ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

BILAN ANNUEL DE BRANCHE

ANNEE 2019

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 2019.

Cette année, le taux de représentativité reste important au niveau du nombre de salariés couverts. Nous notons toutefois une baisse du nombre d'entreprises.

En effet, 78 entreprises de toute taille ont répondu à l'enquête de cette année contre 88 l'année dernière. La particularité du panel de cette année repose sur le taux faible de réponses des entreprises de moins de 50 salariés. La population salariée couverte par notre bilan baisse légèrement, elle passe de 7243 salariés à 7168 salariés.

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, notamment en cette période de crise sanitaire du Covid-19. Sans elles, ce rapport n'aurait pu voir le jour.

STRUCTURE DU PANEL D'ENTREPRISES

78 entreprises ont répondu à l'enquête et constituent notre panel pour le bilan annuel de branche de l'année 2019. Ces entreprises emploient **7168 salariés**, soit près de 50% de la population totale de la branche (*14 675 salariés par le Ministère du Travail*).

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

	2017		2018		2019	
moins de 50 salariés	**48**	*55%*	**62**	*70%*	**52**	*68%*
50 à 200 salariés	**25**	*29%*	**14**	*16%*	**15**	*18%*
plus de 200 salariés	**14**	*16%*	**12**	*14%*	**11**	*14%*
TOTAL	**87**	*100%*	**88**	*100%*	**78**	*100%*

68% des entreprises du panel comptent mois de 50 salariés. Les entreprises employant entre 50 et 200 salariés représentent **18%** du panel et celles employant plus de 200 salariés représentent **14%** du panel de l'année 2019.

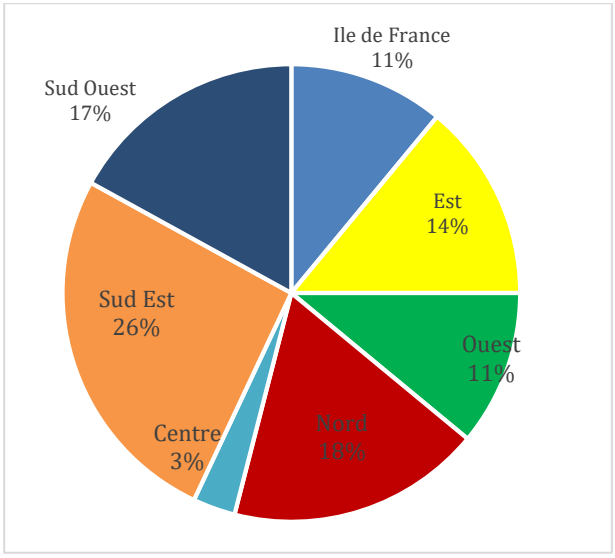
Nombre de salariés employés constituant le panel et répartition par taille d'entreprise

	2017		2018		2019	
moins de 50 salariés	**657**	*8%*	**1145**	*16%*	**799**	*11%*
50 à 200 salariés	**2412**	*30%*	**1545**	*21%*	**1727**	*23%*
plus de 200 salariés	**5077**	*62%*	**4553**	*63%*	**4642**	*66%*
TOTAL	**8146**	*100%*	**7243**	*100%*	**7168**	*100%*

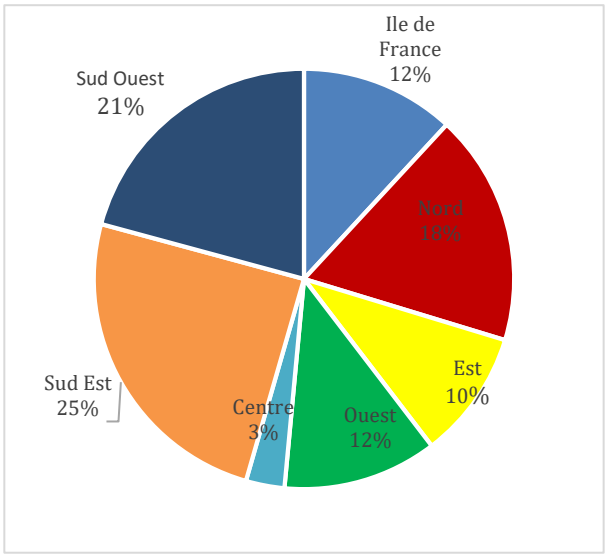
Au sein de ce panel, il faut noter la faible représentativité des entreprises de moins de 50 salariés, avec **11%** en 2019 contre 16% en 2018. **66%** des effectifs sont employés dans des entreprises de plus de 200 salariés contre 63% en 2018 et **23%** des salariés travaillent au sein d'entreprises employant 50 à 200 salariés.

Répartition géographique* des entreprises du panel

2018 :



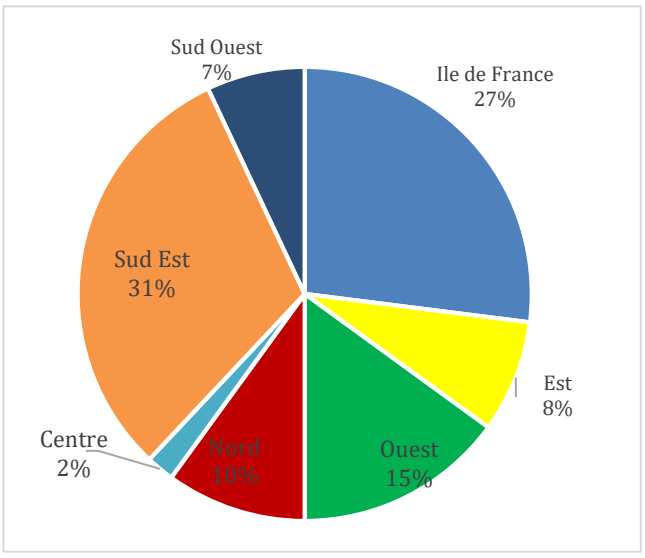
2019 :



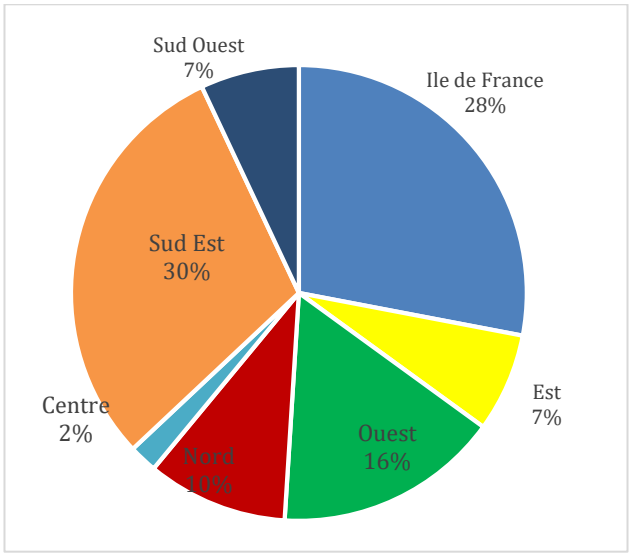
Près d'un quart des entreprises du panel sont implantées dans la zone Sud Est. Les entreprises implantées dans le Nord et l'Est représentent chacune respectivement **18%** et **10%** des entreprises du panel. Il est à noter que les entreprises d'Ile de France et de l'Ouest représentent **12%** chacune du panel d'entreprises. Enfin, **21%** 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

2018 :



2019:



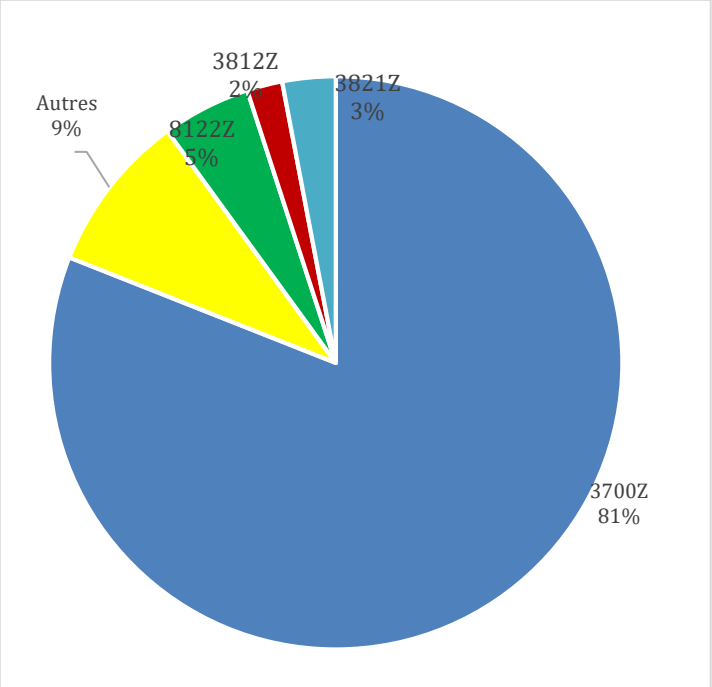
Plus de 25% des salariés du panel 2019 sont employés dans la région Ile de France. C'est la région Sud Est qui constitue le premier bassin d'emplois avec **30%** des effectifs. Ces deux régions concentrent donc plus de la moitié des effectifs de la branche. La région Centre concentre très peu de salariés 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

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



85% des entreprises de la branche se sont vues attribuer un code NAF visé par la CCNAMI (3700Z, 8122Z, 3812Z).

Définition des codes NAF :

3700Z : Collecte et traitement des eaux usées.

8122Z : Nettoyage industriel.

3812Z : Collecte des déchets dangereux.

3811Z : Collecte des déchets non dangereux.

3821Z : Traitement et élimination des déchets non dangereux.

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

Autres : 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

I BILAN SOCIAL

II RAPPORT EGALITE FEMMES/HOMMES

III 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 Siège 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

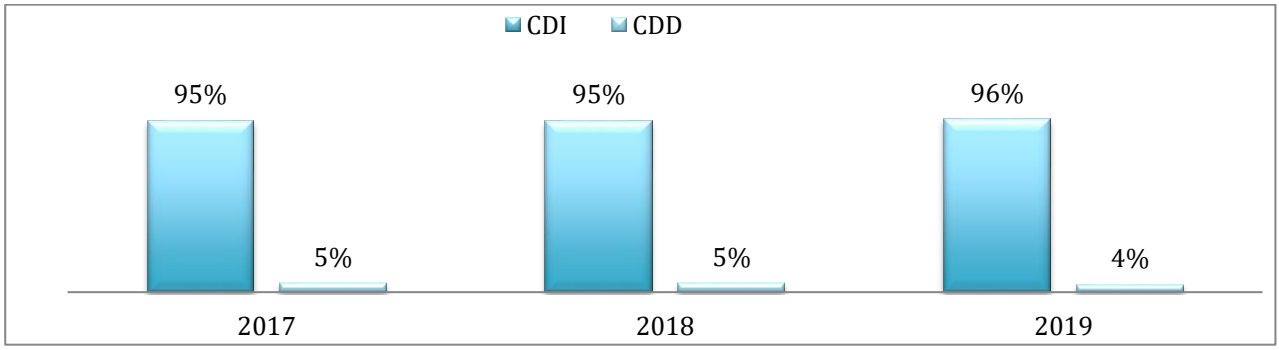
V . 1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION
V . 2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION
V . 3 REPARTITION DES ENTREPRISES PAR OPCA

I . EMPLOI

I . 1 EFFECTIFS

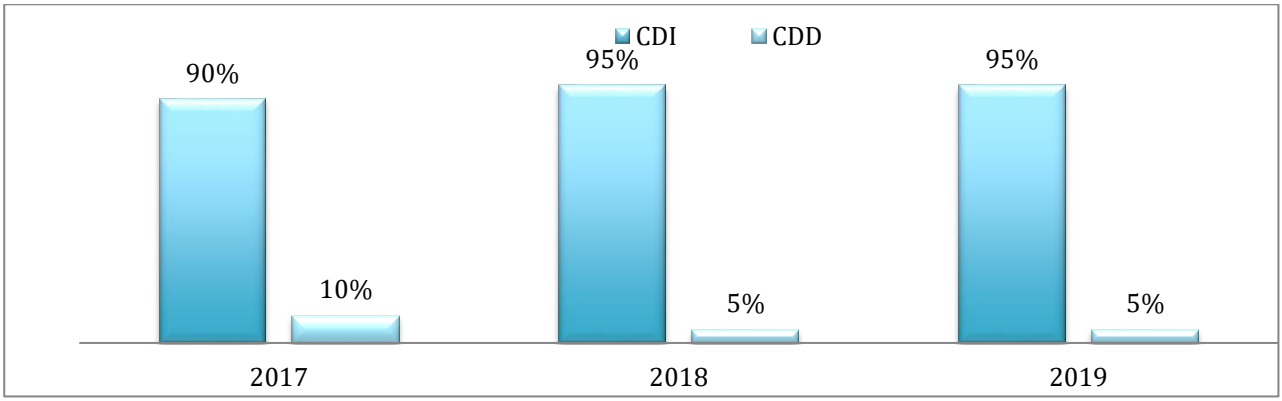
L'effectif global du panel d'entreprises ayant répondu au questionnaire est de 7168 salariés.

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



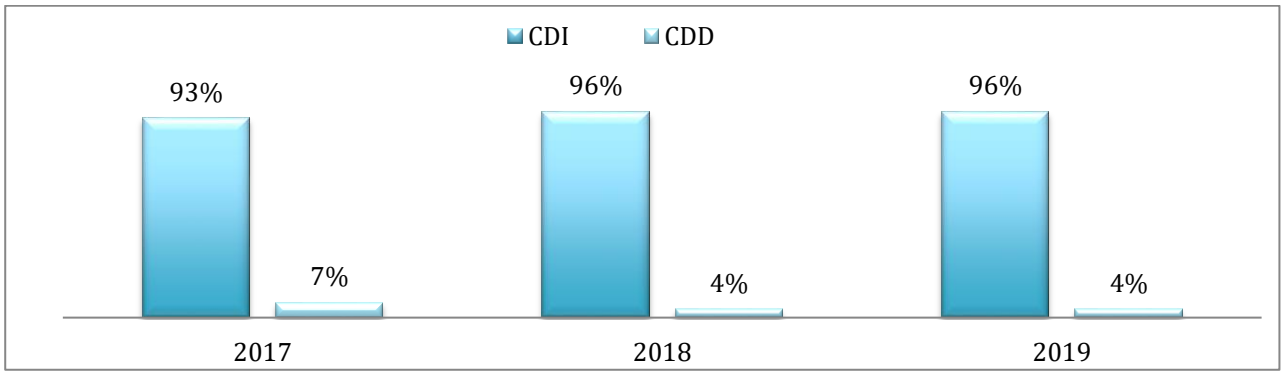
En 2019, la part de salariés titulaires d'un CDD a légèrement diminué, 4% en 2019. Chiffre qui reste bas au regard de la proportion de salariés titulaires d'un CDI.

Entreprises de moins de 50 salariés



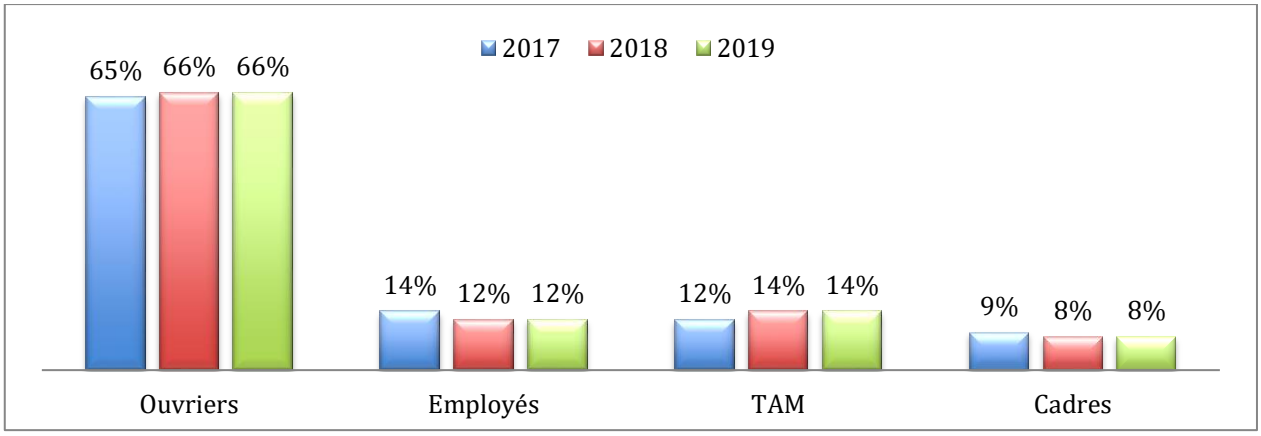
Dans les entreprises comportant un effectif inférieur à 50 salariés, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **95%** des effectifs en 2019. Ce qui marque une nouvelle augmentation de la part de ces salariés dans les entreprises du panel.

Entreprises de 50 salariés et plus



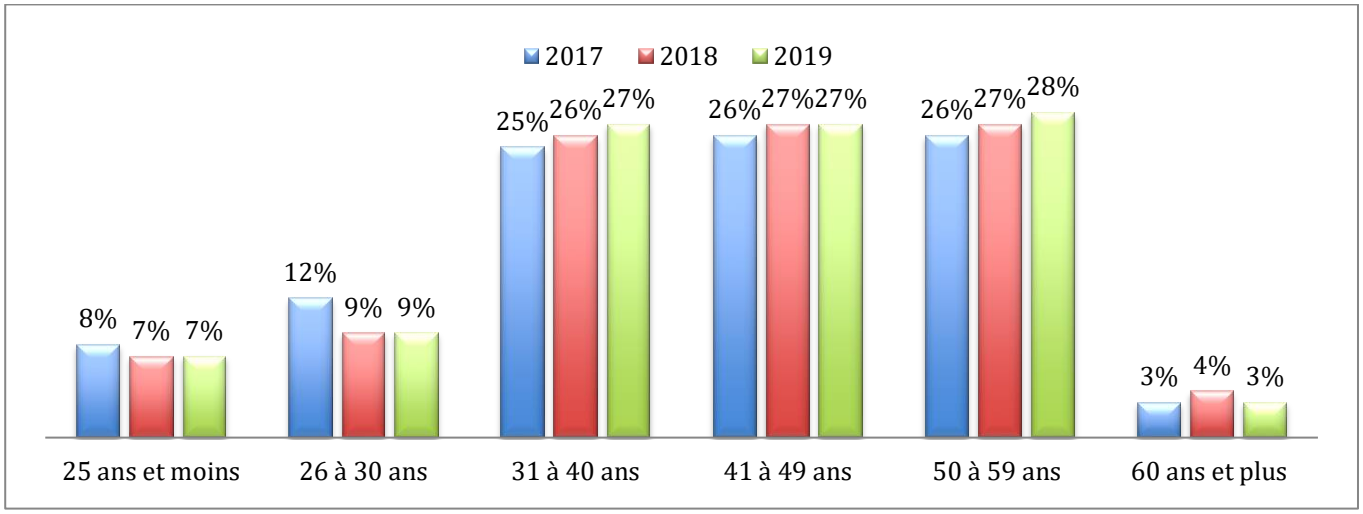
Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **96%** des effectifs en 2019.

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



La répartition des effectifs par catégorie reste stable entre 2018 et 2019.

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

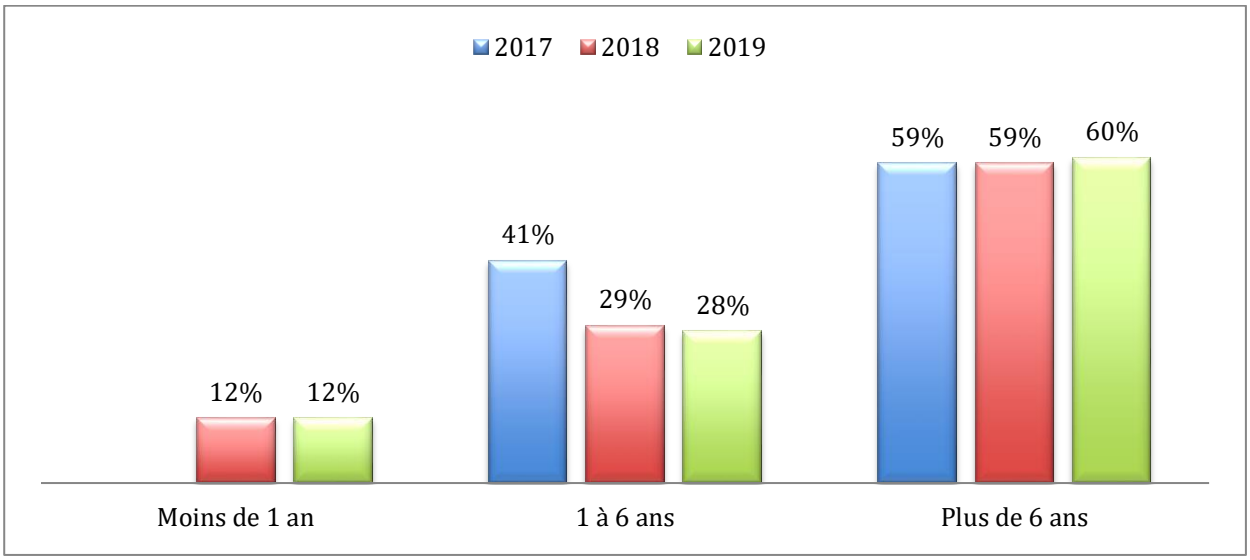


La répartition des effectifs par âge montre que, par rapport à l'année précédente, la part des salariés de moins de 30 ans est resté stable tandis que celle des salariés de 31 à 49 ans a augmenté. En 2019, la part des salariés de la branche de plus de 60 ans revient à **3%** comme en 2017.

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

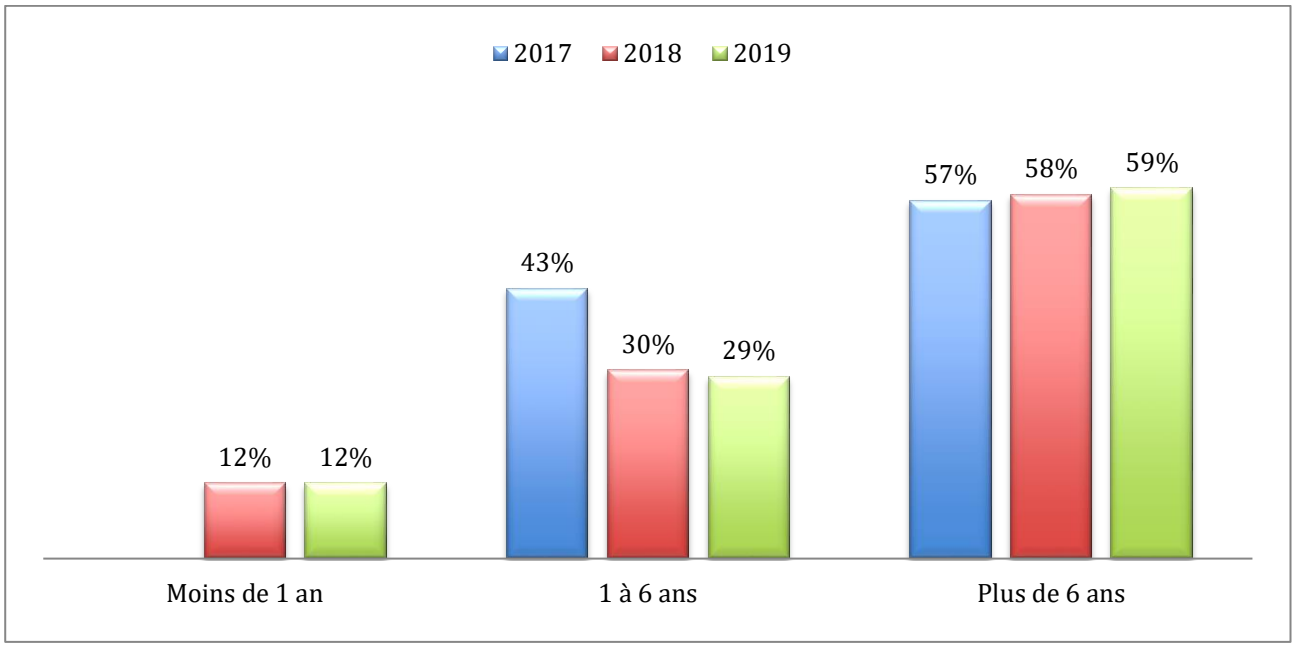
Les bilans des années précédentes indiquaient l'ancienneté des salariés selon les tranches suivantes : « moins de 6 ans », « 6 à 9 ans » et « plus de 9 ans ».
Afin de s'approcher au mieux de la réalité du terrain, l'étude se fait désormais sur l'ancienneté de « moins d'1 an », de « 1 à 6 ans » et de « plus de 6 ans ».

Données générales



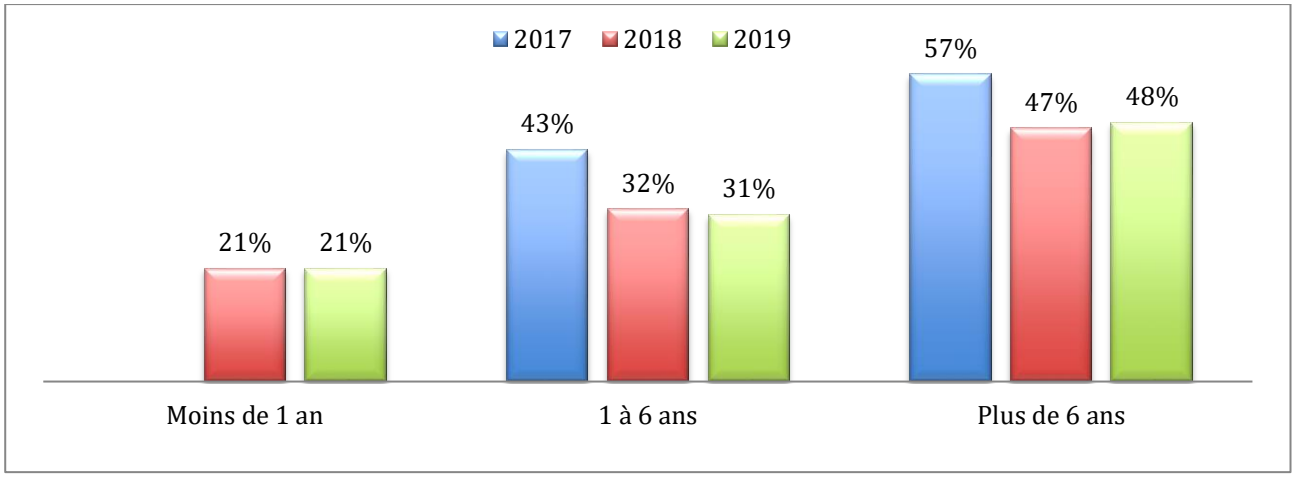
Entre 2018 et 2019, on constate une stabilité des effectifs des salariés de moins de 1 ans (**12**%). La part des effectifs des salariés de 1 à 6 ans d'ancienneté diminue de 1 points au profit des effectifs des salariés de plus de 6 ans.

