



ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

BILAN ANNUEL DE BRANCHE

ANNEE 2021



Le mot du Président



Christophe Alary

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 2020.

Cette année, malgré notre volonté de continuer à comptabiliser toutes les entreprises adhérentes, y compris celles rattachées à un groupe, nous avons un faible taux de retour avec 69 entreprises.

La particularité du panel de cette année repose sur l'absence exceptionnelle de comptabilisation des établissements du groupe OSIS comportant un nombre important de salariés. Ainsi, la population salariée couverte par notre bilan est moins élevée que l'année précédente, elle passe de 7 206 salariés à 5 092 salariés.

Par ailleurs des changements ont eu lieu au niveau de la présentation, notamment des rémunérations, suite à la décision de faire appel à un prestataire extérieur pour établir ce bilan, mettant en avant des formules de calculs améliorant ainsi la qualité des données produites.

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 et, pour cette année, sur les relations sociales.

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 ont bien voulu prendre le temps de renseigner le questionnaire.



STRUCTURE DU PANEL D'ENTREPRISES

69 entreprises ont répondu à l'enquête et constituent notre panel pour le bilan annuel de branche de l'année 2021. Ces entreprises emploient **5092 salariés**, soit presque un tiers de la population totale de la branche (*15 000 salariés par le Ministère du Travail*).

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

	2019		2020		2021	
Moins de 50 salariés	52	68%	70	61%	44	64%
50 à 200 salariés	15	18%	30	24%	17	25%
Plus de 200 salariés	11	14%	17	15%	8	11%
TOTAL	78	100%	117	100%	69	100%

64% des entreprises du panel comptent moins de 50 salariés. Les entreprises employant entre 50 et 200 salariés représentent **25%** du panel et celles employant plus de 200 salariés représentent **11%** du panel de l'année 2021.

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

	2019		2020		2021	
Moins de 50 salariés	799	11%	837	12%	891	17%
50 à 200 salariés	1727	23%	1562	22%	1611	32%
Plus de 200 salariés	4642	66%	4807	67%	2590	51%
TOTAL	7168	100%	7206	100%	5092	100%

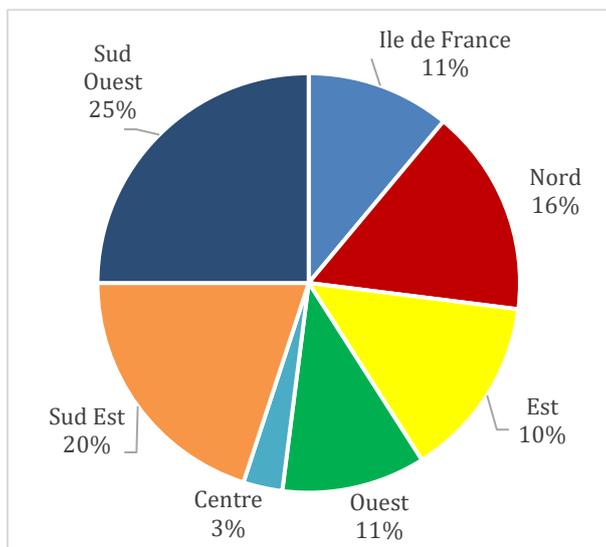
Au sein de ce panel, il faut noter la faible représentativité des entreprises de moins de 50 salariés, avec **17%** en 2021 contre 11% en 2019. **51%** des effectifs sont employés dans des entreprises de plus de 200 salariés contre 67% en 2020 et **32%** des salariés travaillent au sein d'entreprises employant 50 à 200 salariés.

Répartition géographique* des entreprises du panel

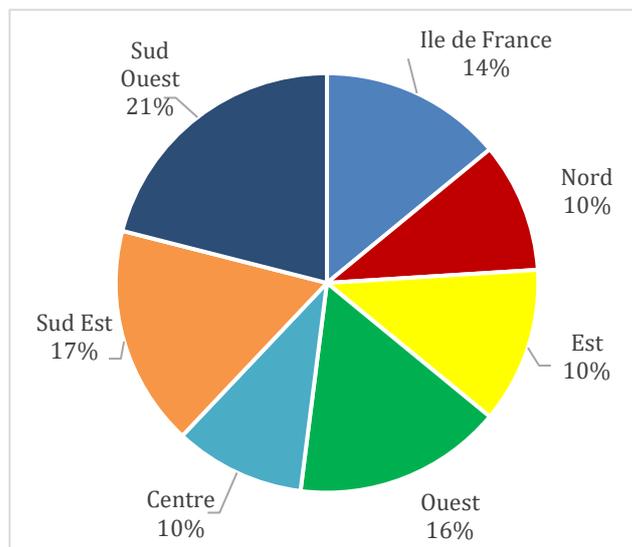


Fédération Nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle

2020 :



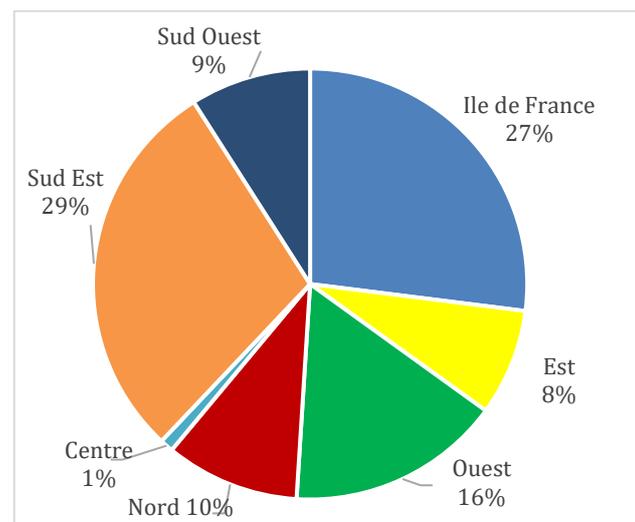
2021 :



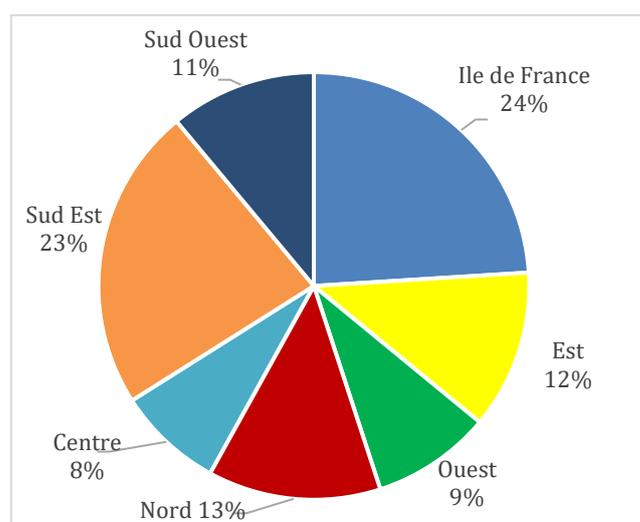
Plus d'un cinquième des entreprises du panel sont implantées dans la zone Sud-Ouest. Les entreprises implantées en Ile de France représentent **14%** des entreprises du panel. Il est à noter que les entreprises du Nord et de l'Est représentent **10%** chacune du panel d'entreprises. Enfin, **16%** et **17%** des entreprises sont implantées respectivement dans l'Ouest et le Sud-Est. La région Centre, quant à elle, regroupe **10%** du panel.

Répartition géographique* des salariés du panel

2020 :



2021 :



Près de 25% des salariés du panel 2021 sont employés dans la région Ile de France, quasiment au même niveau que la région Sud Est qui constitue le deuxième bassin d'emplois avec **23%** des effectifs. Ces deux régions concentrent pas loin de la moitié des effectifs de la branche. Les régions Centre et Ouest concentrent moins de salariés qu'ailleurs avec moins de **10%** du panel.

*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.

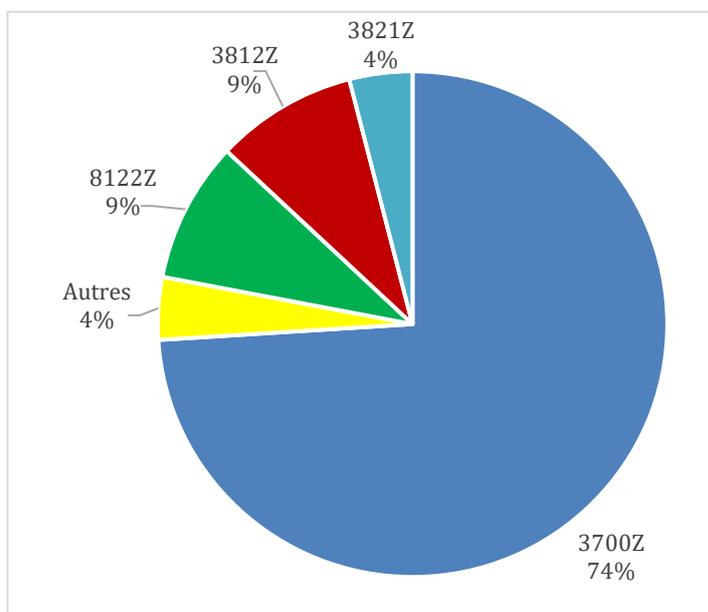
Région Sud Est : Départements 01, 04, 05, 06, 07, 11, 13, 26, 30, 34, 38, 42, 48, 66, 69, 73, 74, 83, 84.

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	74%
8122Z	9%
3812Z	4%
3811Z	0%
3821Z	4%
3900Z	0
Autres	4%



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

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.

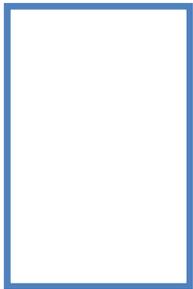
3821Z : Traitement et élimination des déchets non dangereux.

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), 9700Z (Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique).



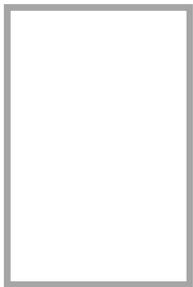
SOMMAIRE



I BILAN SOCIAL



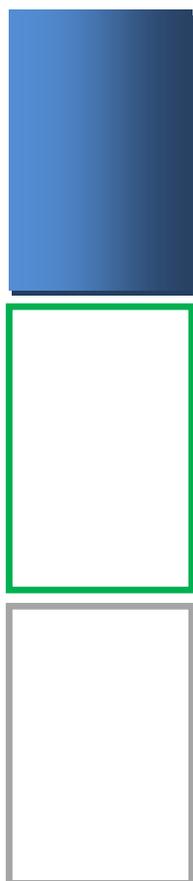
II RAPPORT EGALITE FEMMES/HOMMES



**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 Évolution 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

IV. 6 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

V. FORMATION

V. 1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION

V. 2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION

VI. RELATIONS SOCIALES

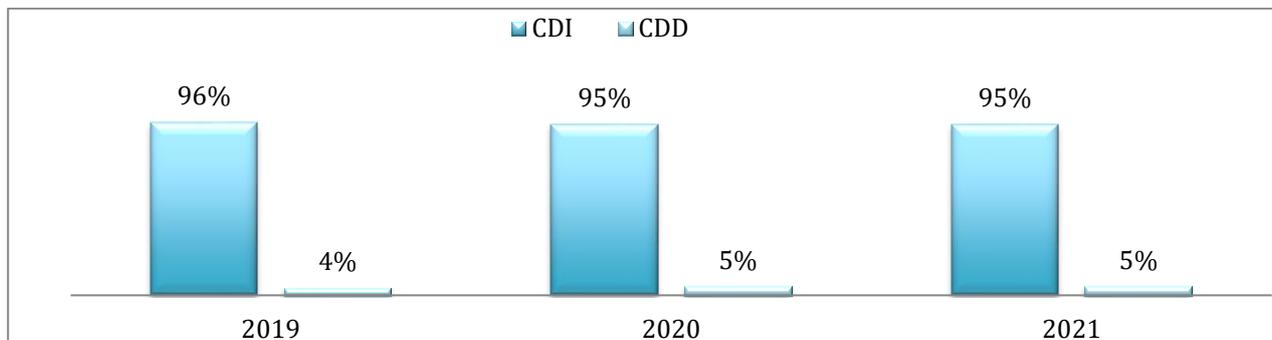


I. EMPLOI

I. 1 EFFECTIFS

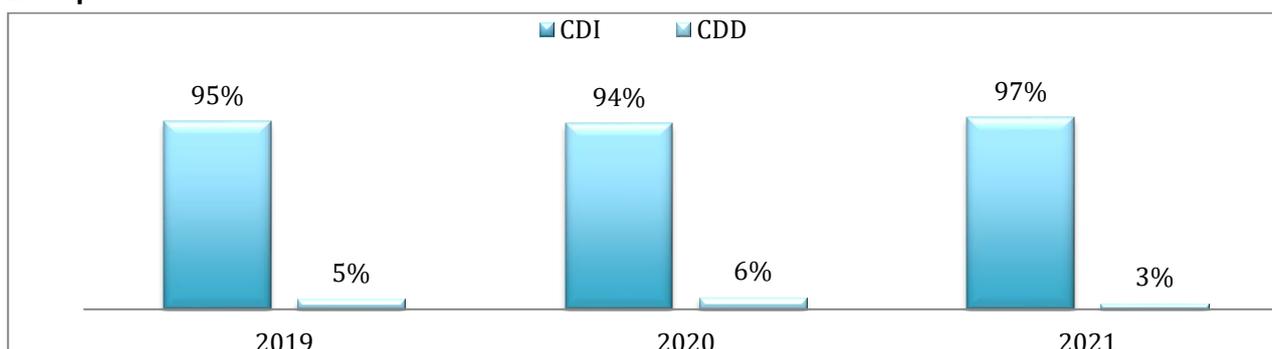
L'effectif global du panel d'entreprises ayant répondu au questionnaire est de 5092 salariés.

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



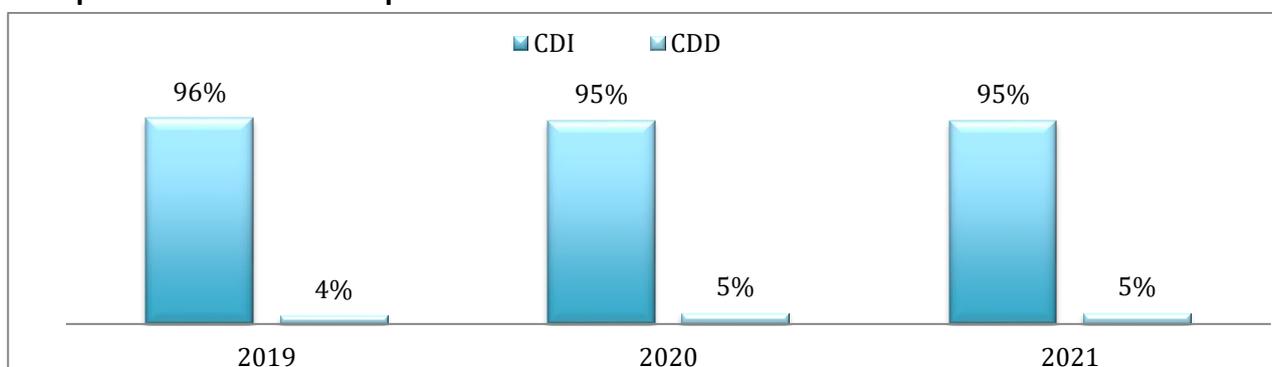
En 2021, la part de salariés titulaires d'un CDD est restée stable avec 5% en 2021. Chiffre qui reste bas au regard de la proportion de salariés titulaires d'un CDI.

Entreprises de moins de 50 salariés



Dans les entreprises comportant un effectif inférieur à 50 salariés, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **97%** des effectifs en 2021.

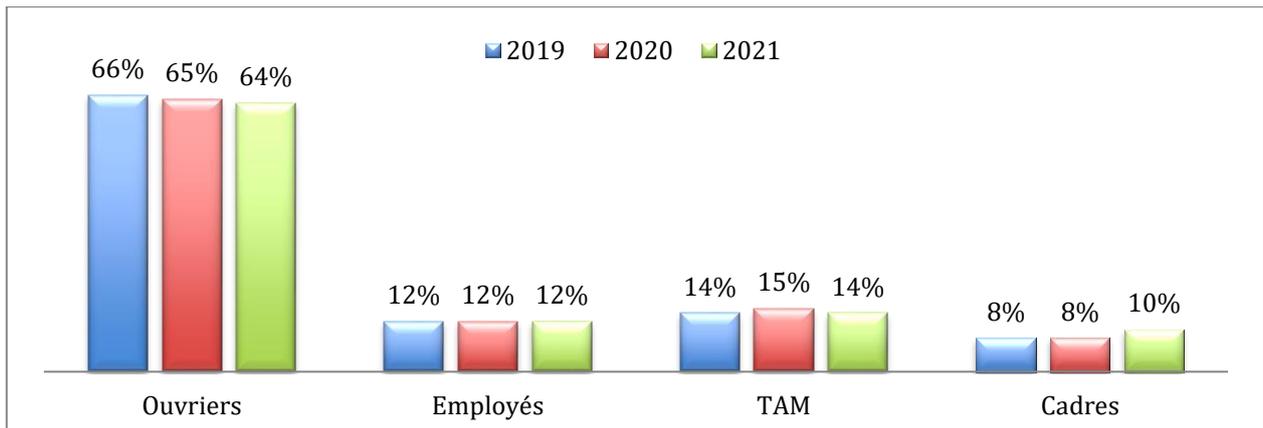
Entreprises de 50 salariés et plus



Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **95%** des effectifs en 2021.

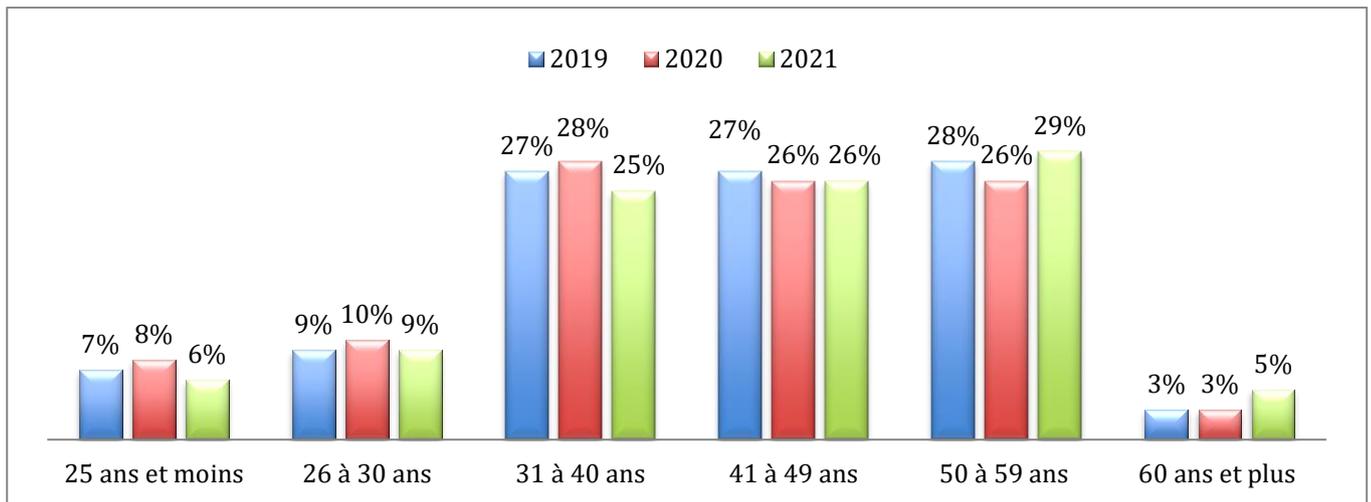


I. 1. 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE



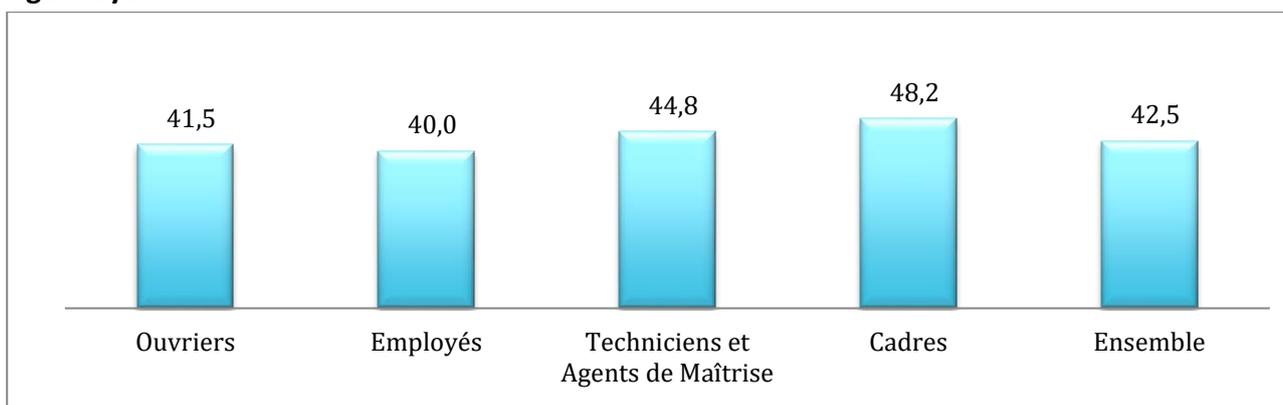
La répartition des effectifs par catégorie reste relativement stable entre 2021 et 2020, même si les cadres sont un peu plus nombreux que précédemment.

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 40 ans a baissé (40% contre 46%) tandis que celle des salariés de plus de 50 ans a progressé (34% contre 29%).

Age moyen



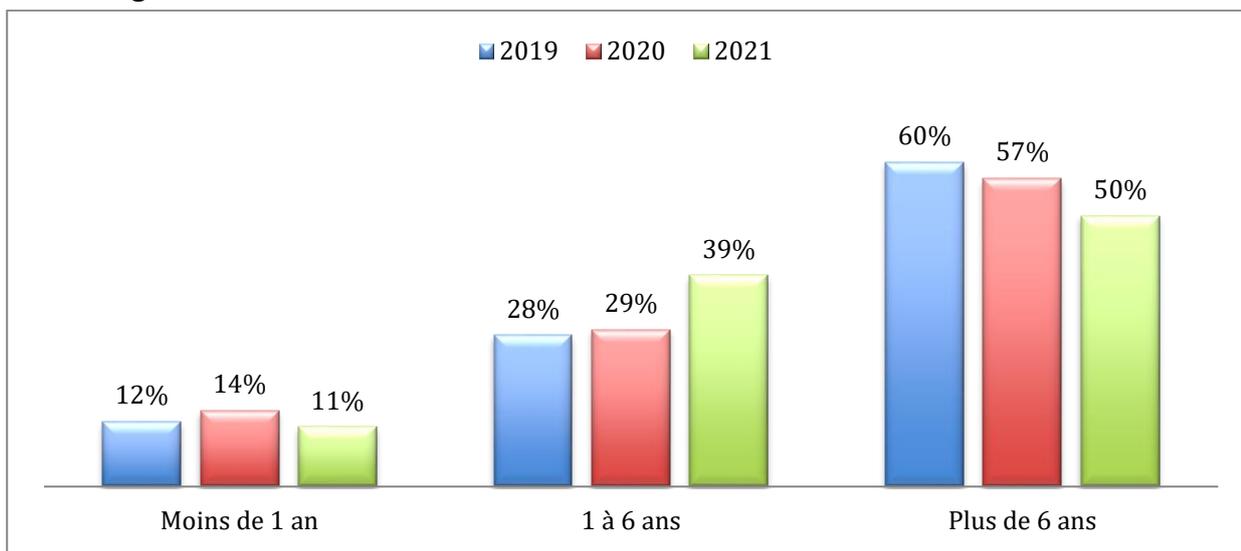


I. 1. 4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ANCIENNETE

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 ».

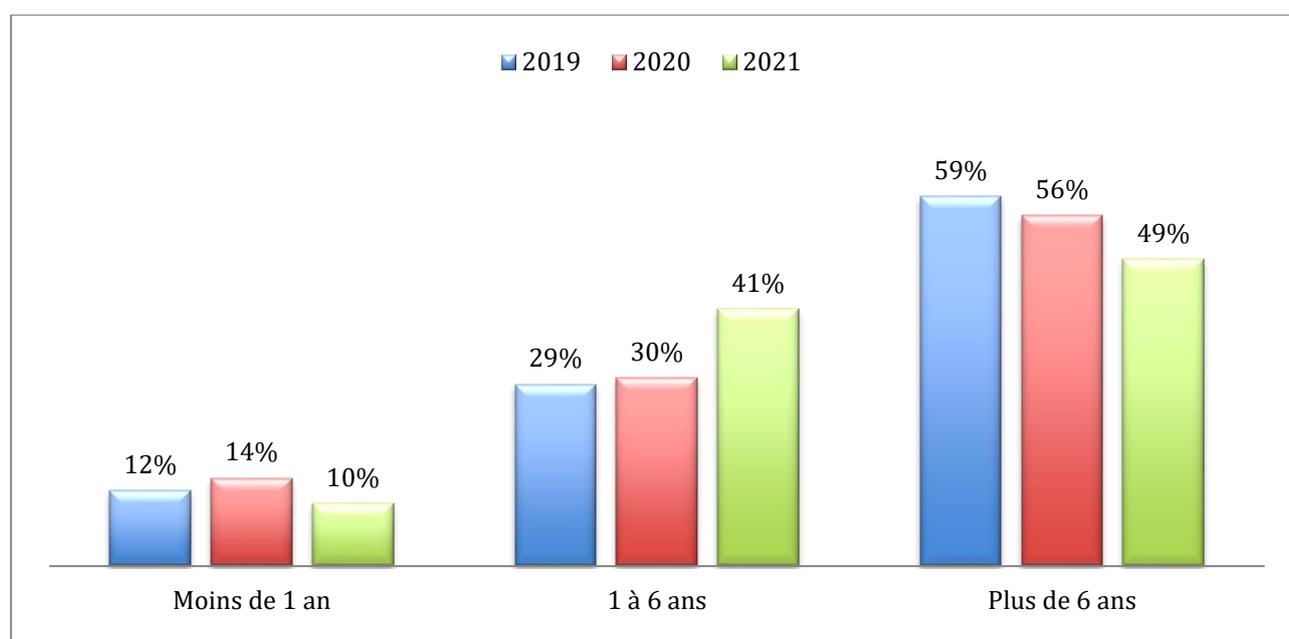
Afin de s'approcher au mieux de la réalité du terrain, l'étude se fait désormais sur l'ancienneté de « moins d'1 an », de « 1 à 6 ans » et de « plus de 6 ans ».

Données générales



Entre 2021 et 2020, on constate une diminution des effectifs des salariés de moins de 1 an (11%). La part des effectifs des salariés de 1 à 6 ans d'ancienneté augmente nettement de dix points au détriment des effectifs des salariés de plus de 6 ans.

