



ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

BILAN ANNUEL DE BRANCHE

ANNEE 2020



Le mot du Président



Fabrice Erval

Président de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Nous avons le plaisir de vous adresser le bilan annuel de la branche de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle pour l'année 2020.

Cette année, nous avons décidé de comptabiliser toutes les entreprises adhérentes, y compris celles rattachées à un groupe. Ainsi, bien qu'un nombre plus faible d'entreprises nous ait répondu, nous comptabilisons 117 entreprises.

La particularité du panel de cette année repose sur le faible taux de réponses des entreprises de moins de 20 salariés. La population salariée couverte par notre bilan reste stable, elle passe de 7168 salariés à 7206 salariés.

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

- 1. Un bilan social ;*
- 2. Un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes ;*

- 3. Un rapport sur l'emploi des seniors complété avec un rapport sur l'emploi des jeunes.*

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

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

Enfin et surtout, nous tenons à remercier tout particulièrement les entreprises qui cette année ont pris le temps de renseigner le questionnaire et de nous le retourner, notamment en cette période de crise sanitaire du Covid-19. Sans elles, ce rapport n'aurait pu voir le jour.



STRUCTURE DU PANEL D'ENTREPRISES

117 entreprises ont répondu à l'enquête et constituent notre panel pour le bilan annuel de branche de l'année 2020. Ces entreprises emploient **7206 salariés**, soit presque 50% 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

	2018		2019		2020	
Moins de 50 salariés	62	70%	52	68%	70	61%
50 à 200 salariés	14	16%	15	18%	30	24%
Plus de 200 salariés	12	14%	11	14%	17	15%
TOTAL	88	100%	78	100%	117	100%

61% des entreprises du panel comptent moins de 50 salariés. Les entreprises employant entre 50 et 200 salariés représentent **24%** du panel et celles employant plus de 200 salariés représentent **15%** du panel de l'année 2020.

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

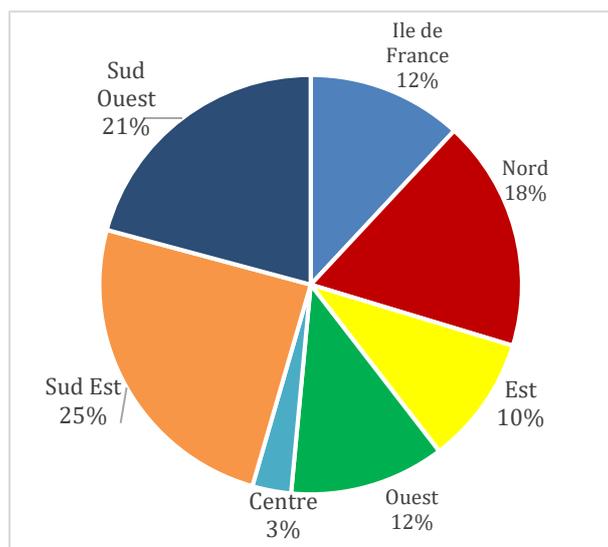
	2018		2019		2020	
Moins de 50 salariés	1145	16%	799	11%	837	12%
50 à 200 salariés	1545	21%	1727	23%	1562	22%
Plus de 200 salariés	4553	63%	4642	66%	4807	67%
TOTAL	7243	100%	7168	100%	7206	100%

Au sein de ce panel, il faut noter la faible représentativité des entreprises de moins de 50 salariés, avec **12%** en 2020 contre 16% en 2018. **67%** des effectifs sont employés dans des entreprises de plus de 200 salariés contre 63% en 2018 et **22%** des salariés travaillent au sein d'entreprises employant 50 à 200 salariés.

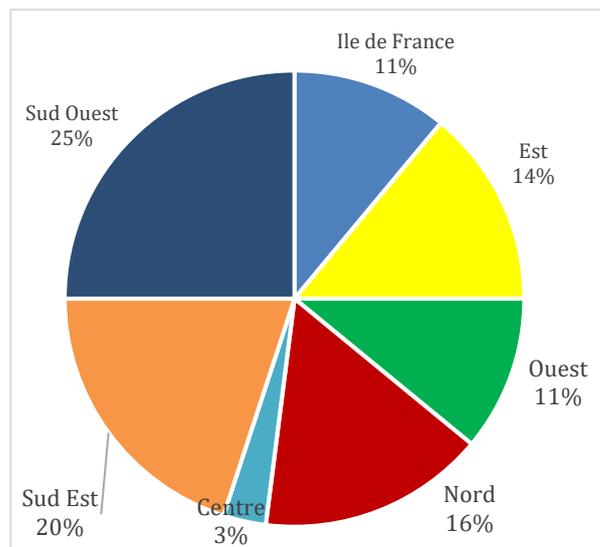


Répartition géographique* des entreprises du panel

2019 :



