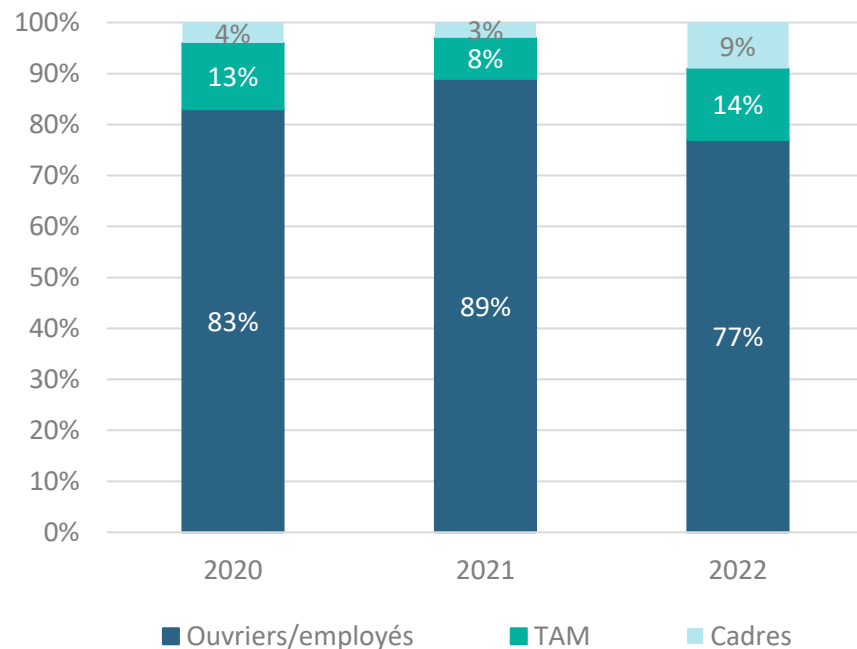
FORMATION PROFESSIONNELLE

Chapitre 1 : Actions et volume de formation

Répartition des actions de formation par catégorie



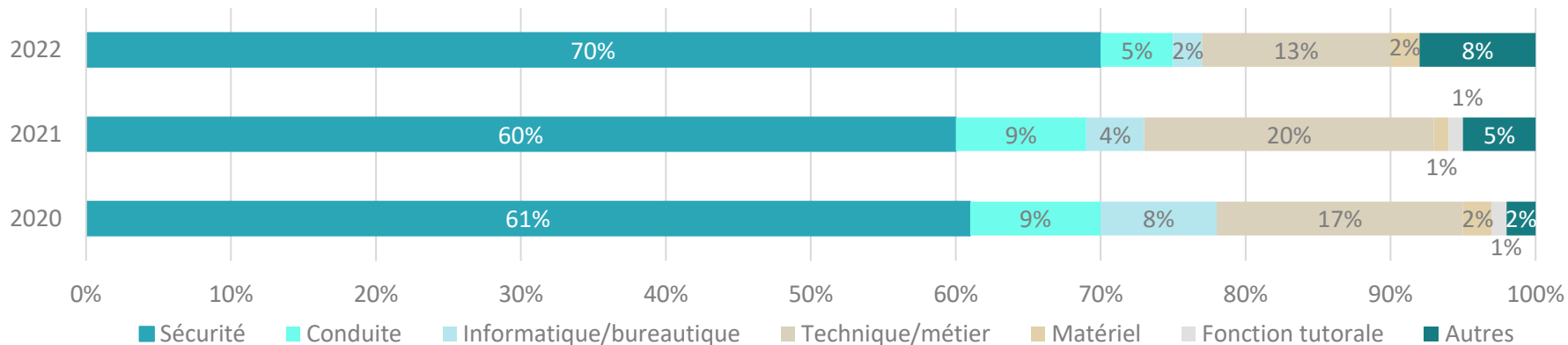
Volume de formation par catégorie professionnelle



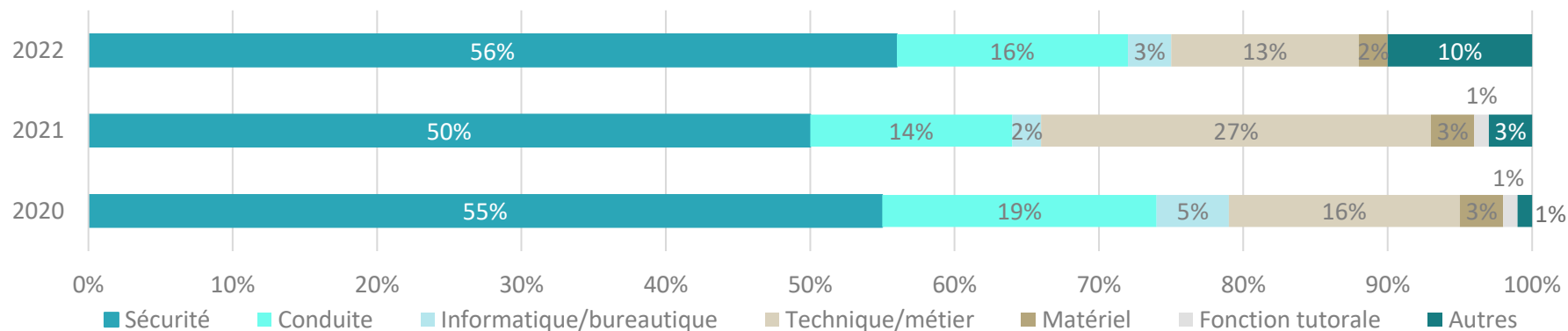
En 2022, la catégorie des ouvriers et employés reste la principale bénéficiaire des actions de formation représentant à elle seule **77%** des actions. La part des cadres recevant des actions de formation augmente entre 2021 et 2022 passant de **5%** à **9%** du total des salariés du panel.

Chapitre 1 : Actions et volume de formation

Evolution de la répartition des actions de formation par thème



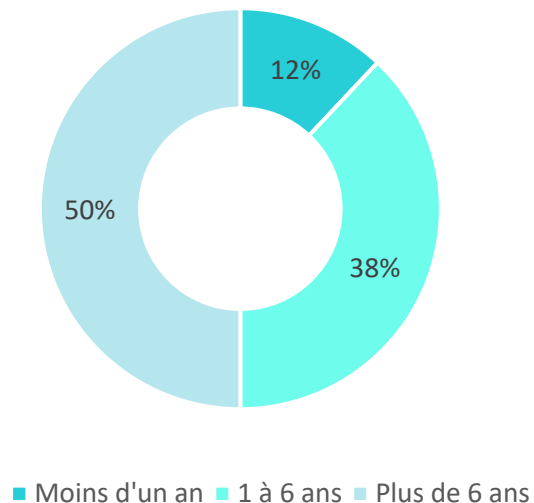
Evolution de la répartition du volume de formation par thème



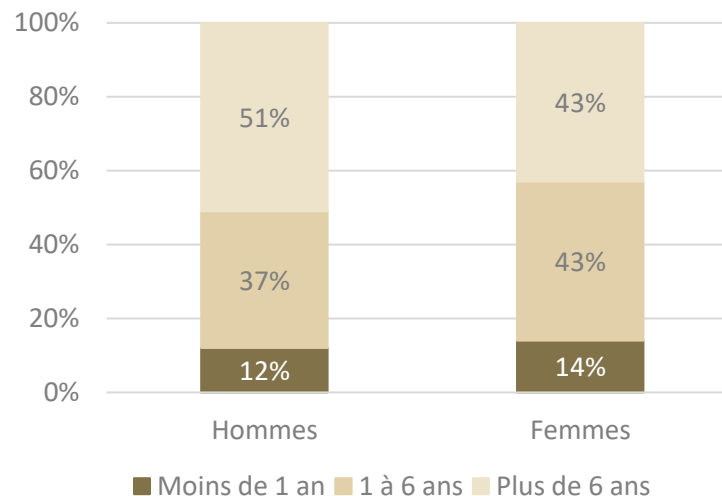
En 2022, le nombre d'heures totales de formation dans la branche s'élève à 108 590 heures, ce qui correspond à environ 14 heures de formation par salariés.

Chapitre 1 : Actions et volume de formation

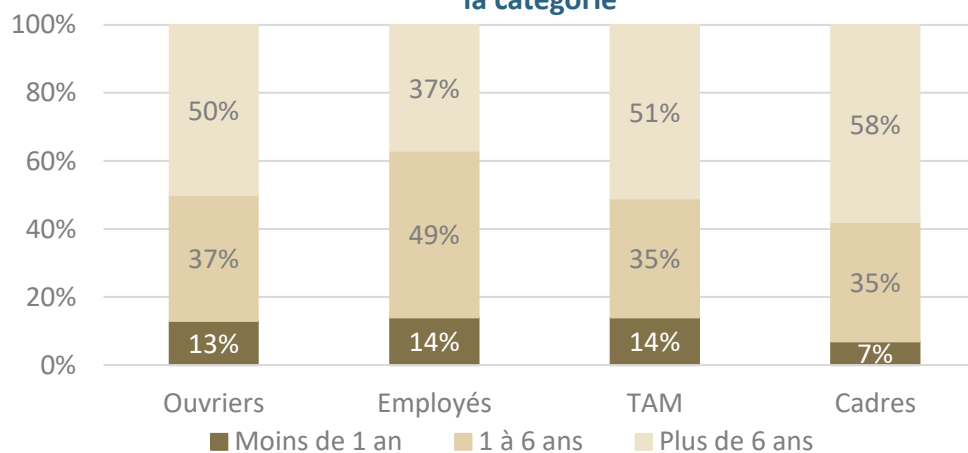
Répartition des actions de formation par ancienneté