Ouvriers



En 2021, l'évolution de l'ancienneté des effectifs des ouvriers est similaire à celle de l'ancienneté générale, ce qui est compréhensible puisque les ouvriers représentent la majorité des salariés de la branche. Ainsi,



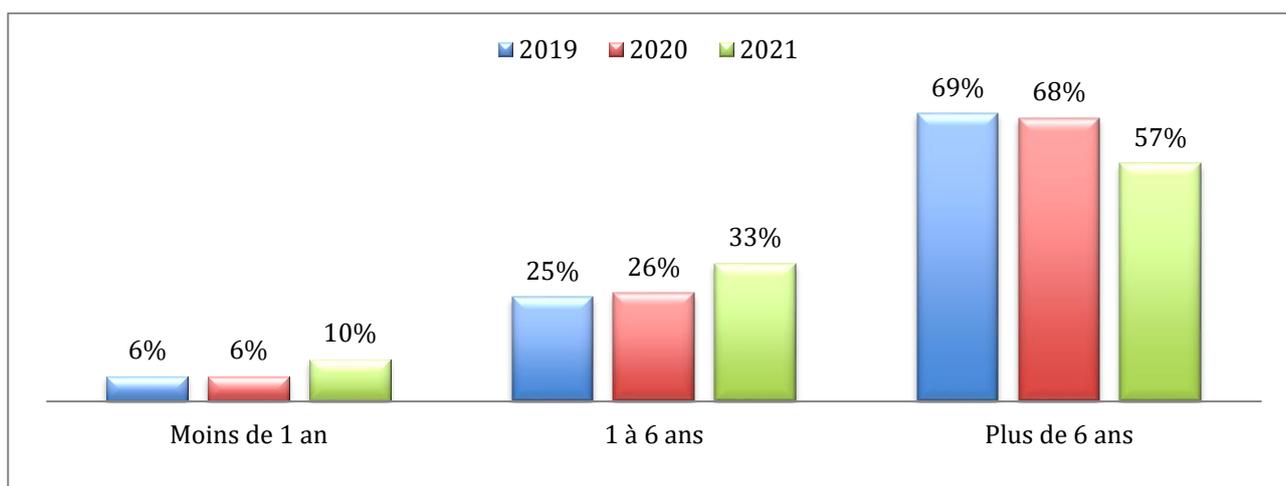
comme pour les données générales, on constate une hausse des effectifs des ouvriers de 1 à 6 ans d'ancienneté au détriment des effectifs des ouvriers de plus de 6 ans.

Employés



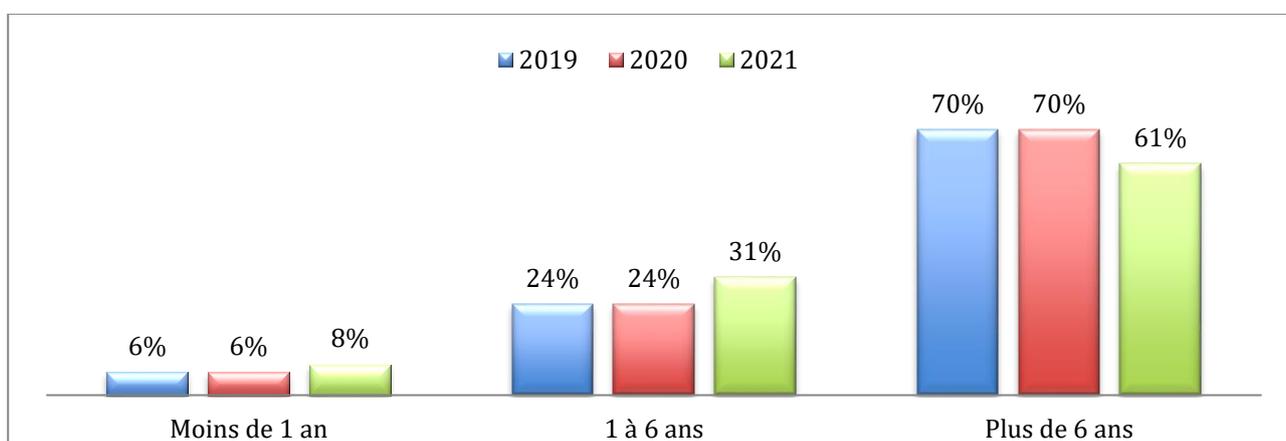
Même constat pour l'ancienneté des effectifs des employés en 2021.

Techniciens et agents de maîtrise



La proportion de techniciens et agents de maîtrise de moins de 6 ans d'ancienneté augmente fortement.

Cadres

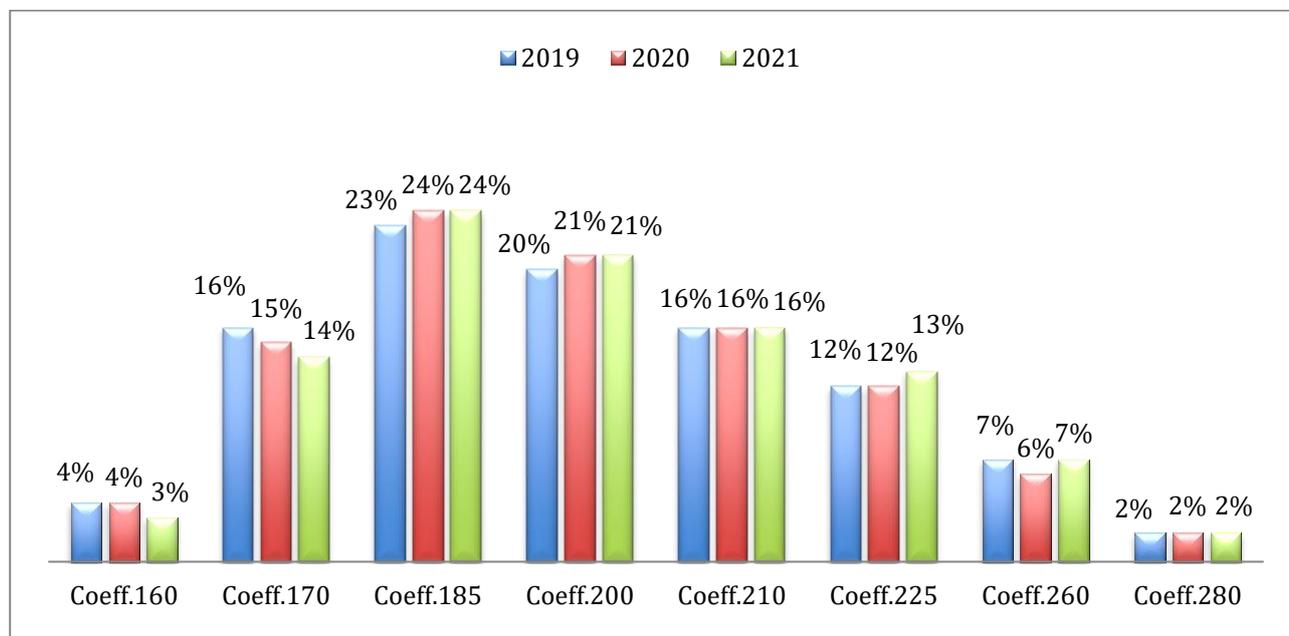




La part des cadres ayant plus de 6 ans d'ancienneté est en baisse puisqu'ils représentent désormais **61%** de l'effectif des cadres en 2021.

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

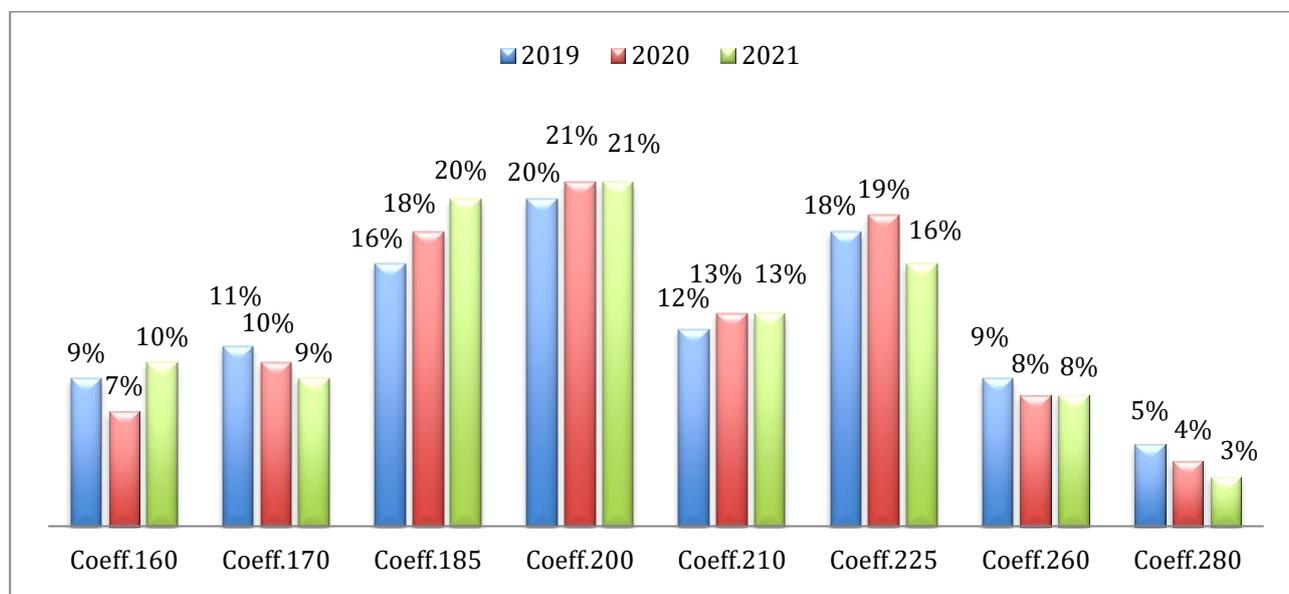
OUVRIERS



En 2021, plus de la moitié des ouvriers se situe au-dessus du coefficient 185, **41%** d'entre eux étant positionnés à un coefficient inférieur ou égal au coefficient 185. C'est le coefficient le plus bas et celui le plus haut qui concernent le moins d'ouvriers.

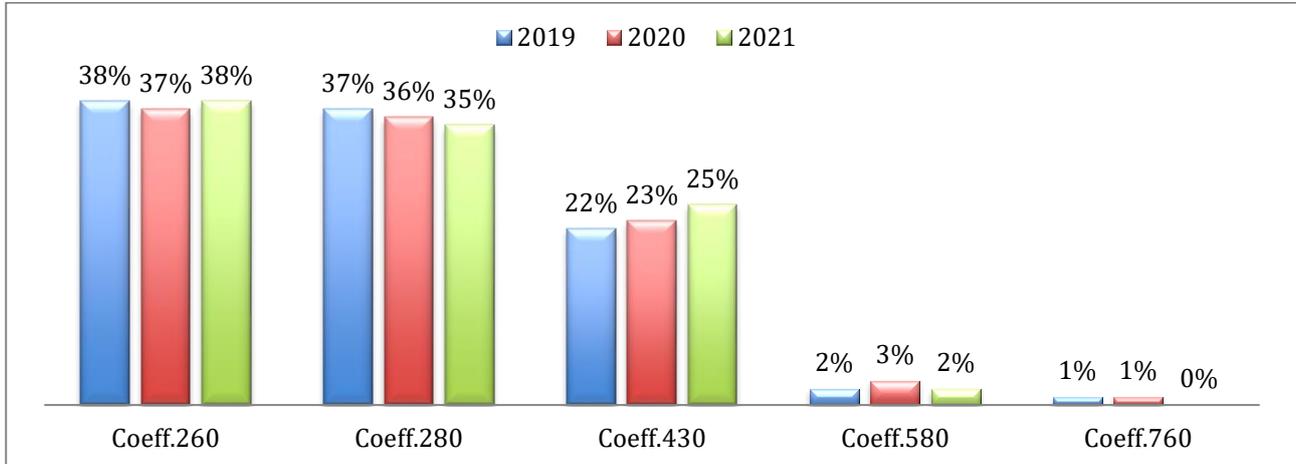
Par ailleurs, il faut noter que le profil des salariés au coefficient 160 est majoritairement celui d'une première expérience avec également quelques alternants ou intérimaires.

EMPLOYES



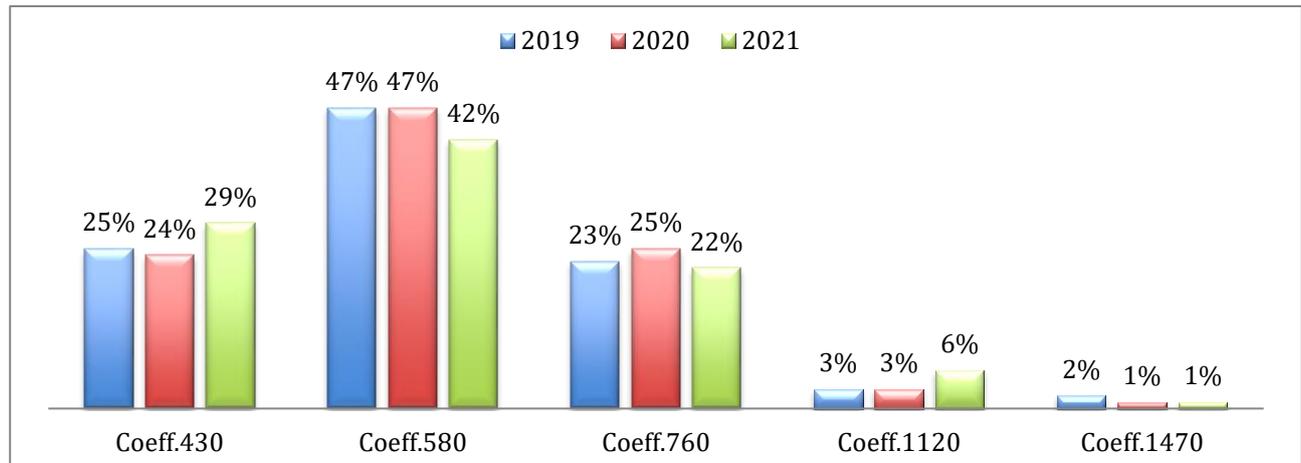
En 2021, **60%** des employés sont situés entre les coefficients 160 et 200. Les employés aux coefficients 185 et 200 étant les plus nombreux. Vient ensuite le coefficient 225 avec **16%** des effectifs de cette catégorie professionnelle.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



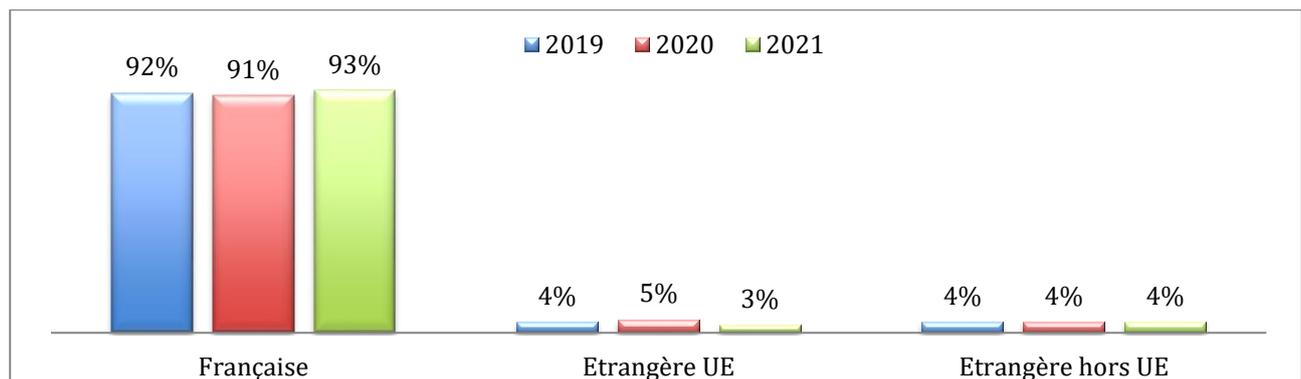
En 2021, on remarque une hausse des techniciens et agents de maîtrise se positionnant au coefficient 430. Les coefficients 260 et 280 représentent plus de **70%** des effectifs TAM.

CADRES



En 2021, la répartition des effectifs des cadres selon leur coefficient évolue. Près de **30%** des cadres se positionnent en effet au coefficient 430 et plus que 42% au niveau 580.

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

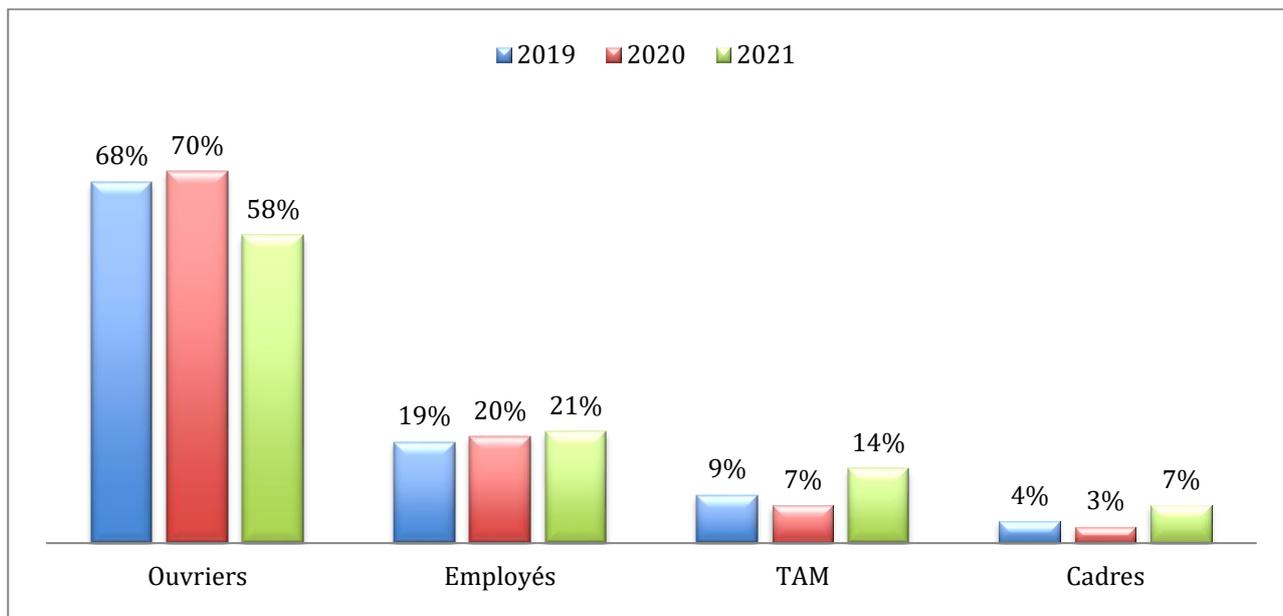




En 2021, les salariés de nationalité française représentent **93%** de l'effectif total. Les salariés de nationalité étrangère issus d'un pays de l'Union Européenne et ceux relevant d'un pays hors Union Européenne représentent 3% et 4% des effectifs.

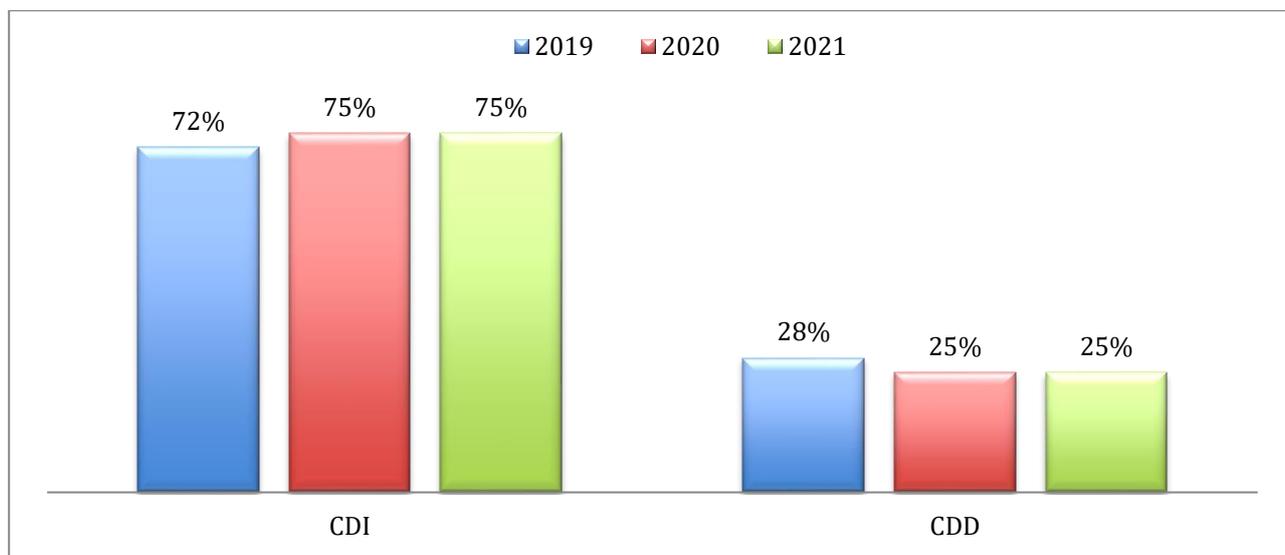
I. 2 EMBAUCHES

I. 2. 1 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR CATEGORIE



En 2021, les ouvriers représentent **58%** des embauches de la branche. Les employés représentent **21%** des embauches en 2021. La part des cadres embauchés augmente, à l'instar de celle des techniciens et agents de maîtrise, de 7 points par rapport à 2020 passant de **7%** à **14%**.

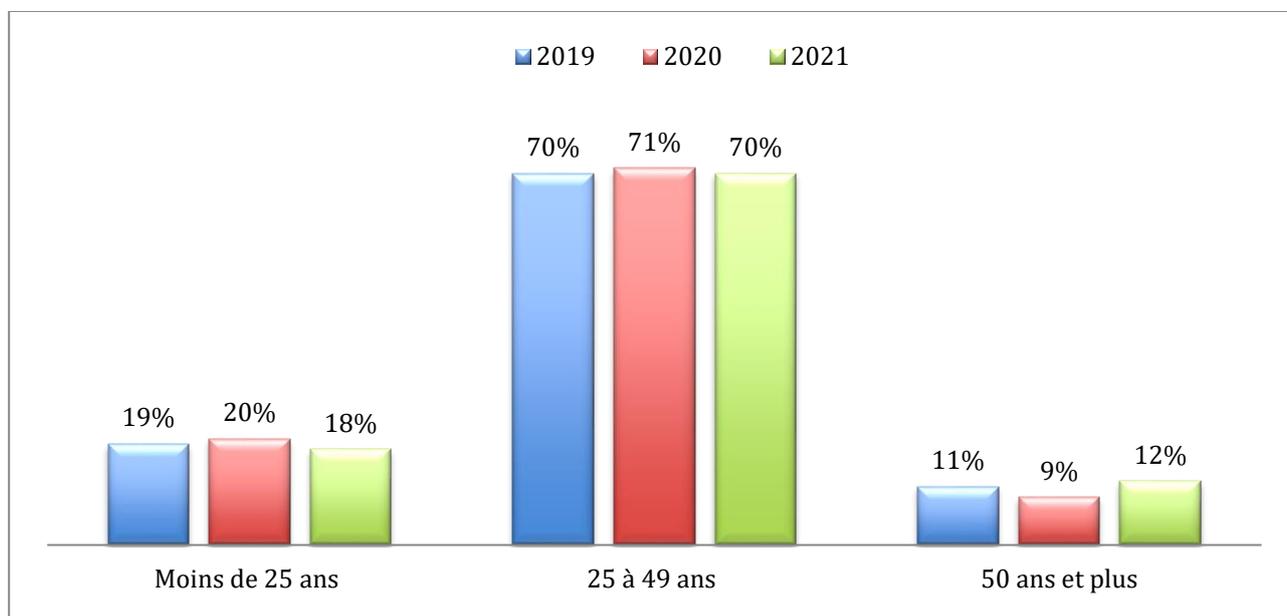
I. 2. 2 TYPE DE CONTRAT PROPOSE A L'EMBAUCHE



En 2021, la part des embauches effectuées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée reste proche de **75%**.



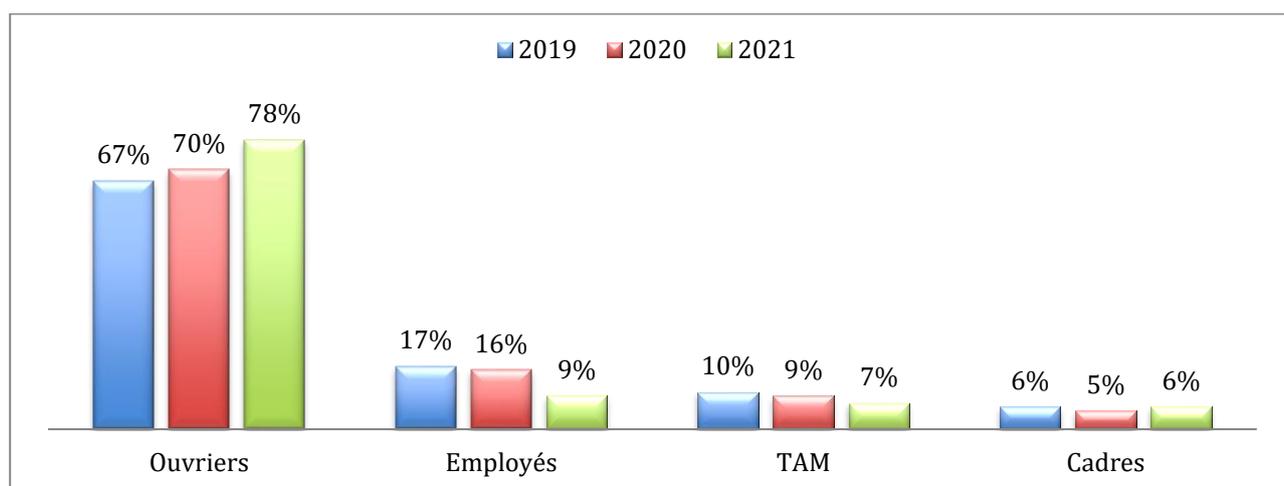
I. 2. 3 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR AGE



En 2021, les salariés âgés de 25 à 49 ans représentent **70%** des embauches dans la branche. On remarque que les entreprises du panel ont tendance à embaucher des salariés plus âgés en 2021.