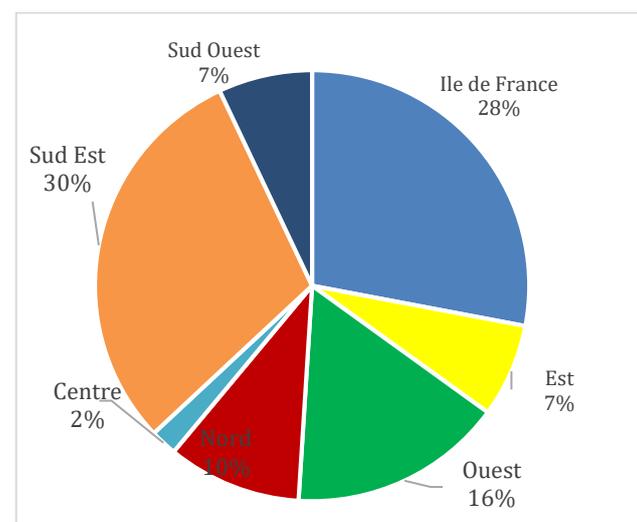
2020 :



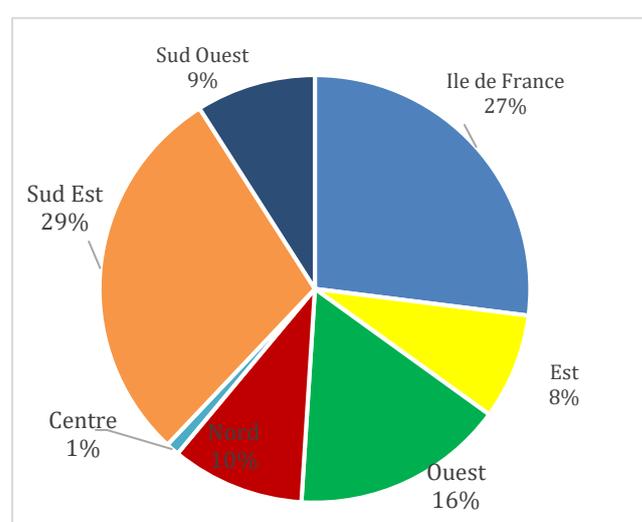
Près d'un quart des entreprises du panel sont implantées dans la zone Sud-Ouest. Les entreprises implantées dans le Nord et l'Est représentent chacune respectivement **16%** et **14%** des entreprises du panel. Il est à noter que les entreprises d'Ile de France et de l'Ouest représentent **11%** chacune du panel d'entreprises. Enfin, **20%** des entreprises sont implantées dans le Sud Est. La région Centre, quant à elle, regroupe le moins d'entreprises avec **3%** du panel.

Répartition géographique* des salariés du panel

2019 :



2020 :



Plus de 25% des salariés du panel 2020 sont employés dans la région Ile de France. C'est la région Sud Est qui constitue le premier bassin d'emplois avec **29%** des effectifs. Ces deux régions concentrent donc plus de la moitié des effectifs de la branche. La région Centre concentre très peu de salariés avec **1%**.

*Détail des régions :

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

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

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

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

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

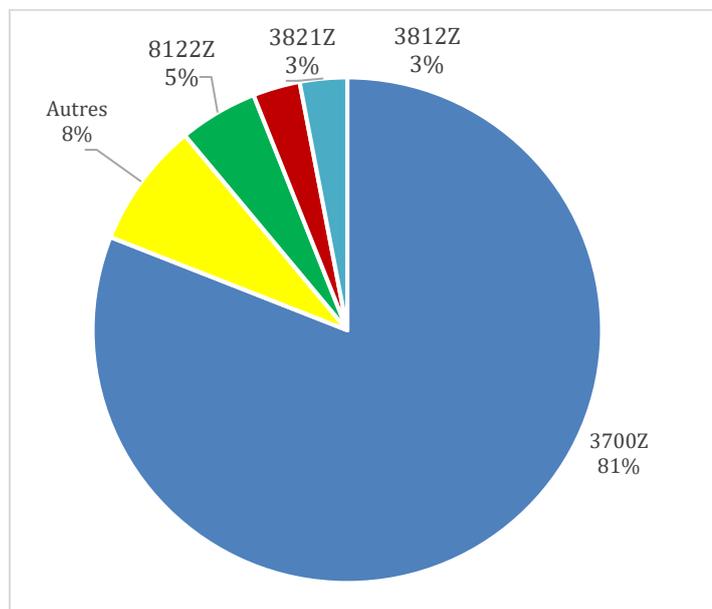
Région Sud Est : Départements 01, 04, 05, 06, 07, 11, 13, 26, 30, 34, 38, 42, 48, 66, 69, 73, 74, 83, 84.

