

Bilan social 2023 de la branche Assainissement et Maintenance Industrielle

Suite à vos réponses aux questionnaires envoyés par MAIAGE, un bilan social de la branche Assainissement et Maintenance Industrielle a été établi pour 2023 (en PJ).

Nous souhaitons remercier toutes les entreprises qui ont pris le temps de renseigner ce questionnaire permettant à la branche d'obtenir une vision détaillée de la gestion sociale des entreprises dans notre secteur d'activités et d'alimenter les réflexions lors des prochaines négociations sociales.

Nous vous remercions, pour le prochain bilan, de bien vouloir prendre le temps de le remplir. Cette année nous avons manqué de retours, ce qui est un peu dommage, ces données sont nécessaires et importantes pour bien cerner les besoins de la branche et anticiper les futures négociations sociales.

N'hésitez pas à me contacter si vous souhaitez des précisions complémentaires.

*Les hommes et les entreprises
de la maintenance environnementale*

Contact :

Samantha FOULON

samantha.foulon@maiage.fr /06 33 24 39 85

RAPPORT DE BRANCHE – Assainissement et maintenance industrielle

Données 2023



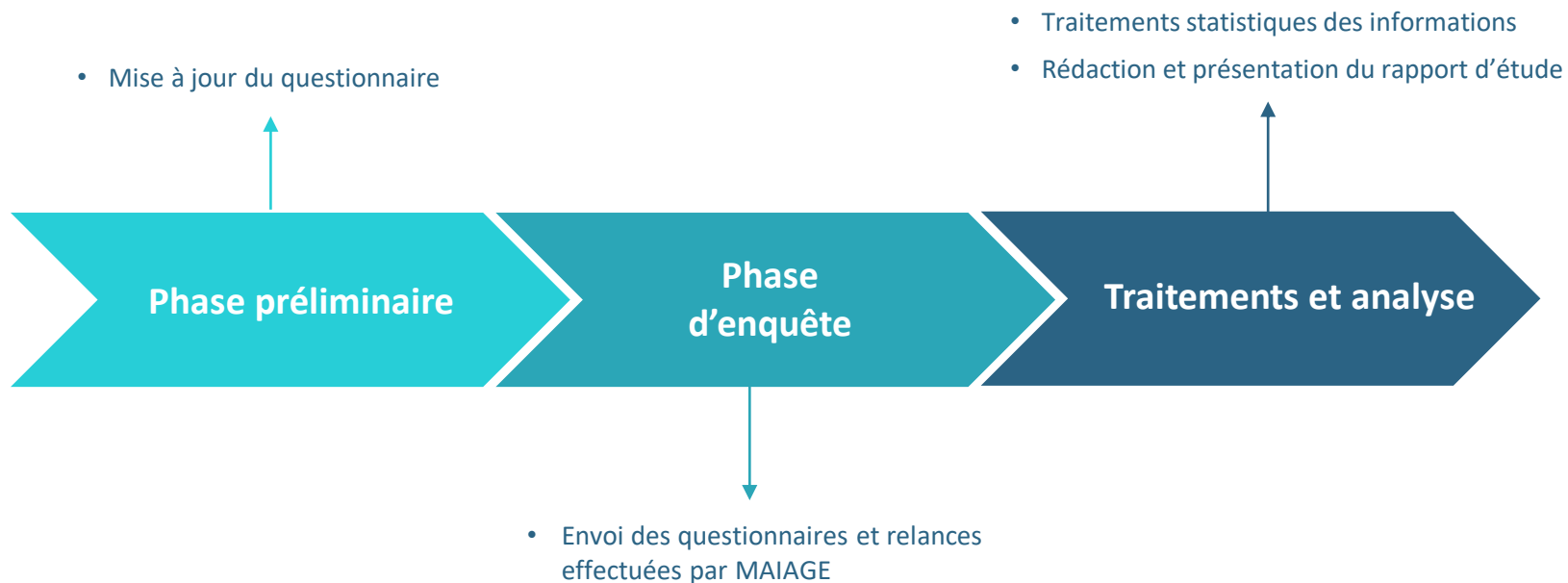
12 Juin 2024

SOMMAIRE

Univers étudié et rappels méthodologiques	4
Partie 1 : Structure du panel	5
Partie 2 : Emploi	9
Chapitre 1 : Effectifs	10
Chapitre 2 : Embauches	22
Chapitre 3 : Départs	26
Partie 3 : Rémunération	27
Partie 4 : Conditions de travail	31
Chapitre 1 : Accidents du travail	32
Chapitre 2 : Maladies professionnelles	37
Chapitre 3 : Durée du travail	38
Chapitre 4 : Absentéisme	40
Chapitre 5 : Travailleurs handicapés	42

Partie 5 : Formation professionnelle	44
Chapitre 1 : Actions et volume de formation	45
Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes	48
Partie 6 : Relations sociales	52
Partie 7 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	54
Chapitre 1 : Effectifs	55
Chapitre 2 : Rémunération	64
Chapitre 3 : Formation	70

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

36 questionnaires constituent notre panel pour le bilan annuel de branche de l'année 2022. Le panel comprend **7 246 salariés**, soit la moitié de la population totale de la branche (*12 300 salariés selon l'OPCO EP*).

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

	2021		2022		2023	
Moins de 50 salariés	36	21%	33	12%	28	11%
50 à 200 salariés	8	5%	8	3%	7	3%
Plus de 200 salariés	130	74%	231	85%	219	86%
Total	174	100%	272	100%	254	100%

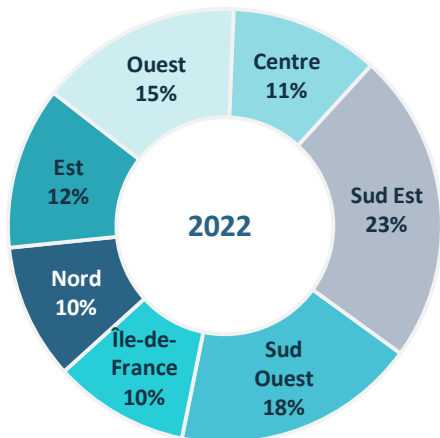
Nombre de salariés employés constituant le panel et répartition par taille d'entreprise

	2021		2022		2023	
Moins de 50 salariés	891	17%	677	9%	597	8%
50 à 200 salariés	1 611	32%	680	9%	631	9%
Plus de 200 salariés	2 590	51%	6 169	82%	6 018	83%
Total	5 092	100%	7 526	100%	7 246	100%

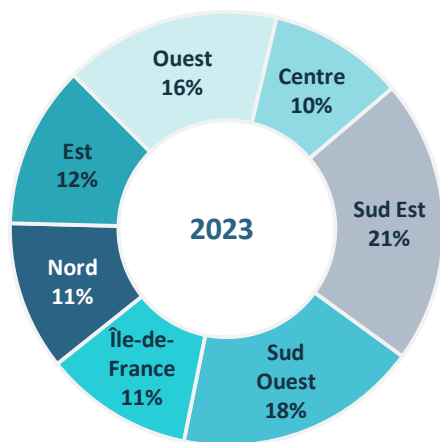
Structure du panel

1.2. Répartition géographique des entreprises et des salariés

Répartition géographique des entreprises

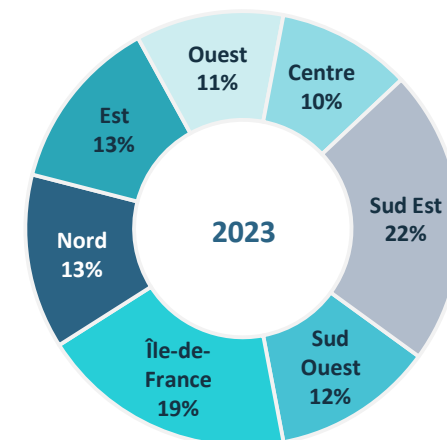
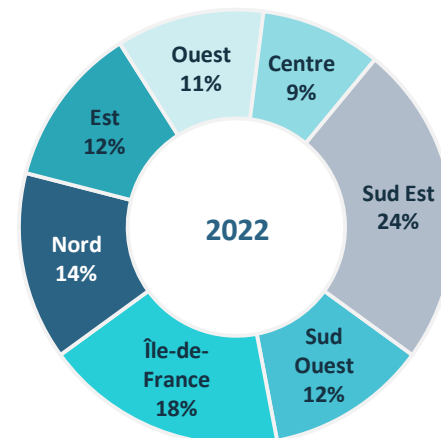


Plus d'un cinquième des entreprises du panel sont implantées dans la zone Sud-Est. Les entreprises implantées en Île-de-France représentent **11%** des entreprises du panel. Il est à noter que les entreprises du Nord et de l'Est représentent respectivement **11%** et **12%** du panel d'entreprises. Enfin, **16%** et **18%** des entreprises sont implantées respectivement dans l'Ouest et le Sud-Ouest. La région Centre, quant à elle, regroupe **10%** du panel.



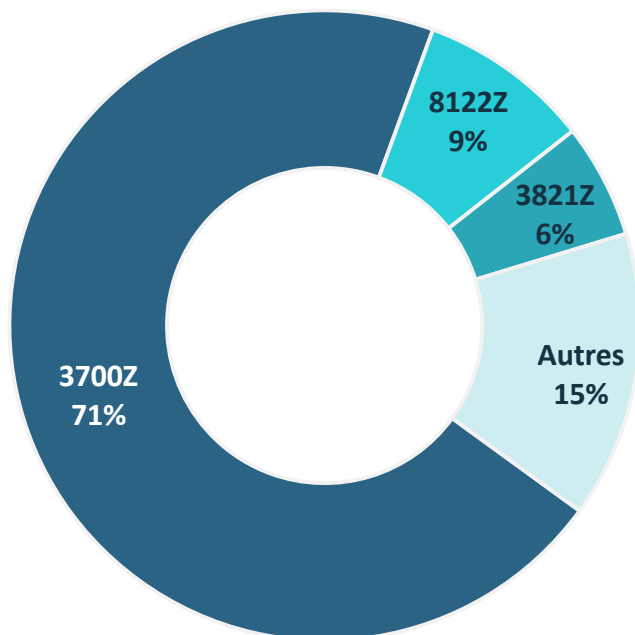
En 2023, **19%** des salariés du panel sont employés dans la région Ile-de-France, alors que la région Sud-Est constitue le premier bassin d'emplois avec **22%** des effectifs. La part de salariés des régions Est et Centre augmente entre 2022 et 2023 pour atteindre **13%** et **10%** des effectifs. Les régions Sud-Ouest et Ouest concentrent 12% 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
- **3821Z** : Traitement et élimination des déchets non dangereux

Autres :

- **3812Z** : Collecte des déchets dangereux
- **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).

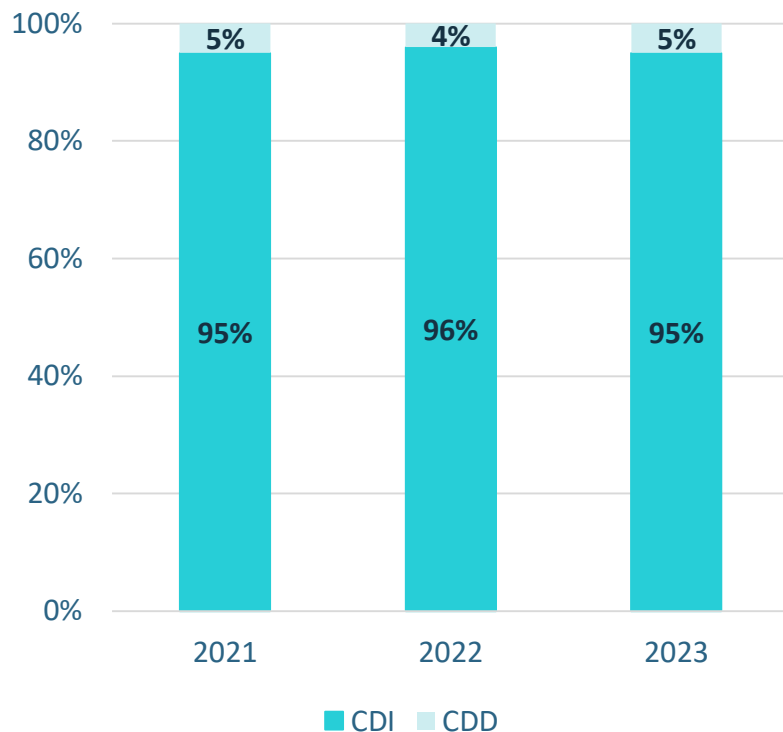
Partie 2

EMPLOI

Chapitre 1 : Les effectifs

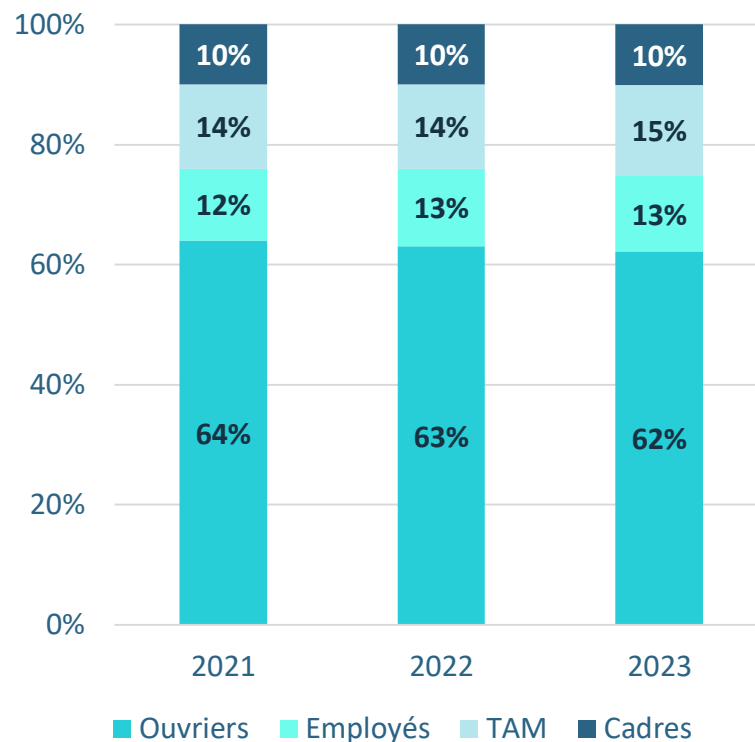
1.1. Le type de contrat et la catégorie professionnelle

Répartition de l'effectif par type de contrat



En 2023, la part de salariés titulaires d'un CDD a augmenté d'un point de pourcentage par rapport à 2022 pour atteindre **5%** du total des salariés. Chiffre très bas au regard de la proportion de salariés titulaires d'un CDI.

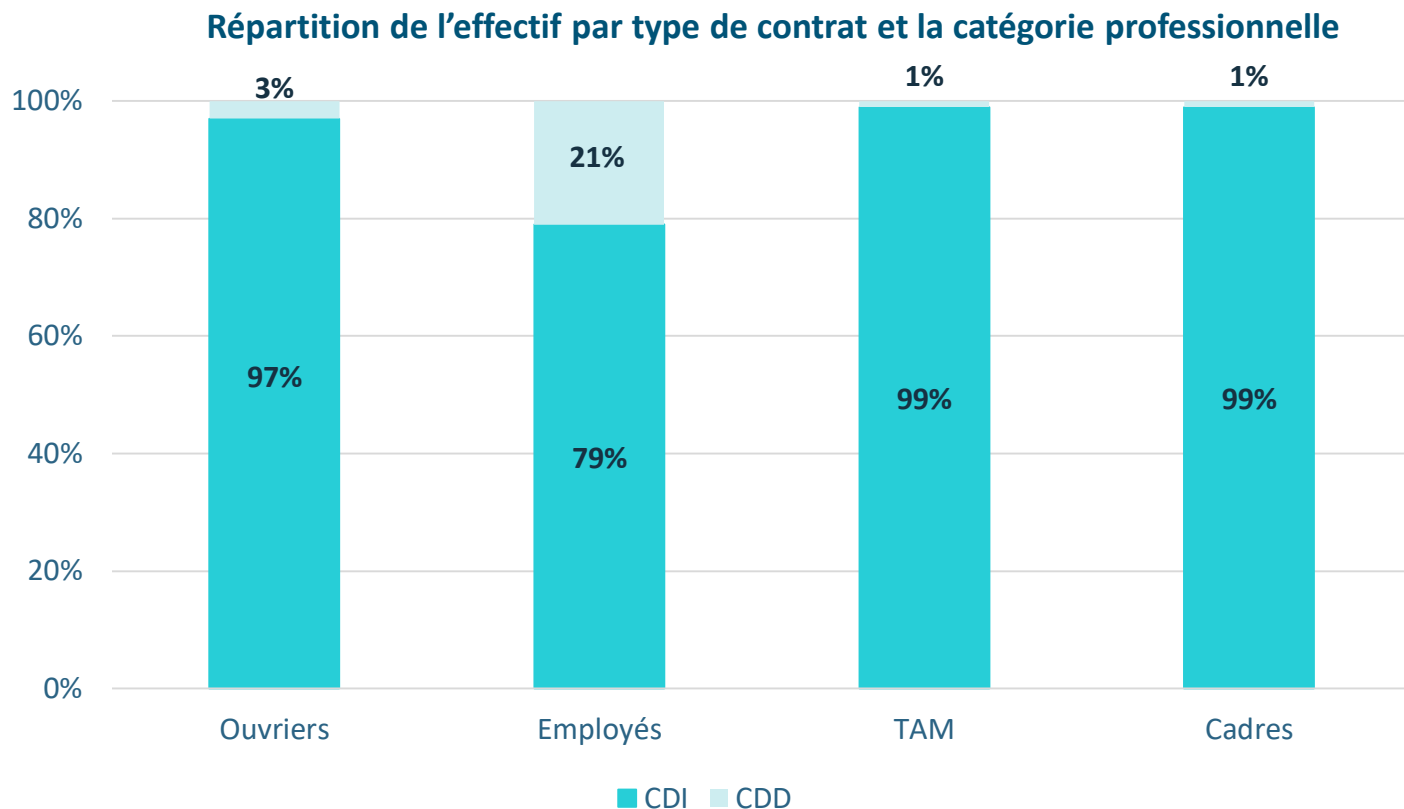
Evolution de la répartition de l'effectif par catégorie



La répartition des effectifs par catégorie reste stable entre 2022 et 2023, bien que la part des ouvriers diminue d'un point de pourcentage et celle des techniciens agents de maîtrise augmente, passant de **14%** à **15%** du total.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.1. Le type de contrat et la catégorie professionnelle

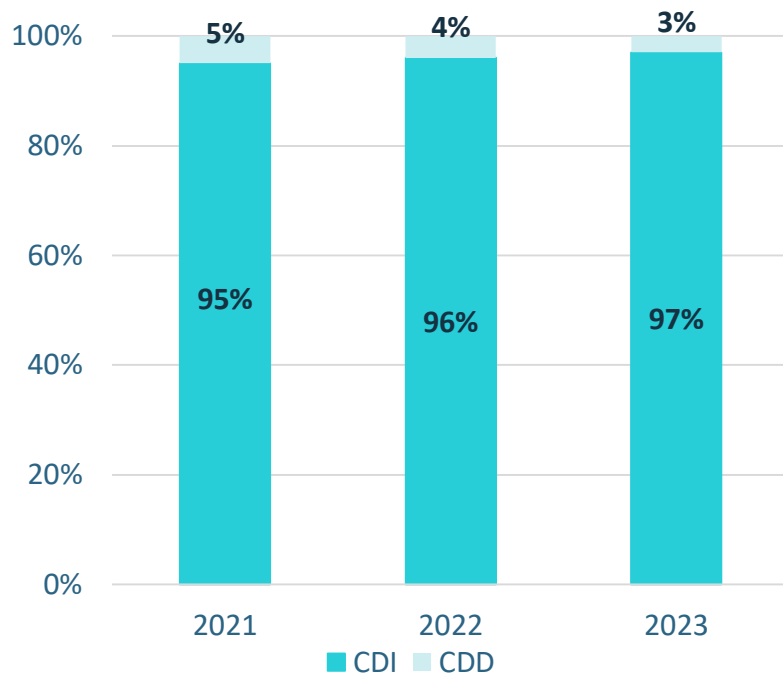


En 2023, 99% des techniciens et agents de maîtrise et des cadres sont titulaires d'un CDI. De la même manière, la plupart des ouvriers sont en CDI (97%). En revanche, 21% des employés travaillent dans le cadre d'un CDD, en augmentation de 2 points par rapport à 2022.

Chapitre 1 : Les effectifs

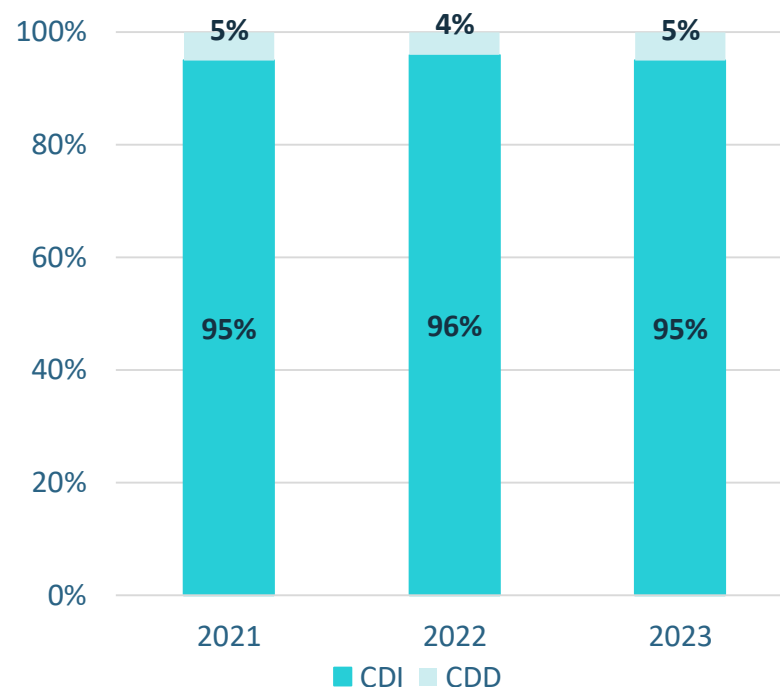
1.2. Le type de contrat et la taille des entreprises

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



En 2023, la part des salariés titulaires d'un CDD diminue par rapport à 2022 pour atteindre **3%** des effectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, la part des salariés qui sont en CDI est bien supérieure puisqu'elle correspond à **97%** du total.