Ouvriers



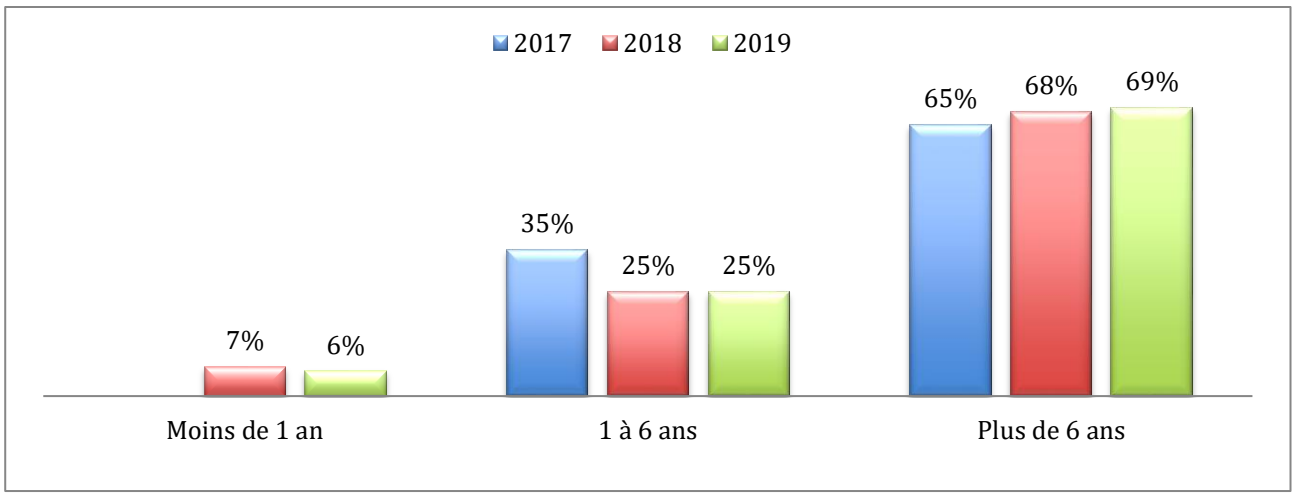
En 2019, l'évolution de l'ancienneté des effectifs des ouvriers est similaire à celle de l'ancienneté générale, ce qui est compréhensible puisque les ouvriers représentent **66**% des salariés de la branche. Ainsi, comme pour les données générales, on constate une baisse des effectifs des ouvriers de 1 à 6 ans d'ancienneté au profit des effectifs des ouvriers de plus de 6 ans.

Employés



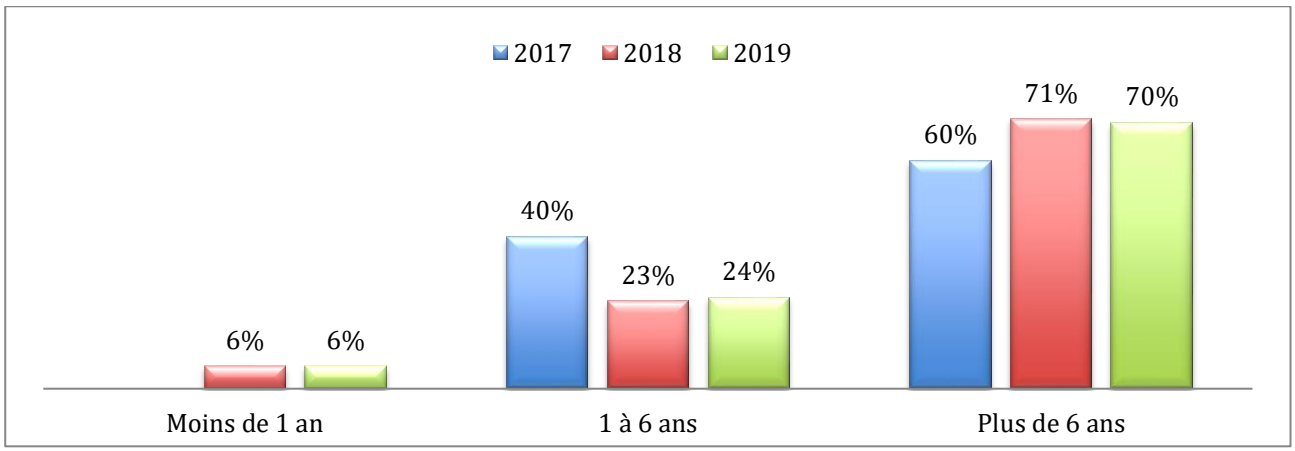
Même constat pour l'ancienneté des effectifs des employés en 2019.

Techniciens et agents de maîtrise



Pour les techniciens et agents de maîtrise c'est la proportion des effectifs de moins de 1 an qui diminue au profit de celle de plus de 6 ans. Sur trois ans, la proportion de techniciens et agents de maîtrise de 1 à 6 ans d'ancienneté reste stable.

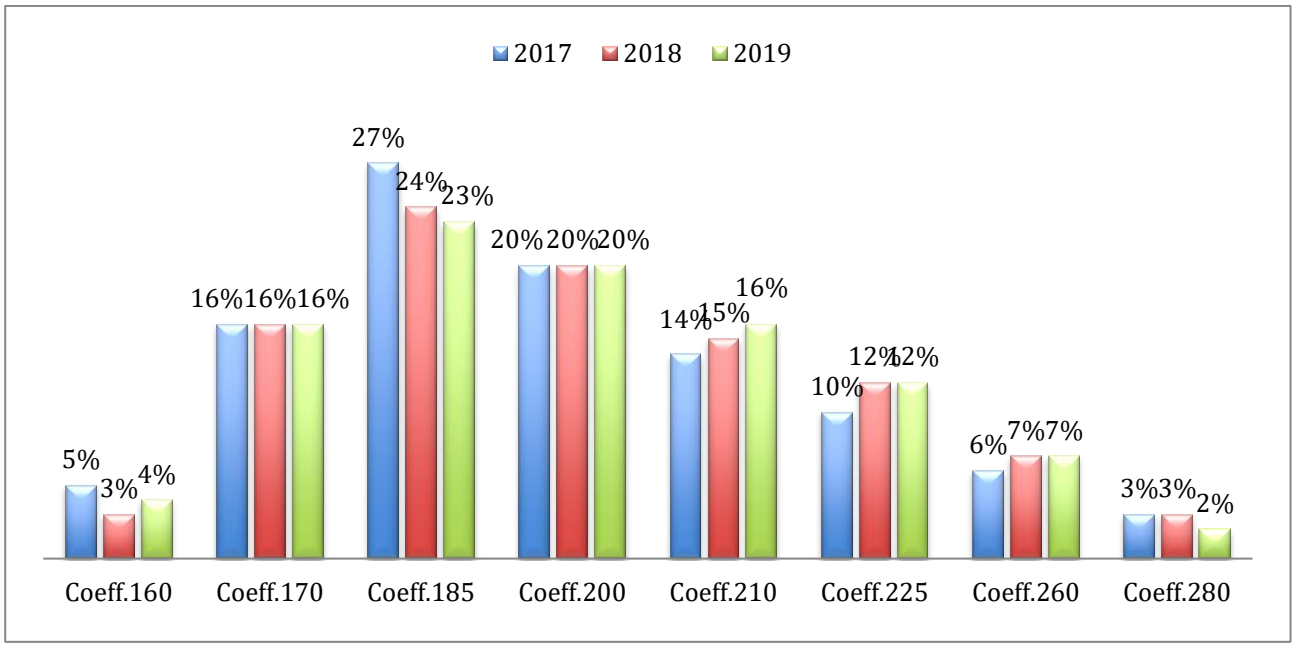
Cadres



La part des cadres ayant plus de 6 ans d'ancienneté a diminué puisqu'ils représentent désormais **70%** de l'effectif des cadres en 2019.

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

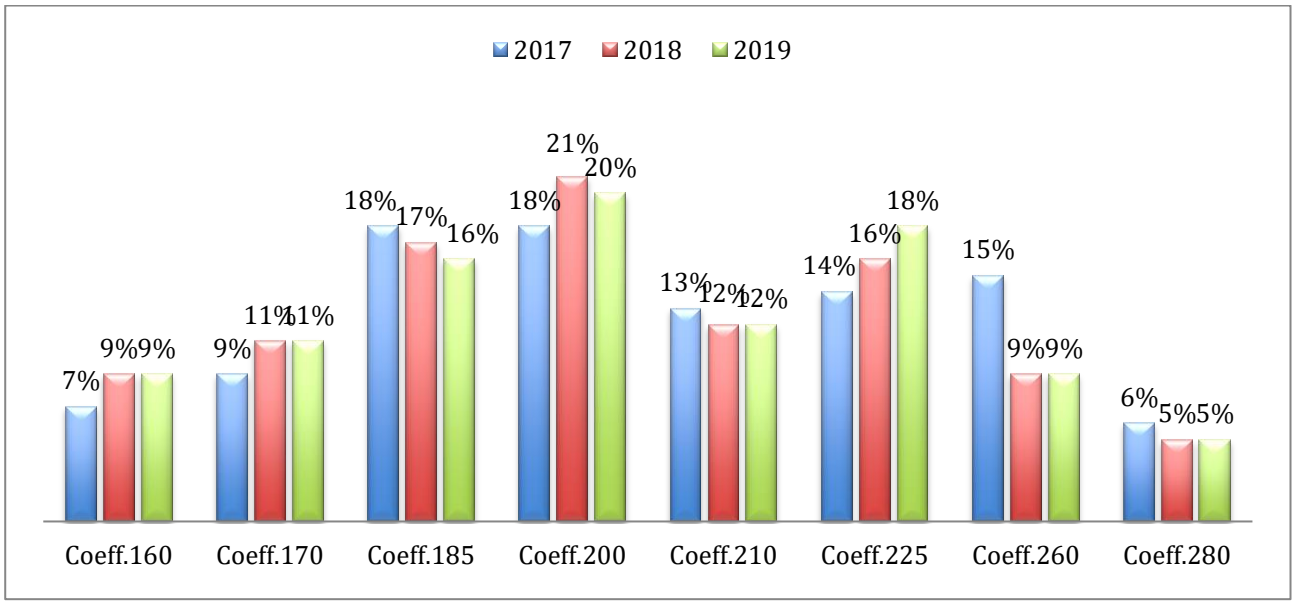
OUVRIERS



En 2019, 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. C'est le coefficient le plus bas et celui le plus haut qui concernent le moins d'ouvriers.

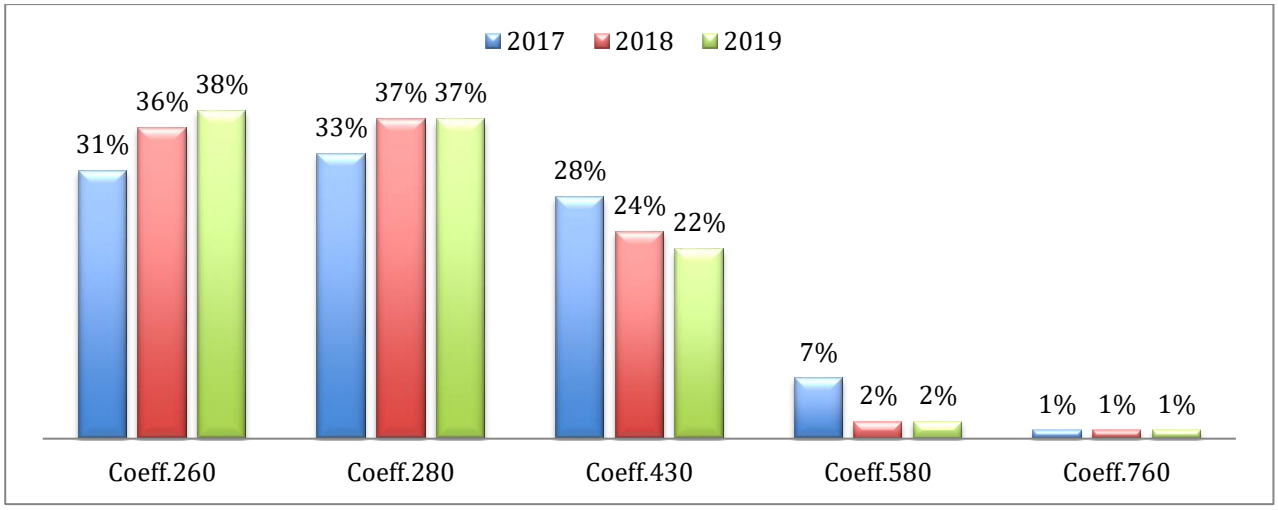
Par ailleurs, il faut noter que le **profil des salariés au coefficient 160** est majoritairement celui d'une première expérience avec également quelques alternants ou intérimaires.

EMPLOYES



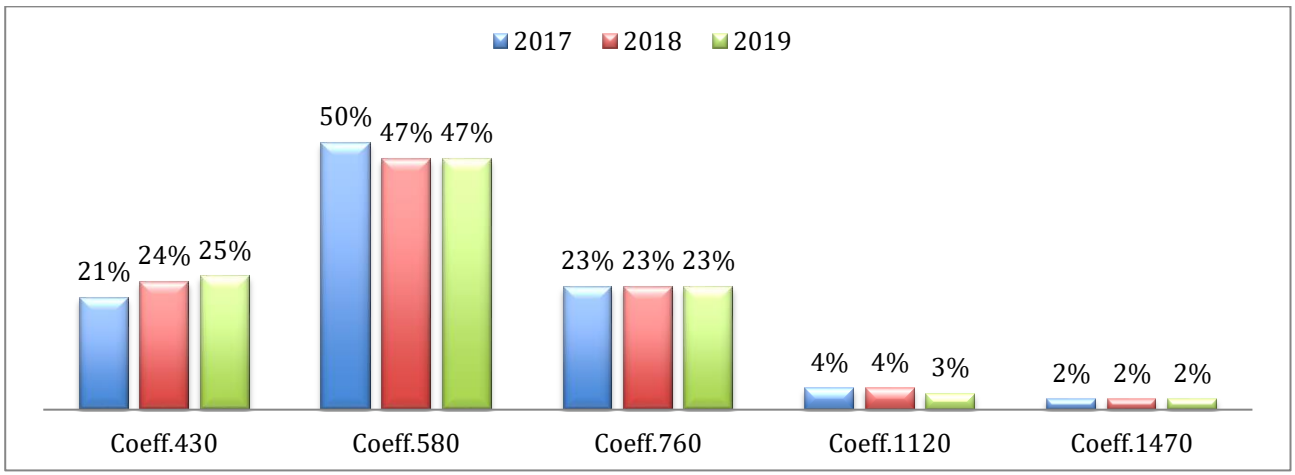
En 2019, la majorité des employés est située au coefficient 200 avec un chiffre de **20**%. Les employés aux coefficients 185 et 225 viennent ensuite avec, respectivement **16**% et **18**% des effectifs de cette catégorie professionnelle.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



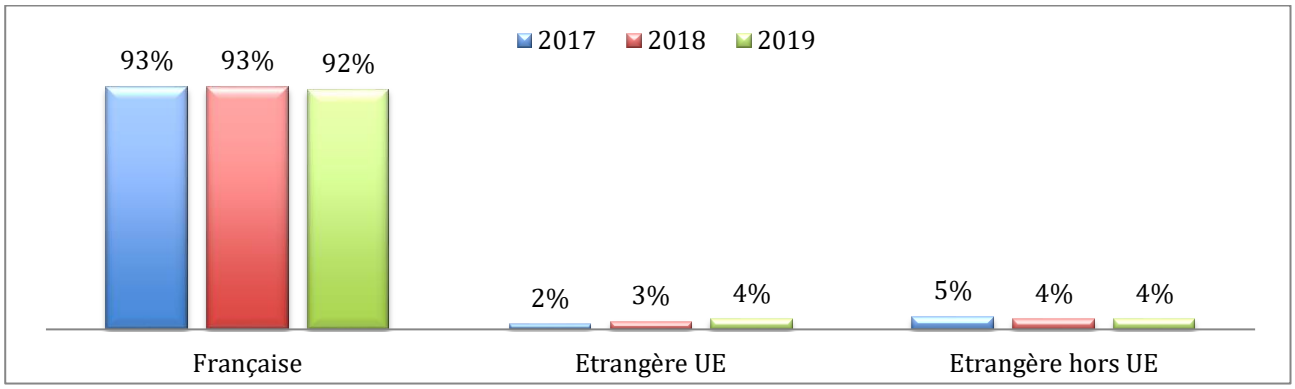
En 2019, on remarque une hausse des techniciens et agents de maîtrise se positionnant au coefficient 260. Avec ceux qui se positionnent au coefficient 280, ils représentent **75%** des effectifs TAM, soit les trois quarts des effectifs.

CADRES



En 2019, 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

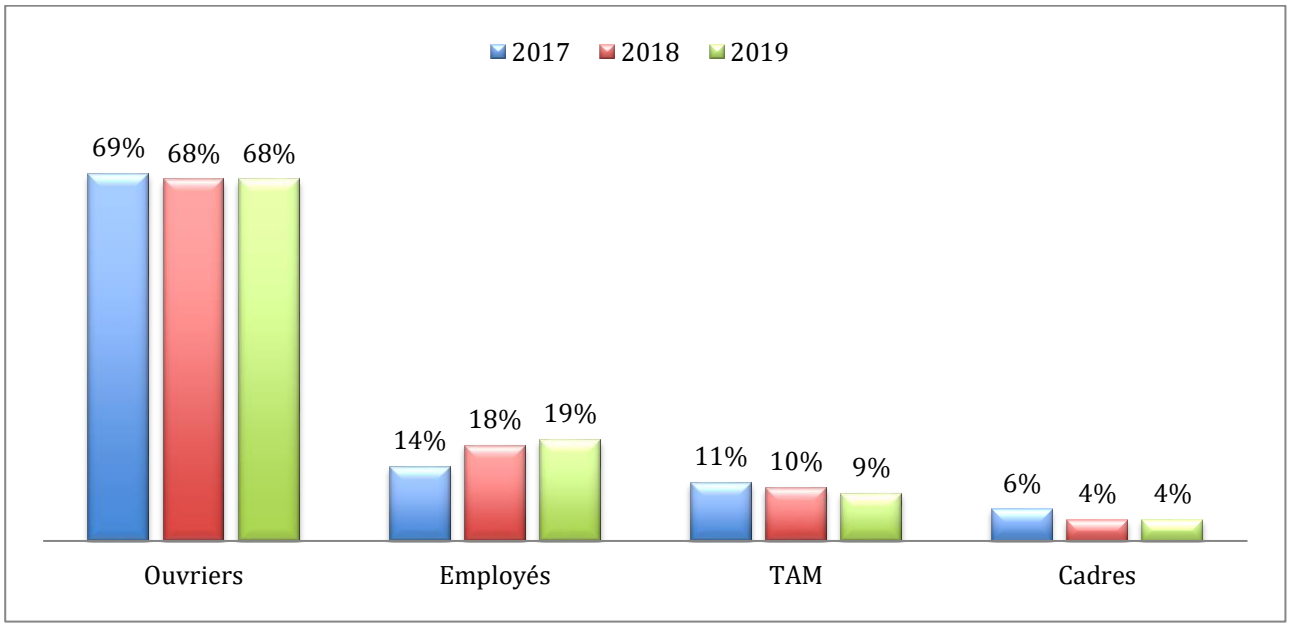


En 2019, les salariés de nationalité française représentent **92%** de l'effectif total. Les salariés de nationalité étrangère issus d'un pays de l'Union Européenne et ceux relevant d'un pays hors Union Européenne représentent chacun **4%** des effectifs en 2019.

I . 2 EMBAUCHES

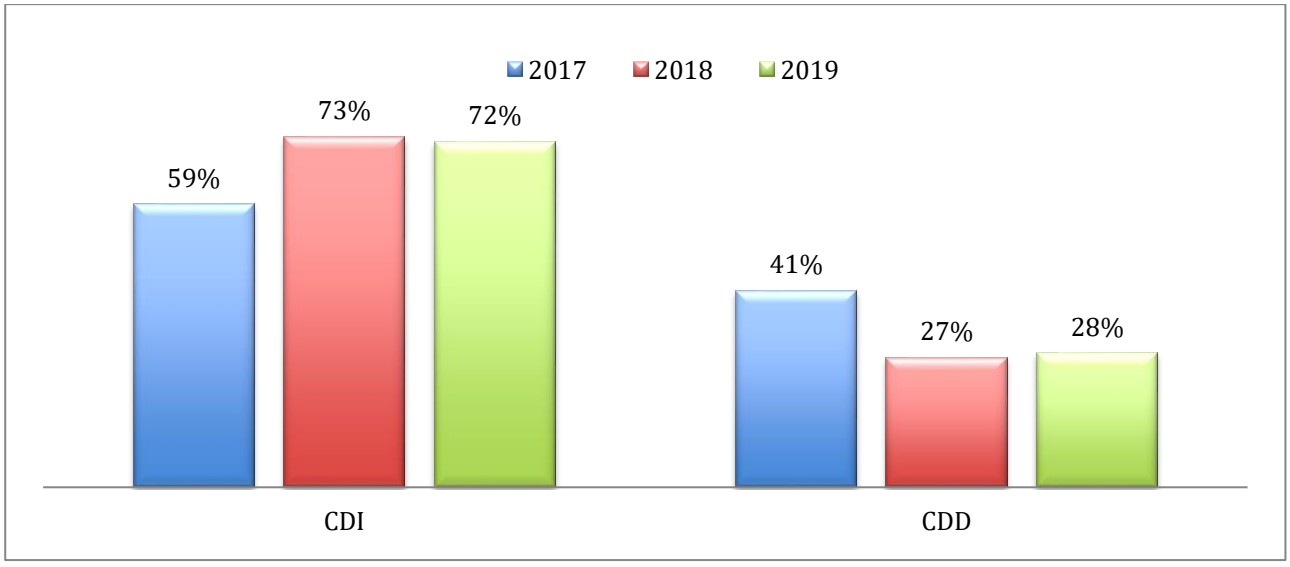
Le panel 2019 fait état de **1227** embauches contre **1262** embauches en 2018 et **1243** en 2017. La tendance des entreprises à embaucher stagne ces dernières années, malgré une légère baisse de 2018 à 2019.

I . 2 . 1 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR CATEGORIE



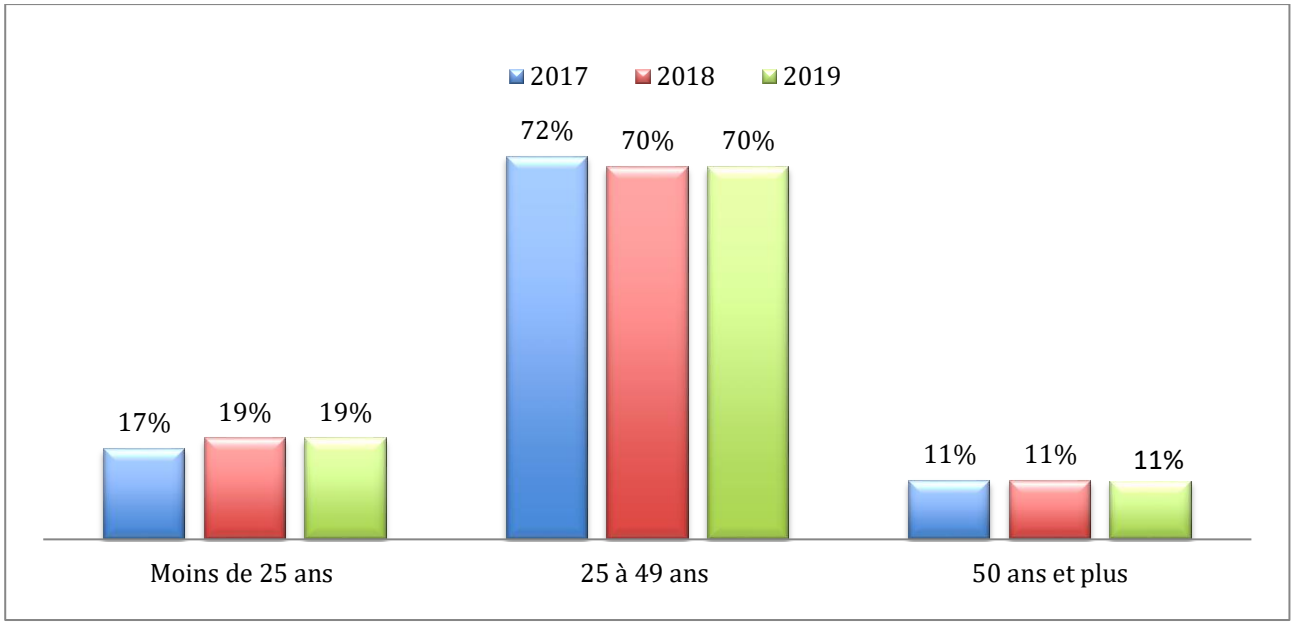
En 2019, les ouvriers représentent toujours **68%** des embauches de la branche. Les employés représentent **19%** des embauches en 2019 contre **14**% en 2017, soit une hausse de 5 points en 2 ans. Si la part des cadres embauchés reste stable, celle des techniciens et agents de maîtrise diminue de 2 points par rapport à 2017 passant de **11**% à **9%**.

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



En 2019, la part des embauches effectuée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée reste relativement stable, passant de **73**% à **72**% en 2019.

I . 2 . 3 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR AGE

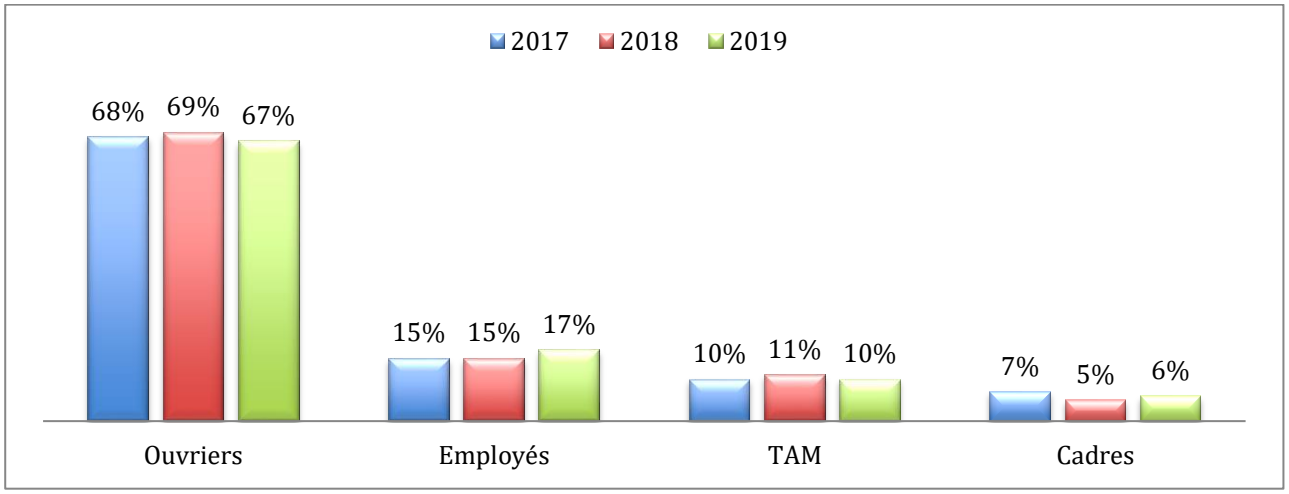


En 2019, les salariés âgés de 25 à 49 ans représentent **70%** des embauches dans la branche. La proportion des embauches chez les salariés âgés de moins de 25 ans et ceux de 50 ans et plus ne change pas.