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



Répartition des entreprises de la branche par code NAF

	%
3700Z	81%
8122Z	5%
3812Z	3%
3811Z	0%
3821Z	3%
3900Z	0
Autres	8%



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

Définition des codes NAF :

3700Z : Collecte et traitement des eaux usées.

8122Z : Nettoyage industriel.

3812Z : Collecte des déchets dangereux.

3811Z : Collecte des déchets non dangereux.

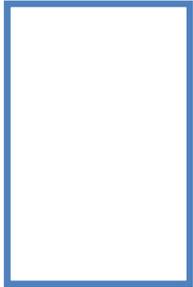
3821Z : Traitement et élimination des déchets non dangereux.

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

Autres : 8129B (Autres activités de nettoyage), 7010Z (Activité des sièges sociaux), 7022Z (Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion), 7112B (Ingénierie, études techniques), 7120B (Analyses, essais et inspection technique), 4941B (Transport routier de fret de proximité).



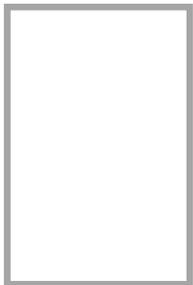
SOMMAIRE



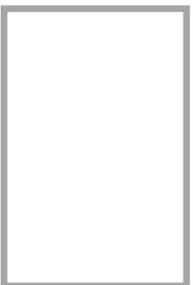
I BILAN SOCIAL



II RAPPORT EGALITE FEMMES/HOMMES



**III RAPPORT EMPLOI DES SENIORS ET
DES JEUNES**



**ANNEXE : FOCUS SUR LES BESOINS EN
RECRUTEMENT JUIN 2021**



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 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 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

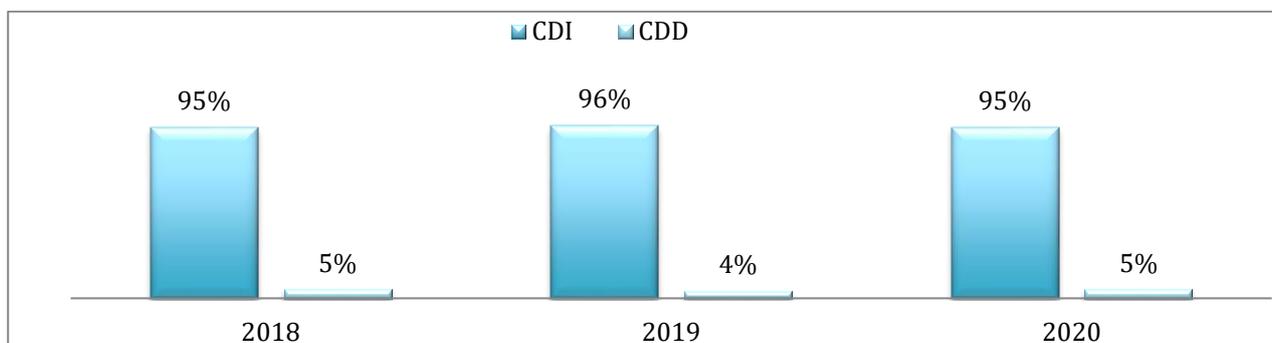


I. EMPLOI

I. 1 EFFECTIFS

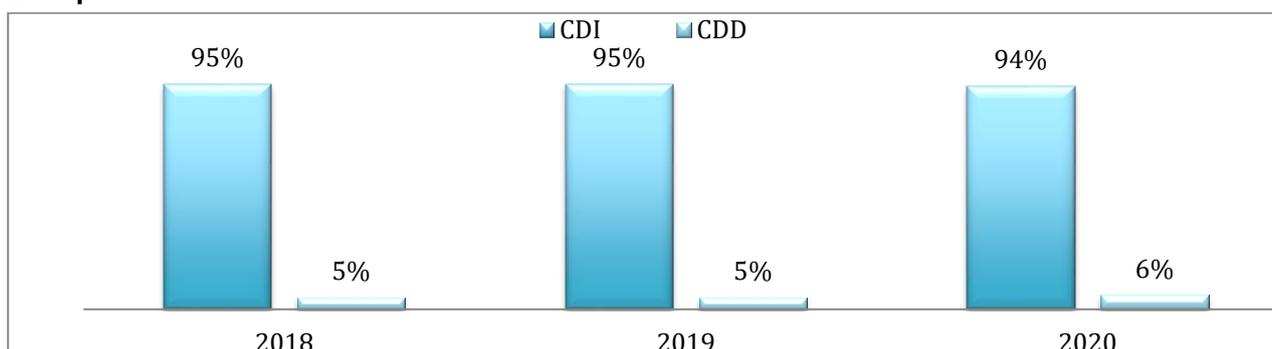
L'effectif global du panel d'entreprises ayant répondu au questionnaire est de 7206 salariés.