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

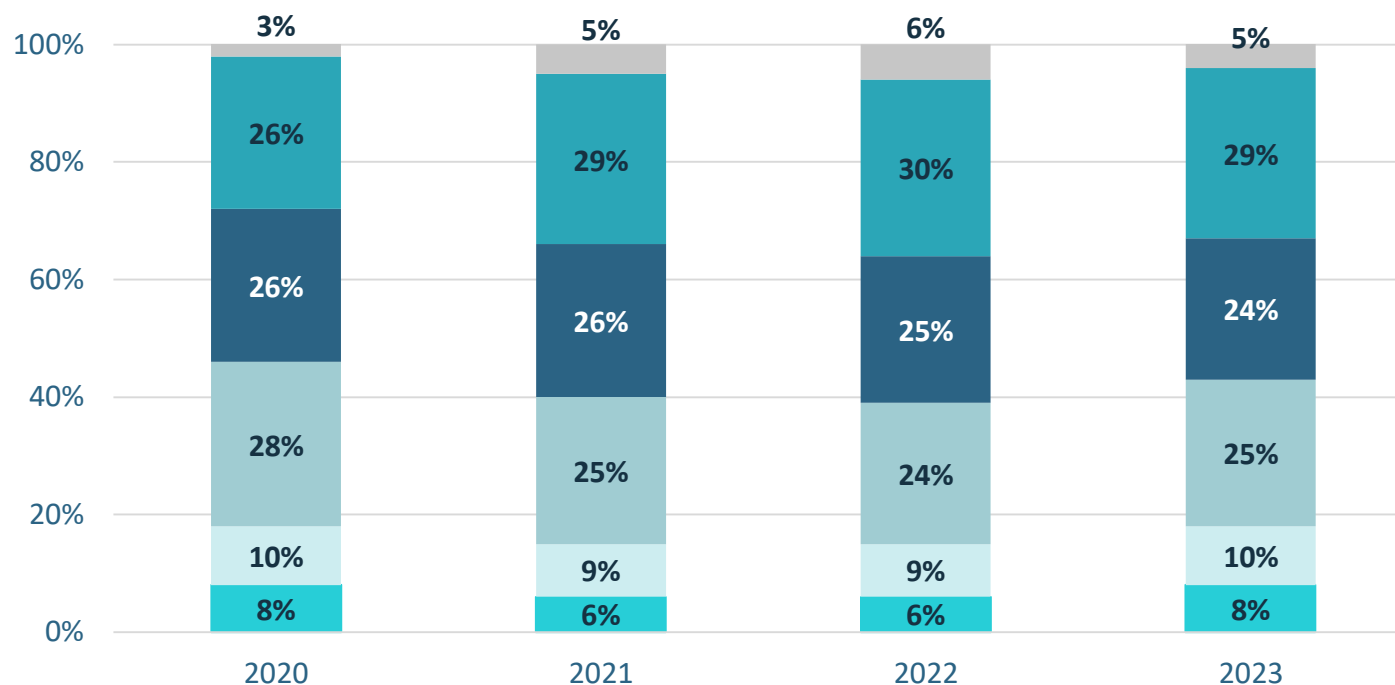


Dans les grandes entreprises, la part de salariés en CDI augmente en 2022 et représente **96%** des effectifs.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.3. L'âge

Evolution de la répartition de l'effectif par âge



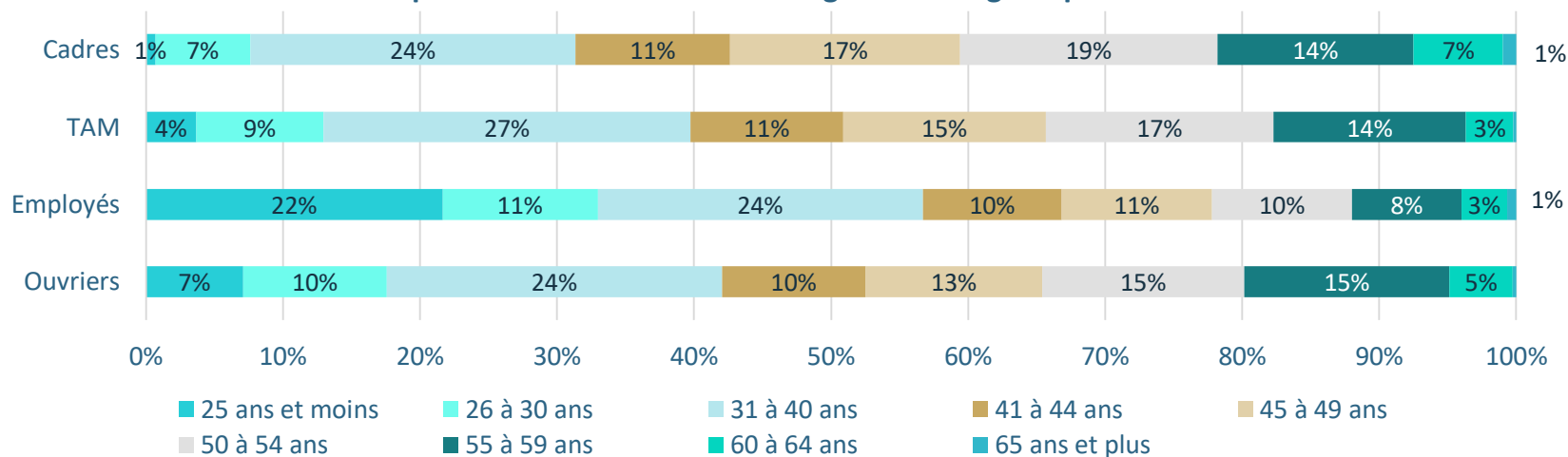
■ 25 ans et moins ■ 26 et 30 ans ■ 31 à 40 ans ■ 41 à 49 ans ■ 50 à 59 ans ■ 60 à 64 ans ■ 65 ans et plus (NS)

La répartition des effectifs par âge montre que, par rapport à l'année précédente, la part des salariés de moins de 40 ans est en augmentation (43% contre 39%). Par rapport à 2020, la part des salariés de plus de 40 ans a augmenté passant de 55% à 58% du total des salariés.

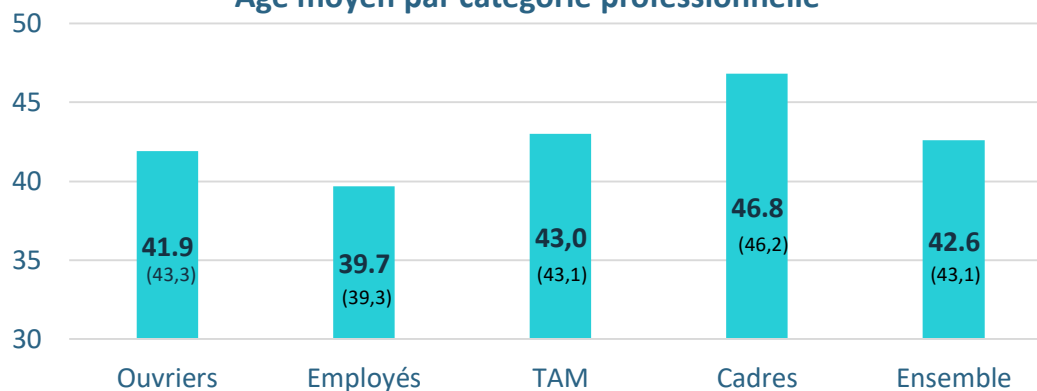
Chapitre 1 : Les effectifs

1.3. L'âge

Répartition des effectifs selon l'âge et la catégorie professionnelle



Âge moyen par catégorie professionnelle

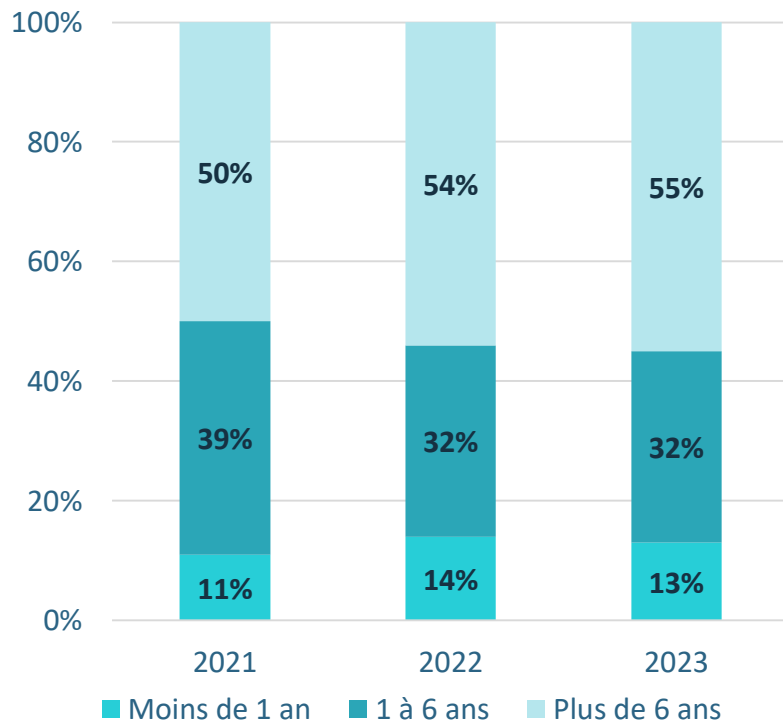


*les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

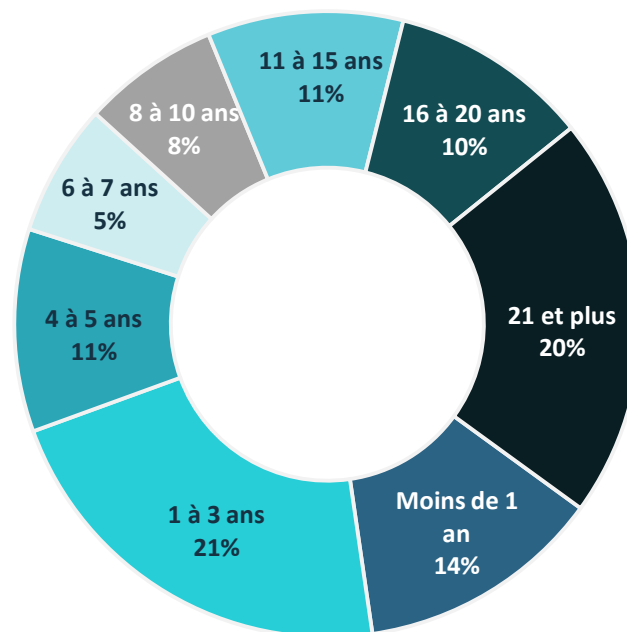
Chapitre 1 : Les effectifs

1.3. L'ancienneté

Evolution de la répartition de l'effectif par ancienneté



Répartition de l'effectif par ancienneté en 2023

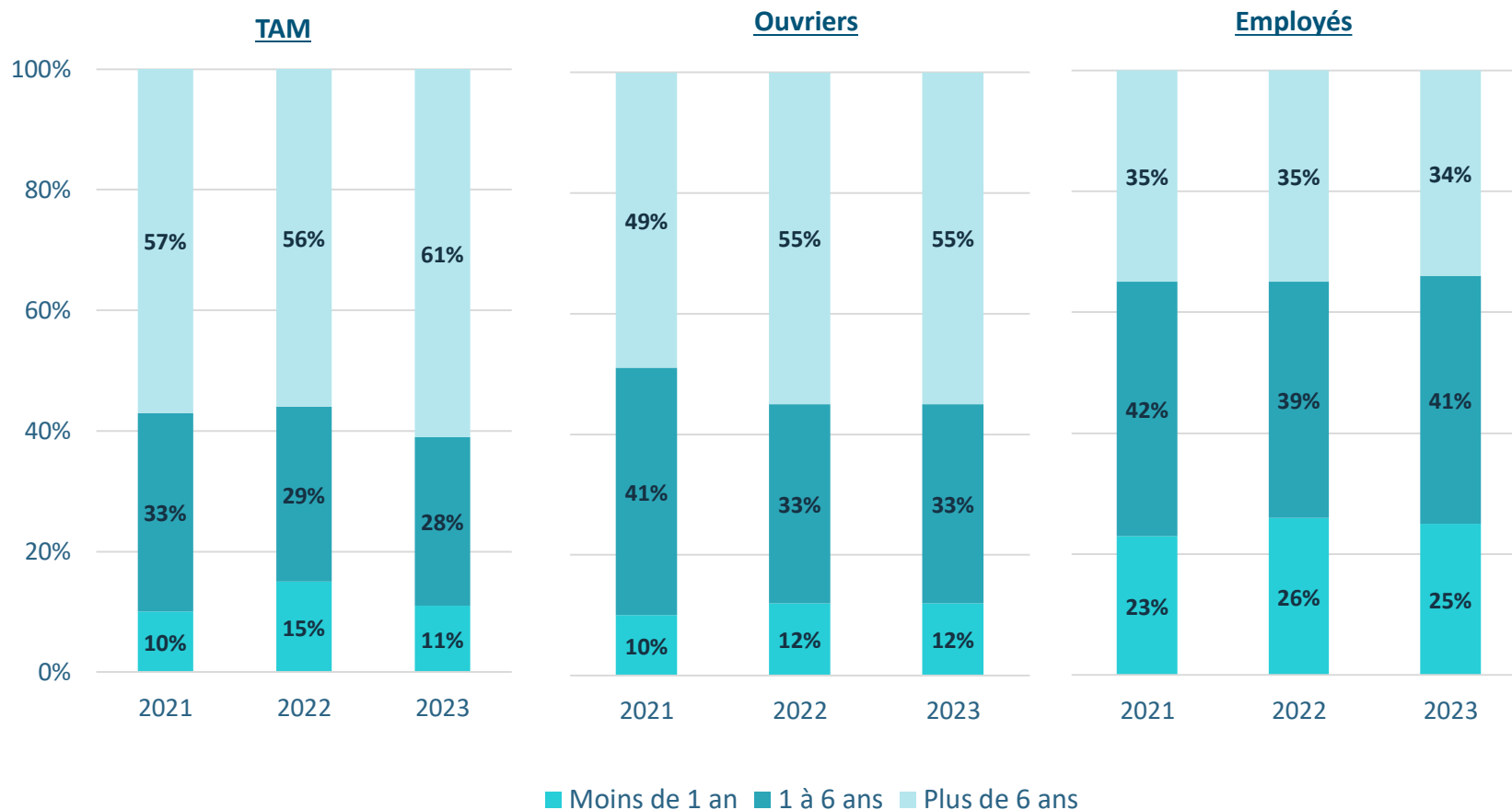


Entre 2021 et 2023, la part des salariés ayant plus de 6 ans d'ancienneté augmente de 5 points de pourcentage (55% contre 50%). La part des effectifs des salariés de 1 à 6 ans d'ancienneté diminue pour atteindre 32%. La proportion des salariés de moins d'un an d'ancienneté se stabilise autour de 13%.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.4. L'ancienneté (1/3)

Evolution de la répartition des effectifs par ancienneté et catégorie professionnelle

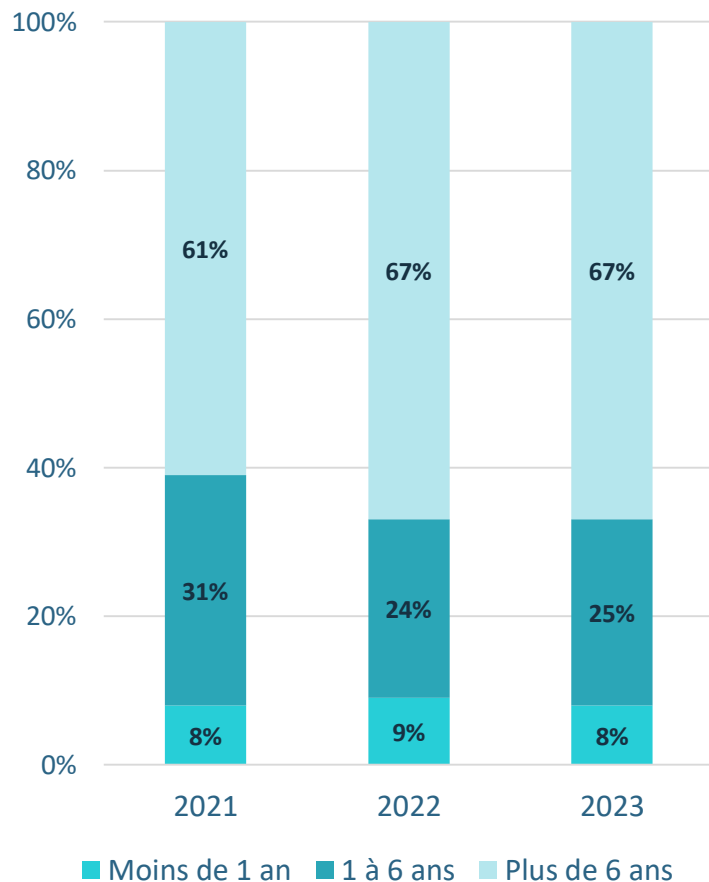


Chapitre 1 : Les effectifs

1.4. L'ancienneté (2/3)

Evolution de la répartition des effectifs par ancienneté et catégorie professionnelle

Cadres

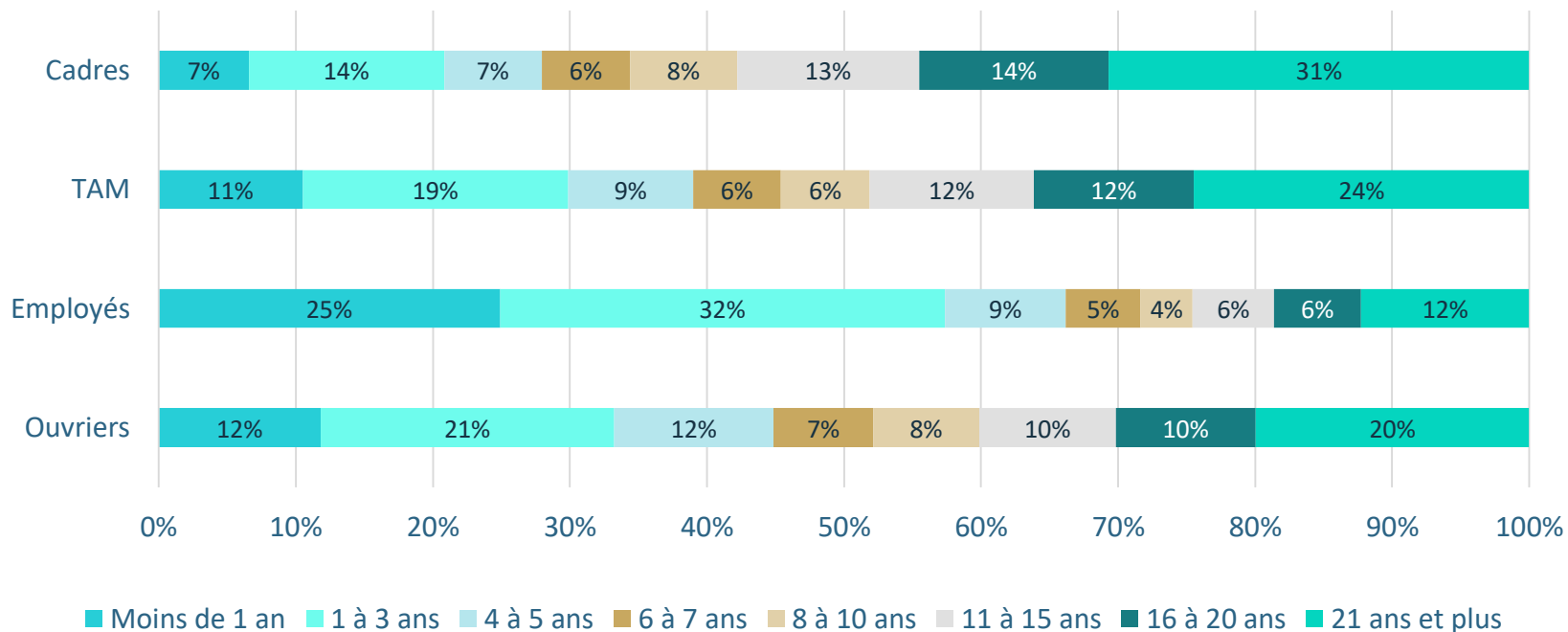


- La proportion de techniciens et agents de maîtrise de plus de 6 ans d'ancienneté augmente entre 2022 et 2023, alors que la part des TAM ayant une ancienneté de moins d'un an diminue de 4 points de pourcentage pour atteindre **11%**.
- En 2023, l'évolution de l'ancienneté des effectifs des ouvriers est identique 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.
- L'ancienneté des effectifs des employés est plutôt stable entre 2022 et 2023.
- 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 2023 contre **61%** en 2021.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.4. L'ancienneté (3/3)

Répartition des effectifs par ancienneté et par catégorie professionnelle en 2023



Parmi les cadres, **31%** ont plus de 21 ans d'ancienneté alors que seulement **12%** des employés travaillent dans le secteur depuis 21 ans ou plus. En revanche, **25%** des employés du panel ont moins d'un an d'ancienneté dans ce secteur.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.5. Les coefficients

OUVRIERS			
Coefficient	2021	2022	2023
Coeff. 160	3%		X
Coeff. 170	14%	17%	18%
Coeff. 185	24%	24%	25%
Coeff. 200	21%	20%	20%
Coeff. 210	16%	15%	14%
Coeff. 225	13%	14%	13%
Coeff. 260	7%	8%	8%
Coeff. 280	2%	3%	2%

EMPLOYÉS			
Coefficient	2021	2022	2023
Coeff. 160	10%		X
Coeff. 170	9%	17%	22%
Coeff. 185	20%	21%	21%
Coeff. 200	21%	22%	19%
Coeff. 210	13%	12%	13%
Coeff. 225	16%	15%	13%
Coeff. 260	8%	8%	8%
Coeff. 280	3%	4%	4%

- En 2023, 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, en hausse de 2 points par rapport à 2022.
- En 2023, le coefficient 160 disparut, c'est le coefficient 170 qui a le plus évolué par rapport à 2021.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.5. Les coefficients

TAM			
Coefficient	2021	2022	2023
Coeff. 260	38%	37%	38%
Coeff. 280	35%	37%	36%
Coeff. 430	25%	24%	25%
Coeff. 580	2%	1%	1%
Coeff. 760	NS	NS	NS

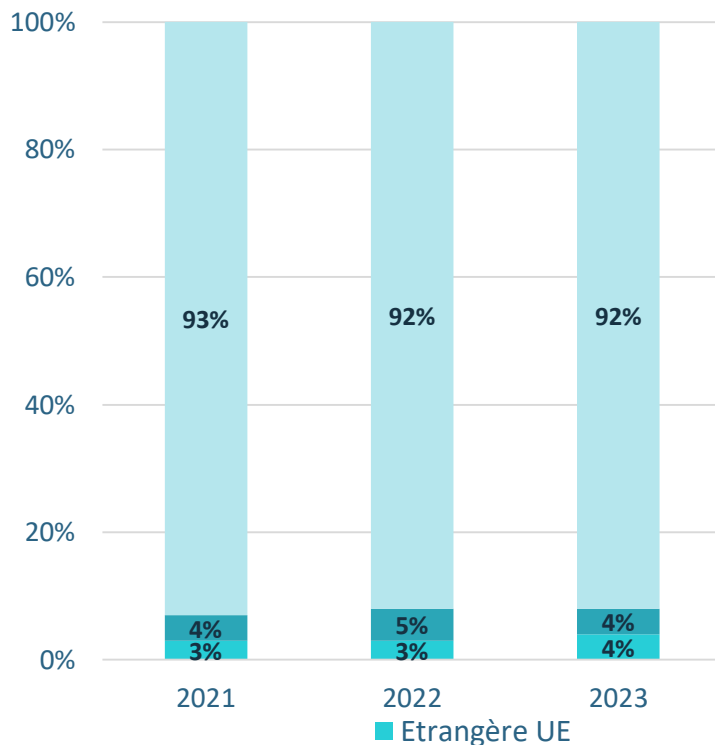
CADRES			
Coefficient	2021	2022	2023
Coeff. 430	29%	26%	30%
Coeff. 580	42%	45%	42%
Coeff. 760	22%	22%	21%
Coeff. 1120	6%	6%	7%
Coeff. 1470	1%	1%	1%

- En 2023, on remarque une baisse des techniciens et agents de maîtrise se positionnant au coefficient 280. 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 2023, 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).

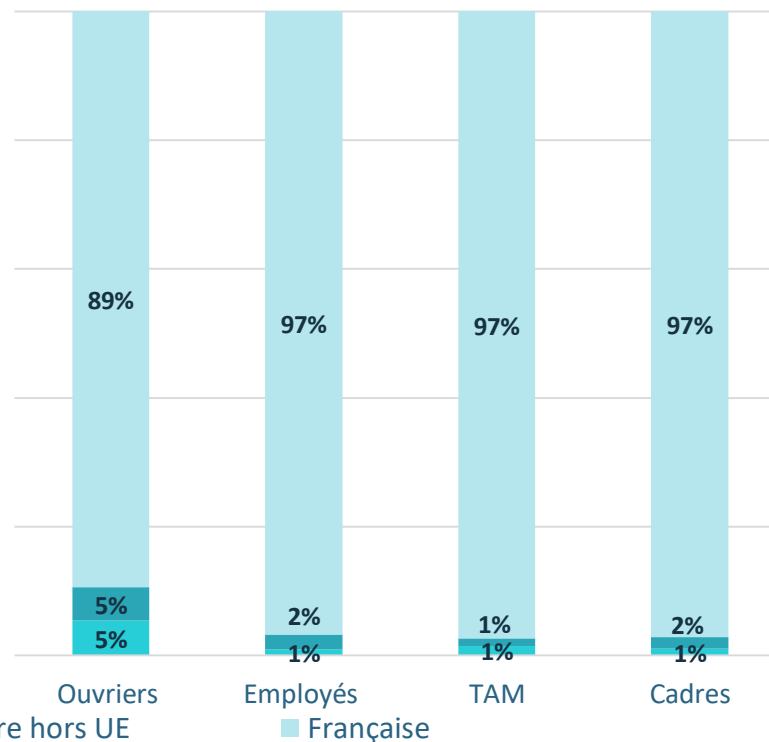
Chapitre 1 : Les effectifs

1.6. La nationalité

Evolution de la répartition de l'effectif par nationalité



Répartition de l'effectif par nationalité et par catégorie professionnelle en 2023

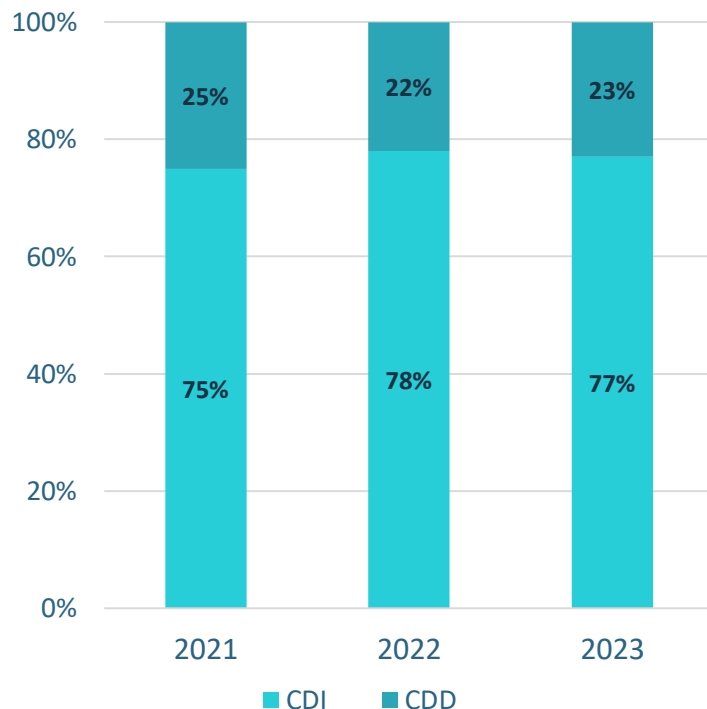


En 2023, les salariés de nationalité française représentent **92%** de l'effectif total. Les salariés de nationalité étrangère issus d'un pays de l'Union Européenne et ceux relevant d'un pays hors Union Européenne représentent respectivement 4% des effectifs. Parmi les employés, les TAM et les cadres, **97%** sont de nationalité française. Les ouvriers de nationalité française représentent quant à eux **89%** de l'effectif de la catégorie.