I. 3 DEPARTS

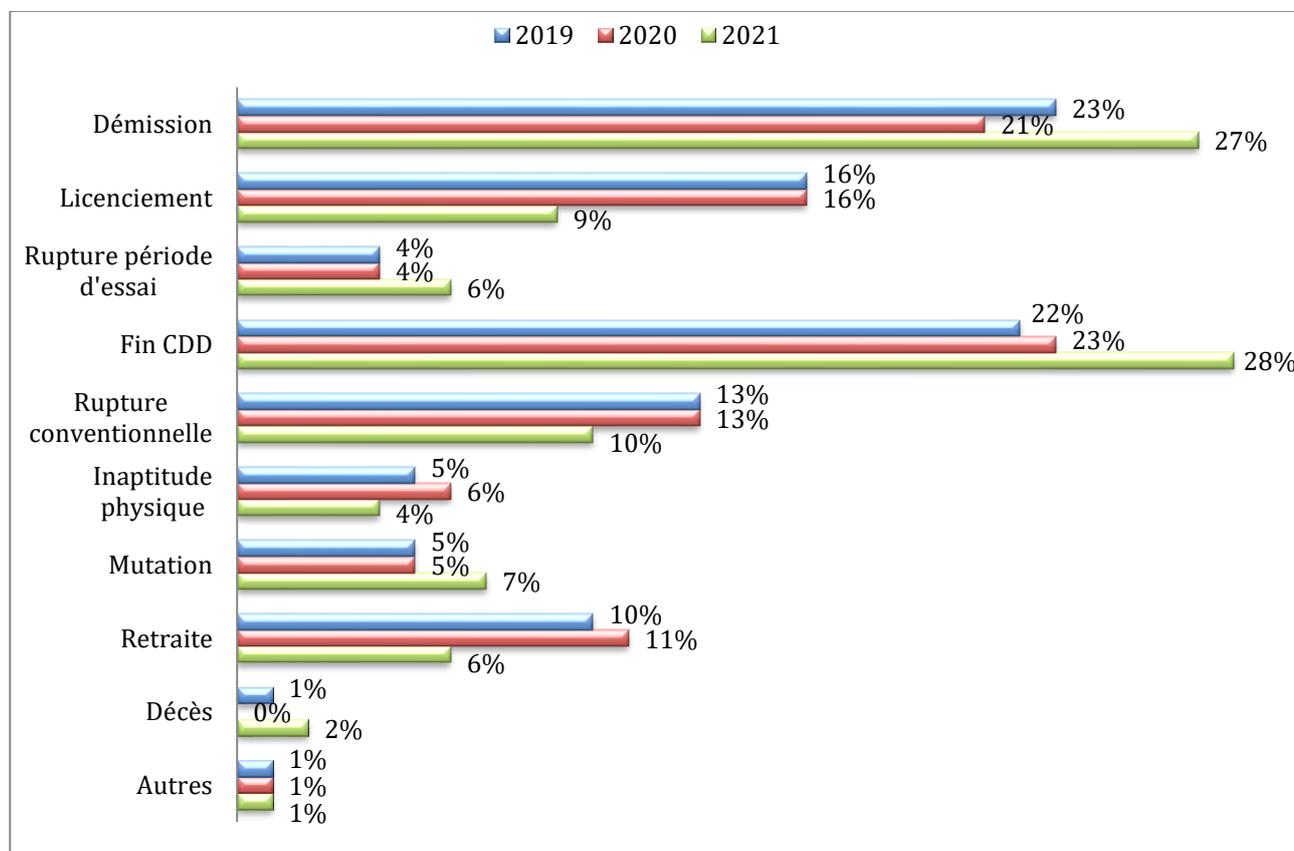
I. 3. 1 REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE



En 2021, plus des trois quarts des départs concernent des ouvriers et des employés. Les cadres représentent **6%** des départs.



I. 3. 2 REPARTITION DES DEPARTS PAR MOTIF



En 2021, les démissions représentent plus d'un quart des départs tandis que les licenciements diminuent nettement. Les fins de CDD représentent aussi une part importante de départs (**28%**).

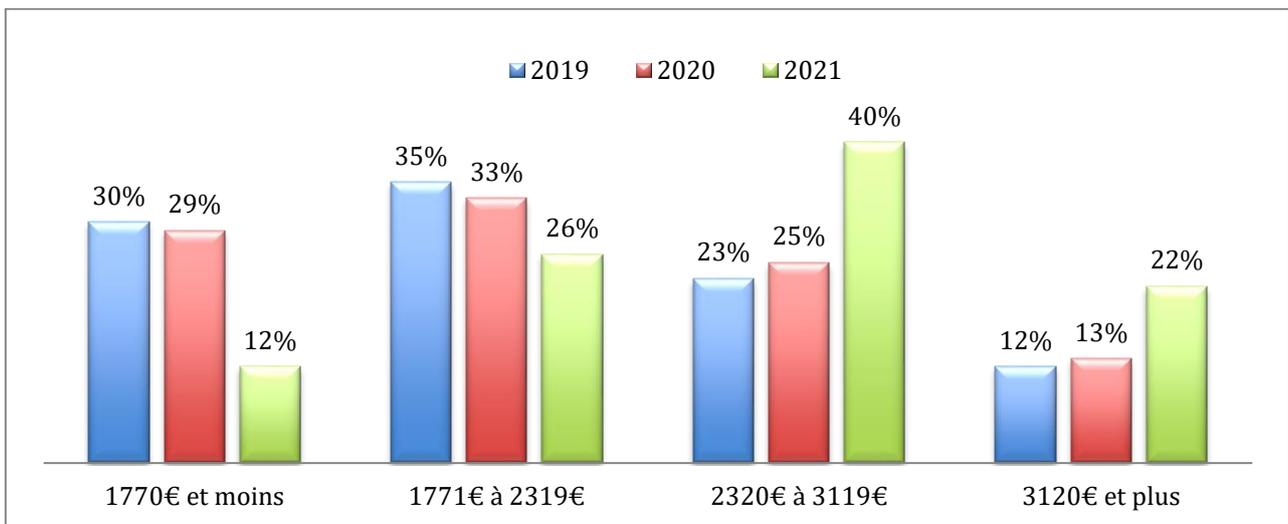


II. REMUNERATIONS

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

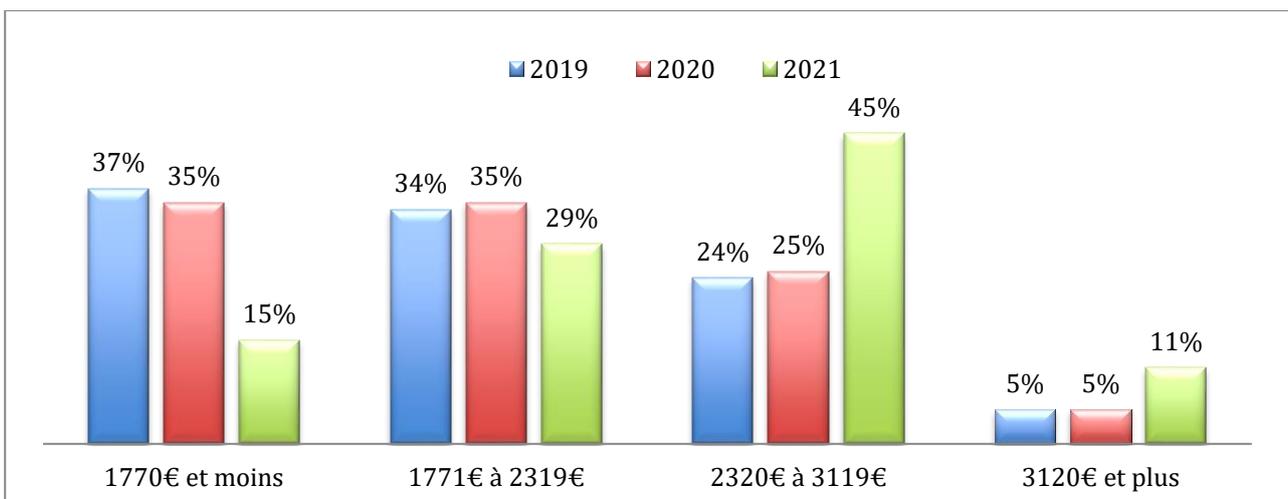
II. 1 REPARTITION DE L'FFECTIF SELON LES REMUNERATIONS

A noter : les primes versées aux salariés, outre celles du 13^{ème} 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.



En 2021, **22%** des salariés de la branche ont une rémunération mensuelle brute supérieure à 3 120 €. Les salariés dont la rémunération est comprise entre 1771€ et 3119€ représentent **38%** des effectifs.

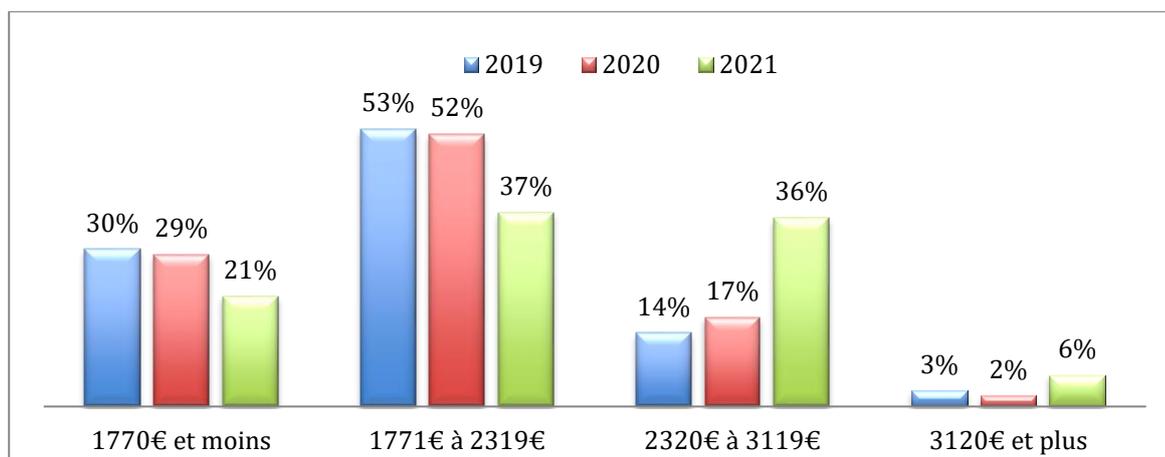
OUVRIERS



En 2021, **45%** des ouvriers ont une rémunération entre 2320 et 3119 euros.

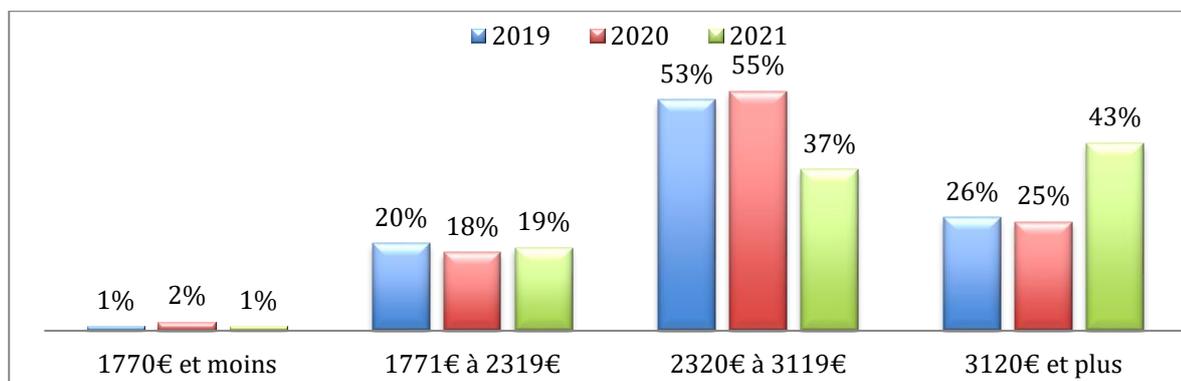


EMPLOYES



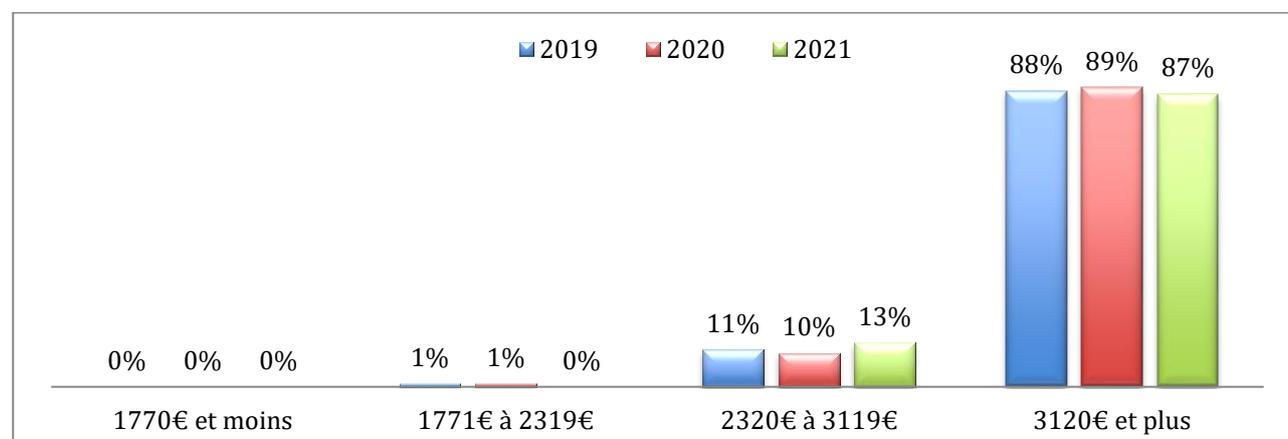
En 2021, **73%** des employés ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771 € et 3119 €.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



En 2021, **80%** des techniciens et agents de maîtrise ont une rémunération mensuelle brute supérieure ou égale à 2 320€.

CADRES



En 2021, **13%** des cadres ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 2320€ et 3119€. La part des cadres touchant plus de 3120€ baisse de deux points.



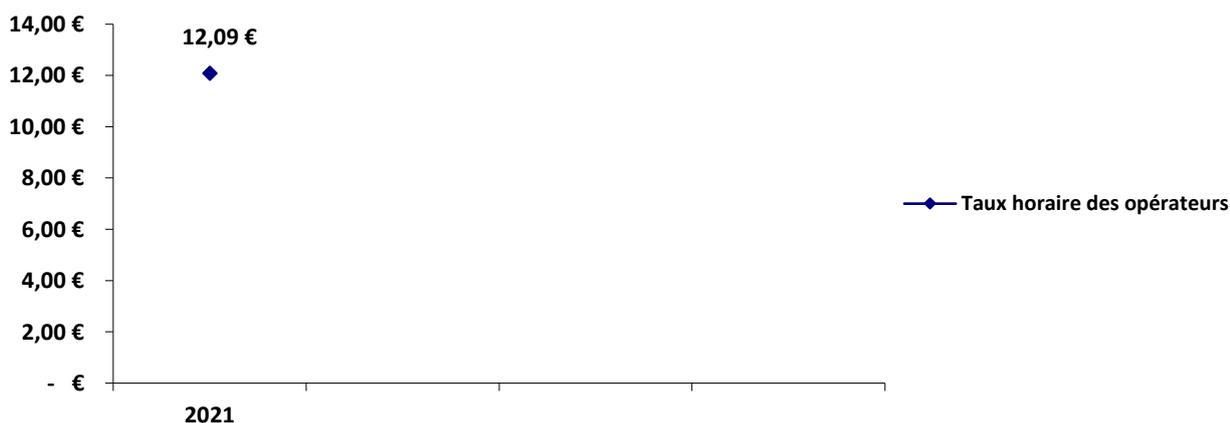
II. 2 REMUNERATION DE L'EMPLOI CHAUFFEUR OPERATEUR

A noter : attention le salaire de base mensuel brut ne comprend pas les mêmes éléments que la rémunération (cf. ci-dessus).

II. 2. 1 SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT MOYEN

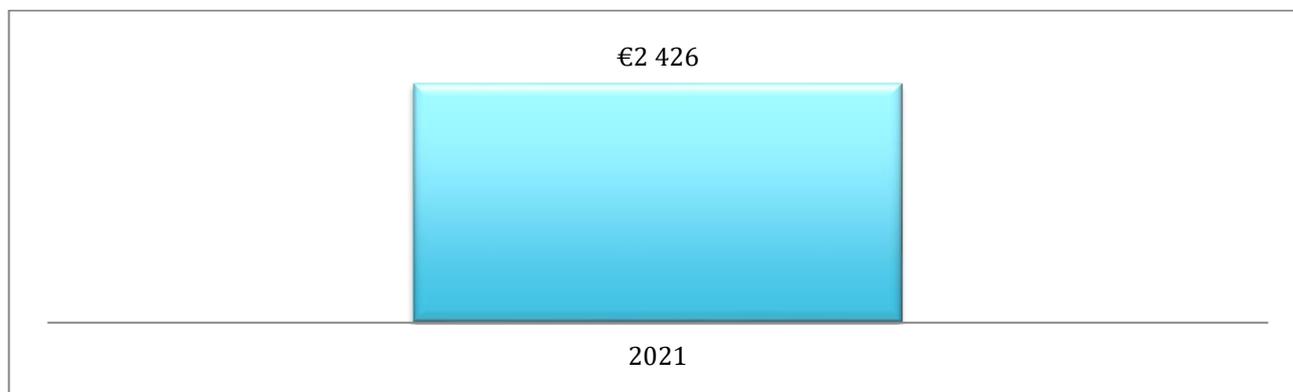


Le salaire de base mensuel brut moyen du chauffeur opérateur s'établit à **1833 €** en 2021.



En 2021, le salaire mensuel brut moyen du panel fait apparaître un taux horaire brut de **12,09 €**.

II. 2. 2 REMUNERATION MENSUELLE BRUTE MOYENNE



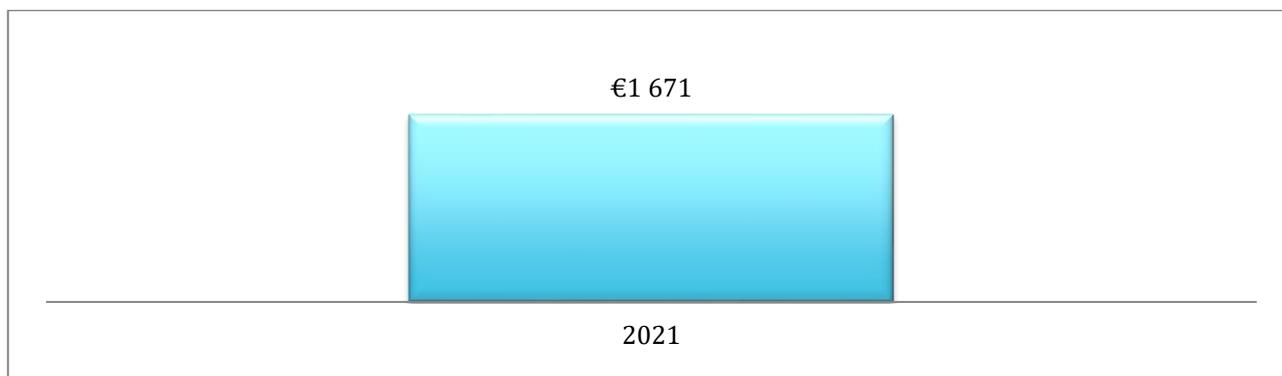
La rémunération mensuelle brute moyenne du chauffeur opérateur est de **2426 €** en 2021.



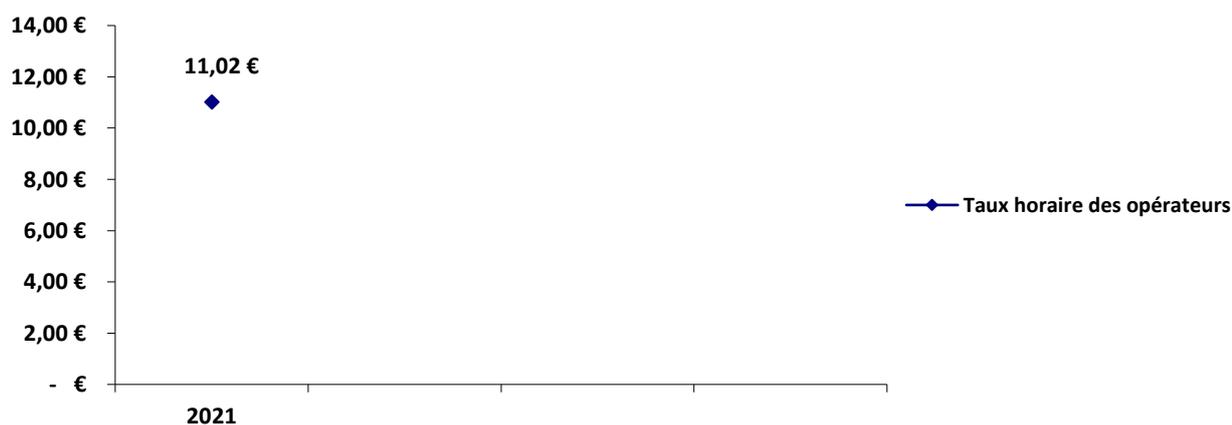
II. 3 REMUNERATION DE L'EMPLOI AIDE OPERATEUR

A noter : attention le salaire de base mensuel brut ne comprend pas les mêmes éléments que la rémunération (cf. ci-dessus).

II. 3. 1 SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT MOYEN

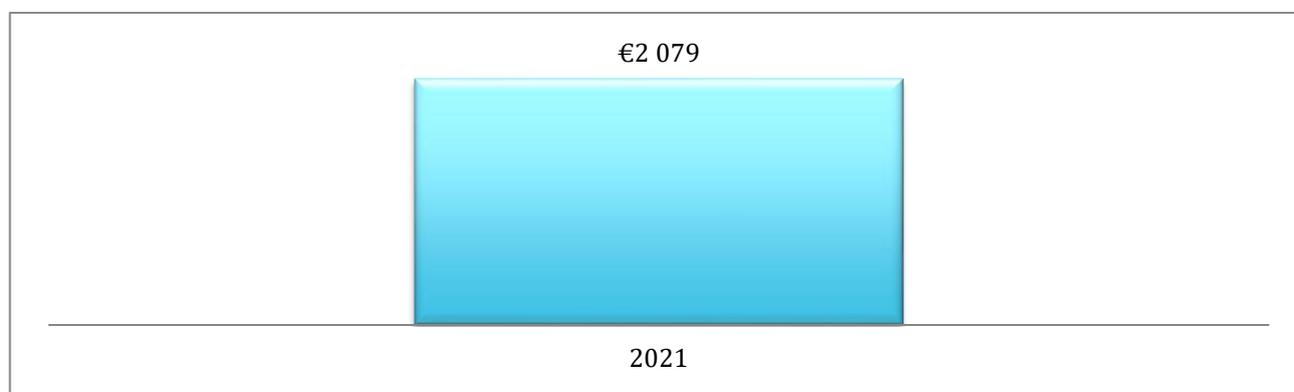


Le salaire de base mensuel brut moyen de l'aide-opérateur s'établit à **1671 €** en 2021.



En 2021, le salaire mensuel brut moyen du panel fait apparaître un taux horaire brut de **11.02 €**.

II. 3. 2 REMUNERATION MENSUELLE BRUTE MOYENNE



La rémunération mensuelle brute moyenne de l'aide-opérateur est de **2079 €** en 2021.



II. 4 EVOLUTION DU COEFFICIENT

Le manque de réponses des entreprises ne nous permet pas d'établir des statistiques détaillées sur ce point. Ci-dessous les données de 2018 et 2019.

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%	

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%	

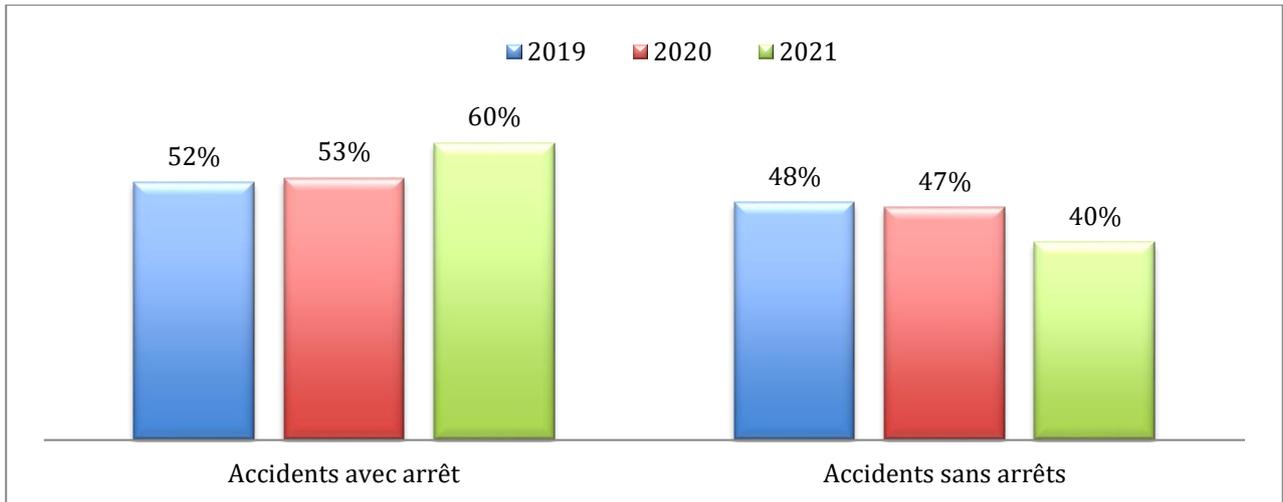
51% des entreprises ont mis en place le suivi des promotions.



III. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

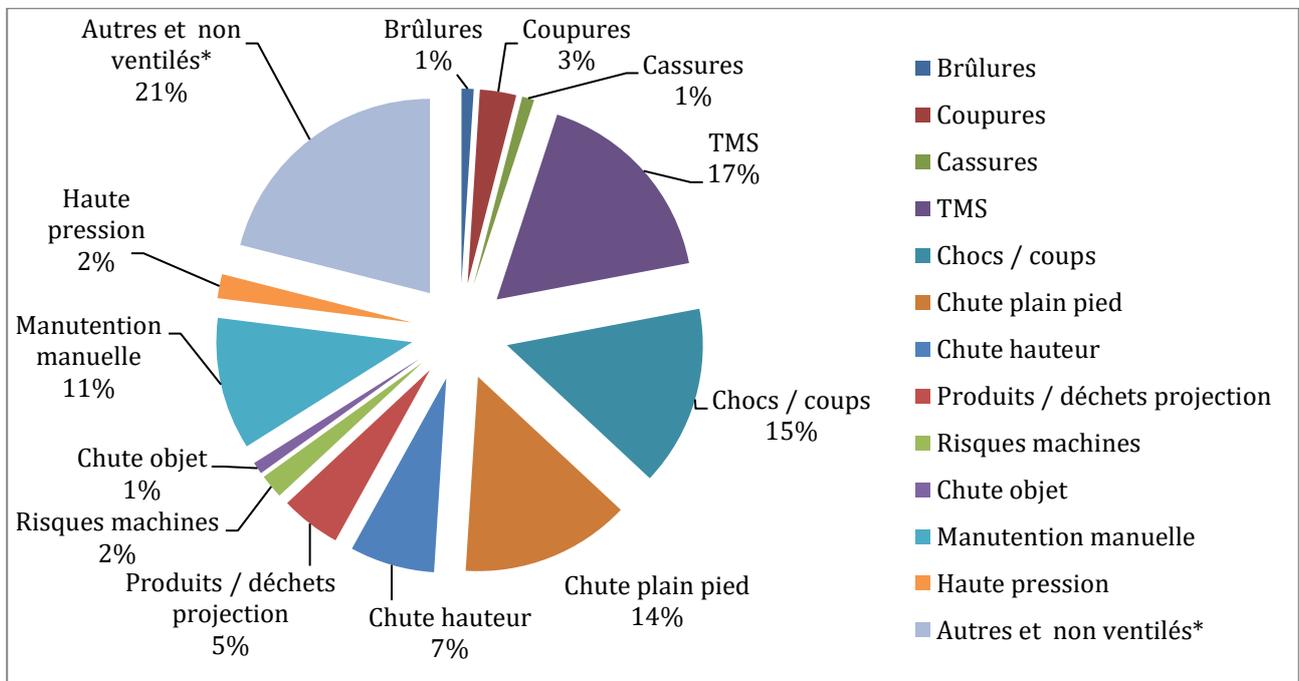
III. 1 ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

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



En 2021, la part des accidents du travail avec arrêt est plus élevée que précédemment.