Répartition des actions de formation par ancienneté selon le sexe

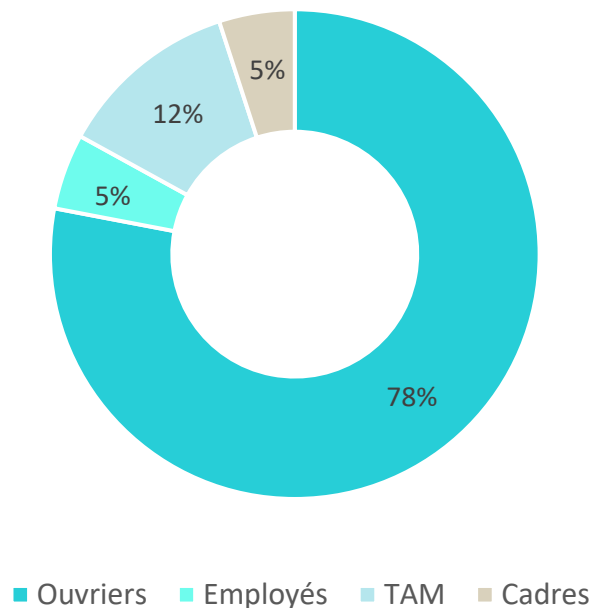


Répartition des actions de formation par ancienneté selon la catégorie



Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

Répartition des formations qualifiantes par catégorie professionnelle

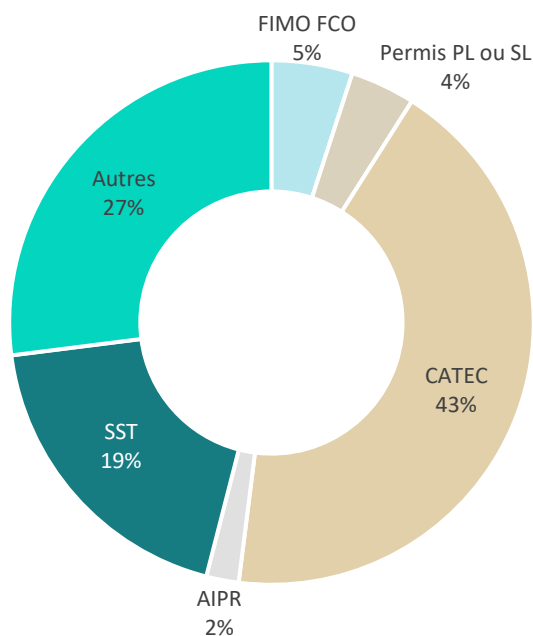


En 2022, 78% des formations qualifiantes ou certifiantes sont réalisées par des ouvriers, 5% par des employés et des cadres et 12% par des techniciens et agents de maîtrise.

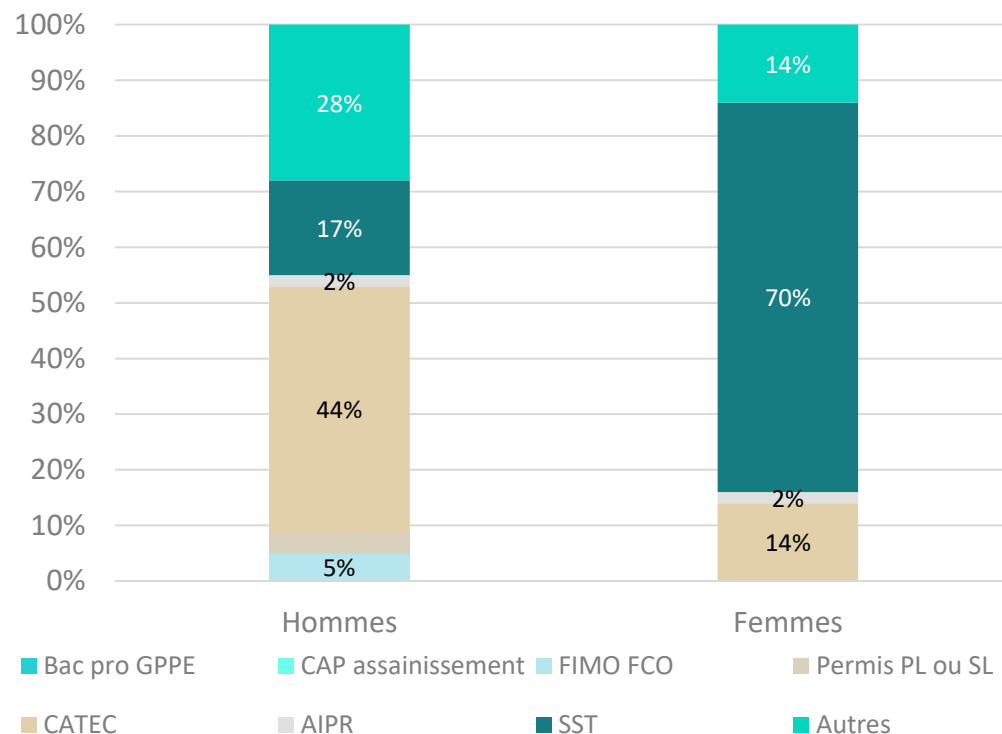
Parmi les salariés du panel, 4% n'ont suivi aucune formation au cours des trois dernières années.

Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

Répartition des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante



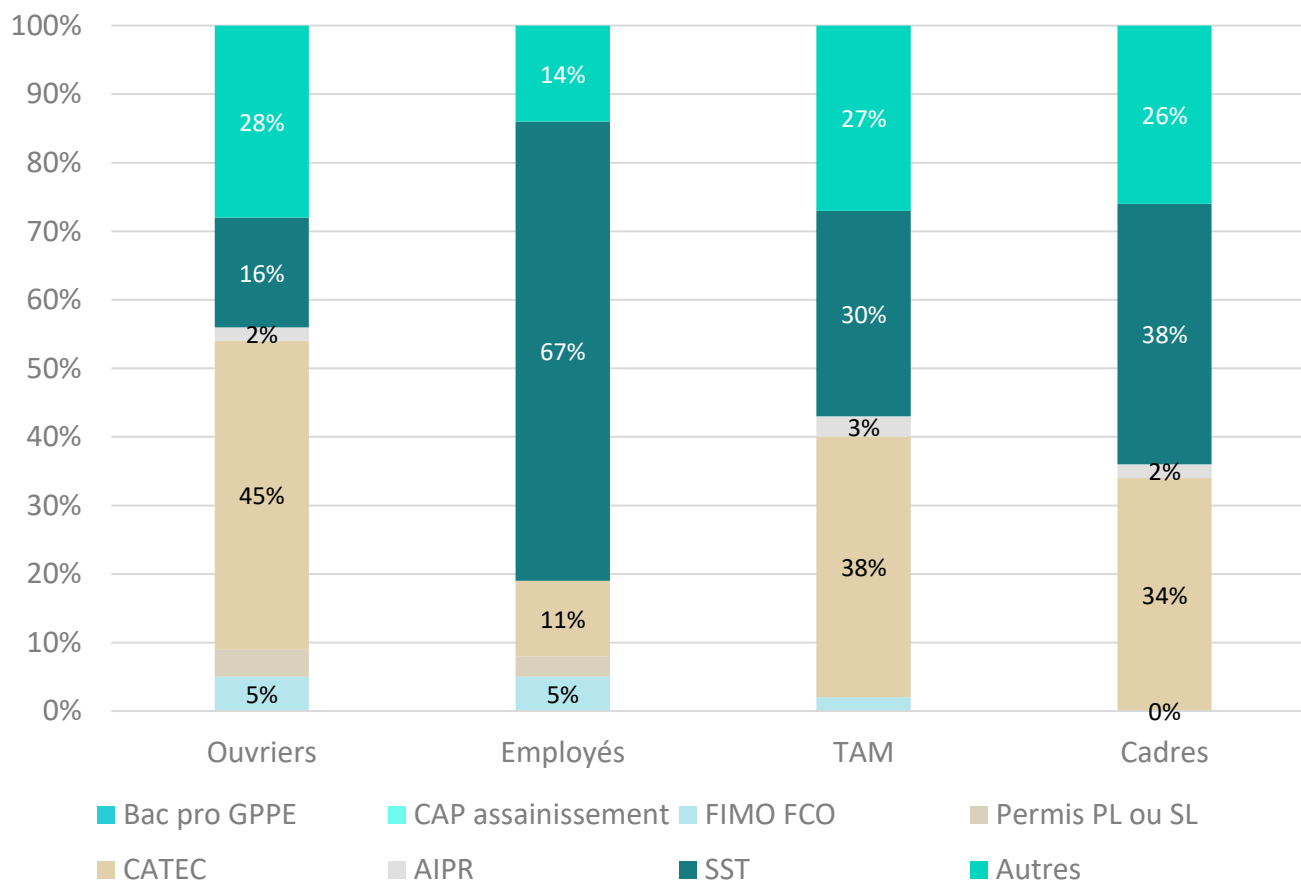
Répartition des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante selon le sexe



En 2022, parmi les salariés ayant reçu une formation qualifiante, **43%** ont reçu une formation CATEC. La formation la plus fréquente chez les hommes est la formation CATEC (**44%**) et chez les femmes la formation SST (70%). Aucun homme et aucune femme n'ont de bac pro GPPE ou un CAP assainissement.