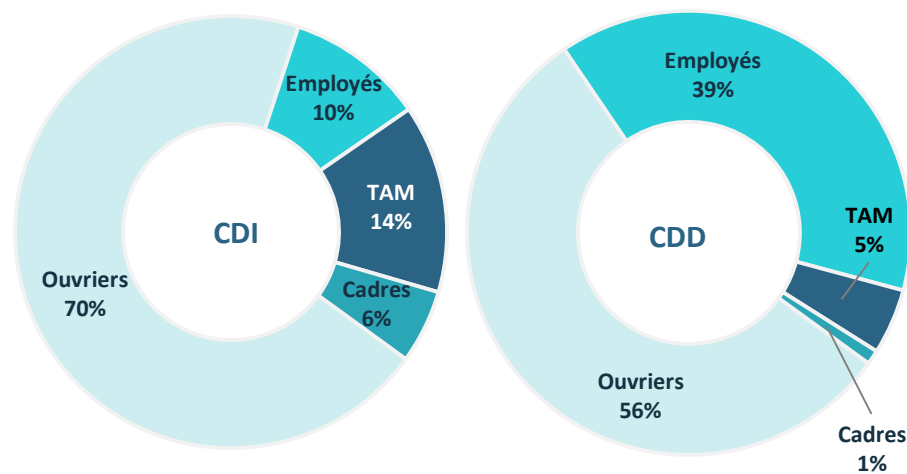
Chapitre 2 : Les embauches

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 2023

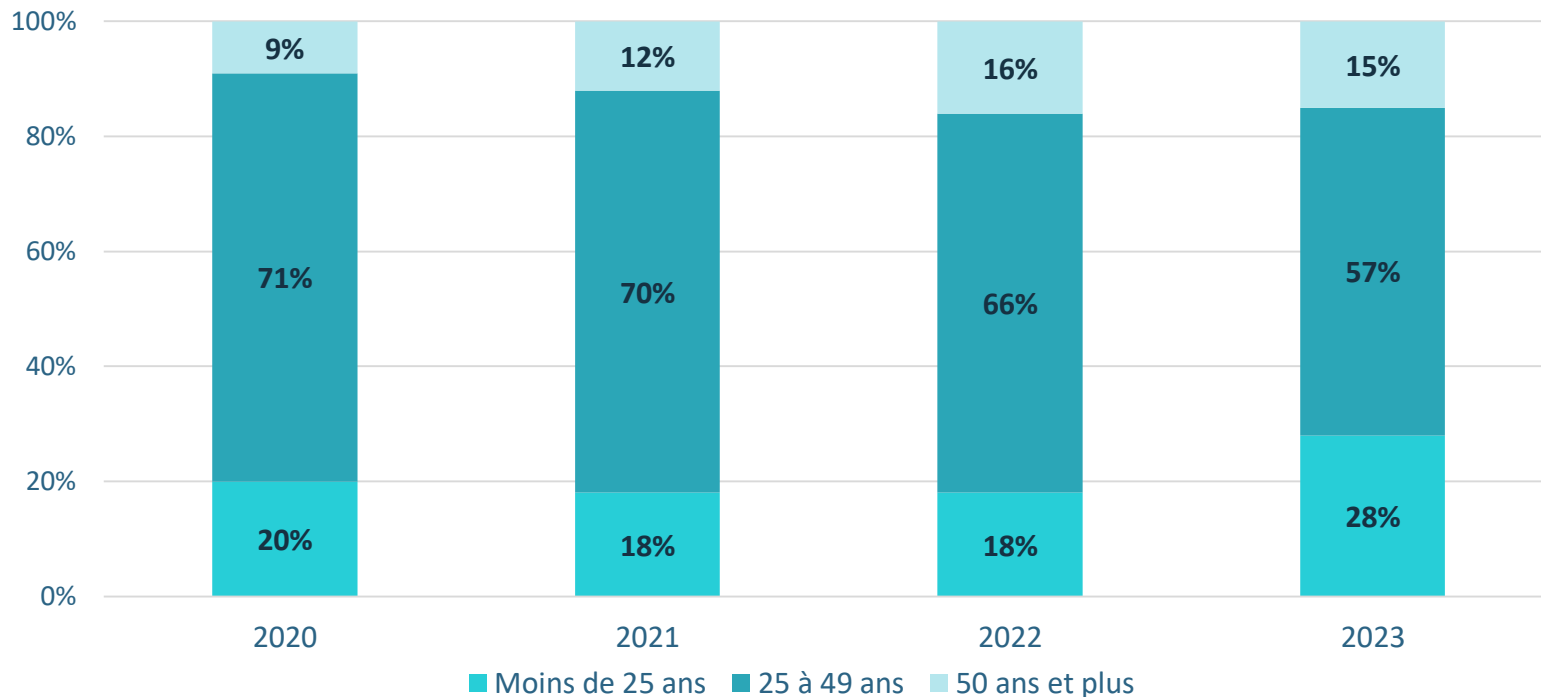


La part des embauches en CDI diminue entre 2022 et 2022 de **78%** à **77%** du total des embauches. Les ouvriers représentent la majorité des embauches en CDI (**70%**) et en CDD (**56%**).

Chapitre 2 : Les embauches

2.2. L'âge des recrues

Répartition des embauches par âge



En 2023, les salariés âgés de 25 à 49 ans représentent 57% des embauches dans la branche contre 66% en 2022 et 70% en 2021. Les entreprises du panel ont tendance à recruter des salariés de plus en plus jeunes au fil des années. En effet, 28% des salariés embauchés ont moins de 25 ans en 2023, soit une hausse de 10 points par rapport à 2022.

Chapitre 2 : Les embauches

2.3. Contrats d'intérim et d'alternances conclus en 2023

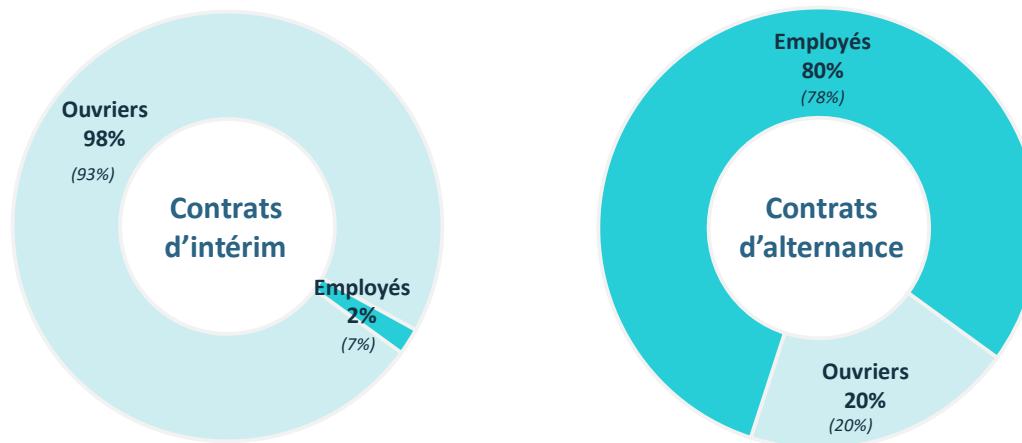
	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus
% d'entreprises concernées par l'intérim	44% (52%)	75% (90%)
Nombre de contrats d'intérim	NS	
Nombre de jours d'intérim		
Equivalent temps plein (ETP)		
Nombre de contrats d'alternance	9 (12)	117 (129)

**les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses*

Chapitre 2 : Les embauches

2.3. Contrats d'intérim et d'alternances conclus en 2023

Répartition des embauches par type de contrat et catégorie professionnelle en 2023

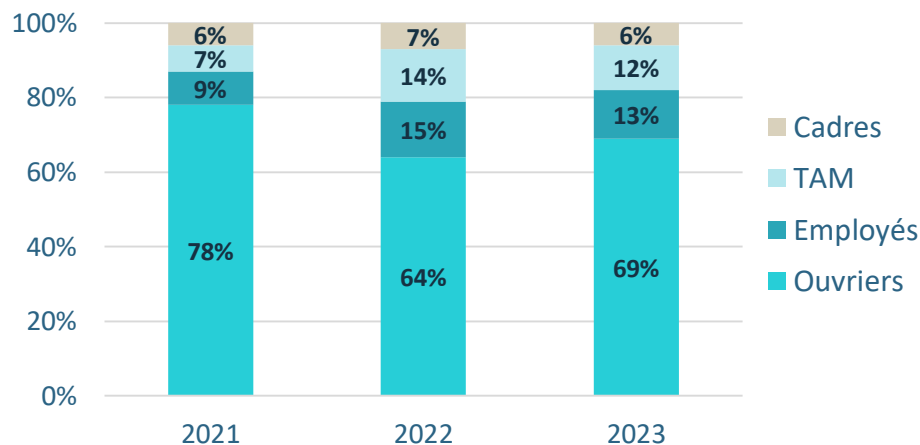


**les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses*

Les contrats d'intérim conclus en 2023 concernent majoritairement les ouvriers (98%). Les contrats en alternance et de professionnalisation concernent, quant à eux, en majorité les employés. En effet, 78% des contrats en alternance et 67% des contrats de professionnalisation 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 126 contrats d'alternance signés en 2023 dont 120 contrats d'apprentissage et 6 contrats de professionnalisation.

Chapitre 3 : Les départs

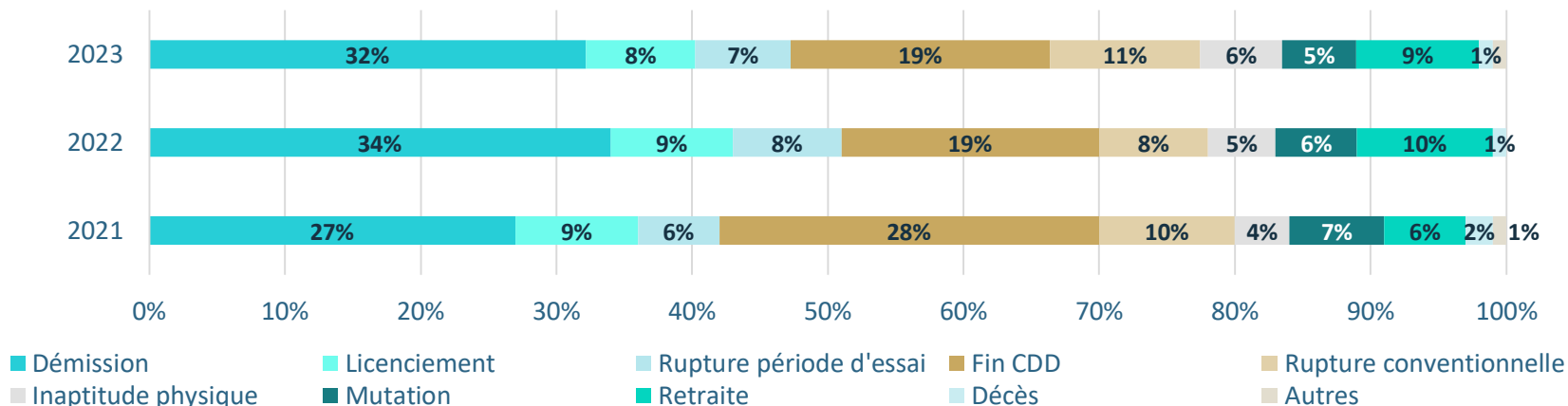
Répartition des départs par catégorie professionnelle



En 2023, plus des trois quarts des départs concernent des ouvriers et des employés. Les cadres représentent 6% des départs.

En 2023, les ruptures conventionnelles représentent plus d'un quart des départs. Les démissions représentent aussi une part importante de départs (18%) bien que nettement en baisse par rapport à 2022. La part des licenciements dans le total des départs est en diminution entre 2022 et 2023.

Répartition des départs par motifs



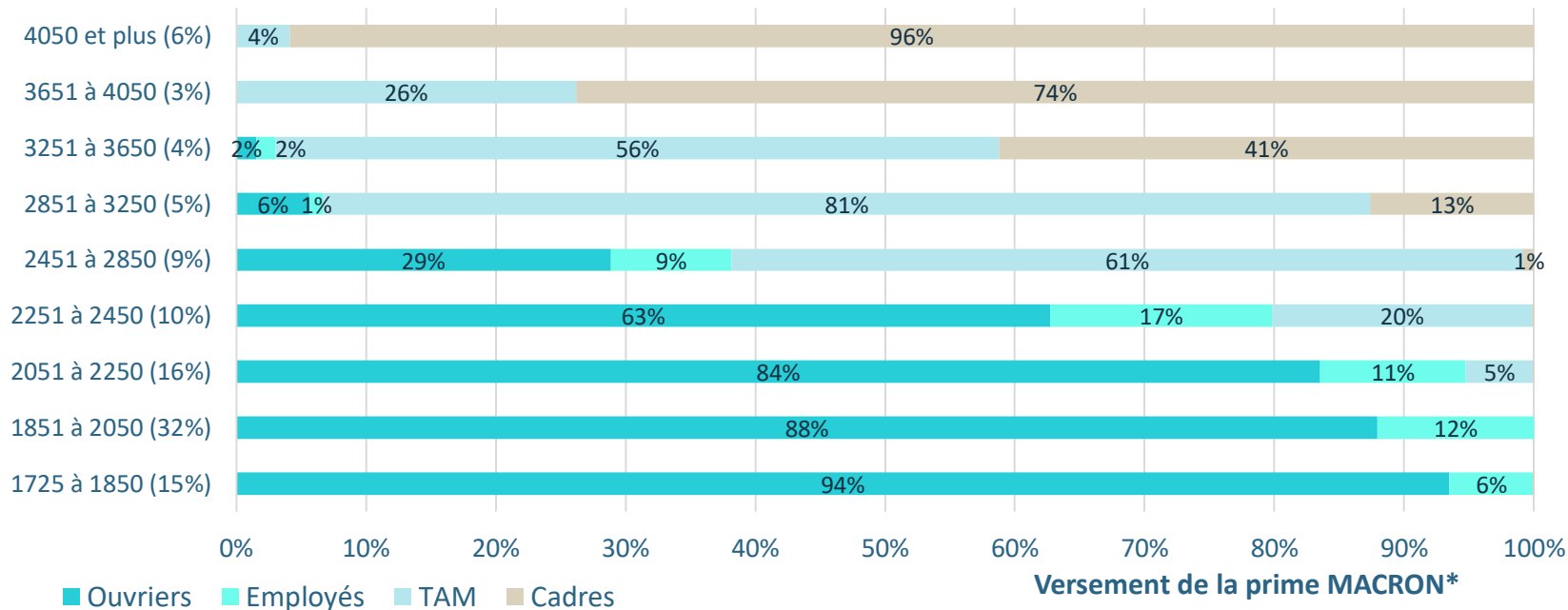
Partie 3

RÉMUNÉRATION

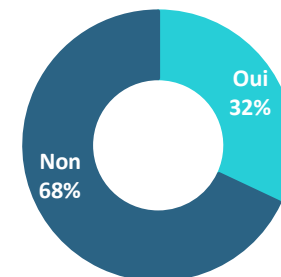
Rémunérations

1.1. Rémunération par catégorie professionnelle (1/2)

Répartition des effectifs par tranches de salaires* de base mensuels bruts



Versement de la prime MACRON*



*Prime de partage de la valeur

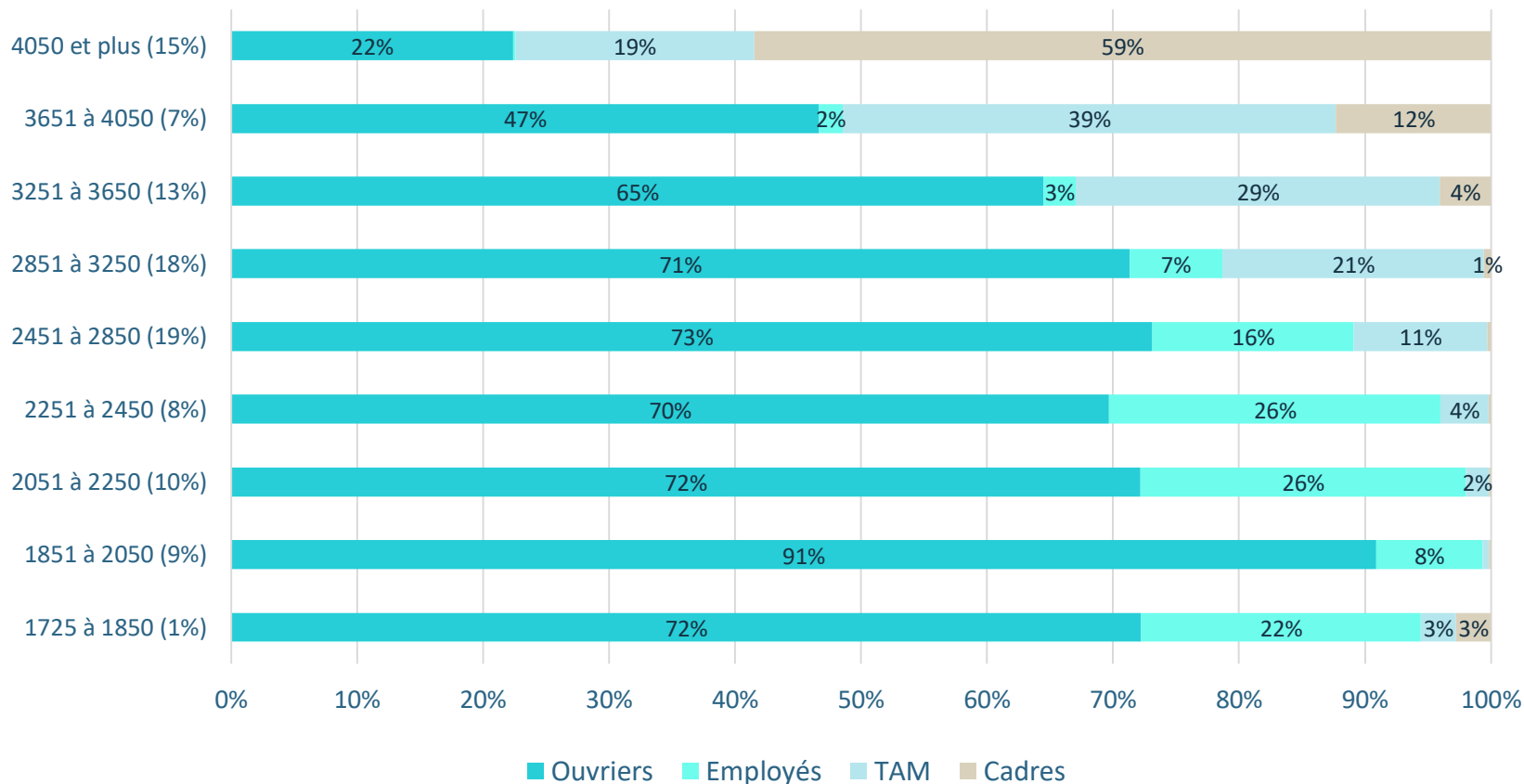
Entre parenthèses figurent le poids en effectif de chaque tranche.

*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, 13^{ème} mois...).

Rémunérations

1.1. Rémunération par catégorie professionnelle (2/2)

Répartition des effectifs par tranches de rémunérations mensuelles brutes



Entre parenthèses figurent le poids en effectif de chaque tranche.

Rémunérations

1.2. Focus sur deux emplois

Salaire de base annuel brut moyen des deux types d'opérateurs

	Chauffeur- opérateur	Aide - opérateur
Pour 151h67	25 032€	22 797€

Rémunération de base annuelle brute moyenne des deux types d'opérateurs

	Chauffeur- opérateur	Aide - opérateur
Pour 151h67	33 582€	30 387€

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, 13ème mois...).

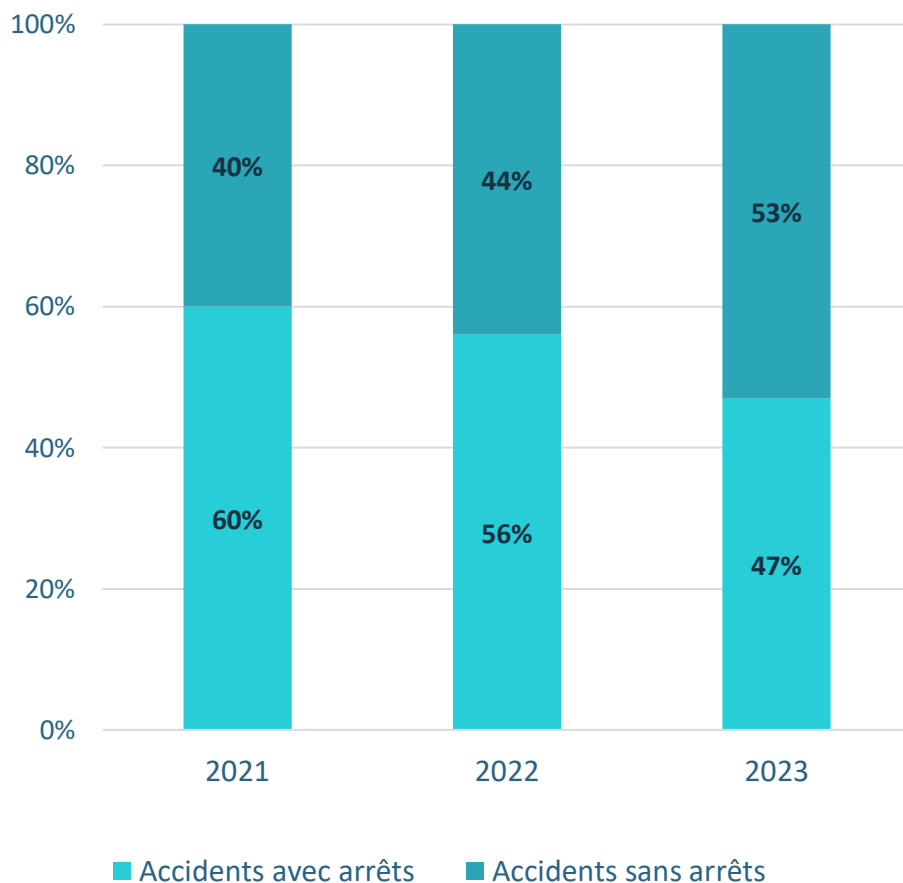
Partie 4

CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Accidents du travail

1.1. Fréquence et gravité des accidents du travail

Répartition des arrêts parmi les accidents



En 2023, la part des accidents du travail sans arrêts augmente par rapport à 2022 pour atteindre 53% du total des accidents.

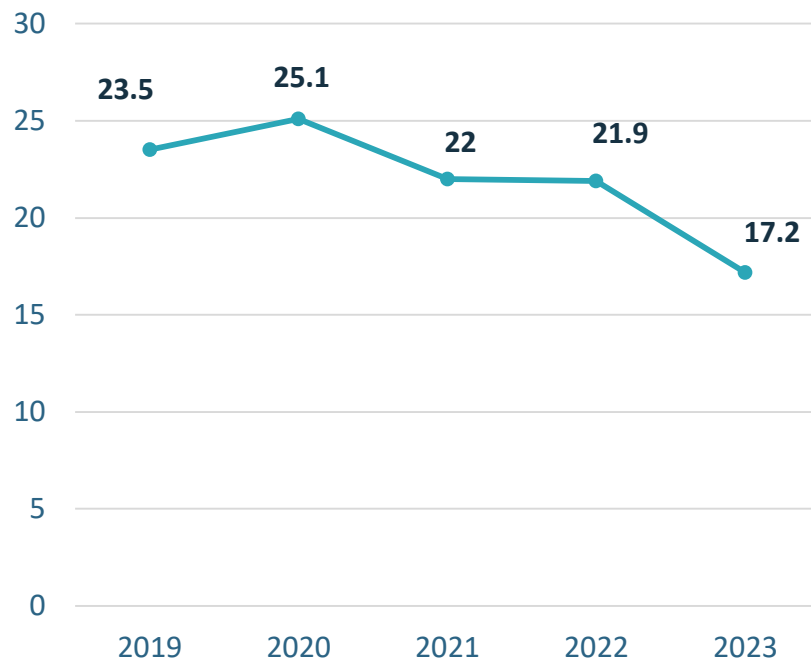
Nombre d'accidents du travail	435 (454)
Nombre d'accidents du travail mortels	1 (0)
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	204 (256)
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	231 (198)

*les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

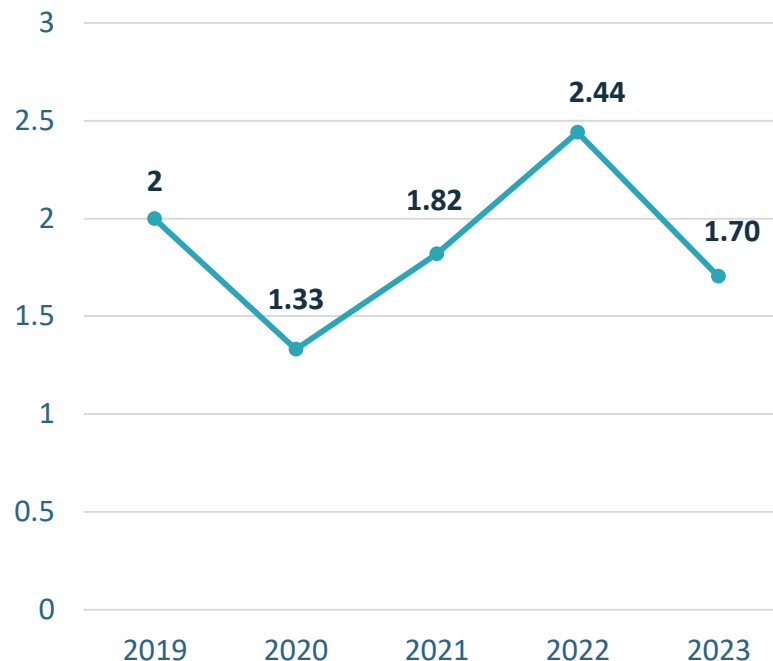
Chapitre 1 : Accidents du travail

1.1. Fréquence et gravité des accidents du travail

Taux de fréquence* des accidents du travail



Taux de gravité** des accidents du travail



En 2023, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêts au sein de la branche ressort à **17,2** et le taux de gravité s'élève à **1,70** en baisse de respectivement 4,7 points et de 0,74 point.

