



# **ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

## **BILAN ANNUEL DE BRANCHE**

**ANNEE 2016**



## Le mot du Président



Frédéric VERNHES  
Président de la Commission  
Sociale & Formation

*Nous avons le plaisir de vous adresser le bilan annuel de la branche de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle pour l'année 2016.*

*Cette année, le taux de représentativité reste important au niveau du nombre de salariés couverts. Cependant, une légère baisse peut être constatée au niveau du nombre d'entreprises, en raison de nombreuses fusions des grandes entreprises du panel.*

*En effet, 85 entreprises de toute taille ont répondu à l'enquête de cette année contre 96 l'année dernière. De plus, la population salariée couverte par notre bilan reste constante, elle passe de 8298 salariés à 8010 salariés ; soit un taux de représentativité du panel de 80%.*

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

*1. Un bilan social ;*

- 2. Un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes ;*
- 3. Un rapport sur l'emploi des seniors complété avec un rapport sur l'emploi des jeunes.*

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

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

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



## STRUCTURE DU PANEL D'ENTREPRISES

**85 entreprises** ont répondu à l'enquête et constituent notre panel pour le bilan annuel de branche de l'année 2016. Ces entreprises emploient **8 010 salariés**, soit près de 80% de la population totale de la branche (*11 700 salariés par le Ministère du Travail*).

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

	2014		2015		2016	
Moins de 50	50	60%	61	64%	55	65%
50 à 200	21	25%	22	23%	19	22%
Plus de 200	12	14%	13	14%	11	13%
Total	83	100%	96	100%	85	100%

64,7% des entreprises du panel comptent moins de 50 salariés. Les entreprises employant entre 50 et 200 salariés représentent 22,4% du panel et celles employant plus de 200 salariés représentant 12,9% du panel de l'année 2016.

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

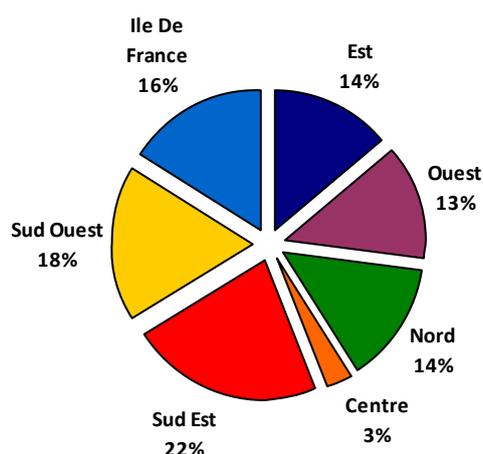
	2014		2015		2016	
Moins de 50	1241	16%	1030	12%	881	11%
50 à 200	2228	28%	2373	29%	2318	29%
Plus de 200	4452	56%	4895	59%	4811	60%
Total	7921	100%	8298	100%	8010	100%

Parmi ce panel, nous constatons une baisse progressive du nombre d'entreprises de moins de 50 salariés, avec 11% en 2016 contre 16% en 2014, soit une baisse de 5 points en 2 ans. 60% des effectifs sont employés dans des entreprises de plus de 200 salariés contre 59% en 2015 et 29% des salariés travaillent au sein d'entreprises employant 50 à 200 salariés tout comme en 2015.

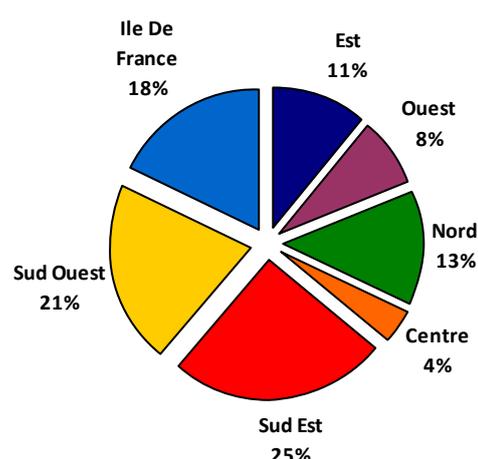


## Répartition géographique\* des entreprises du panel

2015 :



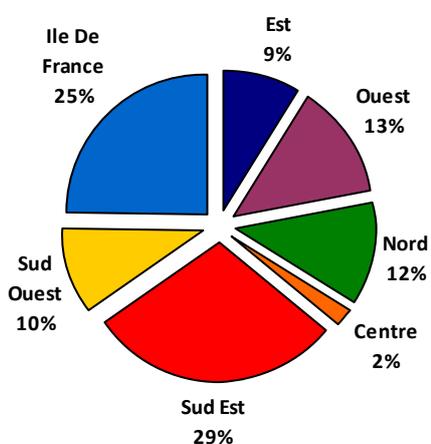
2016 :



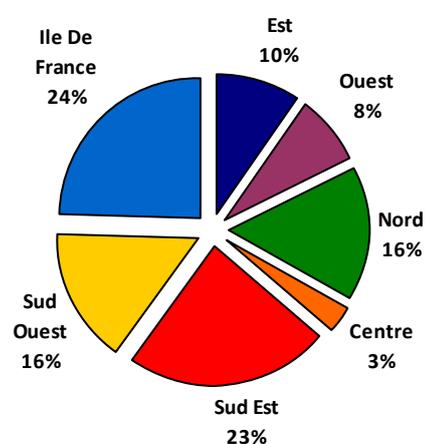
Un quart des entreprises du panel sont implantées dans la zone Sud Est. Les entreprises implantées dans le Nord et l'Est représentent chacune respectivement 13% et 11% des entreprises du panel. Il est à noter que les entreprises d'Ile de France représentent 18% du panel d'entreprises. Enfin, 21% des entreprises sont implantées dans le Sud Ouest, et les régions Centre et Ouest comptabilisent le moins d'entreprises avec respectivement 4% et 8% du panel.

## Répartition géographique\* des salariés du panel

2015 :



2016 :



24% des salariés du panel 2016 sont employés dans la Région Ile De France. Le second bassin d'emploi se situe dans la Région Sud Est avec 23% des effectifs. Ainsi, ces 2 régions concentrent presque la moitié des effectifs de la branche. Les salariés des Régions Sud Ouest et Nord représentent chacune 16% des effectifs. La Région Centre concentre très peu de salariés avec 3%.

### \*Définition des Régions :

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

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

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

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

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

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

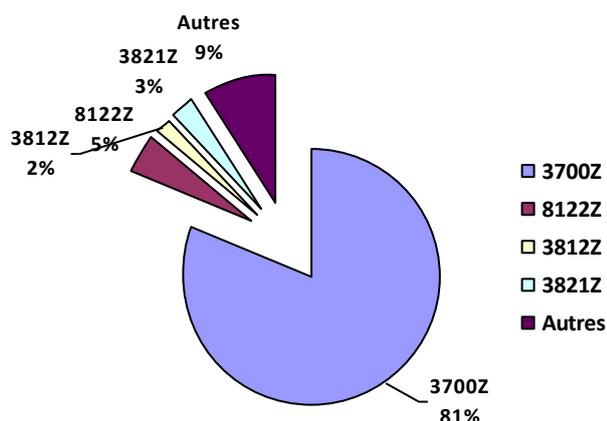
Région Sud Ouest : Départements 09, 12, 16, 17, 24, 31, 32, 33, 40, 46, 47, 64, 65, 79, 81, 82, 86



## Répartition des entreprises de la branche par code NAF

(Source : Ministère du Travail)

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



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

### Définition des codes NAF :

**3700Z** : Collecte et traitement des eaux usées.

**8122Z** : Nettoyage industriel.

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

**3811Z** : Collecte des déchets non dangereux.

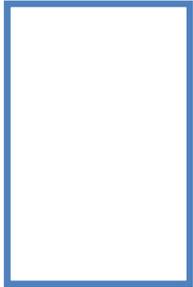
**3821Z** : Traitement et élimination des déchets non dangereux.

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

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



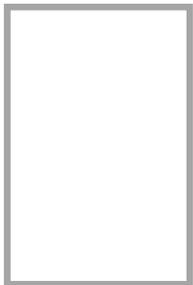
# SOMMAIRE



## 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 par motif de départ.

## II. REMUNERATIONS

### II-1 GRILLE DES REMUNERATIONS.

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

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

## III. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

### III-1 ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.

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

### III-2 TAUX DE FREQUENCE & TAUX DE GRAVITE.

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

## IV. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

### IV-1 DUREE DU TRAVAIL.

### IV-2 REPARTITION TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL.

### IV-3 ABSENTEISME

### IV-4 TAUX MOYEN ACCIDENT DU TRAVAIL

### IV-5 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ABSENCES MALADIE

## V. FORMATION

### V-1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION.

### V-2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION.

### V-3 REPARTITION DES ENTREPRISES PAR OPCA.



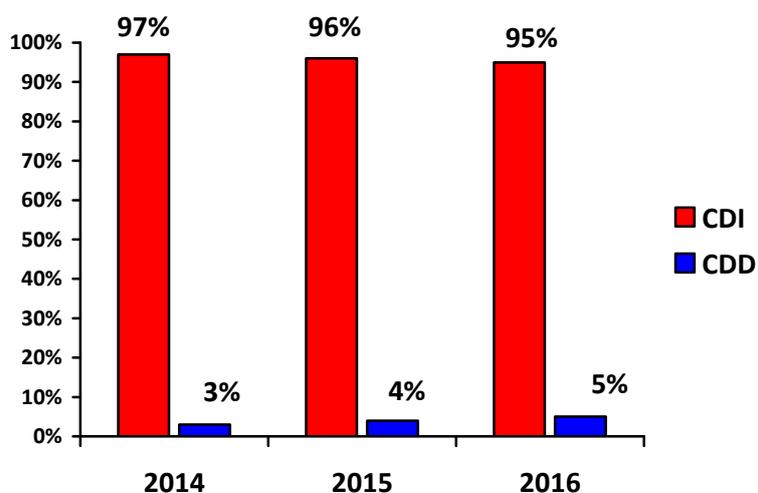
## EMPLOI

### I-1 EFFECTIFS

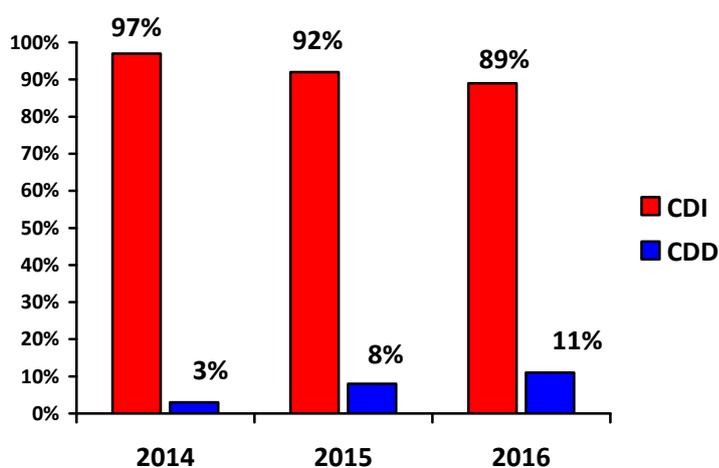
L'effectif global du panel d'entreprises ayant répondu au questionnaire est de **8 010** salariés.

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

Depuis 2014, la part de salariés titulaires d'un CDI reste majoritaire. Les CDD ne représente que **5%** de l'effectif global en 2016.



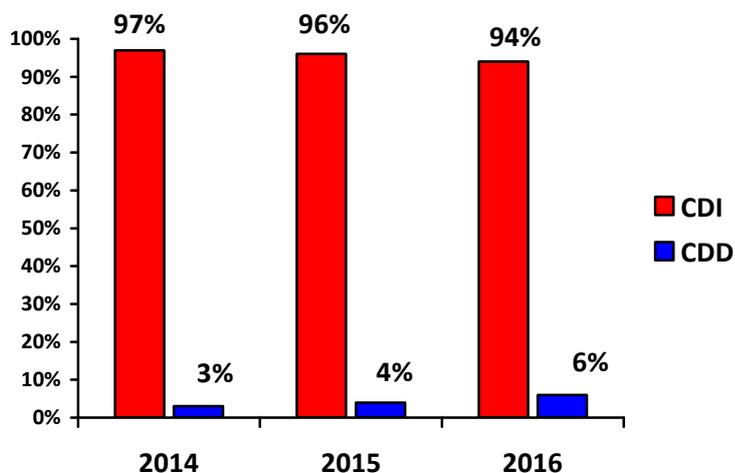
#### Entreprises de moins de 50 salariés



Dans les entreprises comportant un effectif inférieur à 50 salariés, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **89%** des effectifs en 2016 contre 92% en 2015.

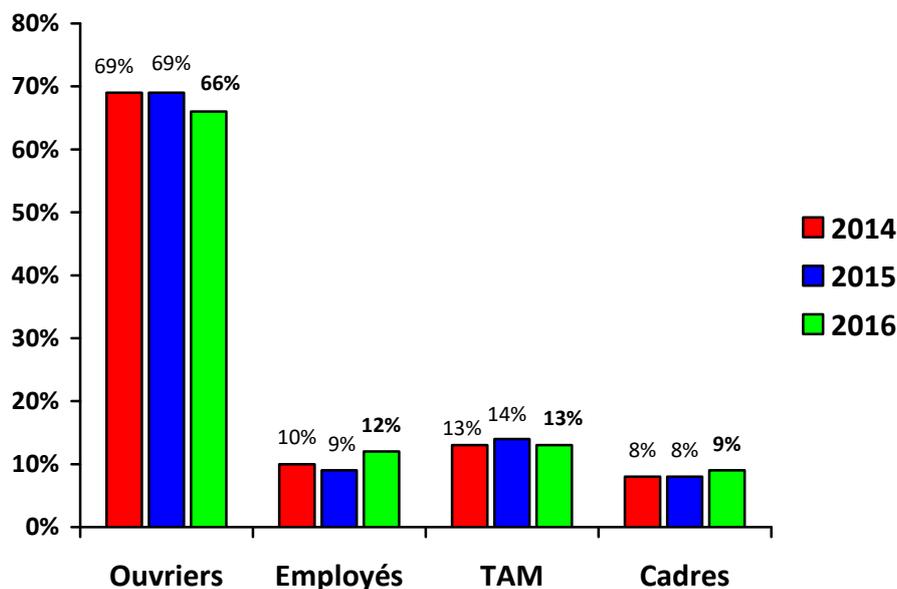


### Entreprises de 50 salariés et plus



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

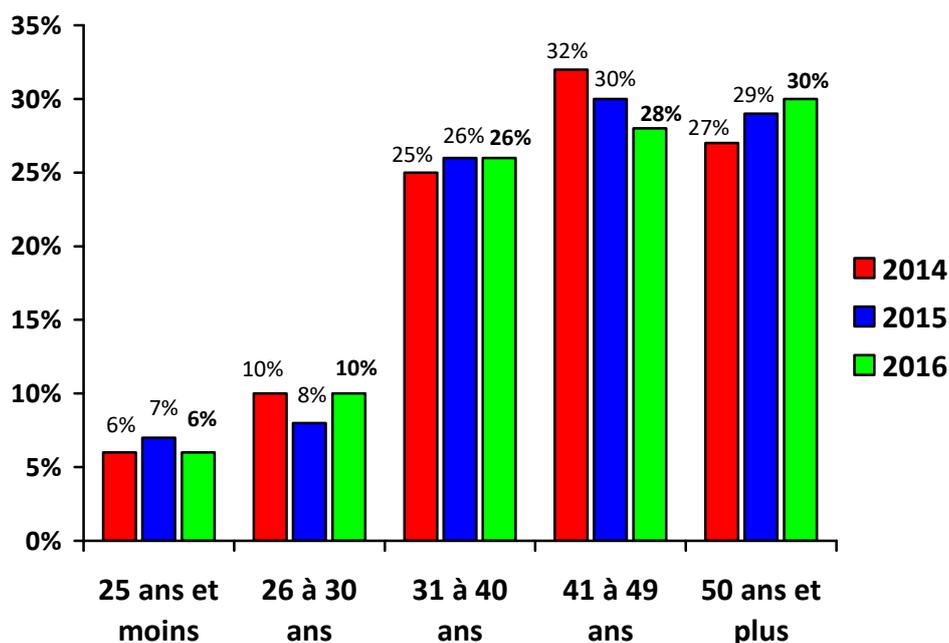
### I-1-2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE



La répartition des effectifs est restée relativement stable entre 2014 et 2016 concernant les cadres et les TAM, nous constatons une légère baisse de l'effectif des ouvriers au profit des employés.

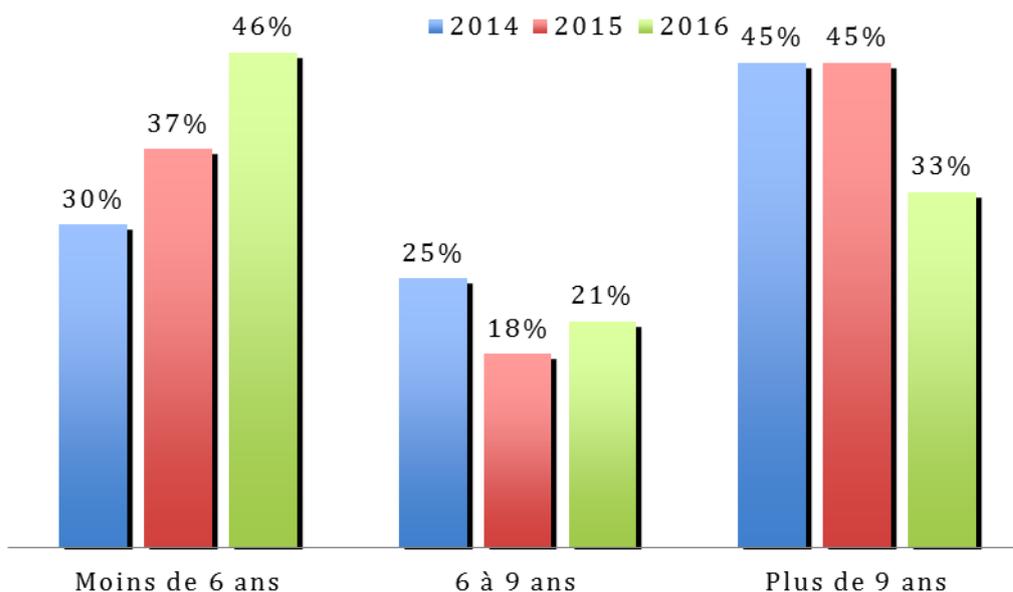


**I-1-3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE**

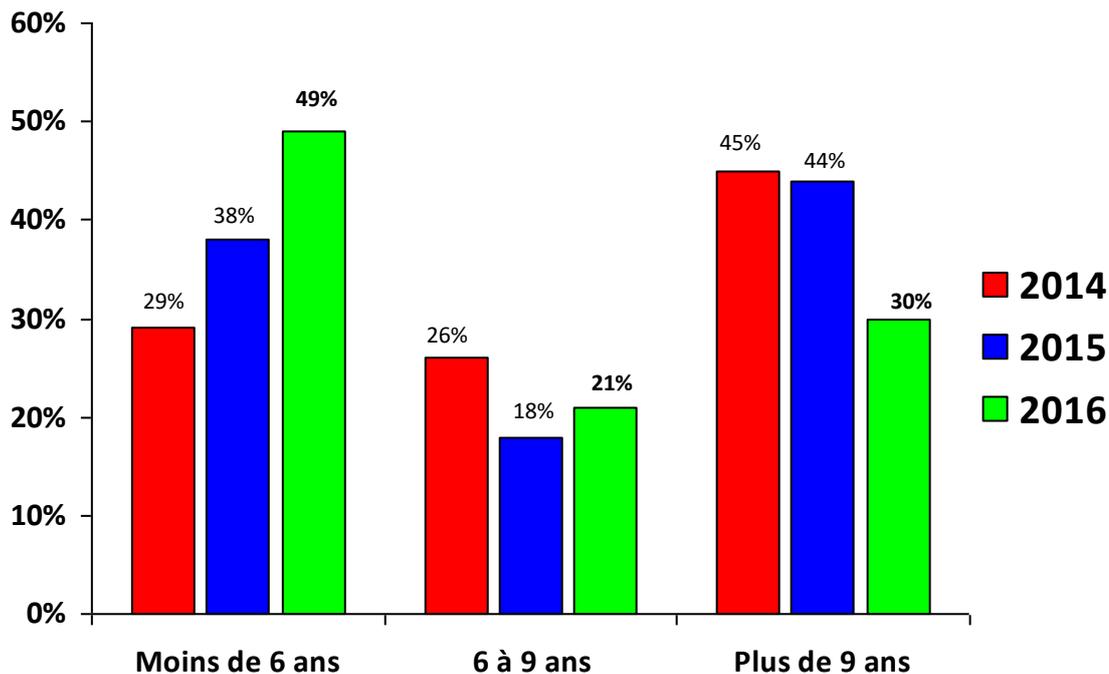


La répartition des effectifs par âge a légèrement évolué entre 2014 et 2016. En 2016, **58%** des salariés de la branche ont plus de 40 ans contre 59% en 2014. Et **16%** des salariés ont moins de 30 ans comme en 2014.