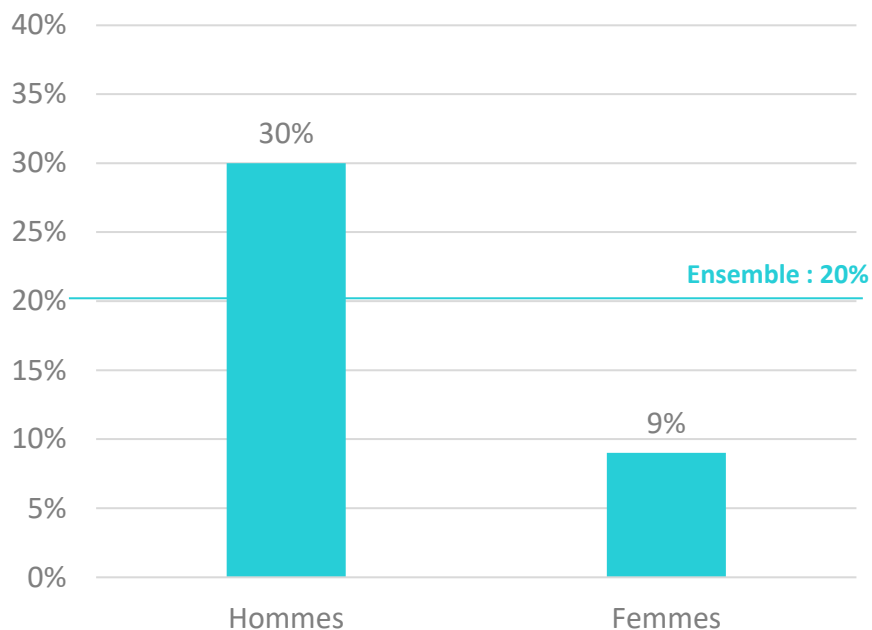
Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

Répartition des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante selon la catégorie professionnelle

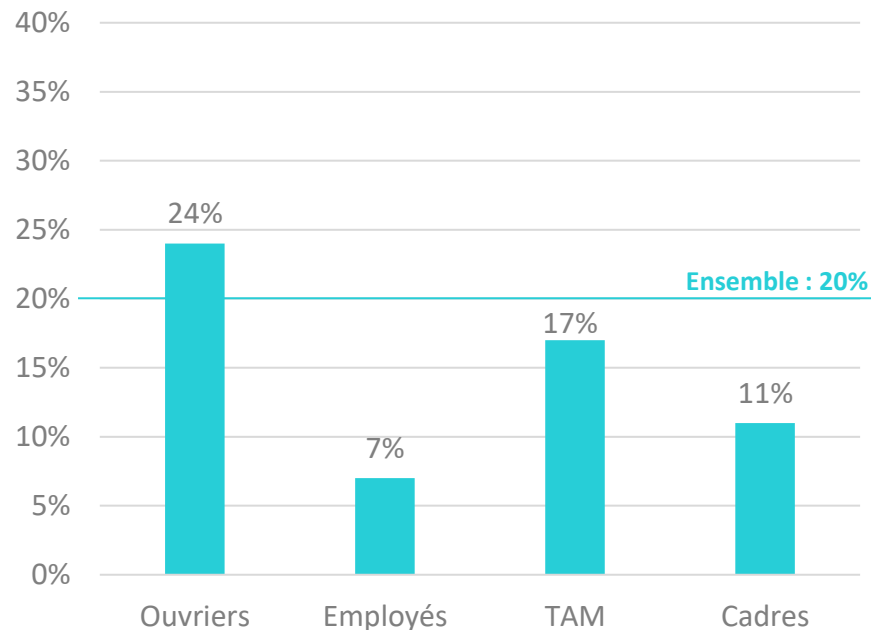


Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

Part des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante selon le sexe



Part des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante selon la catégorie professionnelle

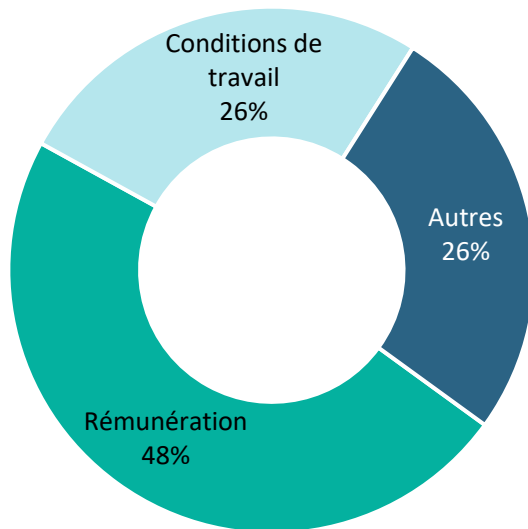


En moyenne, **20%** des salariés ont reçu une formation qualifiante en 2022. Parmi les ouvriers du panel, 24% ont reçu une formation certifiante en 2022. La part des employés, des TAM et des cadres ayant reçu une formation qualifiante est de **7%**, **17%** et **11%** respectivement.

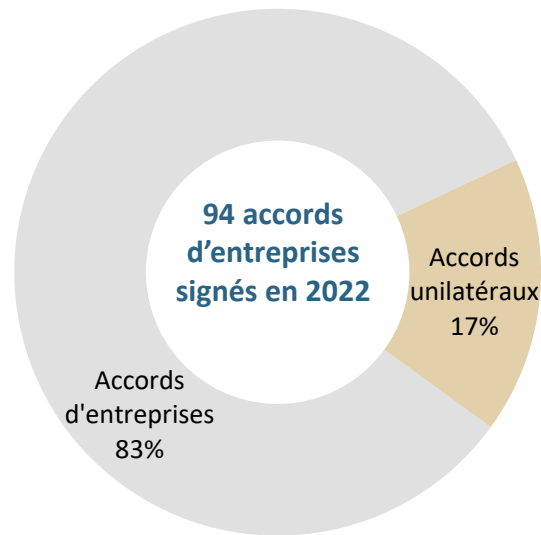
Partie 6

Relations sociales

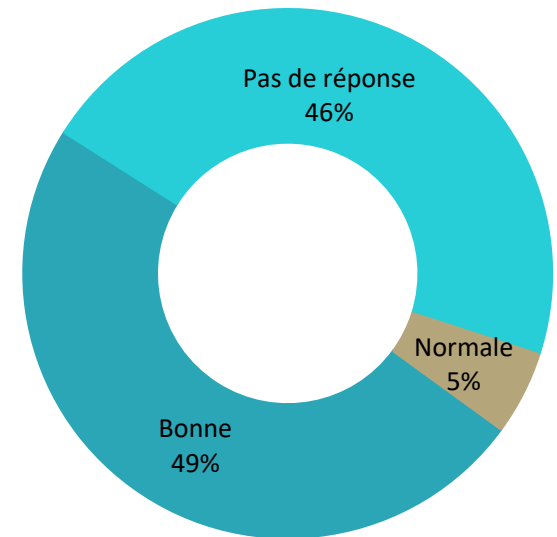
Thème des négociations



Accords signés



Qualité des échanges lors des négociations selon les sociétés



En 2022, 78 accords d'entreprise ont été signés par **47%** des sociétés répondantes. Plus d'un tiers des entreprises a signé des décisions unilatérales (16 sur l'ensemble de l'année).

Les thèmes récurrents des négociations sont les primes, les salaires et les conditions de travail.

49% des sociétés trouve que la qualité des échanges lors des négociations est bonne voire très bonne. Elles sont **5%** à les estimer normale. A cette question **46%** des répondants ne s'est pas exprimé.