I . 3 DEPARTS

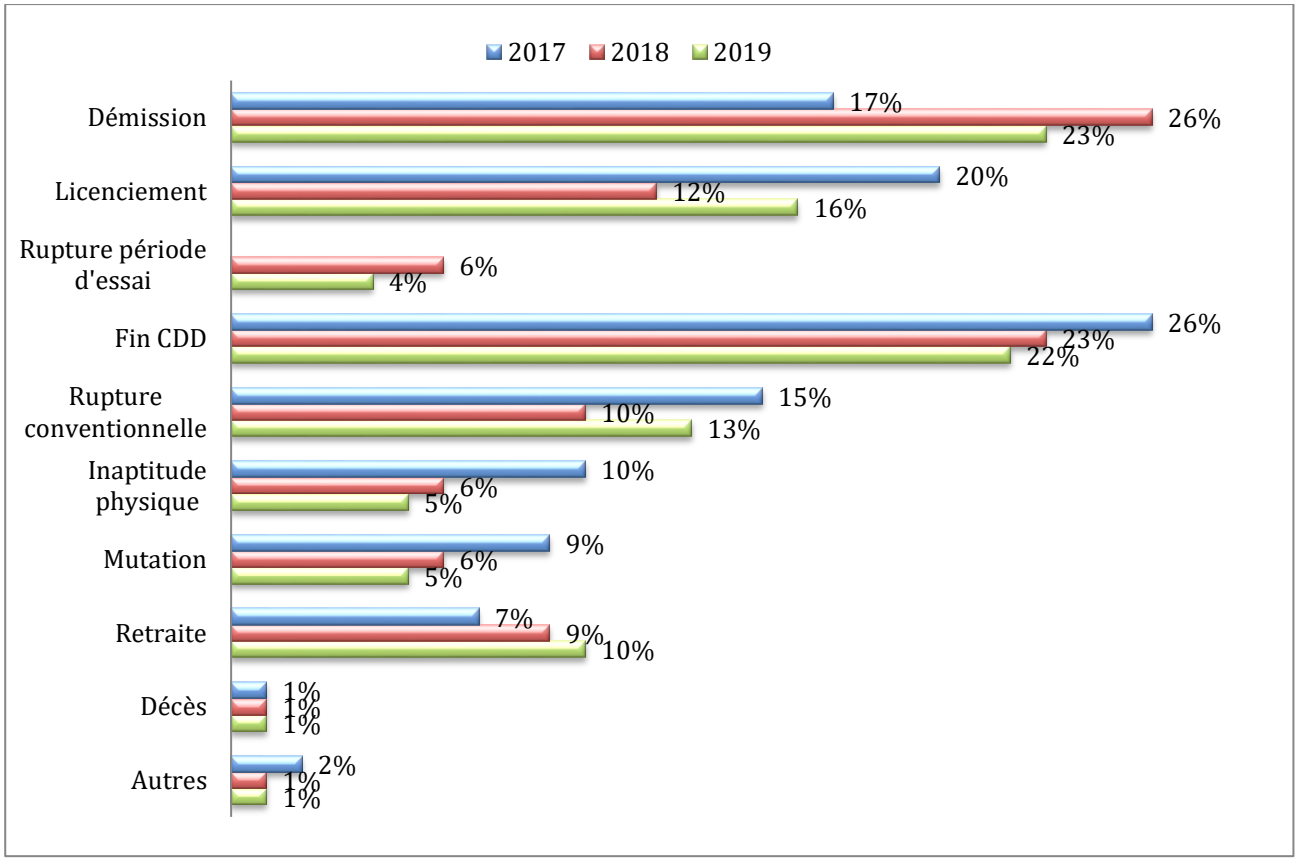
Le panel 2019 fait état de **1097 départs** contre 1055 en 2018 et 1107 départs en 2017.

I . 3 . 1 REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE



En 2019 comme en 2018, **84%** des départs concernent des ouvriers et des employés. Les cadres représentent **6%** des départs.

I . 3 . 2 REPARTITION DES DEPARTS PAR MOTIF



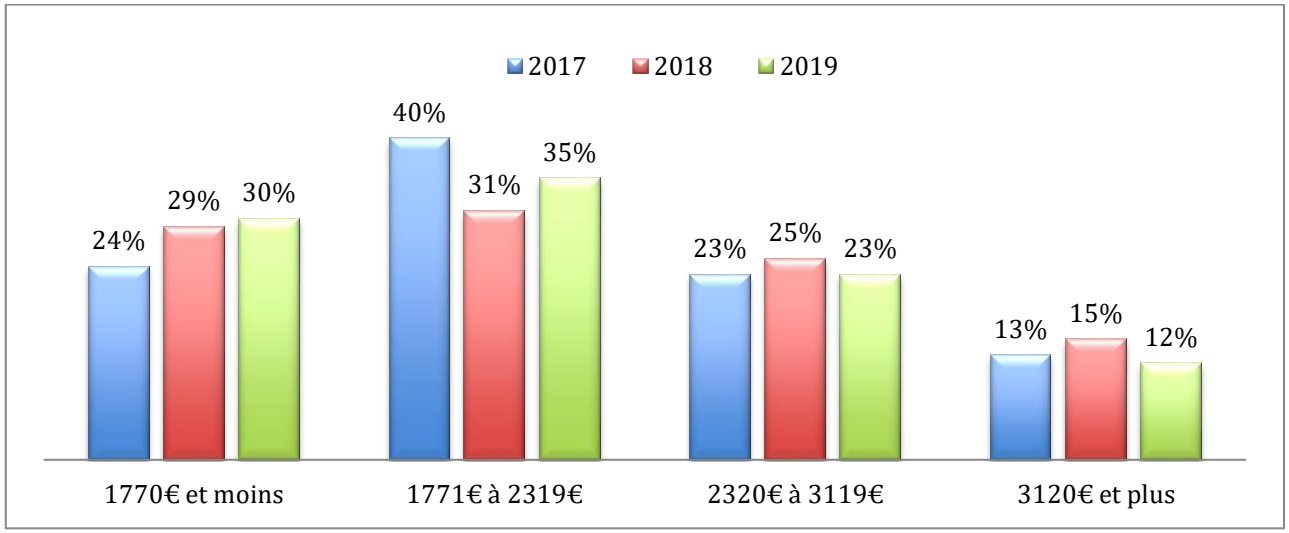
En 2019, les démissions représentent **23%** des départs tandis que les licenciements passent de **12%** à **16%**. Les fins de CDD représentent aussi une part importante de départs (**22%**).

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 13ème mois, les congés payés,… et ce, tout horaire confondu.

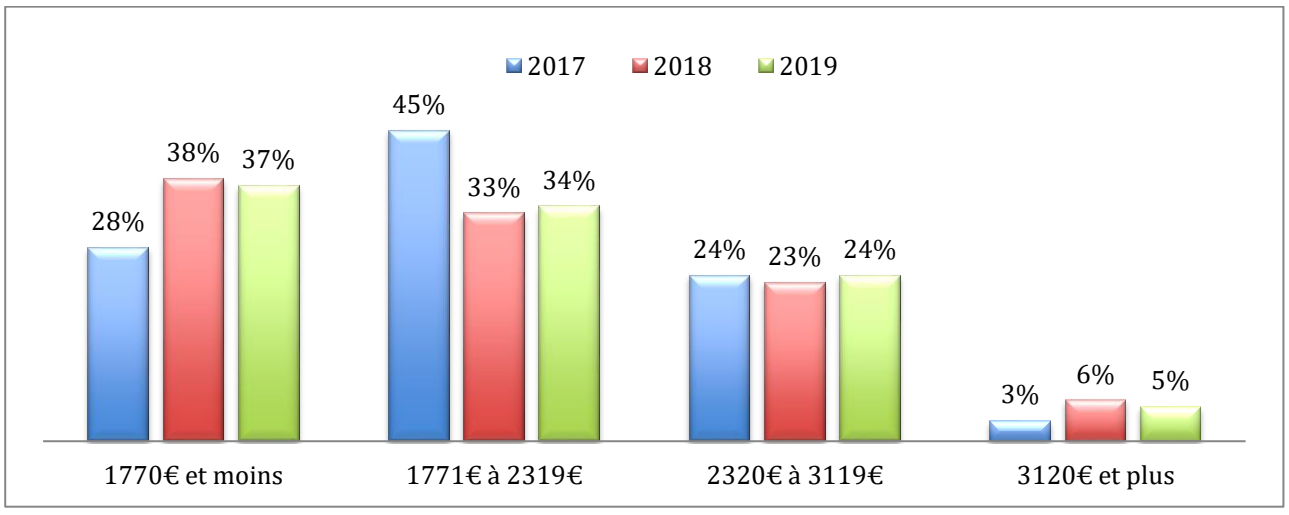
II . 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF SELON LES REMUNERATIONS

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 2019, elle concerne la tranche « 1498€ à 1770€ », les rémunérations inférieures n'étant pas prises en compte cette année dans le calcul, tout comme en 2018.



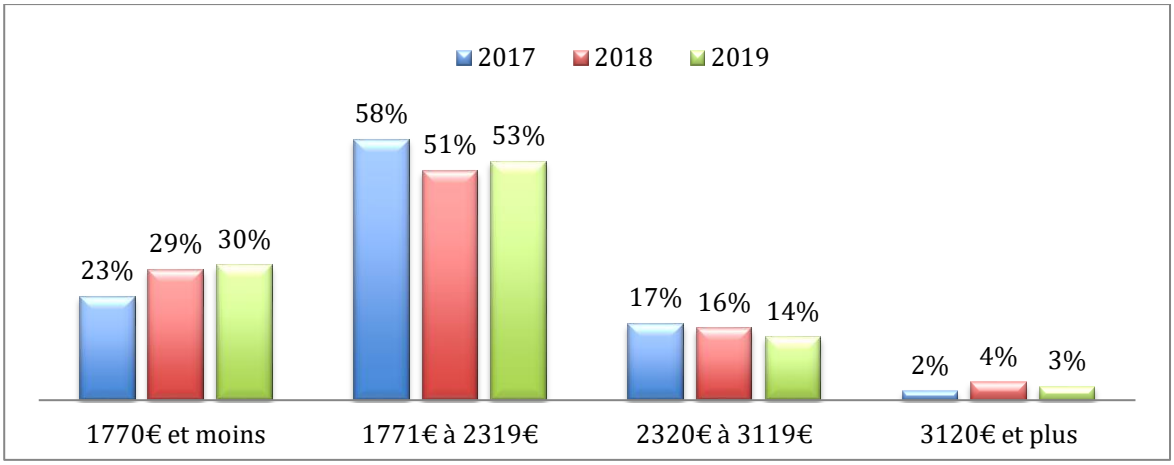
En 2019, **12%** des salariés de la branche ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 3 120 € et plus. Les salariés dont la rémunération est comprise entre 1771€ et 3119€ représentent **58**% des effectifs.

OUVRIERS



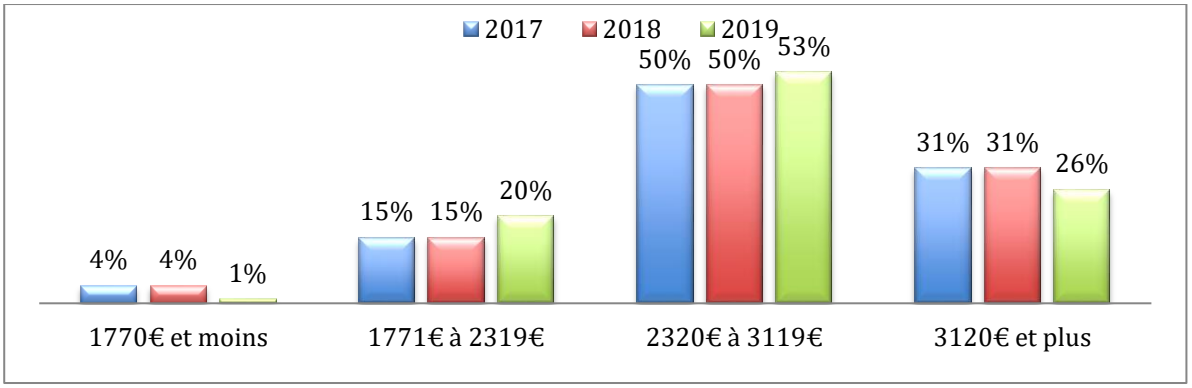
En 2019, 24**%** des ouvriers ont une rémunération mensuelle brute entre 2 320 et 3 119 €.

EMPLOYES



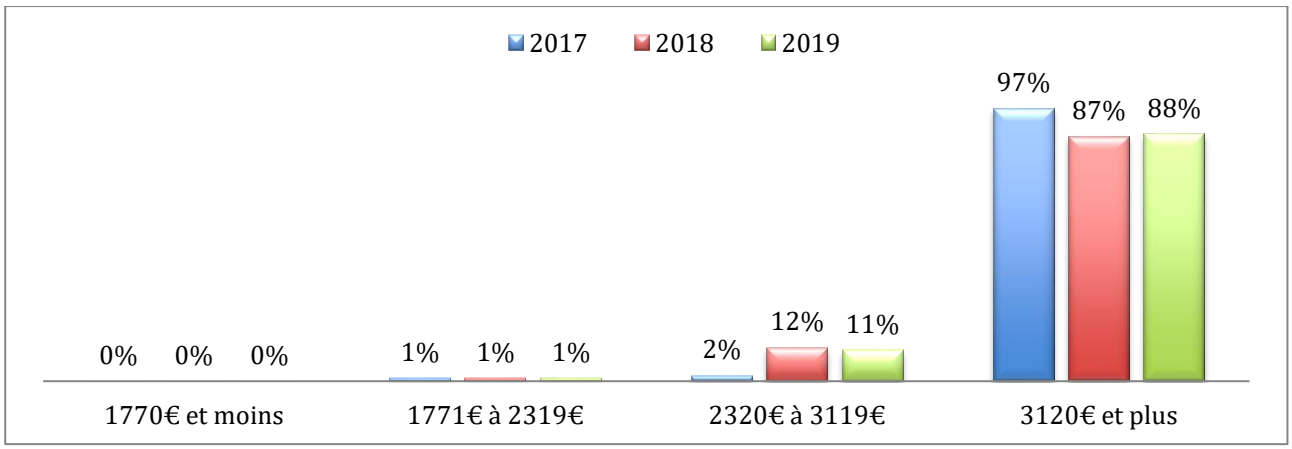
En 2019, **53%** des employés ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771 € et 2319 €.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



En 2019, **79%** des techniciens et agents de maîtrise ont une rémunération mensuelle brute supérieure ou égale à 2 320€.

CADRES

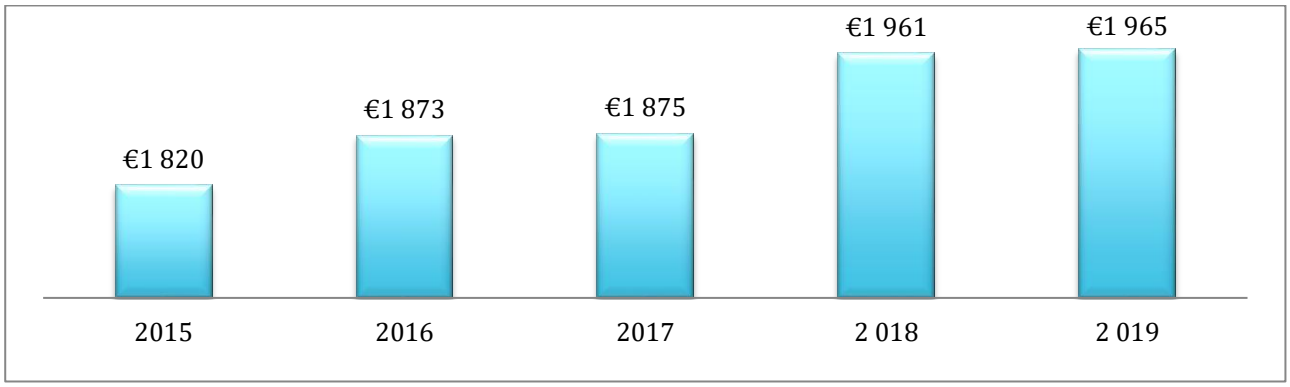


En 2019, **1%** des cadres ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771€ et 2319€. La part des cadres touchant plus de 3120€ augmente de 1 point.

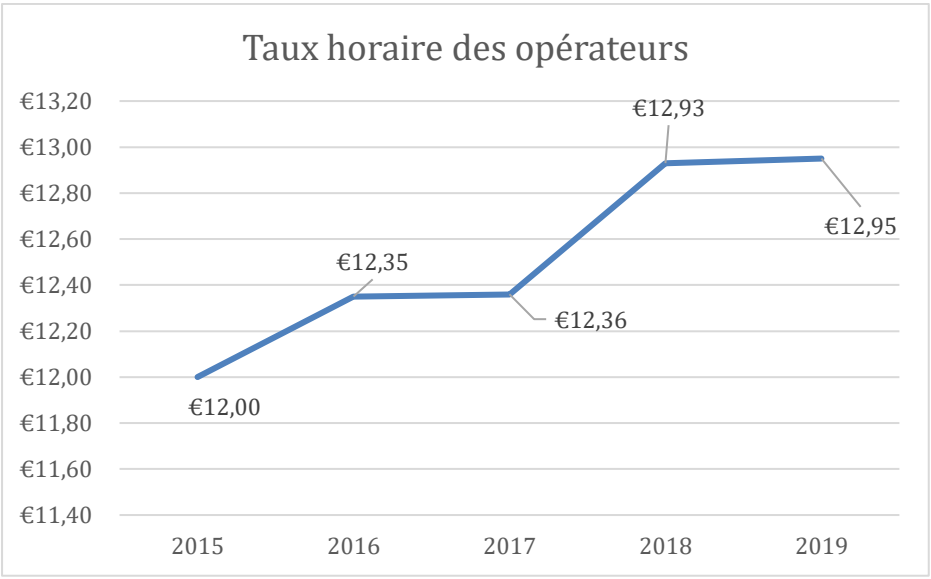
Par ailleurs, les primes versées aux salariés, outre celles du 13è mois et de bilan, concernent l'exécution du métier : chantier, salissure, entretien de véhicule, descente de puits, … Elles varient de 40€ à 250€ par acte ou de 500€ à 15000€ par an.

II . 2 REMUNERATION DE L'EMPLOI « OPERATEUR »

II . 2 . 1 SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT MOYEN

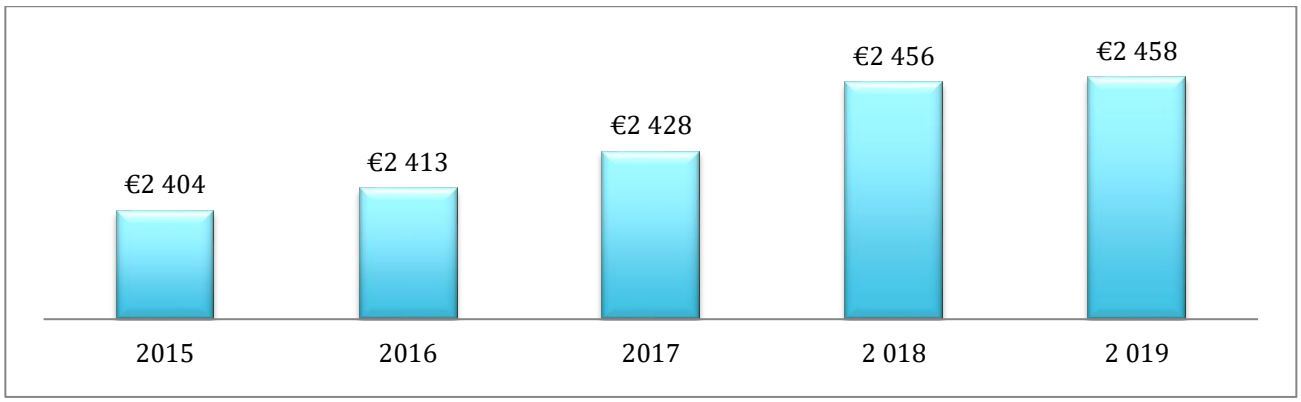


Le salaire de base mensuel brut moyen de l'opérateur s'établit à **1965 €** en 2019 contre **1961 €** en 2018, 1875 € en 2017 et 1820 € en 2015.



En 2019, le salaire mensuel brut moyen du panel fait apparaître un taux horaire brut de **12,95 €**.

II . 2 . 2 REMUNERATION MENSUELLE BRUTE MOYENNE



La rémunération mensuelle brute moyenne de l'opérateur est de **2458 €** en 2019.

II . 2 . 3 EVOLUTION DU COEFFICIENT

CHAUFFEURS – OPERATEURS

**2018 et 2019*

	A l'embauche		En cours d'activité		Expertise	
Coefficient 160	**13%**	**13%**	**6%**	**7%**	**0%**	**0%**
Coefficient 170	**33%**	**33%**	**9%**	**9%**	**0%**	**0%**
Coefficient 185	**40%**	**38%**	**20%**	**22%**	**0%**	**0%**
Coefficient 200	**7%**	**8%**	**37%**	**38%**	**8%**	**9%**
Coefficient 210	**7%**	**8%**	**28%**	**24%**	**92%**	**91%**
	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 (**86**%), ils atteignent majoritairement le coefficient maximum une fois leur expertise reconnue : **91%** étant alors au coefficient 210.

AIDES – OPERATEURS

**2018 et 2019*

	A l'embauche		En cours d'activité		Expertise	
Coefficient 160	**71%**	**70%**	**12%**	**11%**	**0%**	**0%**
Coefficient 170	**29%**	**30%**	**29%**	**30%**	**0%**	**0%**
Coefficient 185	**0%**	**0%**	**35%**	**35%**	**20%**	**20%**
Coefficient 200	**0%**	**0%**	**12%**	**14%**	**40%**	**40%**
Coefficient 210	**0%**	**0%**	**12%**	**10%**	**40%**	**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 après une certaine période d'activité (**40%** pour chaque).

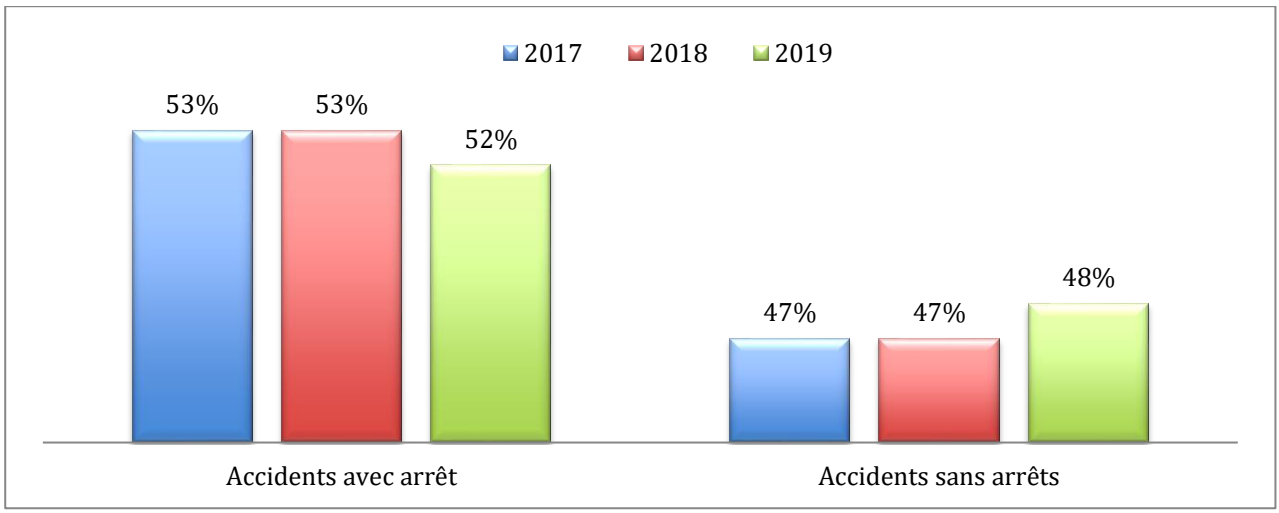
Parmi les entreprises ayant indiqué avoir des salariés mono-opérateurs dans leur effectif, une sur dix verse une prime de mono-opérateur.

III . CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

III . 1 ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

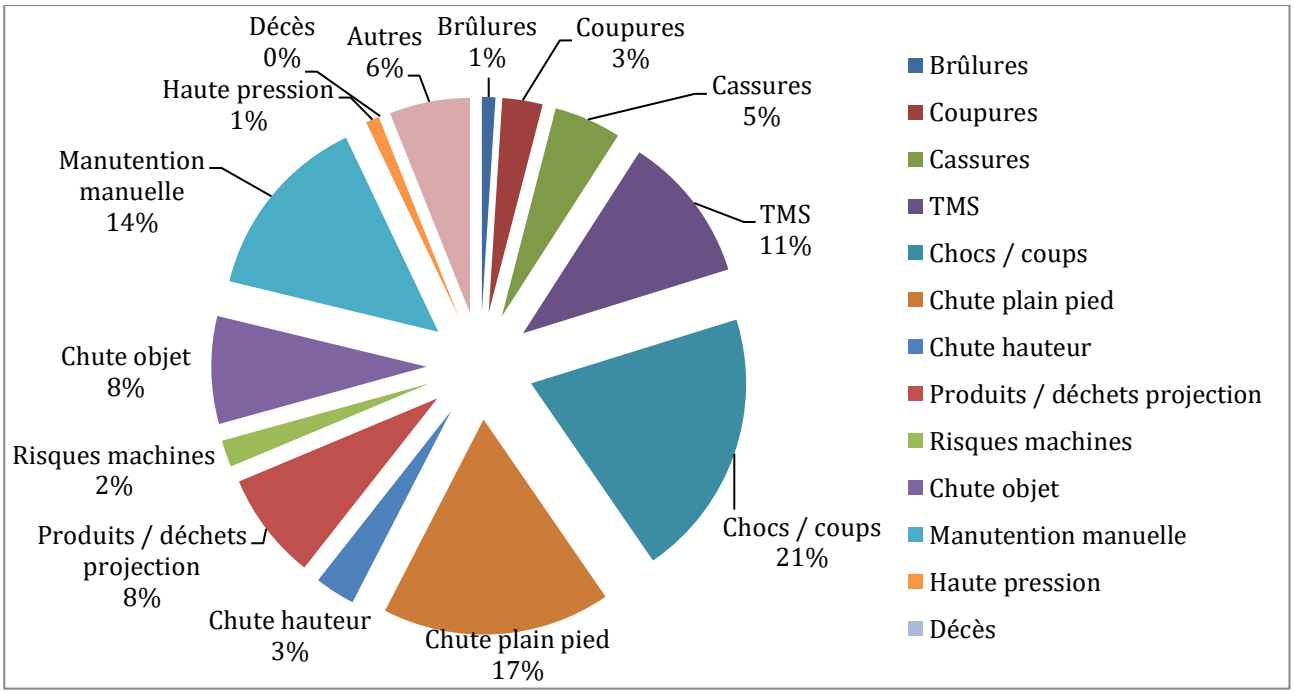
Le panel 2019 fait état de **520 accidents du travail déclarés** (AT) sur un effectif de **7 168 salariés**, contre 545 accidents en 2018.

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



En 2019, la part des accidents du travail avec arrêt a diminué de 1 point par rapport à 2018.