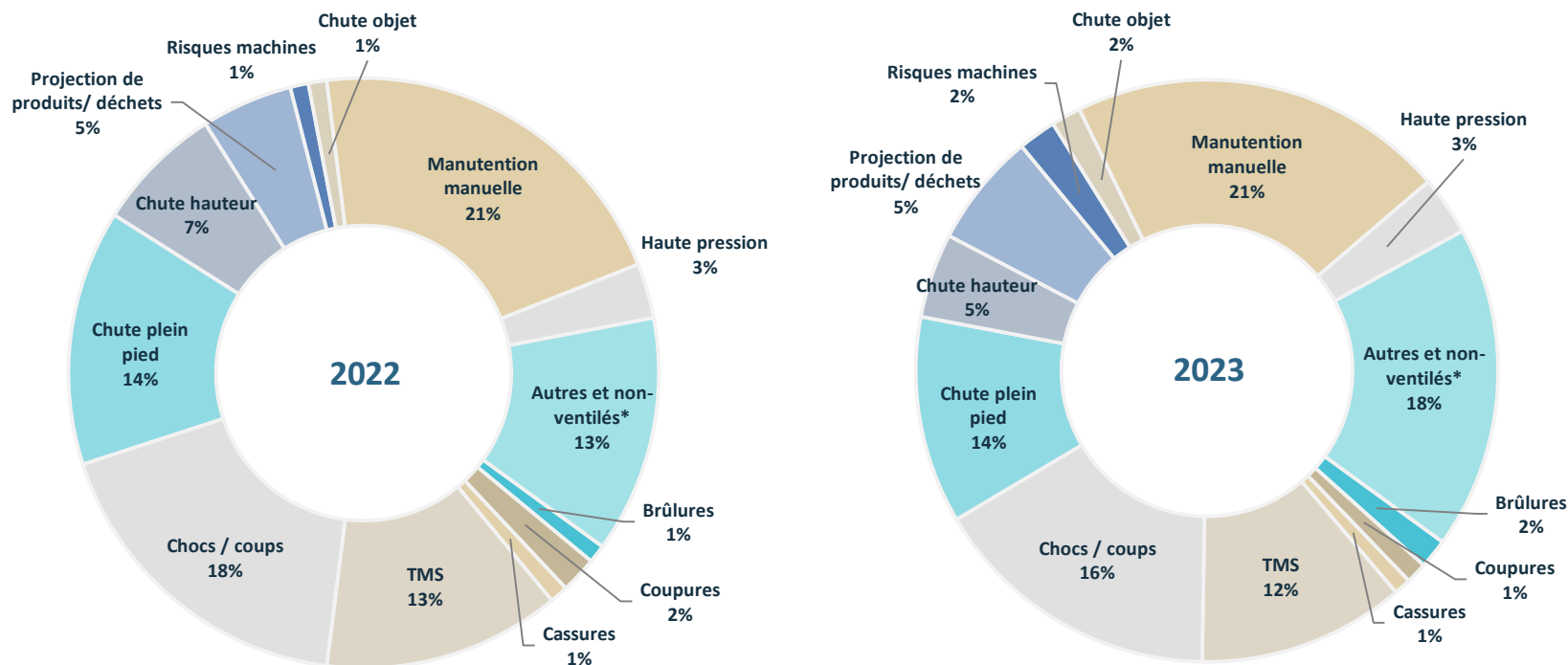
*Taux de fréquence : nombre d'accidents du travail avec arrêts par millions d'heures travaillées.

**Taux de gravité : exprime la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail.

Chapitre 1 : Accidents du travail

1.2. Nature des accidents du travail

Nature des accidents du travail

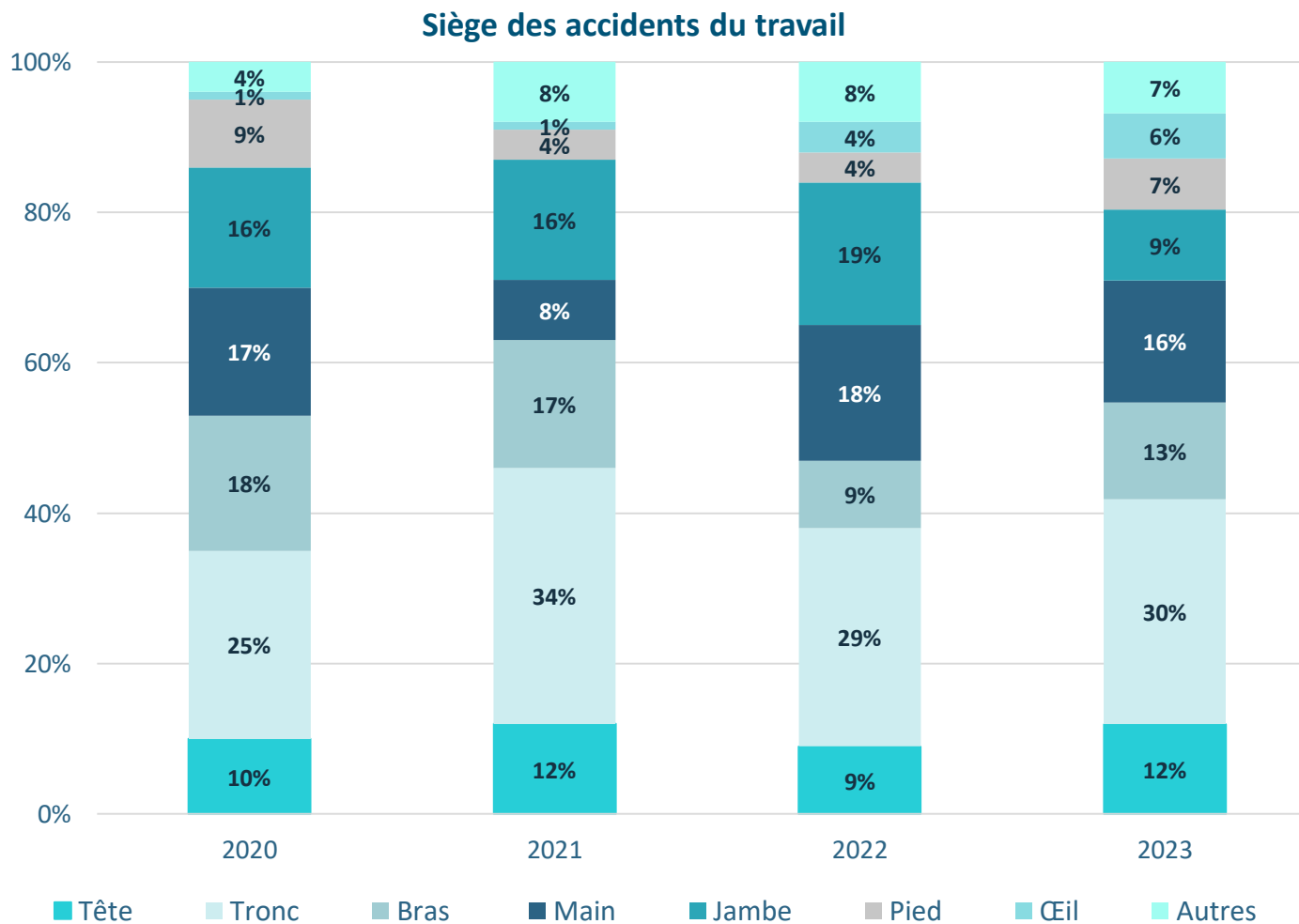


Autres* : agression physique, animaux, malaise, circulation, travaux électrique, travaux par points chauds...

La catégorie « manutention manuelle » constitue la part la plus importante de nature d'accidents du travail (**21%**) suivie des catégories « autres et non ventilés », « chocs / coups » et « chute de plain pied », respectivement de **18%**, **16%** et **14%**. Les accidents liés au « chute hauteur » représentent quant à eux **5%** de l'ensemble des natures d'accident du travail.

Chapitre 1 : Accidents du travail

1.3. Siège des accidents du travail

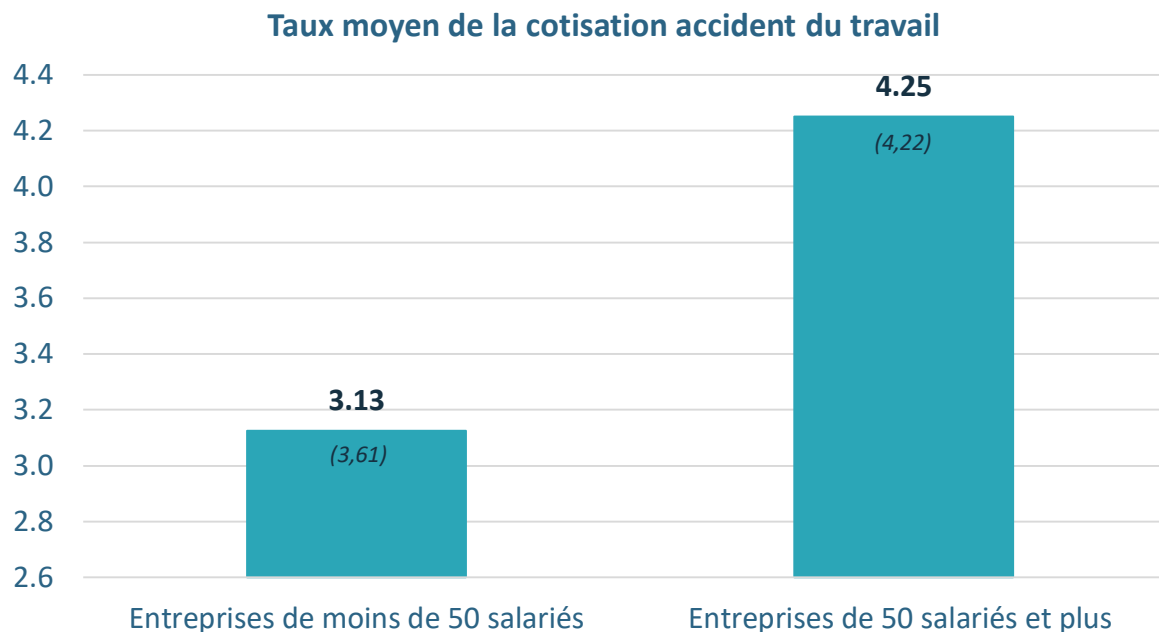


Chapitre 1 : Accidents du travail

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 :

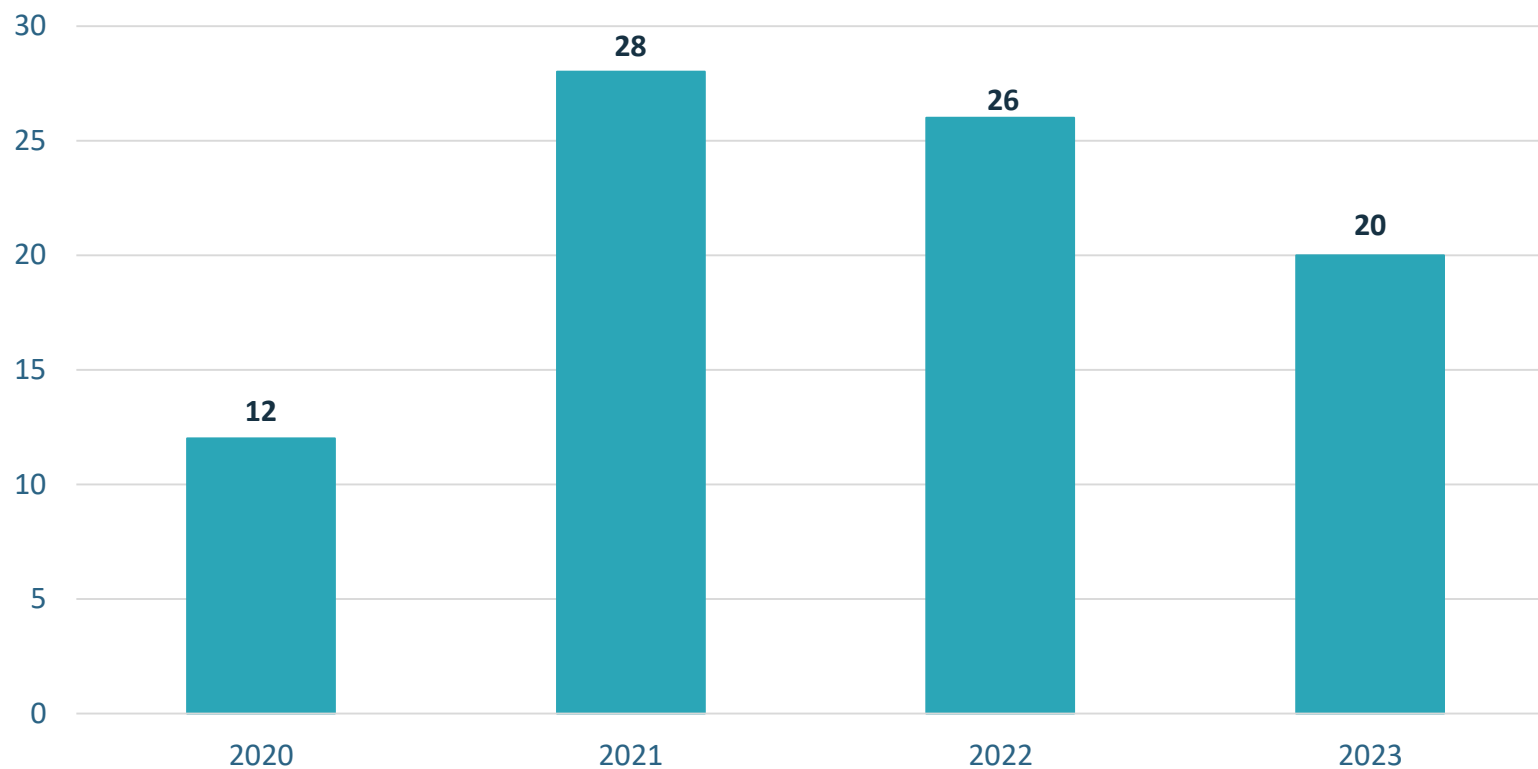
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la tarification collective s'applique. Chaque établissement est classé, en fonction de son activité, selon une nomenclature des risques propre à la Sécurité sociale. Pour le code risque 90.0AA, le taux 2023 est de 3,13.
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, la tarification individuelle s'applique. C'est une tarification qui dépend directement de la sinistralité et des résultats propres à chaque établissement. En 2023, le taux moyen s'élève à 4,25.



*les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

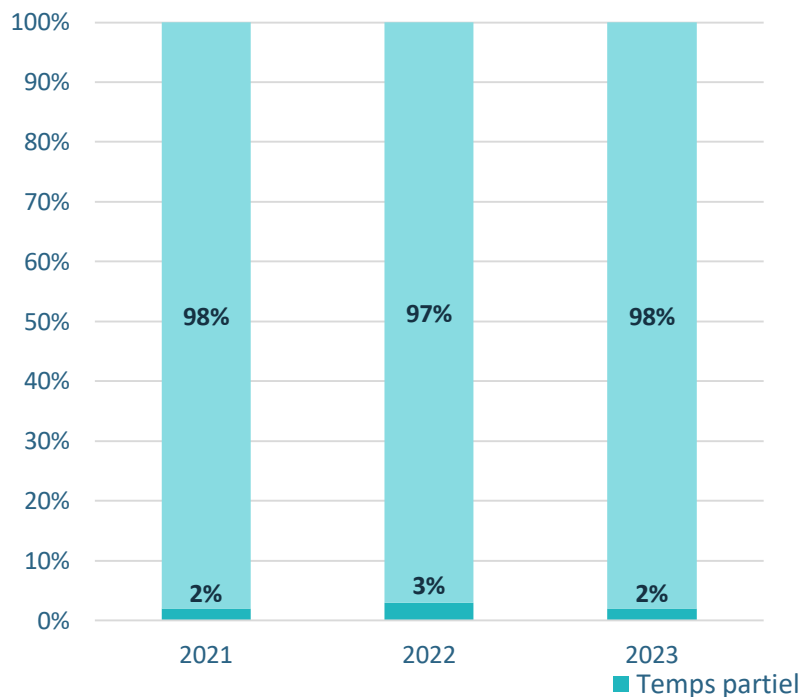
Chapitre 2 : Maladies professionnelles

Nombre de maladies professionnelles déclarées

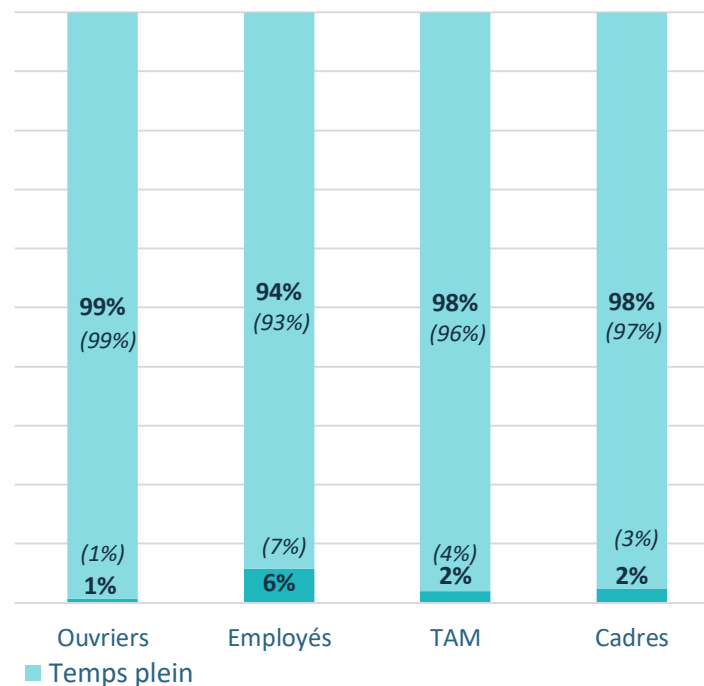


Chapitre 3 : Durée du travail

Evolution de la répartition temps partiel / temps plein



Répartition temps partiel / temps plein de chaque catégorie professionnelle en 2023

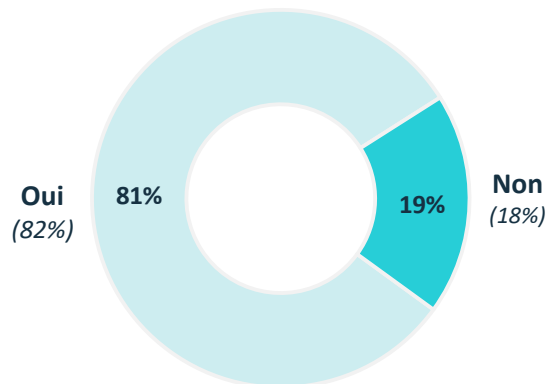


*Les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

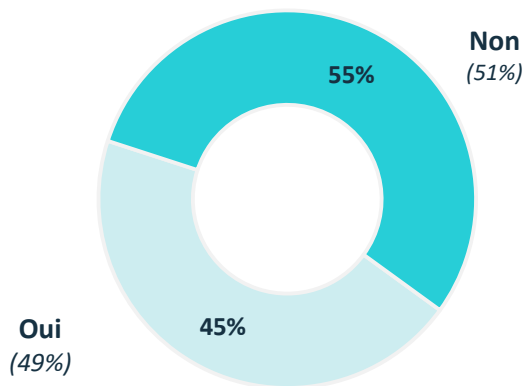
En 2023, la part de salariés employés à temps plein augmente d'un point pour atteindre **98%**, retrouvant son niveau de 2021. La presque totalité des salariés du panel, toute catégorie professionnelle confondue, travaillent à temps plein. Parmi les employés, **6%** travaillent à temps partiel. En moyenne, le contingent d'heures supplémentaires dans la branche s'élève à 229 heures.

Chapitre 3 : Durée du travail

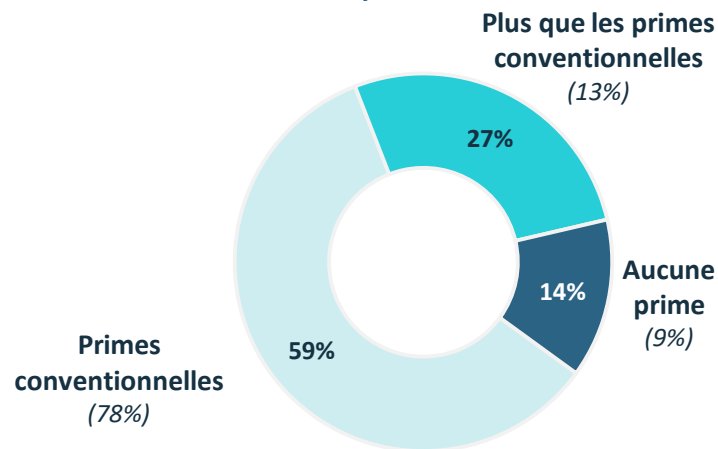
Part des entreprises appliquant les astreintes



Part des entreprises optant pour le régime des heures / jours choisi(e)s



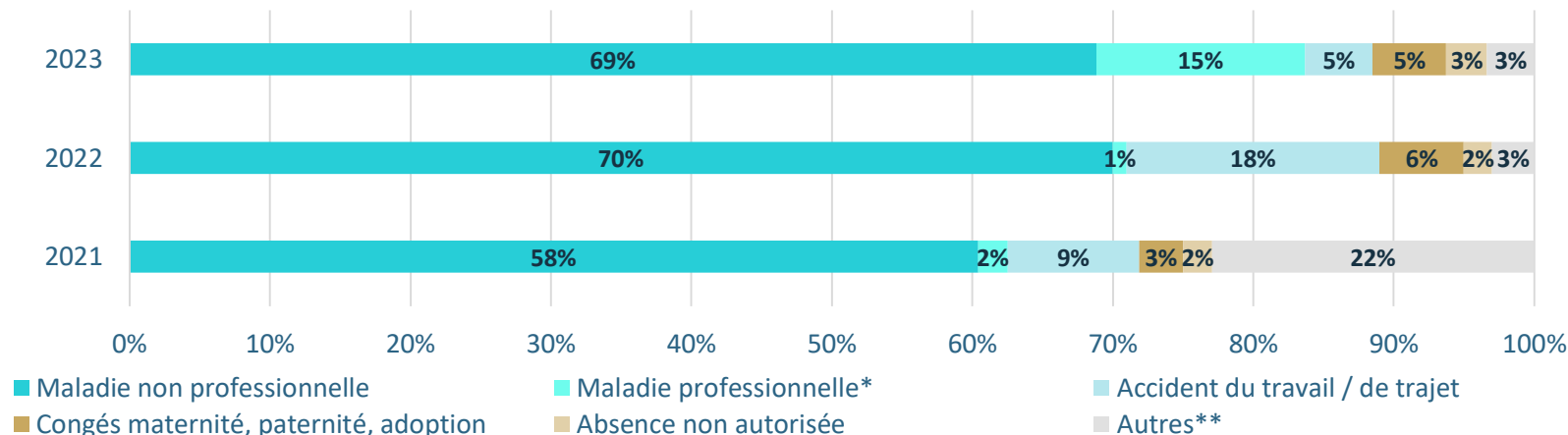
Répartition des régimes de primes appliqués par les entreprises



*les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

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

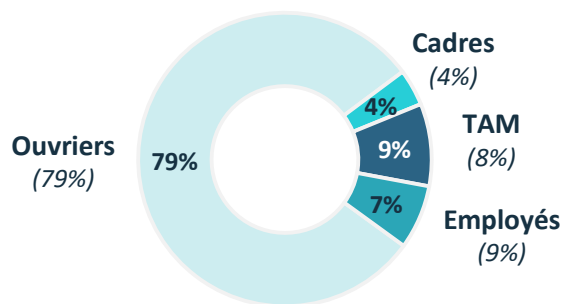
Causes d'absentéisme



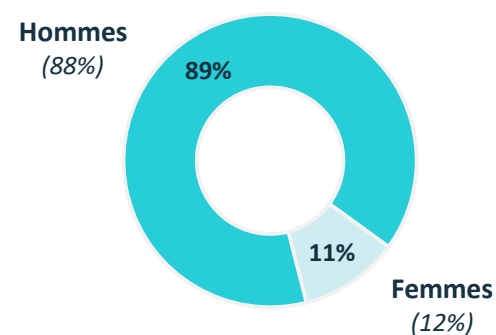
*Une maladie est dite "professionnelle" si elle résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique.