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

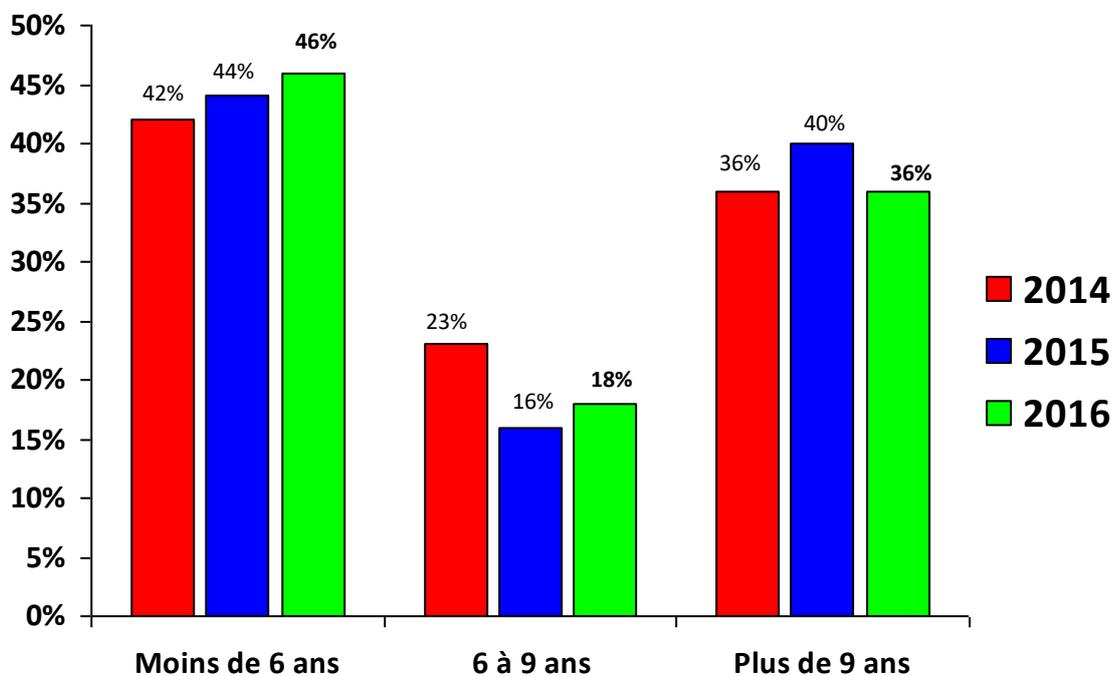


Nous constatons une hausse de l'effectif concernant les salariés présents depuis moins de 6 ans au profit des salariés présents dans l'entreprise depuis plus de 9 ans en 2016.



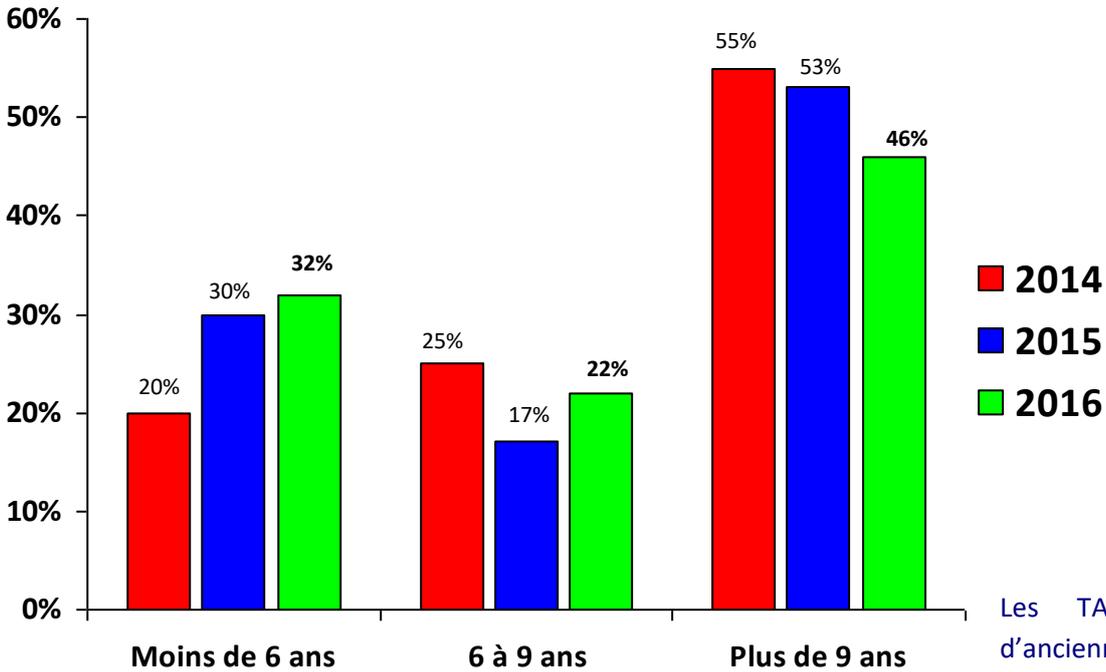
En 2016, la moitié des ouvriers a moins de 6 ans d'ancienneté.

## 2/ Employés



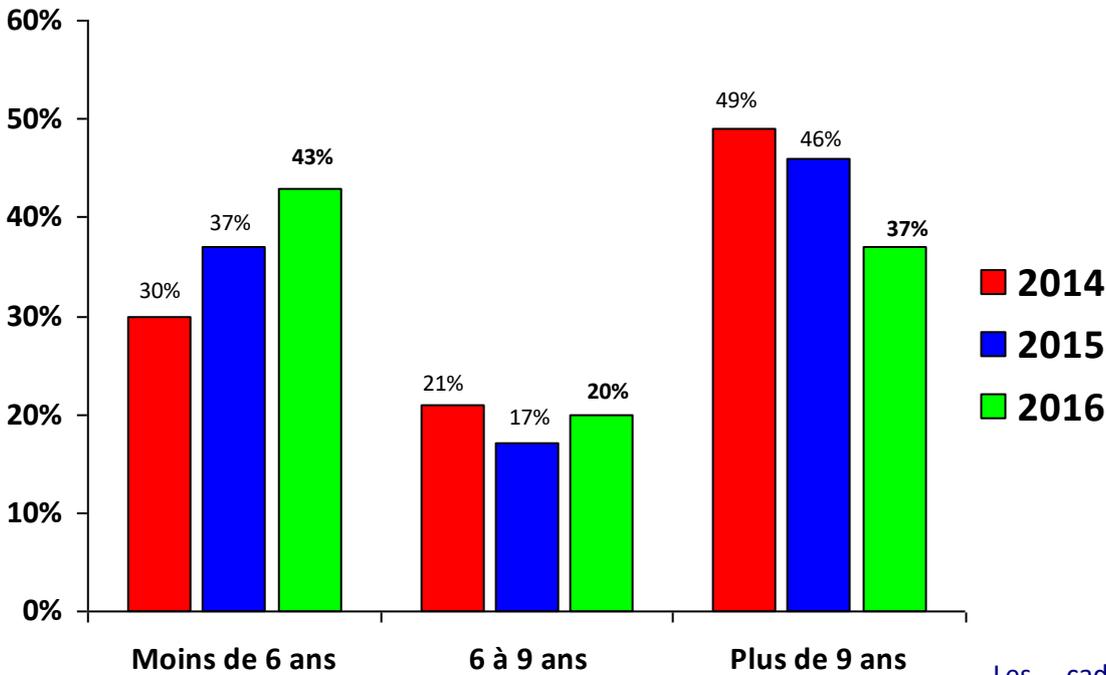
En 2016, 46% des employés ont moins de 6 ans d'ancienneté.

### 3/ Techniciens & Agents de maîtrise



Les TAM ayant 9 ans d'ancienneté et moins représentent plus de la moitié des effectifs TAM en 2016, 54%.

### 4/ Cadres

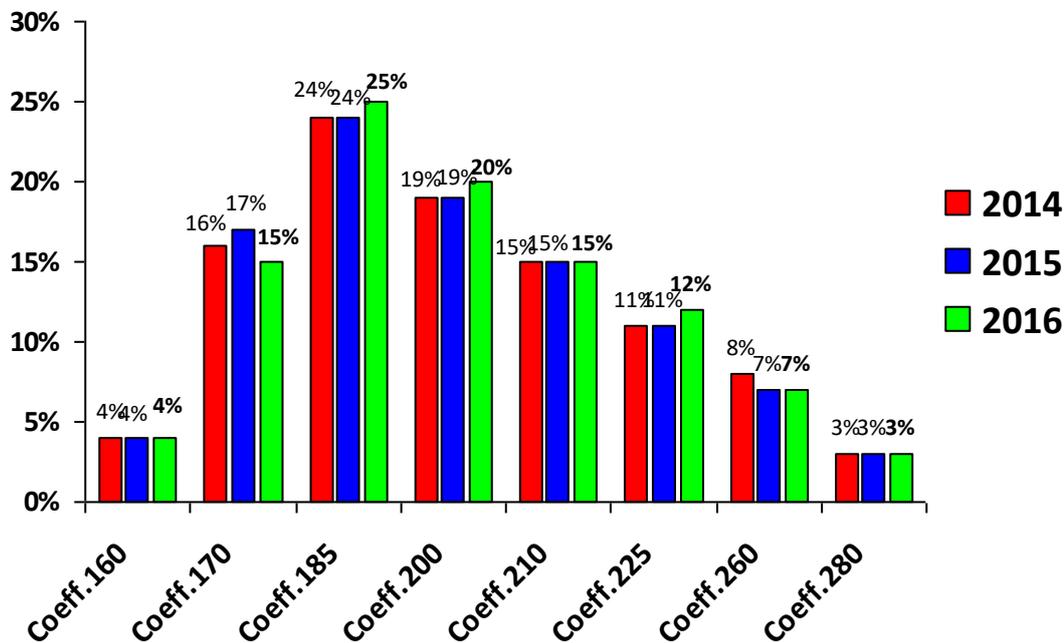


Les cadres ayant 6 ans d'ancienneté et plus représentent 57% de l'effectif Cadres en 2016.



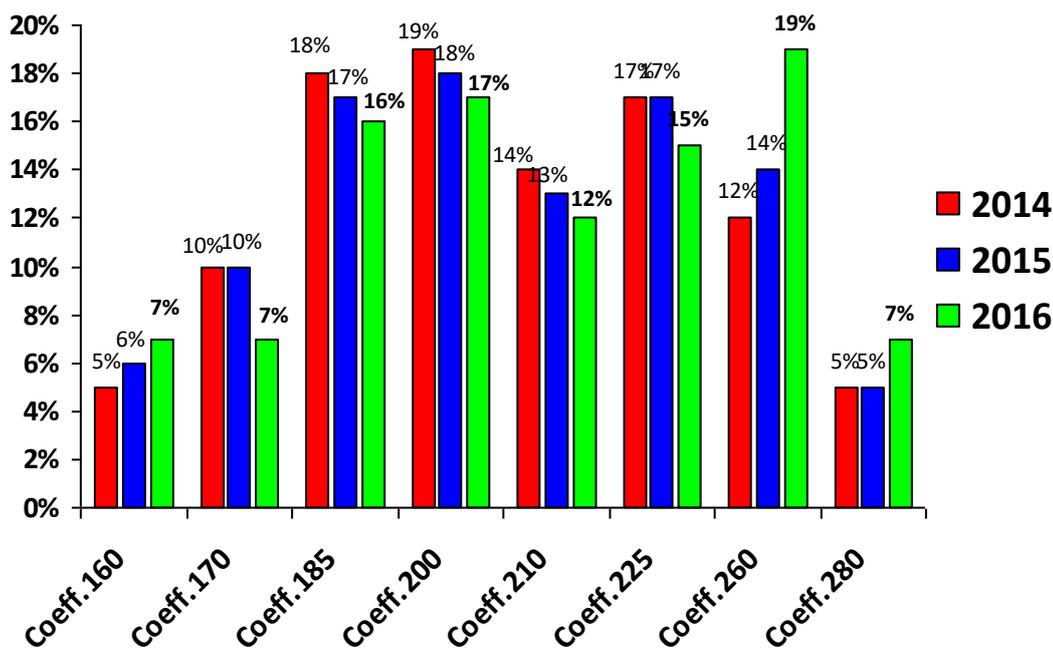
## I-1-5 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR COEFFICIENT

### 1/ OUVRIERS



En 2016, **57%** des ouvriers de la branche sont positionnés à un coefficient supérieur ou égal au coefficient 200.

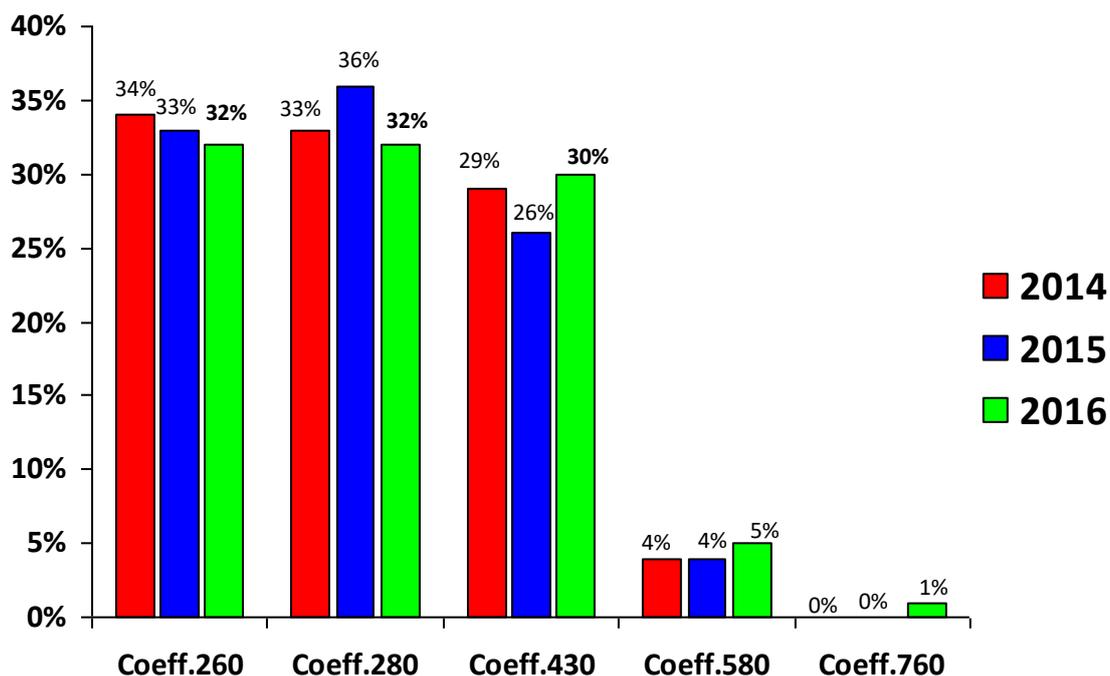
### 2/ EMPLOYES



En 2016, **19%** des employés sont positionnés à un coefficient de 260.

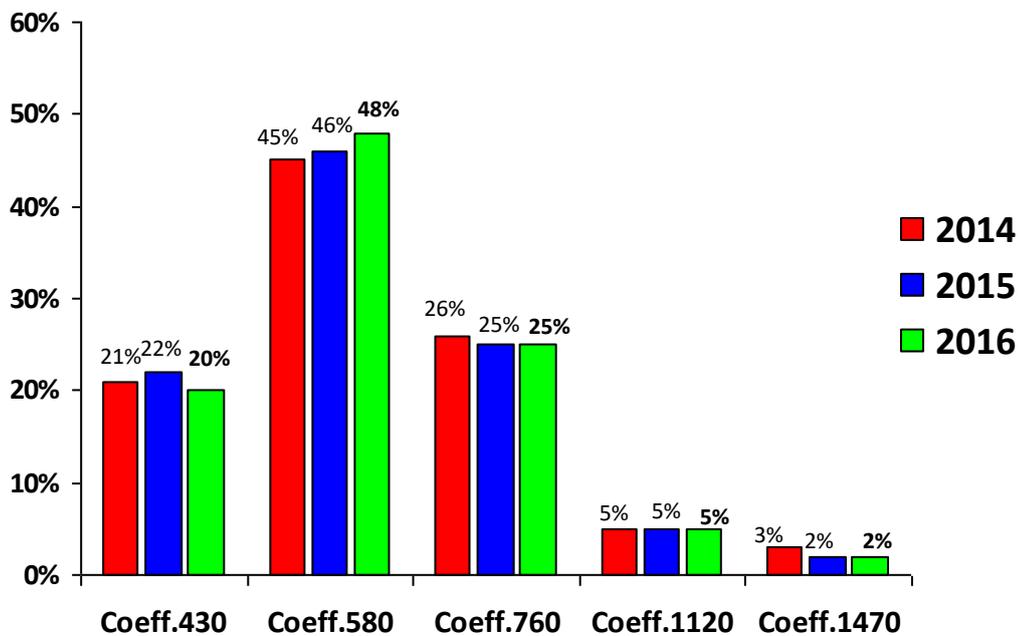


### 3/ TECHNICIENS & AGENTS DE MAITRISE



En 2016 comme en 2014 et 2015, **62%** des effectifs TAM se situent entre les coefficients 280 et 430.

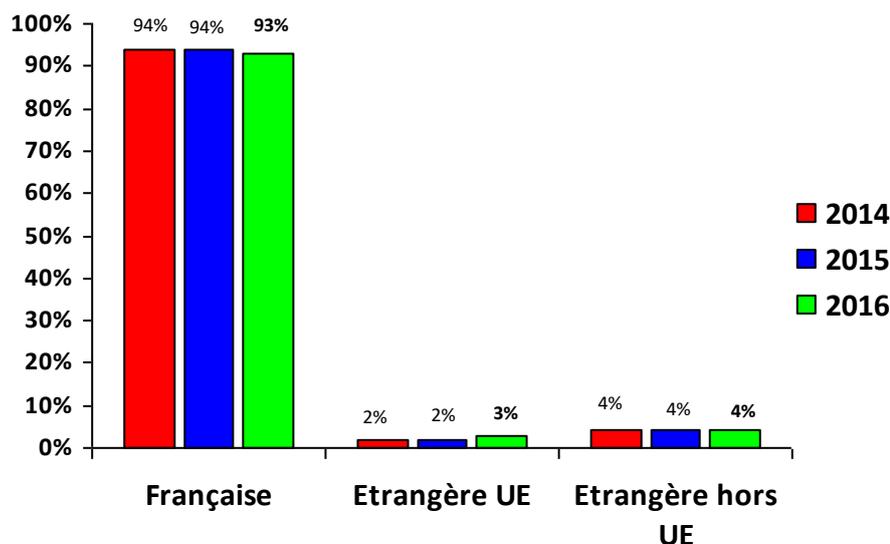
### 4/ CADRES



En 2016, **48%** des cadres de la branche se situent au coefficient 580.



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

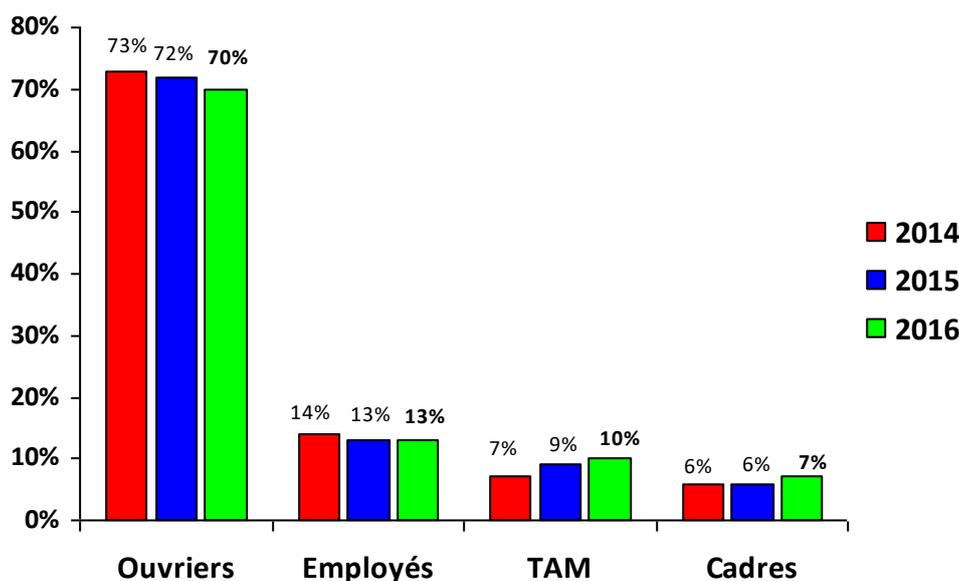


En 2016, les salariés de nationalité française représentent **93%** de l'effectif total. Les salariés de nationalité étrangère mais relevant d'un pays de l'Union Européenne représentent **3%** de l'effectif total et ceux relevant d'un pays hors UE représentent **4%** des effectifs.