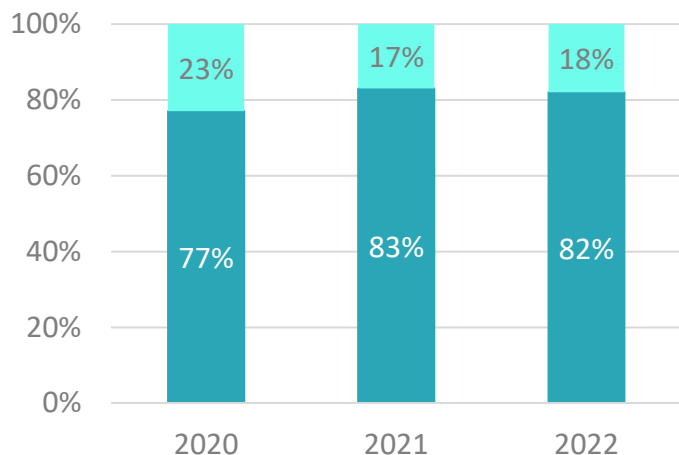
Partie 7

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Chapitre 1 : Effectifs

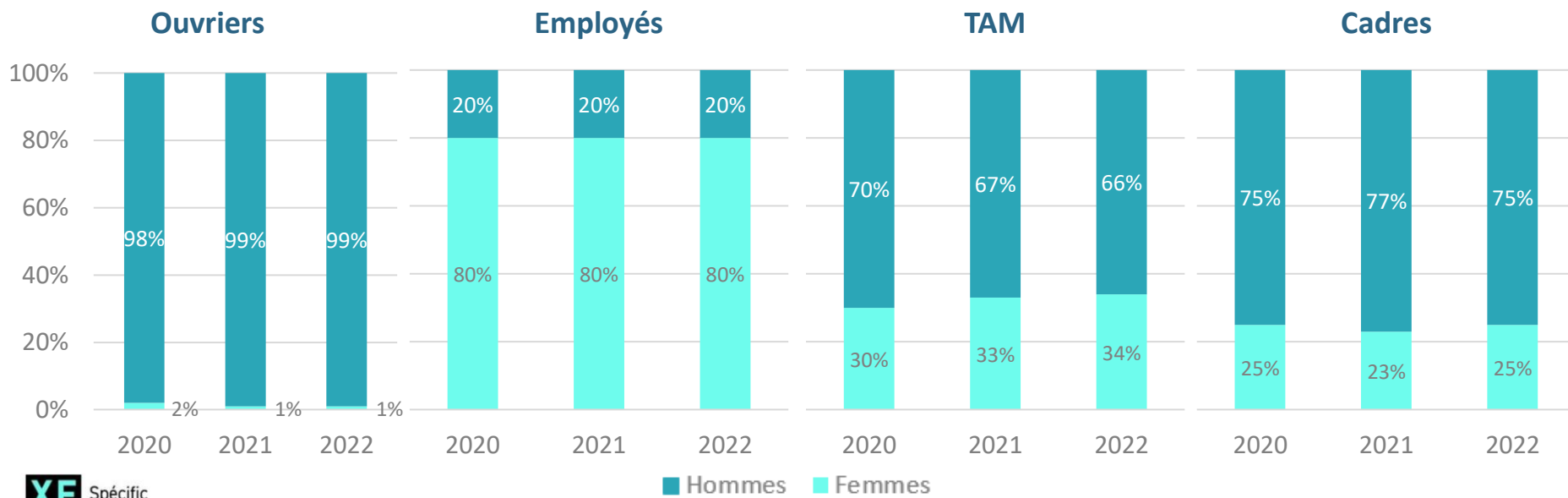
1.1 La représentation des sexes dans les effectifs

Répartition de l'effectif par sexe



La répartition de l'effectif selon le sexe indique qu'il y a moins de femmes présentes dans la branche, avec **18%** en 2022.

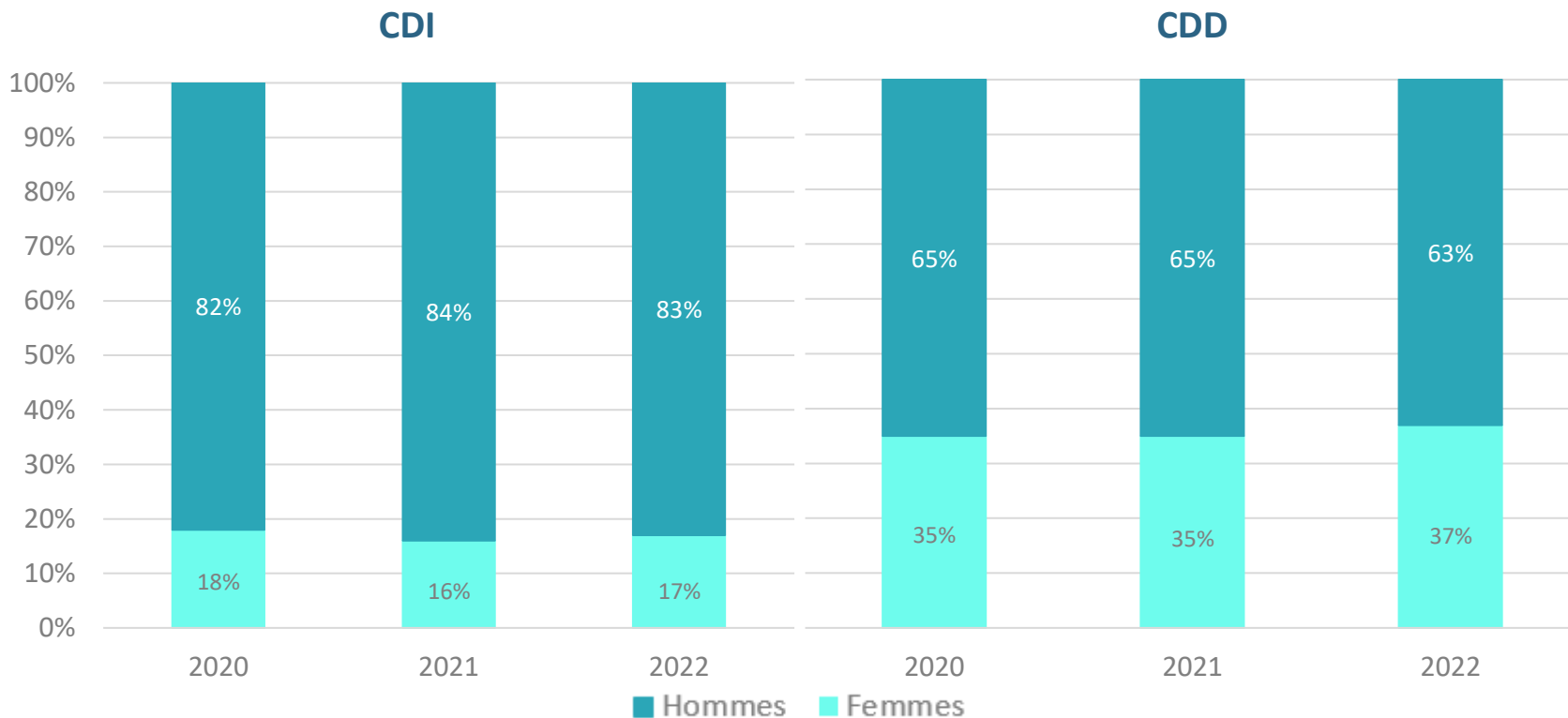
- La répartition de l'effectif « ouvriers » par sexe est identique à 2021 : **99%** des ouvriers du secteur sont des hommes.
- La part des femmes au sein de la catégorie « employés » est toujours aussi importante, **80%** en 2022, et constante depuis 2020.
- En 2022, la part des salariées femmes dans la catégorie « techniciens et agents de maîtrise » est de **34%** et est en légère hausse.
- La part des femmes dans la catégorie « cadres » est en hausse entre 2021 et 2022, pour atteindre **25%** des effectifs.



Chapitre 1 : Effectifs

1.2 La représentation des sexes dans les types de contrat de travail

Répartition de l'effectif par type de contrat de travail selon le sexe



En 2022, **83%** des titulaires de contrats à durée indéterminée sont des hommes. La part des femmes bénéficiant d'un tel contrat est donc de **17%**, en légère hausse par rapport à 2021.

En 2022, **63%** des titulaires de contrats à durée déterminée sont des hommes. Avec **37%**, la part de femmes bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée a augmenté de 2 points par rapport à 2021.

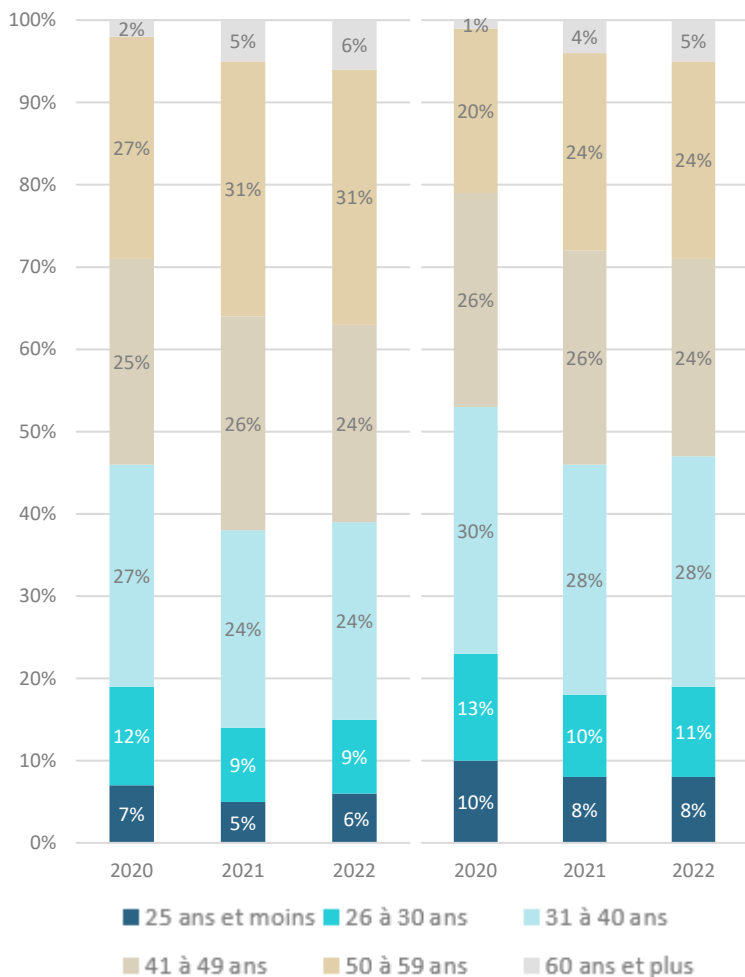
Chapitre 1 : Effectifs

1.3 L'âge selon le sexe

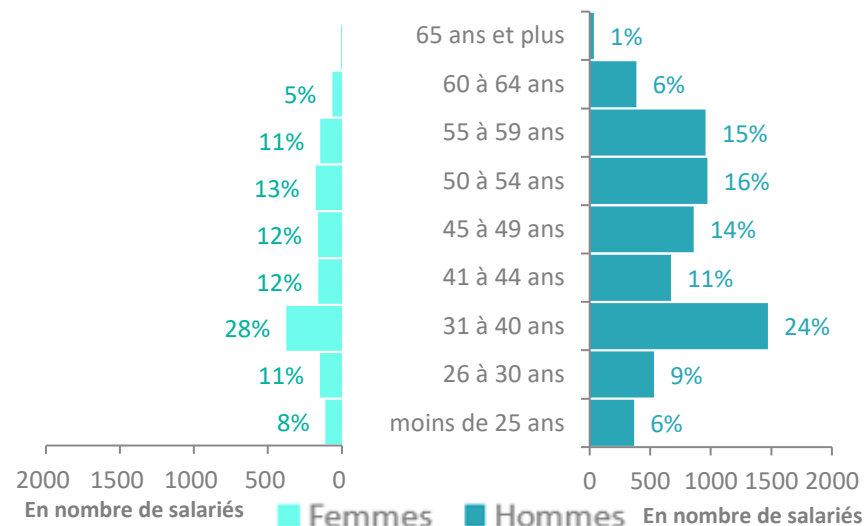
Répartition de l'âge selon le sexe

Hommes

Femmes



Pyramide des âges en 2022



En 2022, **63%** 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 54 ans » avec **16%** des effectifs masculins. L'âge moyen des hommes atteint 42,9 ans.