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

Répartition des absences selon la catégorie professionnelle



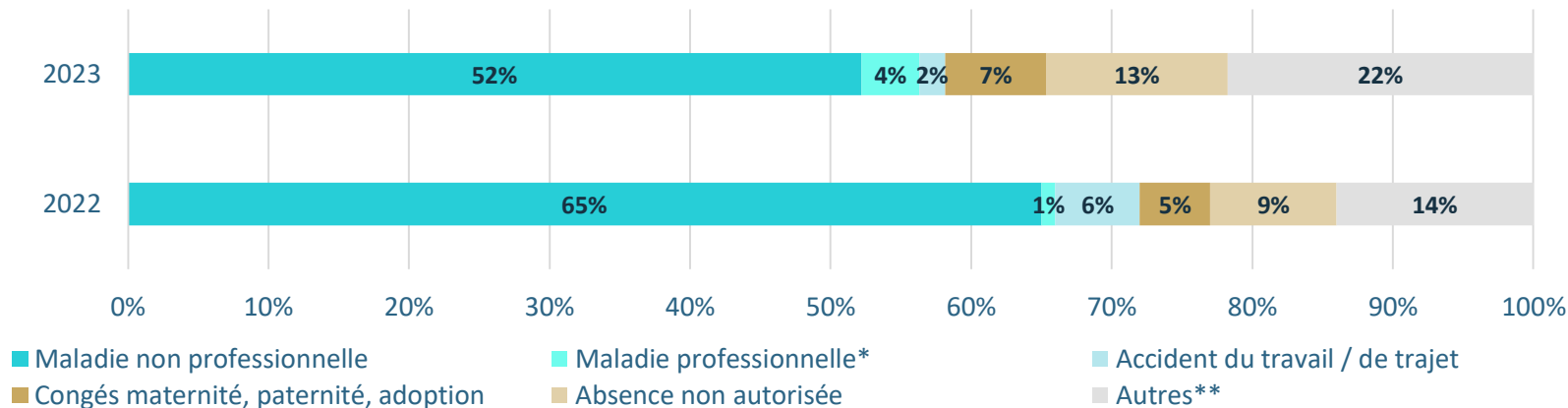
Répartition des absences selon le sexe



*les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

Chapitre 4 : Absentéisme (nombre de salariés absents)

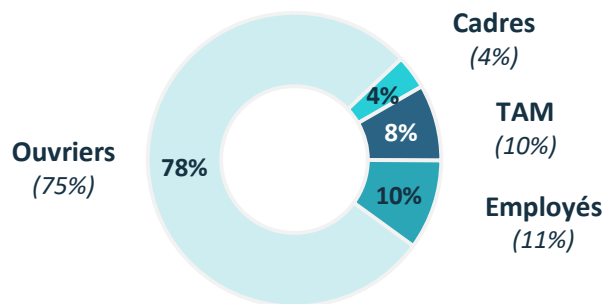
Causes d'absentéisme



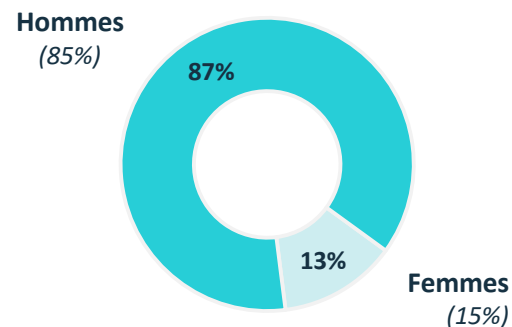
*Une maladie est dite "professionnelle" si elle résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique.

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

Répartition des absences selon la catégorie professionnelle



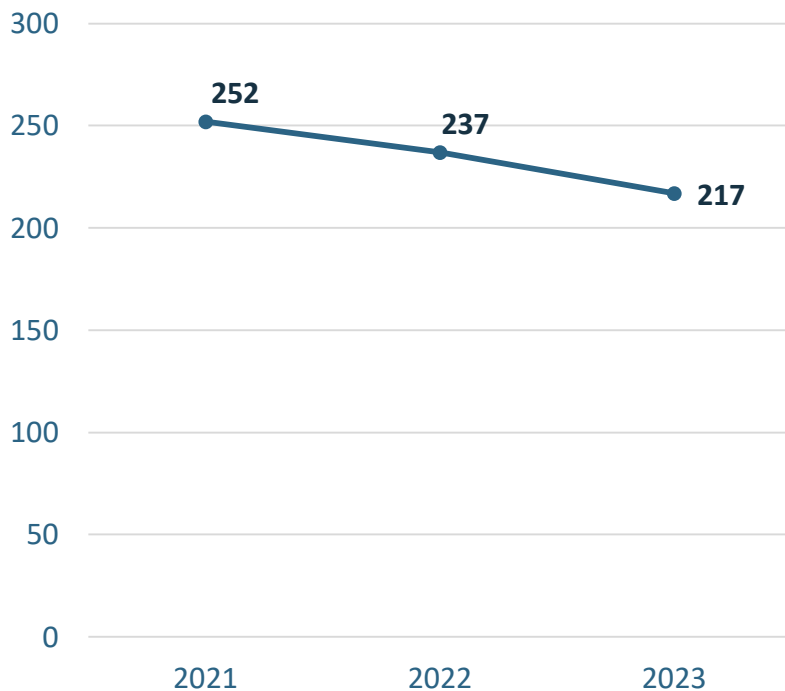
Répartition des absences selon le sexe



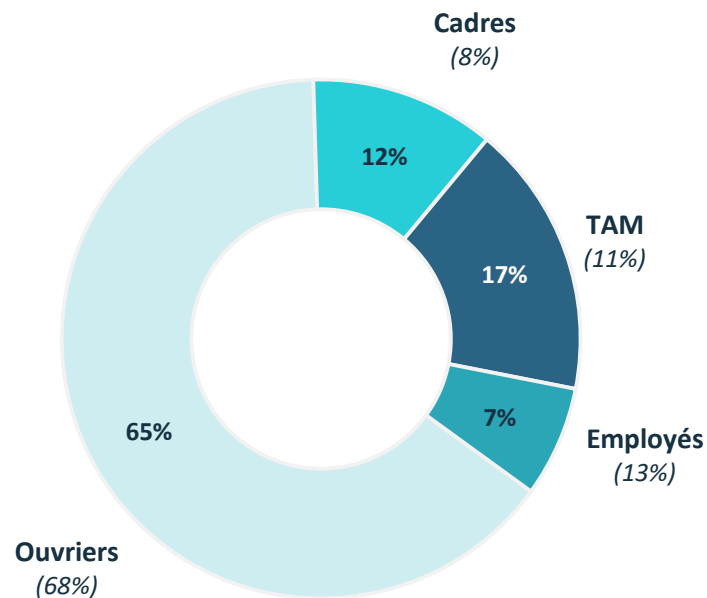
*Les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

Chapitre 5 : Travailleurs handicapés

Evolution du nombre de travailleurs handicapés



Nombre de travailleurs handicapés en 2023

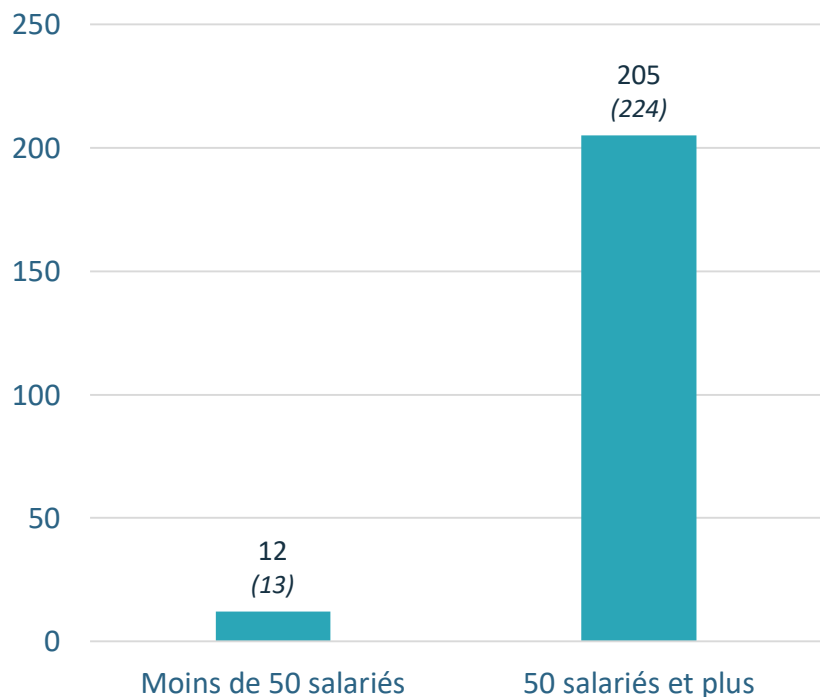


*Les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

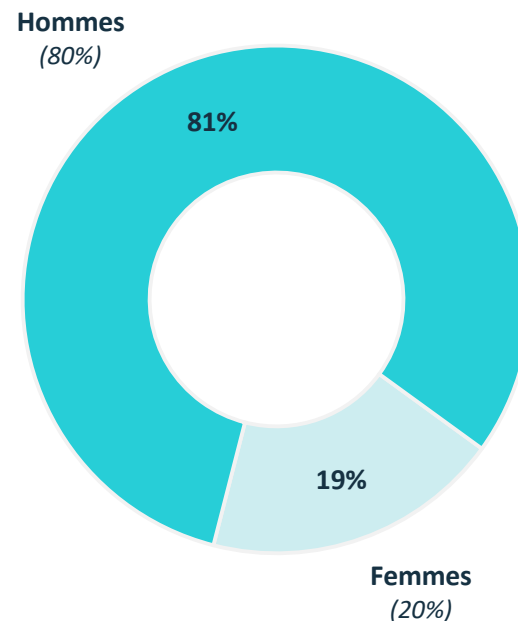
Le nombre de travailleurs handicapés diminue entre 2021 et 2022 passant de 237 à 217. Plus de 60% des travailleurs handicapés en 2023 sont des ouvriers et 12% d'entre eux sont des cadres contre 8% en 2022. Ceux qui sont techniciens et agents de maîtrise et employés représentent moins de 25% de l'effectif 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



*Les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

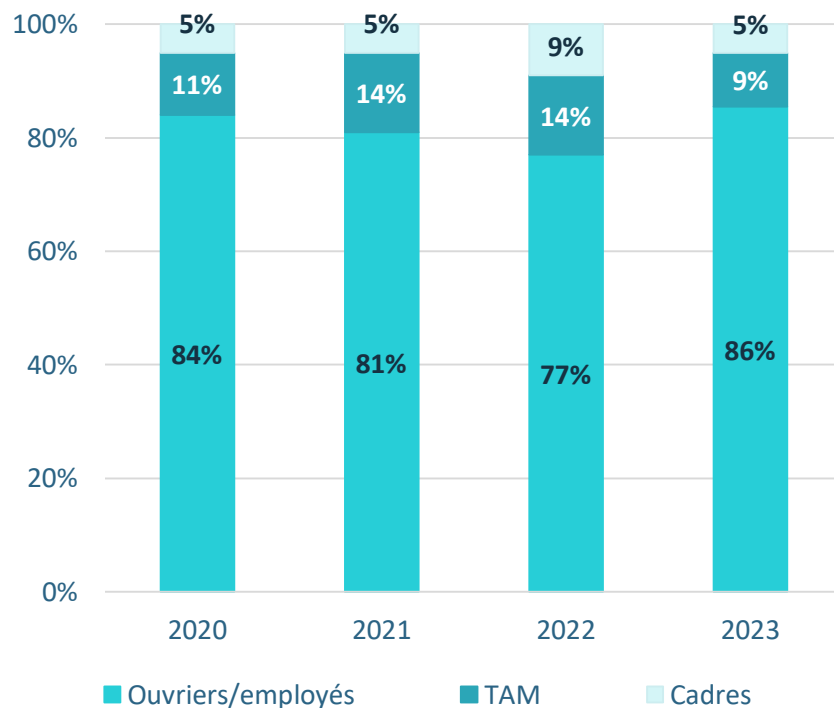
En 2022 et en 2023, la plupart des travailleurs handicapés est embauchée dans les entreprises de plus de 50 salariés. Les salariés handicapés dans le panel sont majoritairement des hommes (81%).

Partie 5

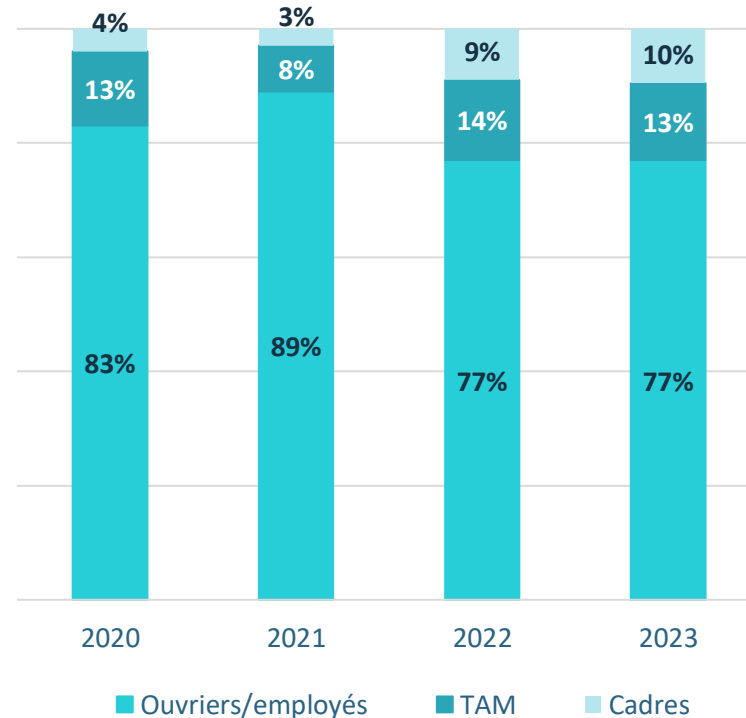
FORMATION PROFESSIONNELLE

Chapitre 1 : Actions et volume de formation

Répartition des actions de formation par catégorie



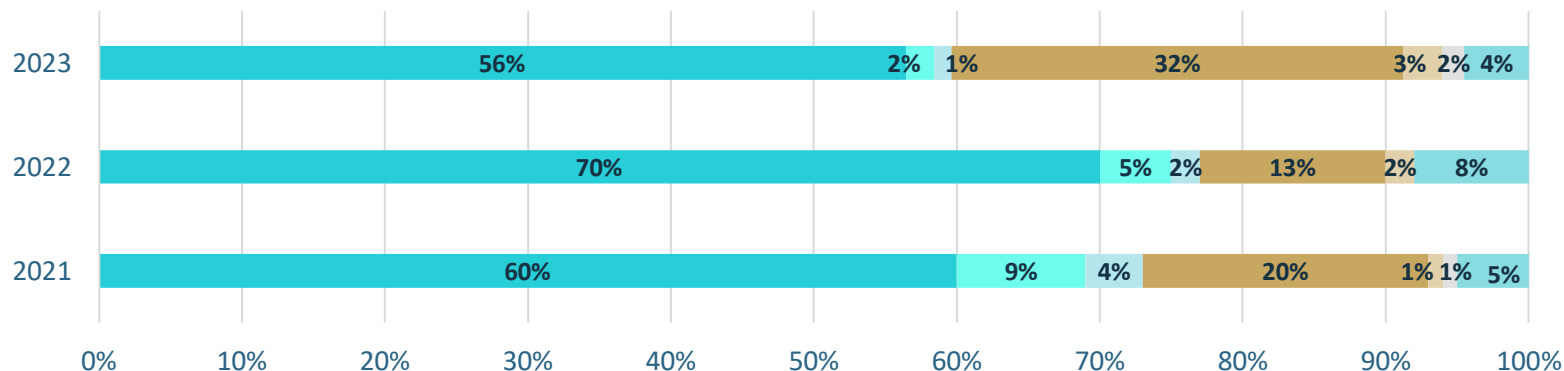
Volume de formation par catégorie professionnelle



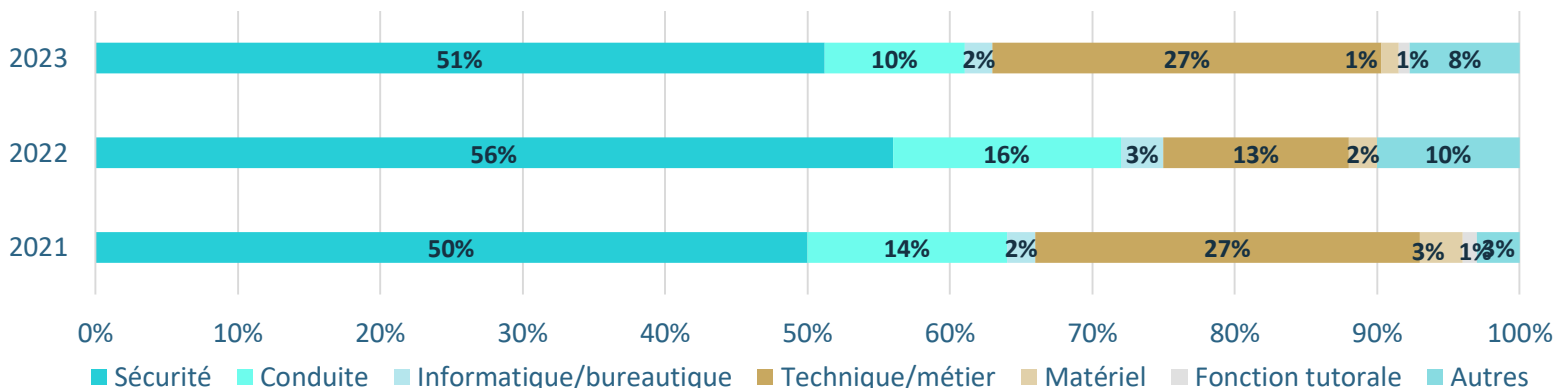
En 2023, la catégorie des ouvriers et employés reste la principale bénéficiaire des actions de formation représentant à elle seule 86% des actions. La part des cadres recevant des actions de formation retrouve son niveau de 2021, passant de 9% à 5% du total des salariés du panel.

Chapitre 1 : Actions et volume de formation

Evolution de la répartition des actions de formation par thème



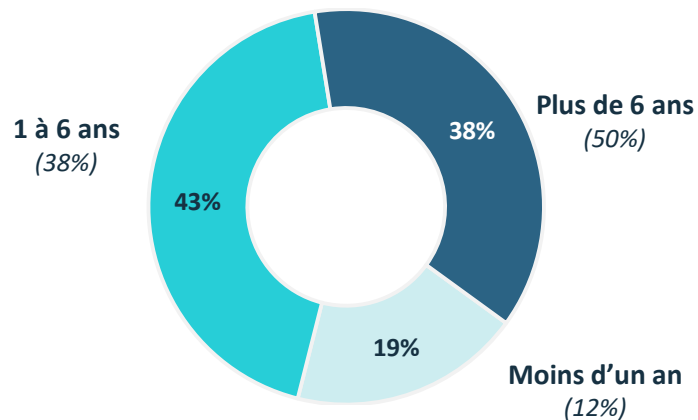
Evolution de la répartition du volume de formation par thème



En 2023, le nombre d'heures totales de formation dans la branche s'élève à 169 987 heures, ce qui correspond à environ 23 heures de formation par salariés.

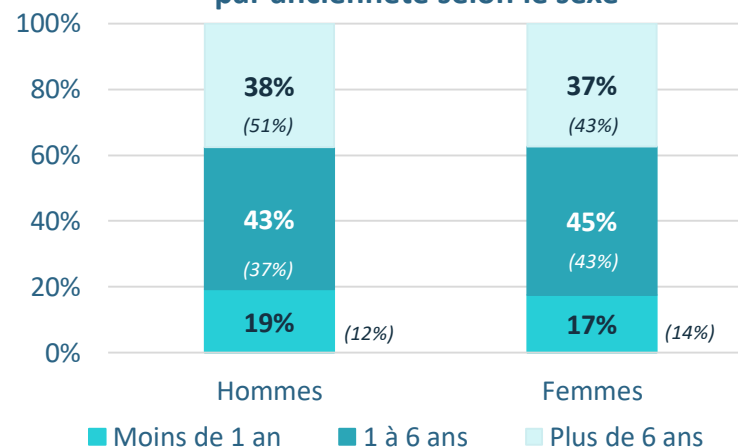
Chapitre 1 : Actions et volume de formation

Répartition des actions de formation par ancienneté

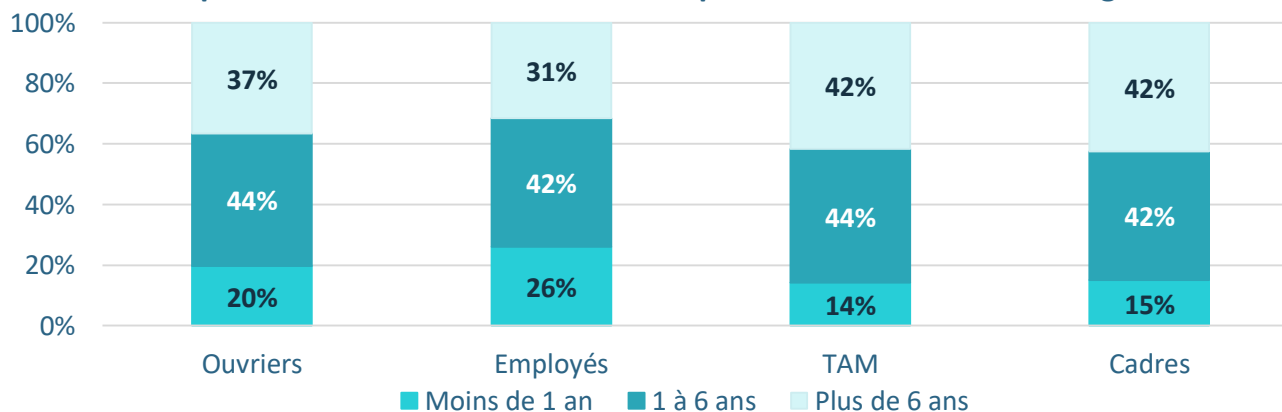


*les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

Répartition des actions de formation par ancienneté selon le sexe

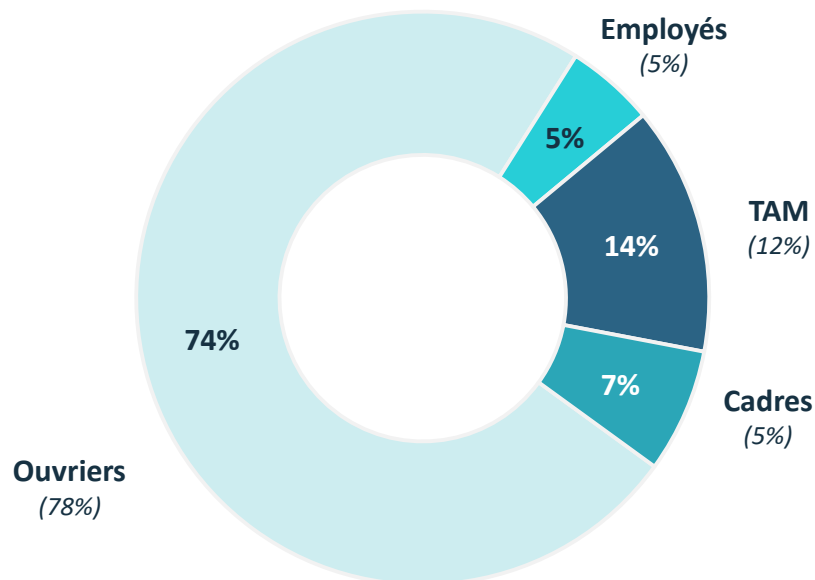


Répartition des actions de formation par ancienneté selon la catégorie



Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

Répartition des formations qualifiantes par catégorie professionnelle

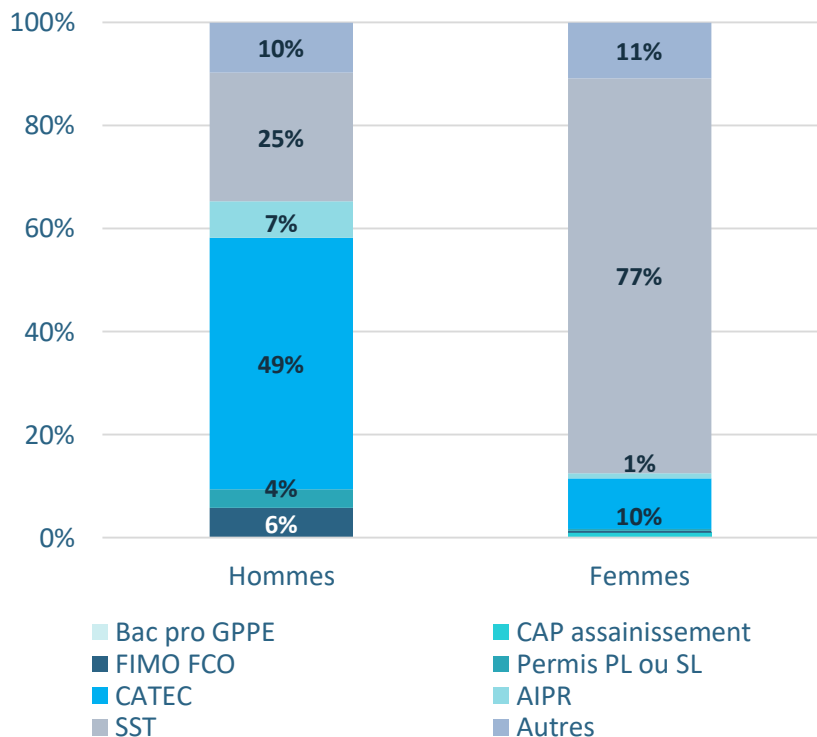


*les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

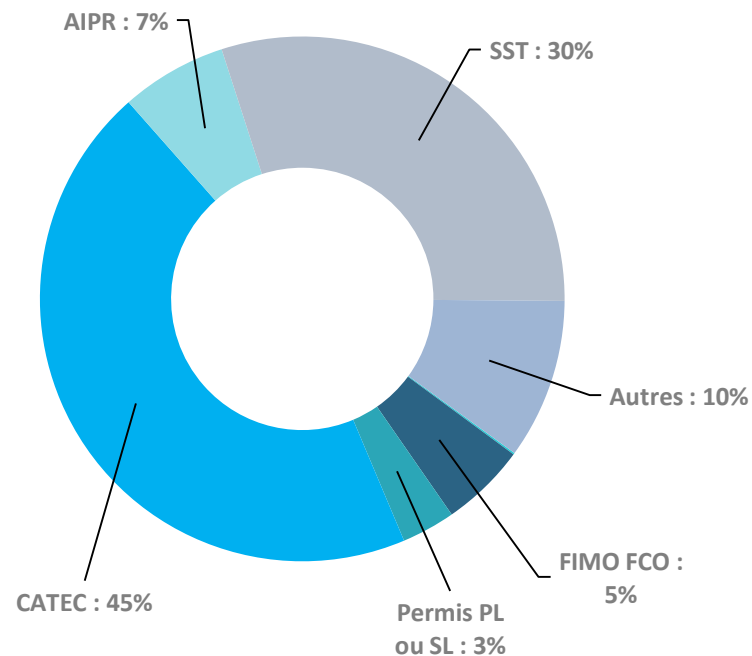
En 2023, 74% des formations qualifiantes ou certifiantes sont réalisées par des ouvriers, 14% par des techniciens et agents de maîtrise, 7% par des cadres et 5% par des employés. Parmi les salariés du panel, 3,2% n'ont suivi aucune formation au cours des trois dernières années.

Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

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



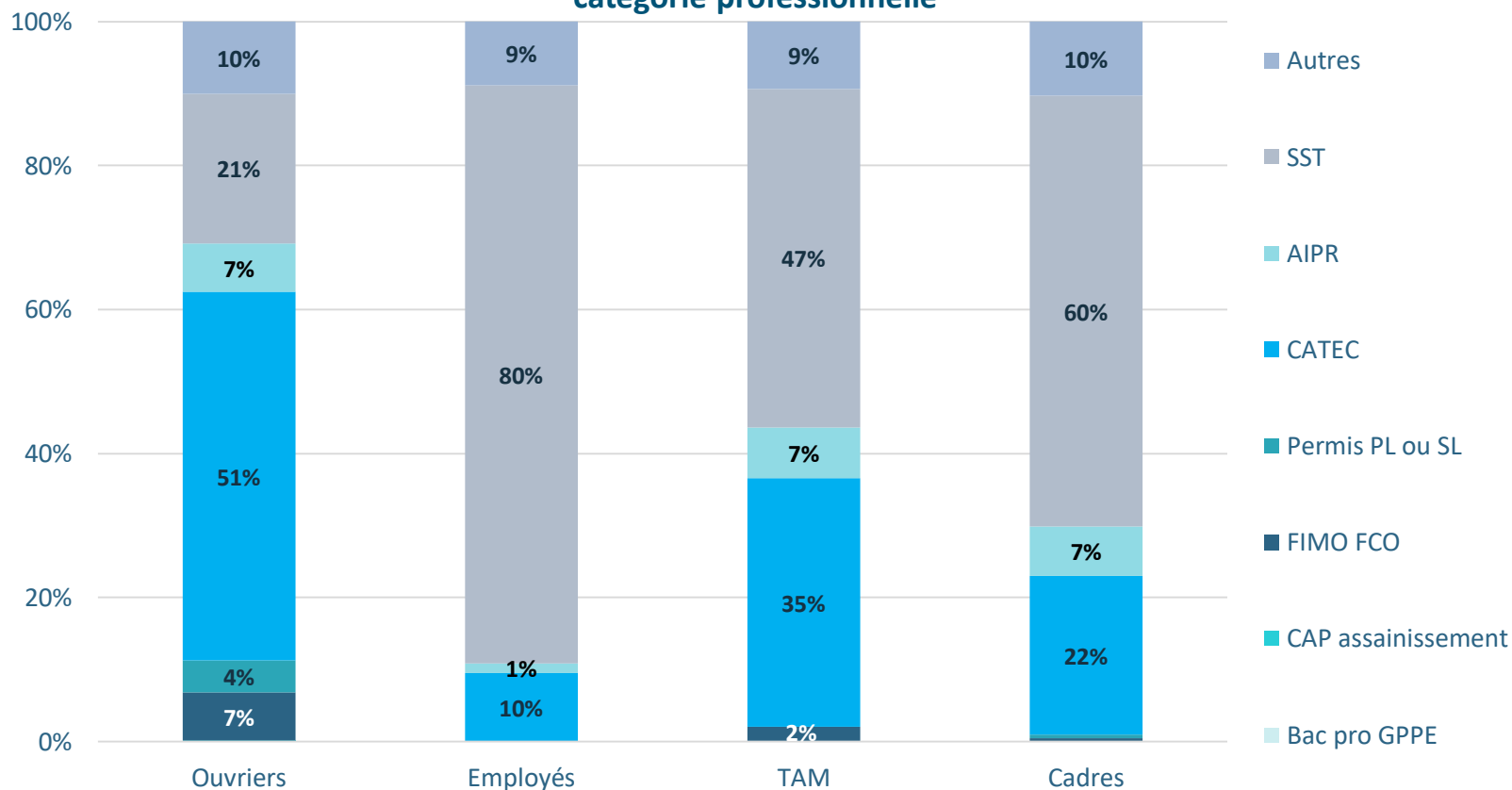
Répartition des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante



En 2023, parmi les salariés ayant reçu une formation qualifiante, 45% ont reçu une formation CATEC. La formation la plus fréquente chez les hommes est la formation CATEC (49%) et chez les femmes la formation SST (77%). Aucun homme et aucune femme n'ont de bac pro GPPE et seulement 3 femmes ont un CAP assainissement.

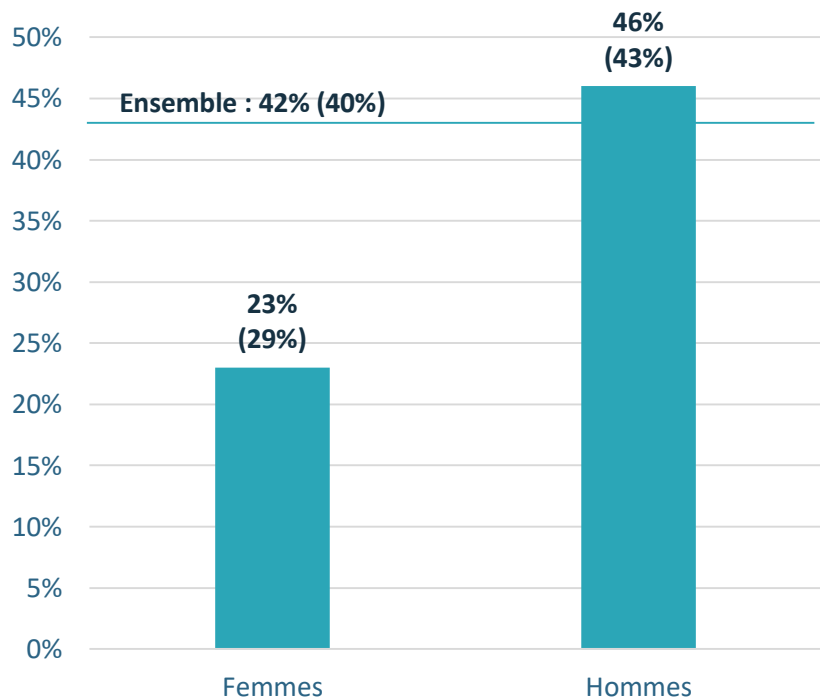
Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

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

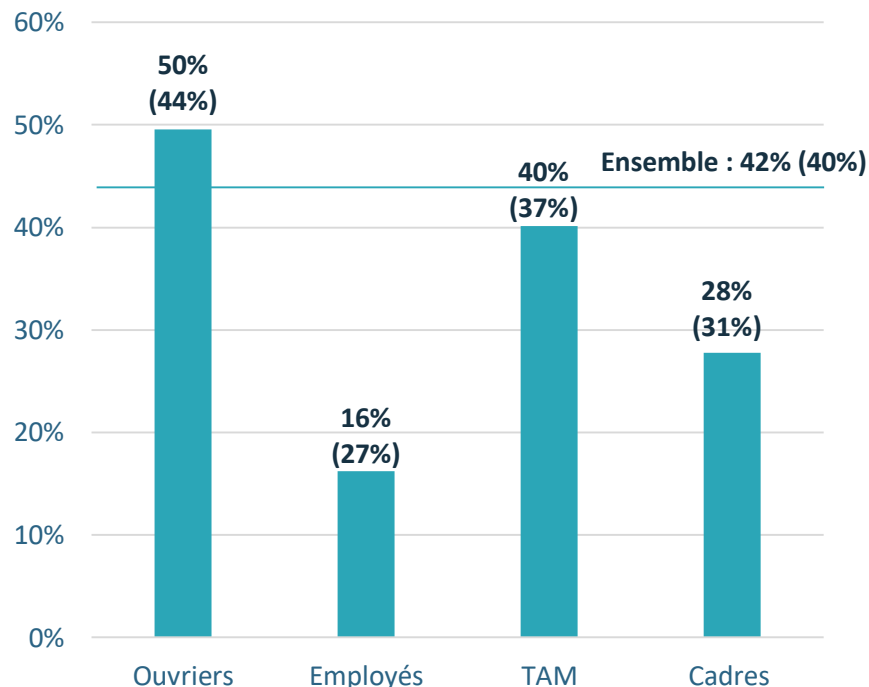


Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

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



*Les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

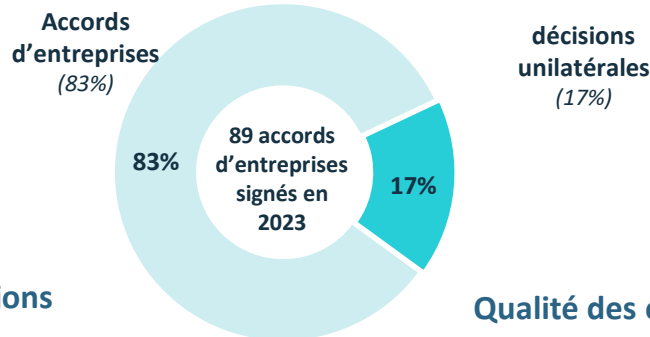
En moyenne, 42% des salariés ont reçu une formation qualifiante en 2023. Parmi les ouvriers du panel, 50% ont reçu une formation certifiante la même année. La part des employés, des TAM et des cadres ayant reçu une formation qualifiante est de 16%, 40% et 28% respectivement.

Partie 6

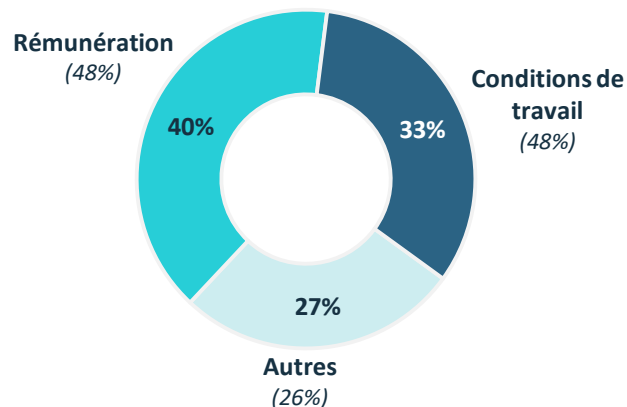
Relations sociales

Relations sociales

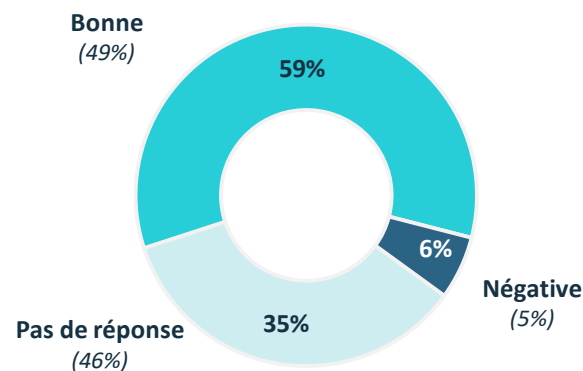
Accords signés



Thème des négociations



Qualité des échanges lors des négociations selon les sociétés



*les valeurs de 2022 sont données entre parenthèses

En 2023, 89 accords d'entreprise ont été signés par 50% 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 (partage de la valeur), les salaires et les conditions de travail. 59% des sociétés trouve que la qualité des échanges lors des négociations est positive. Elles sont 6% à les estimer négative. A cette question 35% des répondants ne s'est pas exprimé.

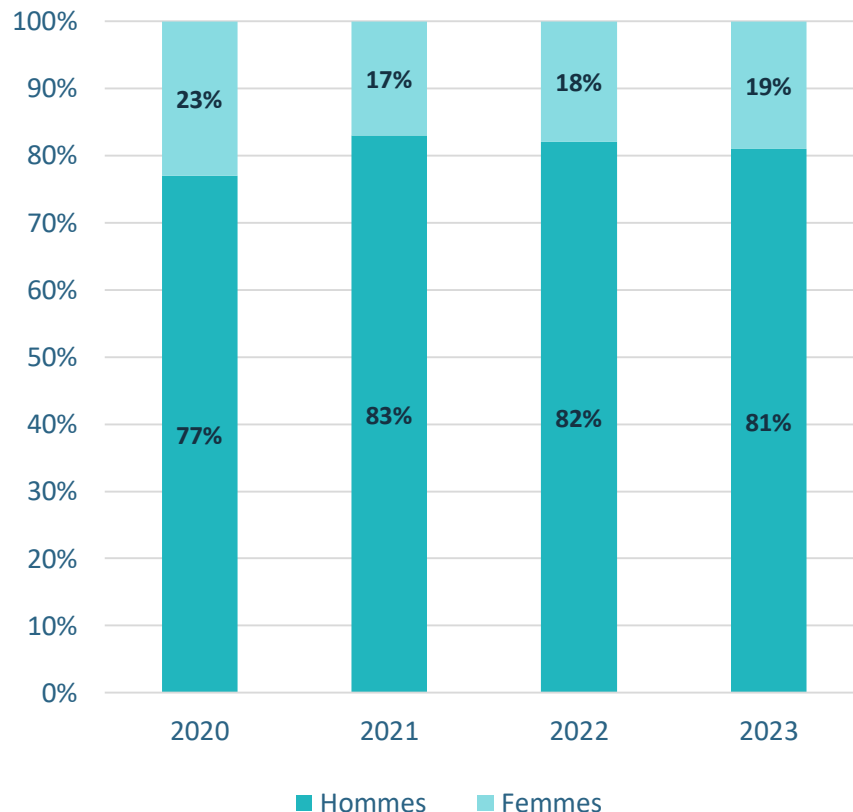
Partie 7

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Chapitre 1 : Les effectifs

1.1. La représentation des sexes dans les effectifs (1/2)

Répartition de l'effectif par sexe

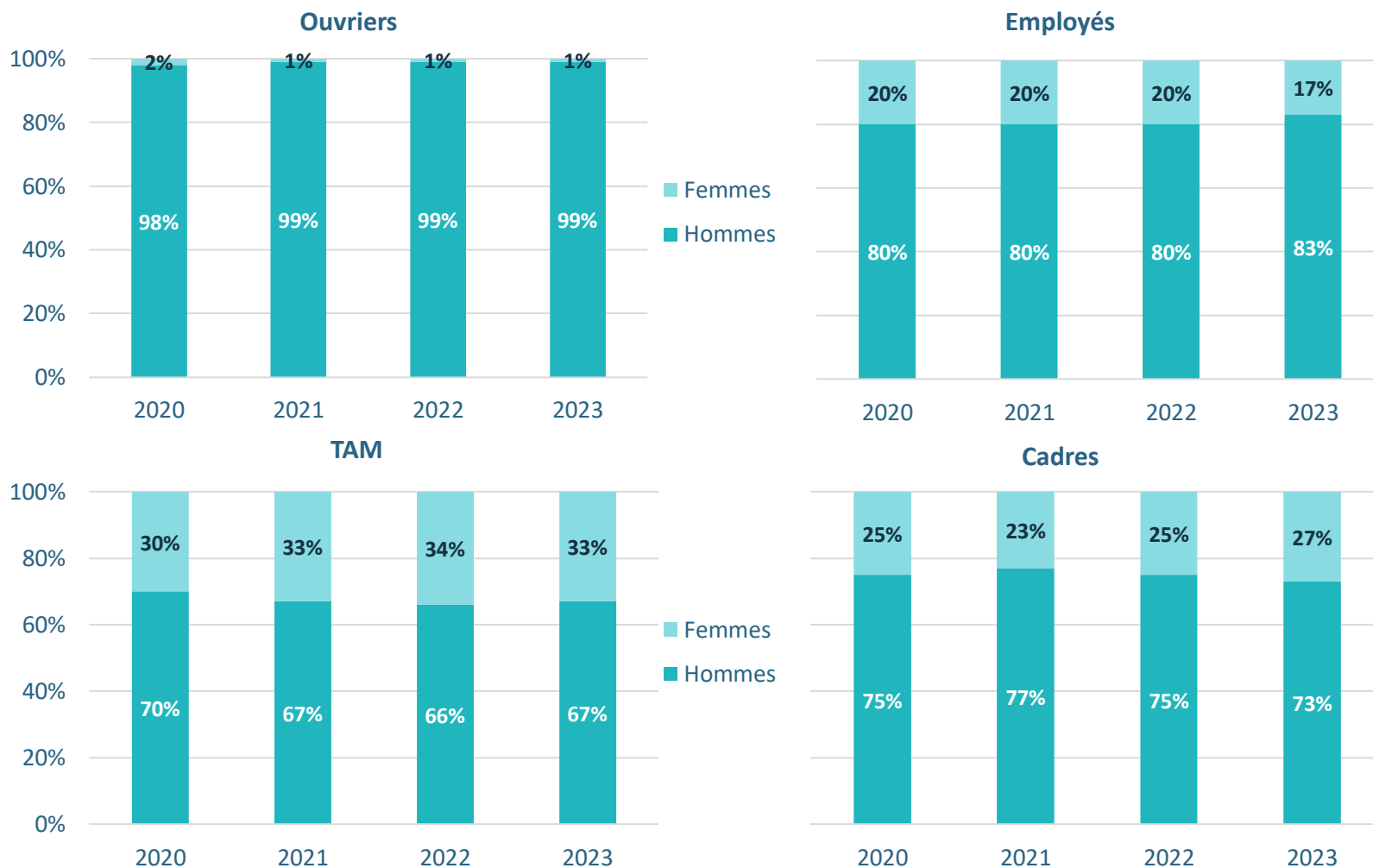


La répartition de l'effectif selon le sexe indique qu'il y a moins de femmes présentes dans la branche, avec **19%** en 2023.

- La répartition de l'effectif « ouvriers » par sexe est identique à ces dernières années : **99%** des ouvriers du secteur sont des hommes.
- La part des femmes au sein de la catégorie « employés » est toujours aussi importante, **83%** en 2023, voire en augmentation de 3 points par rapport à 2022.
- En 2023, la part des salariées femmes dans la catégorie « techniciens et agents de maîtrise » est de **33%** et retrouve son niveau de 2021.
- La part des femmes dans la catégorie « cadres » continue son augmentation entre 2022 et 2023, pour atteindre **27%** des effectifs.

Chapitre 1 : Les effectifs

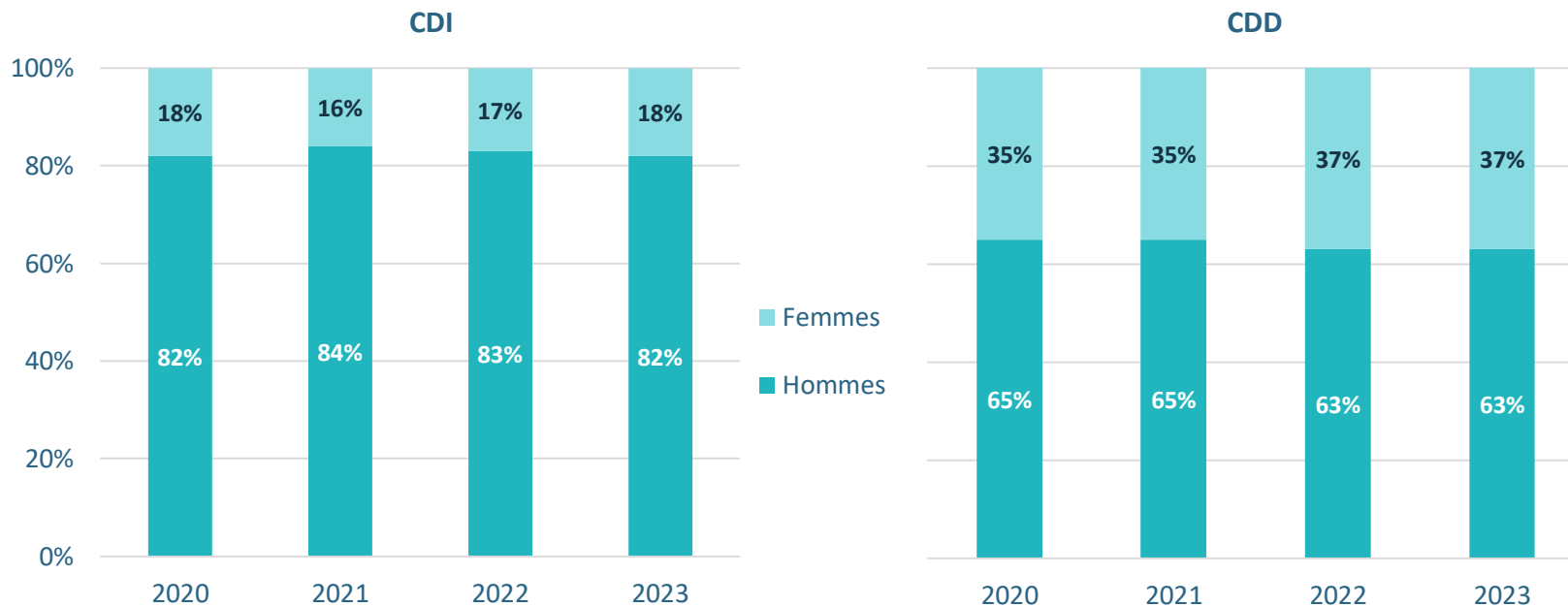
1.1. La représentation des sexes dans les effectifs (2/2)



Chapitre 1 : Les 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



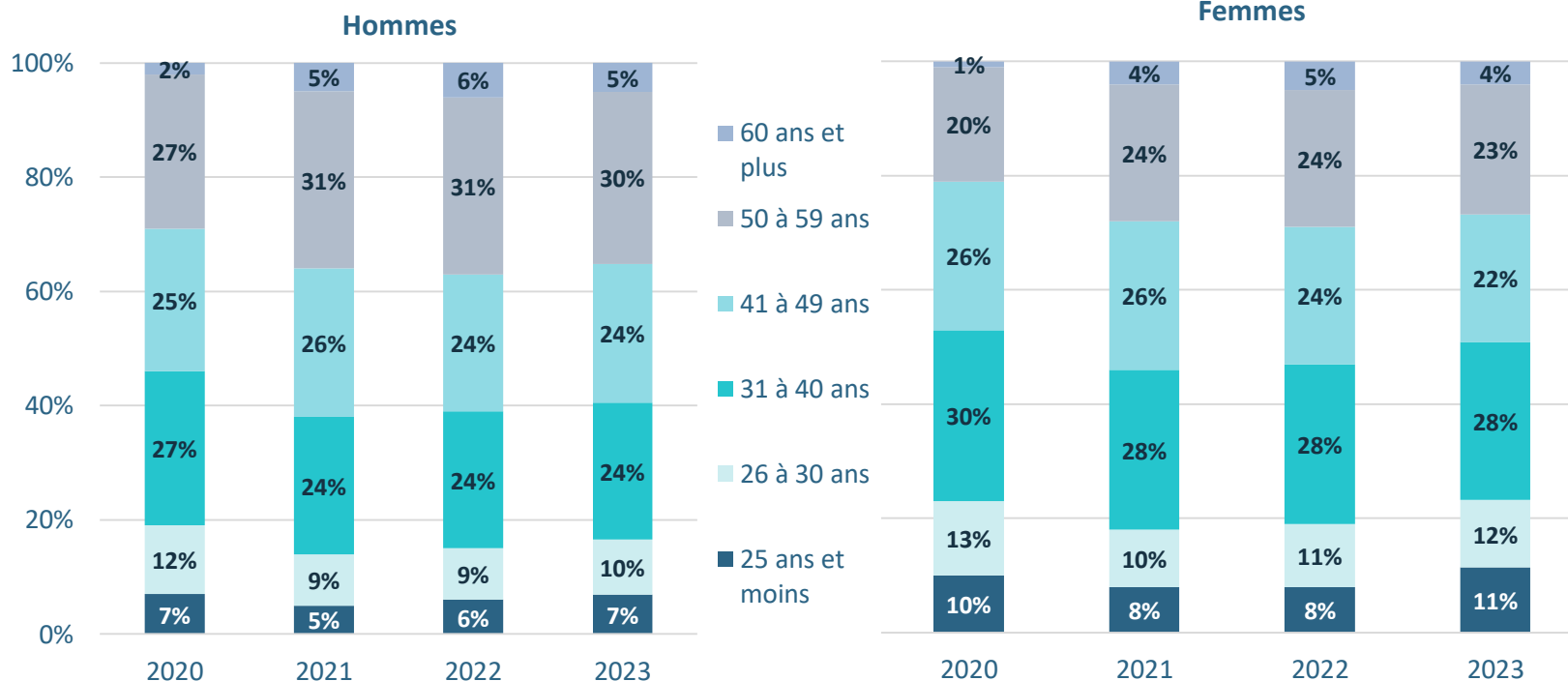
En 2023, **82%** des titulaires de contrats à durée indéterminée sont des hommes. La part des femmes bénéficiant d'un tel contrat est donc de 18%, en légère hausse par rapport à 2021 et 2022.