## I-2 EMBAUCHES

Le panel 2016 fait état de **1159** embauches contre 1124 embauches en 2015 et 973 en 2013, les entreprises embauchent beaucoup plus ces dernières années.

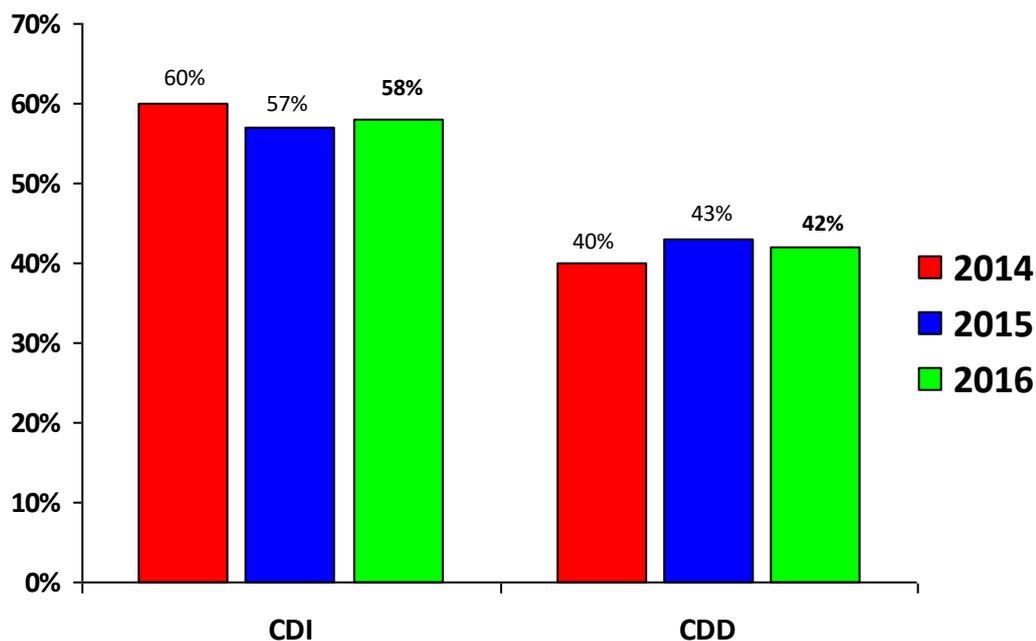
### I-2-1 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR CATEGORIE



En 2016, les ouvriers représentent **70%** des embauches de la branche contre 73% en 2014. Les TAM représentent **10%** des embauches en 2016 contre 7% en 2014, soit une hausse de 3 points.

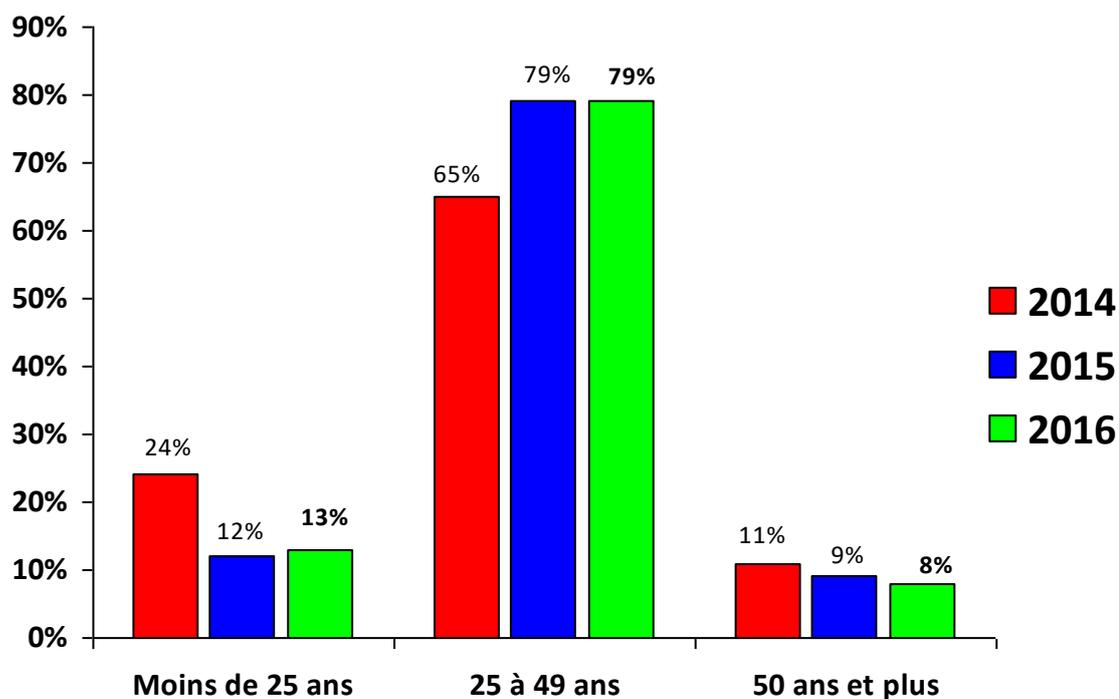


### I-2-2 TYPE DE CONTRAT PROPOSE A L'EMBAUCHE



En 2016, **58%** des embauches se sont effectuées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée contre 57% en 2015.

### I-2-3 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR AGE



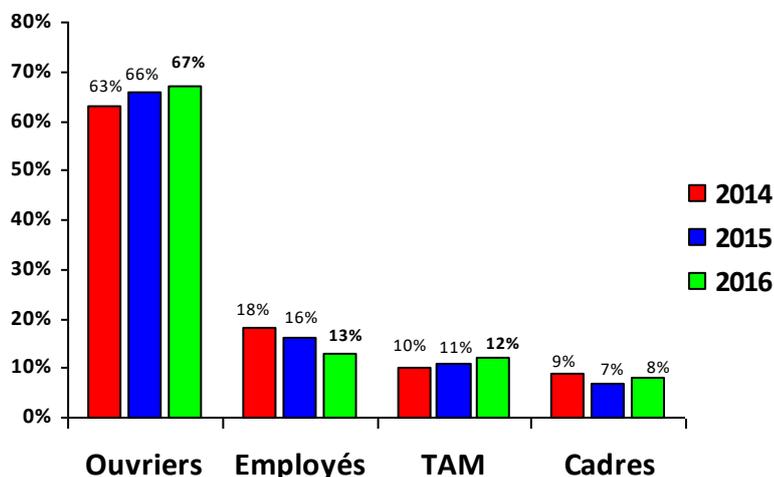
En 2016, les salariés âgés de 25 à 49 ans représentent **79%** des embauches dans la branche, soit une augmentation de 14 points par rapport à 2014.



### I-3 DEPARTS

Le panel 2016 fait état de **1 116 départs** contre 1 078 en 2015 et 924 départs en 2014.

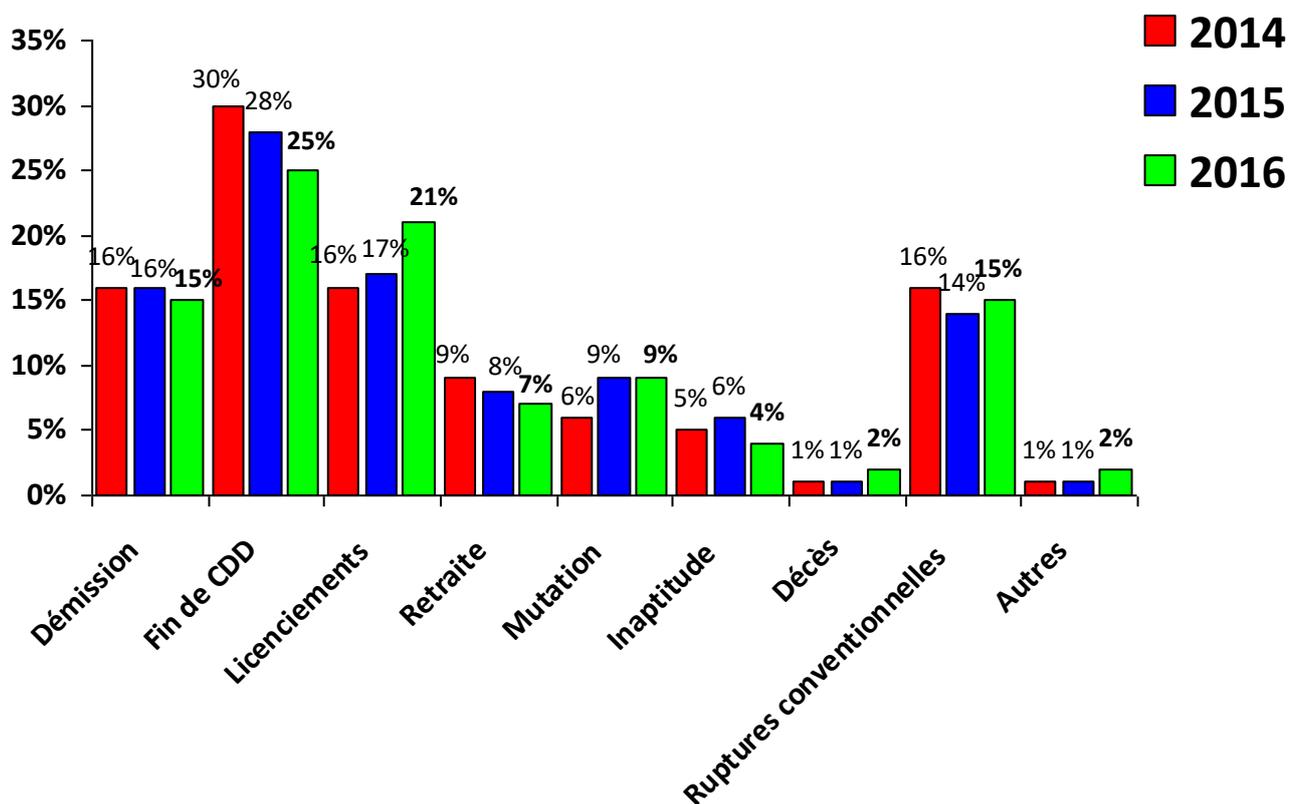
#### I-3-1 REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE



En 2016, **80%** des départs concernent des ouvriers et employés. Les cadres représentent **8%** des départs en 2016 contre 7% en 2015.

#### I-3-2 REPARTITION DES DEPARTS PAR MOTIF

En 2016, les fins de CDD représentent **25%** des départs contre 28% en 2015 et 30% en 2014. Il y a 21% de licenciements en 2016 contre 17% en 2015.

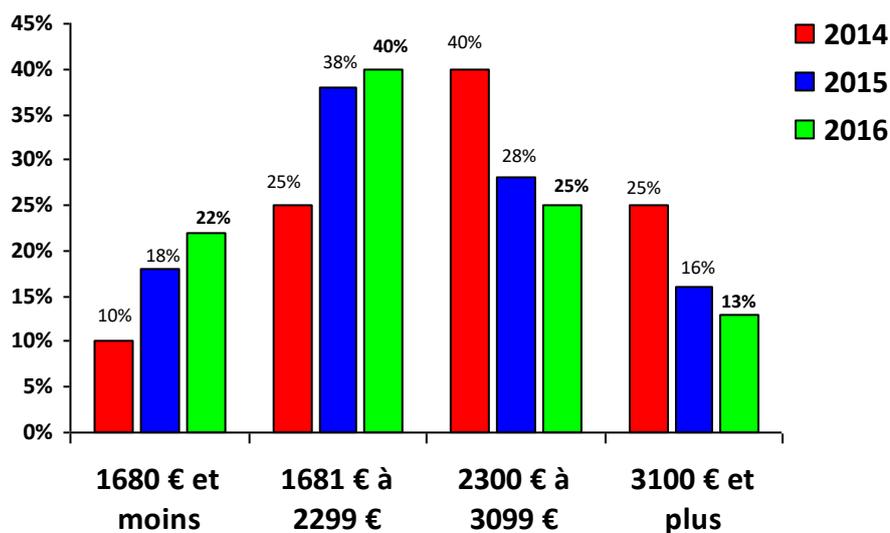




## REMUNERATIONS

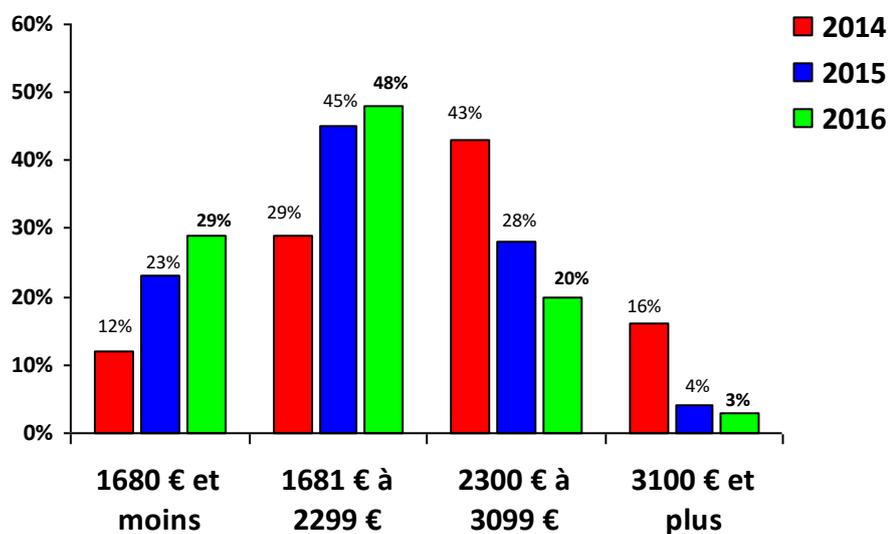
La rémunération prise en compte dans cette rubrique est la rémunération globale annuelle brute du salarié telle que mentionnée sur la DADS et rapportée au mois (base 12 mois). Elle comprend notamment le salaire brut de base, les primes, le 13<sup>ème</sup> mois, les congés payés,... et ce, tout horaire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

### II-1 GRILLE DES REMUNERATIONS



En 2016, **65%** des salariés de la branche ont une rémunération comprise entre 1681 € et 3099 €.

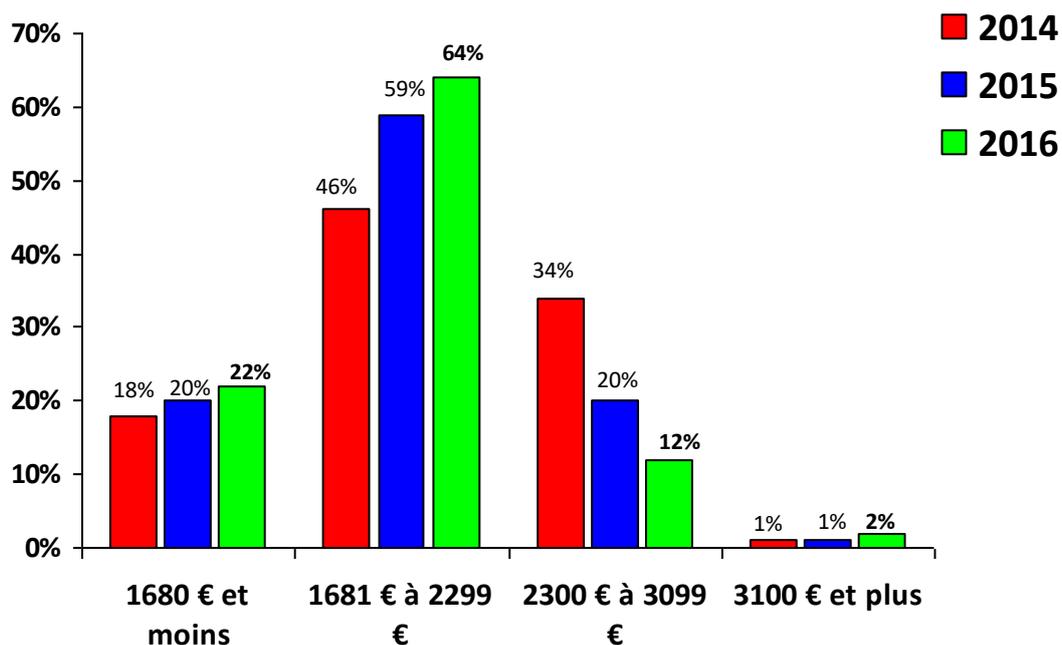
### A/ OUVRIERS



En 2016, **48%** des salariés ont une rémunération entre 1681 € et 2299 €.

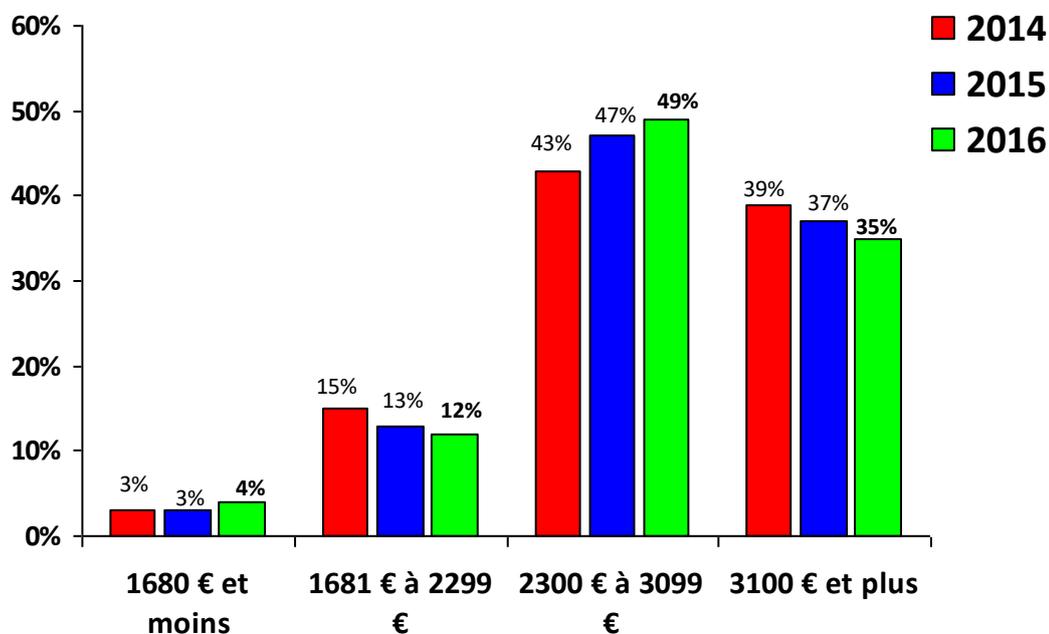


## B/ EMPLOYES



En 2016, **64%** des employés de la branche ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1 681 € et 2 299 €.

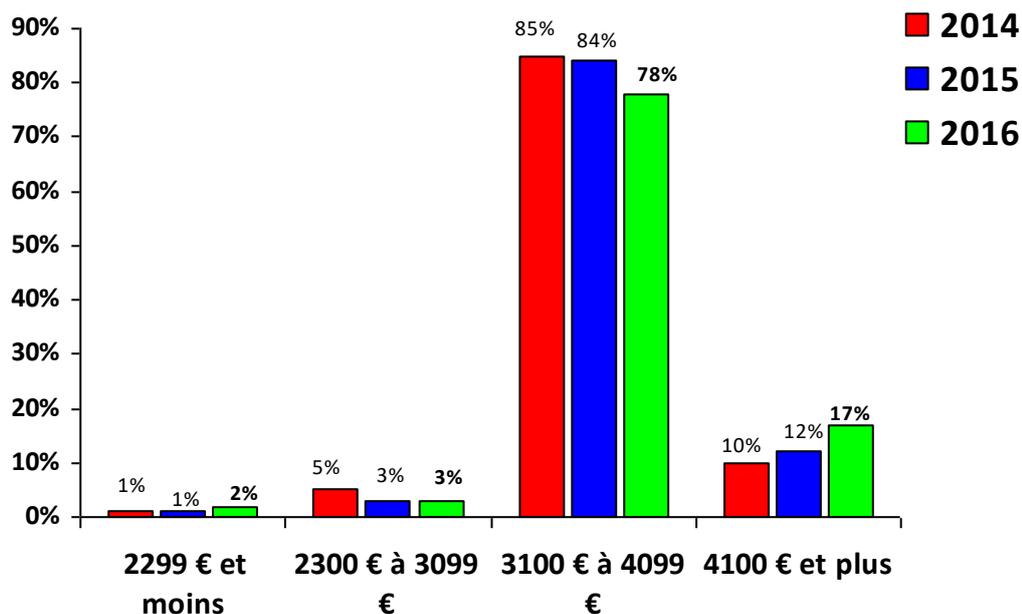
## C/ TECHNICIENS & AGENTS DE MAITRISE



En 2016, **84%** des techniciens et agents de maîtrise ont une rémunération mensuelle brute supérieure ou égale à 2 300€.