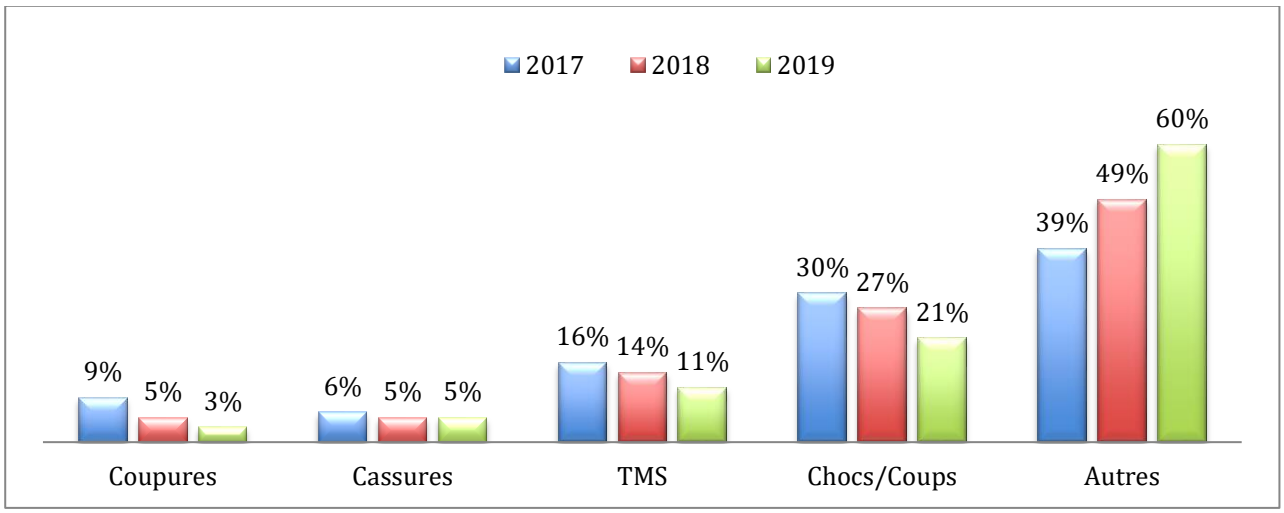
III . 1 . 2 NATURE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



La catégorie « chocs / coups » constitue la part la plus importante de nature d'accidents du travail (**21%**) suivie des catégories « manutention manuelle », « chute de plain pied » et « troubles musculo-squelettiques » (TMS), respectivement de **14%**, **17%** et **11%**.

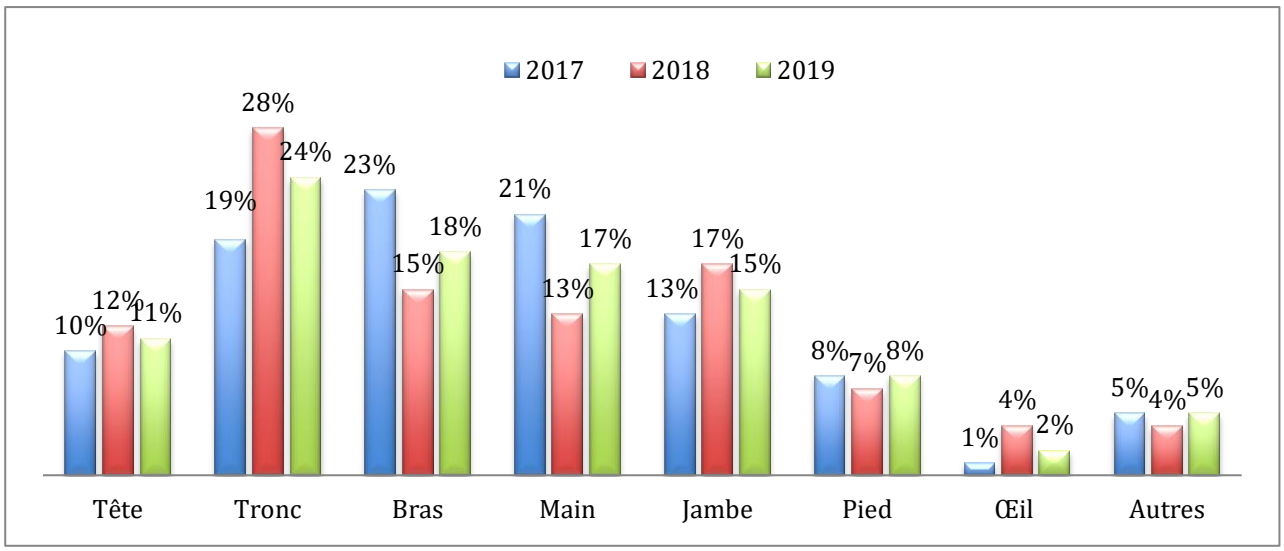
Les accidents liés à la haute pression, aux risques machines et à la projection de produits /déchets représentent quant à eux **12**% de l'ensemble des natures d'accident du travail.

A titre indicatif et pour comparaison avec 2017 et 2018, 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 **60**% des natures d'accident du travail pour 2019 contre **39**% en 2017.*

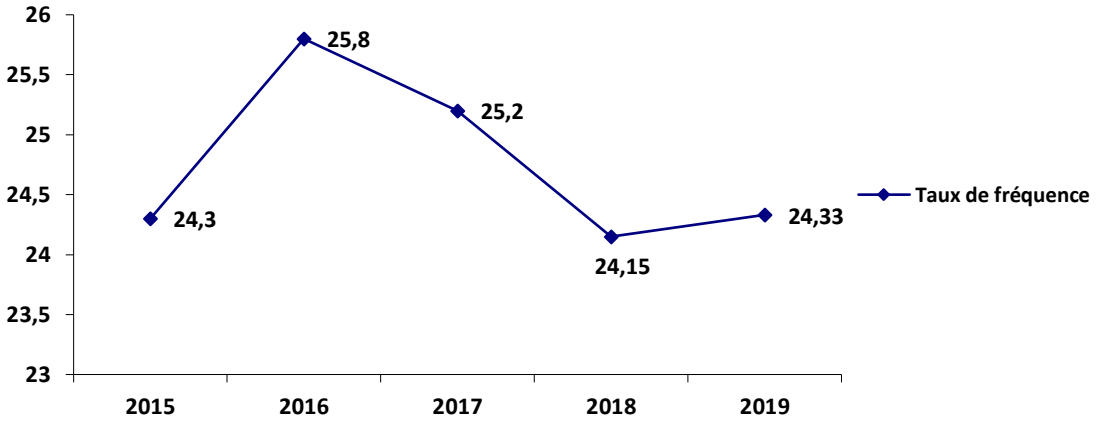
III . 1 . 3 SIEGE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



En 2019, **24%** des accidents du travail ont pour siège le tronc, **34%** le bras et la main, **23%** la jambe et le pied, **11%** la tête et **2%** l'œil.

III . 2 TAUX DE FREQUENCE & TAUX DE GRAVITE

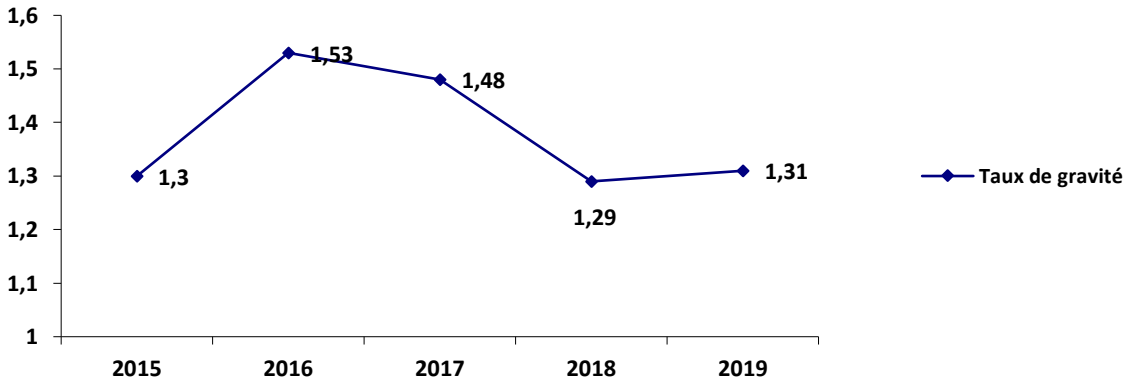
III . 2 . 1 TAUX DE FREQUENCE



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

En 2019, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêts au sein de la branche ressort à **24,33**.

III . 2 . 2 TAUX DE GRAVITE



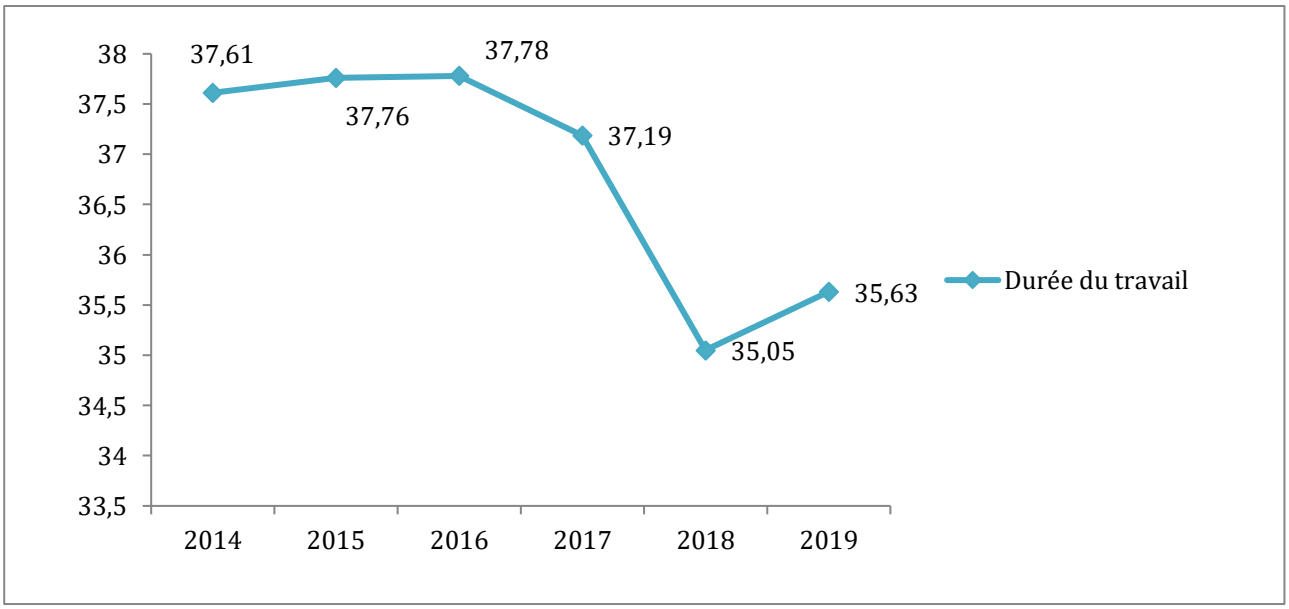
(Taux de gravité : nombre de jours d'arrêts par millier d'heures travaillées).

En 2019, le taux de gravité des accidents du travail au sein de la branche ressort à **1,31** contre **1,29** en 2018 et **1,48** en 2017.

IV . AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

IV . 1 DUREE DU TRAVAIL

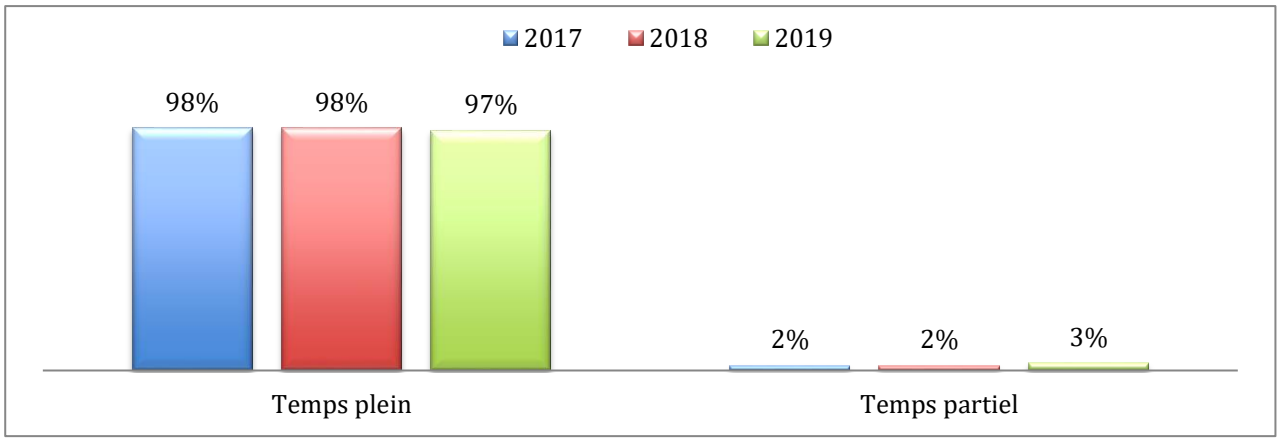
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Durée hebdomadaire moyenne de travail	37,61	37,36	37,78	37,19	35,05	35,63



En 2019, la durée moyenne de travail est de **35,63 heures** par semaine, ce qui représente une hausse par rapport à 2018.

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. Le contingent d'heures supplémentaires des autres entreprises varie entre 130 heures et 540 heures.

IV . 2 REPARTITION TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL

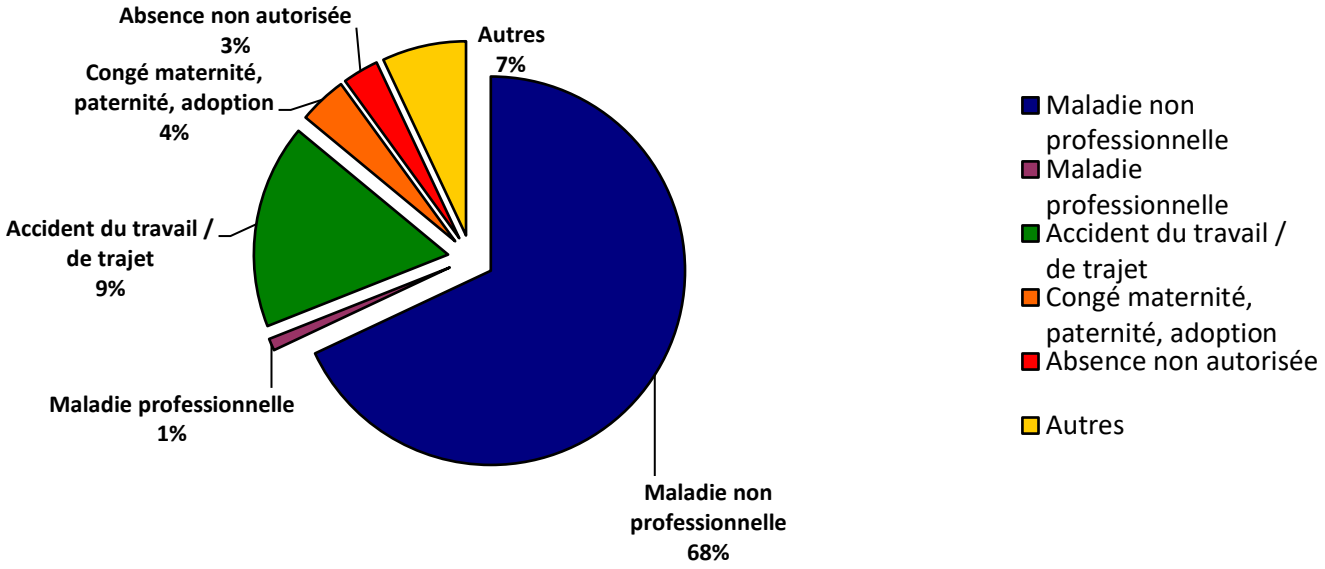


En 2019, la part de salariés employés à temps plein diminue de 1 point par rapport à 2018 et 2017.

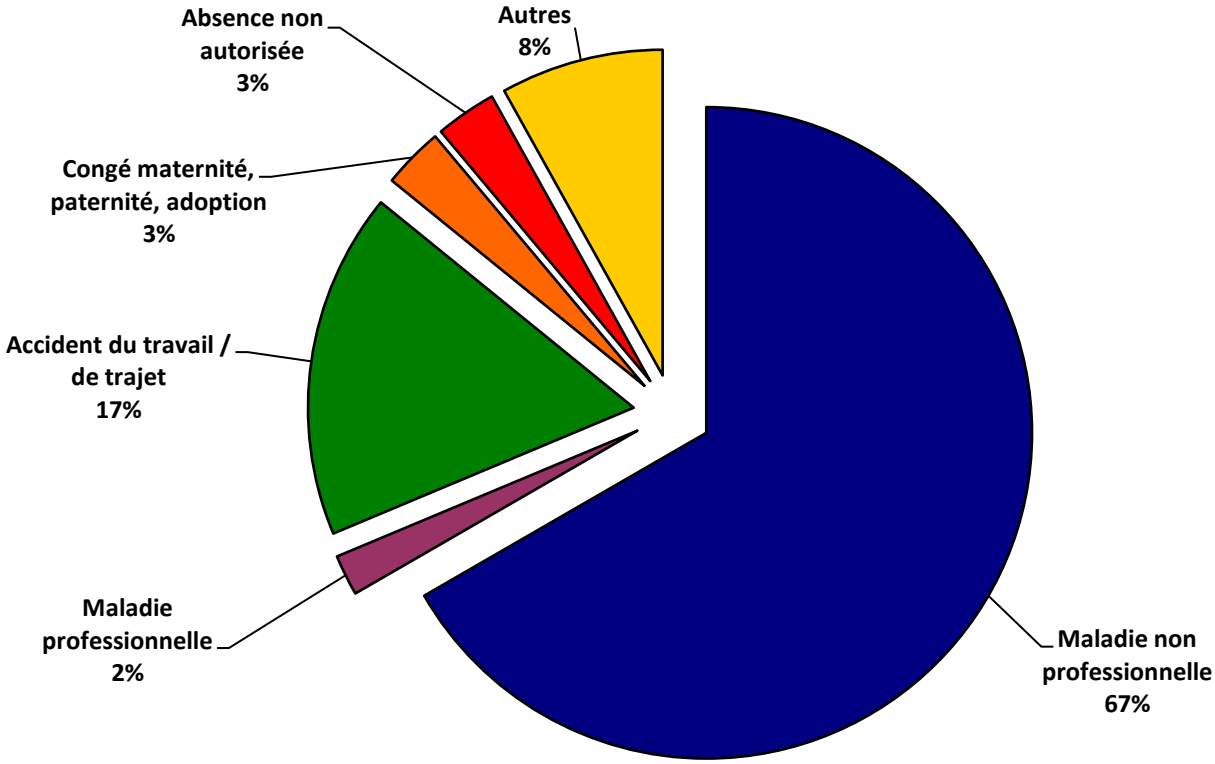
IV . 3 ABSENTEISME

Sur l'année 2019, un salarié de la branche a eu en moyenne **20 jours** d'absence contre 19 jours en 2018 et 24 en 2017. La répartition des jours d'absence par motif s'effectue ainsi :

2018 :



2019 :



En 2019, les maladies non professionnelles représentent **67%** des absences contre **68**% en 2018. Le nombre de maladies professionnelles déclarées a fortement diminué passant de **9**% en 2017 à **2%** en 2019.

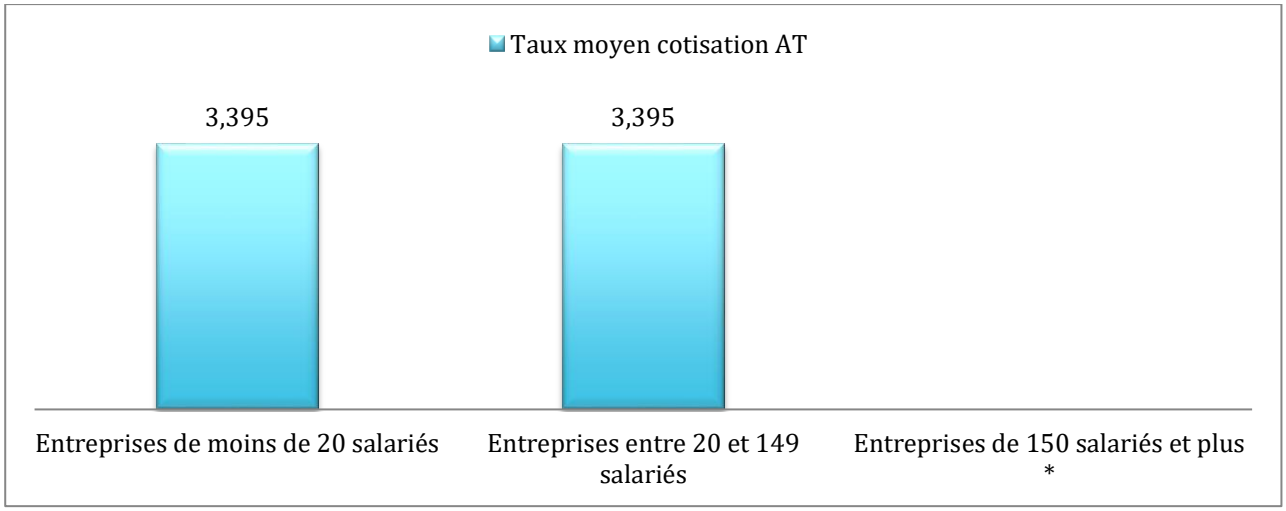
IV . 4 TAUX MOYEN DE LA COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL

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 2019 est de 3,9.
- 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.

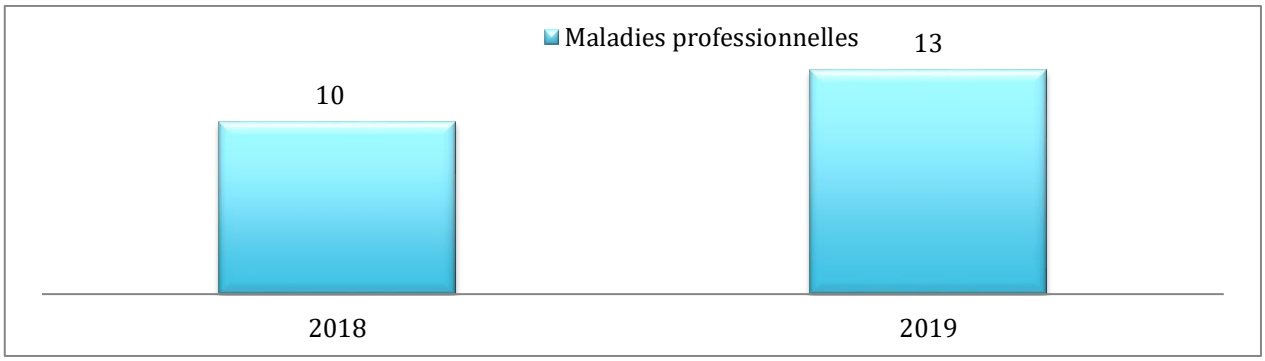
Plus l'effectif de l'entreprise s'approche de 149, plus la part du taux individuel est importante par rapport à celle du taux collectif.

- 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 2019, le nombre de maladies professionnelles déclarées s'élève à **13** contre **31** en 2017, et **10** en 2018.

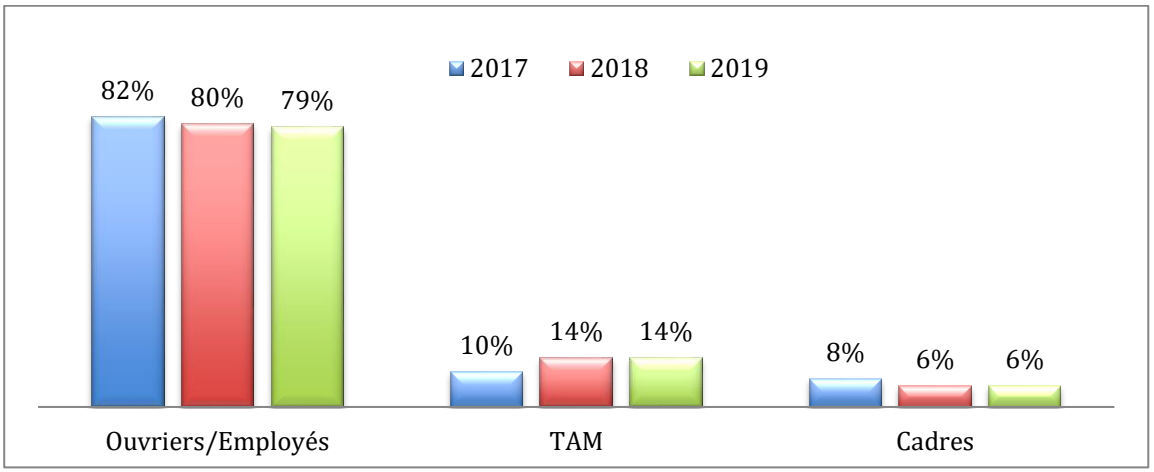
Par ailleurs, le **nombre de salariés en arrêt maladie depuis plus de 3 mois s'élève cette année à 230**, contre **223** en 2018, et **381** en 2017.

V . FORMATION

Les entreprises du panel ont indiqué avoir envoyé **2905 salariés en formation qualifiante ou certifiante** sur l'année 2019. Tandis qu'il y a **654 salariés qui n'ont pas suivi de formation sur les trois dernières années**.

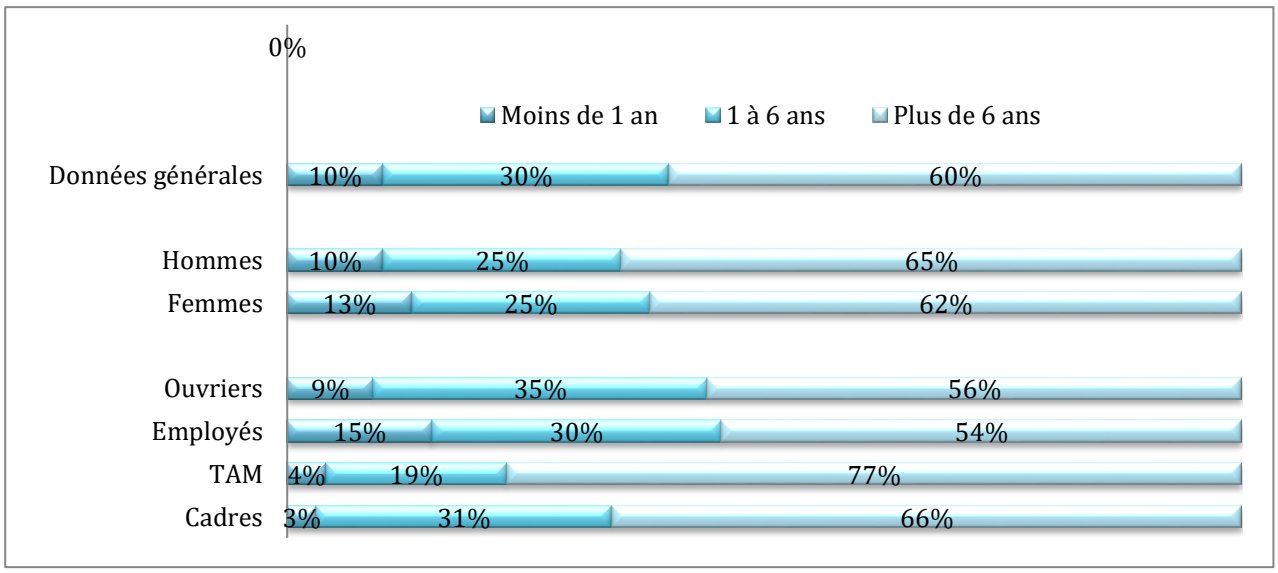
V . 1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION

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



En 2019, la catégorie des ouvriers et employés reste la principale bénéficiaire des actions de formation représentant à elle seule **79%** des actions.