III. 1. 2 NATURE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



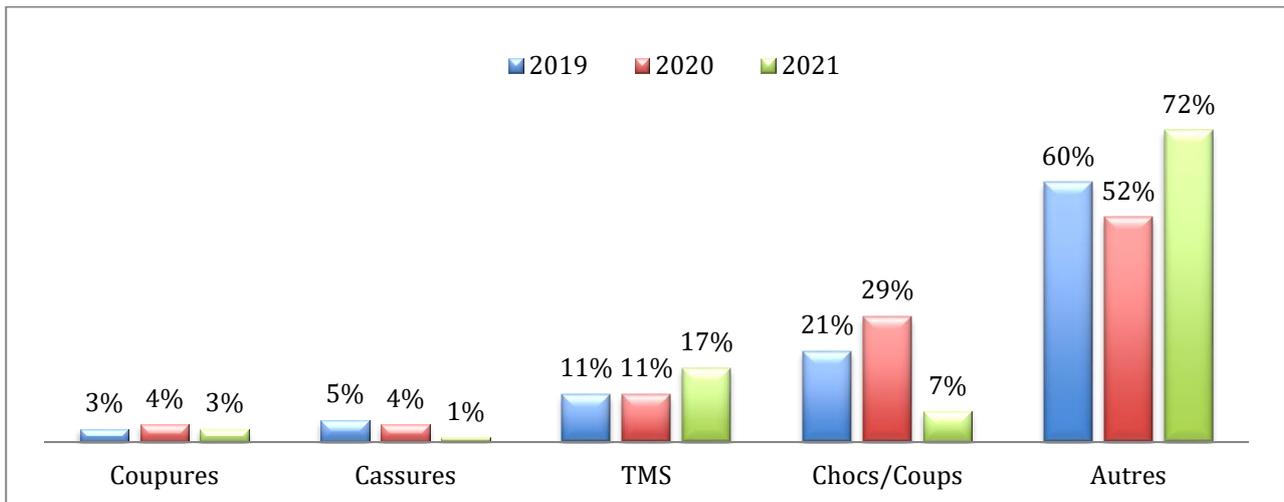
La catégorie « troubles musculo-squelettiques » (TMS) constitue la part la plus importante de nature d'accidents du travail (**17%**) suivie des catégories « chocs / coups », « chute de plain pied » et « manutention manuelle », respectivement de **15%**, **14%** et **11%**.

Les accidents liés au « chute hauteur » représentent quant à eux **7%** de l'ensemble des natures d'accident du travail.

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

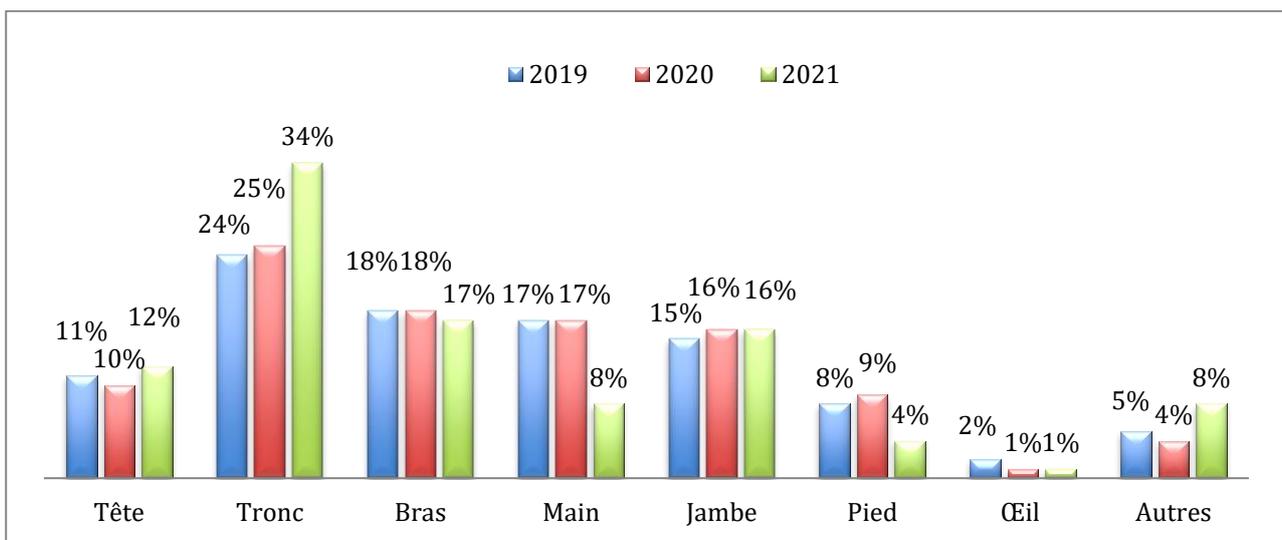


A titre indicatif et pour comparaison avec 2017 et 2018, voici la répartition simplifiée des accidents du travail selon leur nature :



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.

III. 1. 3 SIEGE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

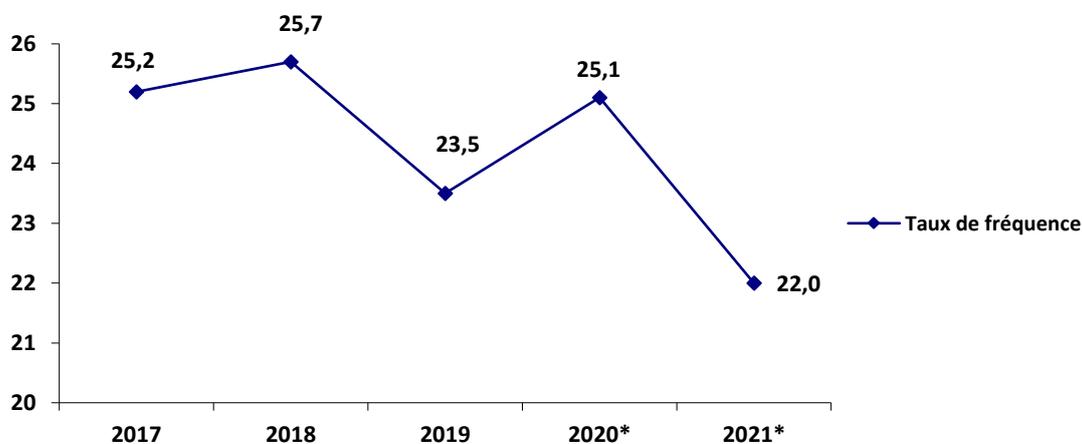


En 2021, **34%** des accidents du travail ont pour siège le tronc, **17%** le bras, **16%** la jambe, **12%** la tête et **8%** la main.



III. 2 TAUX DE FREQUENCE & TAUX DE GRAVITE

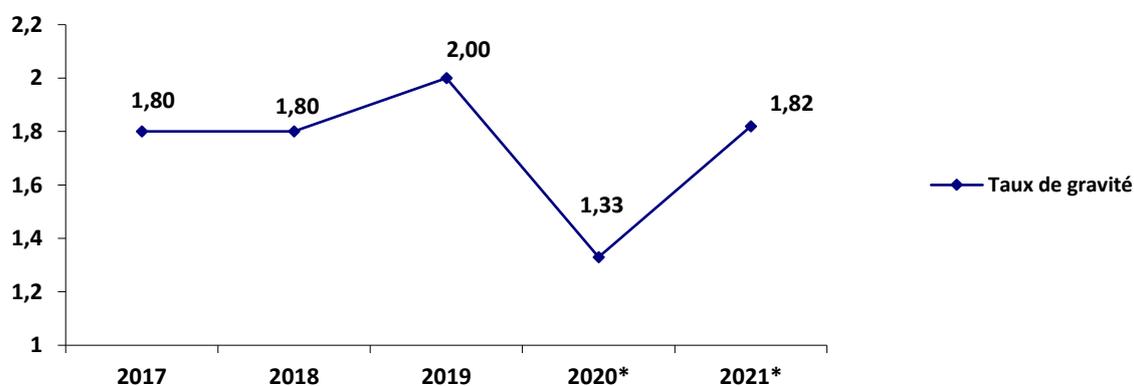
III. 2. 1 TAUX DE FREQUENCE



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

En 2021, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêts au sein de la branche ressort à **22**.

III. 2. 2 TAUX DE GRAVITE



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

En 2021, le taux de gravité des accidents du travail au sein de la branche ressort à **1,82**.

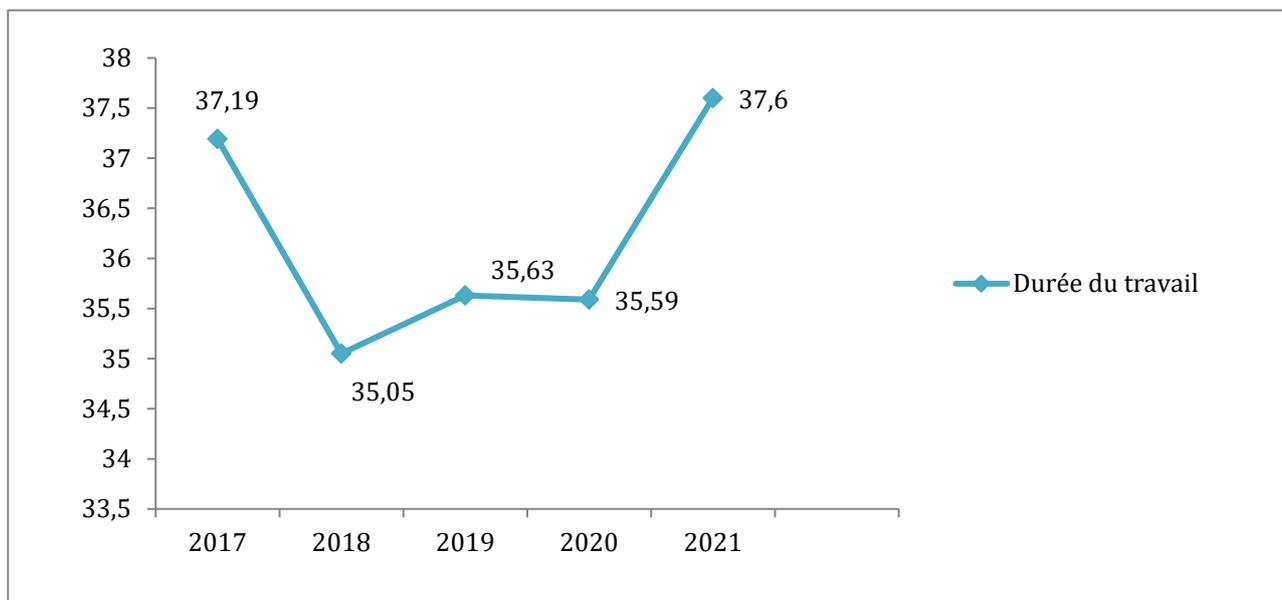
**Provisoire : en attendant l'officialisation des taux de fréquence et de gravité pour l'ensemble du code APE 3700Z, ces résultats sont provisoires et ne prennent en compte que les répondants à l'enquête.*



IV. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

IV. 1 DUREE DU TRAVAIL

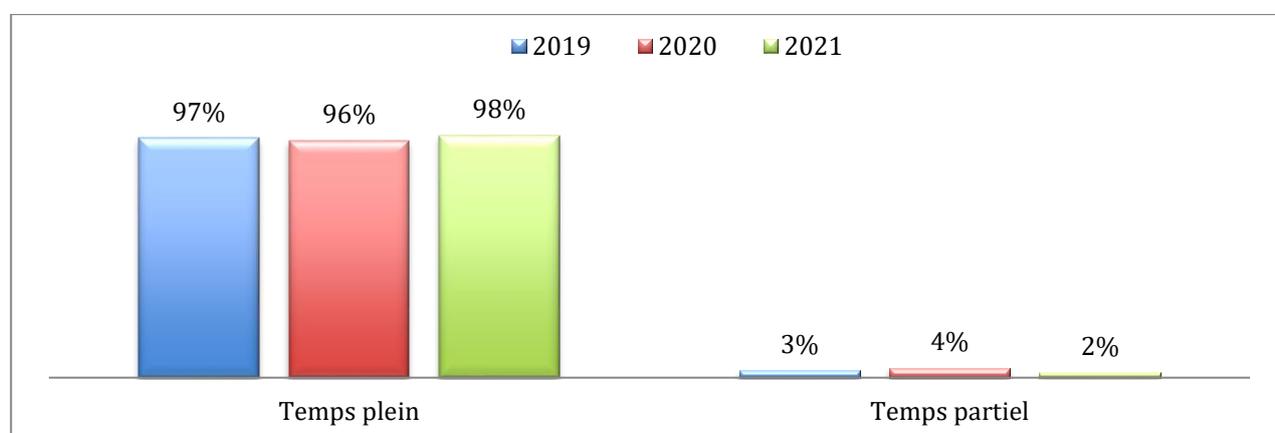
	2017	2018	2019	2020	2021
Durée hebdomadaire moyenne de travail	37,19	35,05	35,63	35,59	37,60



En 2021, la durée moyenne de travail est de **37,6 heures** par semaine, ce qui représente une hausse par rapport à 2020.

En 2021, le contingent d'heures supplémentaires atteint en moyenne 220 heures. 45% des entreprises ont opté pour le régime des heures/jours choisi(e)s.

IV. 2 REPARTITION TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL



En 2021, la part de salariés employés à temps plein progresse de deux points par rapport à 2020.



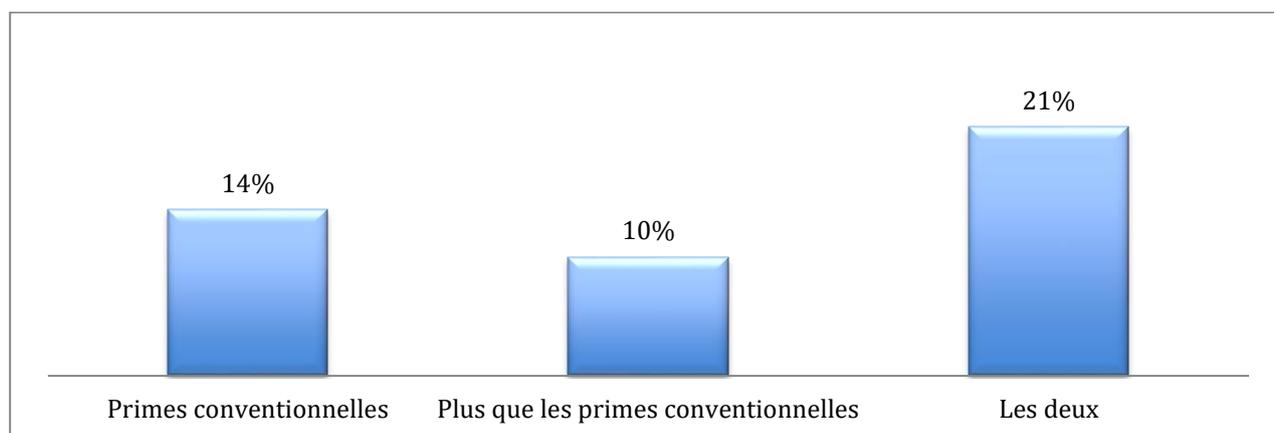
IV. 3 INTERIM

Moins de 50 salariés 50 salariés et plus

% d'entreprises concernées par l'intérim	42%	90%
Nombre de contrats	697	1 428
Nombre de jours	4 422	10 481
(Equivalent temps plein)	(22 ETP)	(52 ETP)

En 2021, 132 contrats d'apprentissage ont été conclus au cours de l'année pour 7 contrats en alternance.

Prime conventionnelle d'astreinte :



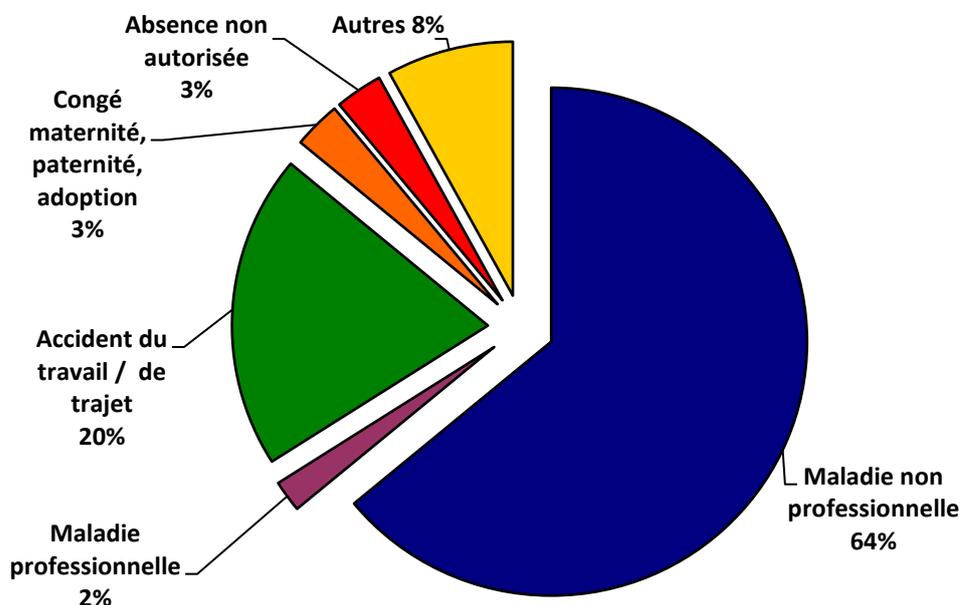
En 2021, 38% des entreprises appliquent les astreintes. 14% des entreprises offrent des primes d'astreinte au niveau de la convention pour l'ensemble de leurs salariés. Elles sont 10% à systématiquement donner plus. Dans un cinquième des cas, le système est plutôt hybride.



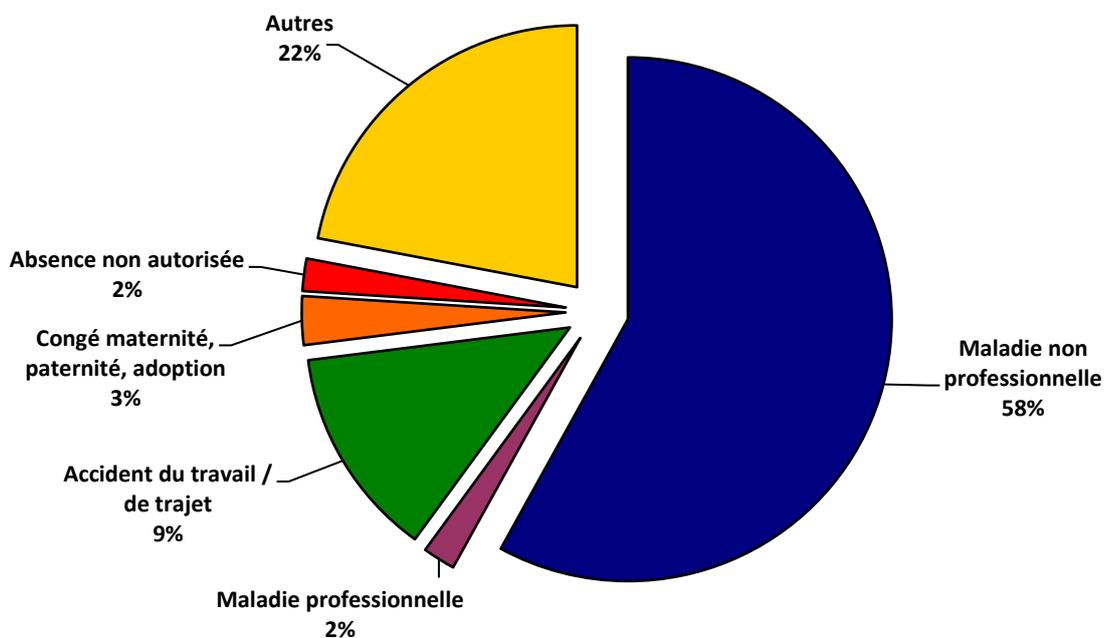
IV. 3 ABSENTEISME

La répartition des jours d'absence par motif s'effectue ainsi :

2020 :

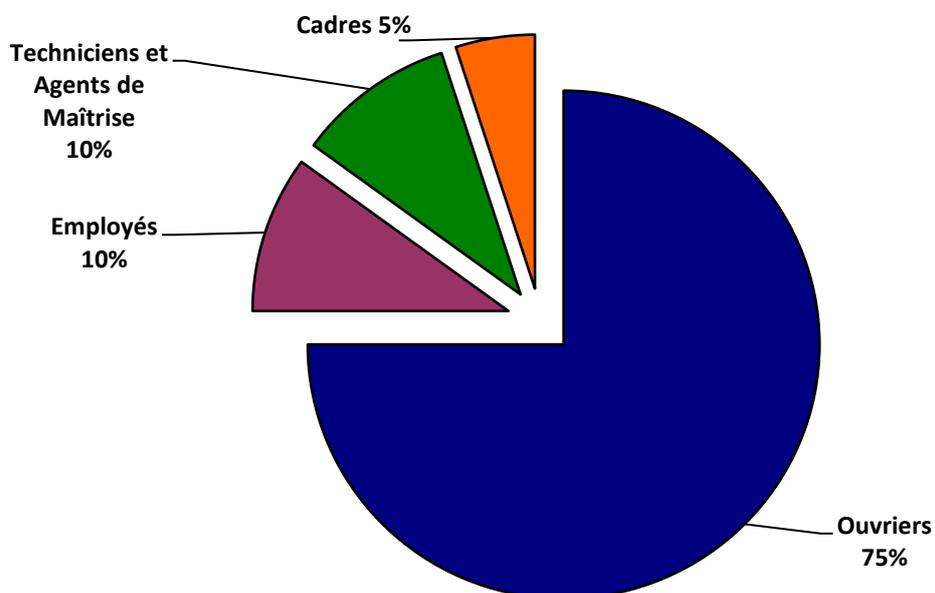


2021 :

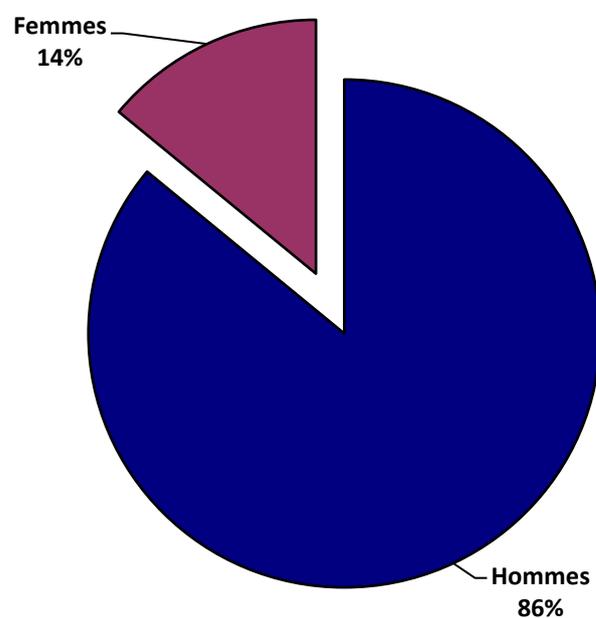


En 2021, les maladies non professionnelles représentent **58%** des absences contre **64%** en 2020.

Répartition des absences selon la catégorie professionnelle :



Répartition des absences selon le sexe :

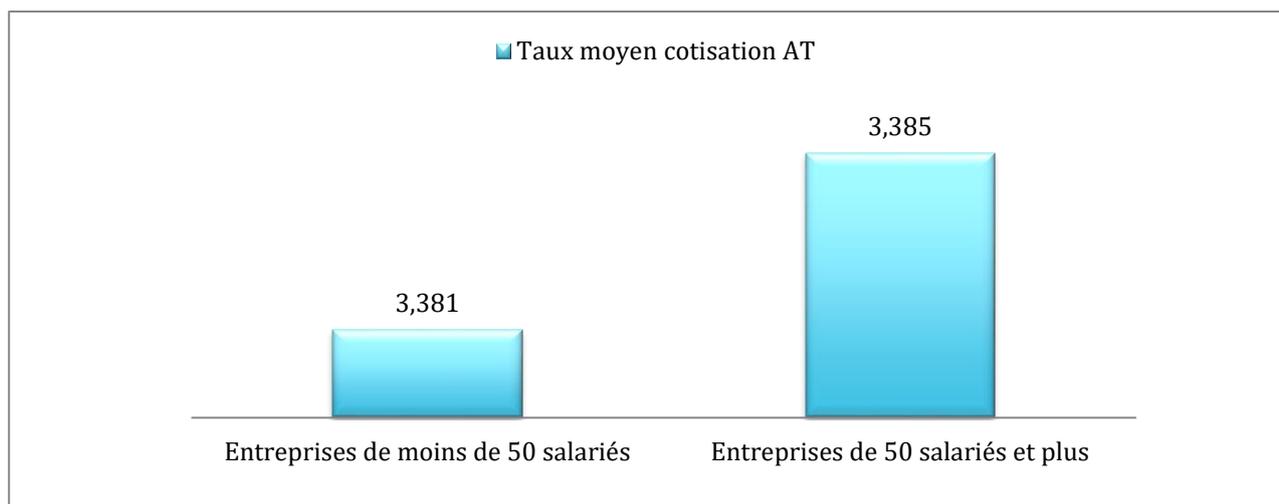




IV. 4 TAUX MOYEN DE LA COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL

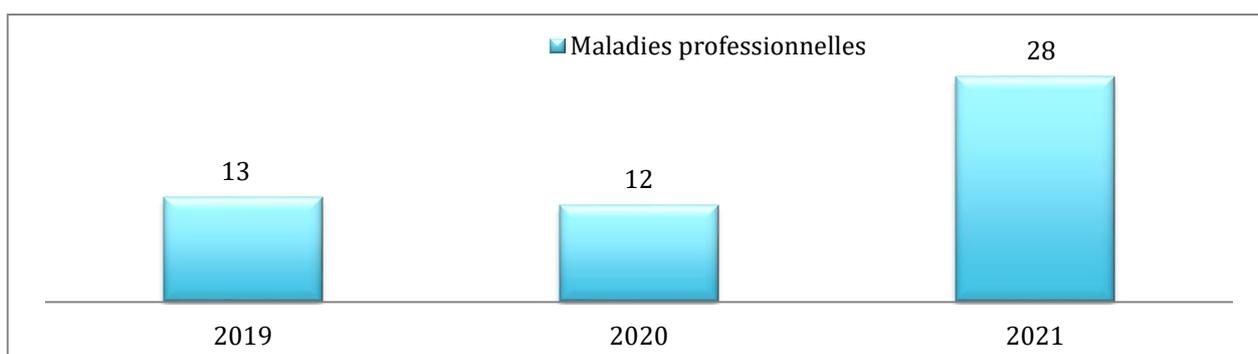
Le taux moyen de la cotisation accident du travail distingue trois types d'entreprises en fonction de leur effectif :

- pour les entreprises de **moins de 50 salariés**, la tarification collective s'applique. Chaque établissement est classé, en fonction de son activité, selon une nomenclature des risques propre à la Sécurité sociale. Pour le code risque 90.0AA, le taux 2021 est de 3,381.
- pour les entreprises **de 50 salariés et plus**, la tarification individuelle s'applique. C'est une tarification qui dépend directement de la sinistralité et des résultats propres à chaque établissement.