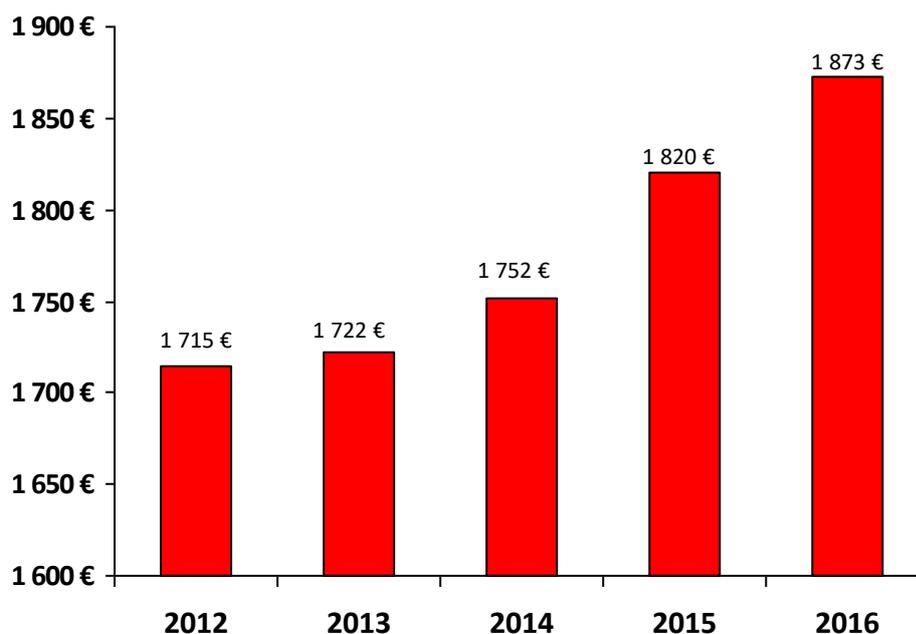
## D/ CADRES



En 2016, **78%** des cadres ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 3100 € et 4099 €.

## II-2 REMUNERATION DE L'EMPLOI « OPERATEUR » (tous coefficients confondus)

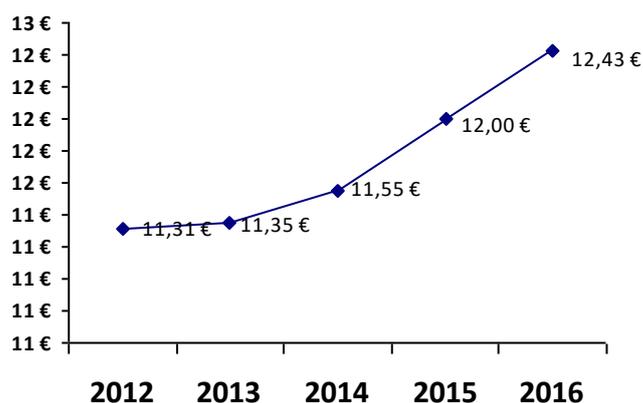
### II-2-1 SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT MOYEN



Le salaire mensuel brut moyen de l'opérateur s'établit à **1873 €** en 2016 contre 1820 € en 2015 et 1752 € en 2014.



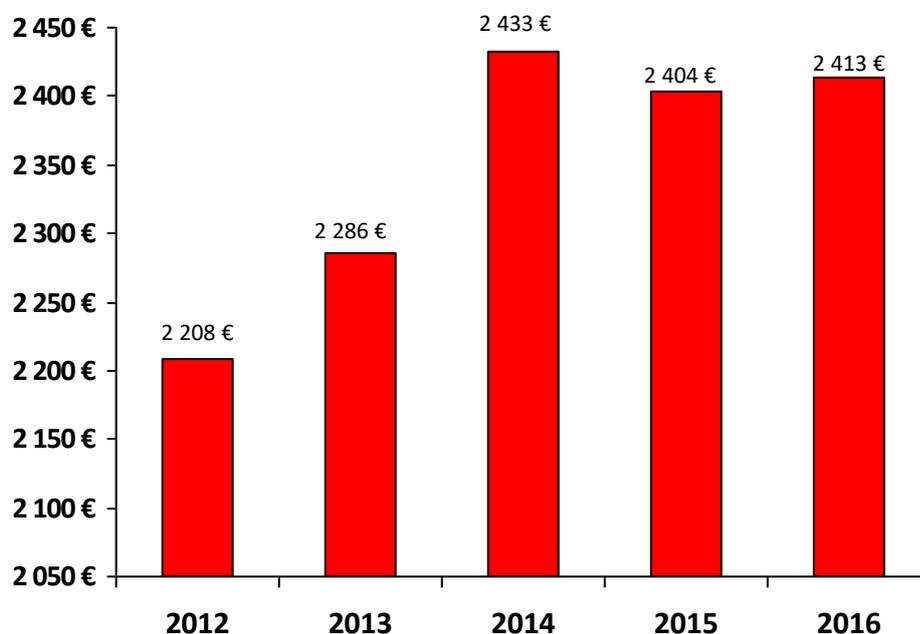
### Taux horaire des opérateurs



En 2016, le salaire mensuel brut moyen fait apparaître un taux horaire brut de **12,43 €** contre 12 € en 2015. Il est à rappeler que le taux horaire minimal prévu par la CCNAMI pour le coefficient 210 au 1<sup>er</sup> avril 2016 était fixé à 10,77 €.

### II-2-2 REMUNERATION MENSUELLE BRUTE MOYENNE

La rémunération mensuelle brute moyenne de l'opérateur passe de 2433 € en 2014 à 2413 € en 2016, et 2404 € en 2015.



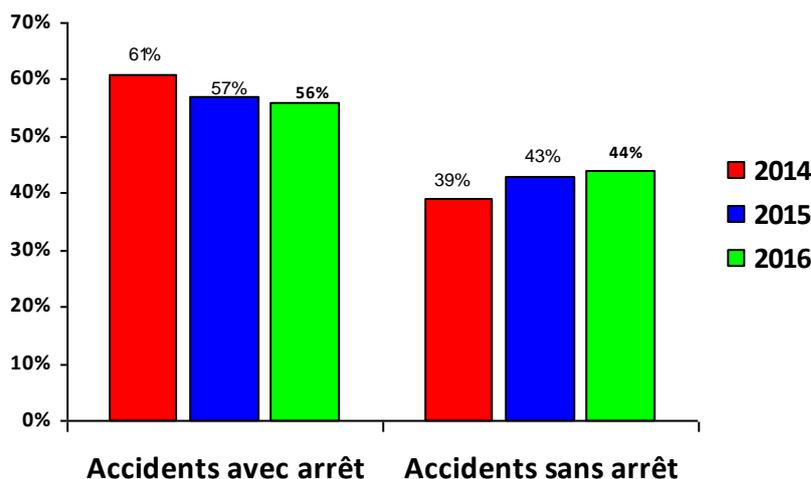


## CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

### III-1 ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

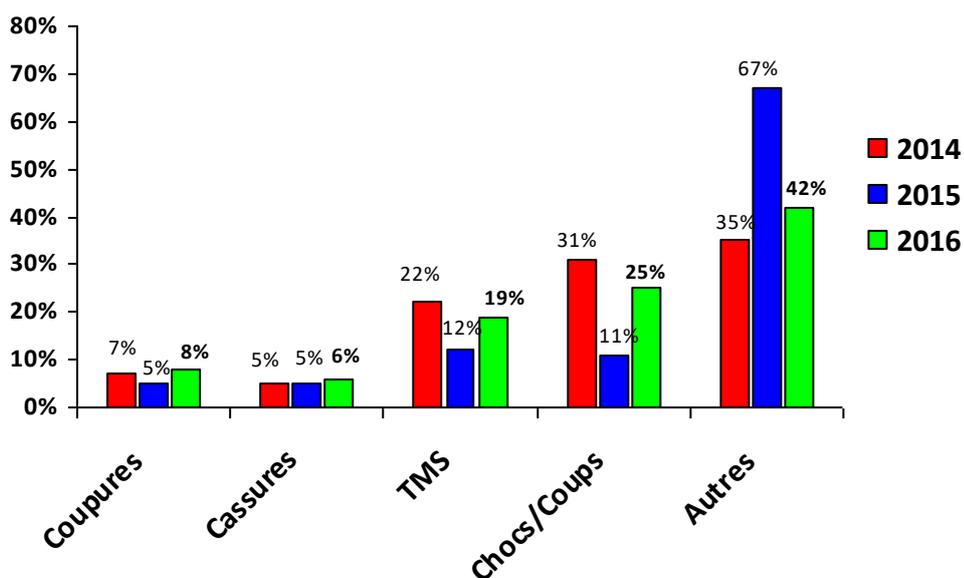
Le panel 2016 fait état de **554 accidents du travail déclarés (AT)** sur un effectif de **8 010 salariés**, contre 561 accidents en 2015 (pour 8 298 salariés).

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



Entre 2015 et 2016, la part des accidents du travail avec arrêt stagne, tout comme celle des accidents sans arrêt.

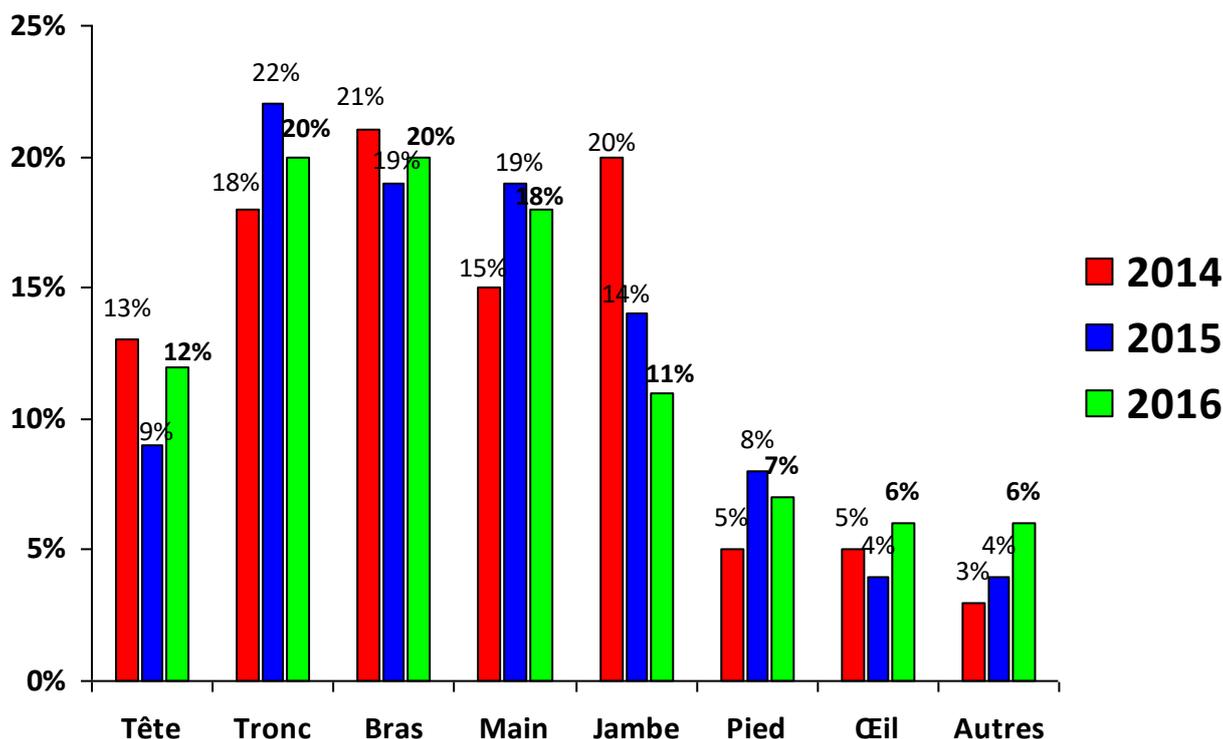
#### III-1-2 NATURE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



La catégorie « Autres » comprend les manutentions manuelles, les chutes de plein pied, les chutes de hauteur, les risques liés aux machines ainsi que les chutes d'objets. La catégorie qui recense malgré tout le plus d'accidents du travail reste « Chocs/Coups », avec 25%.



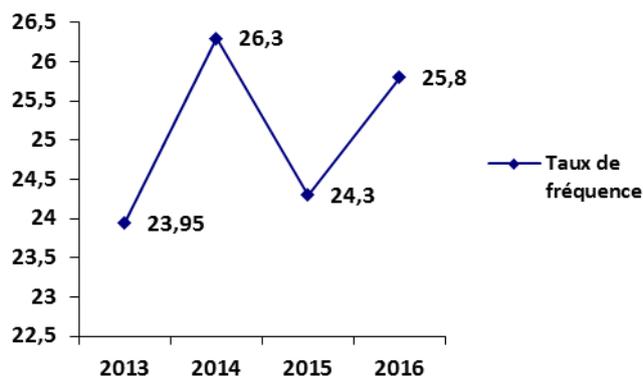
### III-1-3 SIEGE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



En 2016, 20% des accidents du travail ont pour siège le tronc, 38% le bras et la main, 11% la jambe, 12% la tête, 7% le pied et 6% l'œil.

### III-2 TAUX DE FREQUENCE & TAUX DE GRAVITE

#### III-2-1 TAUX DE FREQUENCE

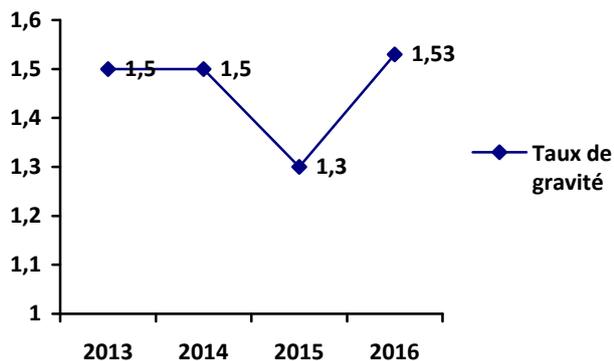


En 2016, le taux de fréquence au sein de la branche ressort à 25,8.

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



### III-2-2 TAUX DE GRAVITE



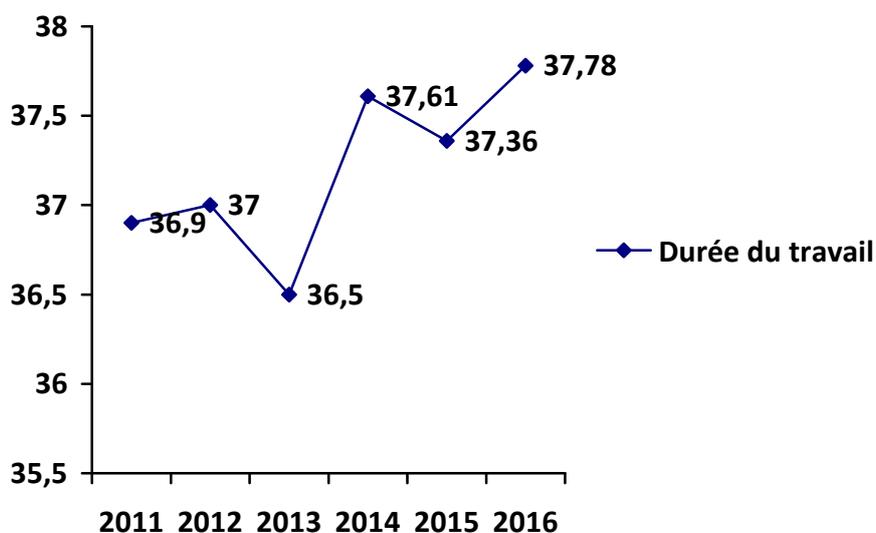
En 2016, le taux de gravité au sein de la branche ressort à **1,53** contre 1,3 en 2015.

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

## AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

### IV-1 DUREE DU TRAVAIL

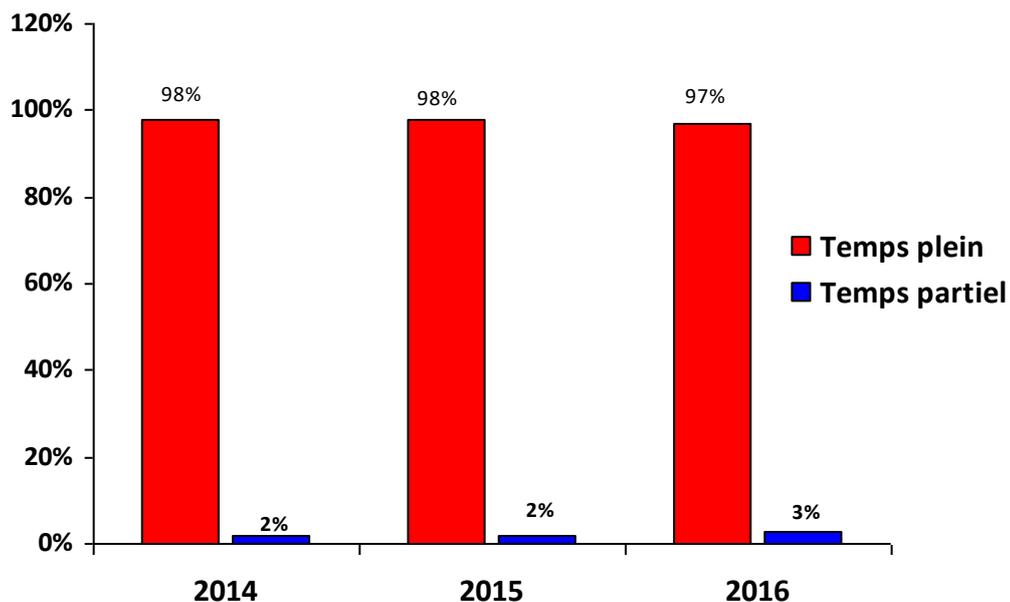
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Durée hebdomadaire moyenne de travail	36,9	37	36,5	37,61	37,36	37,78



En 2016, la durée moyenne de travail est de 37,78 heures par semaine.



## IV-2 REPARTITION TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL



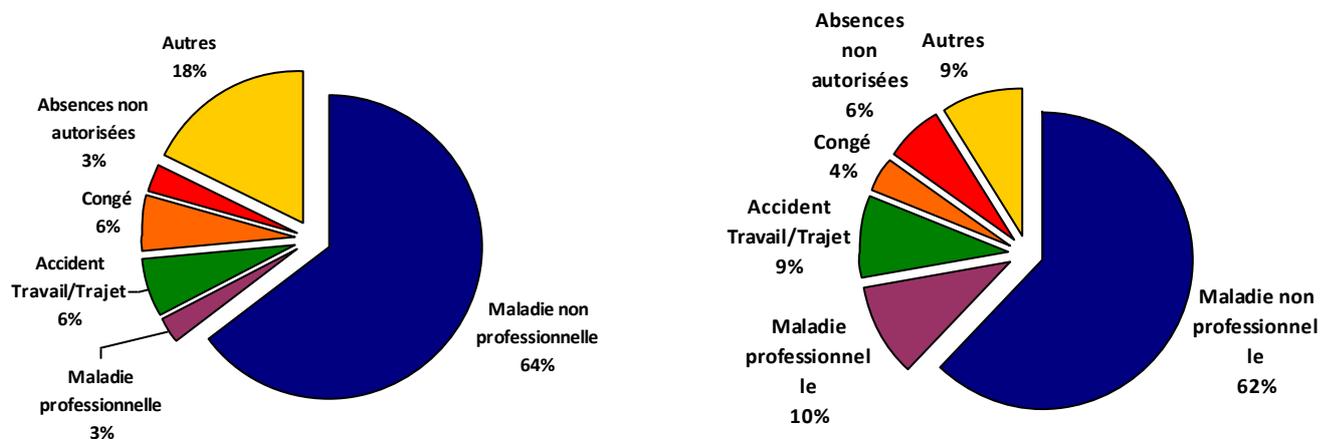
Entre 2014 et 2016, la part de salariés employée à temps partiel n'évolue que de très peu, elle passe de 2% à 3% en 2016.