En 2022, **52%** des salariées femmes de la branche ont entre 30 et 49 ans. Les moins de 30 ans représentent **19%** des effectifs féminins tandis que les plus de 50 ans concernent **29%** des salariées femmes. L'âge moyen des femmes atteint 41,9 ans.

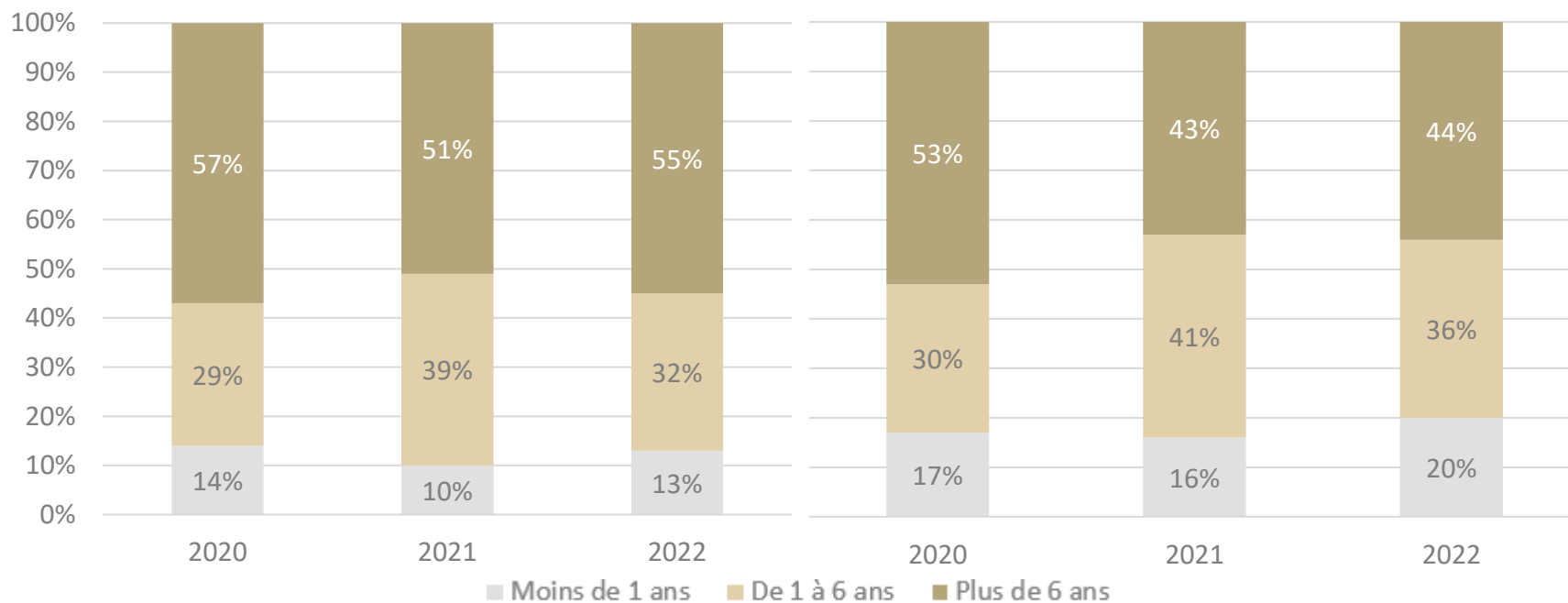
Chapitre 1 : Effectifs

1.4 L'ancienneté selon le sexe

Répartition de l'ancienneté selon le sexe

Hommes

Femmes



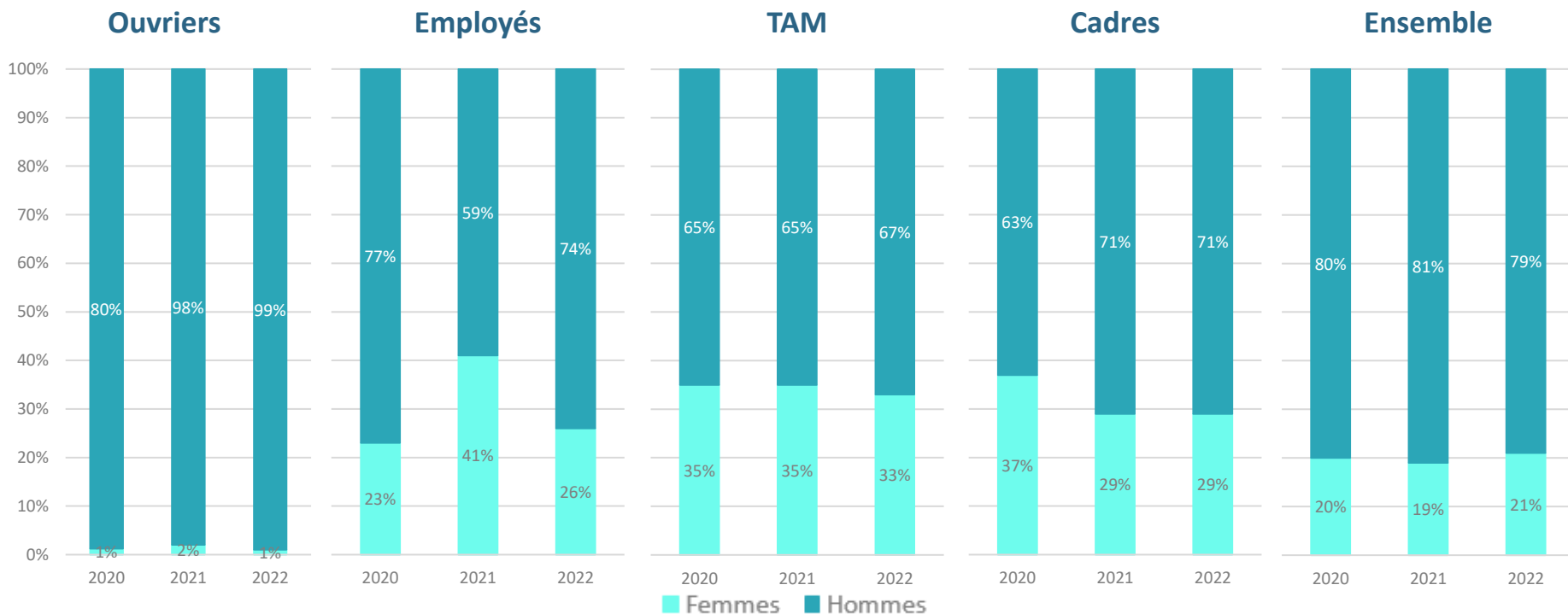
En 2022, **55%** des salariés hommes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. L'effectif des salariés masculins arrivé dans l'année se situe à **13%**.

En 2022, **44%** des salariés femmes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. On constate que **20%** de l'effectif féminin a moins d'un an d'ancienneté.

Chapitre 1 : Effectifs

1.5 Les embauches selon le sexe

Répartition des embauches selon le sexe



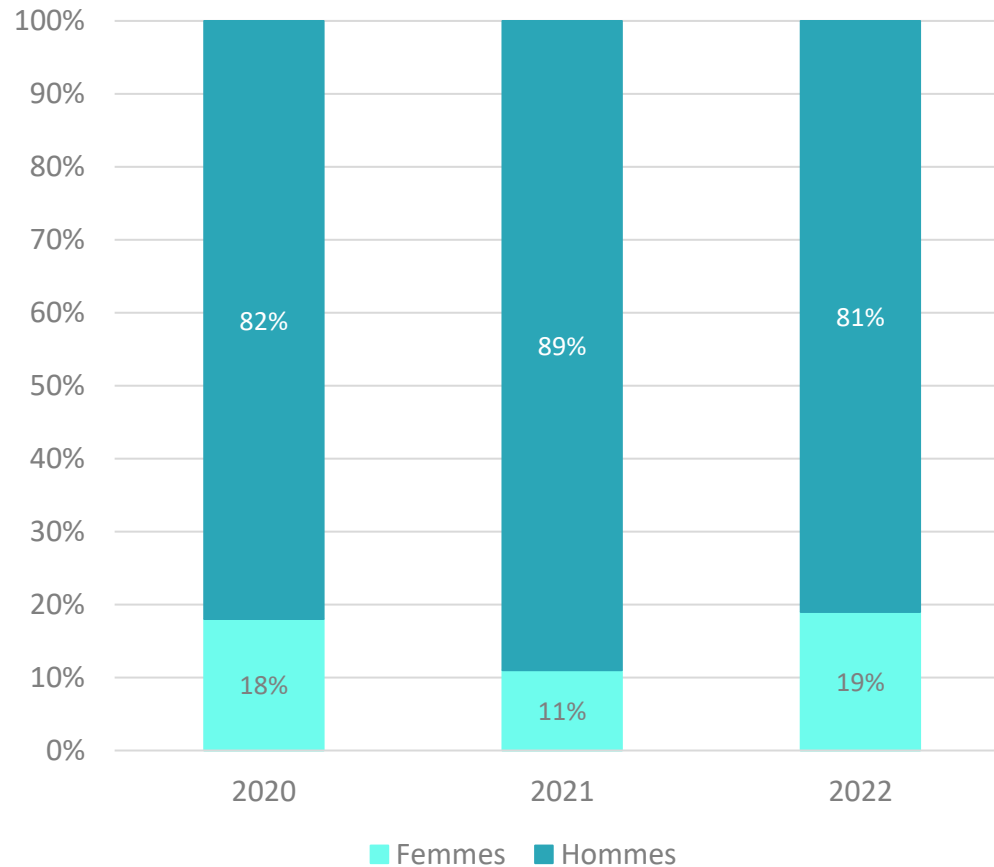
79% des salariés embauchés dans la branche en 2022 sont des hommes.