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



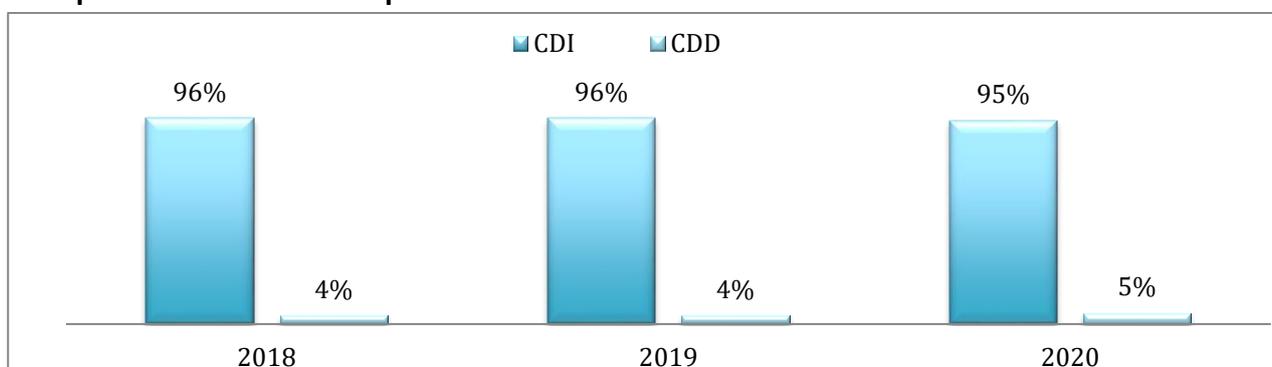
En 2020, la part de salariés titulaires d'un CDD a légèrement augmenté, 5% en 2020. Chiffre qui reste bas au regard de la proportion de salariés titulaires d'un CDI.

Entreprises de moins de 50 salariés



Dans les entreprises comportant un effectif inférieur à 50 salariés, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **94%** des effectifs en 2020.

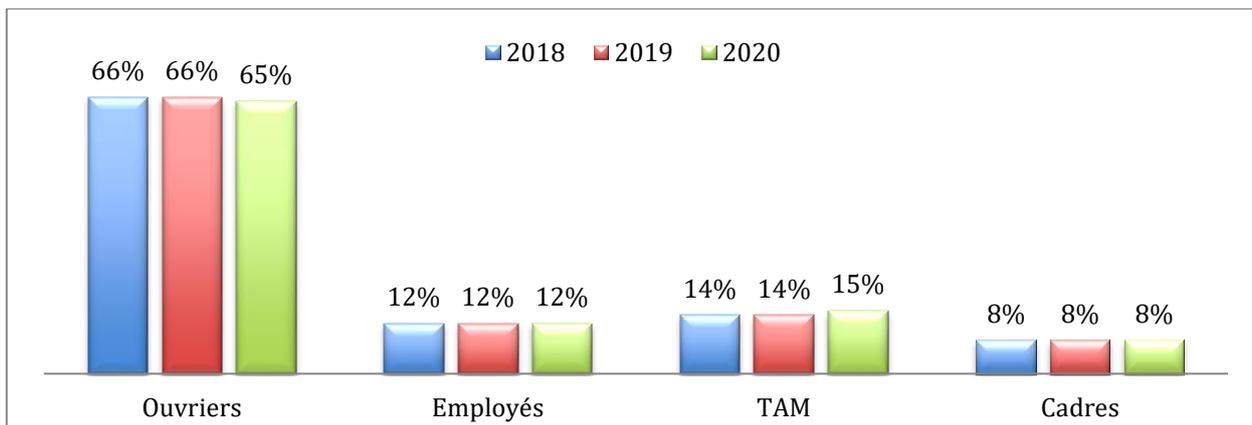
Entreprises de 50 salariés et plus



Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les salariés en contrat à durée indéterminée représentent **95%** des effectifs en 2020.