## IV-3 ABSENTEISME

Sur l'année 2016, un salarié de la branche a eu en moyenne **25 jours** d'absence contre 22 jours en 2015, 17 en 2014. La répartition des jours d'absence par motif s'effectue de la façon suivante :

2015 :

2016 :



En 2016, les maladies non professionnelles représentent 62% des absences contre 64% en 2015.



#### IV-4 TAUX MOYEN DE LA COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL

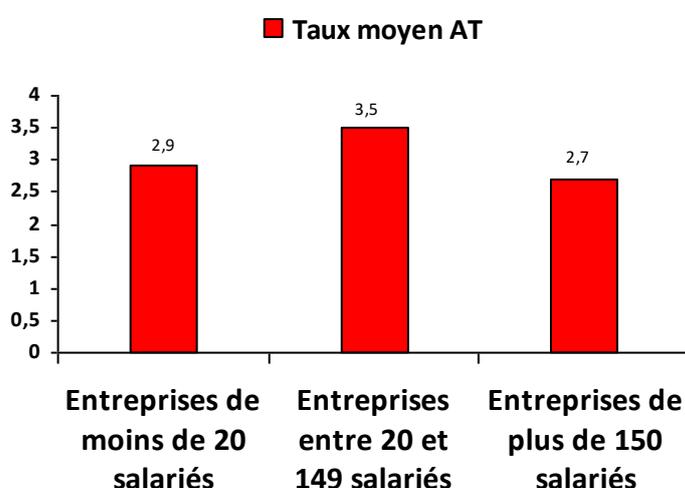
Le taux moyen de la cotisation accident du travail pour 2016 distingue trois types d'entreprises en fonction de leur effectif :

- Pour les entreprises de **moins de 20 salariés**, la tarification collective s'applique. Chaque établissement est classé, en fonction de son activité, selon une nomenclature des risques propre à la Sécurité sociale. Pour le code risque 900AA, le taux 2016 est de 2,9.

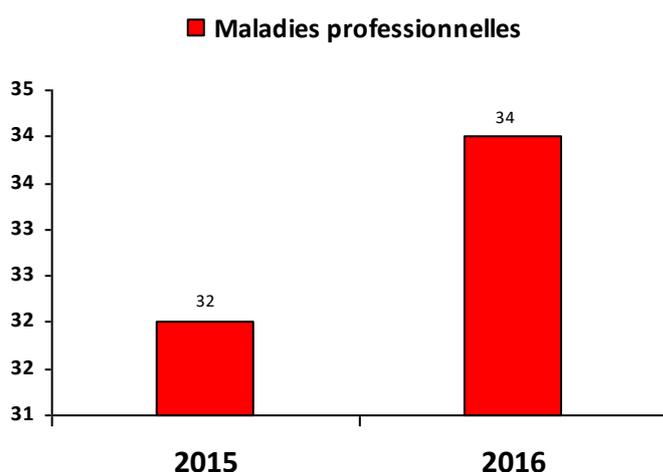
-Pour les entreprises **entre 20 et 149 salariés**, la tarification mixte s'applique. Elle est un compromis entre le taux «collectif» de l'activité et le taux «individuel» de l'établissement.

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.



#### IV-5 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ABSENCES POUR MALADIE



Pour 2016, le nombre de maladies professionnelles déclarées s'élève à 34 contre 32 en 2015.

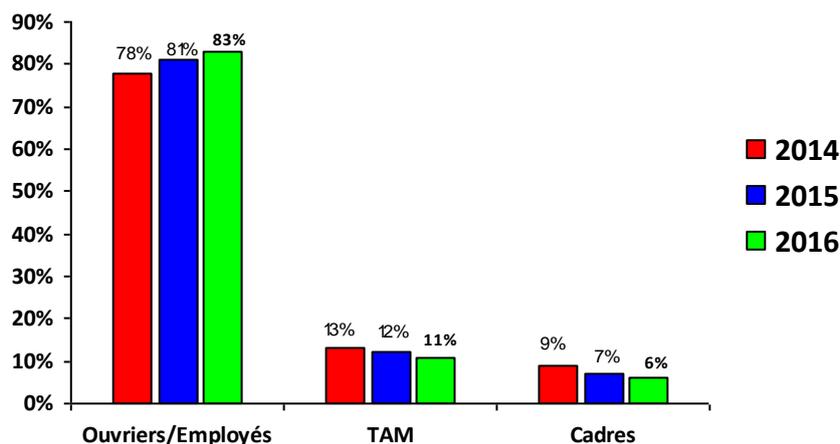
Enfin, pour 2016, le nombre de salariés en arrêt maladie depuis plus de 3 mois s'élève à 375, contre 312 en 2015.



## FORMATION

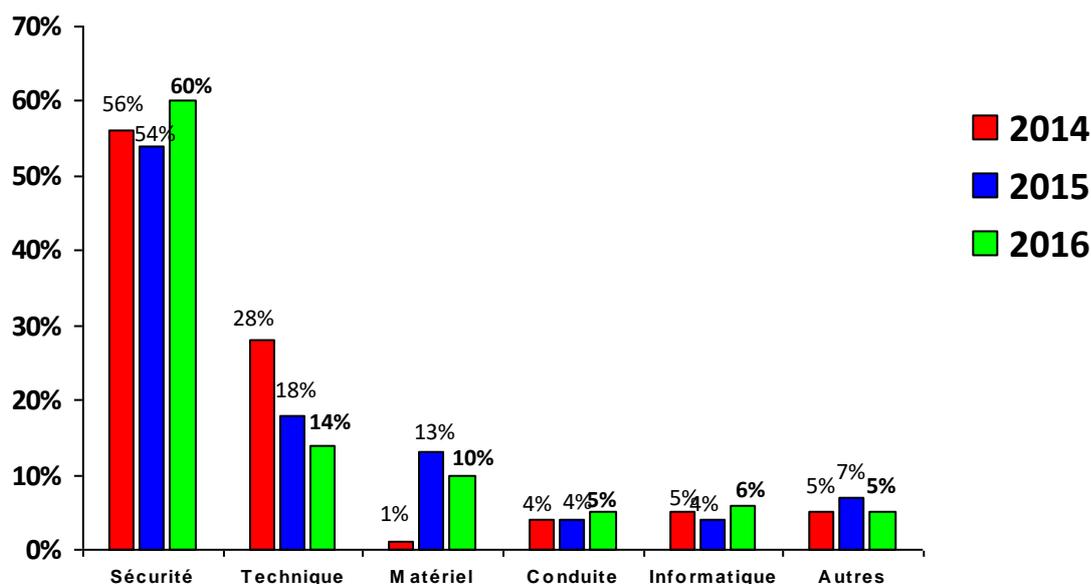
### V-1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION

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



En 2016, la catégorie « Ouvriers & Employés » reste la principale bénéficiaire des actions de formation en représentant, à elle seule, **83%** des actions.

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

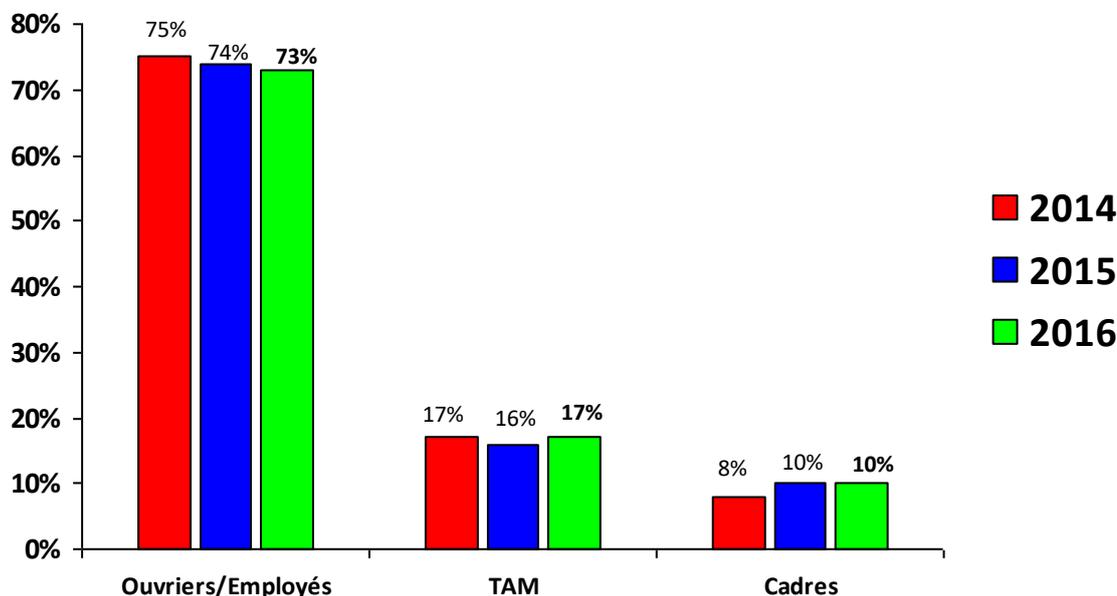


En 2016, le thème « sécurité » représente **60%** des actions de formation contre 54% en 2015, soit une hausse de 6 points. La thématique « technique » représente **14%** des actions de formation soit une baisse de 14 points par rapport à 2014. Enfin le thème « matériel » représente **10%** des actions.



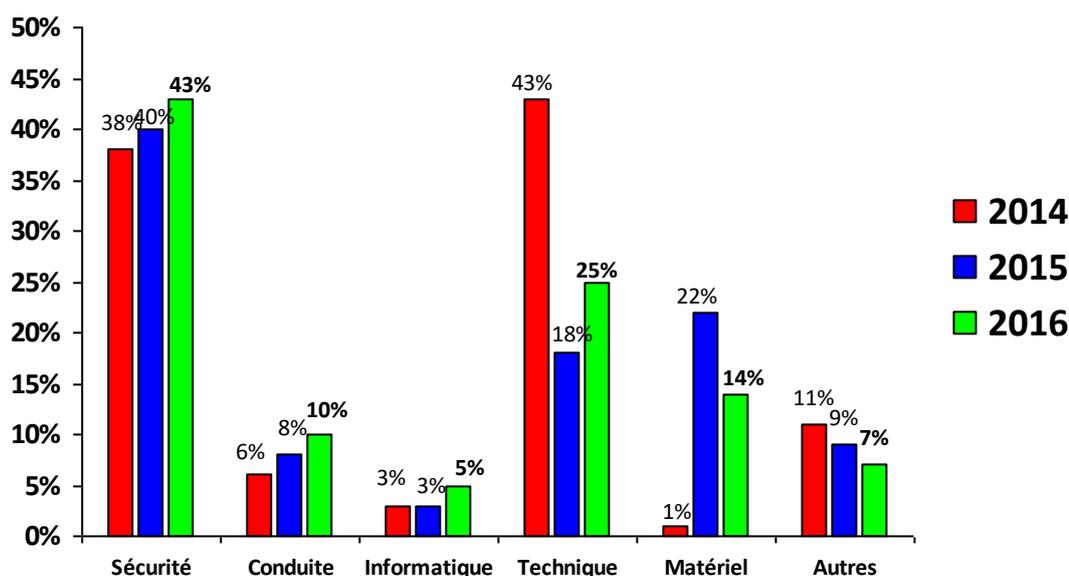
## V-2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION PAR THEME

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



La catégorie « Ouvriers et Employés » bénéficie en 2016 de **73%** du volume de formation au sein de la branche contre 74% en 2015.

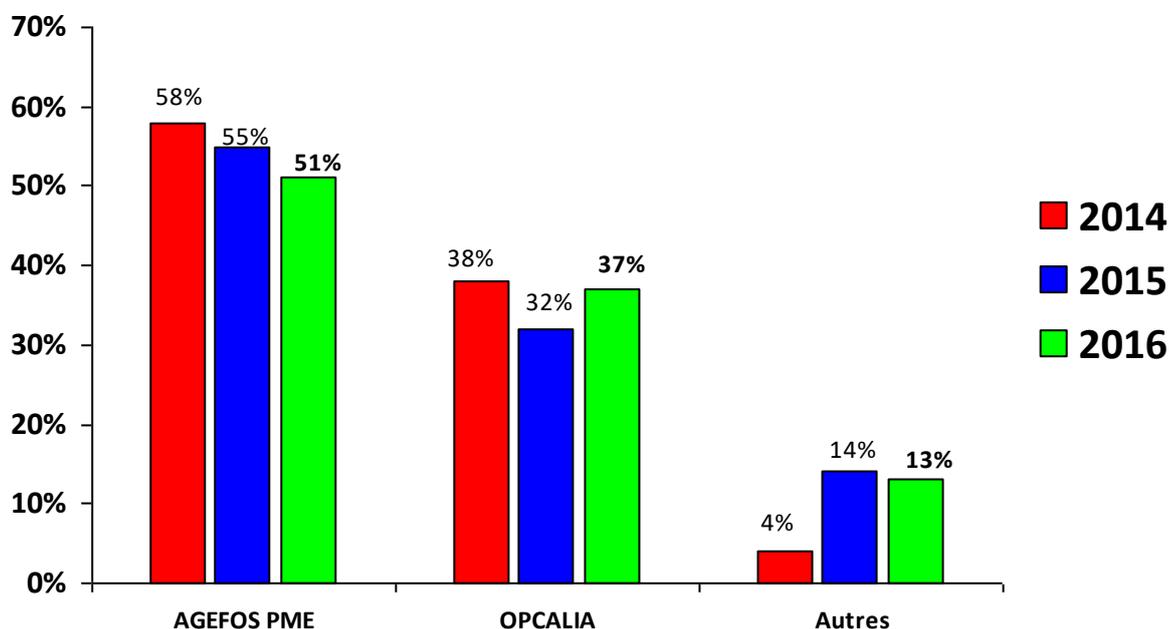
### V-2-1 REPARTITION DU VOLUME DE FORMATION PAR THEME



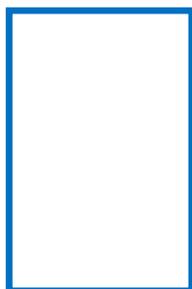
En 2016, la thématique « Sécurité » représente **43%** du volume de formation de la branche contre 38% en 2014. **14%** du volume de formation en 2016 est consacré au « Matériel » contre 1% en 2014.



### V-3 REPARTITION DES ENTREPRISES PAR OPCA



En 2016, **51%** des entreprises du panel ont versé leur cotisation formation à AGEFOS-PME. **37%** des entreprises ont versé leur cotisation 2016 à OPCALIA contre 32% en 2015. Il est à noter que la part des entreprises versant leur fonds à d'autres OPCA que ceux de la branche (FAFSEA, CONSTRUCTYS...) passe de 4% à **13%** 2016.



# **EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



## SOMMAIRE

### **I. EFFECTIFS**

#### **I-1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE.**

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

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

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

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

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

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

#### **I-5 REPARTITION PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE.**

#### **I-6 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR SEXE.**

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

#### **I-7 REPARTITION DES DEPARTS PAR SEXE.**

### **II. REMUNERATION**

#### **II-1 REMUNERATION PAR COEFFICIENT ET PAR SEXE.**

#### **II-2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE.**

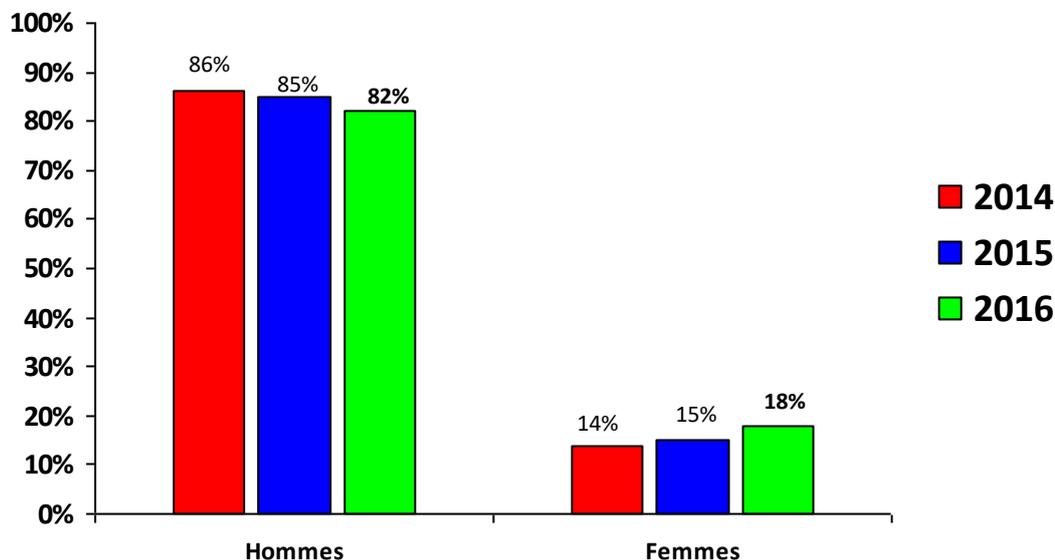
- 1/ Hommes
- 2/ Femmes

### **III. FORMATION**



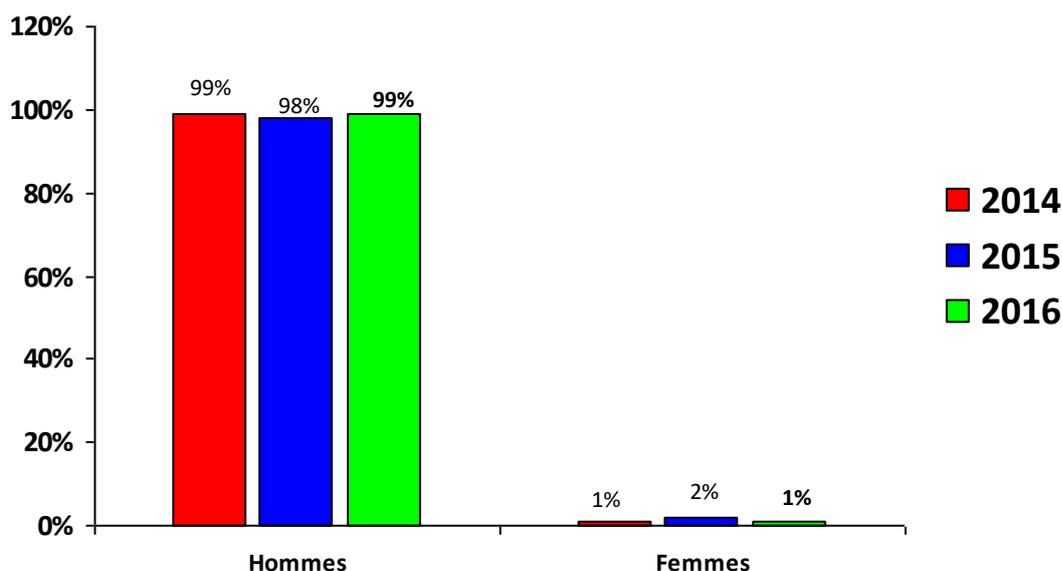
## EFFECTIFS

### I-1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE



Nous constatons que la répartition de l'effectif par sexe est relativement stable, une légère baisse de l'effectif des hommes est cependant à noter, avec 82% en 2016 contre 86% en 2014.

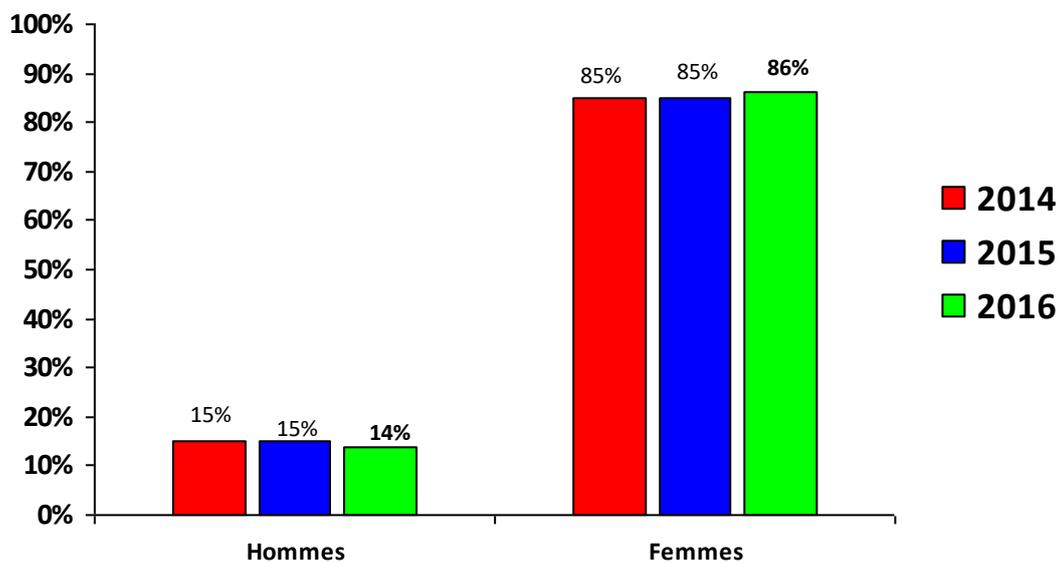
#### 1/ OUVRIERS



Entre 2014 et 2016, la répartition de l'effectif « Ouvriers » par sexe est restée pratiquement identique ; 99% des ouvriers du secteur sont des hommes.