- **99%** des ouvriers embauchés au cours de l'année 2022 sont des hommes.
- En 2022, **26%** des employés embauchés sont des femmes.
- En 2022, **33%** des techniciens et agents de maîtrise embauchés sont des femmes contre **35%** en 2021.
- En 2022, **71%** des salariés cadres embauchés sont des hommes, ces proportions sont identiques à celles de 2021. Les femmes cadres représentent quant à elles **29%** des salariés embauchés dans cette catégorie alors qu'elles représentaient **37%** des embauches dans cette catégorie en 2020.

Chapitre 1 : Effectifs

1.6 Les départs selon le sexe

Répartition des départs selon le sexe

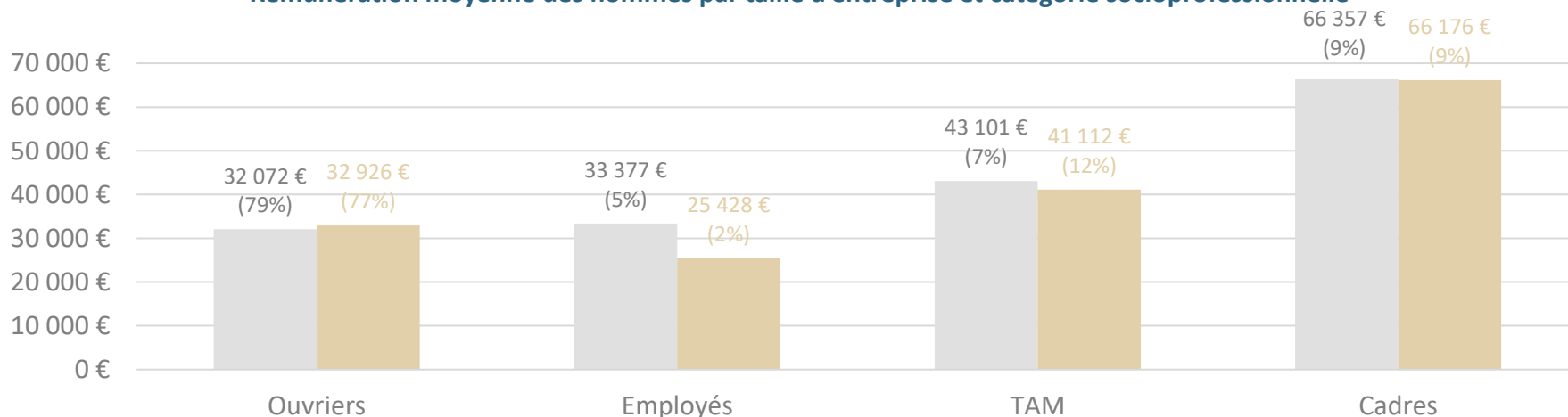


En 2022, **81%** des départs concernent les salariés hommes contre **89%** en 2021. Par corrélation, la part des départs des salariées femmes a augmenté passant de **11%** en 2021 à **19%** en 2022.

Chapitre 2 : Rémunération

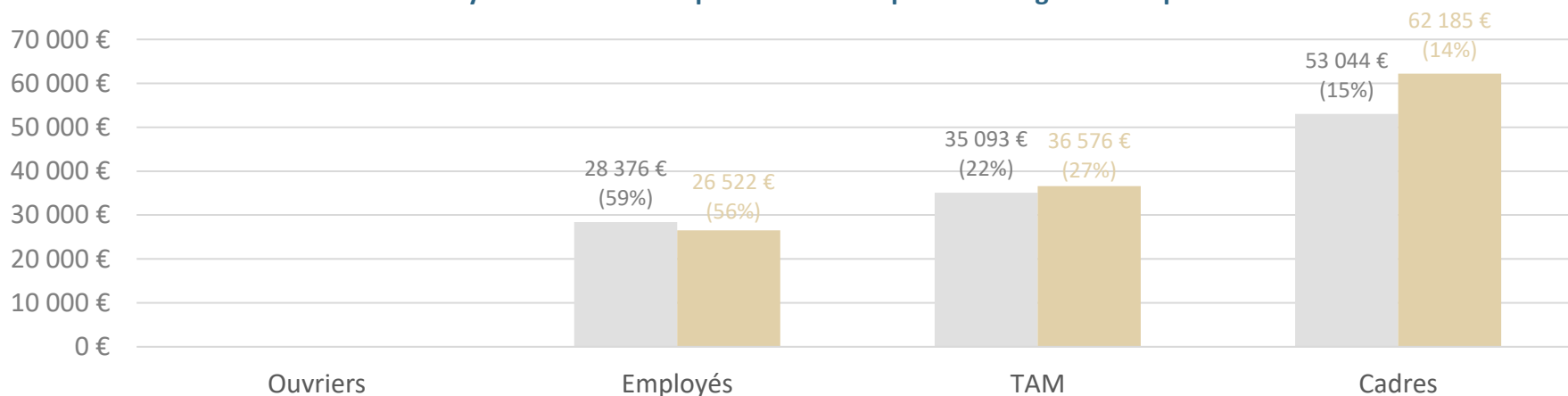
2.1 Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe

Rémunération moyenne des hommes par taille d'entreprise et catégorie socioprofessionnelle



Entre parenthèses figurent le poids en effectifs de chaque CSP.

Rémunération moyenne des femmes par taille d'entreprise et catégorie socioprofessionnelle



■ Moins de 50 salariés ■ 50 salariés et plus

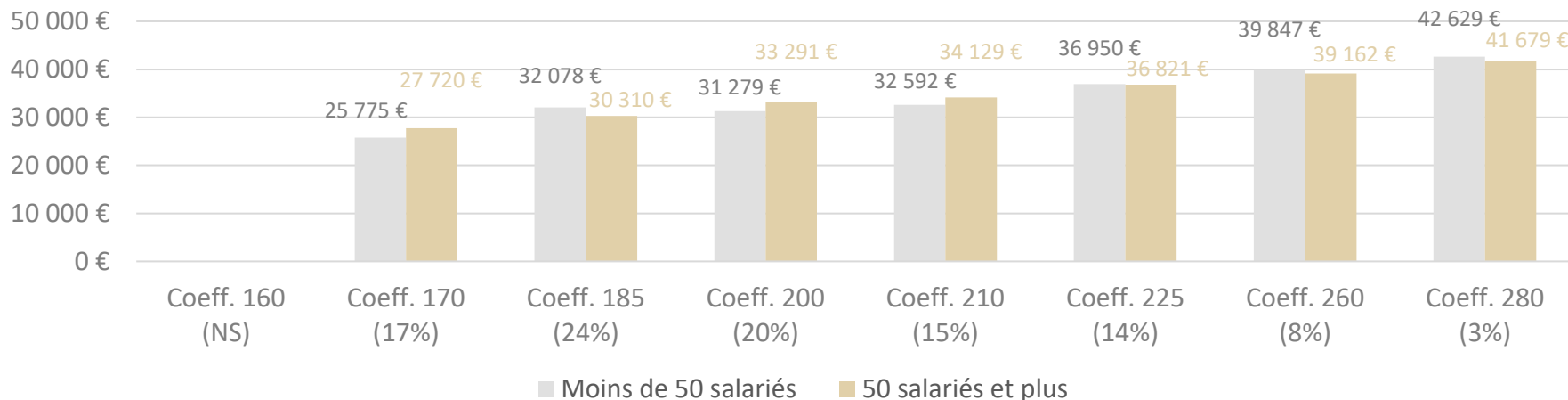
La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13e mois...).

Chapitre 2 : Rémunération

2.1 Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe

Ouvriers

Rémunération moyenne des hommes par taille d'entreprise et coefficient



Entre parenthèses figurent le poids en effectifs de chaque coefficient.