En 2023, **63%** des titulaires de contrats à durée déterminée sont des hommes. Avec **37%**, la part de femmes bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée est restée stable par rapport à 2022.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.3. L'âge selon le sexe (1/2)

Répartition de l'âge selon le sexe



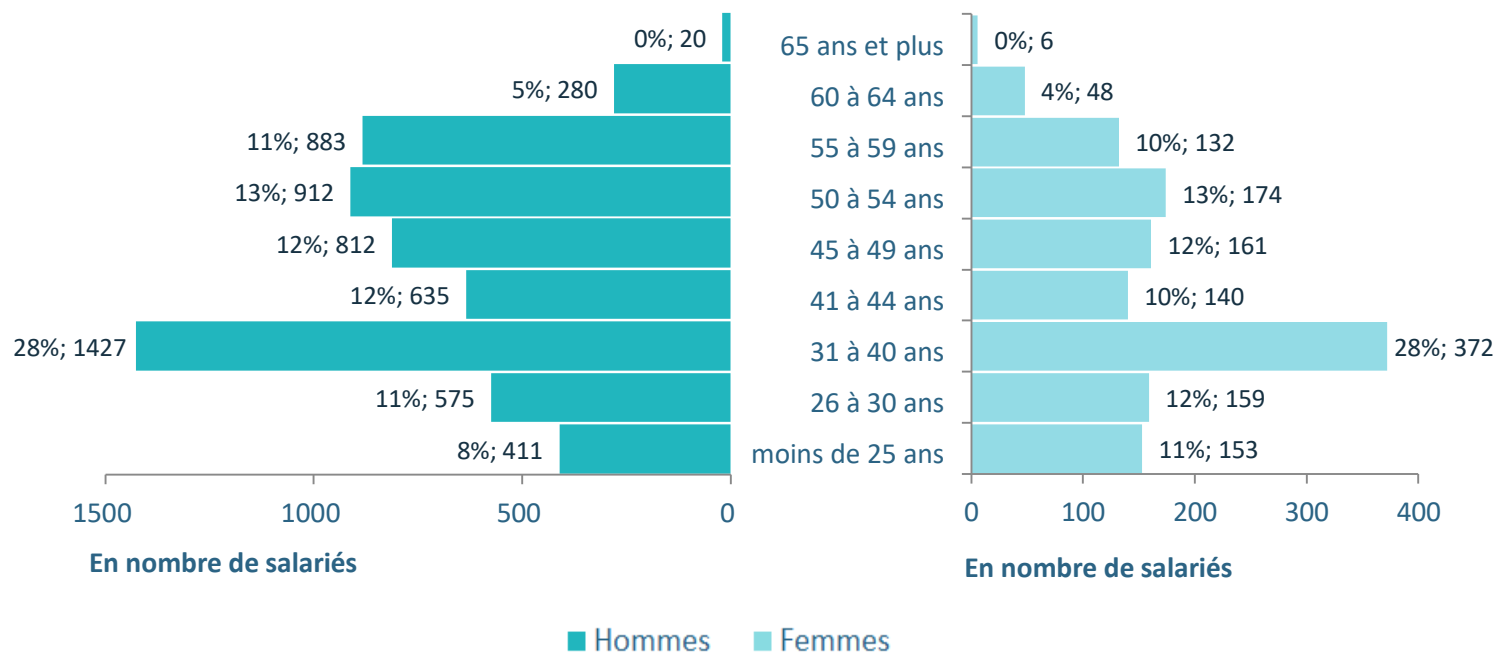
En 2023, **59%** des salariés hommes de la branche ont plus de 40 ans. Parmi eux, la tranche d'âge la plus représentée est celle des « 50 à 54 ans » avec **15%** des effectifs masculins. L'âge moyen des hommes est de 42,8 ans.

En 2023, **50%** des salariées femmes de la branche ont entre 30 et 49 ans. Les moins de 30 ans représentent **23%** des effectifs féminins tandis que les plus de 50 ans concernent **27%** des salariées femmes. L'âge moyen des femmes est de 40,4 ans.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.3. L'âge selon le sexe (2/2)

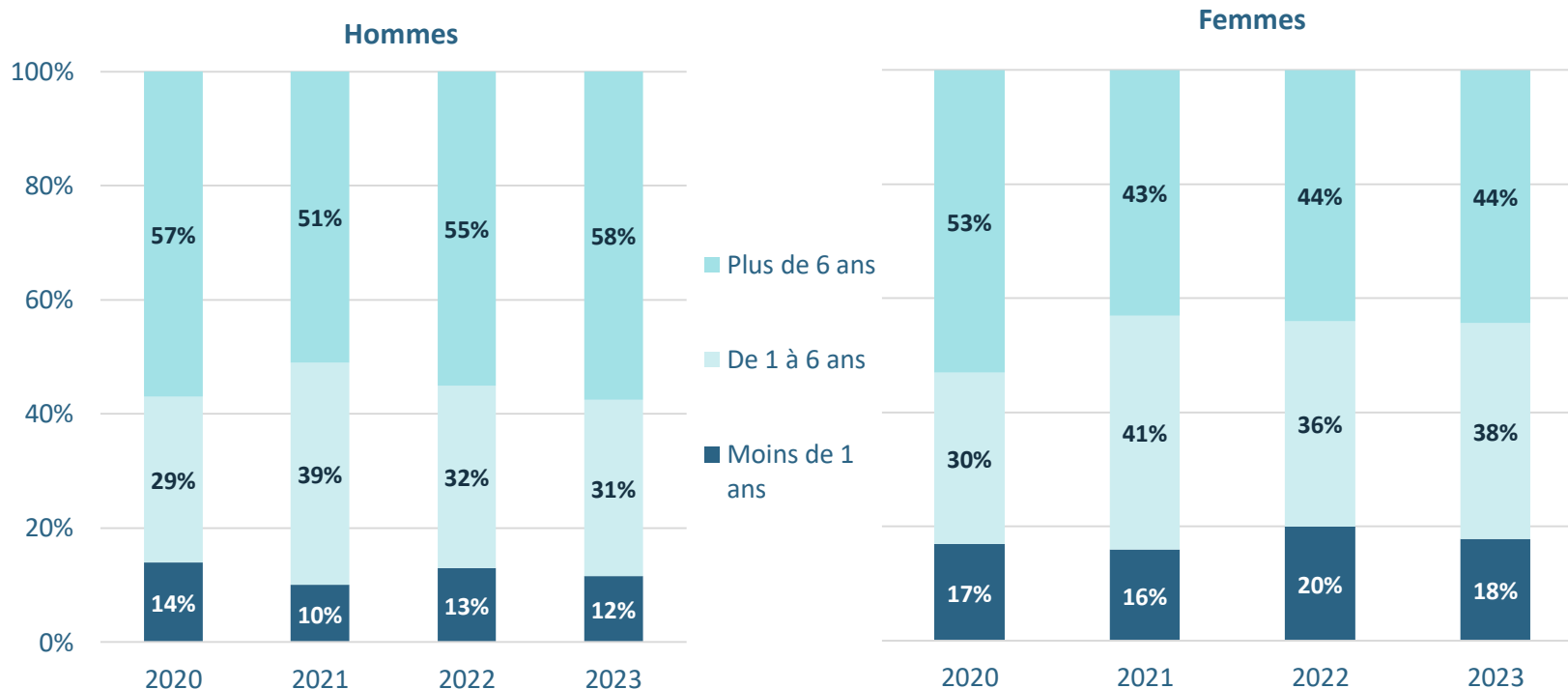
Pyramide des âges en 2023



Chapitre 1 : Les effectifs

1.4. L'ancienneté selon le sexe

Répartition de l'ancienneté selon le sexe

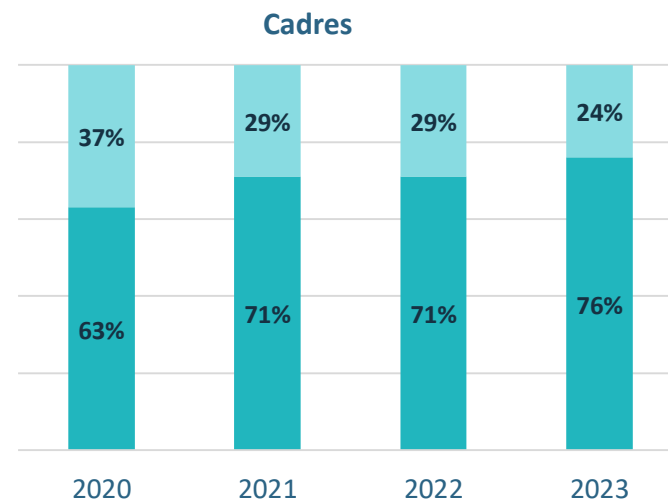
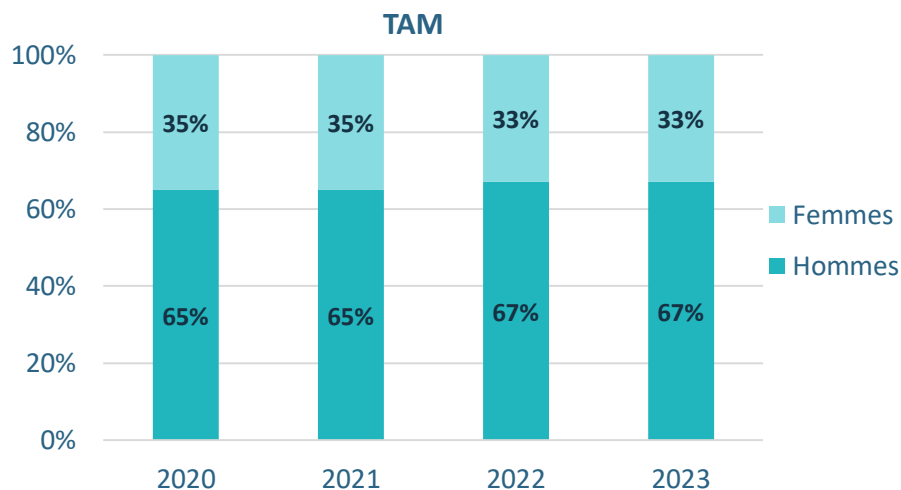
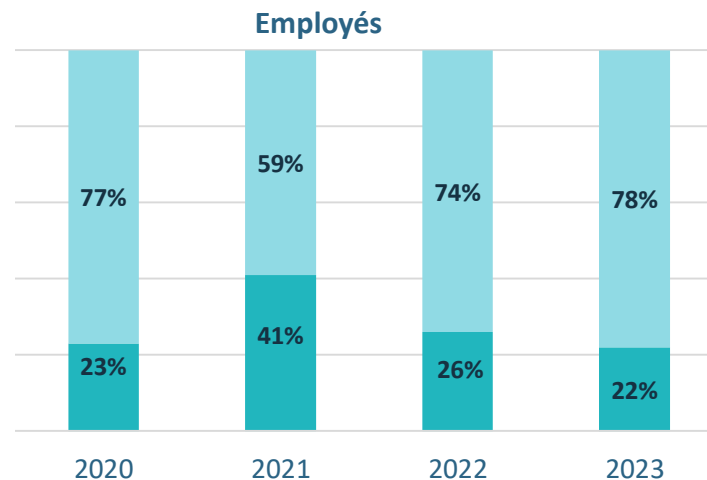
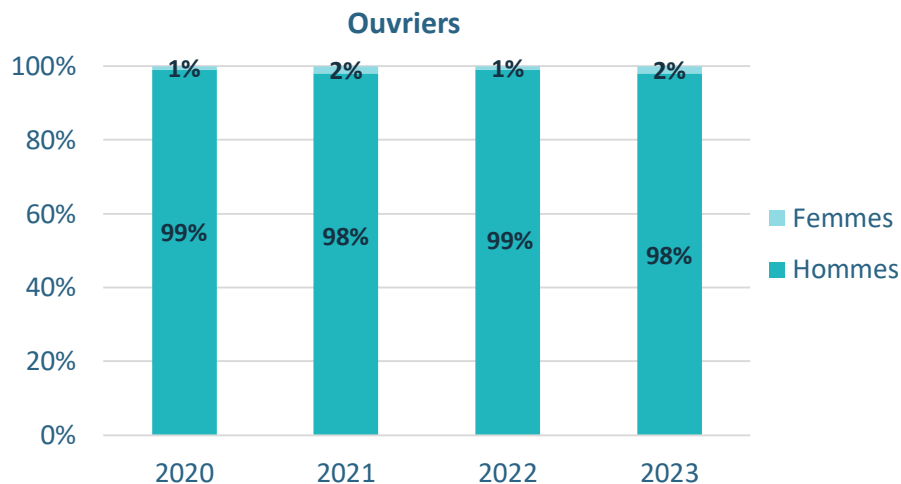


En 2023, **58%** des salariés hommes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. L'effectif des salariés masculins arrivé dans l'année se situe à **12%**.

En 2023, **44%** des salariés femmes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté, sans variation par rapport à l'année 2022. On constate que **18%** de l'effectif féminin a moins d'un an d'ancienneté.

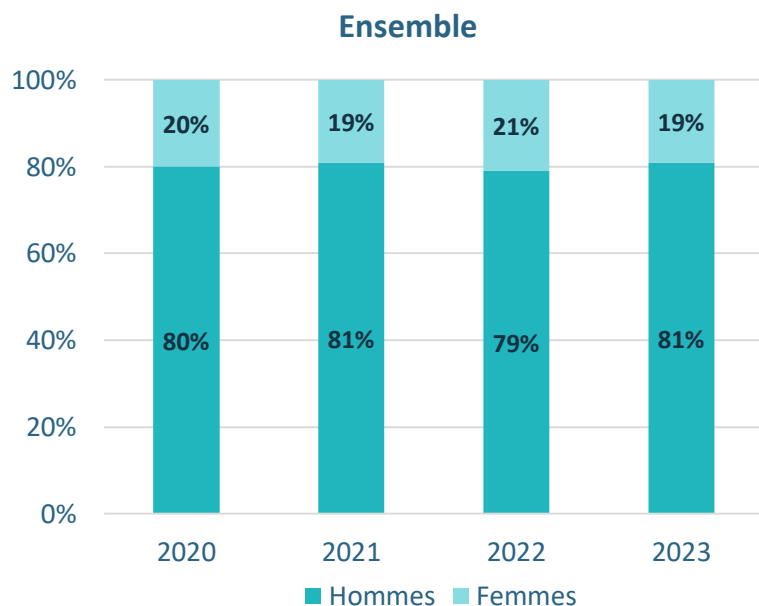
Chapitre 1 : Les effectifs

1.5. Les embauches selon le sexe (1/2)



Chapitre 1 : Les effectifs

1.5. Les embauches selon le sexe (2/2)

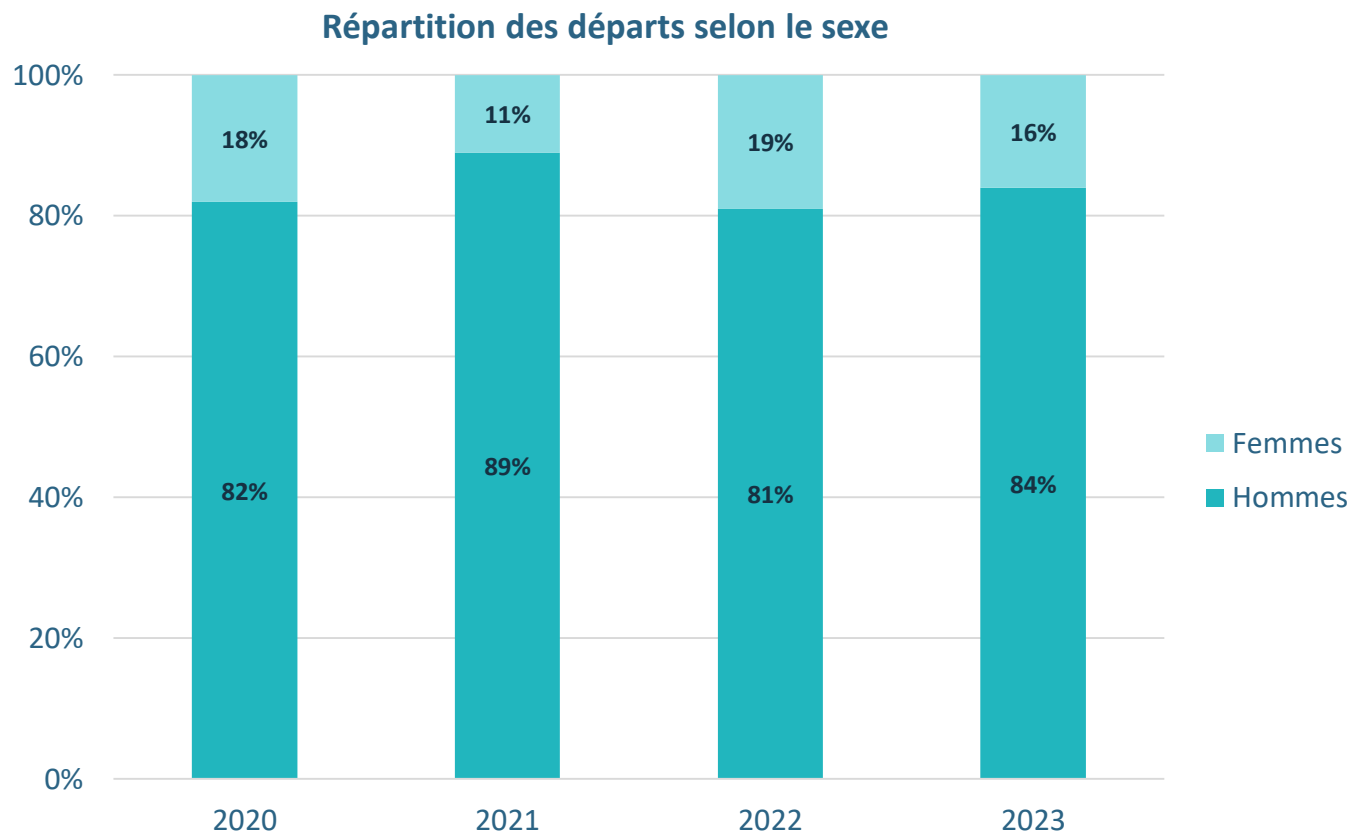


81% des salariés embauchés dans la branche en 2023 sont des hommes.

- **99%** des ouvriers embauchés au cours de l'année 2023 sont des hommes.
- En 2023, **78%** des employés embauchés sont des femmes.
- En 2023, **33%** des techniciens et agents de maîtrise embauchés sont des femmes contre 35% en 2021.
- En 2023, **86%** des salariés cadres embauchés sont des hommes, en augmentation de 15 points par rapport à 2022. Les **femmes** cadres représentent quant à elles **14% des salariés embauchés** dans cette catégorie alors qu'elles représentaient 37% des embauches dans cette catégorie en 2020.

Chapitre 1 : Les effectifs

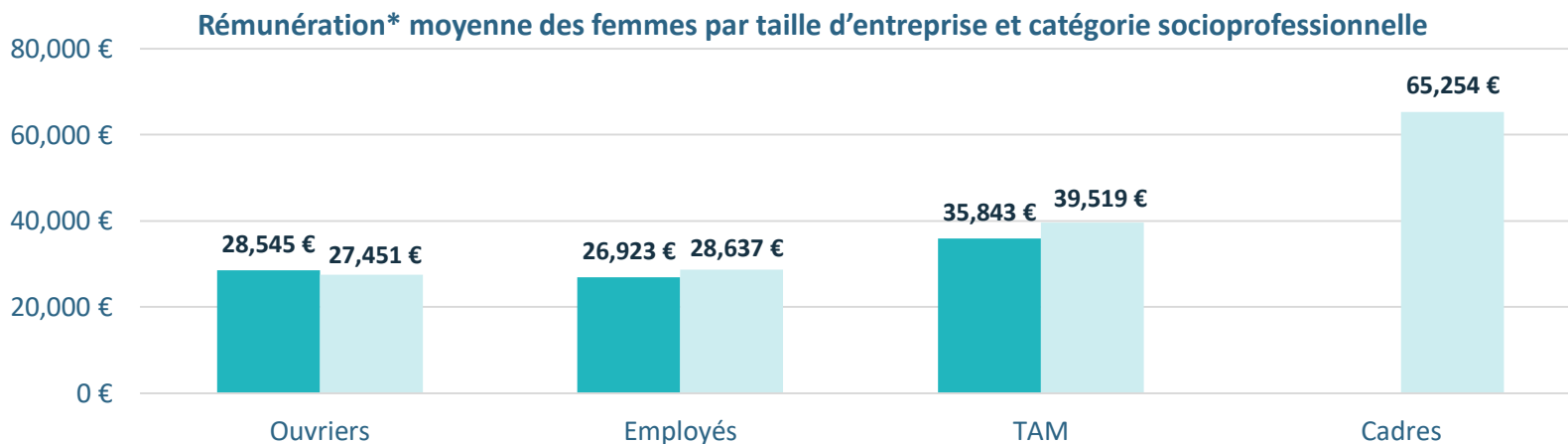
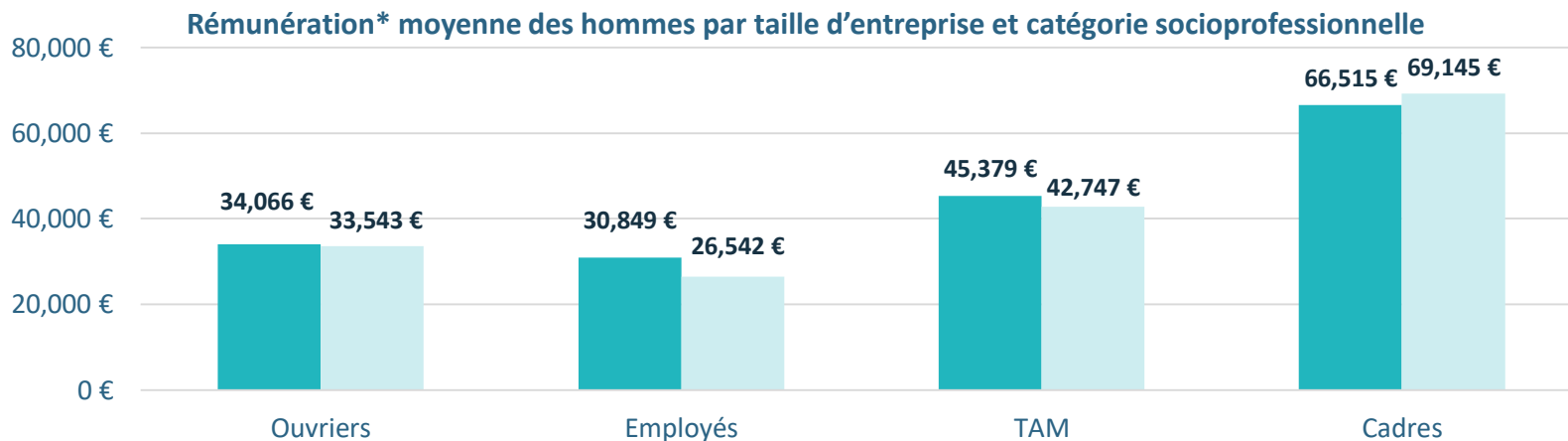
1.6. Les départs selon le sexe



En 2023, 84% des départs concernent les salariés hommes contre 81% en 2022. Par corrélation, la part des départs des salariées femmes a diminué passant de 19% en 2022 à 16% en 2023.