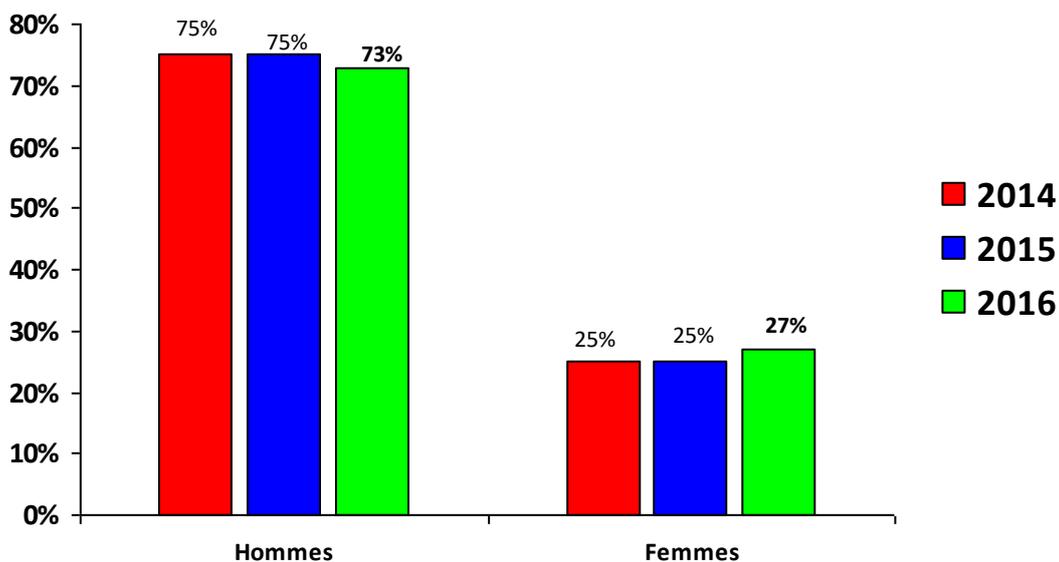


## 2/ EMPLOYÉS



La part des femmes au sein de la catégorie « Employés » est toujours aussi importante, 86% en 2016.

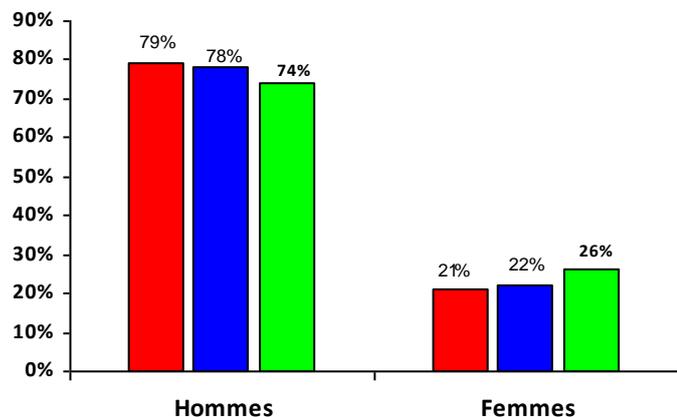
## 3/ TECHNICIENS & TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



En 2016, la part des salariées femmes dans la catégorie Techniciens et Agents de Maîtrise est de 27%, elle augmente donc de 2 points par rapport à 2015.



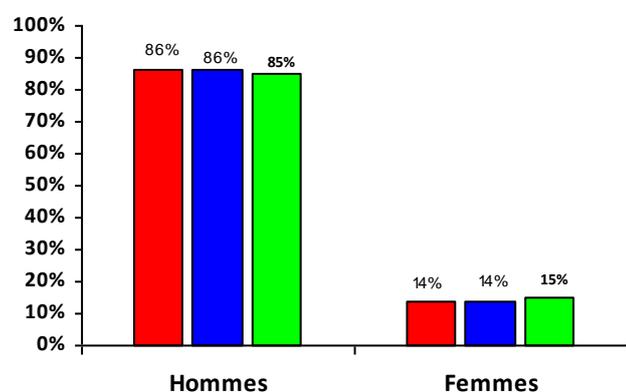
## 4/ CADRES



Entre 2014 et 2016, la part des femmes dans la population cadre augmente avec **26%** des effectifs au lieu de 21% en 2014.

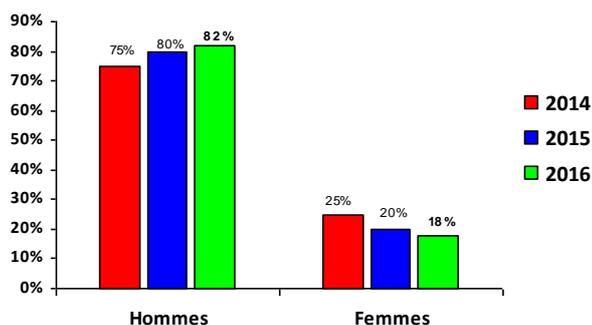
## I-2 REPARTITION DE L'FFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR SEXE

### 1/ Les contrats à durée indéterminée



En 2016, **85%** des titulaires de contrats à durée indéterminée sont des hommes.

### 2/ Les contrats à durée déterminée

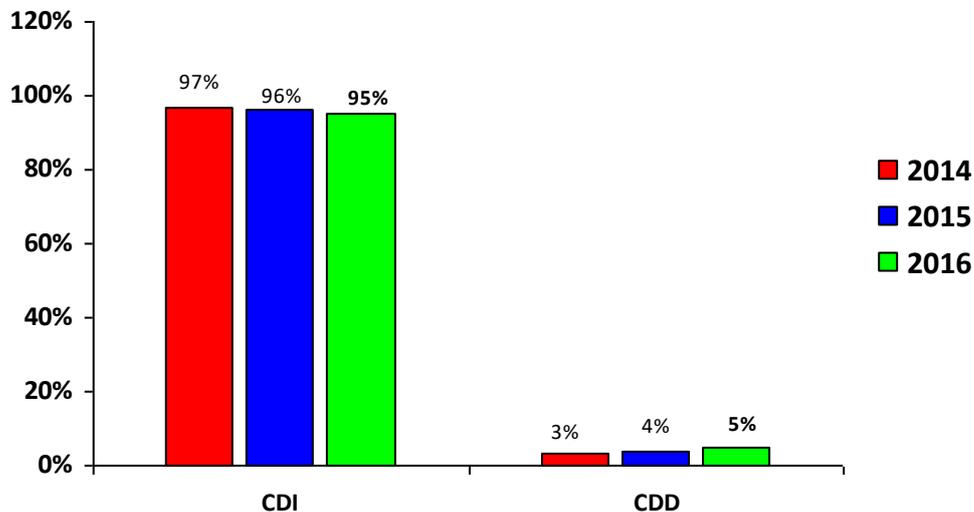


En 2016, **82%** des titulaires de contrats à durée déterminée sont des hommes contre 75% en 2014.



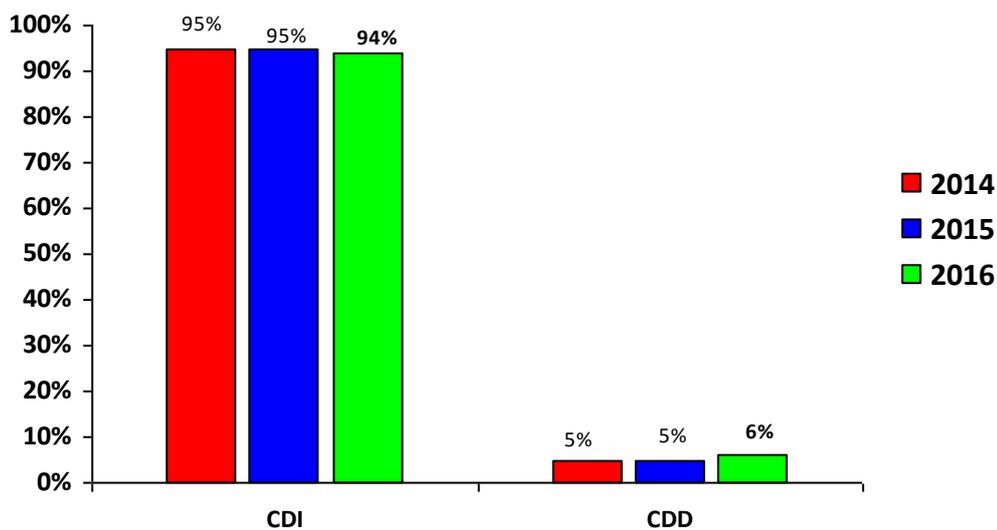
### I-3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR TYPE DE CONTRAT

#### 1/ EFFECTIF MASCULIN



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

#### 2/ EFFECTIF FEMININ

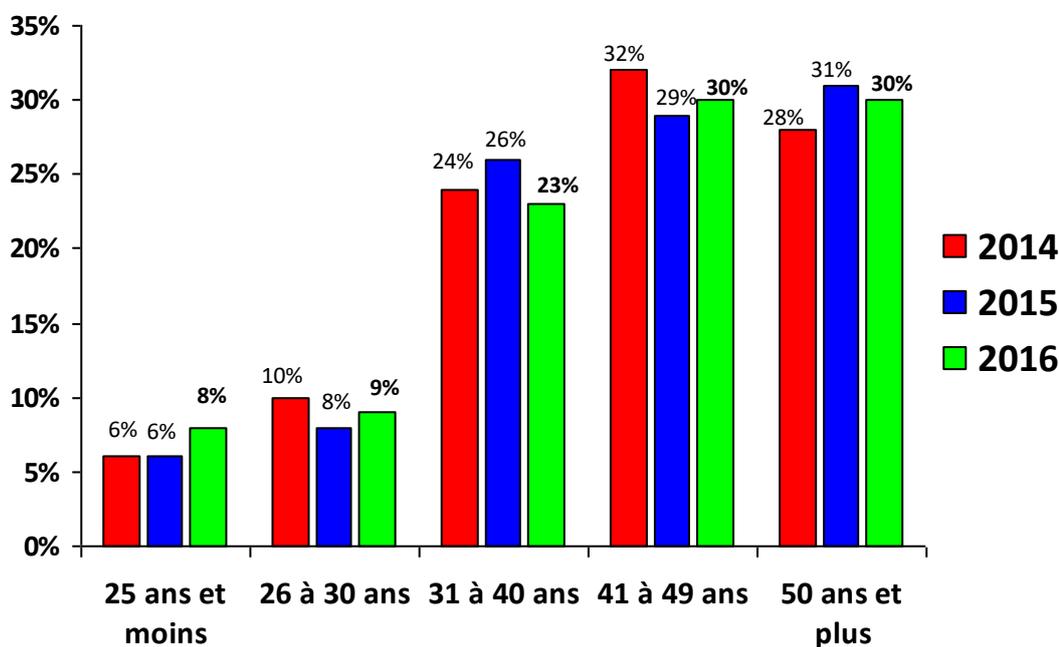


En 2016, **94%** des salariés femmes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.



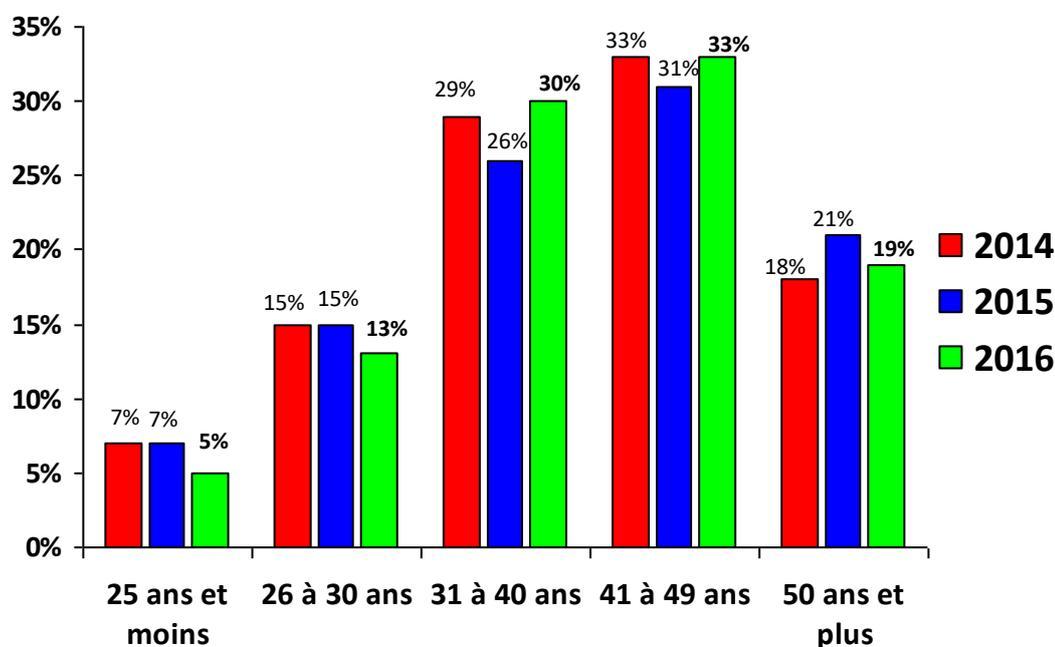
## I-4 REPARTITION DE L'FFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

### REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR AGE



En 2016, **60%** des salariés « Hommes » employés dans la branche ont plus de 40 ans comme en 2015 et 2014

### REPARTITION DES SALARIES FEMMES PAR AGE

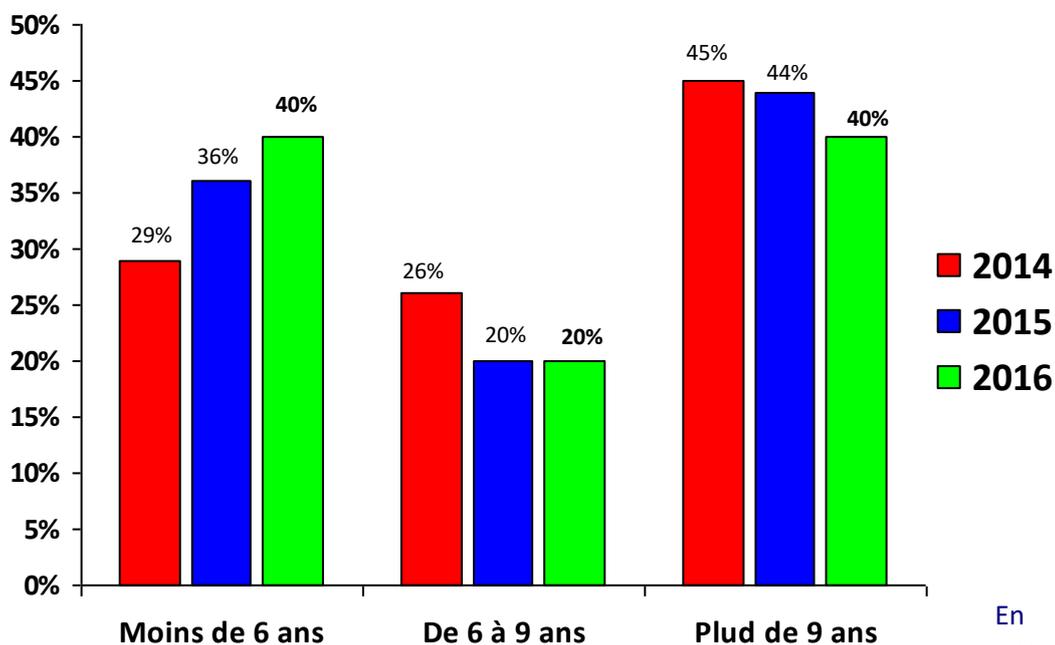


En 2016, **52%** des salariés « Femmes » de la branche ont plus de 40 ans comme en 2015



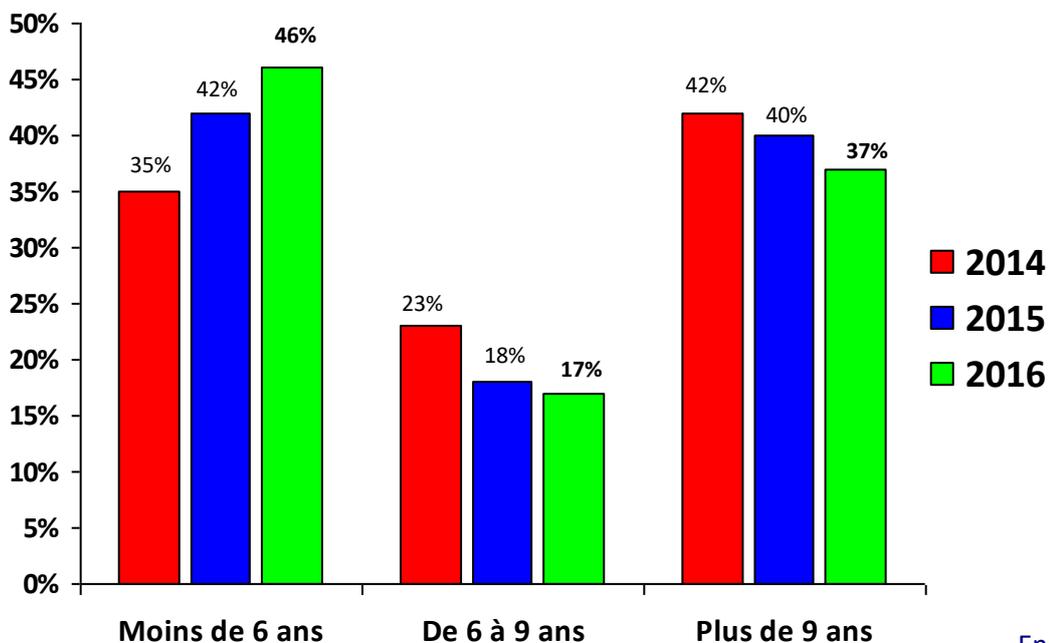
## I-5 REPARTITION DE L'FFECTIF PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE

### I-5-1 REPARTITON DES SALARIES HOMMES PAR ANCIENNETE



En 2016, **60%** des salariés « Hommes » de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté.

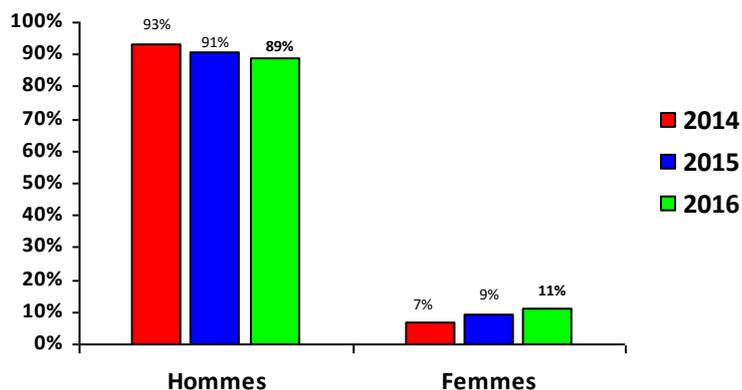
### I-5-2 REPARTITON DES SALARIES FEMMES PAR ANCIENNETE



En 2016, **54%** des salariés « Femmes » de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté.