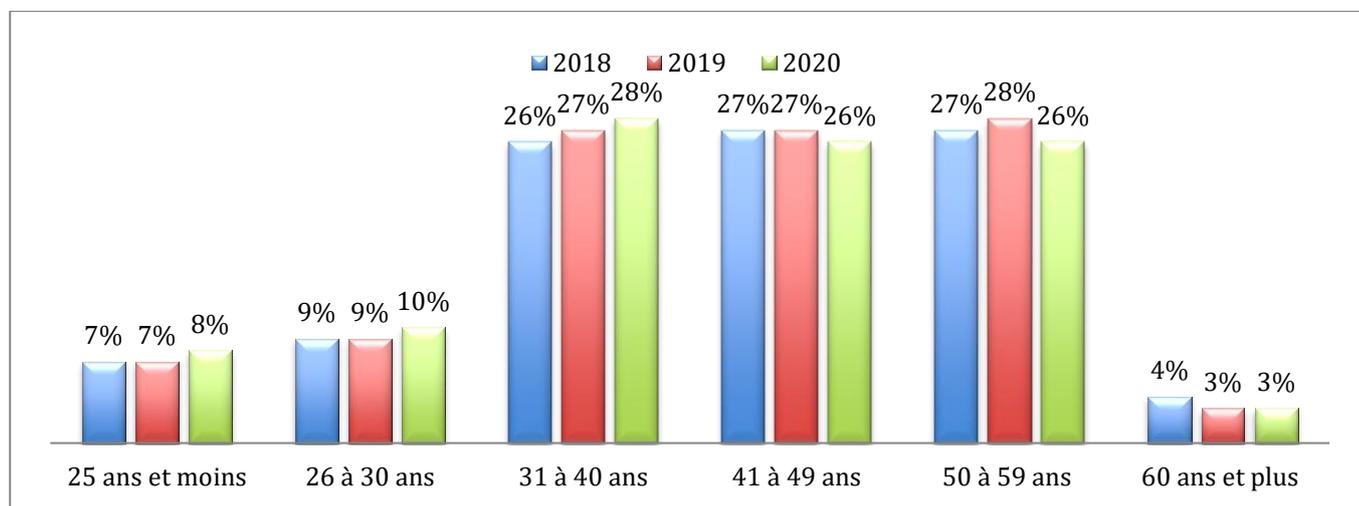


I. 1. 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE



La répartition des effectifs par catégorie reste relativement stable entre 2019 et 2020.

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



La répartition des effectifs par âge montre que, par rapport à l'année précédente, la part des salariés de moins de 30 ans a augmenté tandis que celle des salariés de 31 à 49 ans a légèrement diminué. En 2020, la part des salariés de la branche de plus de 60 ans revient à 3% comme en 2019.

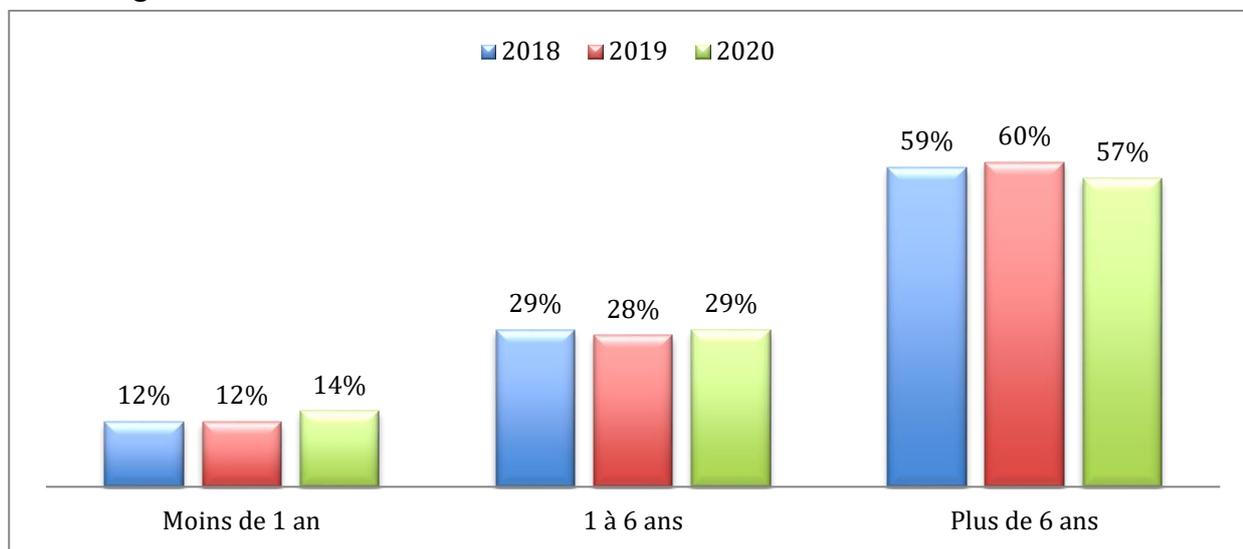


I. 1. 4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ANCIENNETE

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 ».