Chapitre 2 : La rémunération

2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (1/5)



■ Moins de 50 salariés ■ 50 salariés et plus

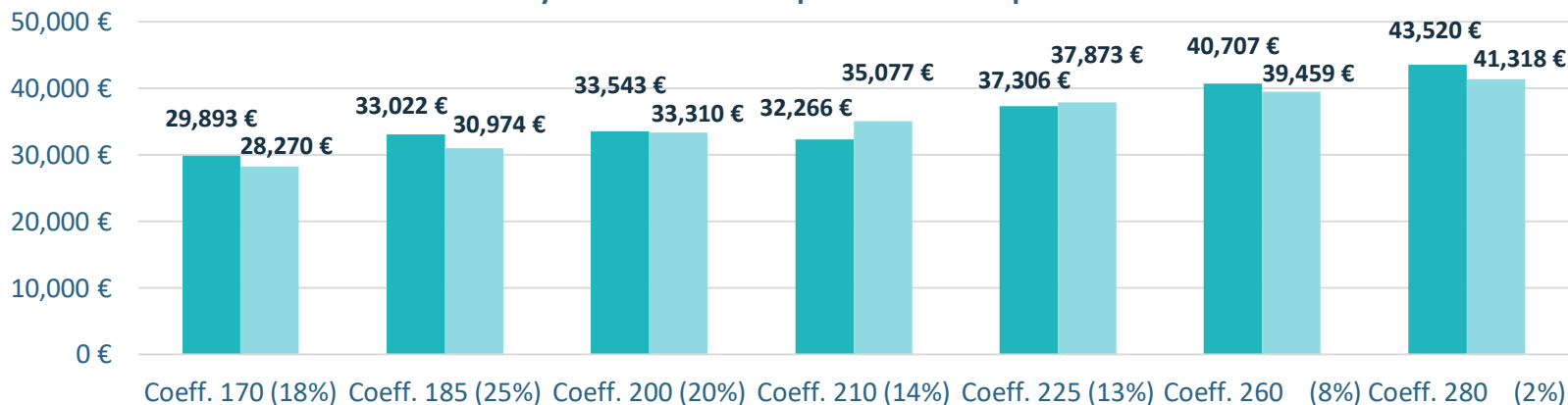
*La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois...).

Chapitre 2 : La rémunération

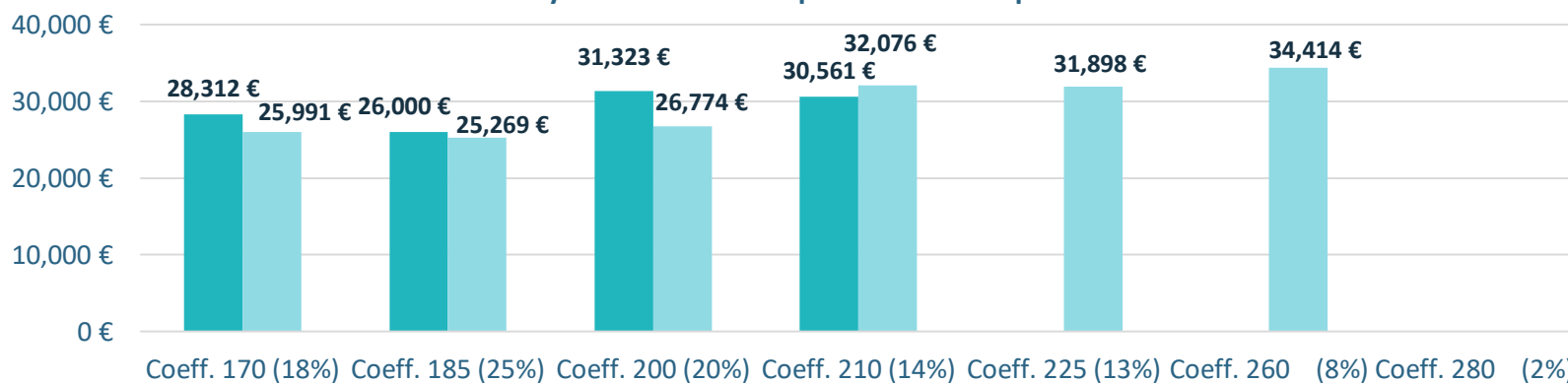
2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (2/5)

Ouvriers

Rémunération moyenne des hommes par taille d'entreprise et coefficient



Rémunération moyenne des femmes par taille d'entreprise et coefficient



■ Moins de 50 salariés ■ 50 salariés et plus

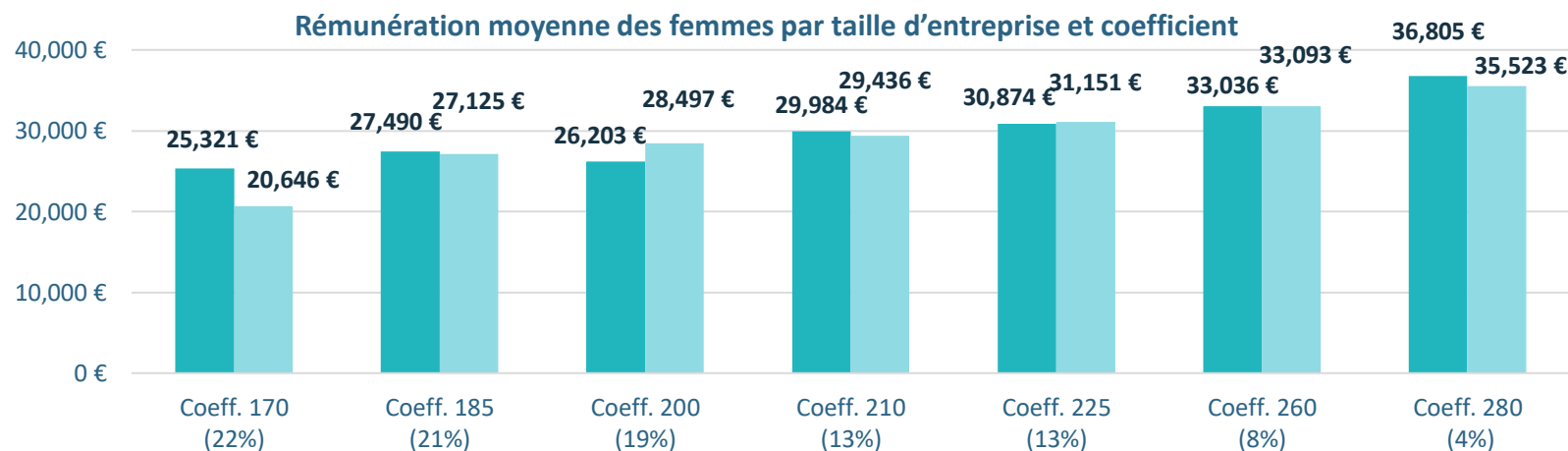
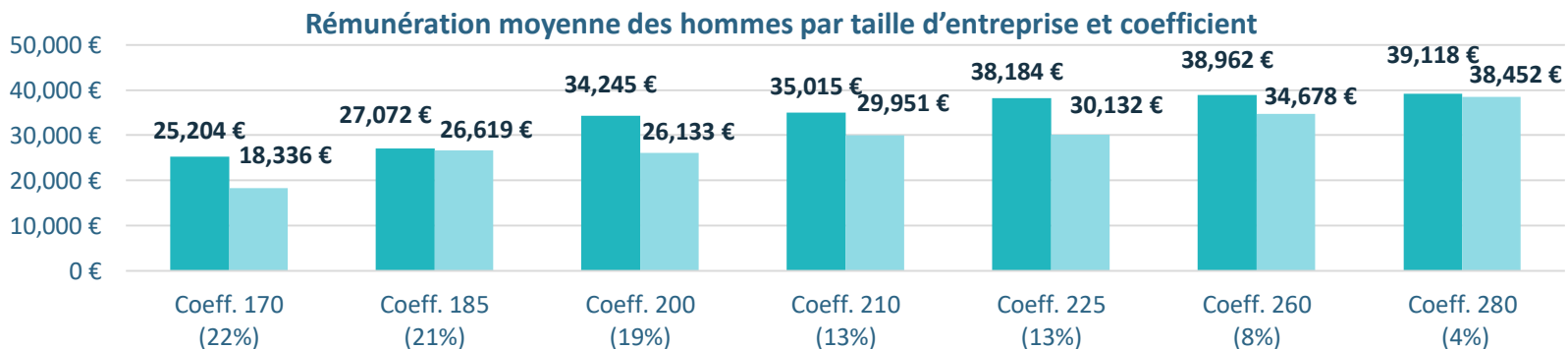
*La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois...).

Figure entre parenthèse le poids en effectifs de chaque coefficient

Chapitre 2 : La rémunération

2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (3/5)

Employés



■ 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, 13ème mois...).*

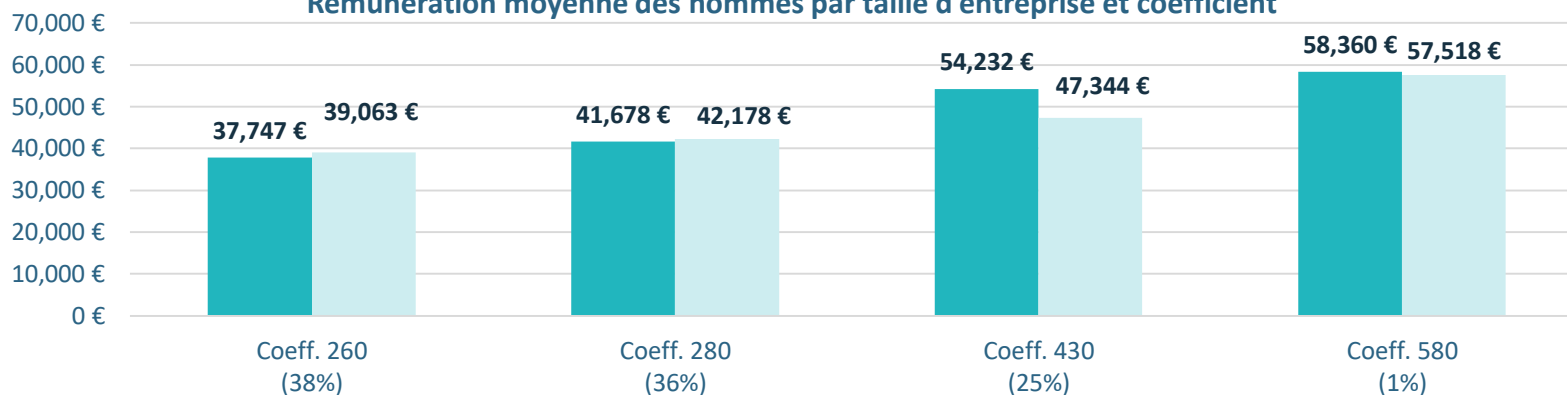
Figure entre parenthèse le poids en effectifs de chaque coefficient

Chapitre 2 : La rémunération

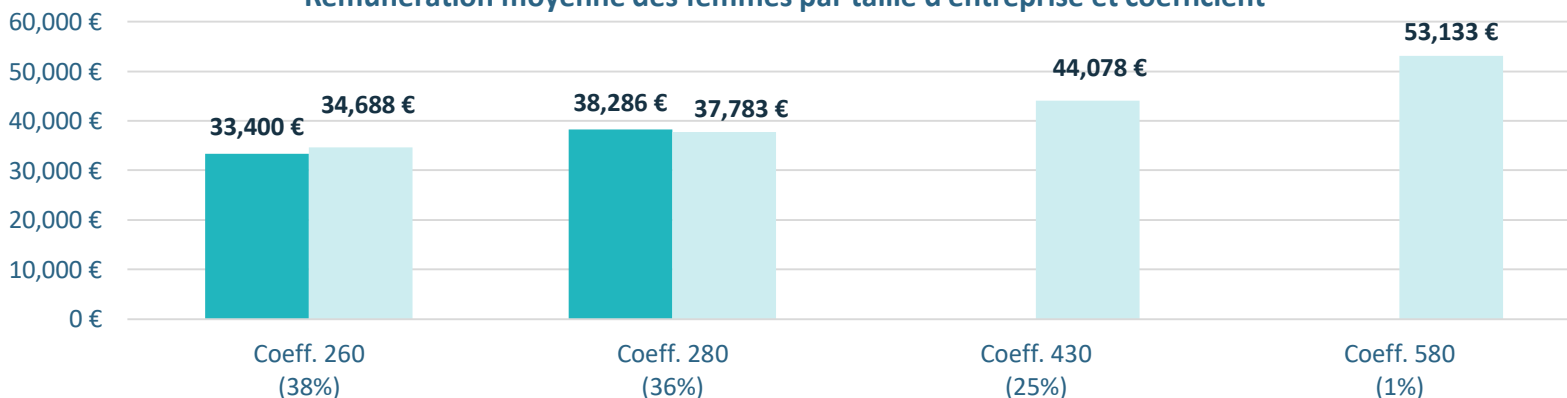
2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (4/5)

Techniciens et agents de maîtrise

Rémunération moyenne des hommes par taille d'entreprise et 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, 13ème mois...).

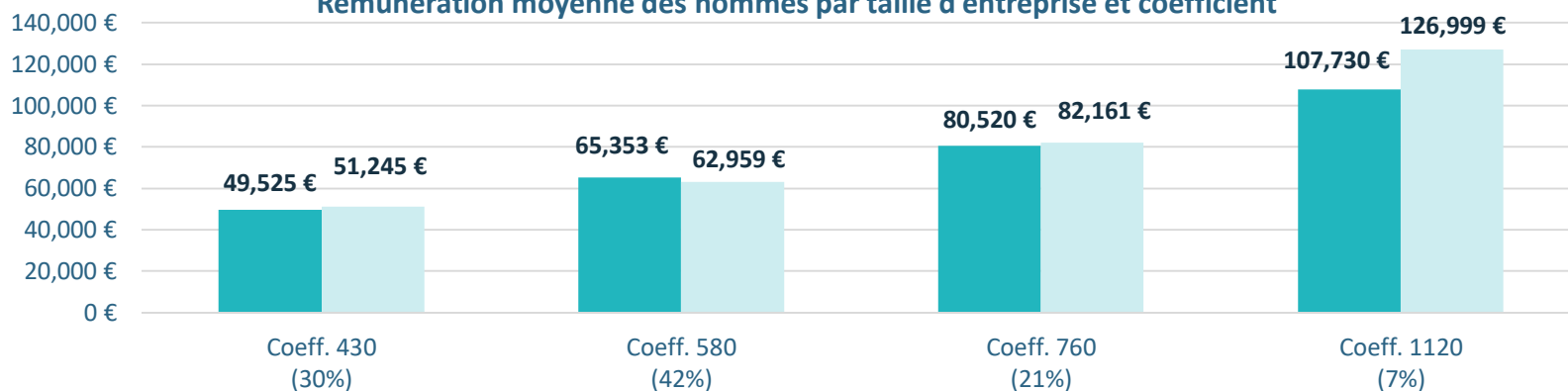
Figure entre parenthèse le poids en effectifs de chaque coefficient

Chapitre 2 : La rémunération

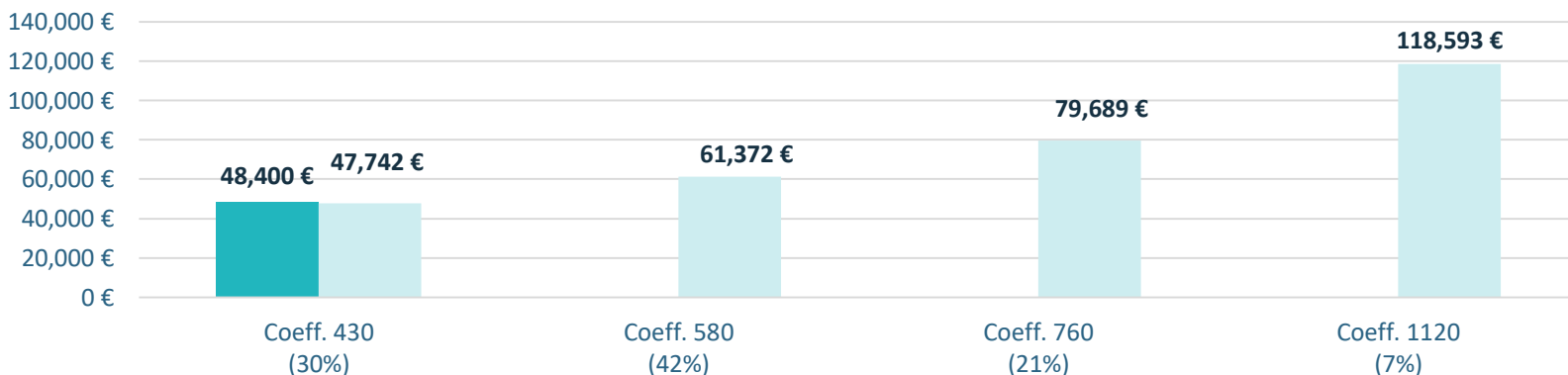
2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (5/5)

Cadres

Rémunération moyenne des hommes par taille d'entreprise et coefficient



Rémunération moyenne des femmes par taille d'entreprise et coefficient



■ Moins de 50 salariés ■ 50 salariés et plus

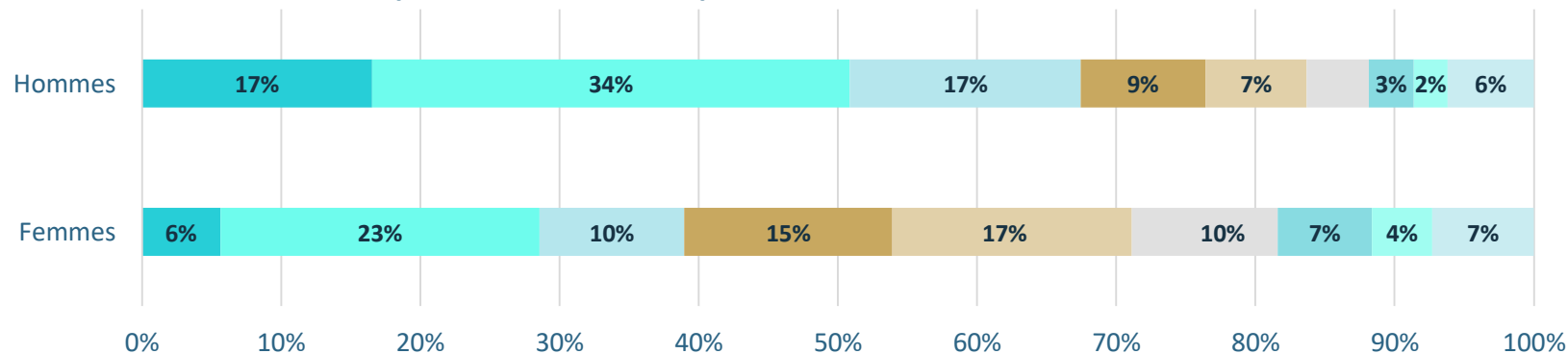
*La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois...).

Figure entre parenthèse le poids en effectifs de chaque coefficient

Chapitre 2 : La rémunération

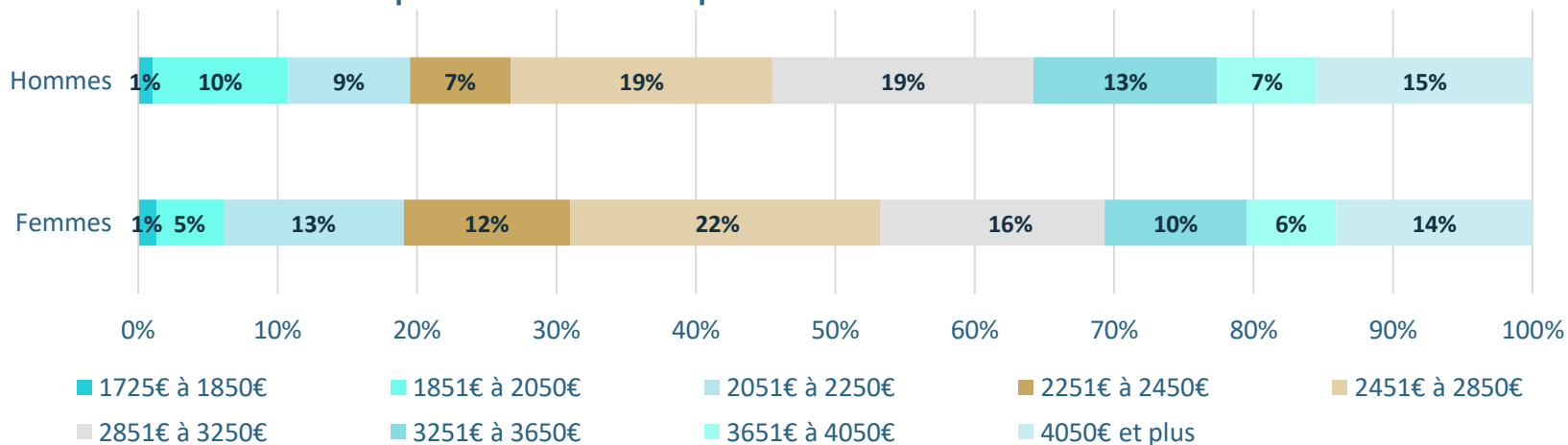
2.2. Ventilation des salaires par sexe

Répartition des effectifs par tranches de salaires* mensuels bruts



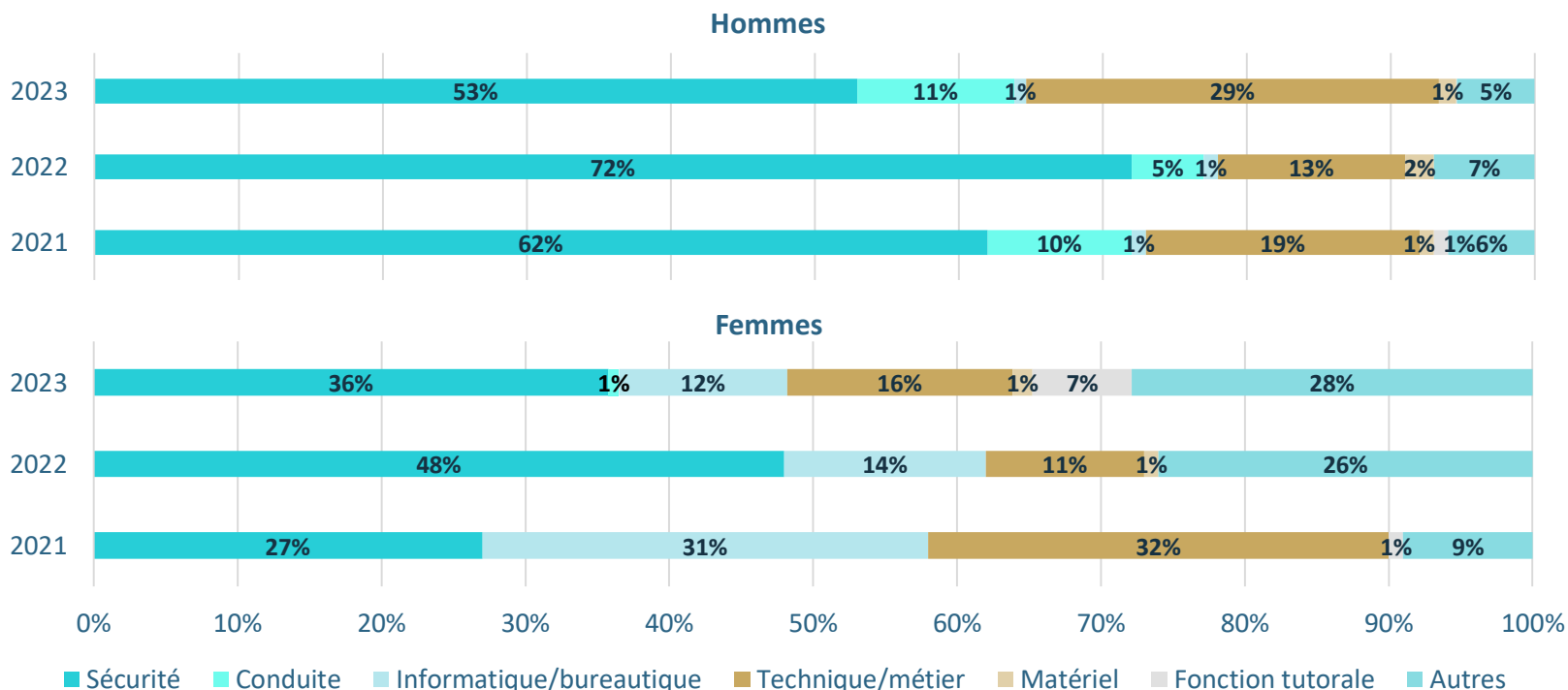
*le salaire correspond au salaire de base, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération

Répartition des effectifs par tranches de rémunération mensuelles brutes



Chapitre 3 : La formation

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



En 2023, les salariés hommes suivent en grande majorité les formations « *sécurité* » (53%). Ensuite, viennent les formations « *technique / métier* » avec 29% des actions de formation suivies par les salariés hommes. Les 18% restants regroupent les formations « *conduite* », « *informatique / bureautique* », « *matériel* », « *fonction tutorale* » et autres. En 2023, les salariées femmes se sont plus orientées vers les formations « *sécurité* » (36%), « *technique/métier* » (16%) et « *informatique et bureautique* » (12%).