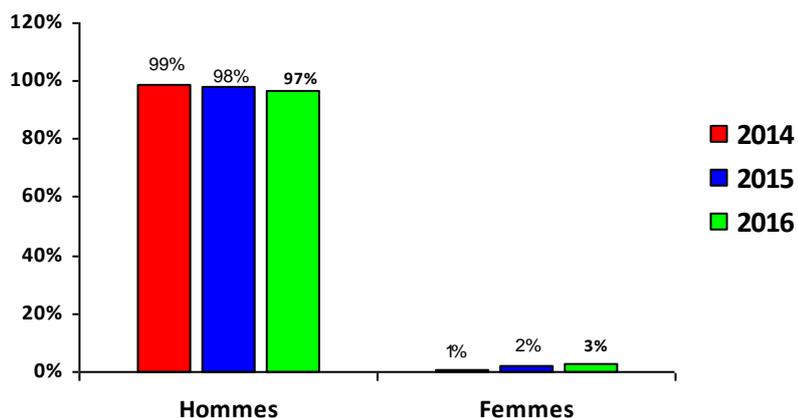


## I-6 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR SEXE



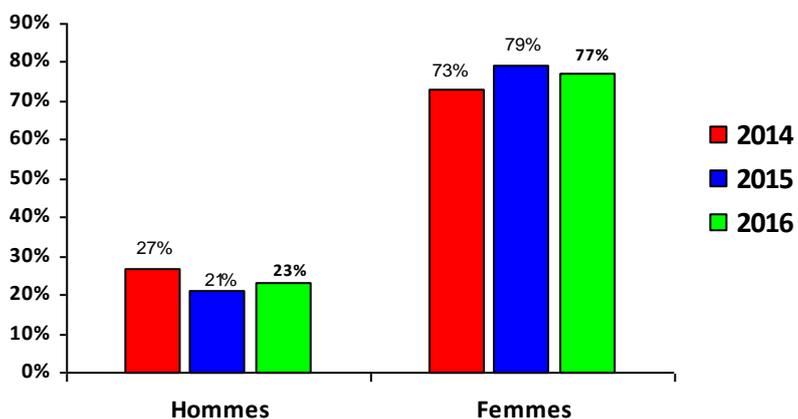
89% des salariés embauchés dans la branche en 2016 sont des hommes.

### 1/ Ouvriers



97% des ouvriers embauchés au cours de l'année 2016 sont des hommes.

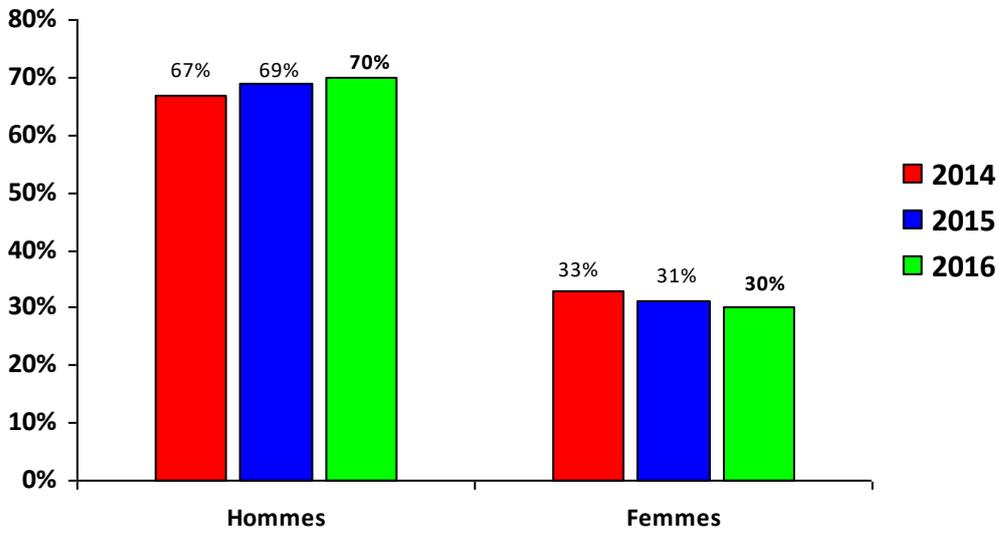
### 2/ Employés



En 2016, 77% des employés embauchés sont des femmes.

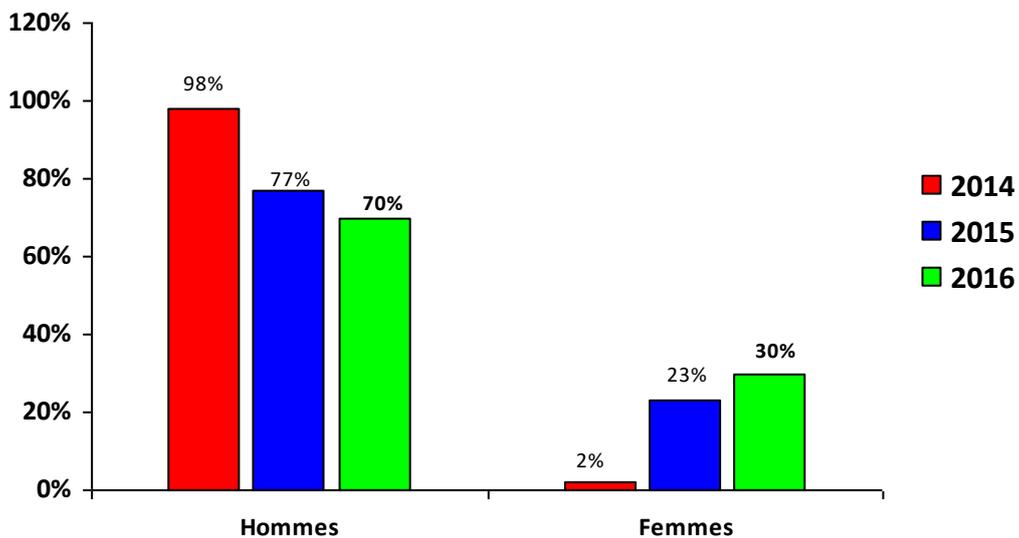


### 3/ Techniciens & Agents de maîtrise



En 2016, **30%** des techniciens & agents de maîtrise embauchés sont des femmes contre 33% en 2014.

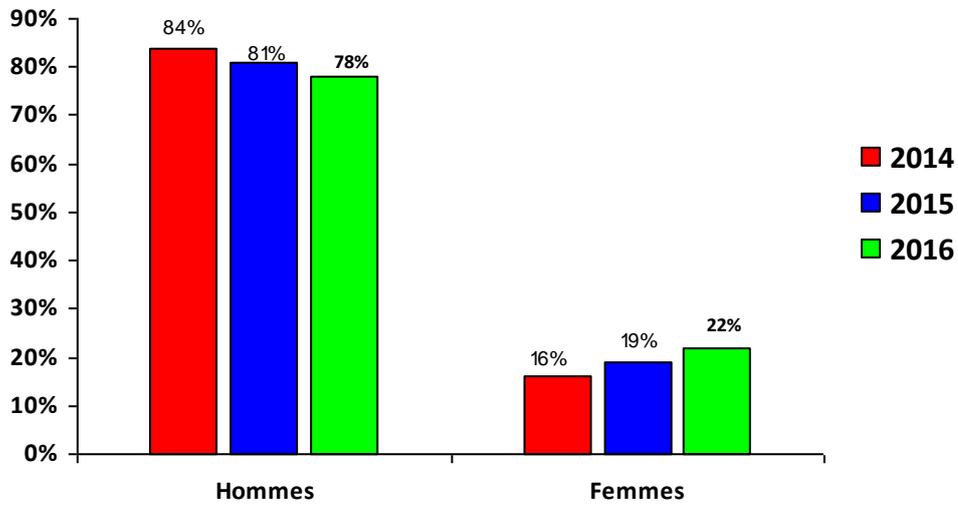
### 4/ Cadres



En 2016, **70%** des salariés cadres embauchés sont des hommes contre 98% en 2014. Et donc **30%** sont des femmes soit 28 points de plus qu'en 2014.



## I-7 REPARTITION DES DEPARTS PAR SEXE



En 2016, **78%** des départs concernent les salariés hommes contre 84% en 2014.



## REMUNERATION

### II-1 REMUNERATION PAR COEFFICIENT ET PAR SEXE

#### SALAIRE MOYEN PAR SEXE ET PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

	OUVRIERS		EMPLOYES		TAM		CADRES	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération annuelle moyenne	28756,57€	25489,74€	29785,41€	27138,11€	43259,69€	38584,23€	66465,34€	65391,56€

	OUVRIERS	
	Hommes	Femmes
160	23 789,12	
170	25 964,42	18 769,46
185	26 854,17	23 059,49
200	29 037,66	22 667,73
210	29 747,78	28 021,49
225	30 951,96	26 349,12
260	35 125,07	29 577,08
280	35 776,82	33 856,38

	EMPLOYES	
	Hommes	Femmes
160	20 325,55	20 547,12
170	26 186,78	23 577,62
185	28 718,56	26 145,98
200	26 283,04	25 876,19
210	30 836,71	27 043,11
225	30 172,27	28 528,55
260	35 174,45	33 285,01
280	34 994,23	

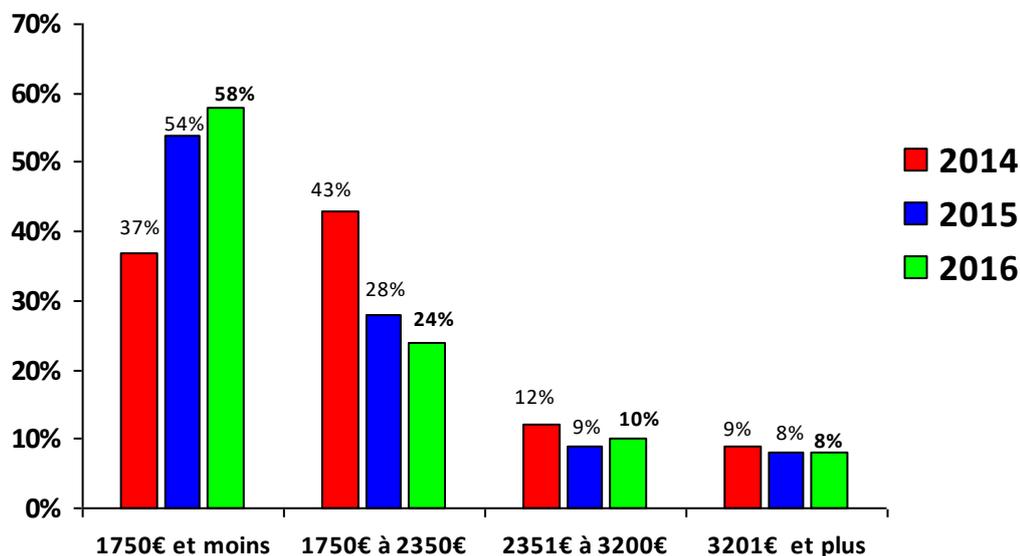
	TAM	
	Hommes	Femmes
260	36 133,19	33 451,91
280	40 255,87	36 368,17
430	45 987,45	43 188,47
580	45 879,51	48 594,59
760	61 465,84	

	CADRES	
	Hommes	Femmes
430	45 157,45	44 029,46
580	52 274,89	52 541,19
760	63 812,32	
1120	77 598,54	72 201,29
1470	148 339,74	94 556,09



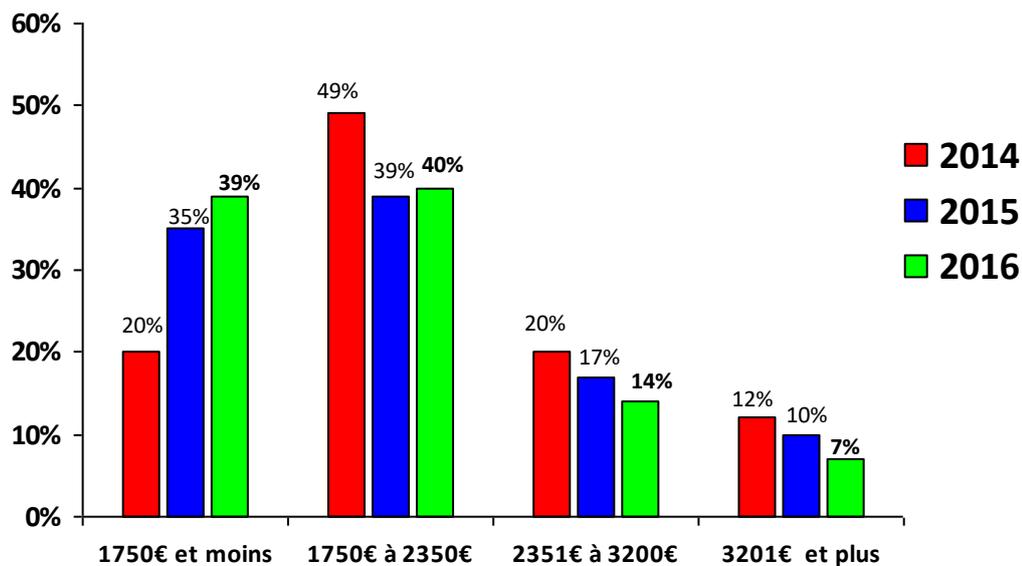
## II-2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE

### 1) HOMMES



En 2016, **42%** des salariés hommes perçoivent un salaire supérieur à 1 750 €.

### 2) FEMMES



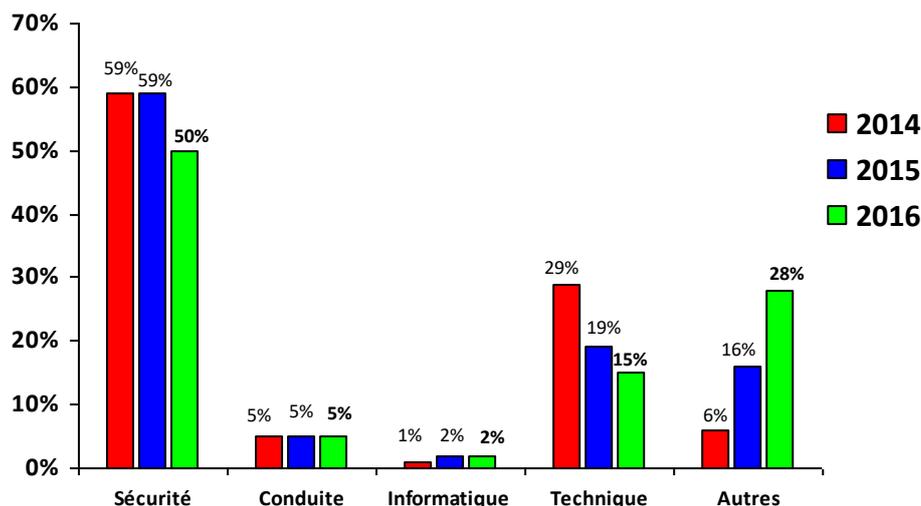
En 2016, **61%** des salariés femmes perçoivent un salaire supérieur à 1 750 €.



## FORMATION

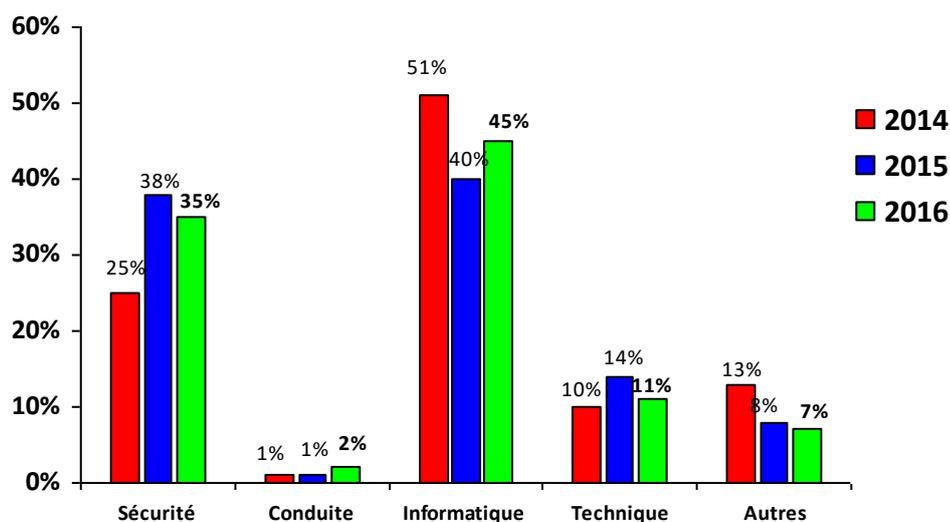
### REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEME DE FORMATION ET PAR SEXE

#### Salariés HOMMES



En 2016, les salariés hommes se sont plus orientés vers des formations relatives à la « Sécurité » (50%). Les actions relatives à tout autre type de formations constituent 28% des actions.

#### Salariés FEMMES



En 2016, les salariées femmes se sont plus orientées vers des formations « Informatique » avec 40% des actions. La catégorie « Sécurité » passe de 25% en 2014 à 35% en 2016.



# **RAPPORT SUR L'EMPLOI DES SENIORS ET DES JEUNES**



# SOMMAIRE

## I. EFFECTIFS

### I-1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE.

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

*1/ Ouvriers.*

*2/ Employés.*

*3/ Techniciens et Agents de maîtrise.*

*4/ Cadres.*

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

*1/ Hommes.*

*2/ Femmes.*

## II. EMBAUCHES

### II-1 REPARTITION PAR AGE.

### II-2 REPARTITION PAR CATEGORIE ET PAR AGE.

### II-3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE.

*1/ Hommes.*

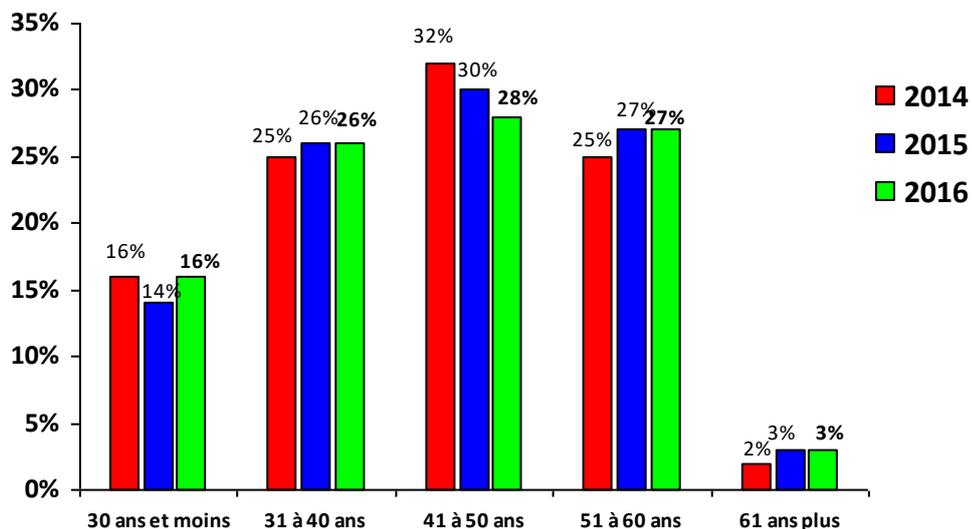
*2/ Femmes.*

## III. FORMATION



## EFFECTIFS

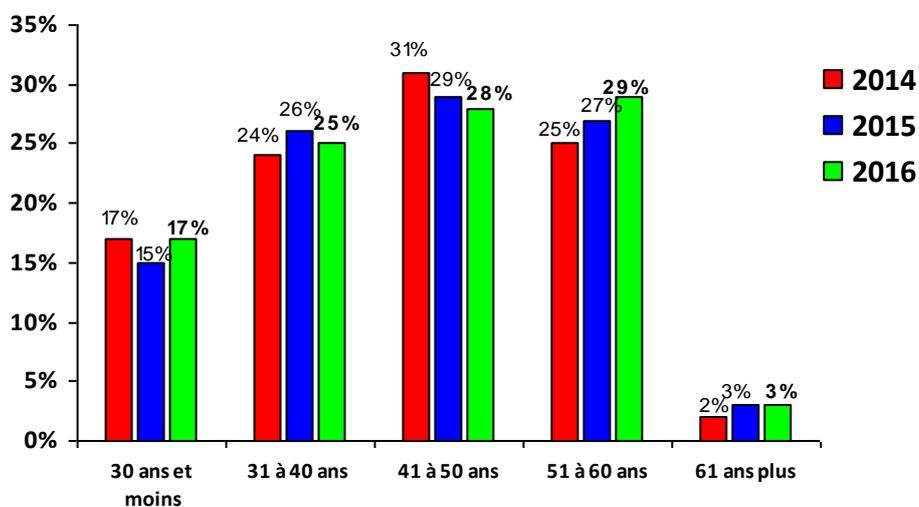
### I-1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE - DONNEES GENERALES



En 2016, les salariés âgés de plus de 40 ans représentent plus de la moitié de l'effectif avec 58%.