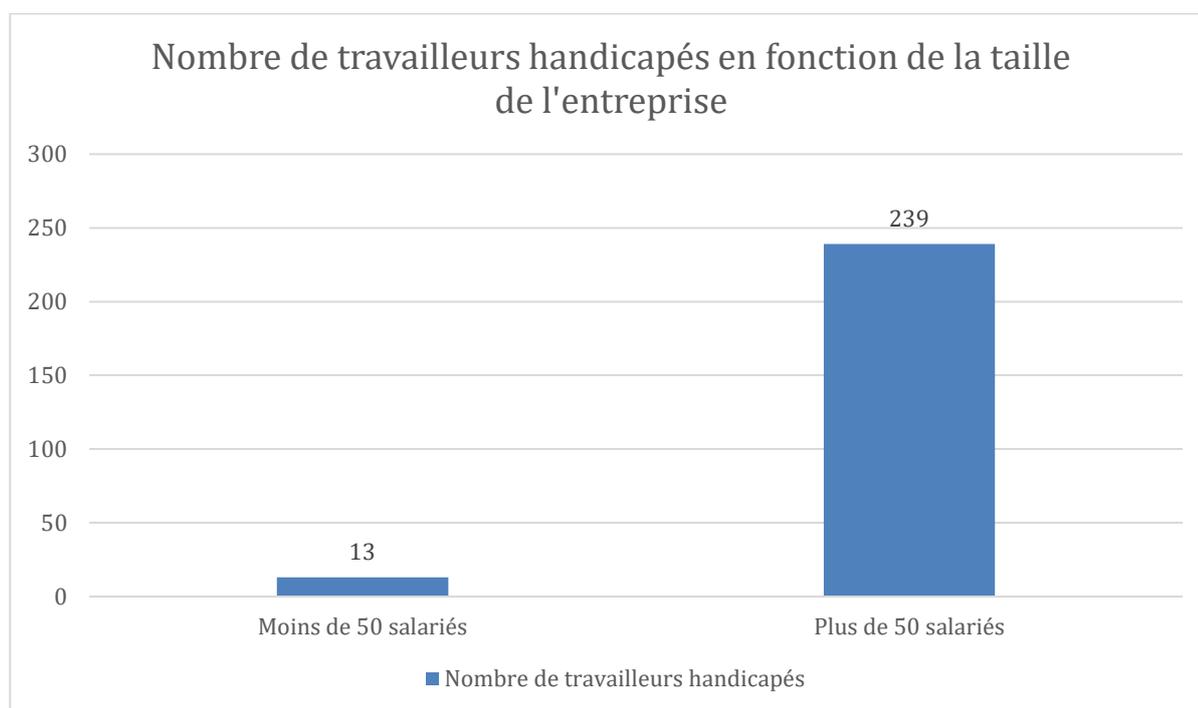
* Le graphique ne fait apparaître aucune section pour le taux moyen de la cotisation accident du travail des entreprises de 150 salariés et plus, les données recueillies lors de l'étude auprès des entreprises étant manquantes.

IV. 5 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ABSENCES POUR MALADIE



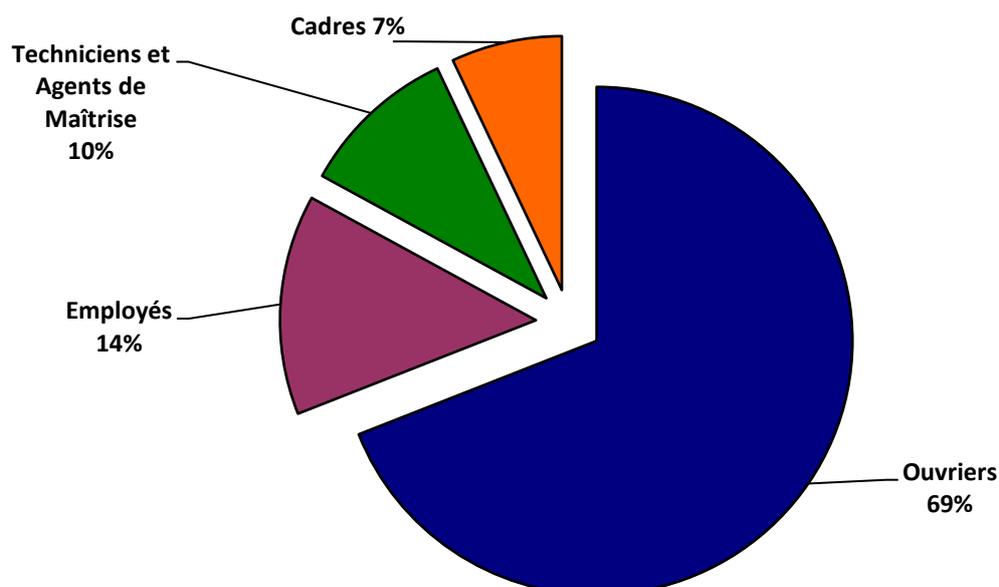
Pour 2021, le nombre de maladies professionnelles déclarées s'élève à **28** contre **12** en 2020, et **13** en 2019.

IV. 6 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



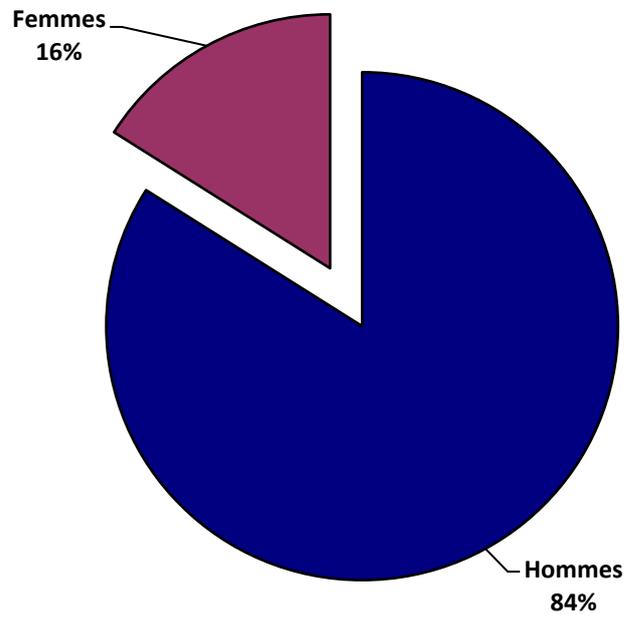
En 2021, la plupart des travailleurs handicapés est embauchée dans les entreprises de plus de 50 salariés. Ces entreprises déclarent un montant de **300 714 €** d'indemnités.

Répartition des travailleurs handicapés selon la catégorie professionnelle :





Répartition des travailleurs handicapés selon le sexe :



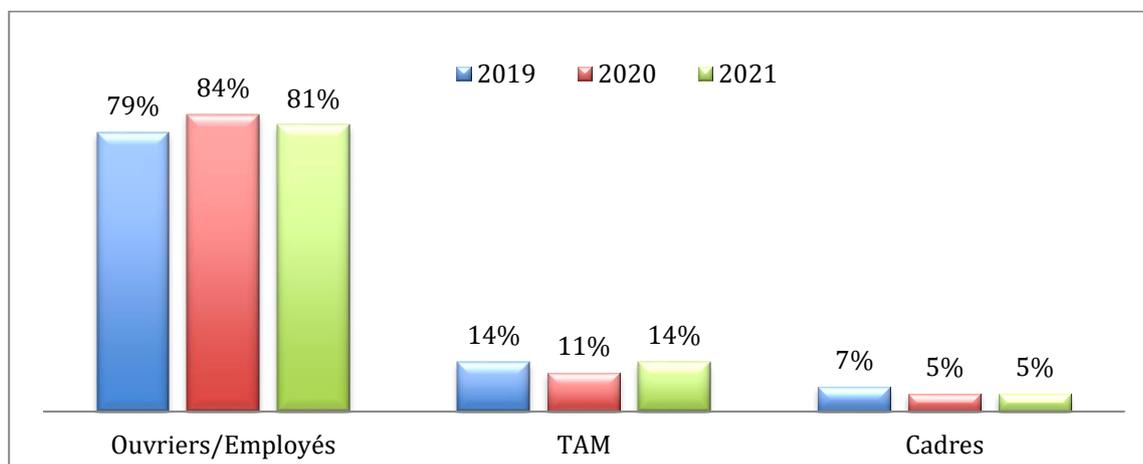
15% des entreprises sont subventionnées.



V. FORMATION

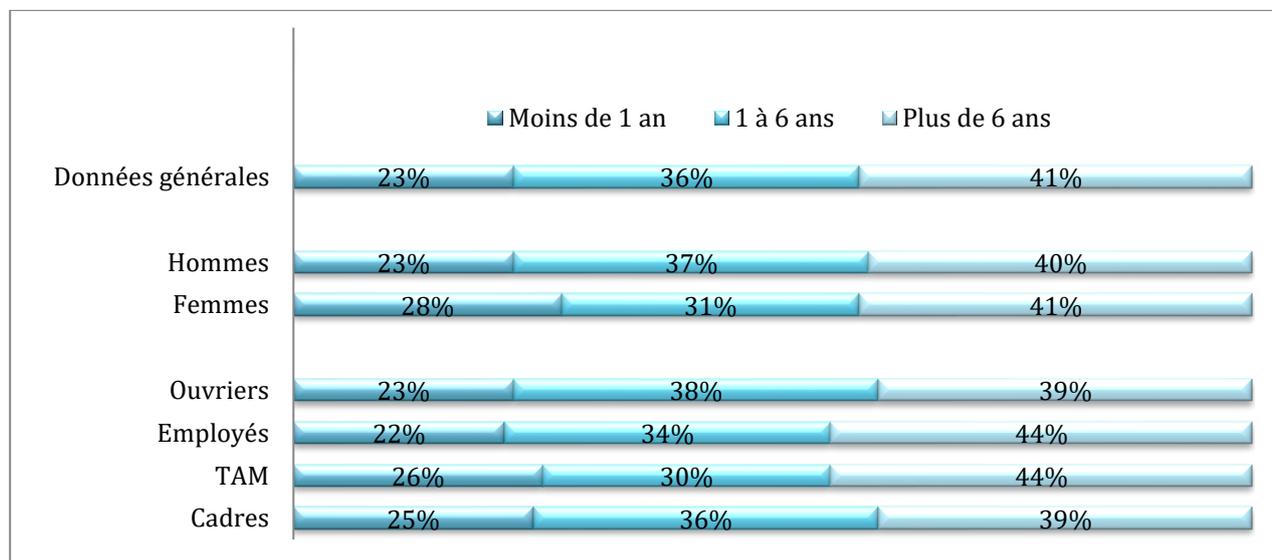
V. 1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION

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



En 2021, la catégorie des ouvriers et employés reste la principale bénéficiaire des actions de formation représentant à elle seule **81%** des actions.

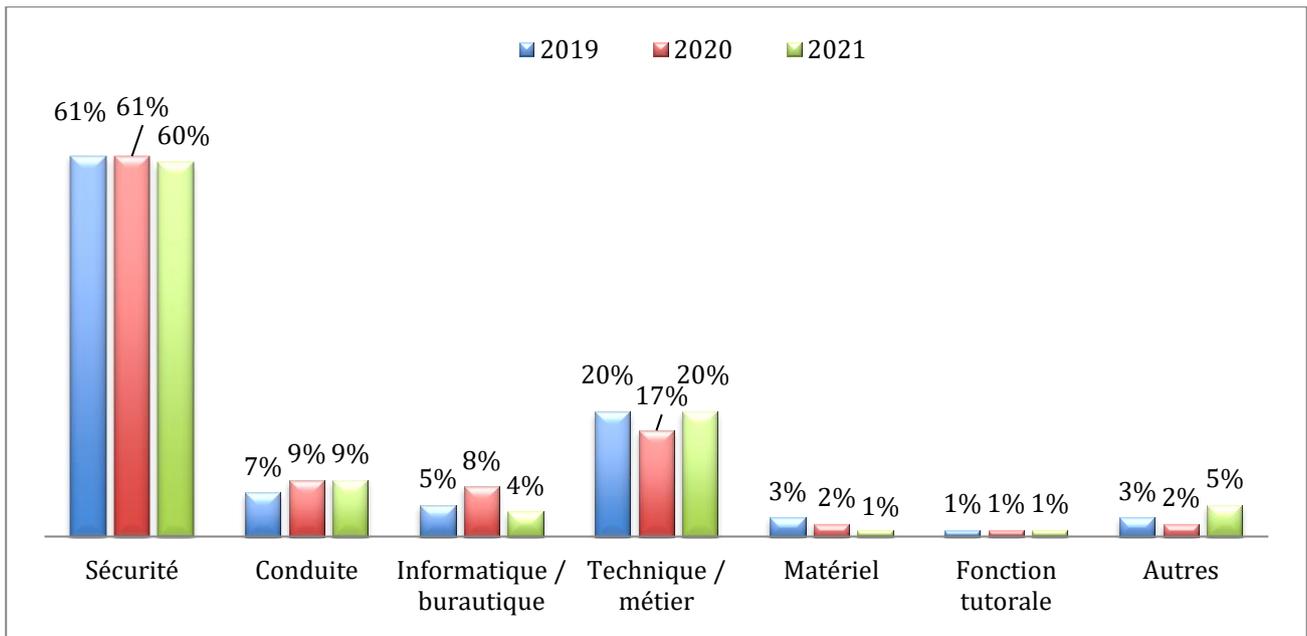
V. 1. 2 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR ANCIENNETE



En 2021, 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 ainsi que les employés.



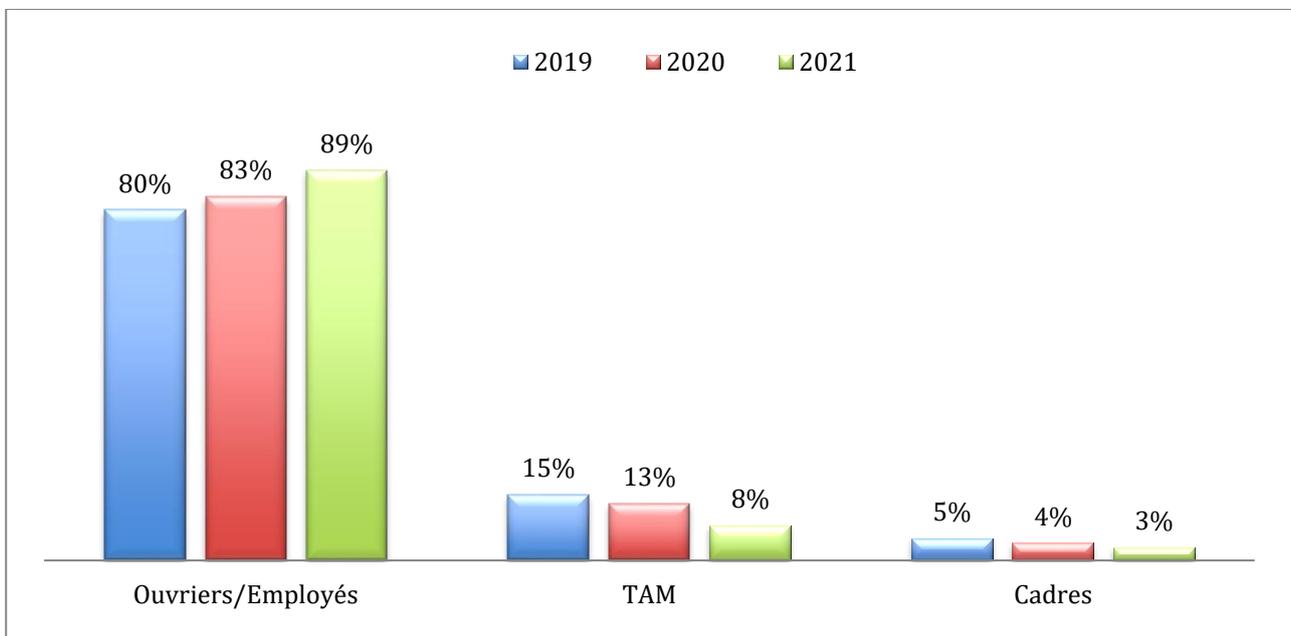
V. 1. 3 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEMES



En 2021, le thème « sécurité » représente **60%** 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'**1%** des actions.

V. 2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION PAR THEME

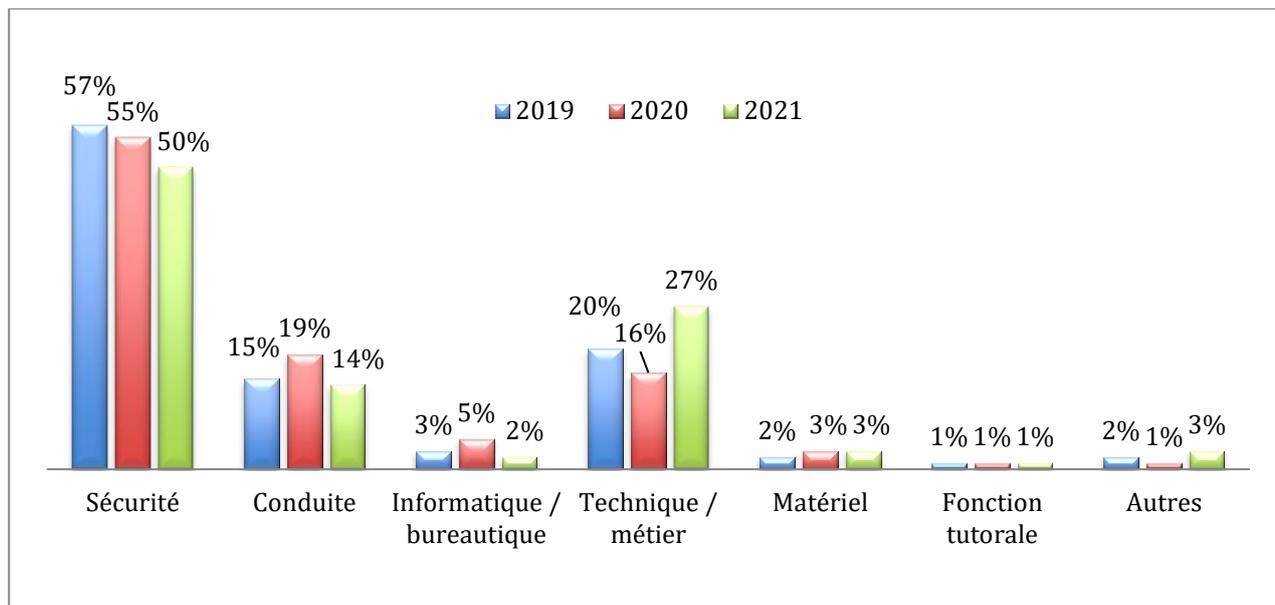
V. 2. 1 REPARTITION DU VOLUME DE FORMATION PAR CATEGORIE



La catégorie « ouvriers et employés » bénéficie en 2021 de **89%** du volume de formation au sein de la branche contre **83%** en 2020.



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



En 2021, la thématique « Sécurité » représente la moitié du volume de formation de la branche. Le thème « technique / métier » se trouve en deuxième position avec **27%** du volume de formation en 2021 suivi de la thématique « conduite » qui en représente **14%**.

62% des entreprises connaissent le Certificat de Qualification Professionnelle AMI (CQP).

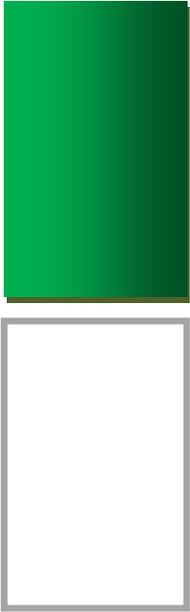


VI. RELATIONS SOCIALES

En 2021, 56 accords d'entreprise ont été signés par un tiers des sociétés répondantes. Une proportion comparable d'entreprises a signé des décisions unilatérales (12 sur l'ensemble de l'année). Les thèmes récurrents des négociations sont les primes, les salaires et les conditions de travail.

70% des sociétés trouve que la qualité des échanges lors des négociations est bonne voire très bonne. Elles sont **9%** à les estimer normale. A cette question **21%** des répondants ne s'est pas exprimé.





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

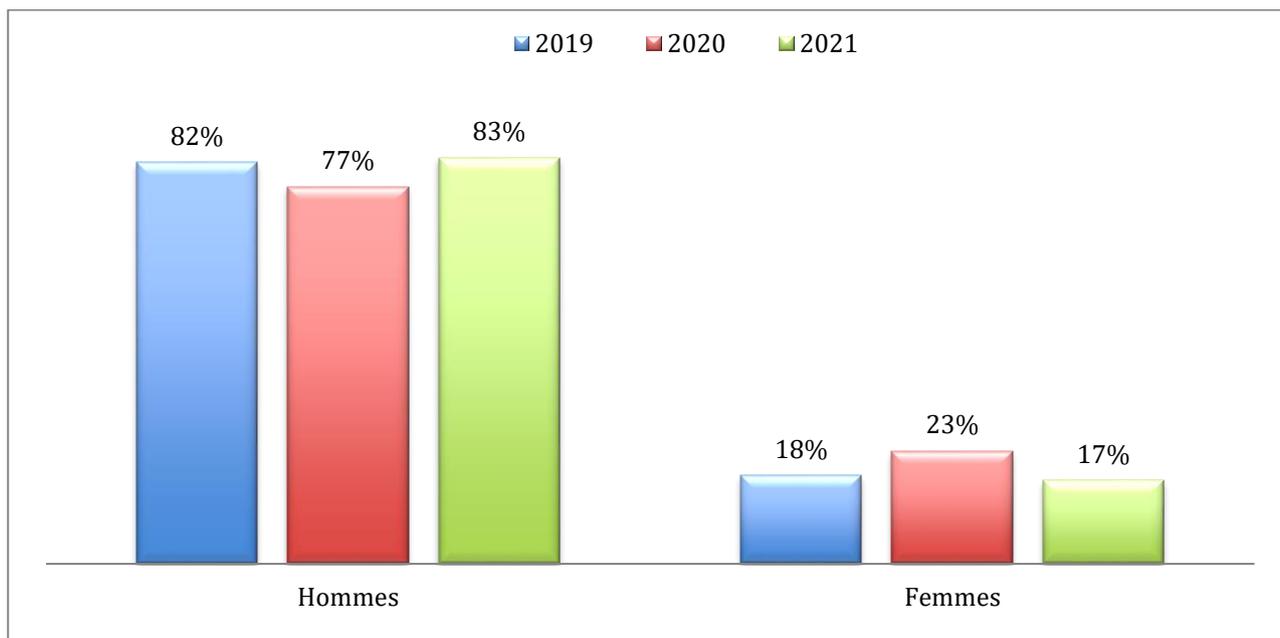
III. FORMATION

III. 1 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEME DE FORMATION ET PAR SEXE

- 1) Hommes
- 2) Femmes

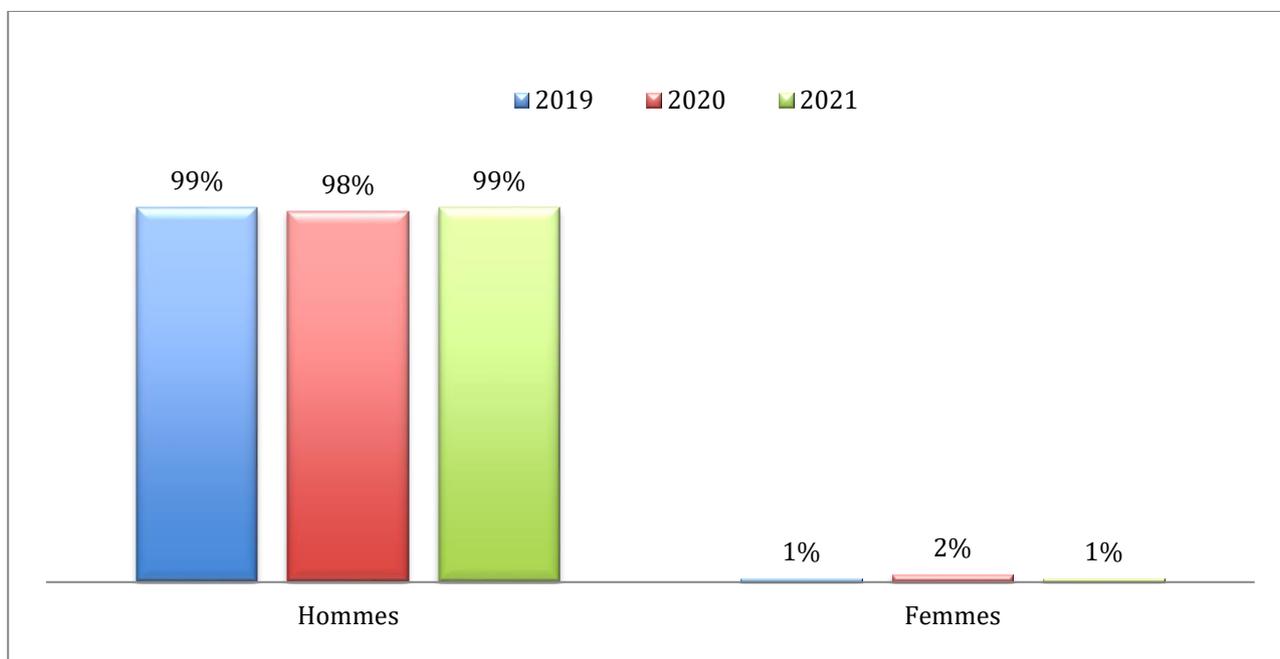


I. 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE



La répartition de l'effectif selon le sexe indique qu'il y a moins de femmes présentes dans la branche, avec **17%** en 2021.

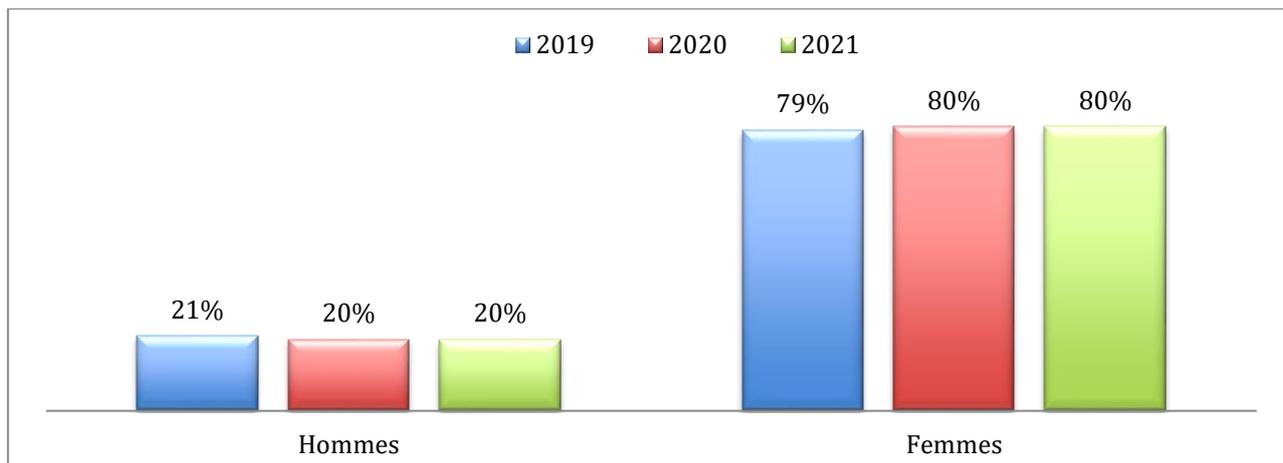
1) OUVRIERS



La répartition de l'effectif « ouvriers » par sexe reste quasiment identique depuis 2019 : **cette année, 99%** des ouvriers du secteur sont des hommes.