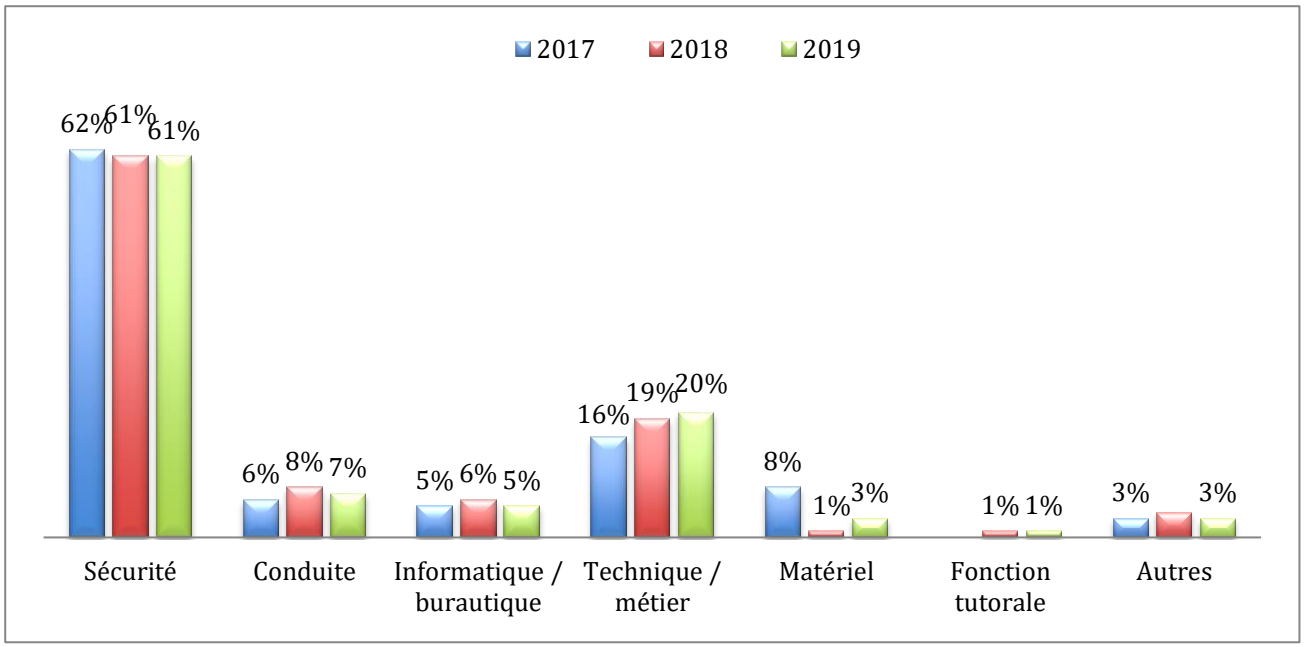
V . 1 . 2 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR ANCIENNETE



En 2019, 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 **3%** respectivement), les ouvriers et les employés sont plus nombreux à se former dès leur première année dans l'entreprise (**9%** et **15%**).

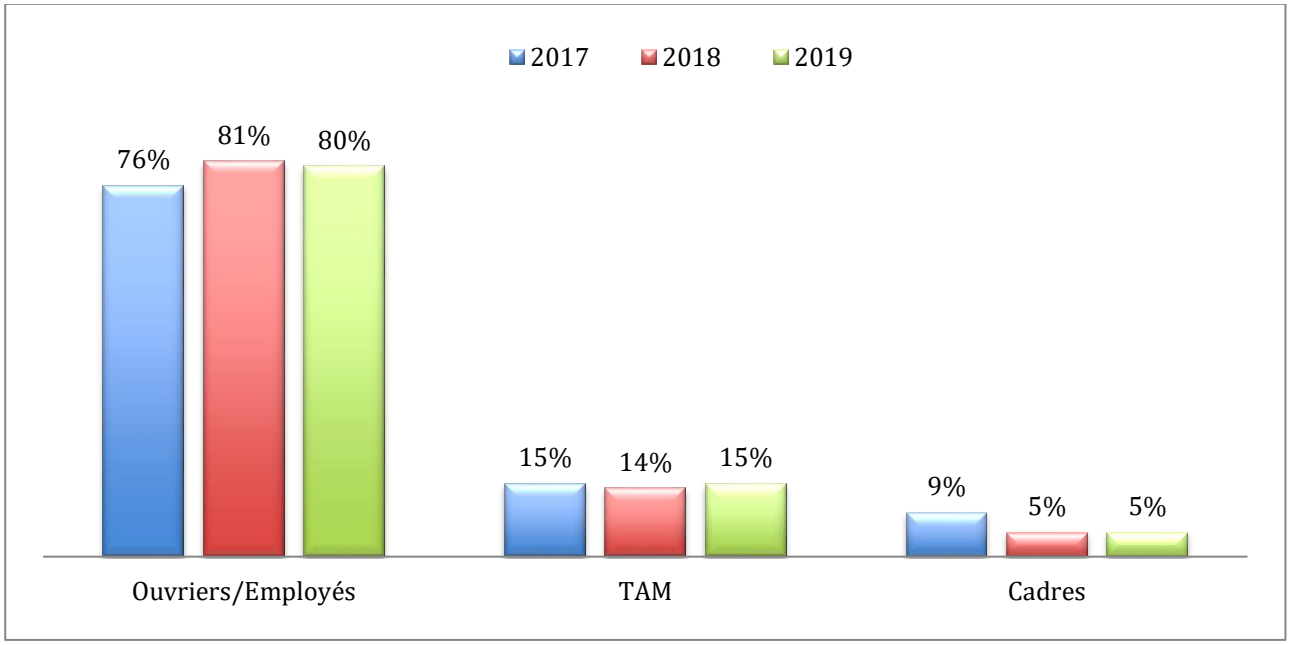
V . 1 . 3 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEMES



En 2019, le thème « sécurité » représente **61%** des actions de formation. La thématique « technique / métier» représente **20%** des actions de formation et est donc en légère hausse. Enfin le thème « matériel » ne représente plus qu'**3%** des actions.

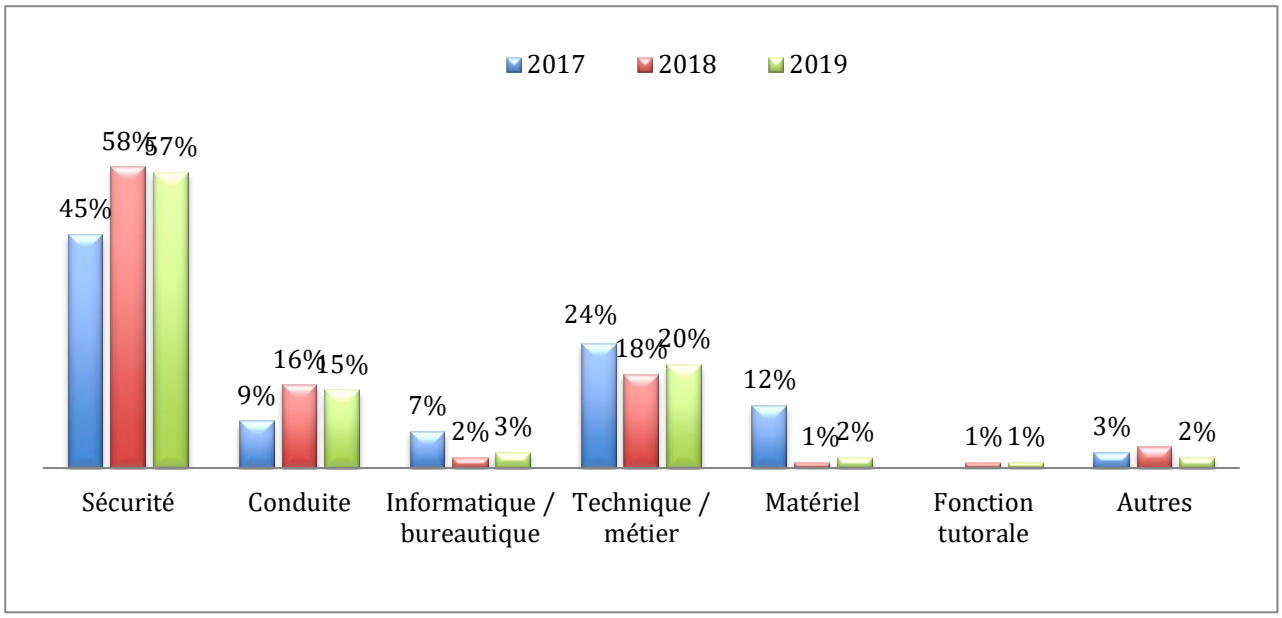
V . 2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION PAR THEME

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



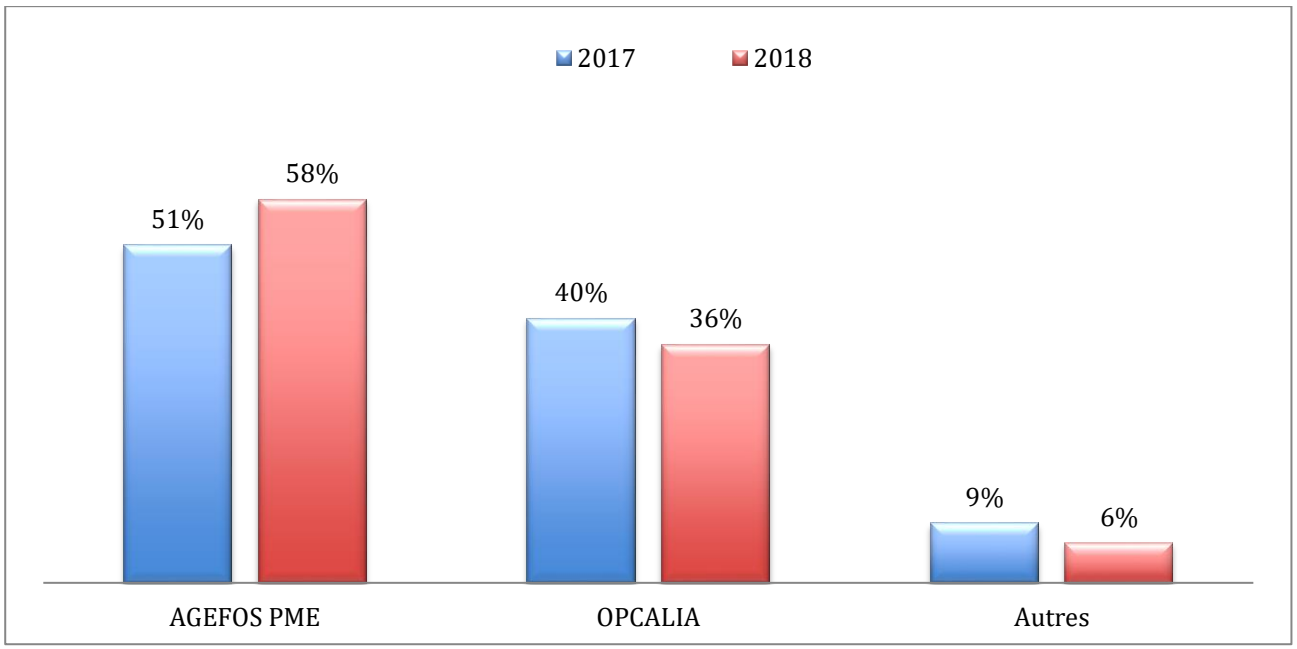
La catégorie « ouvriers et employés » bénéficie en 2019 de **80%** du volume de formation au sein de la branche contre **76**% en 2017.

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



En 2019, la thématique « Sécurité » représente plus de la moitié du volume de formation de la branche avec **57%**. Le thème « technique / métier » se trouve en deuxième position avec **20%** du volume de formation en 2019 suivi de la thématique « conduite » qui en représente **15%**. Le volume de formation concernant le « matériel » a considérablement diminué passant de **12**% en 2017 à **2%** en 2019.

V . 3 REPARTITION DES ENTREPRISES PAR OPCA



Voici la répartition des entreprises par OPCA en 2018. Depuis avril 2019, toutes les entreprises versent leur cotisation formation à l'OPCO Entreprise de Proximité (ex agefos PME).

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

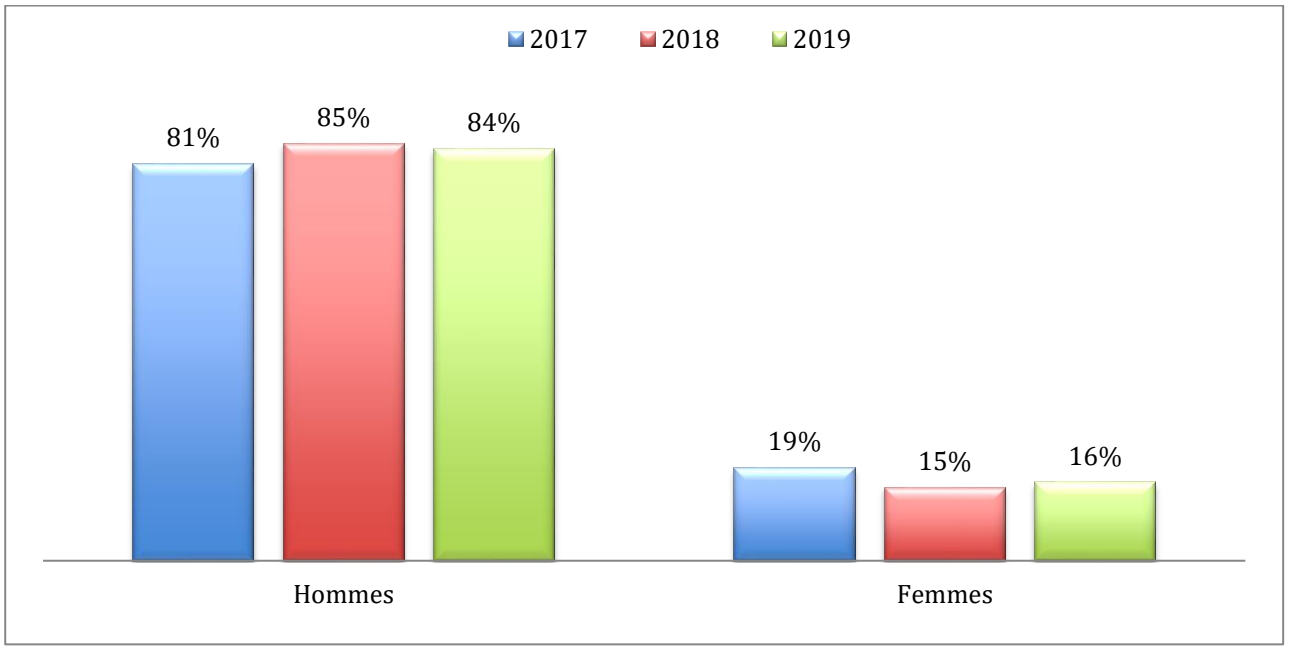
II . 1 REMUNERATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET PAR COEFFICIENT SELON LE SEXE

II . 2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE

1) Hommes
2) Femmes

III . FORMATION

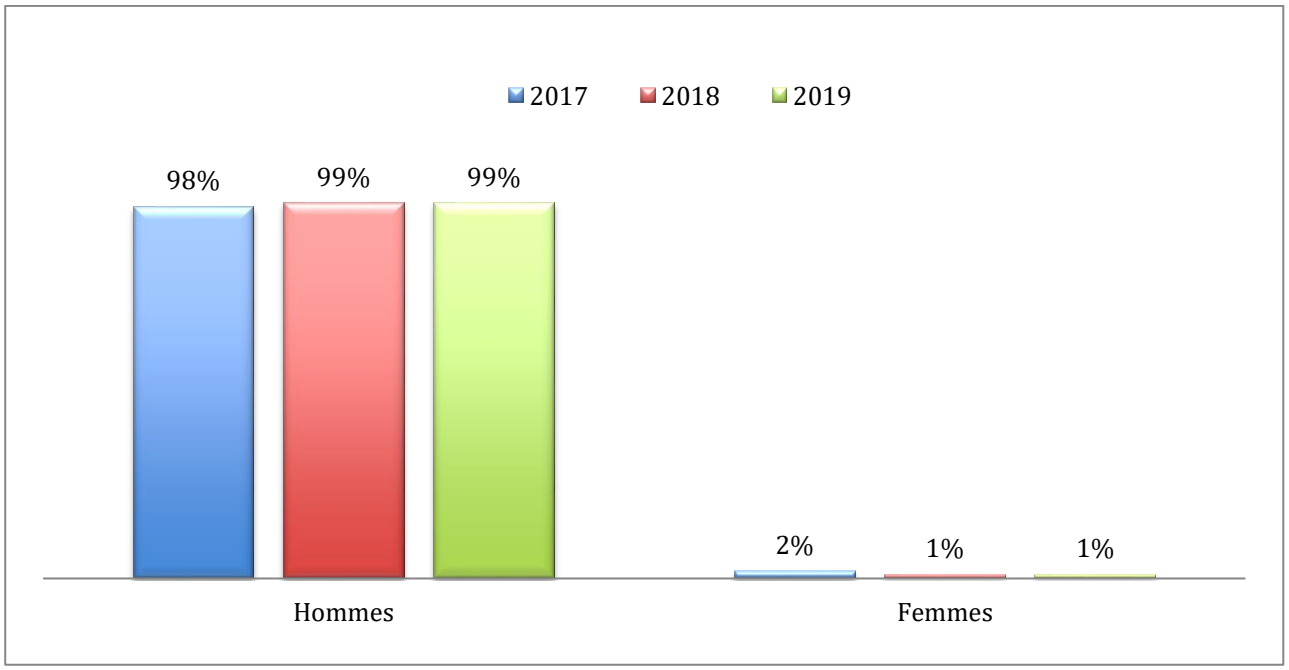
I . 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE



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 **84%** en 2019.

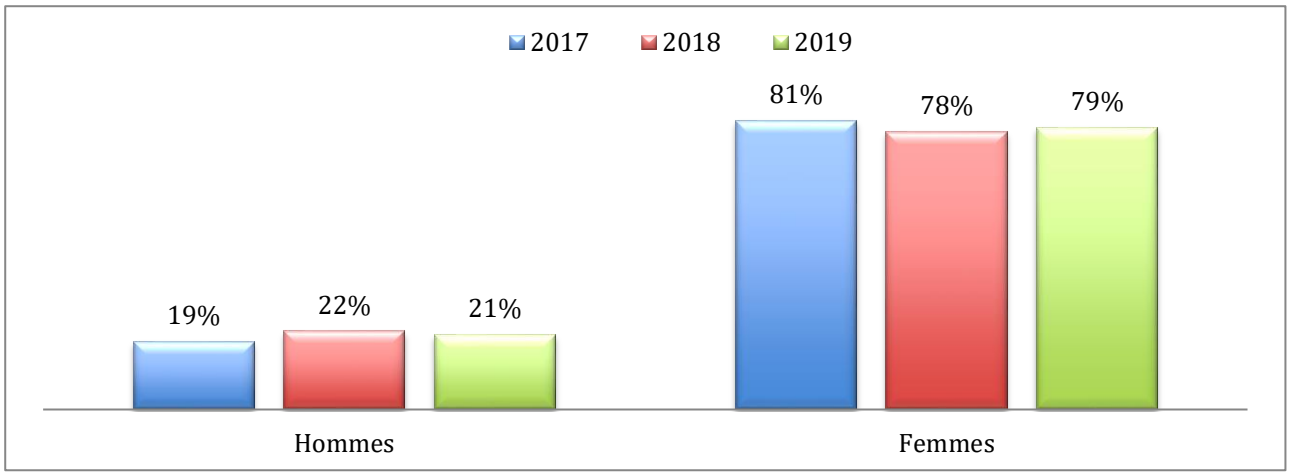
On s'intéresse maintenant à la répartition de l'effectif par sexe selon la catégorie professionnelle.

1) OUVRIERS



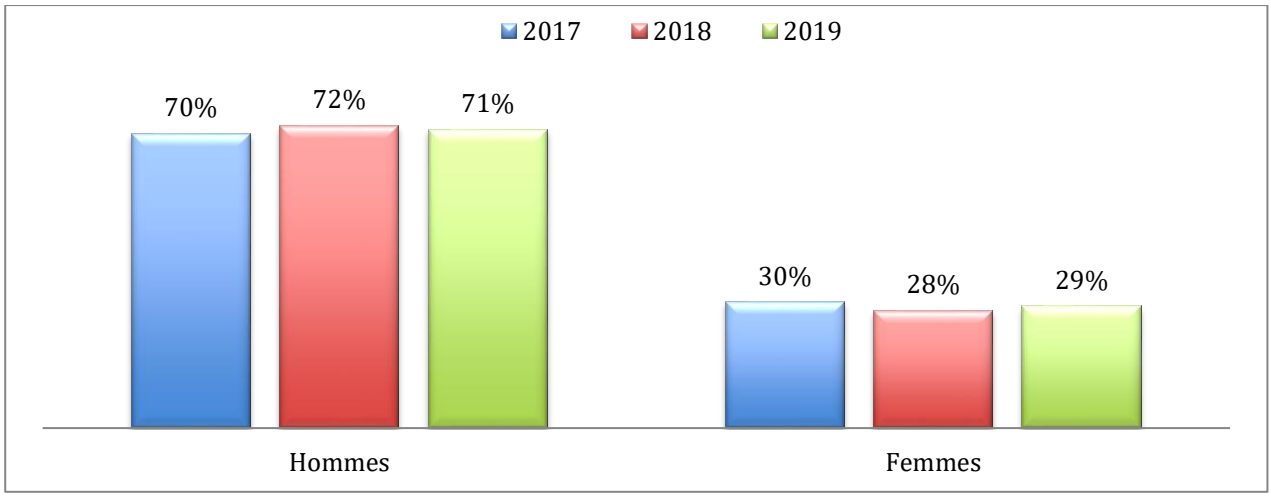
La répartition de l'effectif « ouvriers » par sexe reste identique depuis 2018 : **99%** des ouvriers du secteur sont des hommes.

2) EMPLOYES



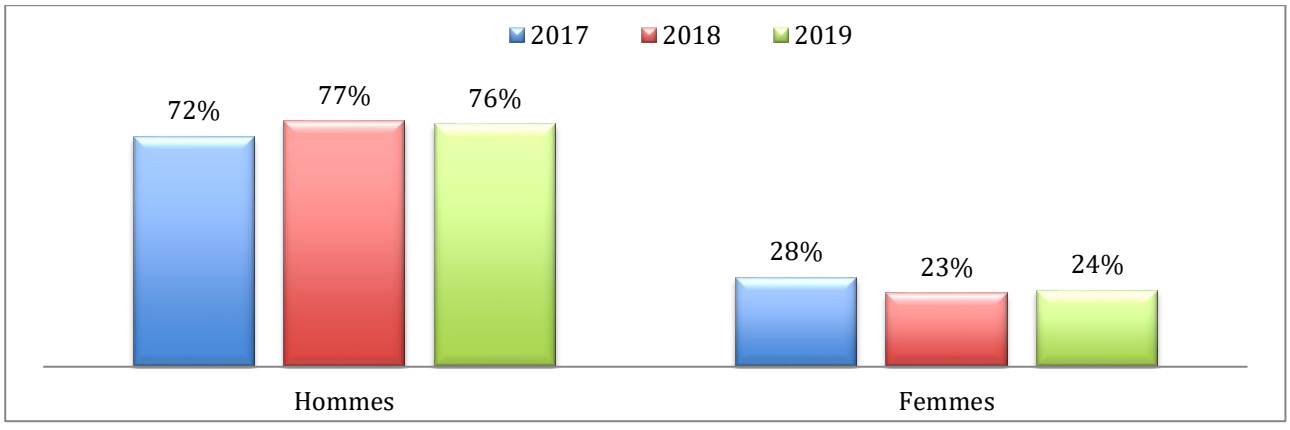
La part des femmes au sein de la catégorie « employés » est toujours aussi importante, **79%** en 2019.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



En 2019, la part des salariées femmes dans la catégorie « techniciens et agents de maîtrise » est de **29%** et reste donc relativement stable par rapport aux années précédentes.

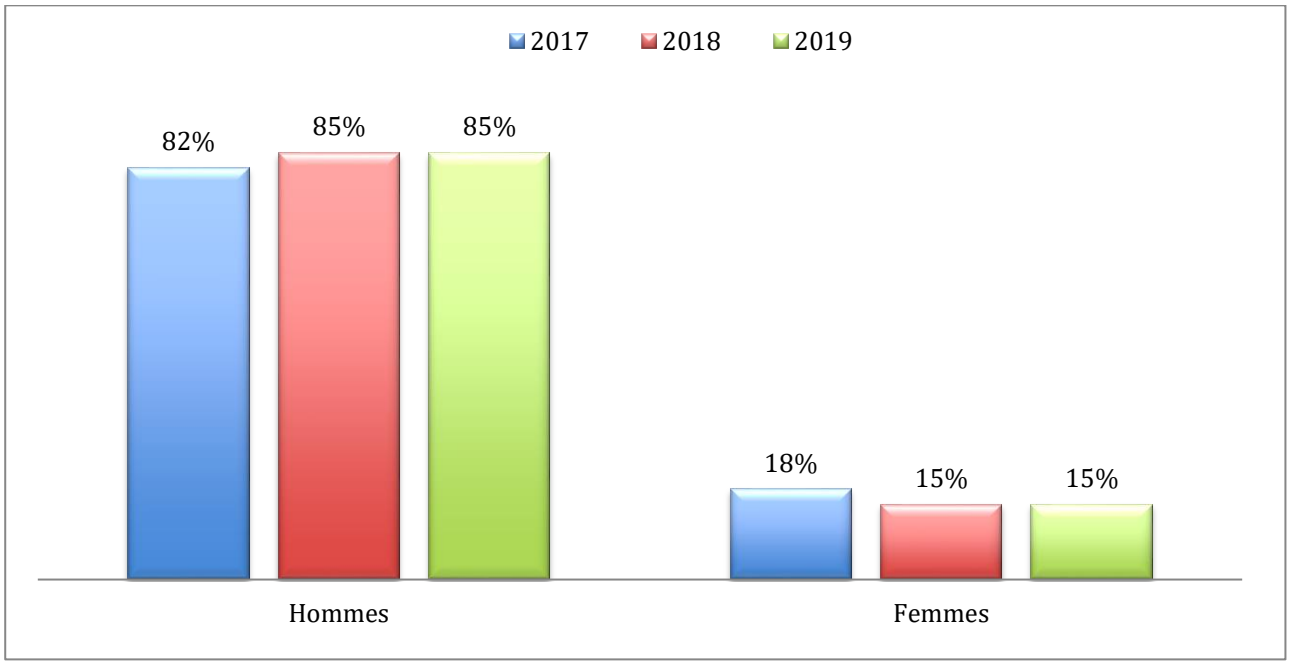
4) CADRES



Après une hausse continue depuis 2015, la part des femmes dans la catégorie « cadres » qui avait chuté en 2018 à **23**%, poursuit sa progression à **24**% en 2019.