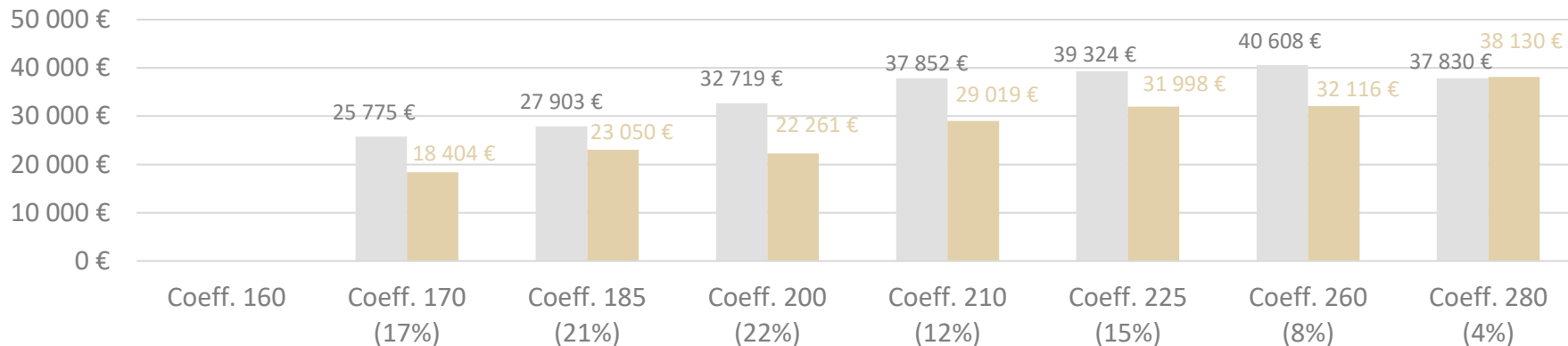
La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13e mois...).

Chapitre 2 : Rémunération

2.1 Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe

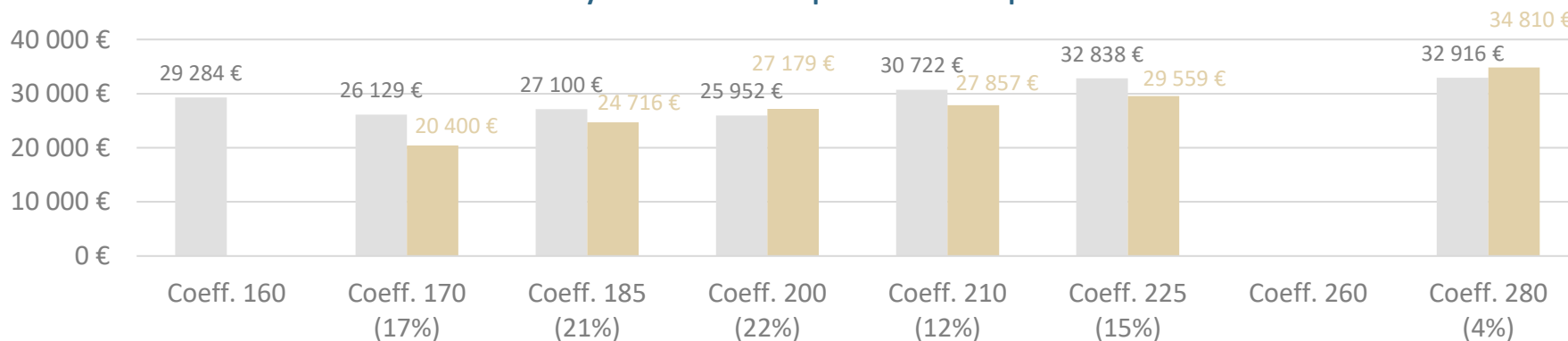
Employés

Rémunération moyenne des hommes par taille d'entreprise et coefficient



Entre parenthèses figurent le poids en effectifs de chaque coefficient.

Rémunération moyenne des femmes par taille d'entreprise et coefficient



■ Moins de 50 salariés ■ 50 salariés et plus

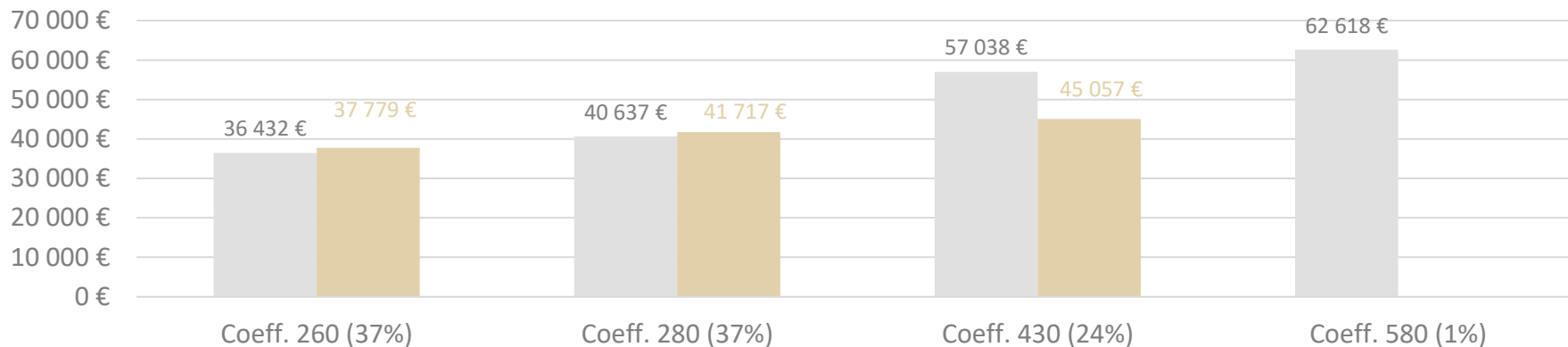
La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13e mois...).

Chapitre 2 : Rémunération

2.1 Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe

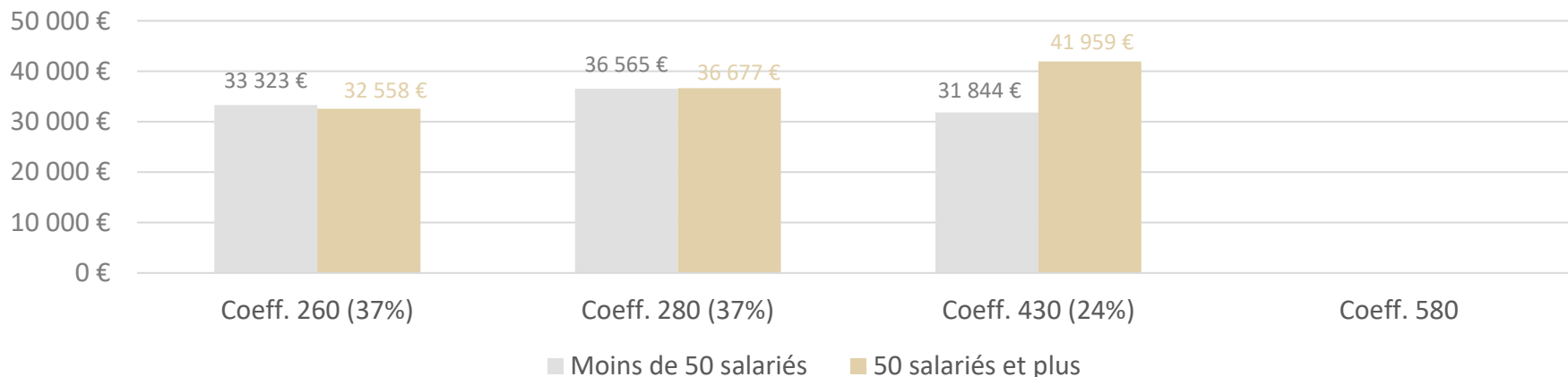
Techniciens et agents de maîtrise

Rémunération moyenne des hommes par taille d'entreprise et coefficient



Entre parenthèses figurent le poids en effectifs de chaque coefficient.

Rémunération moyenne des femmes par taille d'entreprise et coefficient



■ Moins de 50 salariés ■ 50 salariés et plus

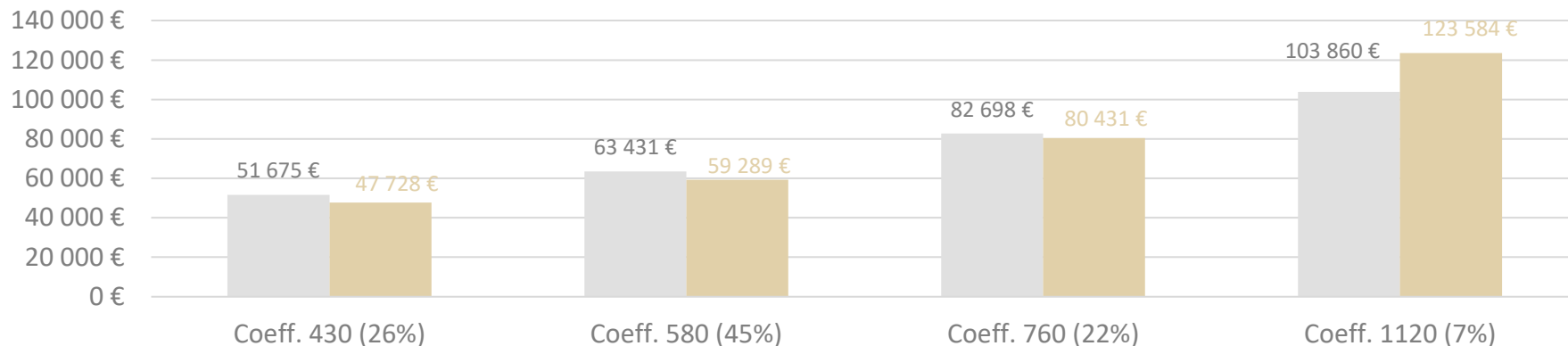
La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13e mois...).