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

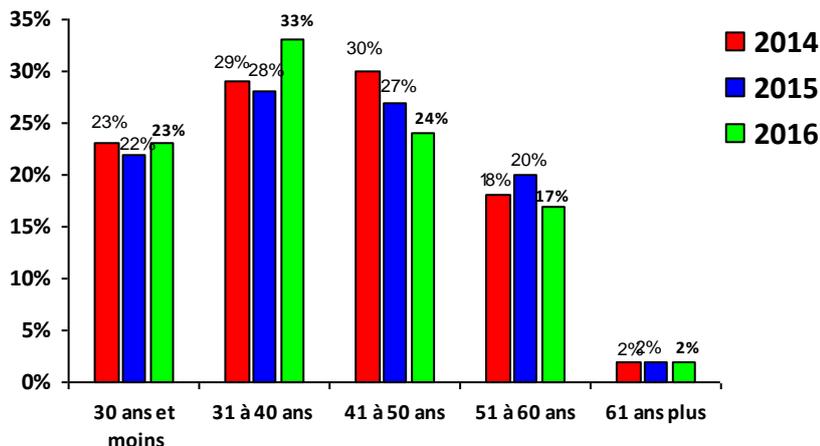
#### 1/ Ouvriers



Les Ouvriers âgés de 51 ans et plus représentent **32%** des ouvriers de la branche. Les ouvriers âgés de 41 à 50 ans représentent **28%** des effectifs ouvriers en 2016.

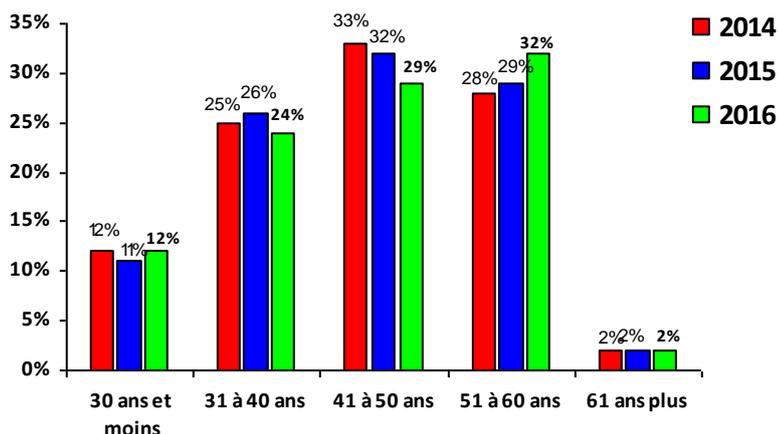


## 2/ Employés



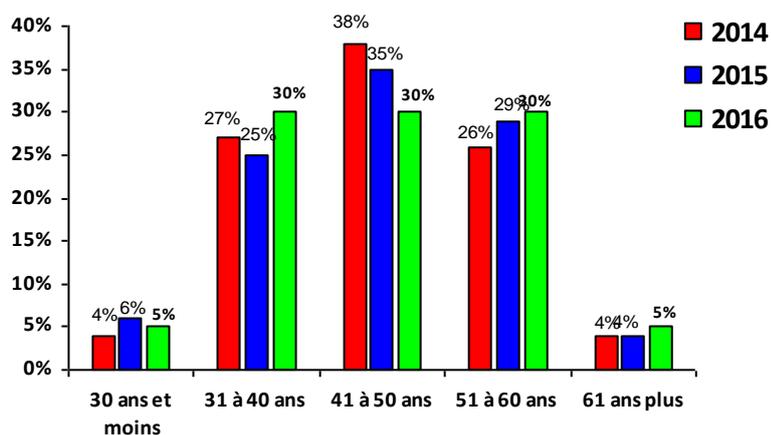
Les Employés âgés de 51 ans et plus représentent **19%** des employés de la branche en 2016.

## 3/ Techniciens & Agents de maîtrise



En 2016, les Techniciens et Agents de Maîtrise âgés de 51 ans et plus représentent **34%** des effectifs TAM.

## 4/ Cadres

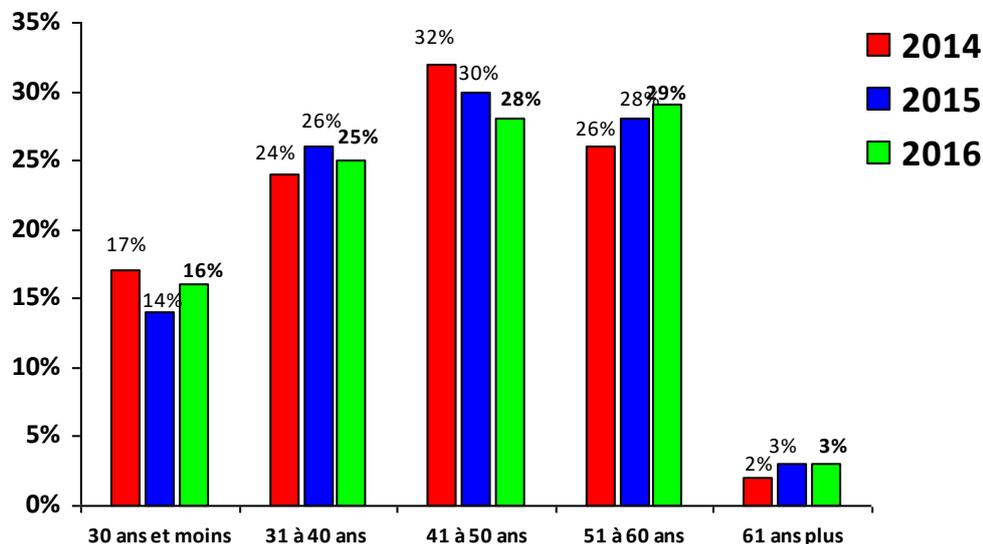


Les Cadres âgés de 31 à 40 ans, de 41 à 50 ans, et de 51 à 60 ans, représentent **30%** chacun des effectifs cadres en 2016.



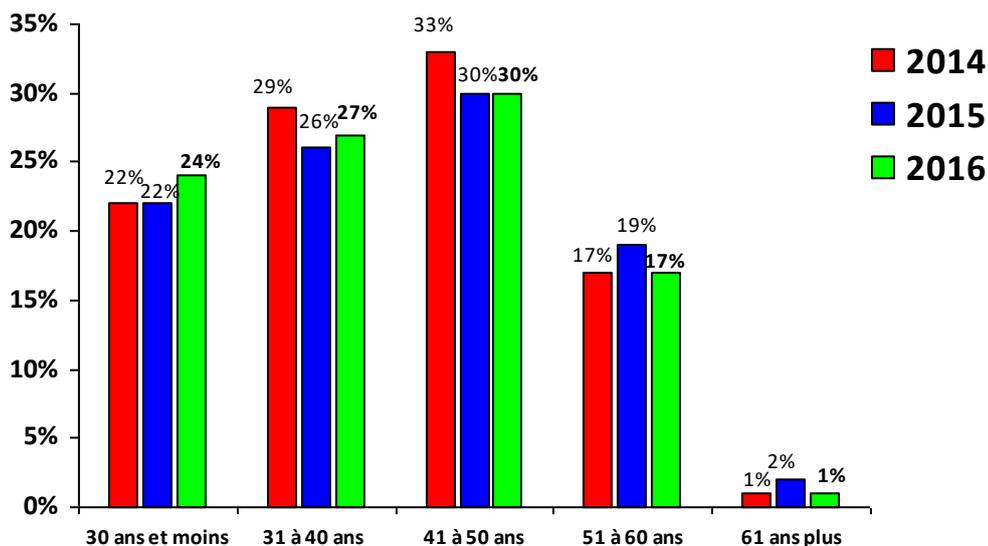
## I - 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

### I - 3 - 1 SALARIES HOMMES



En 2016, 41% des salariés hommes ont moins de 40 ans, et 32% au dessus de 51 ans.

### I - 3 - 2 SALARIES FEMMES

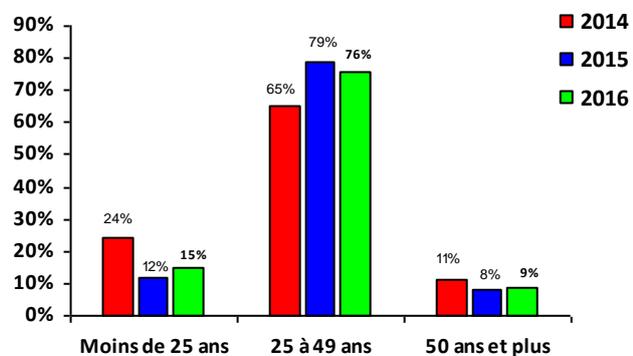


En 2016, 51% des salariés femmes ont moins de 40 ans, 18% au dessus de 51 ans.



# EMBAUCHES

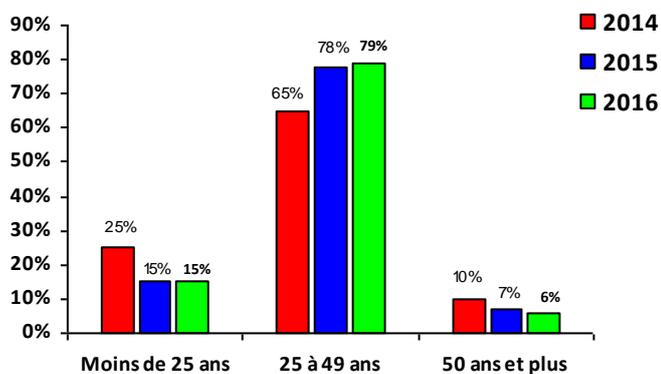
## II – 1 REPARTITION PAR AGE DONNEES GENERALES



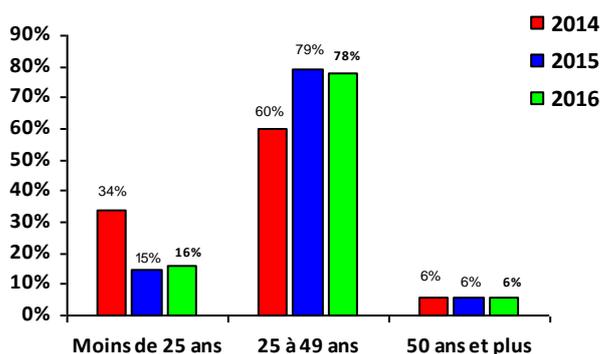
En 2016, les salariés embauchés et âgés de 50 ans et plus représentent 9% des embauches et ceux de moins de 25 ans 15%.

## II – 2 REPARTITION PAR CSP ET PAR AGE

### OUVRIERS

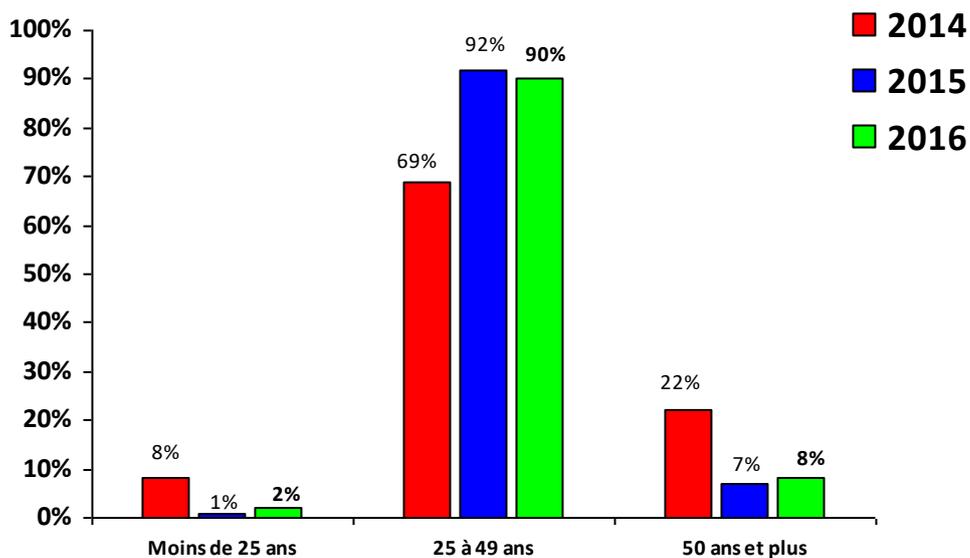


### EMPLOYES

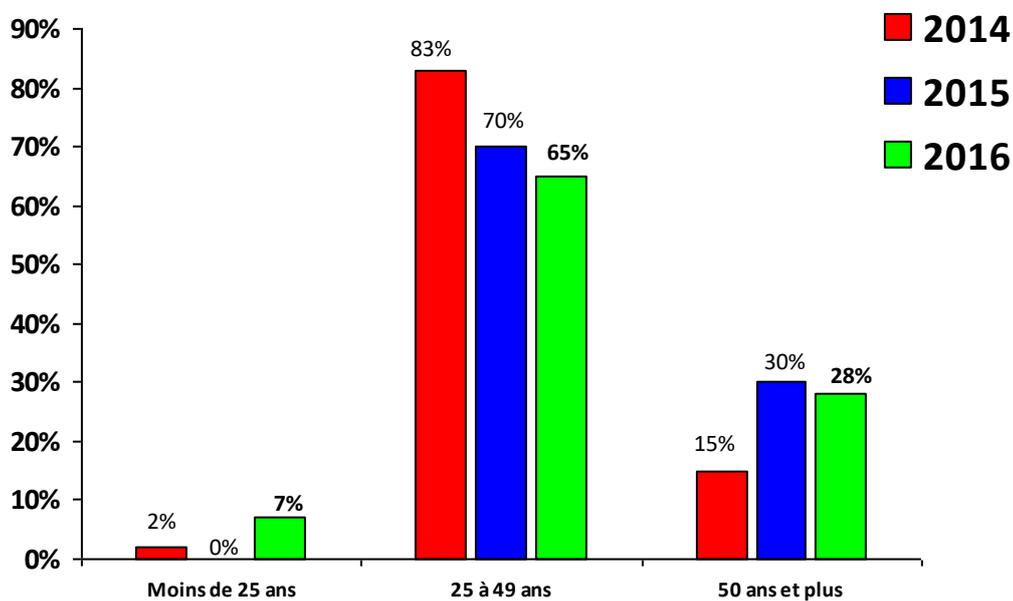




### TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



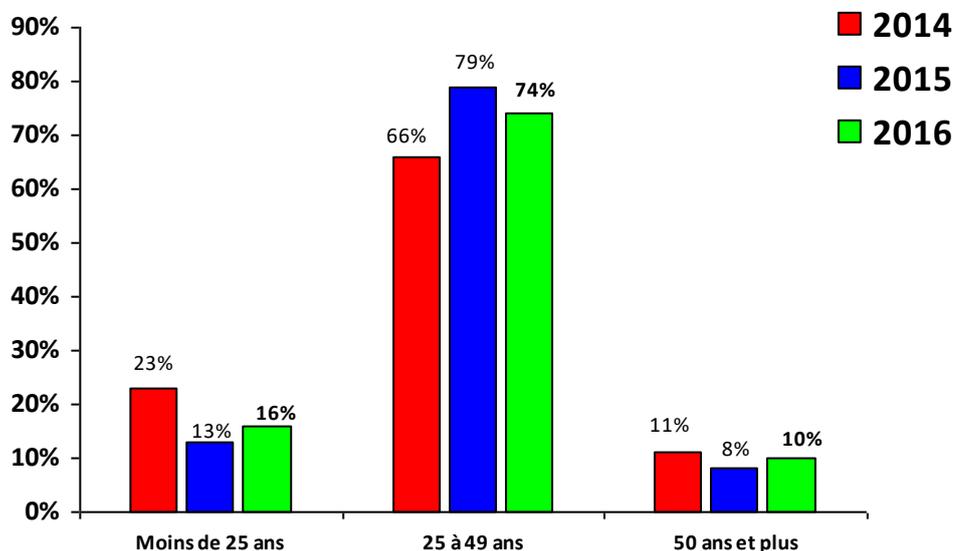
### CADRES





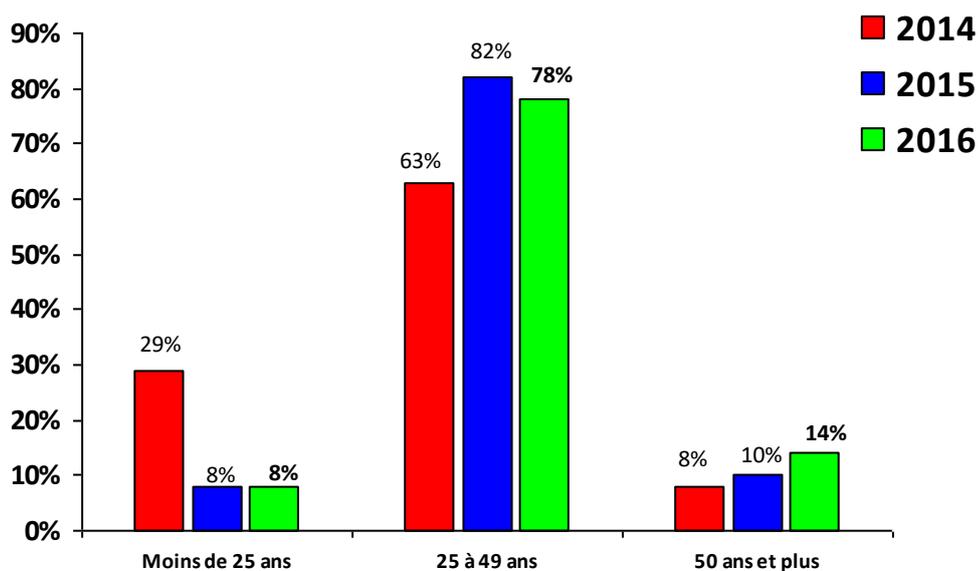
## II – 3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE

### II – 3 – 1 HOMMES



En 2016, **74%** des salariés hommes embauchés ont entre 25 et 49 ans contre 79% en 2015, soit une baisse de 5 points. L'embauche des moins de 25 ans a augmenté de 3 points en 2016.

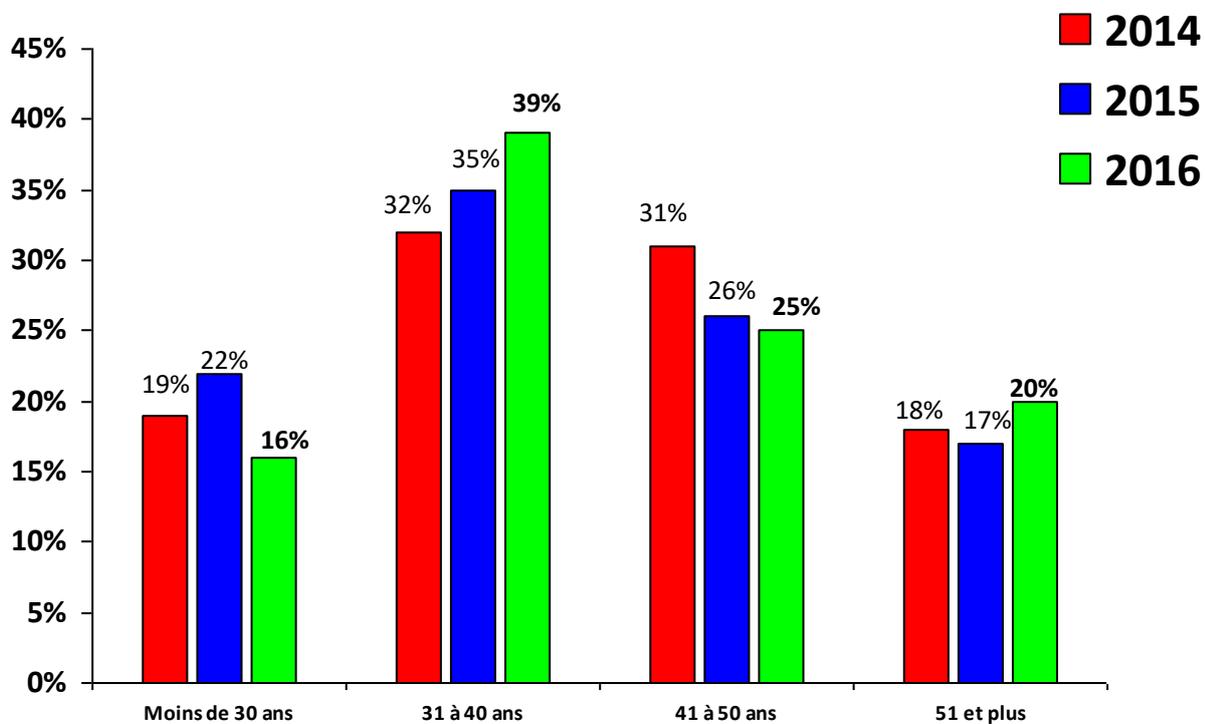
### II – 3 – 2 FEMMES



En 2016, **78%** des salariés femmes embauchées par les entreprises du secteur ont entre 25 et 49 ans contre 63% en 2014 soit une augmentation de 15 points. L'embauche des moins de 25 ans a diminué de 21 points entre 2014 et 2016. L'embauche des 50 et plus a augmenté de **4 points**.



## FORMATION



En 2016, **16%** des bénéficiaires de la formation sont âgés de moins de 30 ans et **20%** de 51 ans et plus.



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

[www.fnsa-vanid.org](http://www.fnsa-vanid.org)