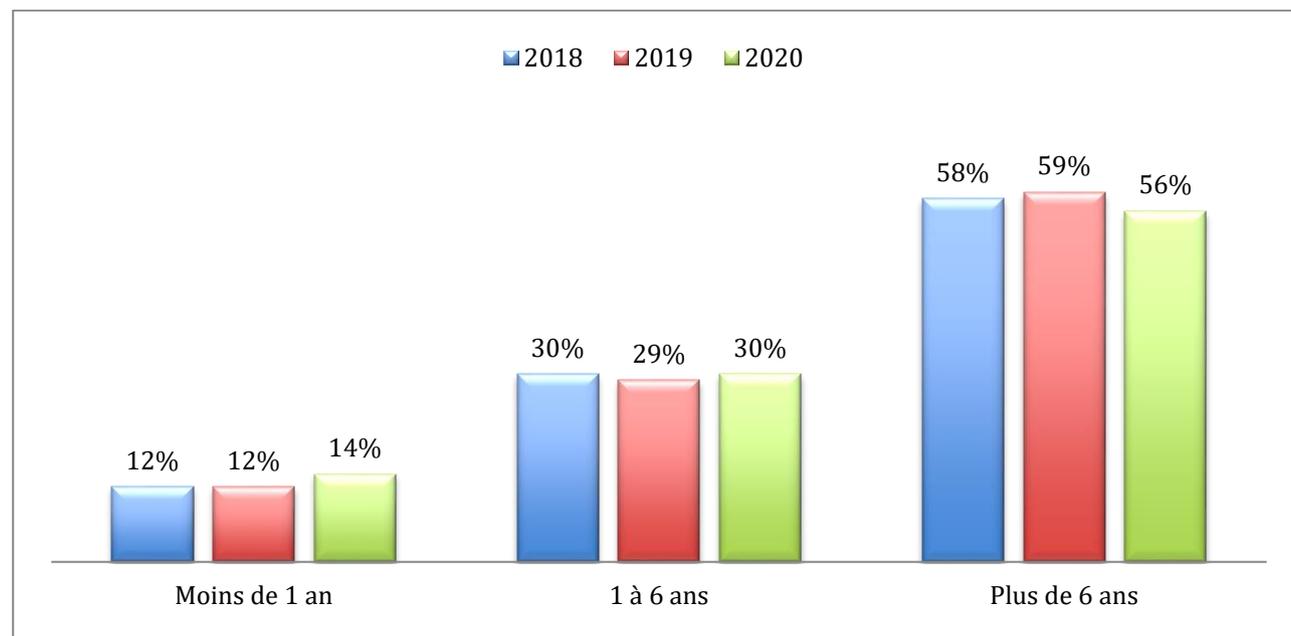
Afin de s'approcher au mieux de la réalité du terrain, l'étude se fait désormais sur l'ancienneté de « moins d'1 an », de « 1 à 6 ans » et de « plus de 6 ans ».

Données générales



Entre 2019 et 2020, on constate une augmentation des effectifs des salariés de moins de 1 an (14%). La part des effectifs des salariés de 1 à 6 ans d'ancienneté augmente de 1 points au détriment des effectifs des salariés de plus de 6 ans.