Chapitre 2 : Rémunération

2.1 Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe

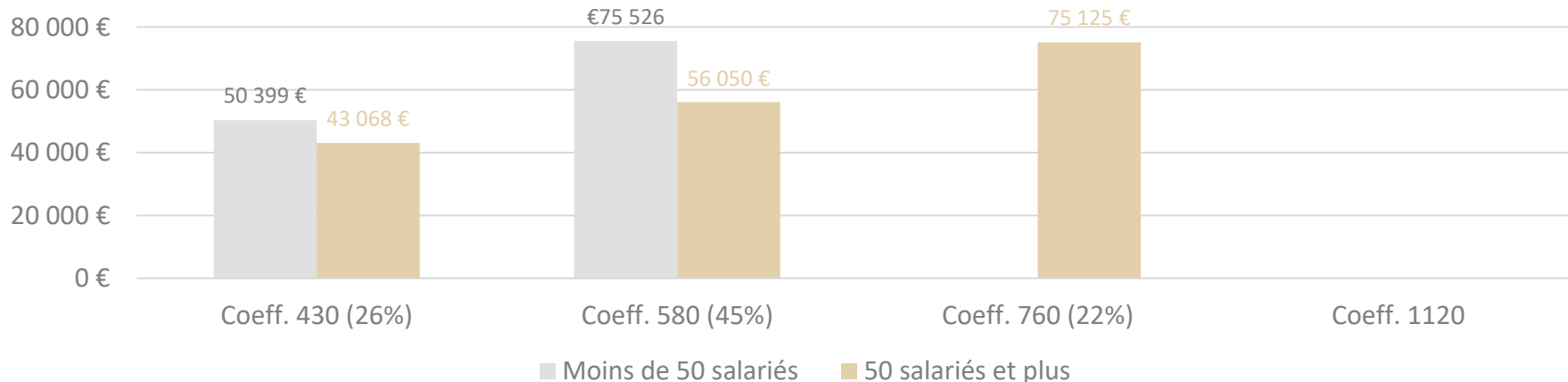
Cadres

Rémunération moyenne des hommes par taille d'entreprise et coefficient



Entre parenthèses figurent le poids en effectifs de chaque coefficient.

Rémunération moyenne des femmes par taille d'entreprise et coefficient

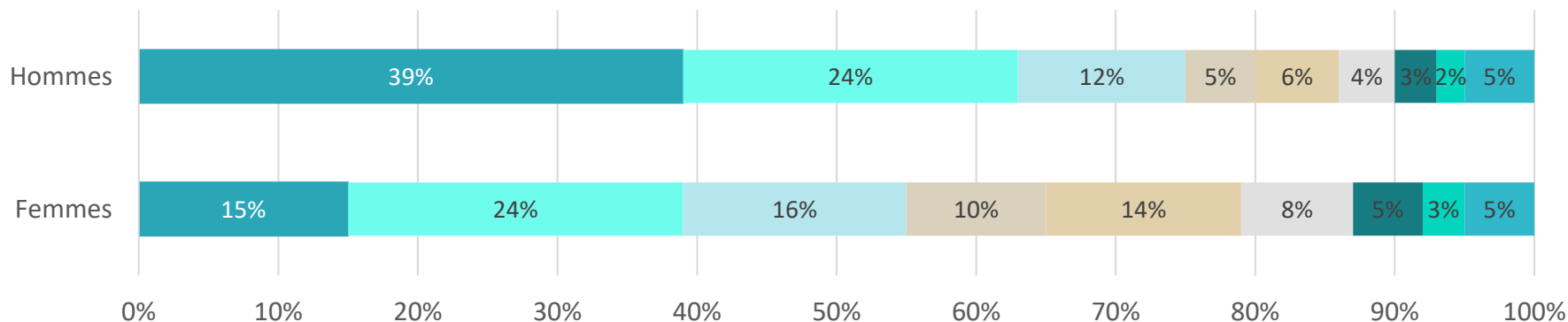


La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13e mois...).

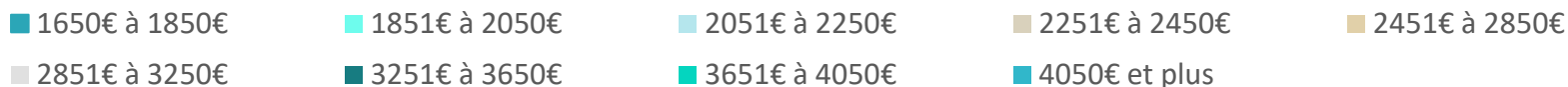
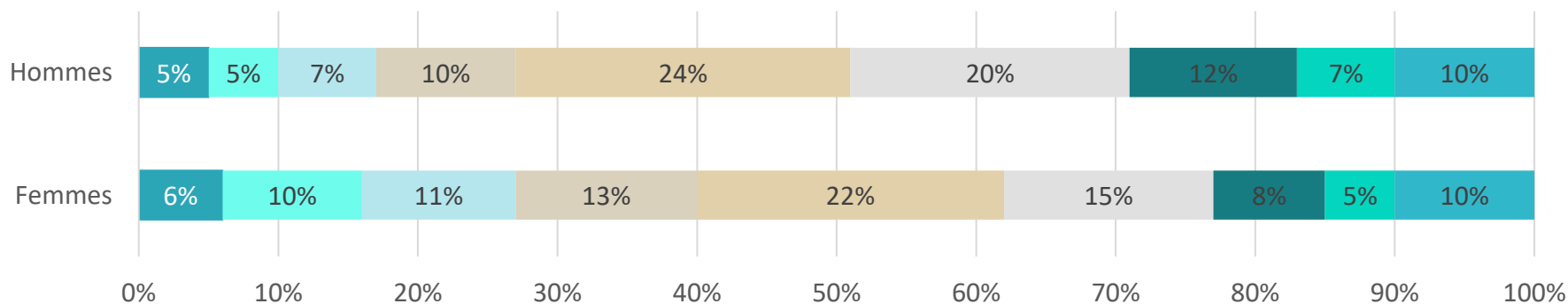
Chapitre 2 : Rémunération

2.2 Ventilation des salaires par sexe

Répartition des effectifs par tranches de salaires mensuels bruts



Répartition des effectifs par tranches de rémunérations mensuelles brutes

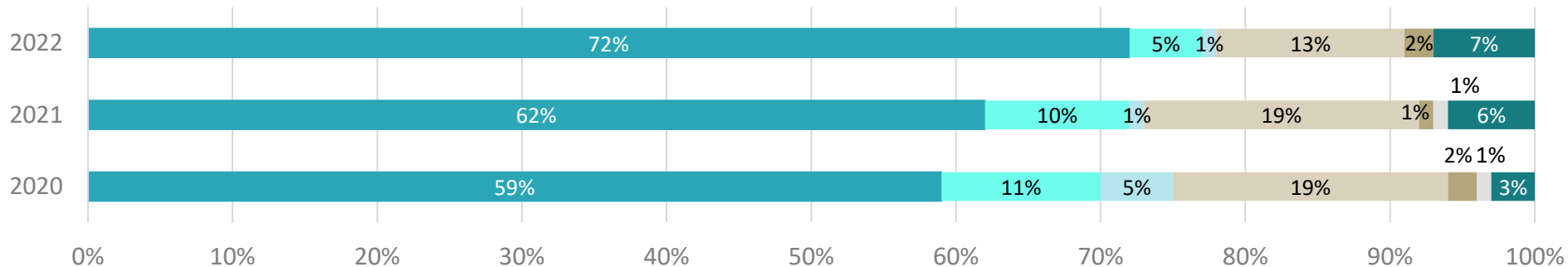


Le salaire correspond au salaire de base à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

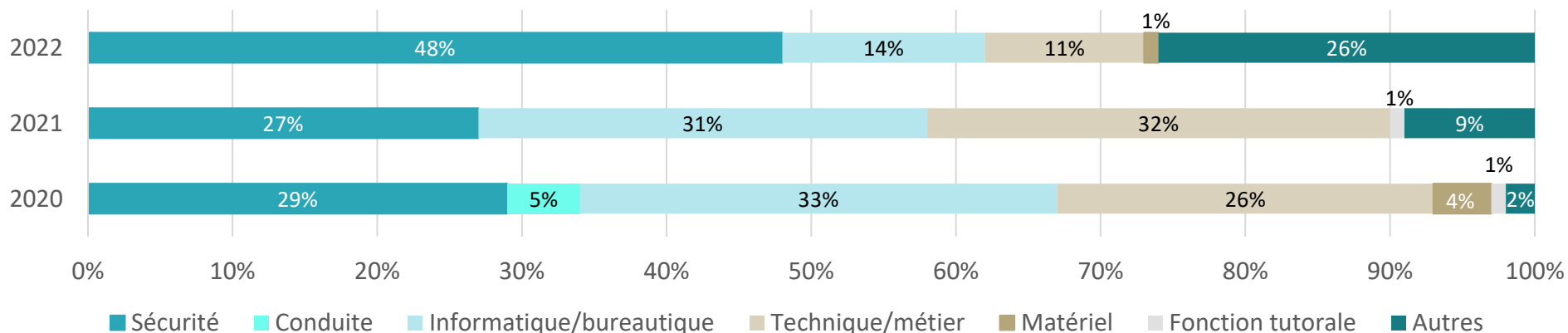
Chapitre 3 : Formation

Répartition des actions de formation par thème de formation et par sexe

Hommes



Femmes



■ Sécurité ■ Conduite ■ Informatique/bureautique ■ Technique/métier ■ Matériel ■ Fonction tutorale ■ Autres

En 2022, les salariés hommes suivent en grande majorité les formations « sécurité » (**72%**). Ensuite, viennent les formations « technique / métier » avec **13%** des actions de formation suivies par les salariés hommes. Les **22%** restants regroupent les formations « conduite », « informatique / bureautique », « matériel », « fonction tutorale » et autres.

En 2022, les salariées femmes se sont plus orientées vers les formations « sécurité » (**48%**), « informatique et bureautique » (**14%**) et « technique/métier » (**11%**).