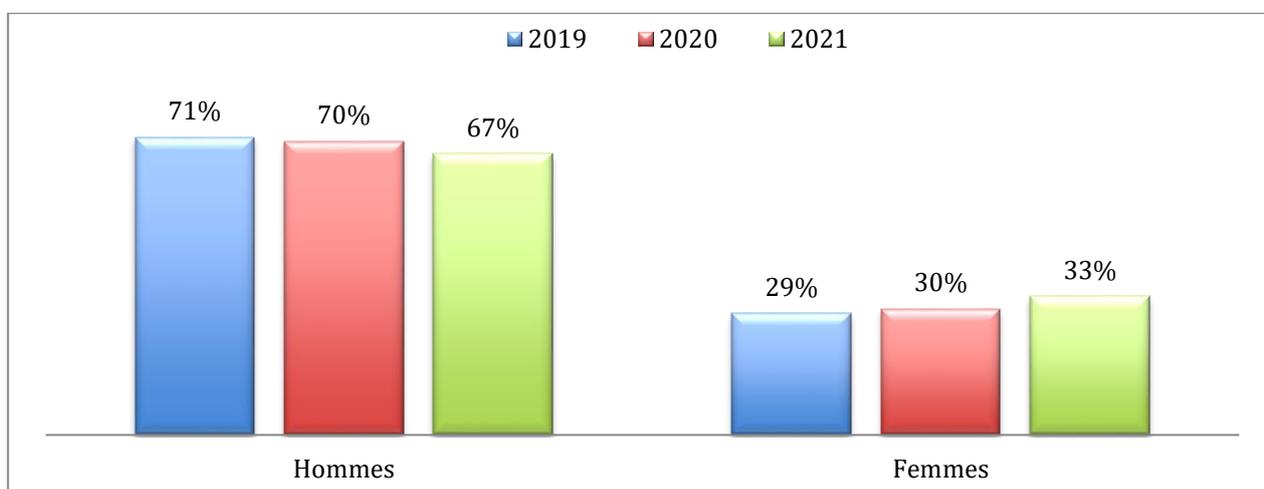


2) EMPLOYÉS



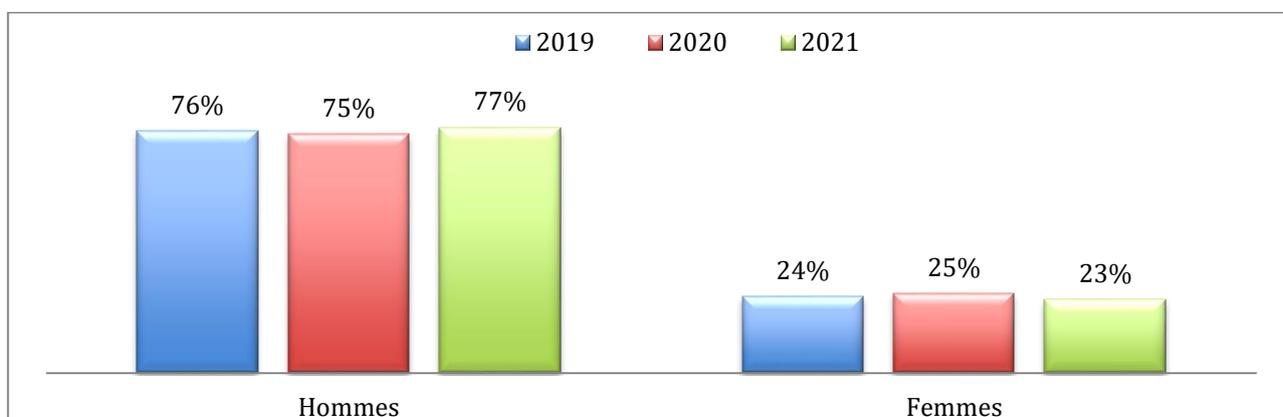
La part des femmes au sein de la catégorie « employés » est toujours aussi importante, **80%** en 2021.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE



En 2021, la part des salariées femmes dans la catégorie « techniciens et agents de maîtrise » est de **33%** et est en légère hausse.

4) CADRES

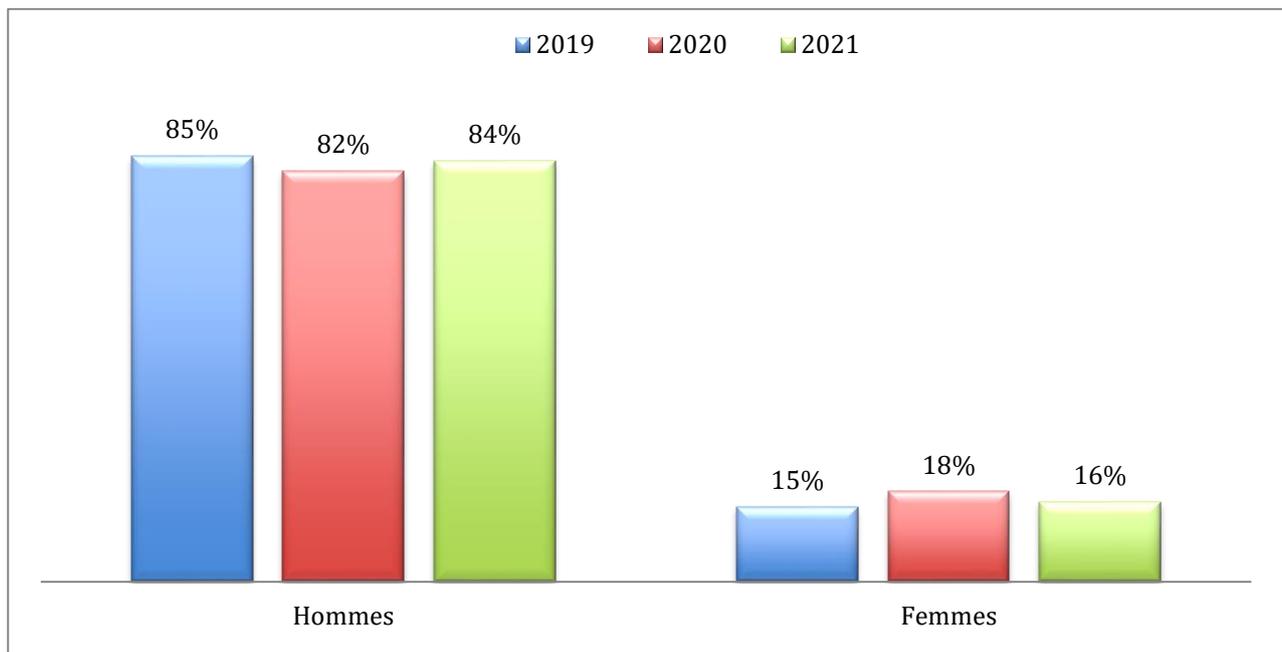


La part des femmes dans la catégorie « cadres » s'inscrit en diminution entre 2021 et 2020, pour atteindre **23%** des effectifs.



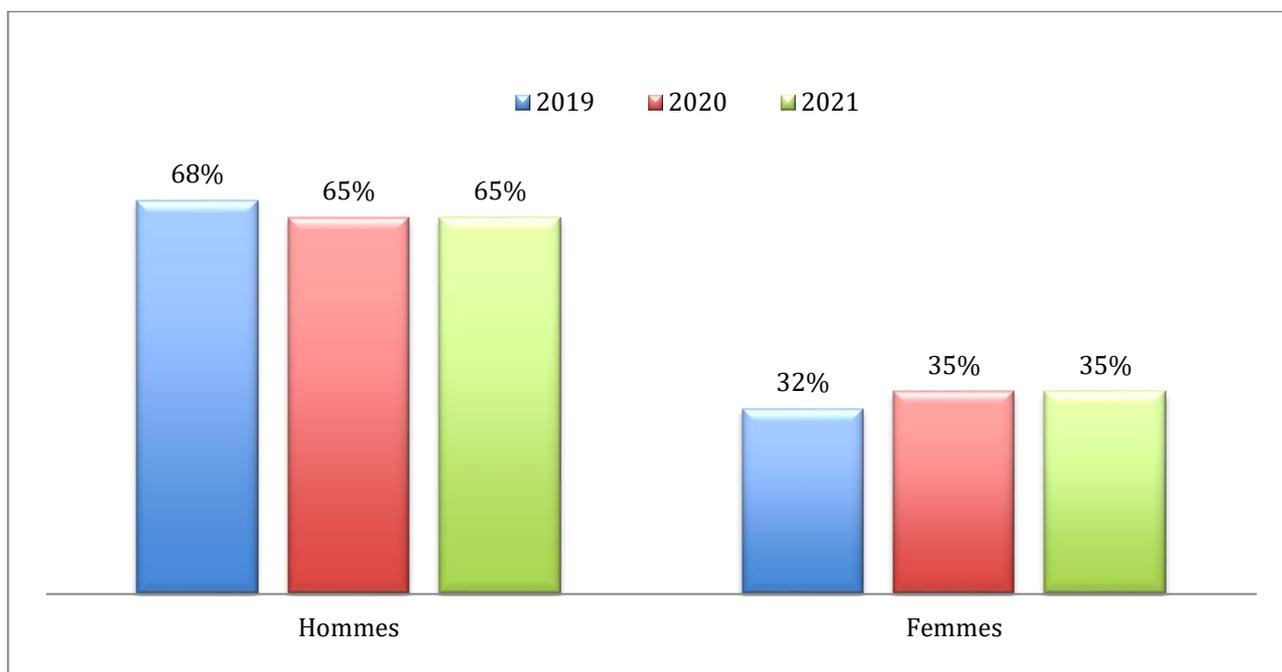
I. 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR SEXE

I. 2. 1 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE



En 2021, **84%** des titulaires de contrats à durée indéterminée sont des hommes. La part des femmes bénéficiant d'un tel contrat est donc de **16%**.

I. 2. 2 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

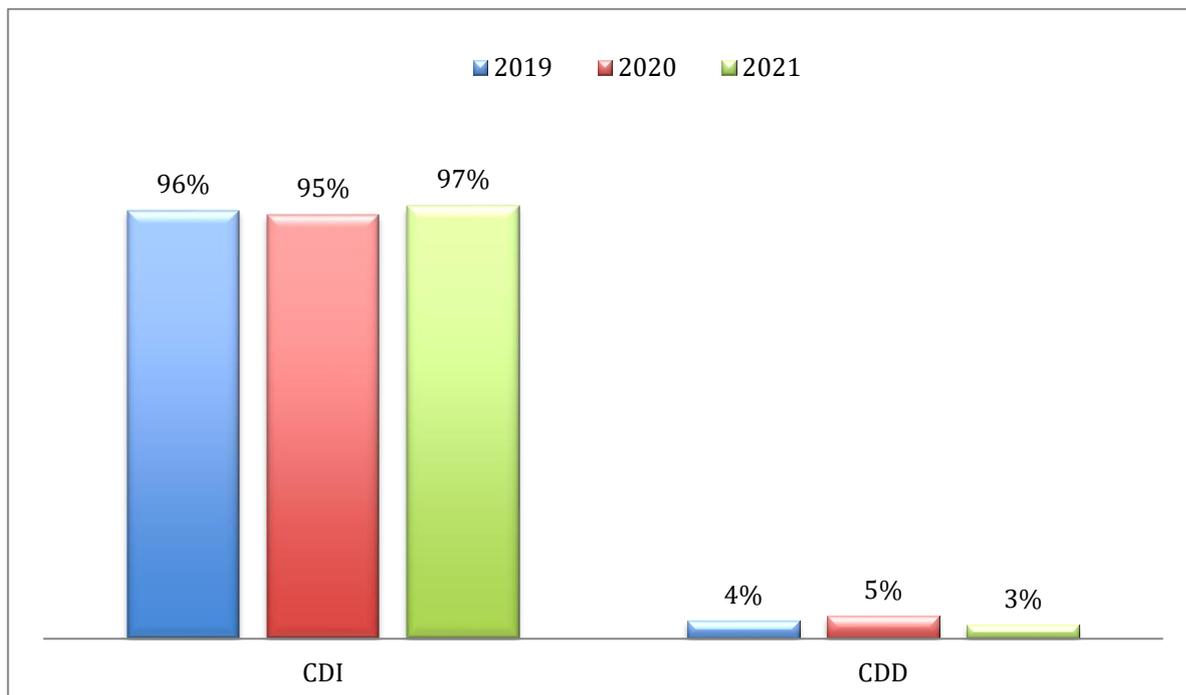


En 2021, **65%** des titulaires de contrats à durée déterminée sont des hommes comme en 2020. Avec **35%**, la part de femmes bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée a augmenté de 3 points par rapport à 2019.



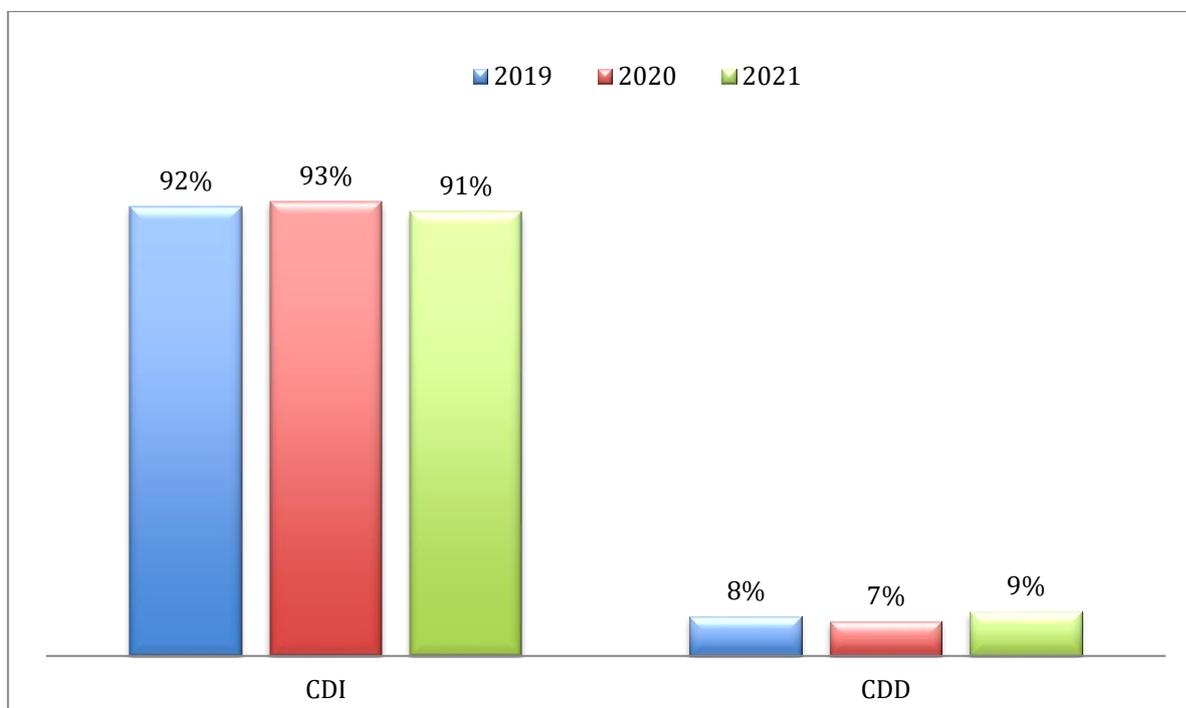
I. 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR TYPE DE CONTRAT

I. 3. 1 EFFECTIF MASCULIN



En 2021, **97%** des salariés hommes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

I. 3. 2 EFFECTIF FEMININ

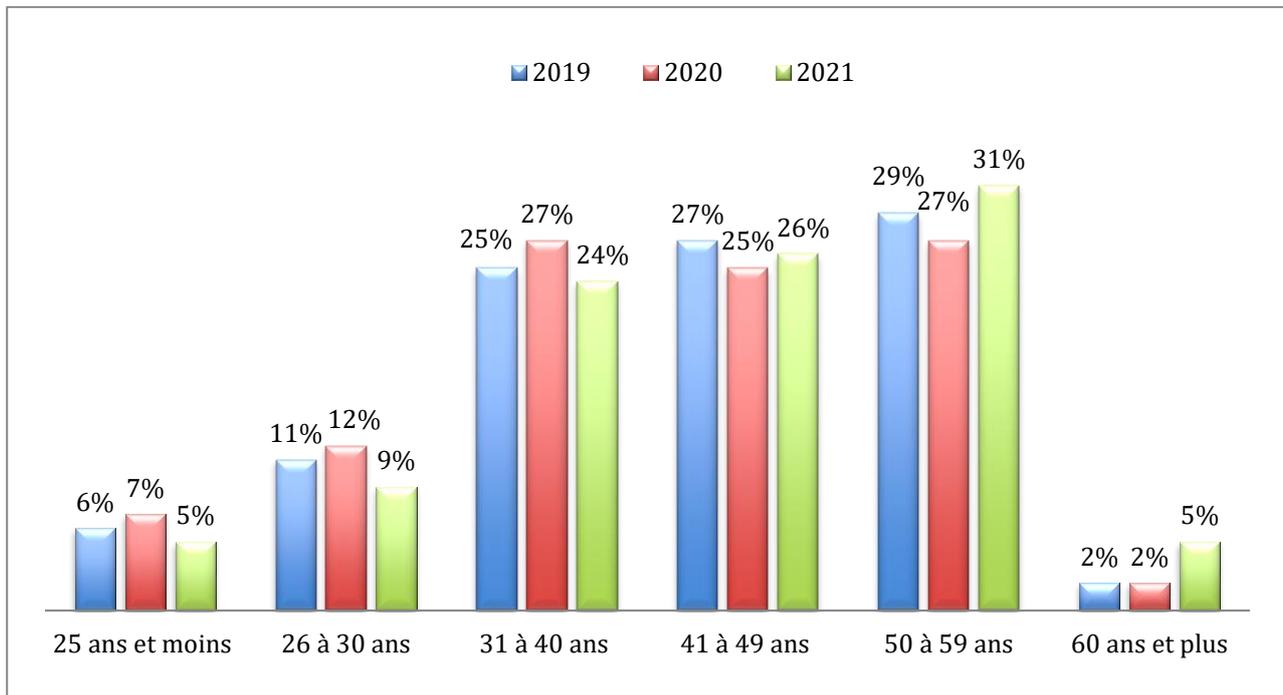


En 2021, **91%** des salariées femmes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.



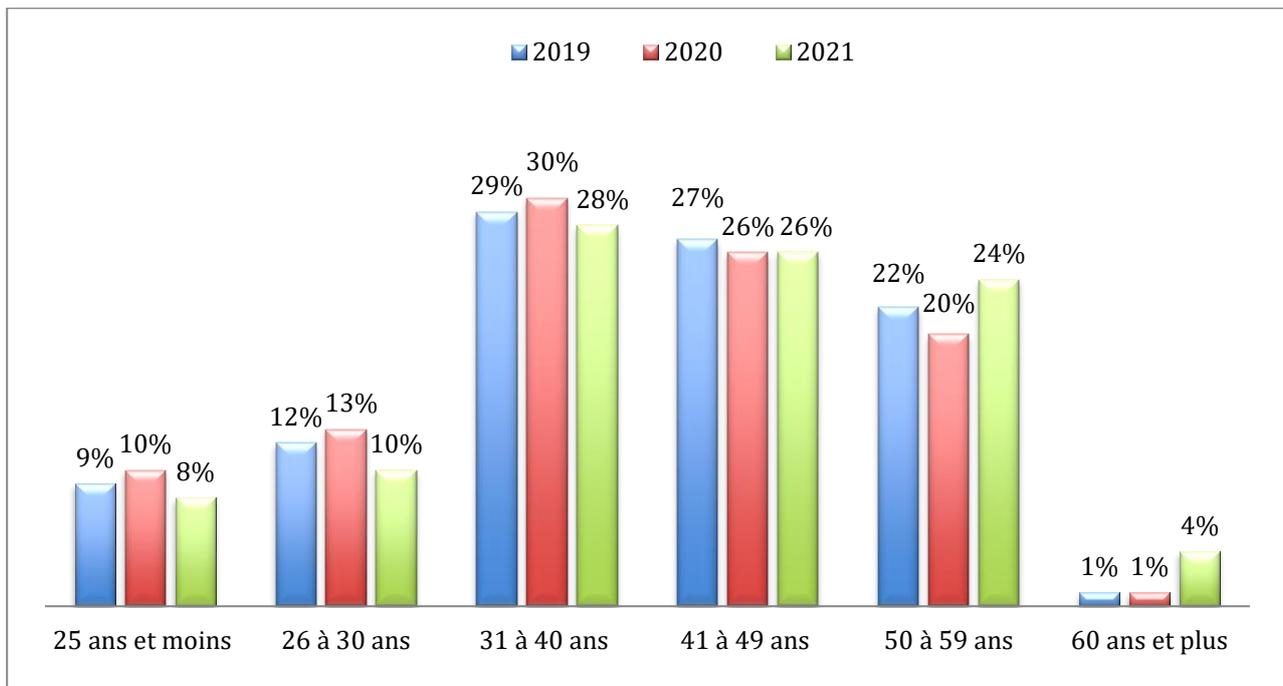
I. 4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR AGE



En 2021, **62%** 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 **31%** des effectifs masculins. L'âge moyen des hommes atteint 45,3 ans.

REPARTITION DES SALARIES FEMMES PAR AGE

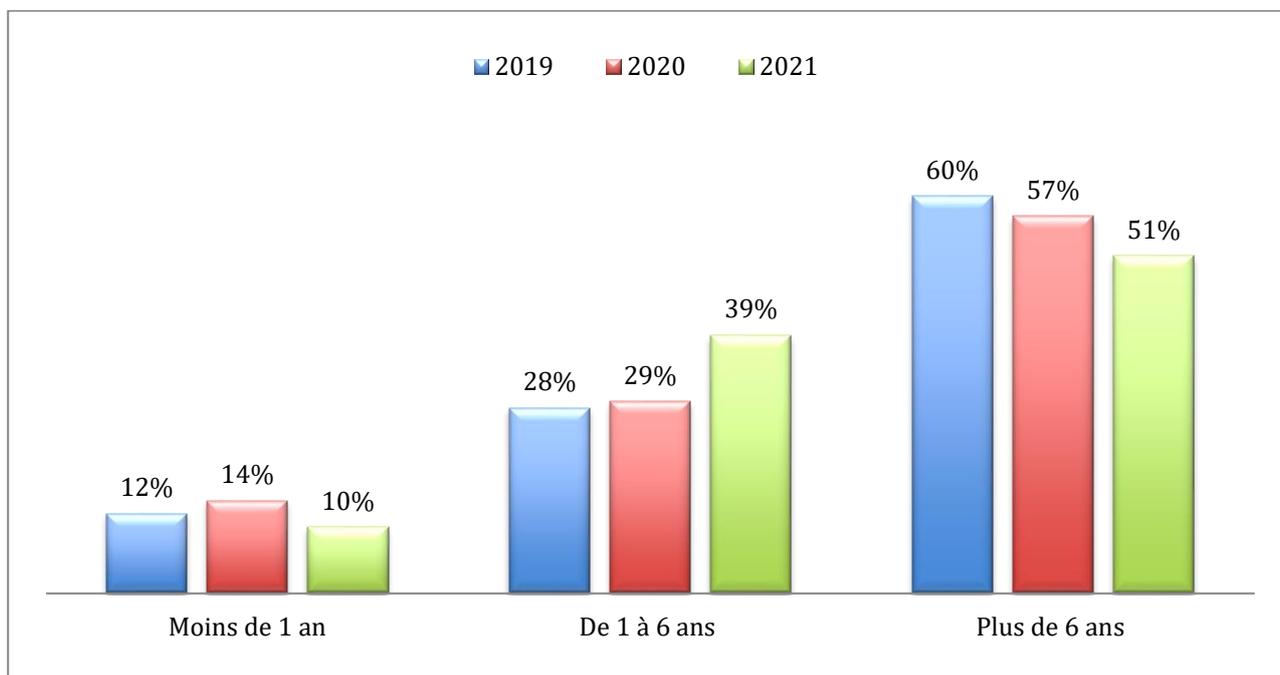


En 2021, **54%** des salariées femmes de la branche ont entre 30 et 50 ans. Les moins de 30 ans représentent **18%** des effectifs féminins tandis que les plus de 50 ans concernent **28%** des salariées femmes. L'âge moyen des femmes atteint 43,9 ans.



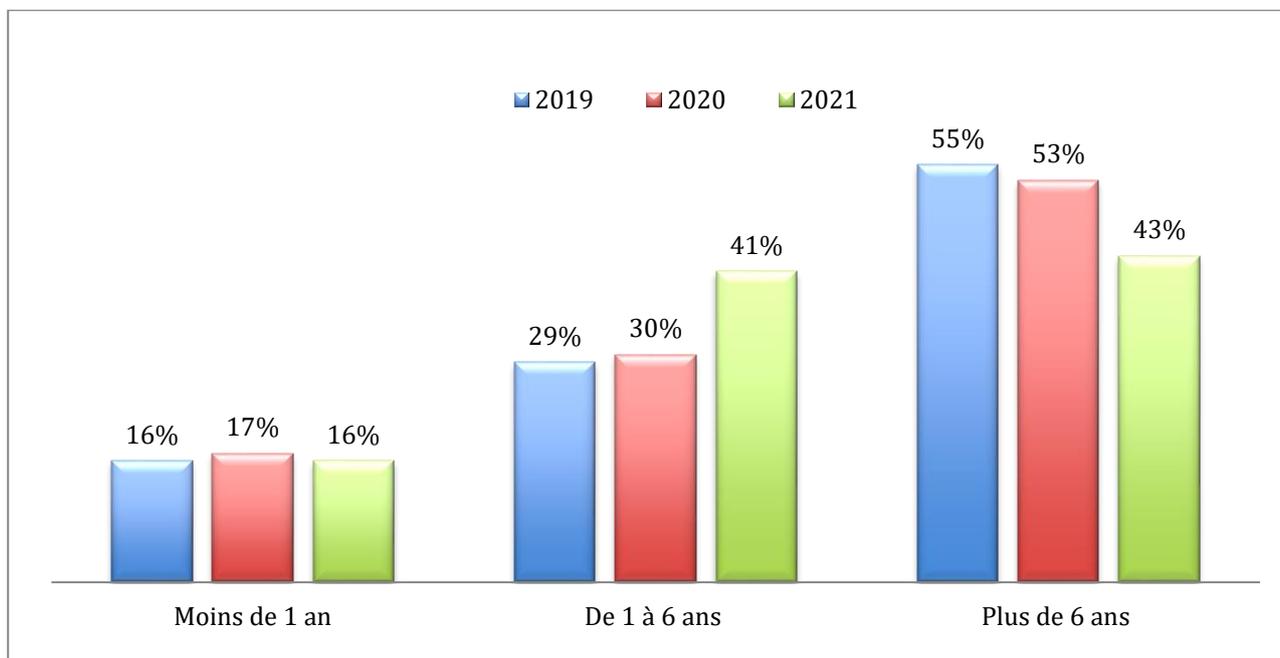
I. 5 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE

I. 5. 1 REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR ANCIENNETE



En 2021, **51%** des salariés hommes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. L'effectif des salariés masculins arrivé dans l'année se situe à **10%**.

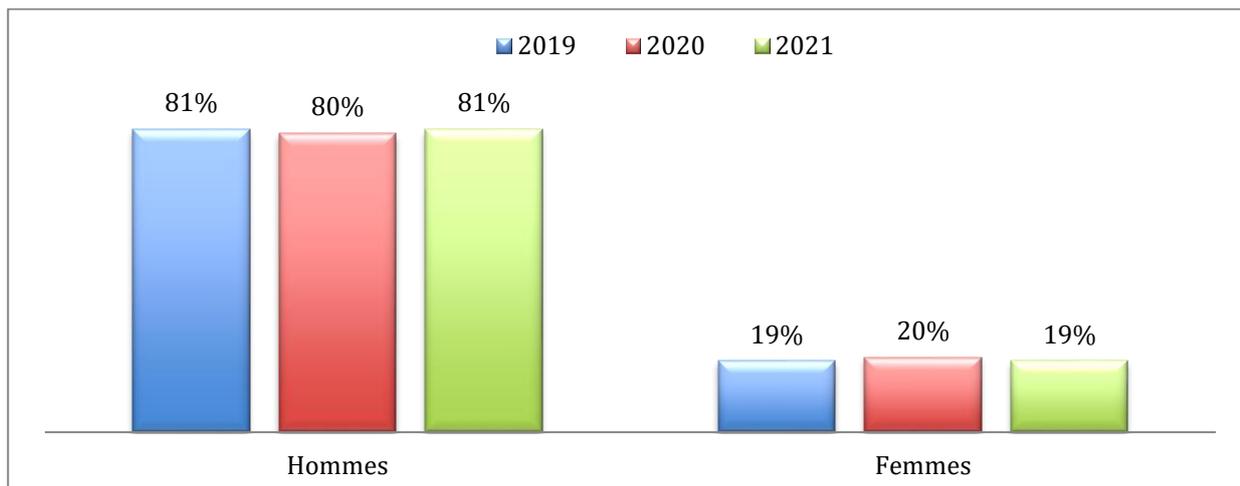
I. 5. 2 REPARTITION DES SALARIES FEMMES PAR ANCIENNETE



En 2021, **43%** des salariées 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.