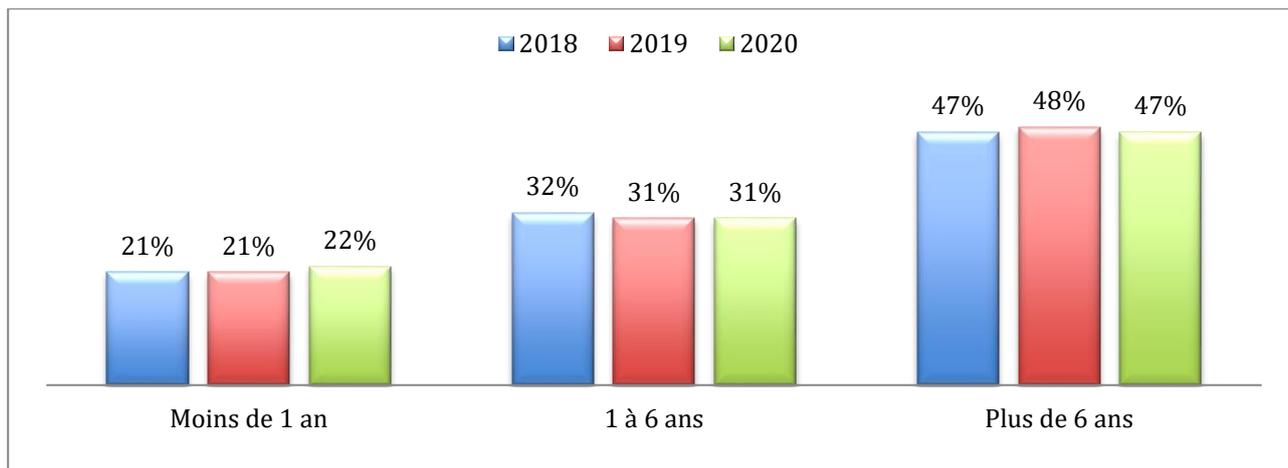
Ouvriers



En 2020, 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.

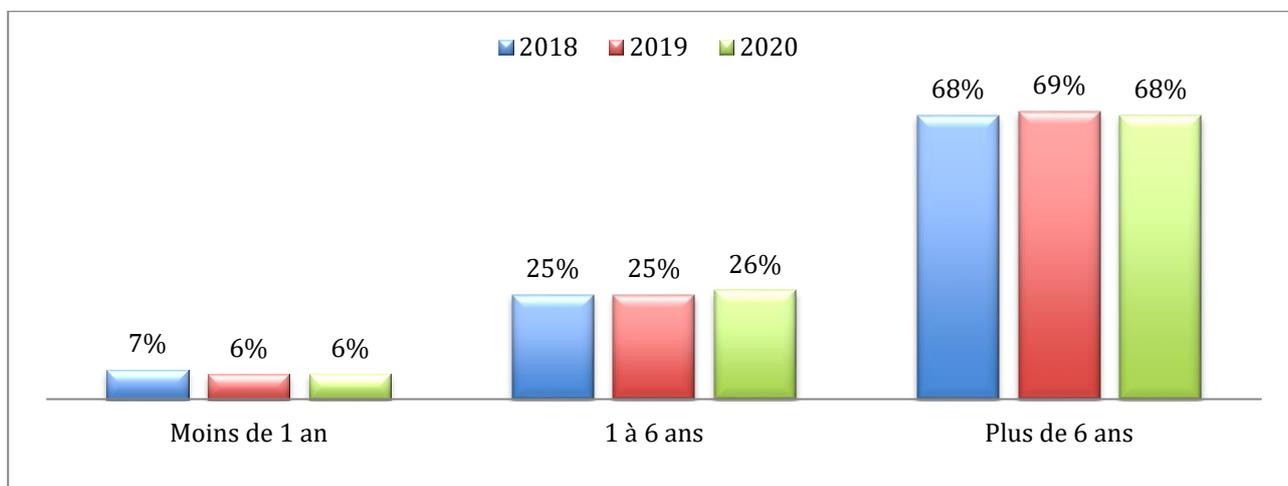


Employés



Même constat pour l'ancienneté des effectifs des employés en 2020.

Techniciens et agents de maîtrise



La proportion de techniciens et agents de maîtrise de 1 à 6 ans d'ancienneté augmente légèrement.