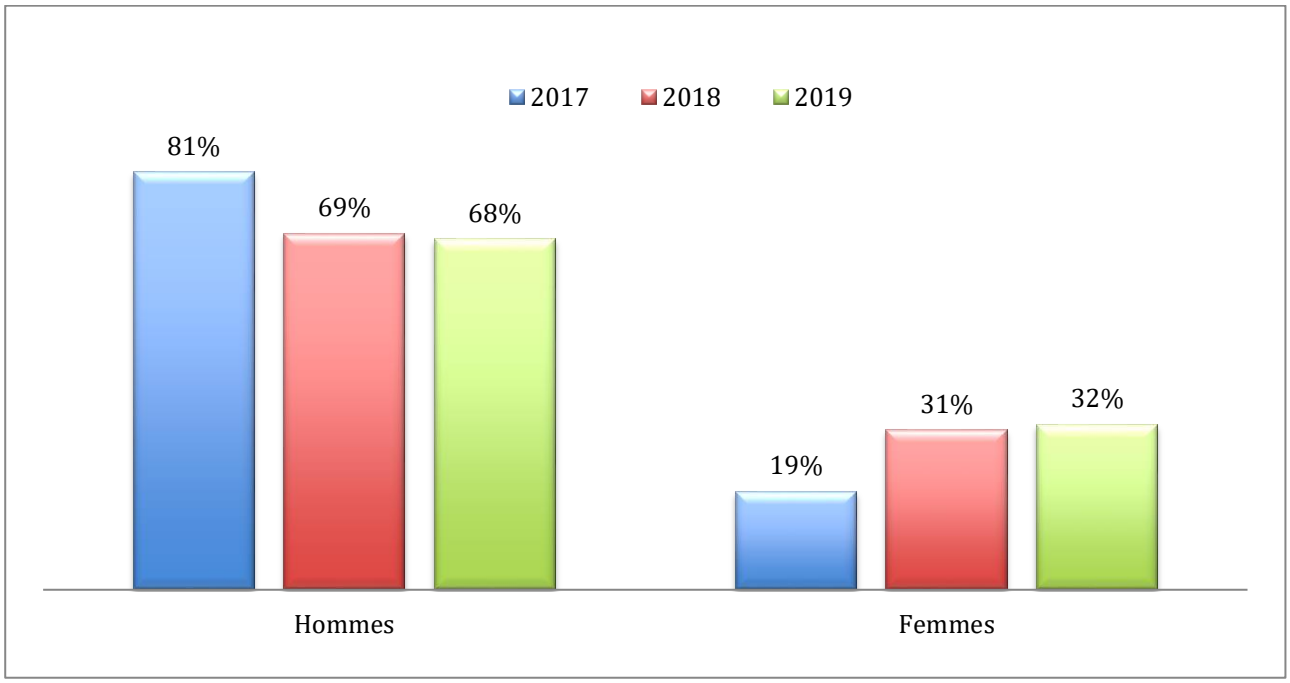
I . 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR SEXE

I . 2 . 1 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE



En 2019, **85%** des titulaires de contrats à durée indéterminée sont des hommes. La part des femmes bénéficiant d'un tel contrat est donc de **15%**, comme en 2018.

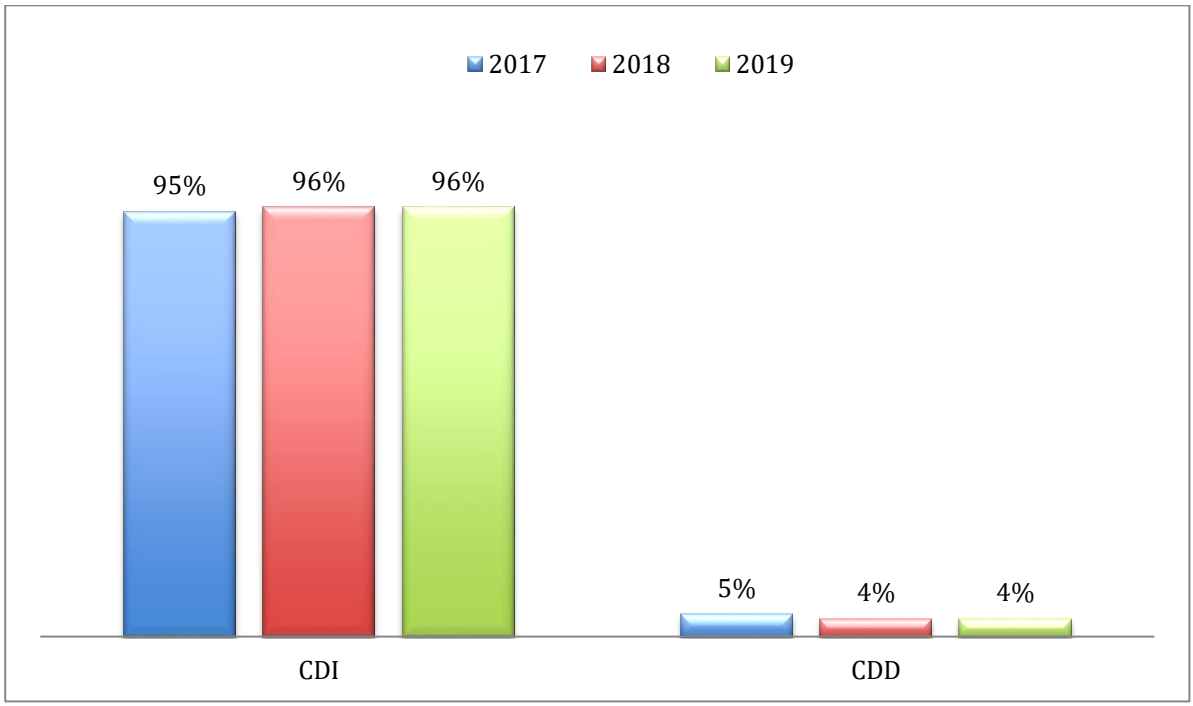
I . 2 . 2 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE



En 2019, **68%** des titulaires de contrats à durée déterminée sont des hommes contre **81**% en 2017. Passant à **32%**, la part de femmes bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée a augmenté de 13 points par rapport à 2017.

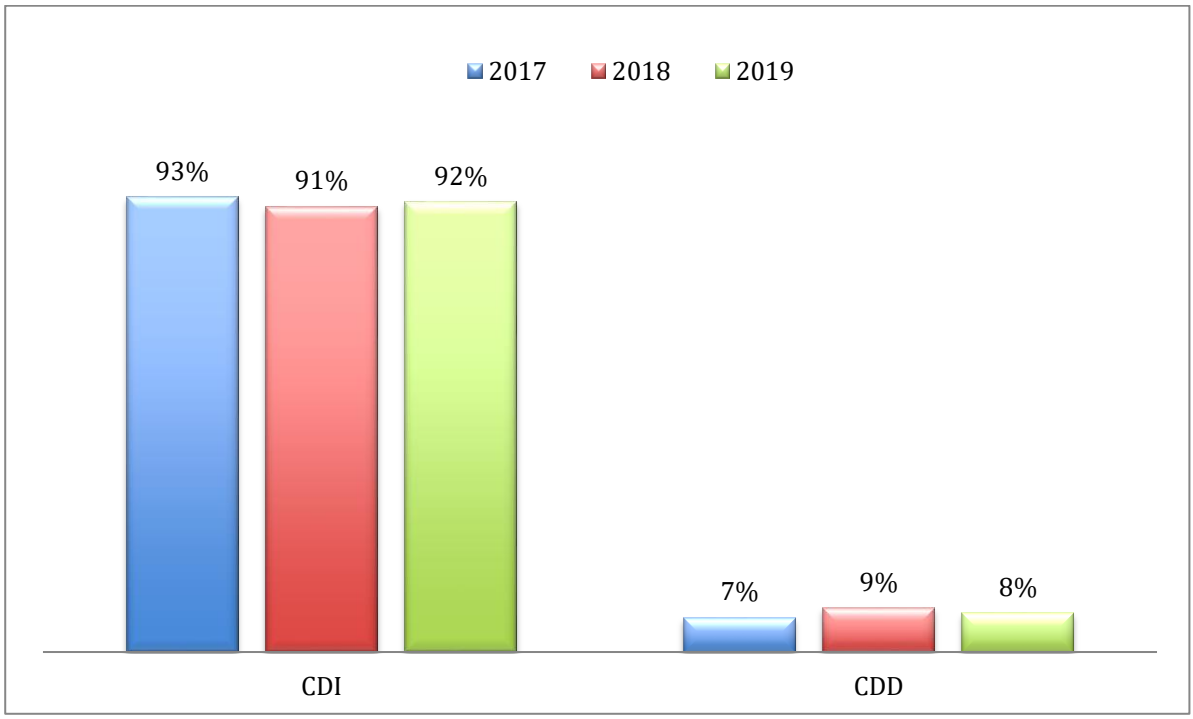
I . 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR TYPE DE CONTRAT

I . 3 . 1 EFFECTIF MASCULIN



En 2019 comme en 2018, **96%** des salariés hommes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

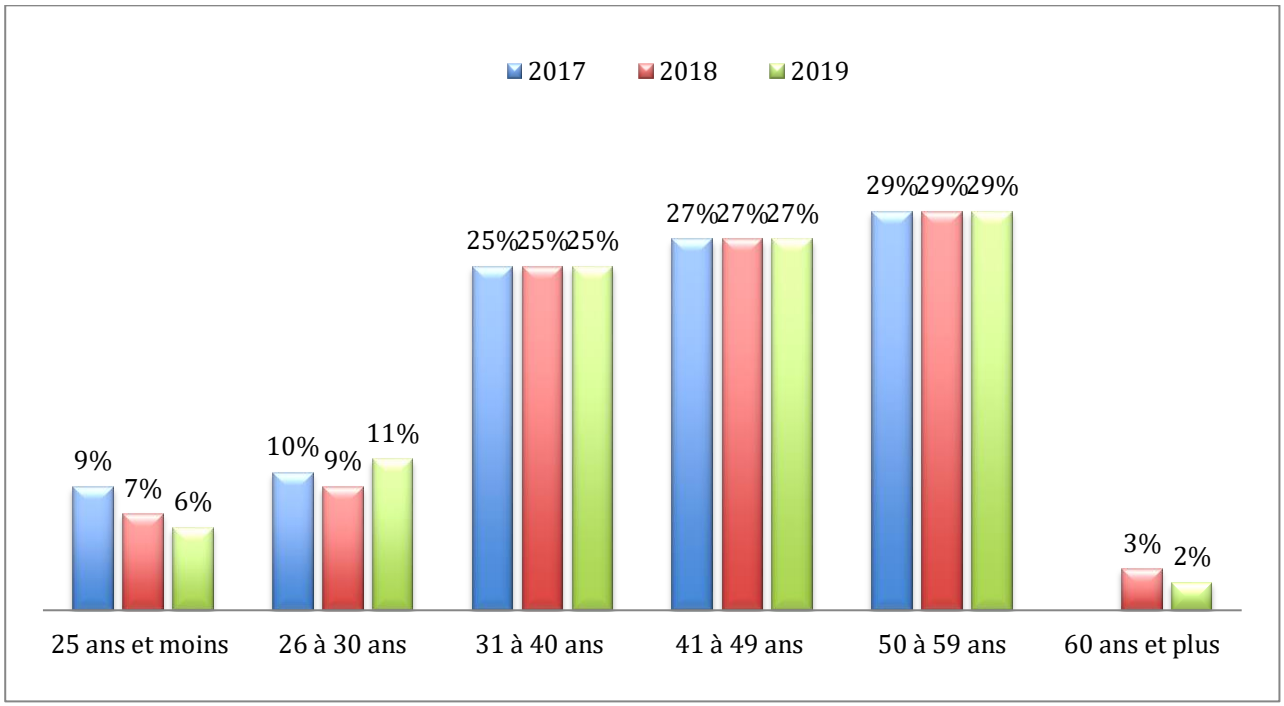
I . 3 . 2 EFFECTIF FEMININ



En 2019, **92%** des salariées femmes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

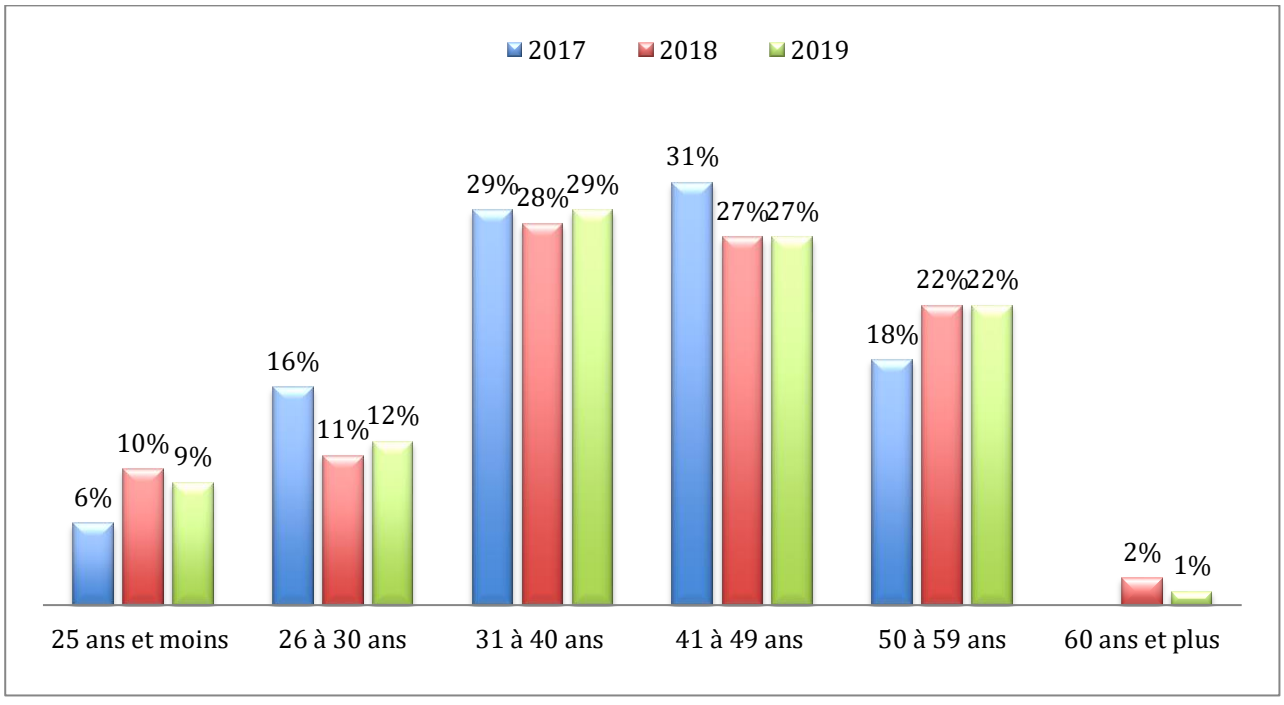
I . 4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

REPARTITON DES SALARIES HOMMES PAR AGE



En 2019, **58%** 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.

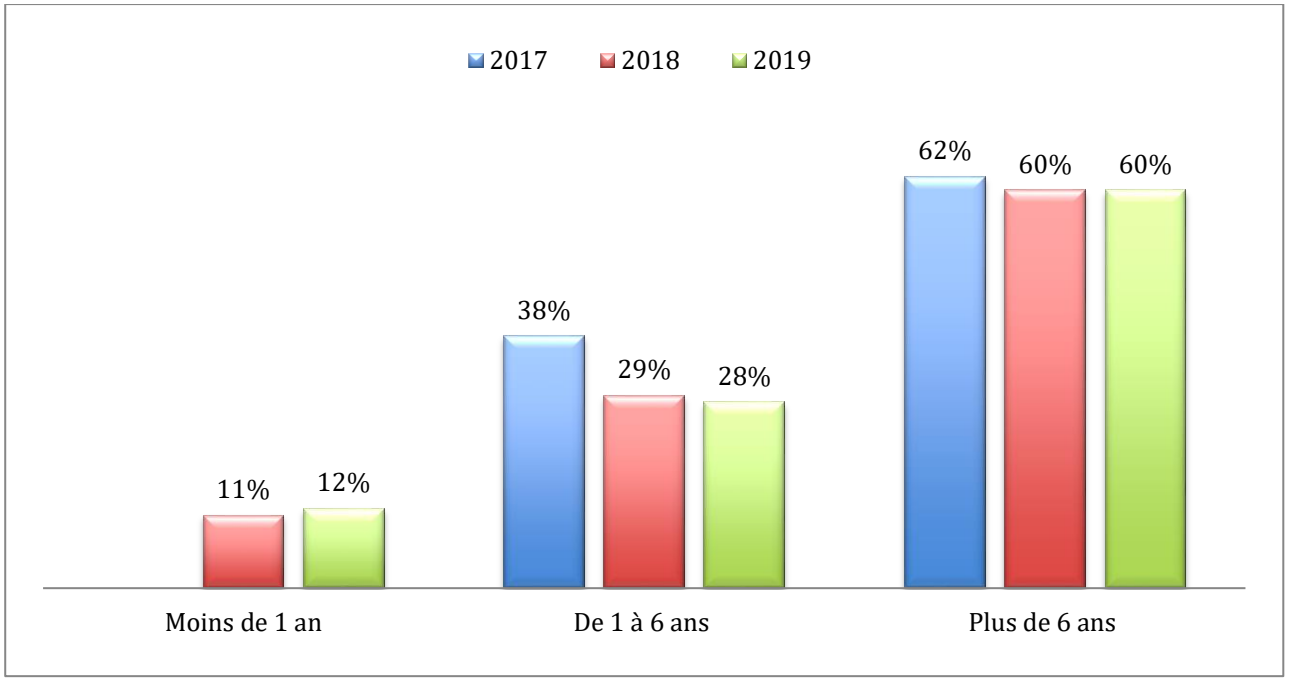
REPARTITON DES SALARIES FEMMES PAR AGE



En 2019, **56%** 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.

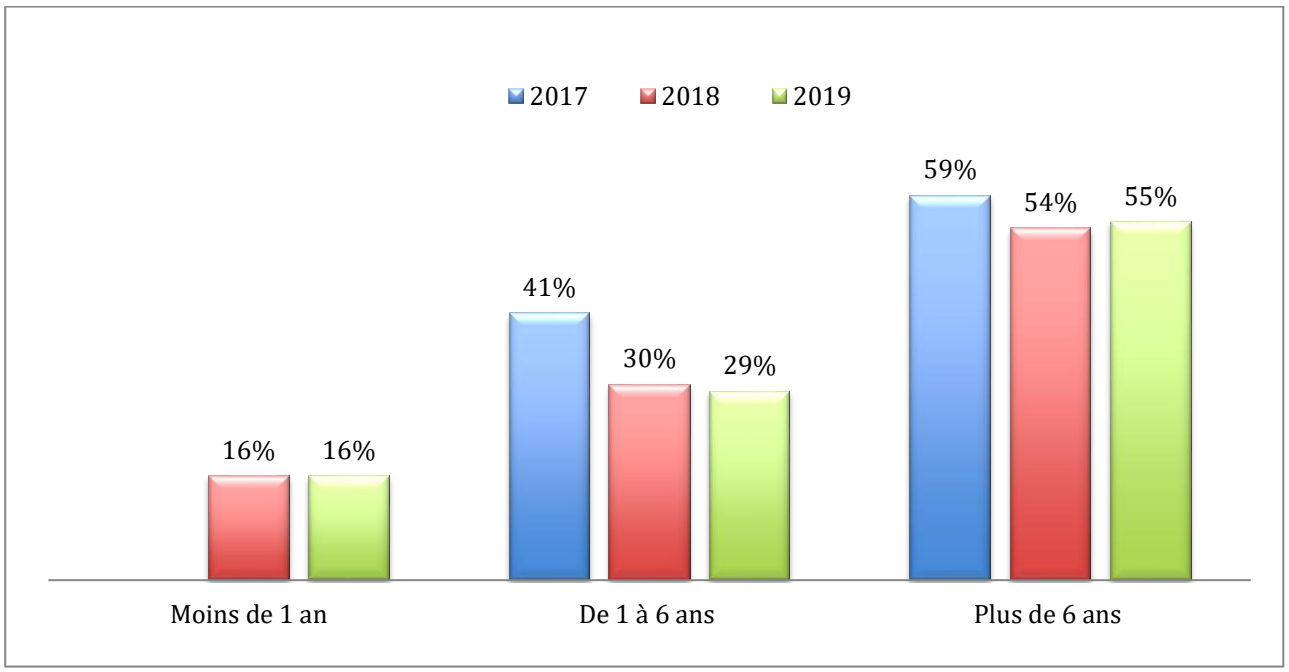
I . 5 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE

I . 5 . 1 REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR ANCIENNETE



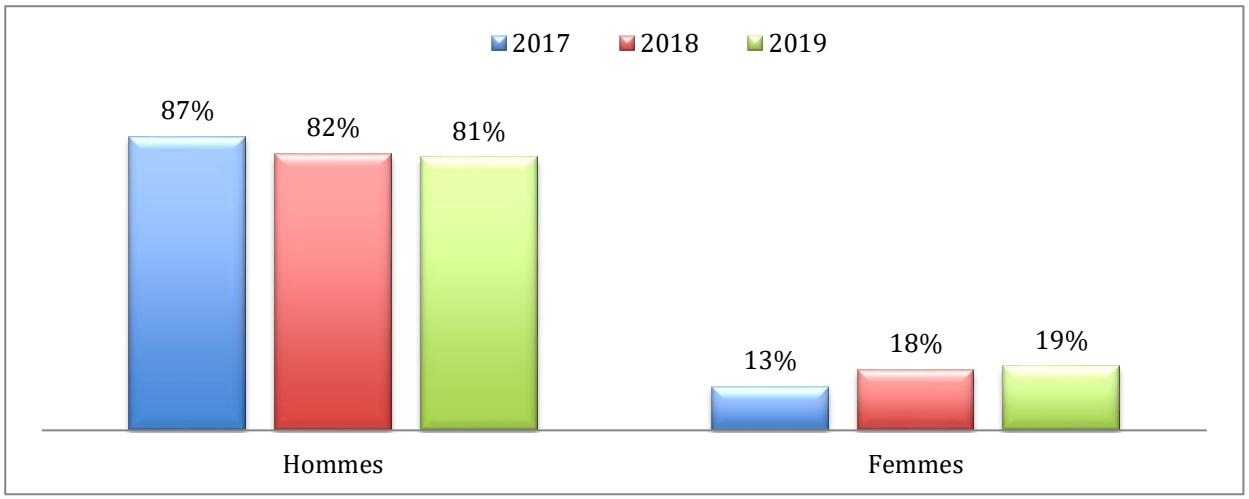
En 2019, **60%** des salariés hommes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. L'effectif des salariés masculins arrivés dans l'année se situe à **12%**.

I . 5 . 2 REPARTITON DES SALARIES FEMMES PAR ANCIENNETE



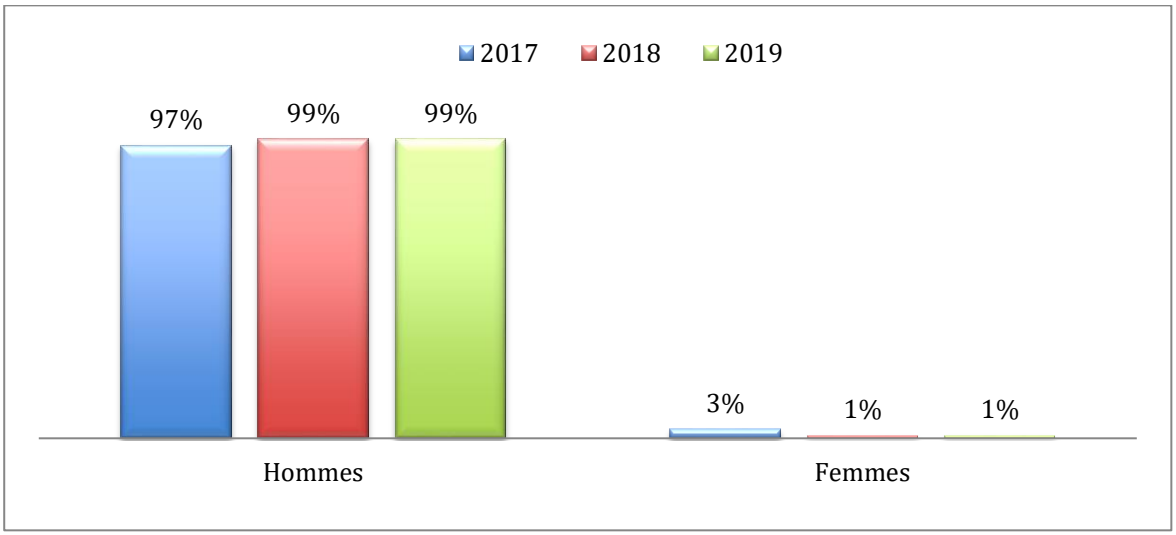
En 2019, **55%** des salariés femmes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. On constate que **16%** de l'effectif féminin a moins d'un an d'ancienneté.

I . 6 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR SEXE



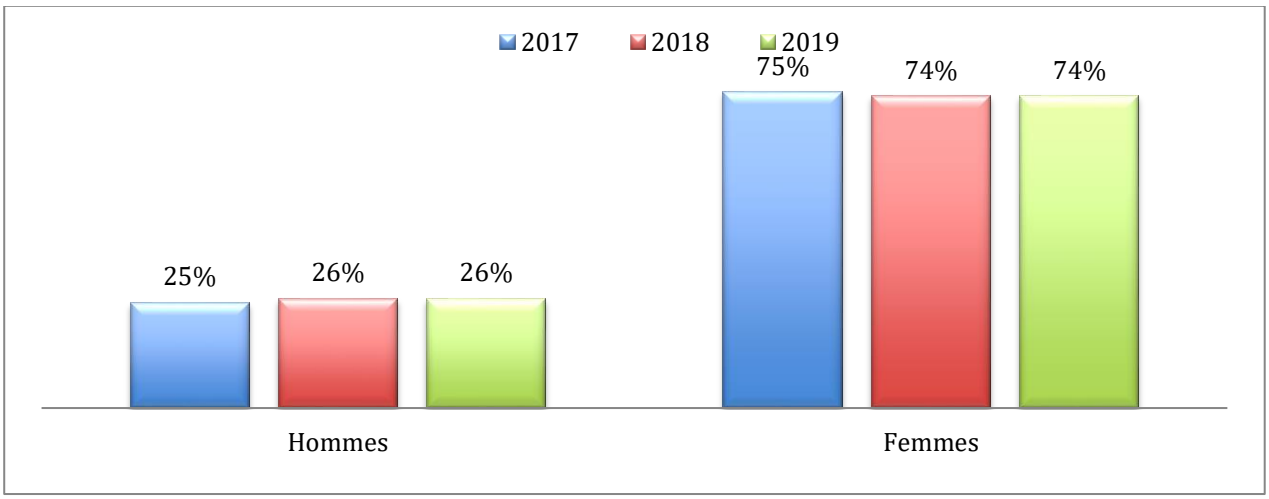
81% des salariés embauchés dans la branche en 2019 sont des hommes.