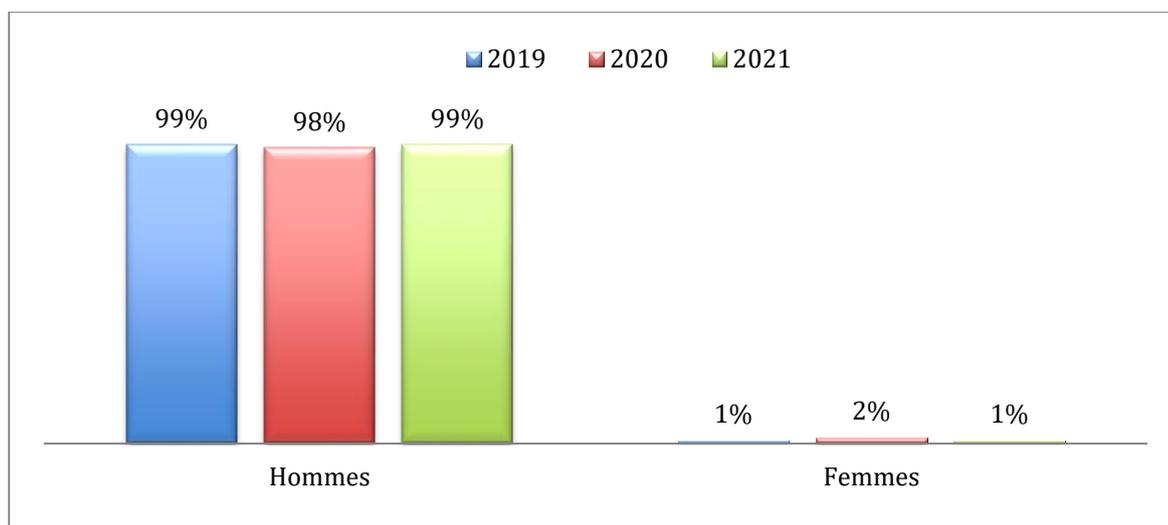


I. 6 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR SEXE



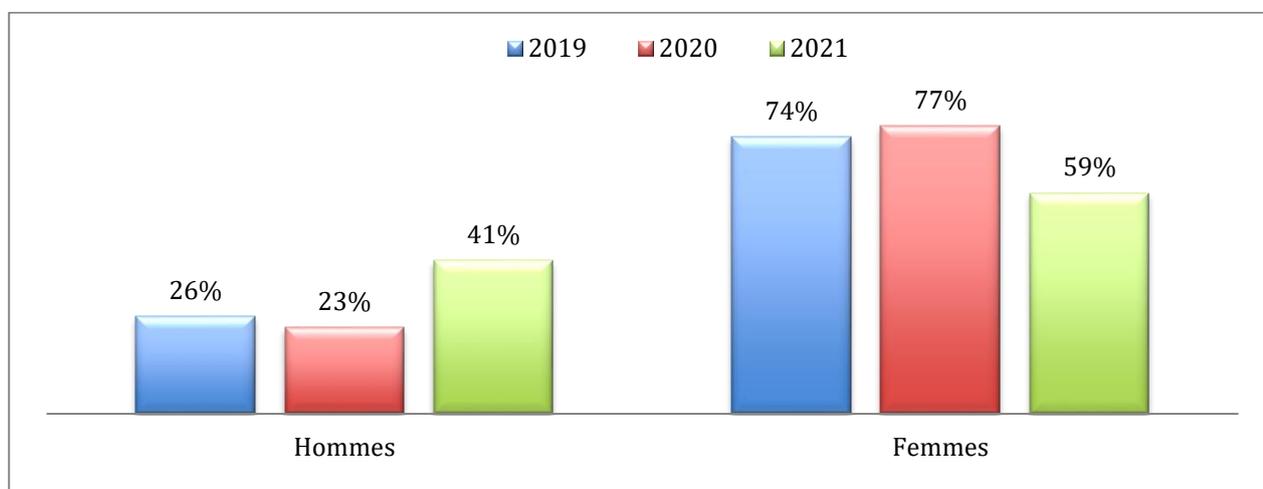
81% des salariés embauchés dans la branche en 2021 sont des hommes.

1) OUVRIERS



99% des ouvriers embauchés au cours de l'année 2021 sont des hommes.

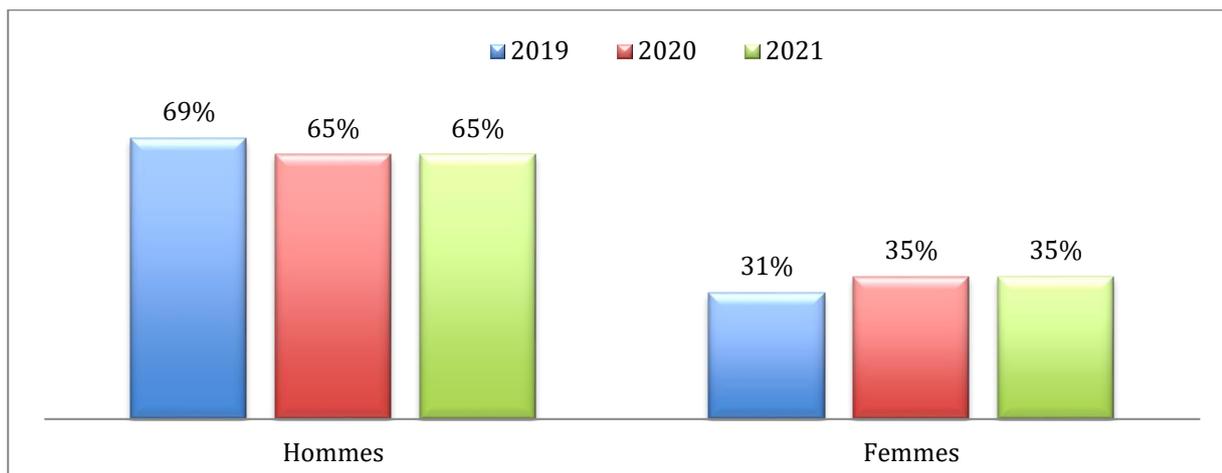
2) EMPLOYES



En 2021, 59% des employés embauchés sont des femmes.

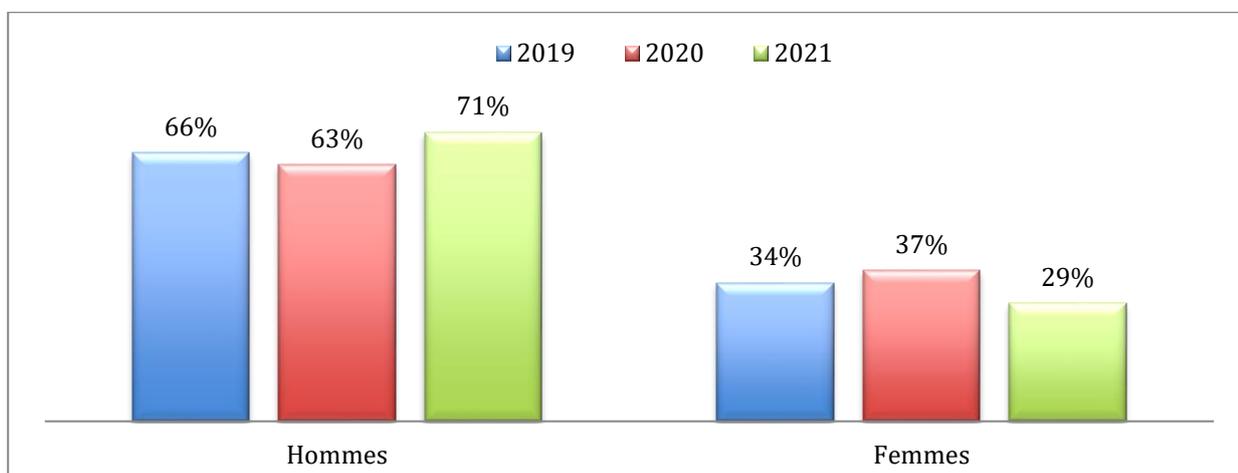


3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



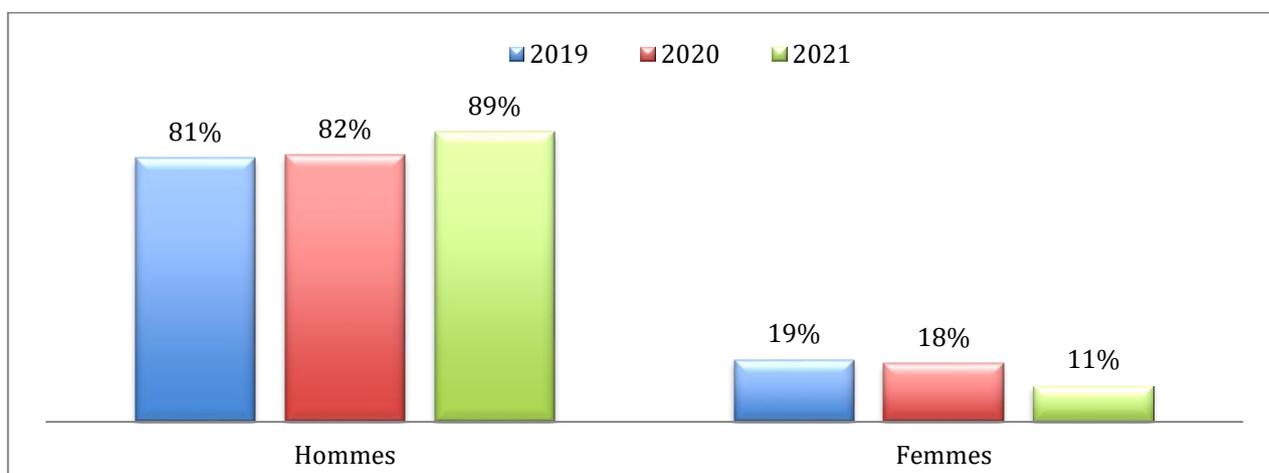
En 2021, **35%** des techniciens et agents de maîtrise embauchés sont des femmes contre **31%** en 2019.

4) CADRES



En 2021, **71%** des salariés cadres embauchés sont des hommes. Les femmes cadres représentent quant à elles **29%** des salariés embauchés dans cette catégorie.

I. 7 REPARTITION DES DEPARTS PAR SEXE



En 2021, **89%** des départs concernent les salariés hommes contre **81%** en 2019. Par corrélation, la part des départs des salariées femmes a diminué passant de 18% en 2020 à **11%** en 2021.



II. REMUNERATION

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

RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR SEXE, TAILLE D'ENTREPRISE ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE*

Rémunération annuelle brute	OUVRIERS		EMPLOYES		TAM		CADRES	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Entreprises de moins de 50 salariés	30 073 €		35 256 €	25 545 €	41 977 €	35 484 €	74 400 €	
Entreprises de 50 salariés et plus	29 052 €		32 584 €	26 694 €	39 405 €	34 601 €	63 691 €	58 460 €

* 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

RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR SEXE, TAILLE D'ENTREPRISE ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

	OUVRIERS			
	Hommes		Femmes	
	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus
160	21 524 €	20 332 €		
170	24 322 €	23 706 €		
185	27 941 €	26 737 €		
200	34 373 €	28 432 €		
210	24 434 €	31 763 €		
225	37 404 €	33 269 €		
260	37 844 €	35 932 €		
280	33 859 €	40 679 €		

	EMPLOYES			
	Hommes		Femmes	
	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus
160			19 088 €	19 086 €
170			16 787 €	21 389 €
185	31 737 €	29 662 €	27 797 €	30 850 €
200	28 091 €	30 570 €	26 993 €	25 064 €
210			29 862 €	27 379 €
225			26 457 €	27 323 €
260	40 175 €	33 889 €		28 738 €
280	41 021 €	36 216 €	31 289 €	33 989 €

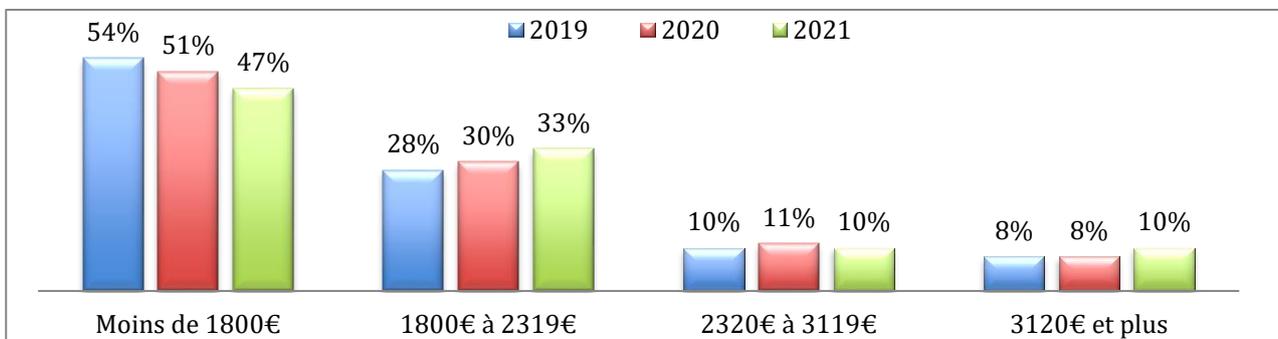


	TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE			
	Hommes		Femmes	
	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus
260	38 938 €	34 061 €	34 473 €	31 550 €
280	40 860 €	37 218 €	36 495 €	31 010 €
430	46 132 €	42 953 €		41 243 €
580		43 390 €		
760				

	CADRES			
	Hommes		Femmes	
	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus
430	47 400 €	44 882 €	47 312 €	37 950 €
580	61 317 €	57 746 €		56 214 €
760	85 603 €	76 652 €		75 188 €
1120	103 280 €	131 367 €		120 291 €
1470		167 631 €		

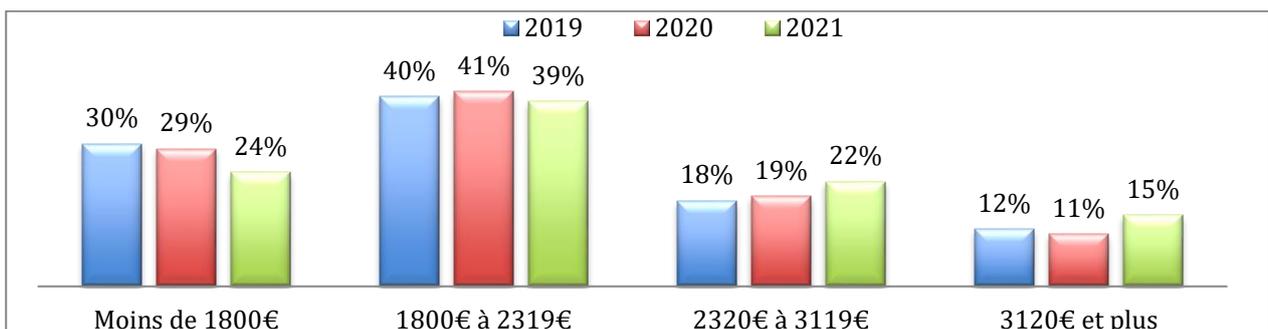
II. 2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE

1) HOMMES



En 2021, **53%** des salariés hommes perçoivent un salaire supérieur à 1 800€.

2) FEMMES



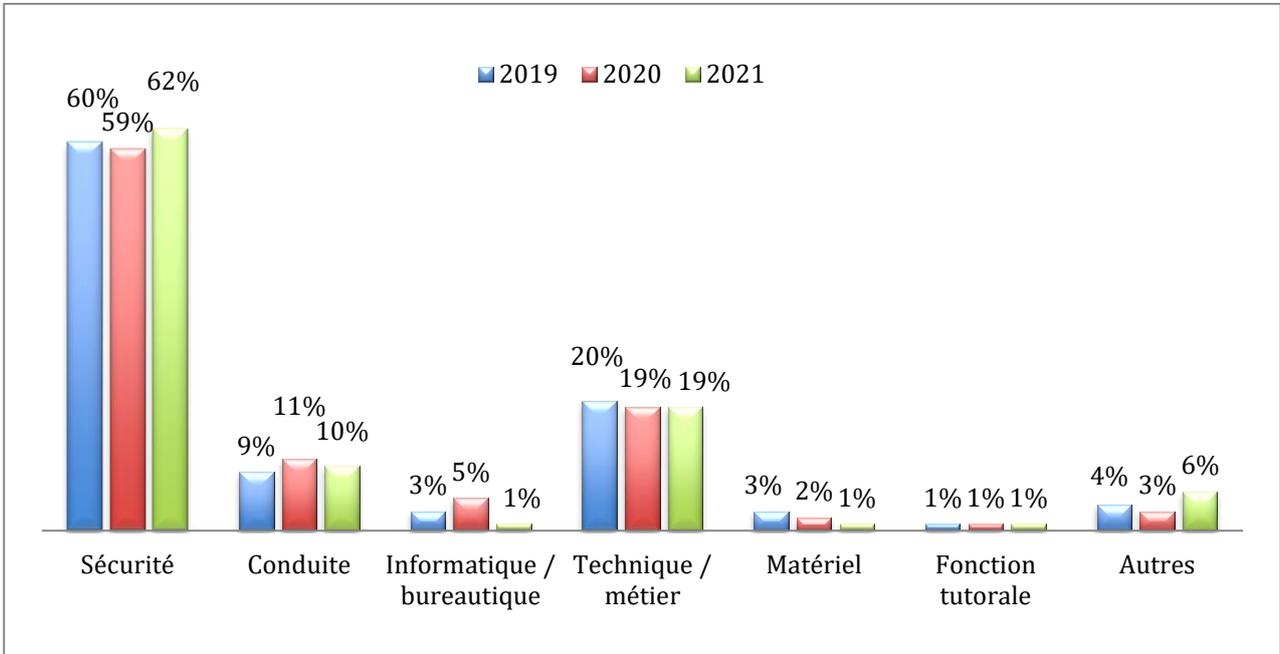
En 2021, **76%** des salariées femmes perçoivent un salaire supérieur à 1 800€.



III. FORMATION

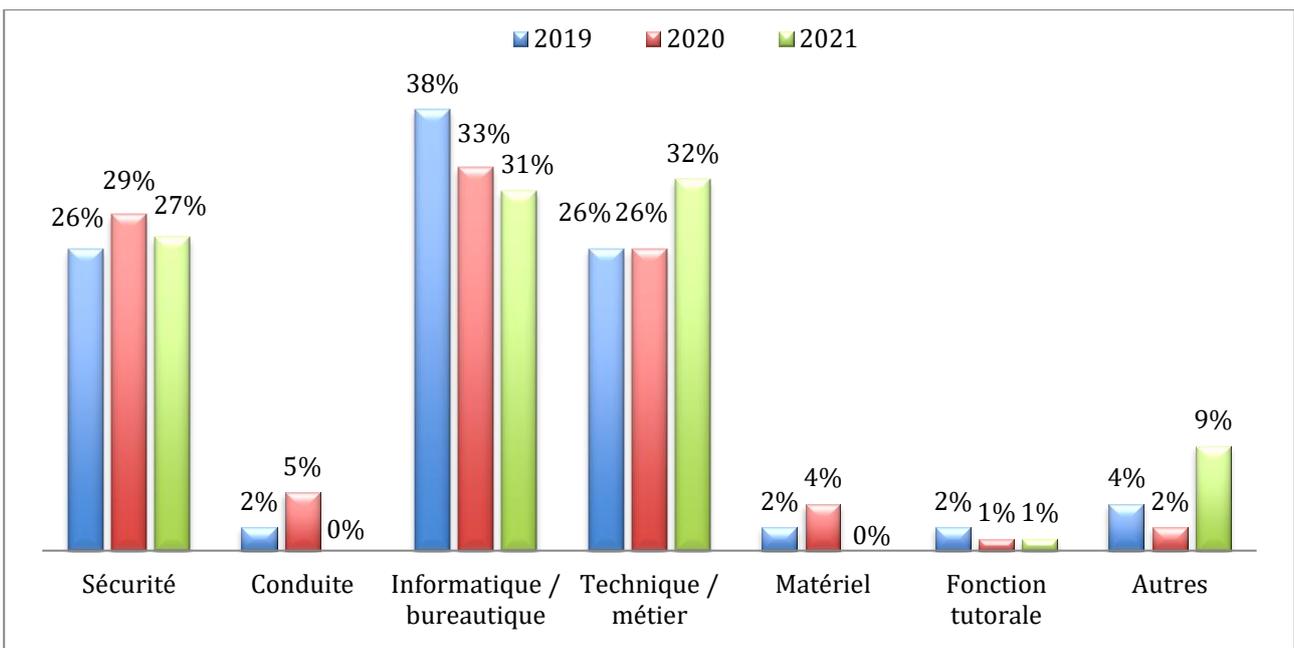
REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEME DE FORMATION ET PAR SEXE

1) SALARIES HOMMES



En 2021, les salariés hommes suivent en grande majorité les formations « sécurité » (**62%**). Ensuite, viennent les formations « technique / métier » avec **19%** des actions de formation suivies par les salariés hommes. Les **22%** restants regroupent les formations « conduite », « informatique / bureautique », « matériel », « fonction tutorale » et autres.

2) SALARIEES FEMMES



En 2021, les salariées femmes se sont plus orientées vers les formations « informatique / bureautique » (**31%**), « technique / métier » (**32%**) et « sécurité » (**27%**).





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

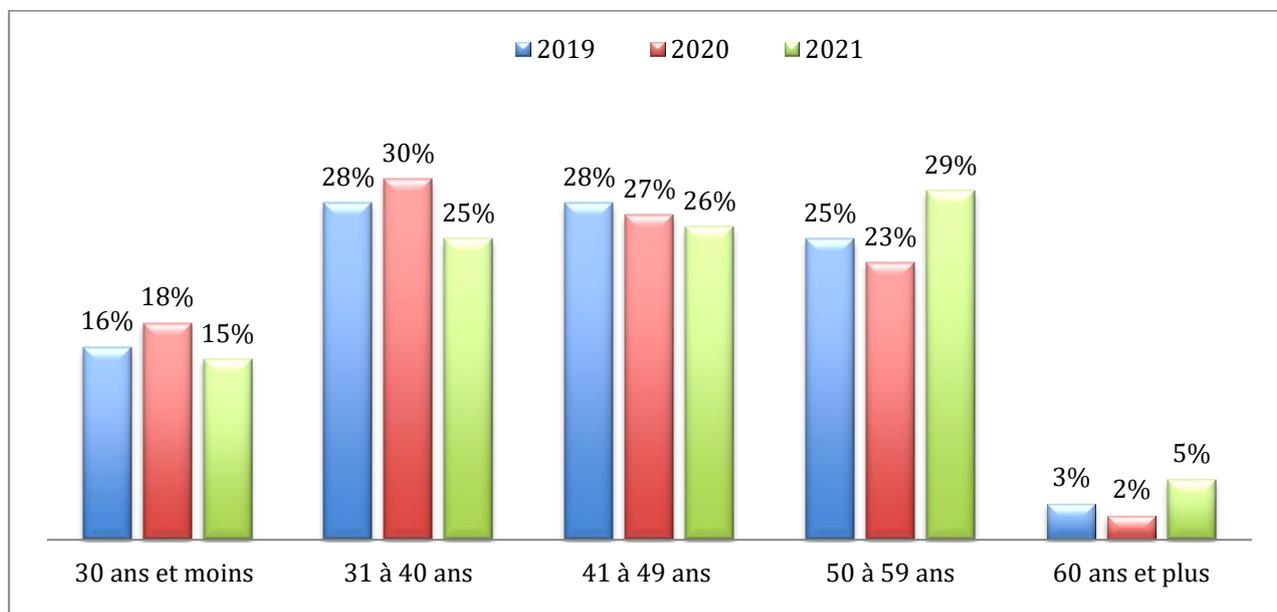
II. 3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE

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



I. EFFECTIFS

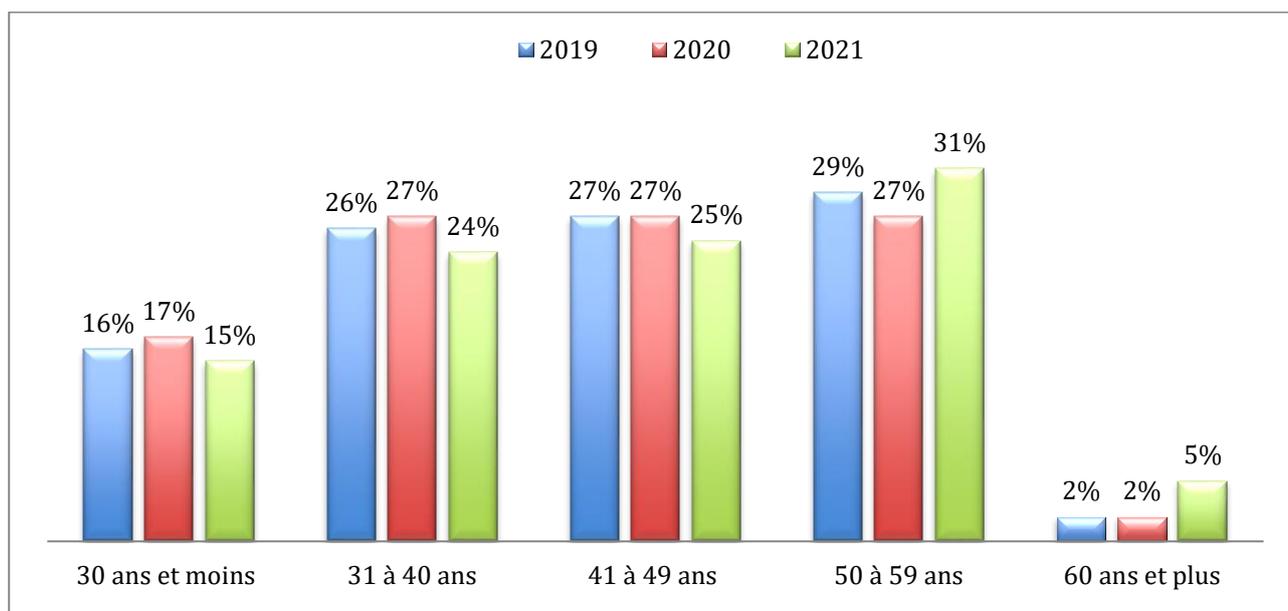
I. 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE - DONNEES GENERALES



Comme les années précédentes, les salariés âgés de plus de 40 ans représentent plus de la moitié de l'effectif en 2021 avec un total de **60%**. La part des salariés de moins de 40 ans diminue, ce qui traduit un effectif plus âgé.

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

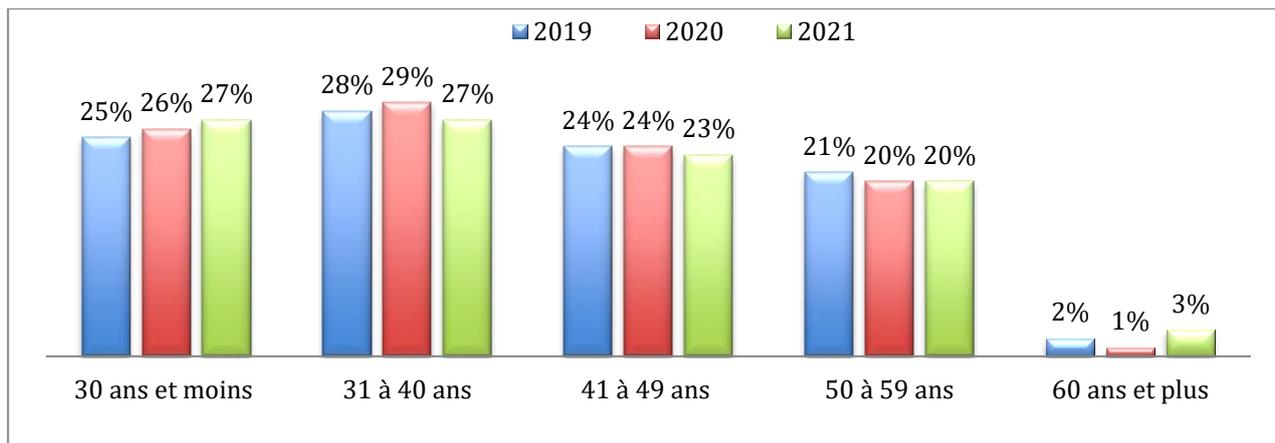
1) OUVRIERS



Les ouvriers âgés de 50 ans et plus représentent **36%** des ouvriers de la branche en 2021. 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.

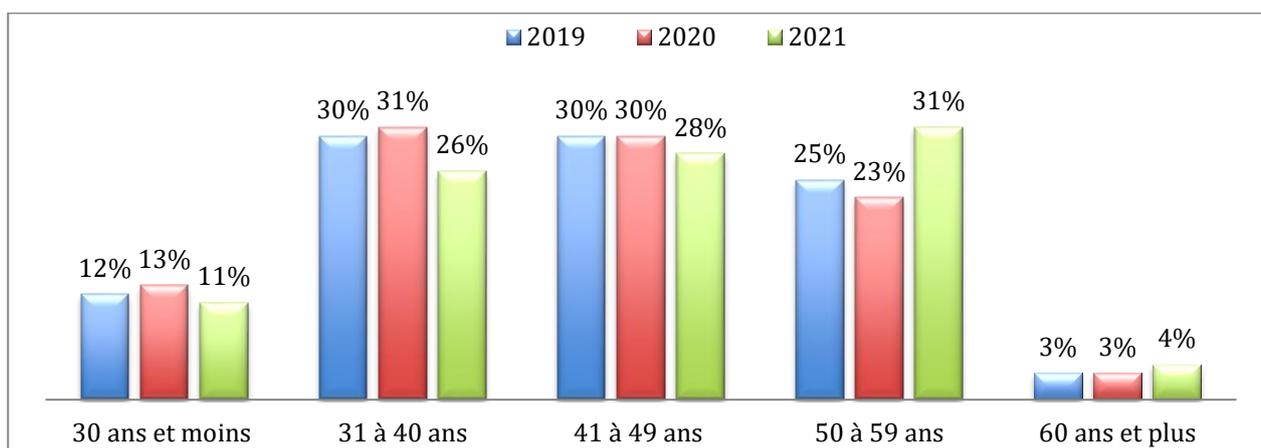


2) EMPLOYES



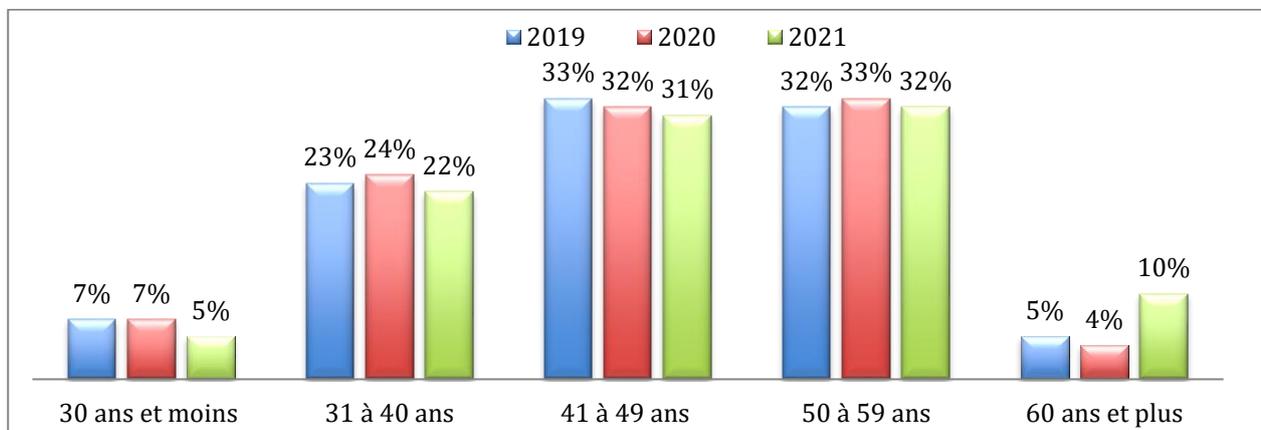
La répartition des employés selon leur tranche d'âge est plutôt homogène en 2021, oscillant entre **20%** pour les employés âgés de 50 à 59 ans et **27%** pour ceux âgés de moins de 40 ans. Les employés de 60 ans et plus représentent seulement **3%** des employés de la branche en 2021.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



En 2021, les techniciens et agents de maîtrise âgés entre 31 et 49 ans représentent **54%** des effectifs TAM. La tranche des plus de 50 ans concerne **35%** des salariés de cette catégorie.

4) CADRES

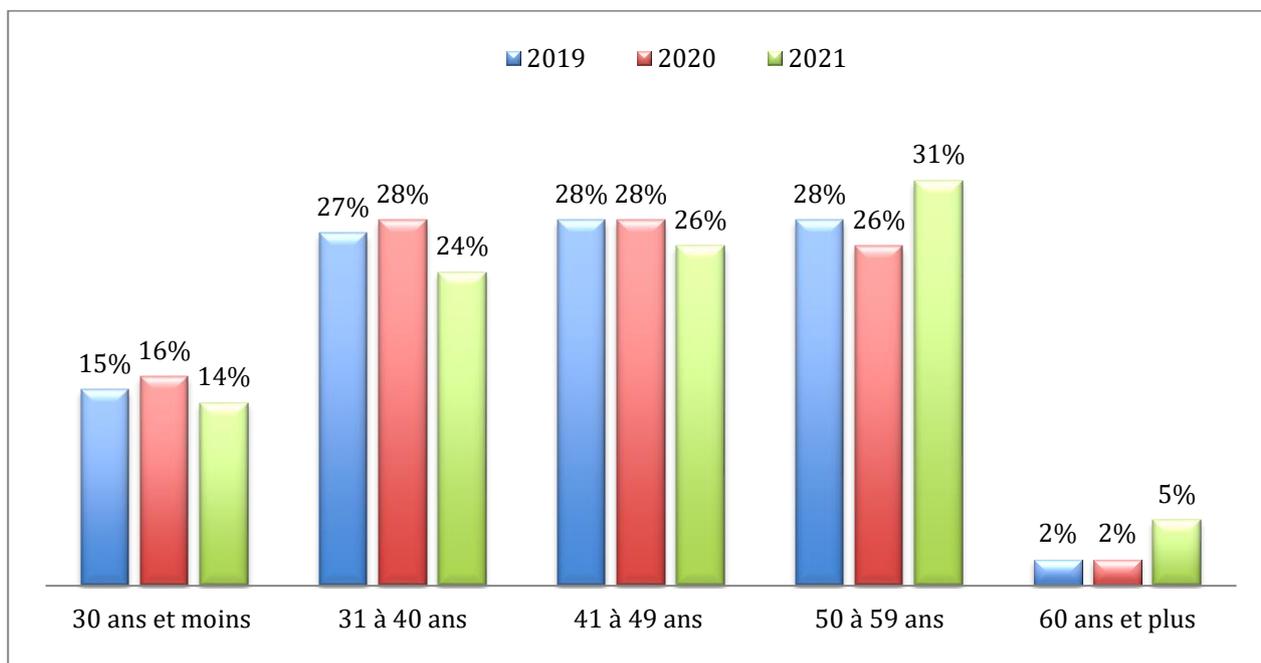


Les cadres âgés de 31 à 59 ans représentent **85%** des effectifs cadres en 2021. La part des cadres de 60 ans et plus progresse sensiblement (**10%**) tandis que celle des cadres de 30 ans et moins diminue à **5%** en 2021.



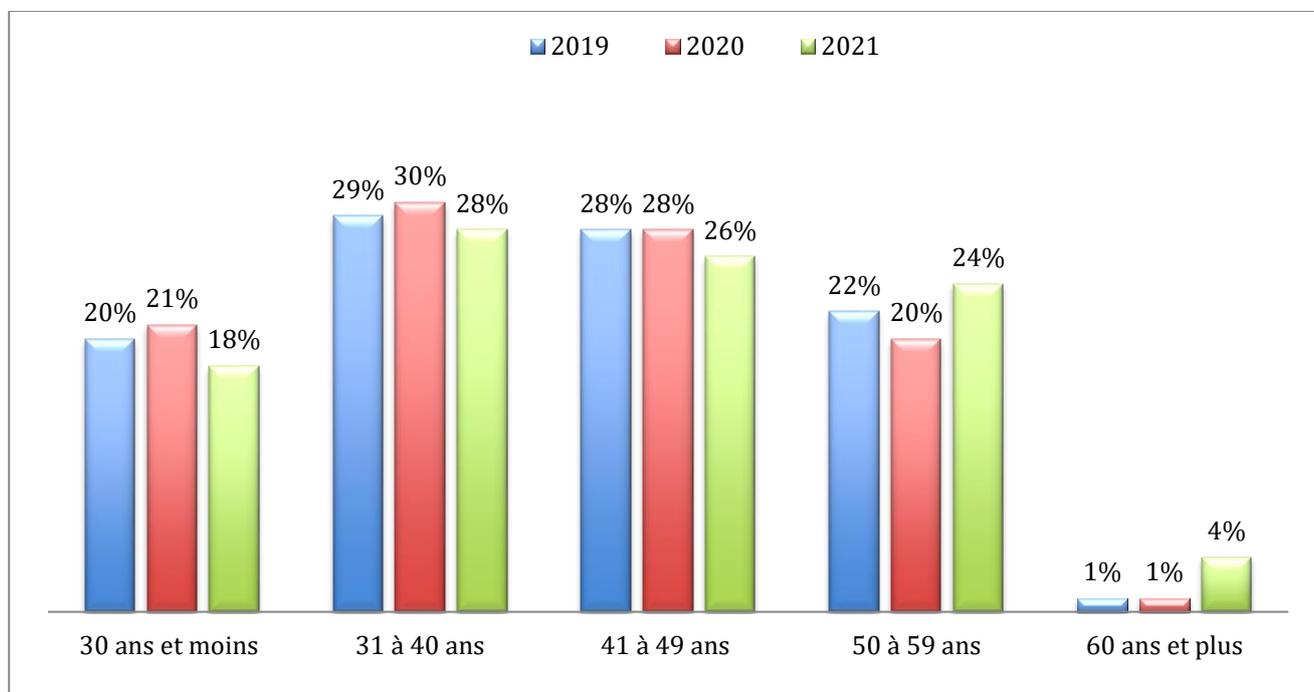
I. 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

I. 3. 1 SALARIES HOMMES



En 2021, **38%** des salariés hommes ont moins de 40 ans et **36%** ont plus de 50 ans.

I. 3. 2 SALARIEES FEMMES

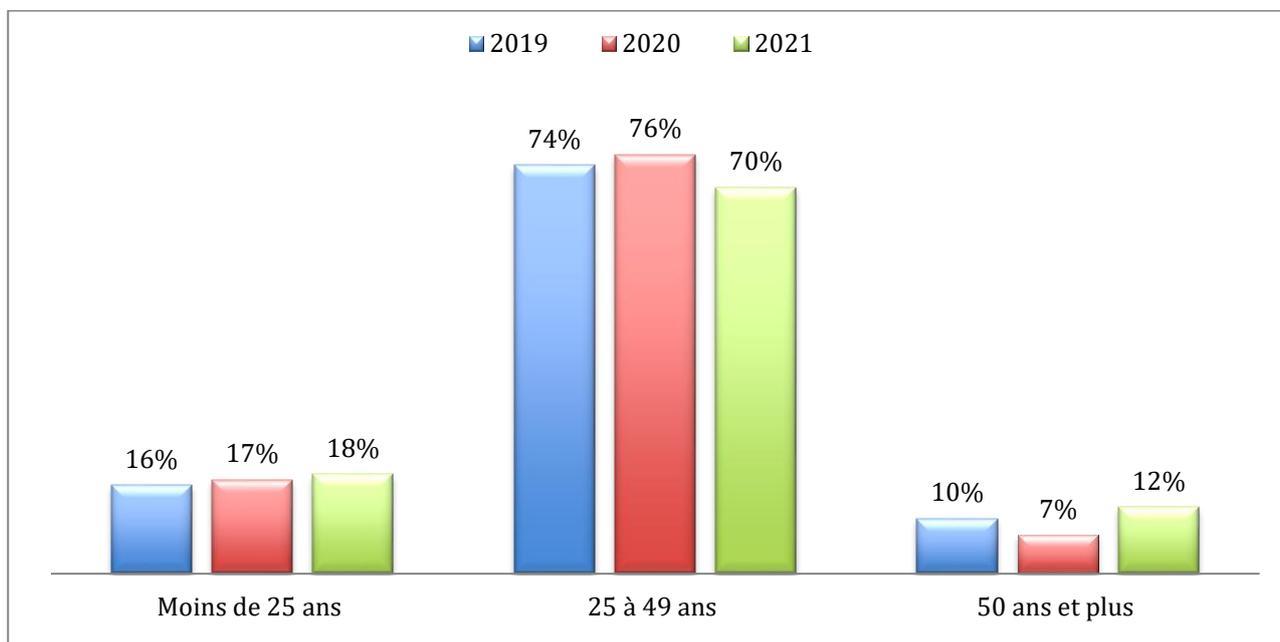


En 2021, **46%** des salariées femmes ont moins de 40 ans et **25%** ont plus de 50 ans.



II. EMBAUCHES

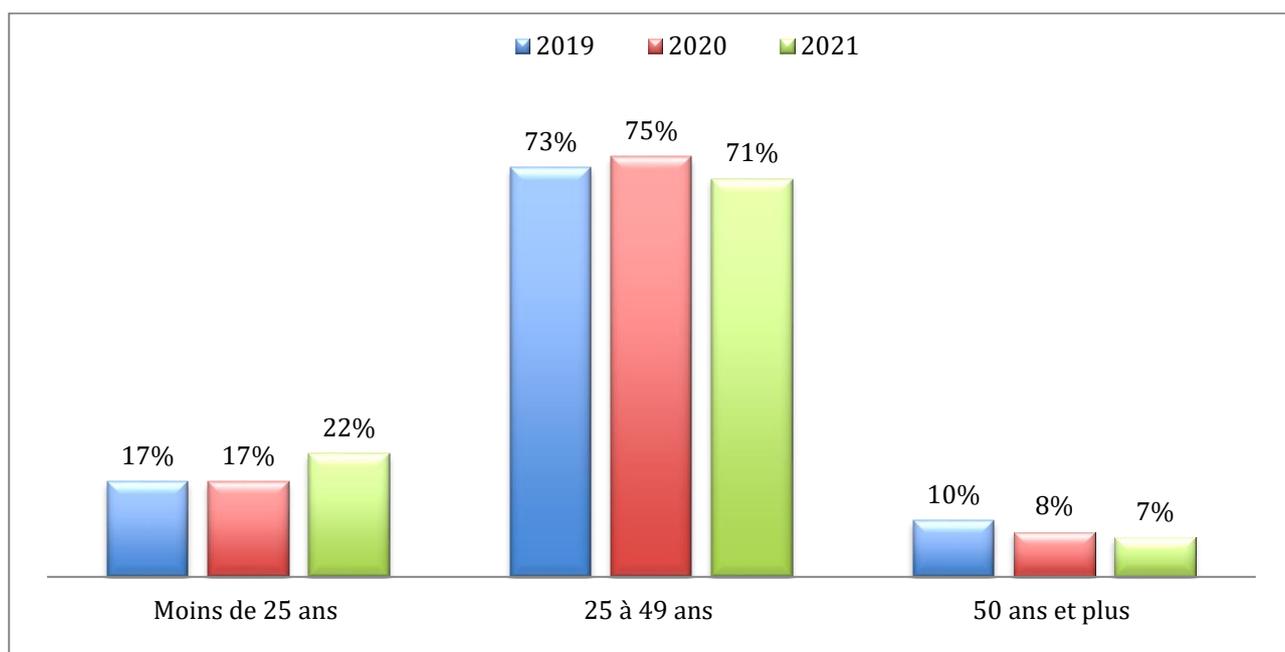
II. 1 REPARTITION PAR AGE - DONNEES GENERALES



En 2021, les salariés embauchés âgés de 50 ans et plus représentent **12%** des embauches et ceux de moins de 25 ans **18%**. La part des salariés embauchés âgés de 25 à 49 ans a donc baissé passant de **76%** à **70%** en un an.

II. 2 REPARTITION PAR AGE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

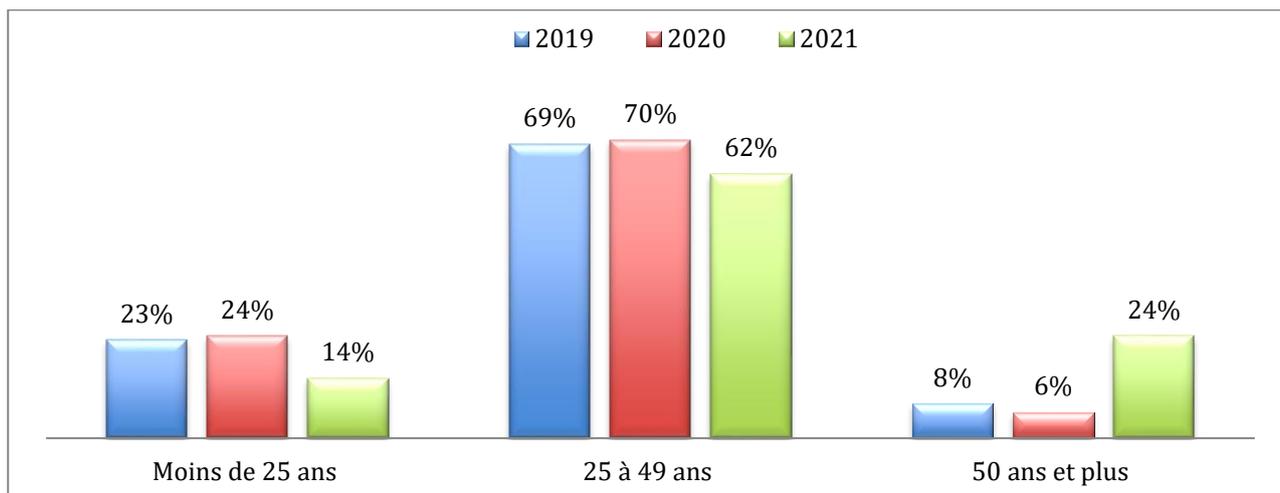
1) OUVRIERS



En 2021, les ouvriers embauchés âgés de 25 à 49 ans représentent **71%** des salariés embauchés.



2) EMPLOYÉS



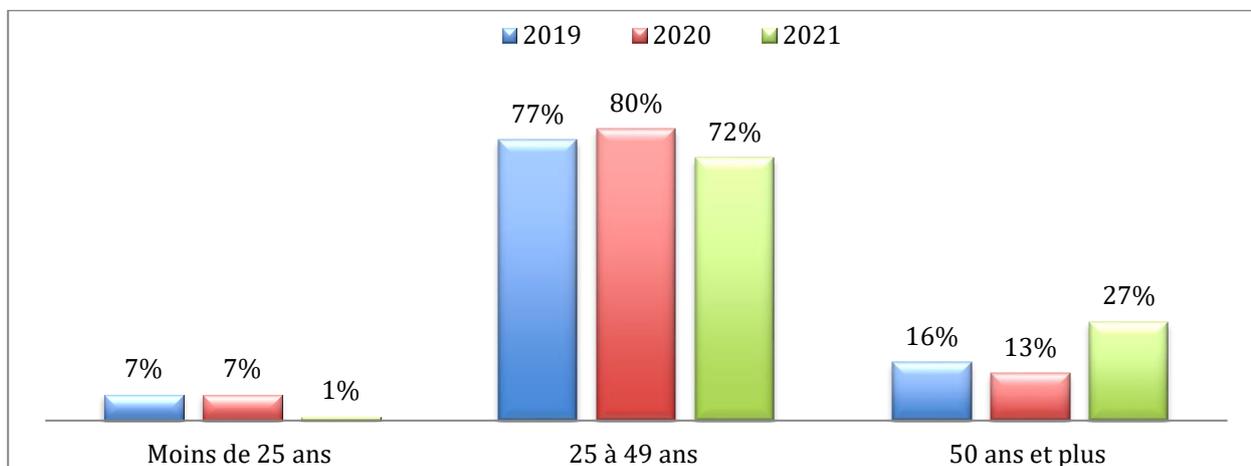
Pour les employés embauchés, ceux âgés de 25 à 49 ans représentent **62%** des salariés embauchés.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE



S'agissant des techniciens et agents de maîtrise, la tranche d'âge « 25 à 49 ans » représente plus de **70%** des salariés embauchés dans cette catégorie professionnelle.

4) CADRES

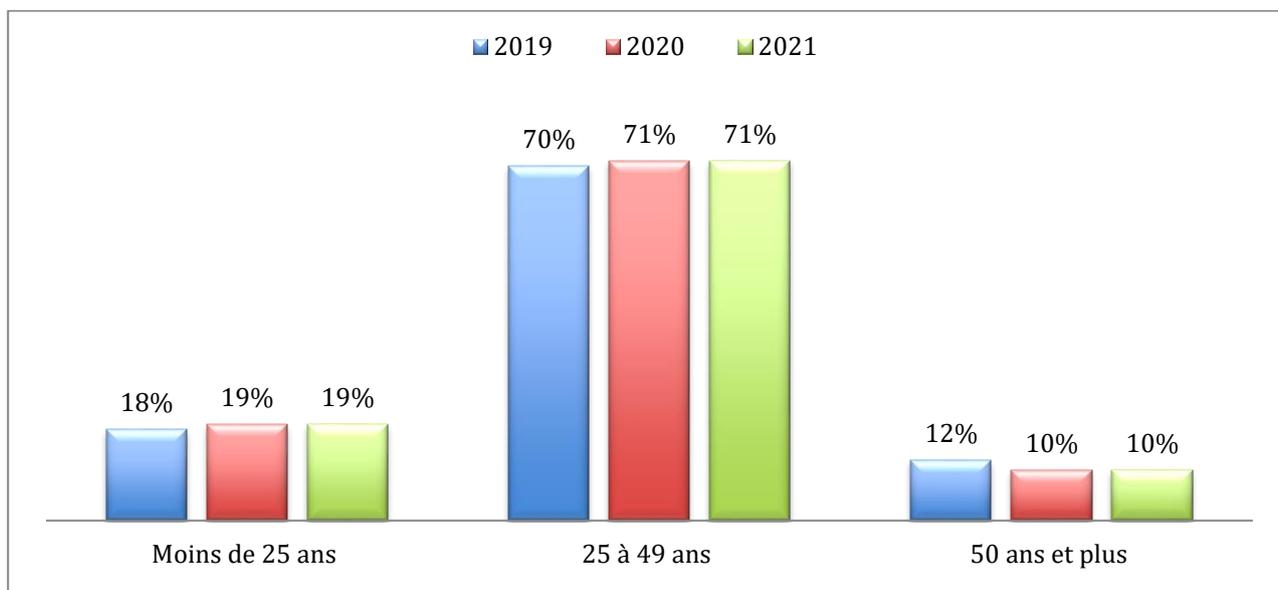


La part des cadres âgés entre 25 et 49 ans et embauchés en 2021 a connu une diminution de huit points.



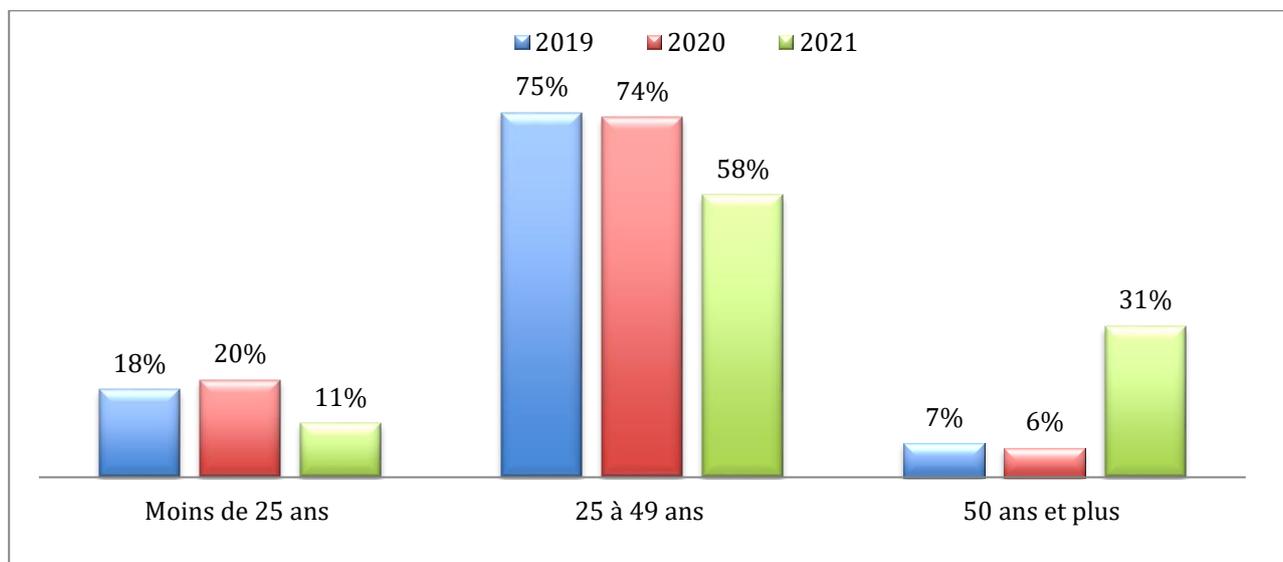
II. 3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE

II. 3. 1 HOMMES



En 2021, **71%** des salariés hommes embauchés ont entre 25 et 49 ans contre 70% en 2019. Les salariés hommes âgés de 50 ans et plus à l'embauche représentent **10%** des salariés embauchés.

II. 3. 2 FEMMES



En 2021, **58%** des salariées femmes embauchées par les entreprises du secteur ont entre 25 et 49 ans. On constate également une hausse de 25 points de l'embauche des salariées femmes de 50 ans et plus (**31%**).



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

www.fnsa-vanid.org