1) OUVRIERS



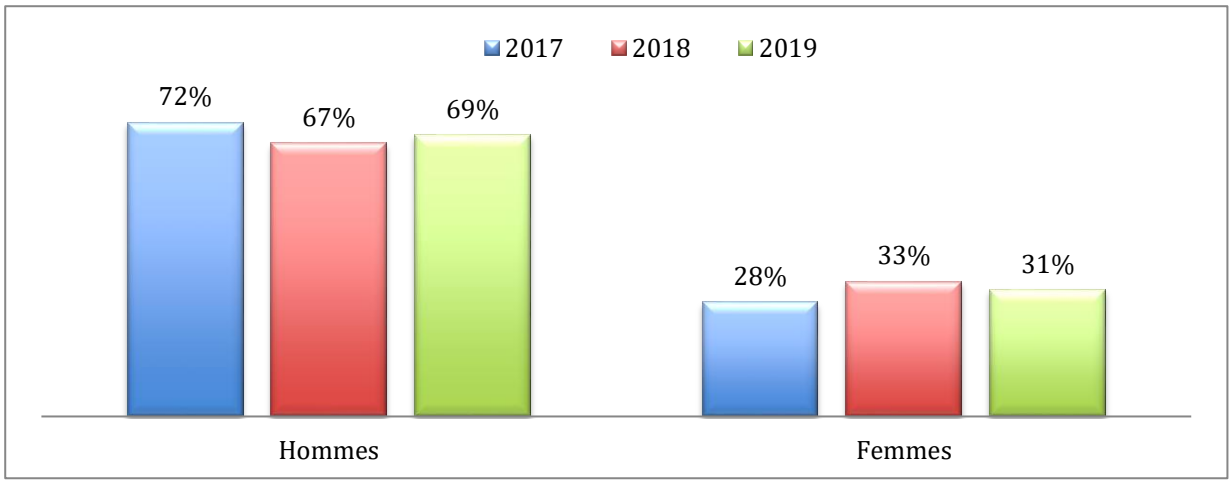
99% des ouvriers embauchés au cours de l'année 2019 sont des hommes.

2) EMPLOYES



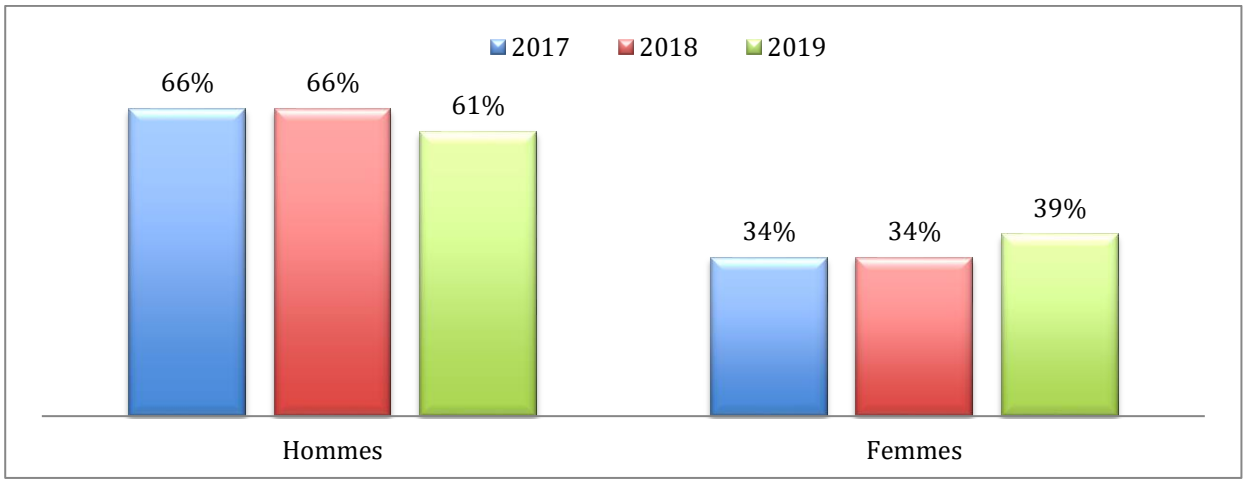
En 2019, **74%** des employés embauchés sont des femmes.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



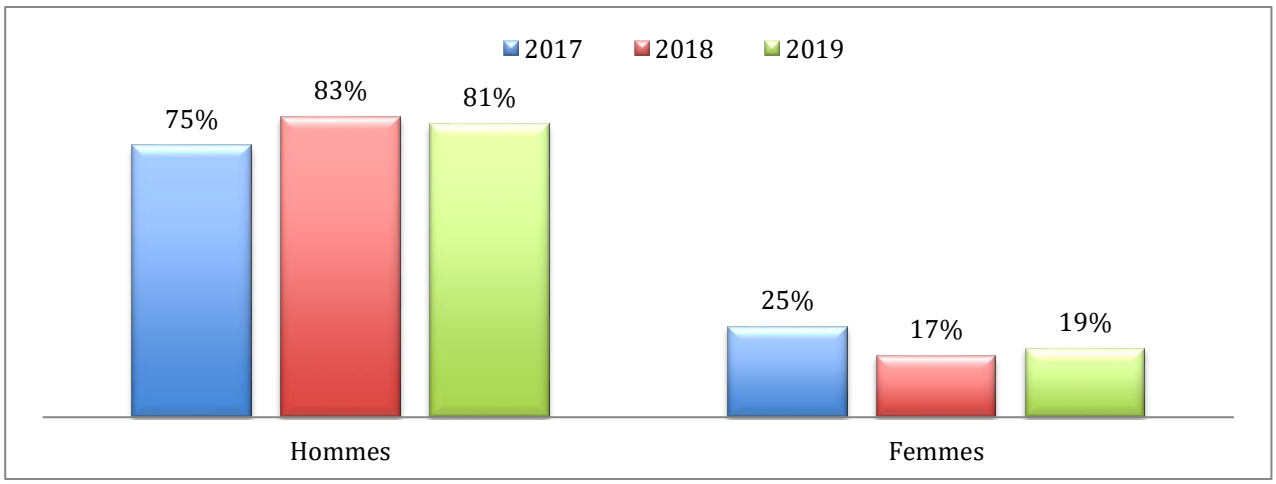
En 2019, **31%** des techniciens et agents de maîtrise embauchés sont des femmes contre **28%** en 2016.

4) CADRES



En 2019, **61%** des salariés cadres embauchés sont des hommes. Les femmes cadres représentent quant à elles **39%** des salariés embauchés dans cette catégorie.

I . 7 REPARTITION DES DEPARTS PAR SEXE



En 2019, **81%** des départs concernent les salariés hommes contre **83**% en 2018. Par corrélation, la part des départs des salariées femmes a diminué passant de 25% en 2017 à **19%** 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	31900,84 €	25316,43 €	30856,05 €	26101,67 €	43364,19 €	45690,00 €	66099,39 €	68935,50 €
Entreprises de 20 à 50 salariés	31151,54 €	21708,24 €	30410,13 €	25098,84 €	48882,72 €	41134,37 €	109683,3 €	52952,12 €
Entreprises de plus de 50 salariés	30157,99 €	27009,36 €	26806,81 €	26448,76 €	51664,76 €	36442,50 €	93633,65 €	72026,75 €

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

*** la rémunération des salariés à temps partiel est comprise dans les calculs*

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	21 438,87€	25 465,90 €	20 907,59 €		15 201,12 €	
170	26 234,96€	24 167,10 €	25 610,39 €	23 148,30 €	15 287,89 €	25 458,35 €
185	25 178,52€	28 934,98 €	28 021,67 €		20 754,47 €	24 571,37 €
200	31 436,87€	31 081,44 €	30 899,97 €		28 361,98 €	27 917,80 €
210	34 000,00€	32 839,09€	31 447,53 €	22 636,00 €	28 938,16 €	30 089,91 €
225	33 623,56€	34 391,70 €	31 504,12 €			
260	35 219,78€	36 312,85 €	35 008,89 €			
280	48 074,65€	36 019,27 €	37 863,81 €	30 165,00 €		

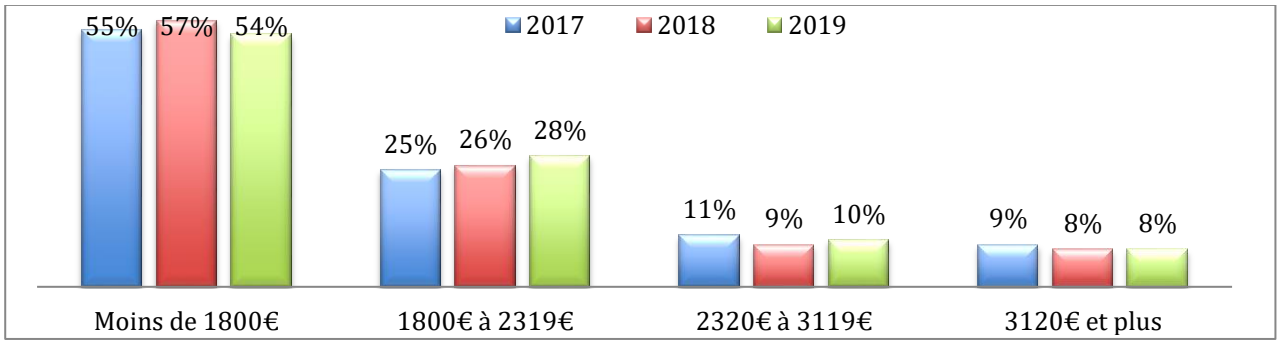
	EMPLOYES					
	Hommes			Femmes		
	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés	moins de 20 salariés	entre 20 et 50 salariés	plus de 50 salariés
160			13 214,91 €	10 170,50 €	14 761,23 €	18 336,76 €
170			23 925,00 €	24 481,00 €	17 252,98 €	21 439,54 €
185		25 934,64 €	24 927,56 €	25 260,00 €	25 973,00 €	23 788,00 €
200	29 557,90 €	29 081,19 €	29 752,00 €	19 455,00 €	27 003,50 €	26 741,55 €
210		29 862,80 €	32 623,01 €	25 125,00 €	27 348,22 €	26 163,71 €
225	27 591,25 €	30 535,80 €	30 266,79 €	26 871,00 €	28 755,00 €	28 833,09 €
260		34 953,33 €	32 938,42 €	42 491,00 €	28 644,85 €	31 028,29 €
280	35 419,00 €	32 093,00 €		34 959,80 €	31 052,23 €	35 259,12 €

	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	38 754,41 €	38 181,56 €	37 091,87 €		31 972,34 €	28 953,12 €
280	40 019,15 €	45 094,45 €	41 341,67 €	45 690,00 €	40 147,31 €	34 478,66 €
430	51 319,00 €	49 691,04 €	49 439,10 €		51 283,45 €	36 875,25 €
580		62 563,83 €	51 459,33 €			45 463,00 €
760			78 991,81 €			

	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	43 872,80 €	40 087,12 €	52 562,78 €	48 375,00 €	48 516,33 €	40 617,65 €
580	42 000,00 €	54 136,32 €	55 517,43 €		48 129,56 €	59 322,81 €
760	59 794,15 €	67 561,55 €	73 178,98 €		56 340,90 €	72 374,25 €
1120	89 130,00 €	246 610,00 €	103 023,30 €			115 792,30 €
1470	95 700,00 €	140 021,50 €		89 500,00 €		

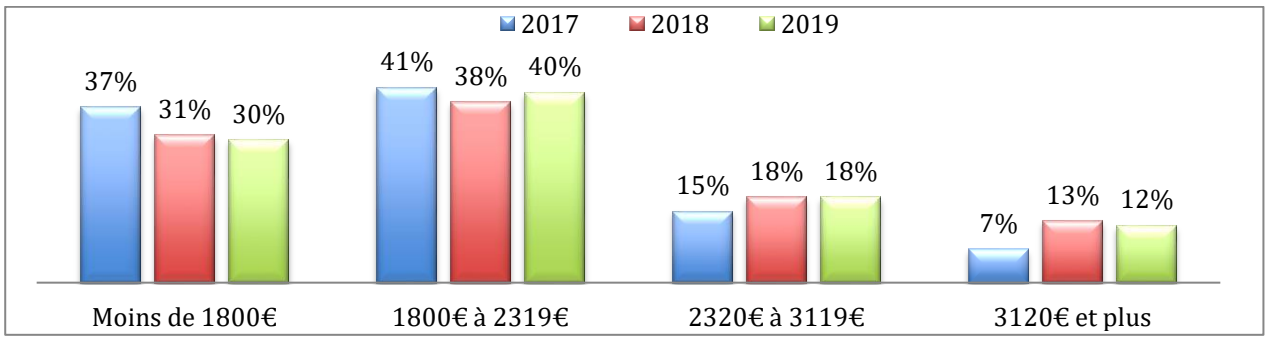
II . 2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE

1) HOMMES



En 2019, **46%** des salariés hommes perçoivent un salaire supérieur à 1 800€.

2) FEMMES

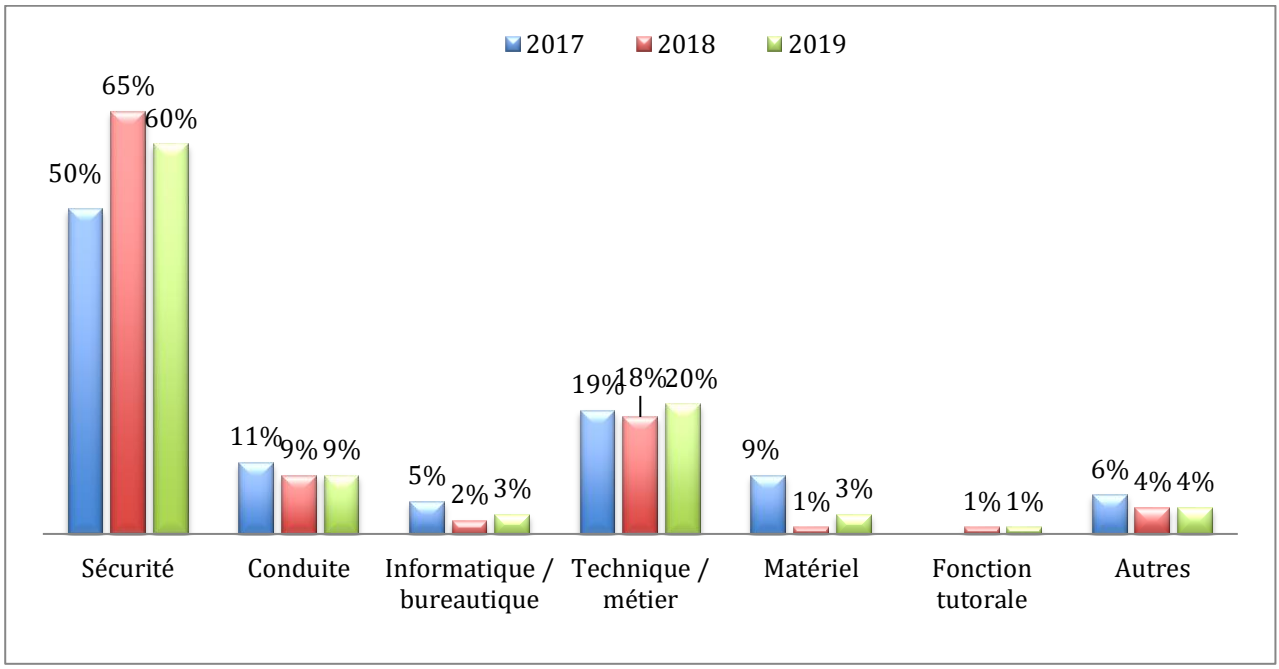


En 2019, **70%** des salariées femmes perçoivent un salaire supérieur à 1 800€.

III . FORMATION

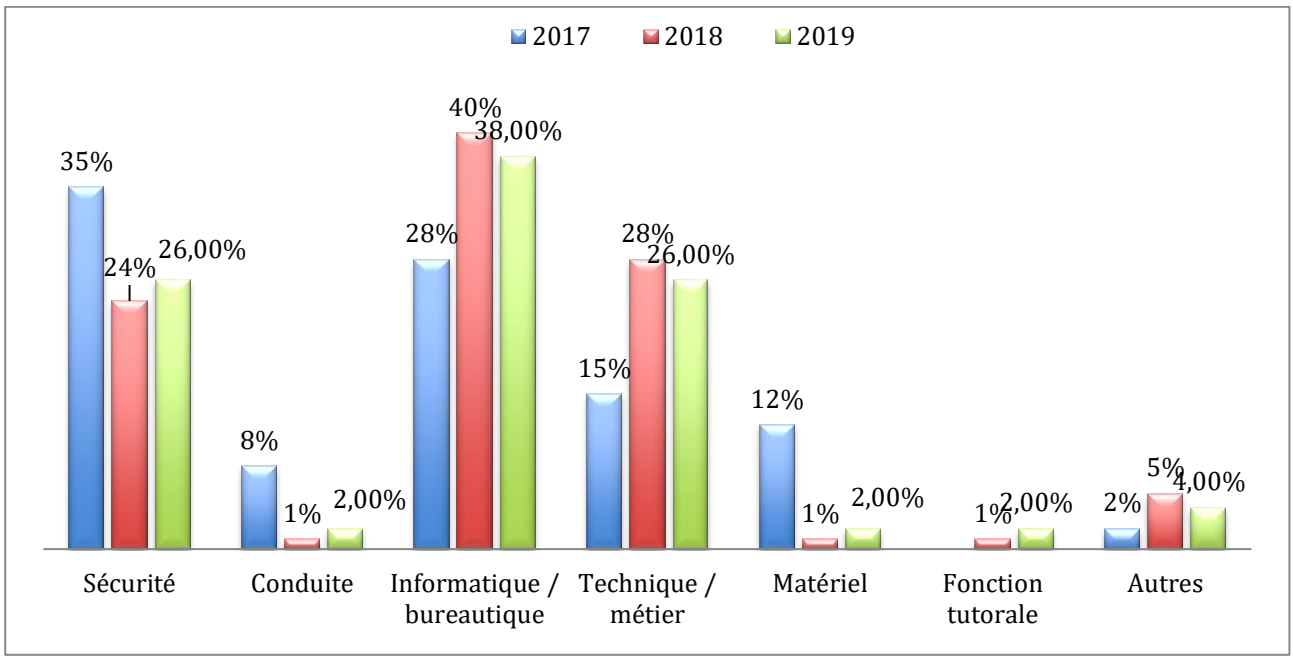
REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEME DE FORMATION ET PAR SEXE

1) SALARIES HOMMES



En 2019, les salariés hommes suivent en grande majorité les formations « sécurité » (**60%**). Ensuite, viennent les formations « technique / métier » avec **20%** des actions de formation suivies par les salariés hommes. Les 20% restants regroupent les formations « conduite », « informatique / bureautique », « matériel », « fonction tutorale » et autres.

2) SALARIEES FEMMES



En 2019, les salariées femmes se sont plus orientées vers les formations « informatique / bureautique » (**40%**), « technique / métier » (**26%**) et « sécurité » (**26%**).

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

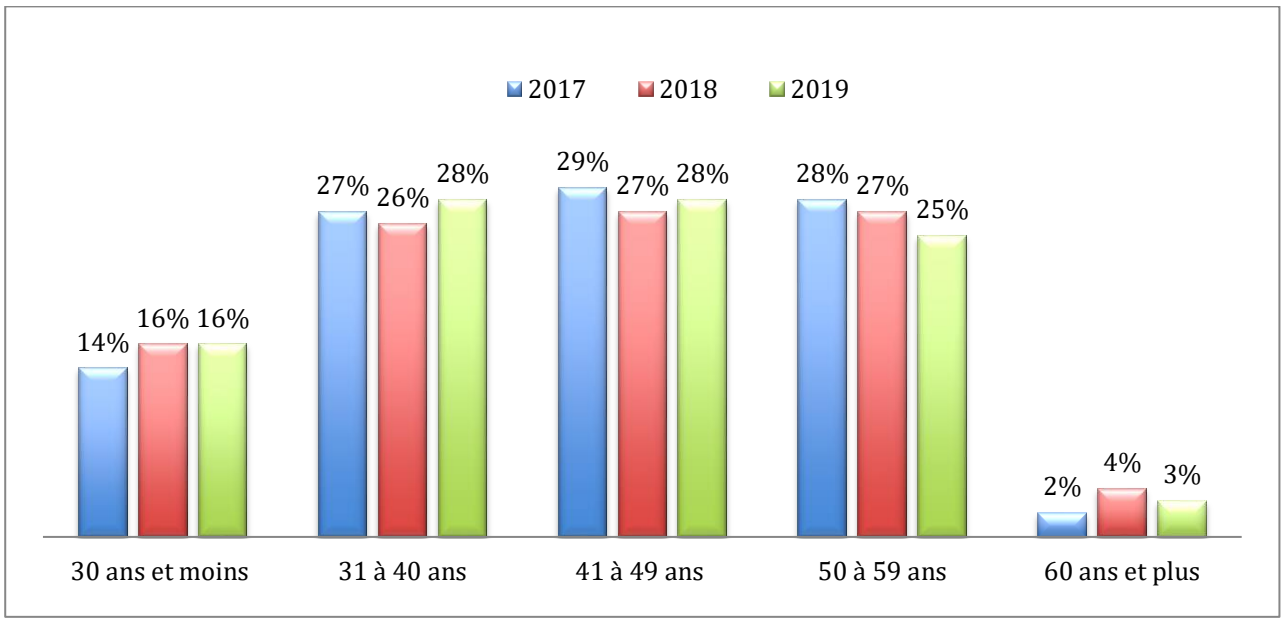
II . 3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE

1) Hommes
2) Femmes

III . FORMATION

I . EFFECTIFS

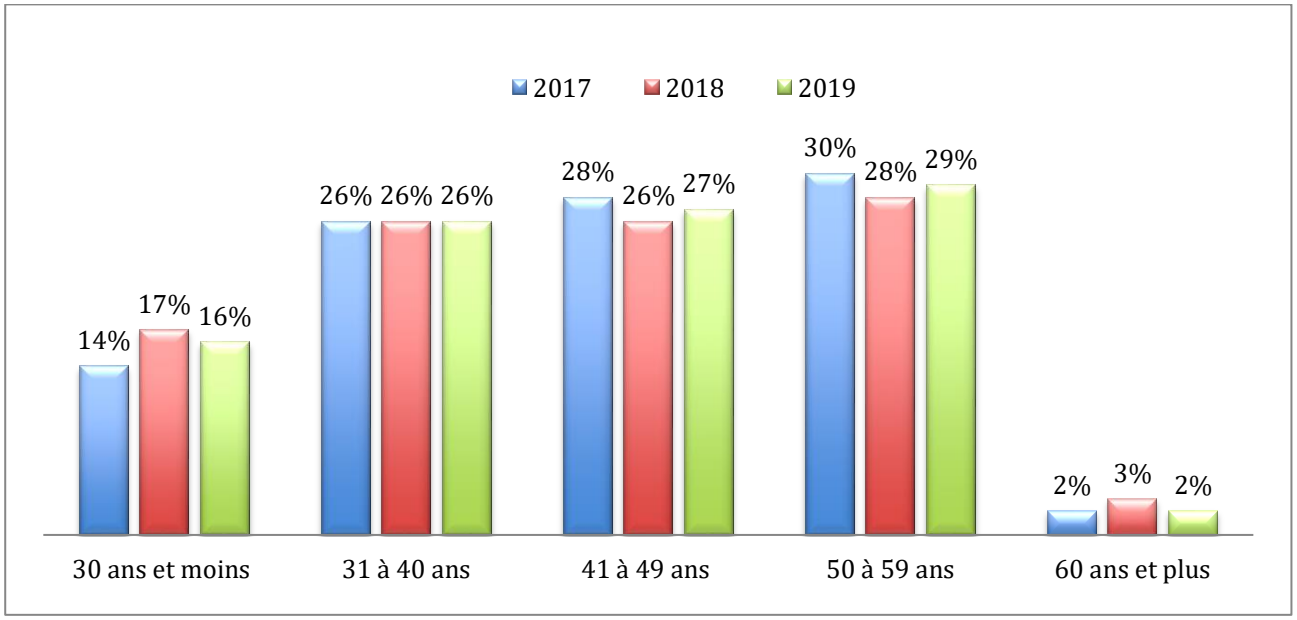
I . 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE - DONNEES GENERALES



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 **56**%.

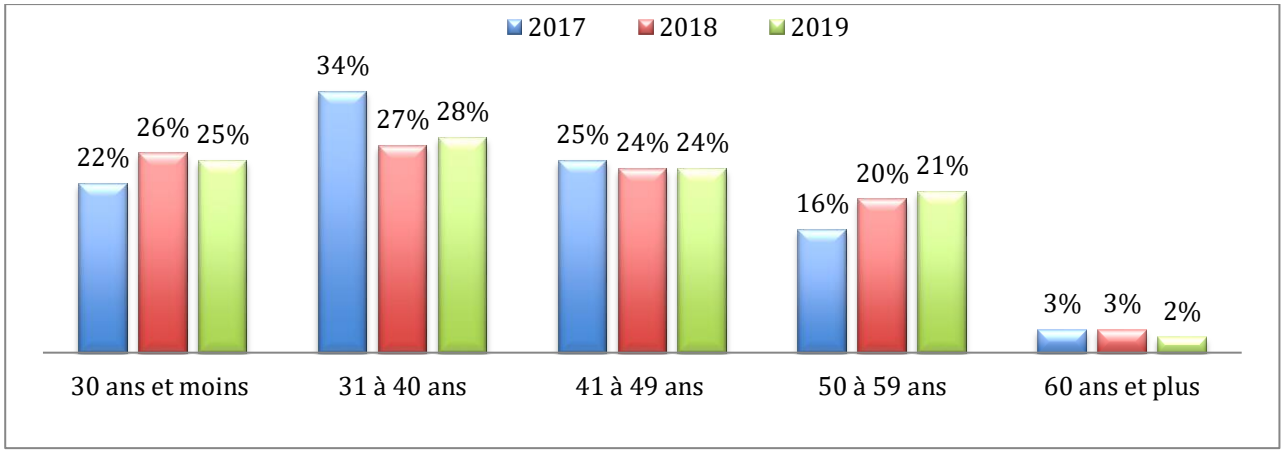
I . 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE ET PAR AGE

1) OUVRIERS



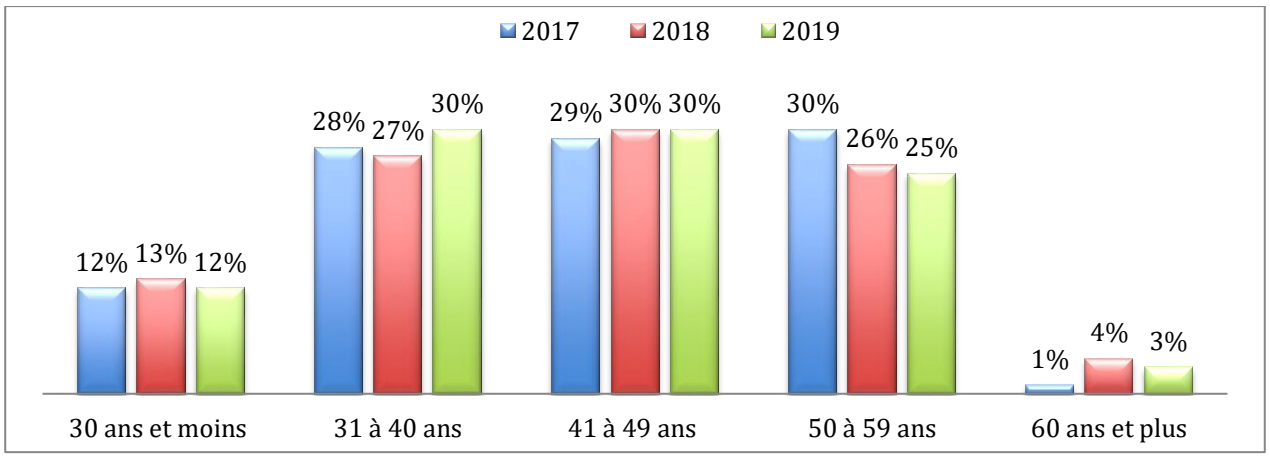
Les ouvriers âgés de 50 ans et plus représentent **31%** des ouvriers de la branche en 2019. Les ouvriers âgés de 41 à 49 ans représentent environ un quart des effectifs ouvriers de même que les ouvriers âgés de 31 à 40 ans.

2) EMPLOYES



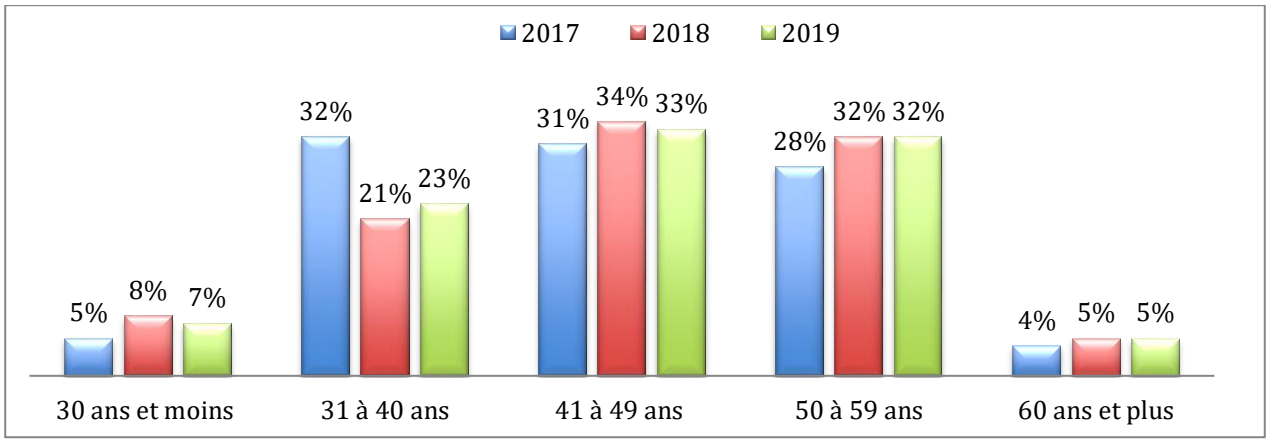
La répartition des employés selon leur tranche d'âge est plutôt homogène en 2019, oscillant entre **21%** pour les employés âgés de 50 à 59 ans et **28%** pour ceux âgés de 31 à 40 ans. Les employés de 60 ans et plus représentent seulement **2%** des employés de la branche en 2019.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



En 2019, les techniciens et agents de maîtrise âgés entre 31 et 49 ans représentent **60**% des effectifs TAM. La tranche des plus de 50 ans concerne **28**% des salariés de cette catégorie.

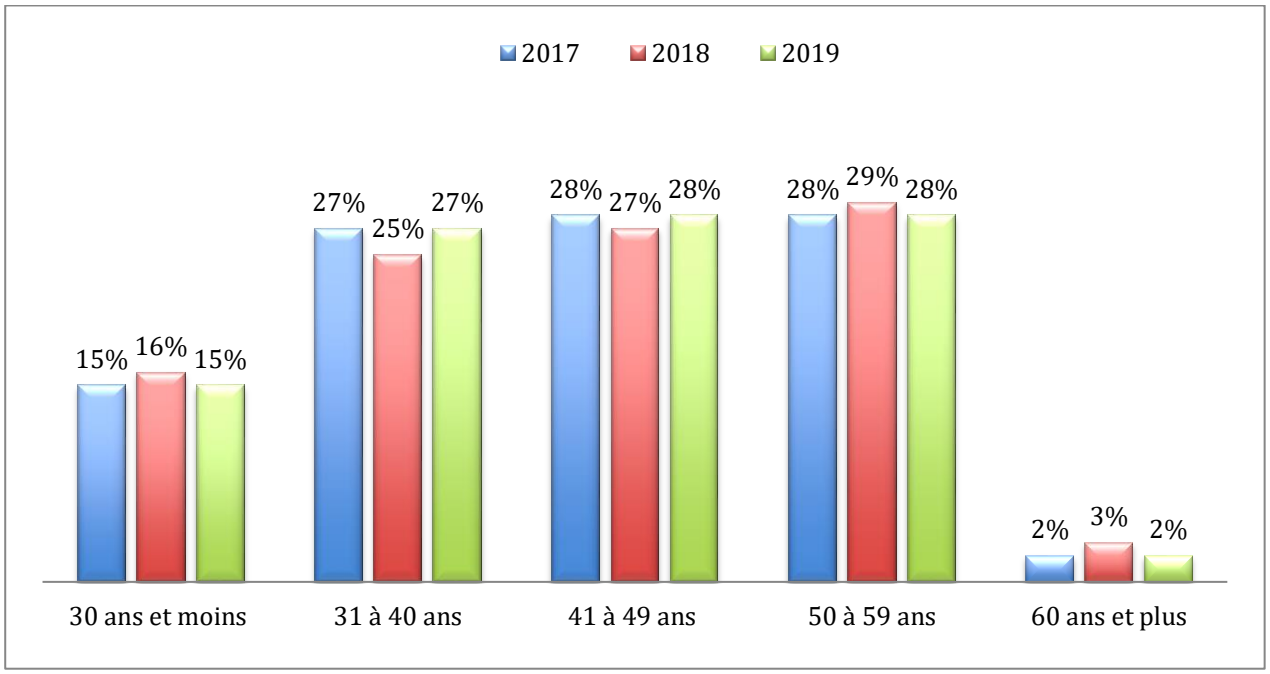
4) CADRES



Les cadres âgés de 31 à 59 ans représentent **88**% des effectifs cadres en 2019. La part des cadres de 60 ans et plus reste stable (**5%**) tandis que celle des cadres de 30 ans et moins diminue à **7%** en 2019.

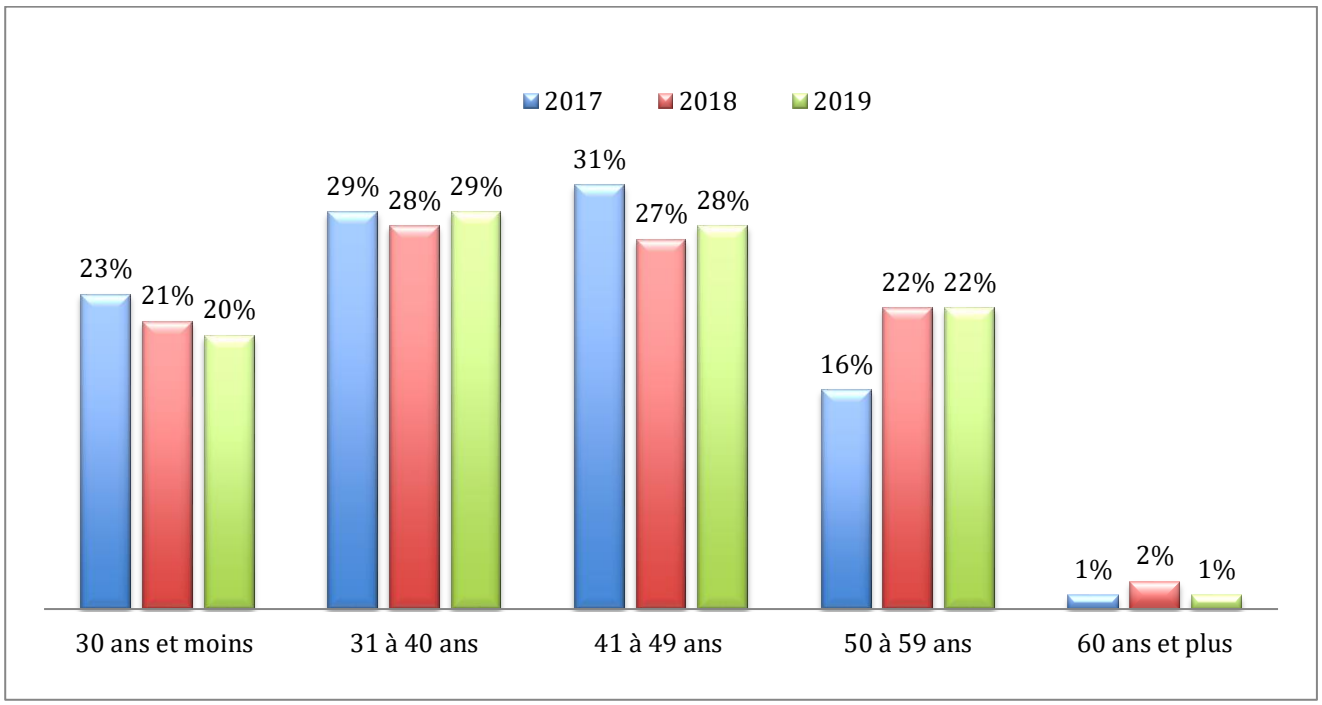
I . 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

I . 3 . 1 SALARIES HOMMES



En 2019, **42**% des salariés hommes ont moins de 40 ans et **30**% ont plus de 50 ans.

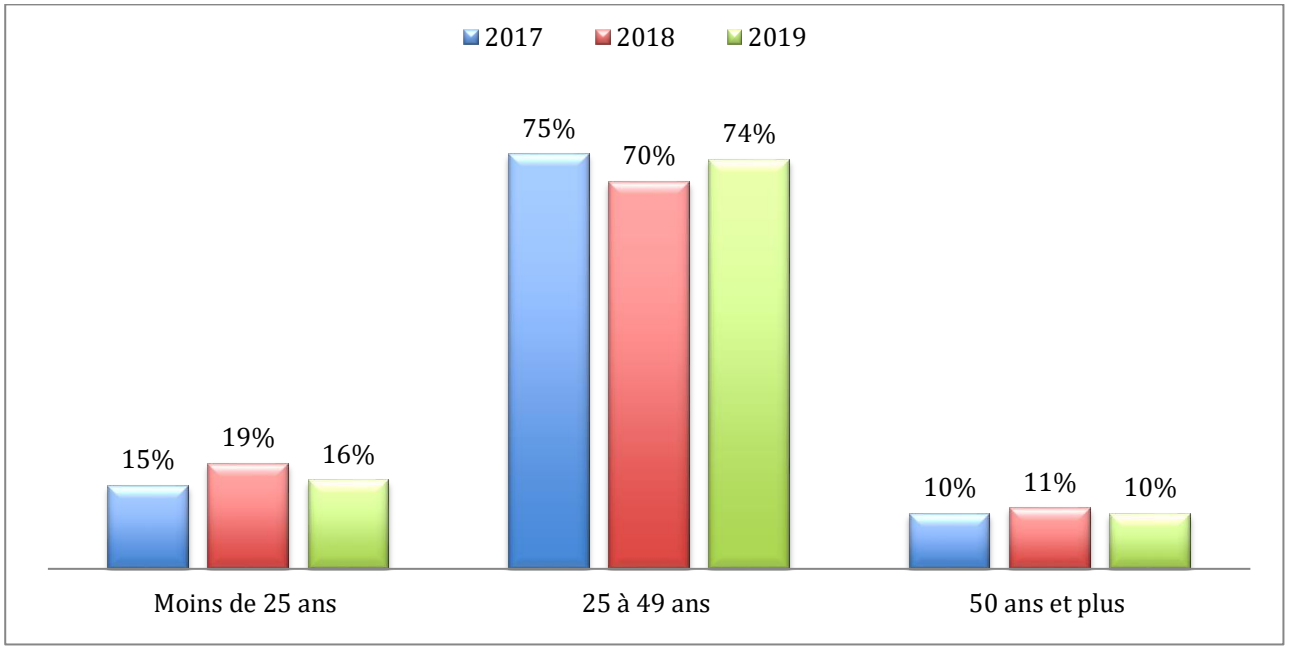
I . 3 . 2 SALARIEES FEMMES



En 2019, **49**% des salariées femmes ont moins de 40 ans et **23**% ont plus de 50 ans.

II . EMBAUCHES

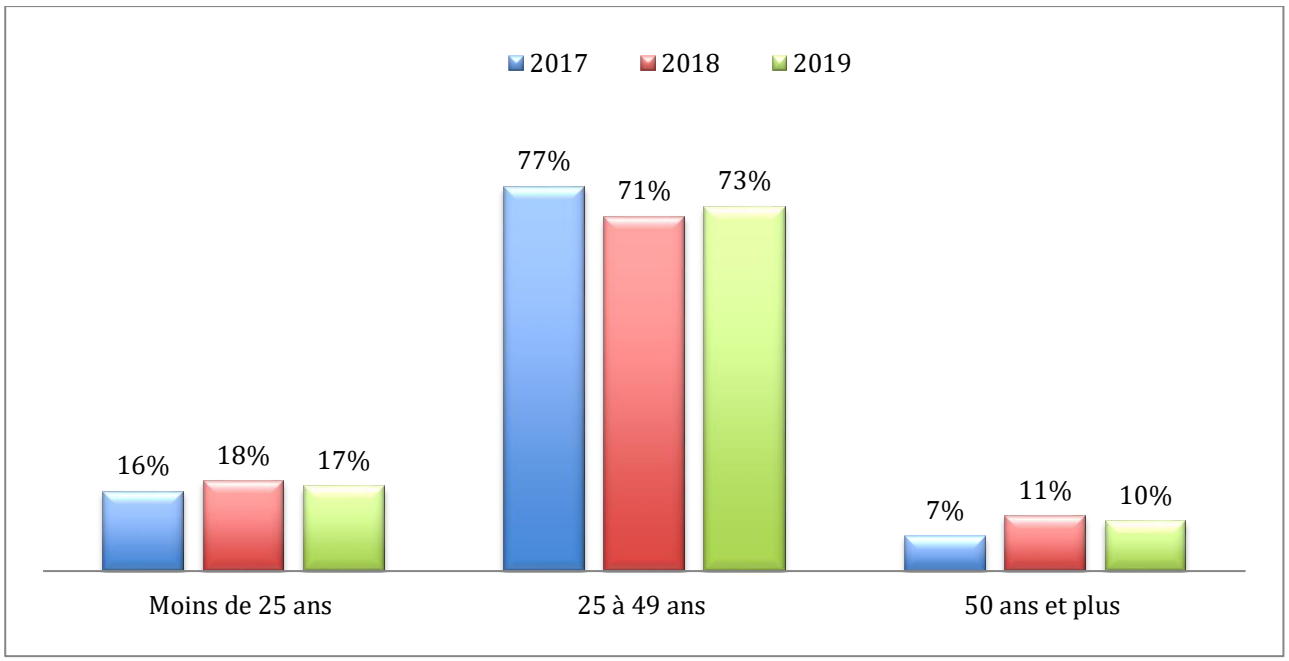
II . 1 REPARTITION PAR AGE - DONNEES GENERALES



En 2019, les salariés embauchés âgés de 50 ans et plus représentent **10%** des embauches et ceux de moins de 25 ans **16%**. La part des salariés embauchés âgés de 25 à 49 ans a donc augmenté passant de 70% à **74%**.

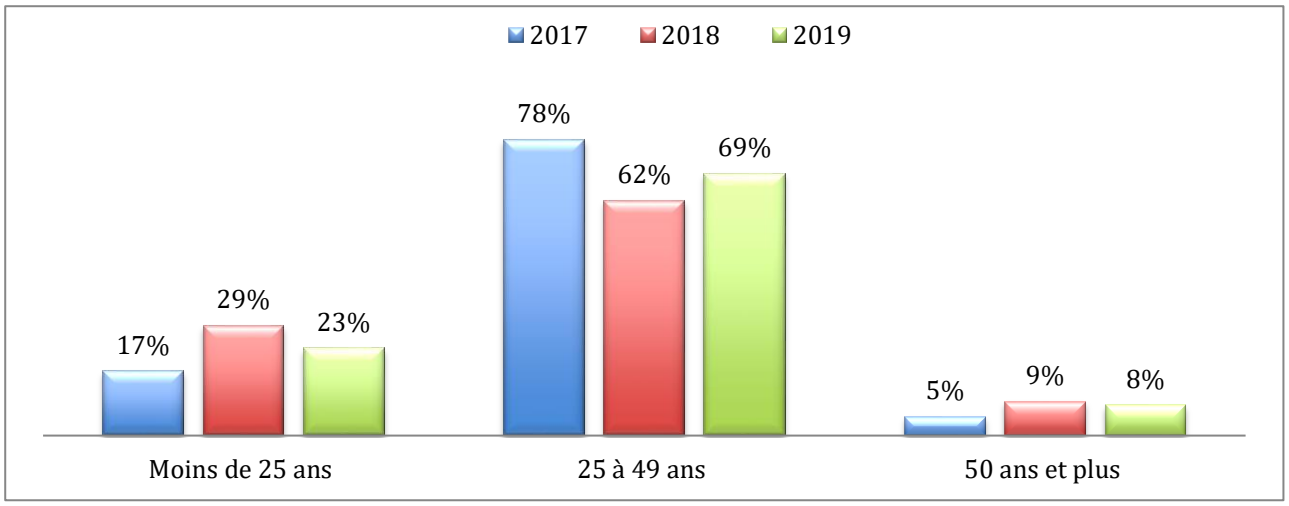
II . 2 REPARTITION PAR AGE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

1) OUVRIERS



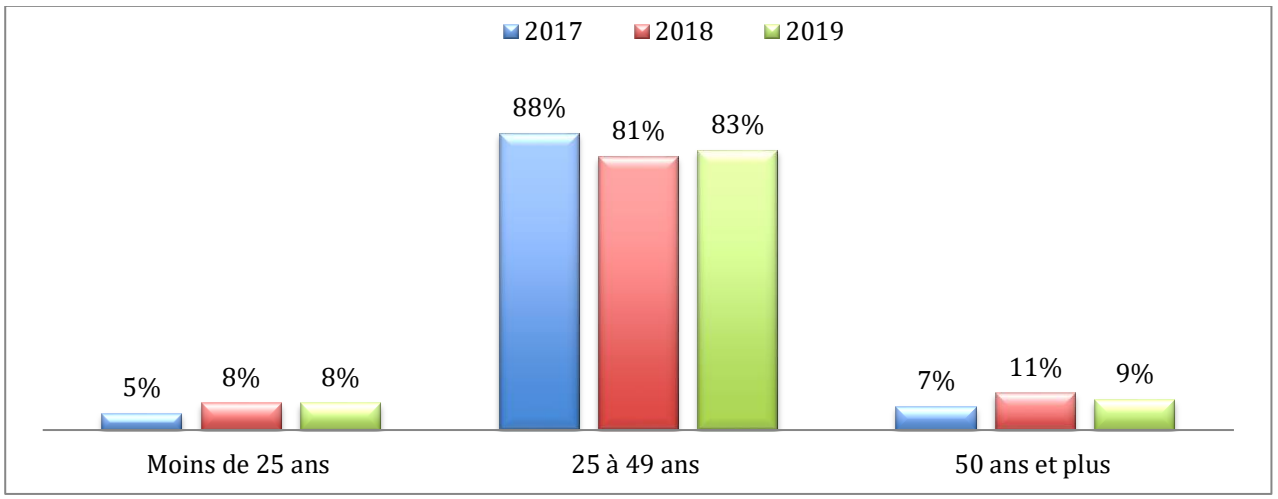
En 2019, les ouvriers embauchés âgés de 25 à 49 ans représentent **73**% des salariés embauchés.

2) EMPLOYES



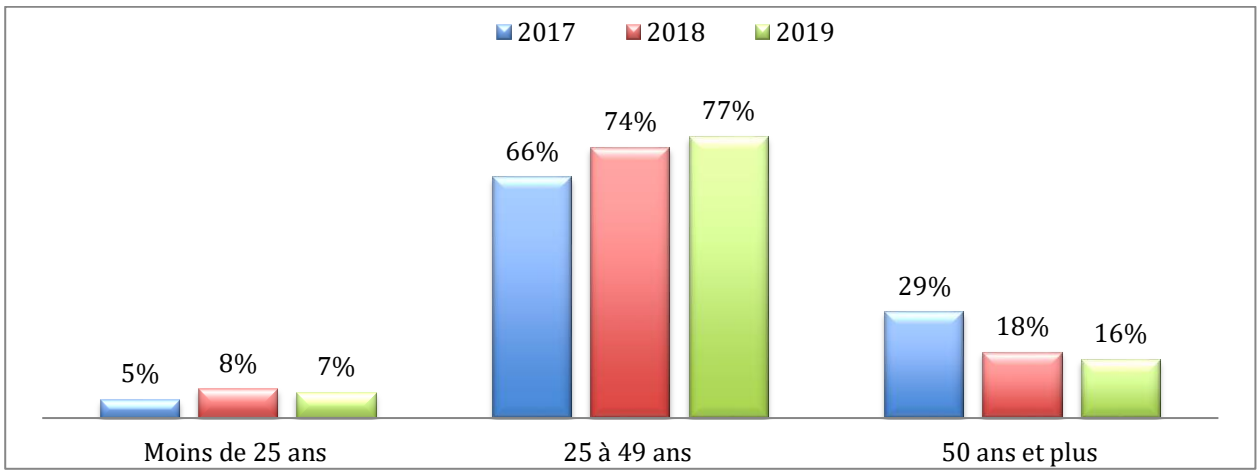
Pour les employés embauchés, ceux âgés de 25 à 49 ans représentent **69**% des salariés embauchés.

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 **83**% des salariés embauchés dans cette catégorie professionnelle.

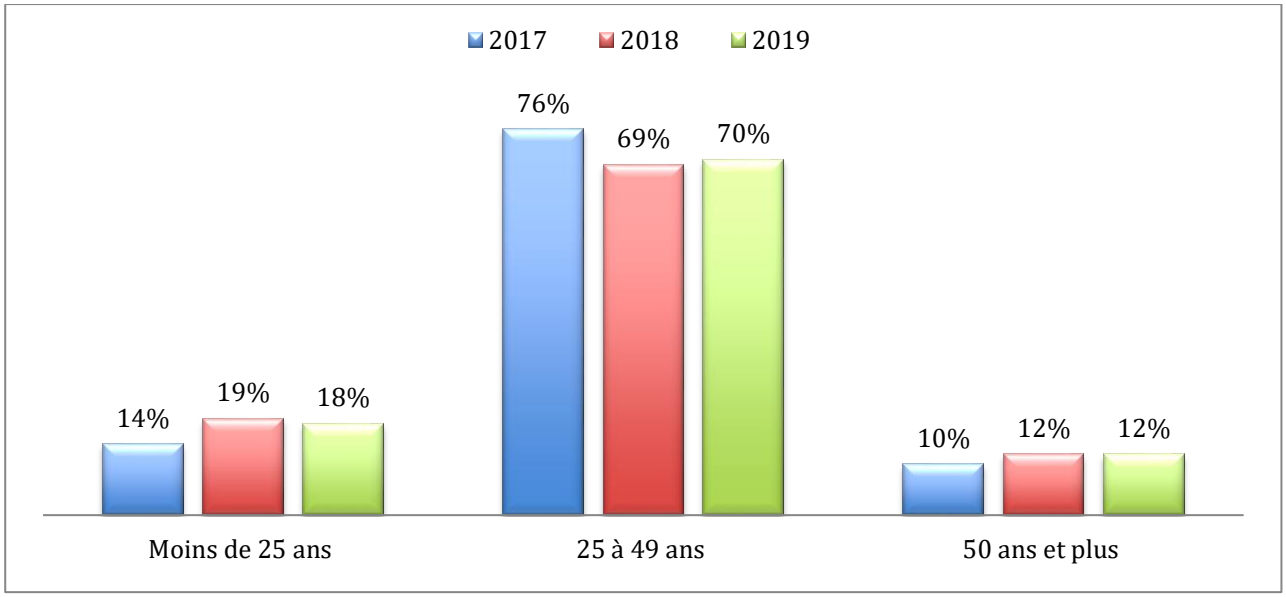
4) CADRES



La part des cadres âgés entre 25 et 49 ans et embauchés en 2019 a connu une augmentation de 3 points.

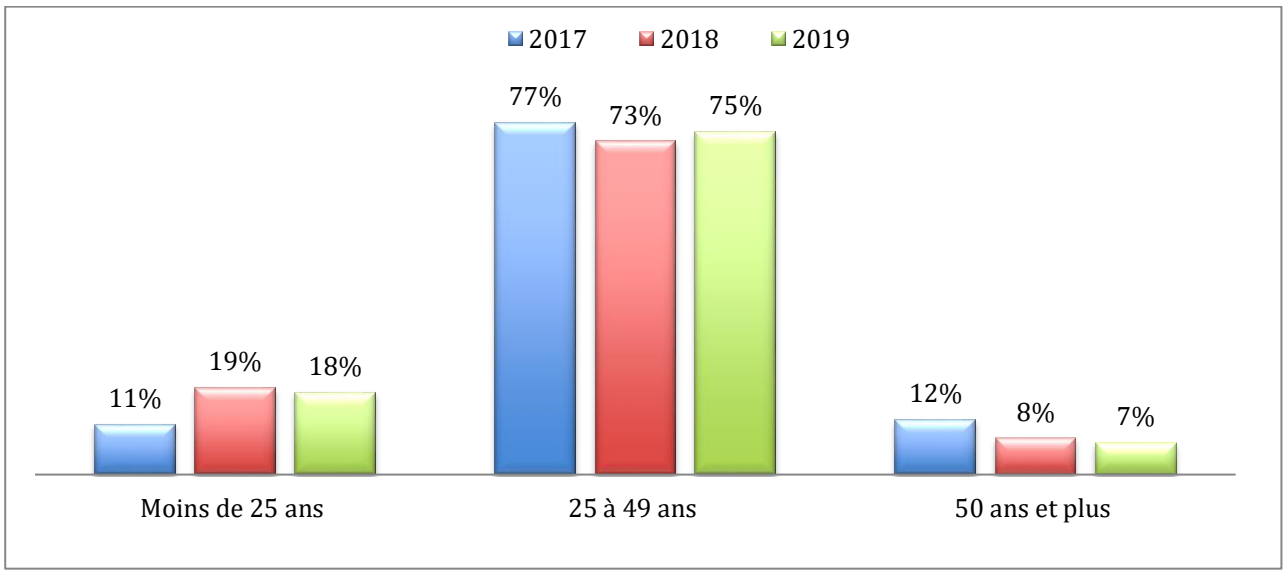
II . 3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE

II . 3 . 1 HOMMES



En 2019, **70%** des salariés hommes embauchés ont entre 25 et 49 ans contre 69% en 2018. Les salariés hommes âgés de 50 ans et plus à l'embauche représentent **12%** des salariés embauchés.

II . 3 . 2 FEMMES



En 2019, **75%** des salariées femmes embauchées par les entreprises du secteur ont entre 25 et 49 ans. On constate également une diminution de 1 points de l'embauche des salariées femmes de 50 ans et plus **(7%)**, ainsi que des salariés femmes de moins de 25 ans (**18**%).

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

www.fnsa-vanid.org