Cadres

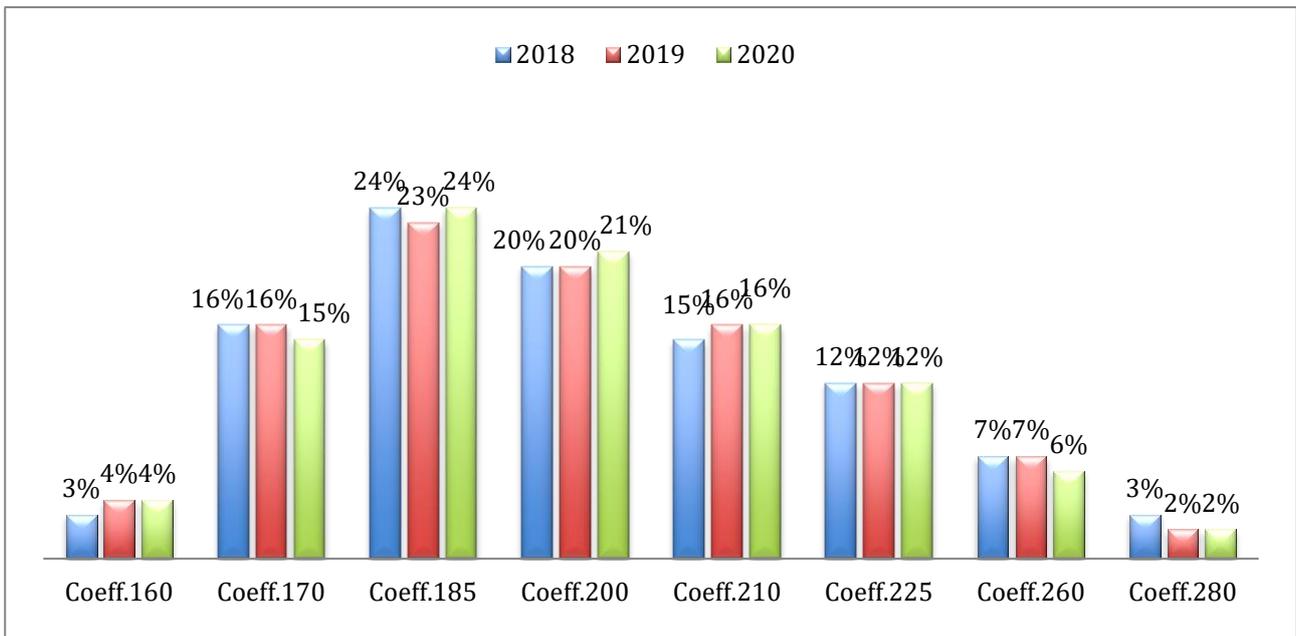


La part des cadres ayant plus de 6 ans d'ancienneté est stable puisqu'ils représentent désormais **70%** de l'effectif des cadres en 2020.



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

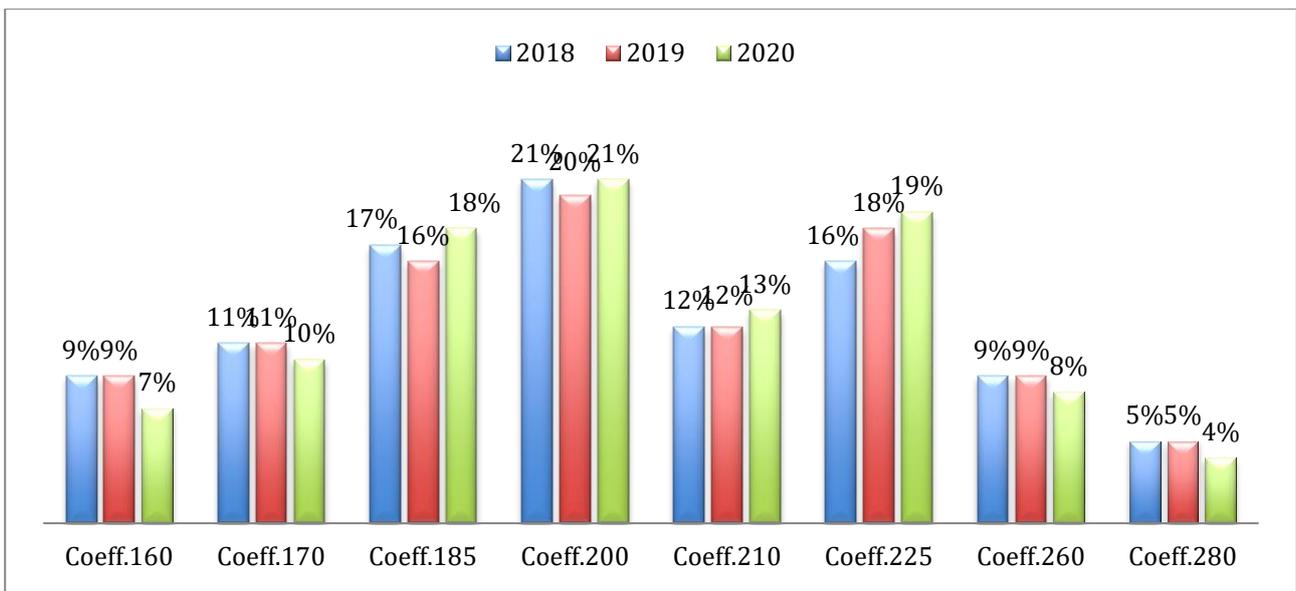
OUVRIERS



En 2020, plus de la moitié des ouvriers se situe au dessus du coefficient 185, **43%** d'entre eux étant positionnés à un coefficient inférieur ou égal au coefficient 185. C'est le coefficient le plus bas et celui le plus haut qui concernent le moins d'ouvriers.

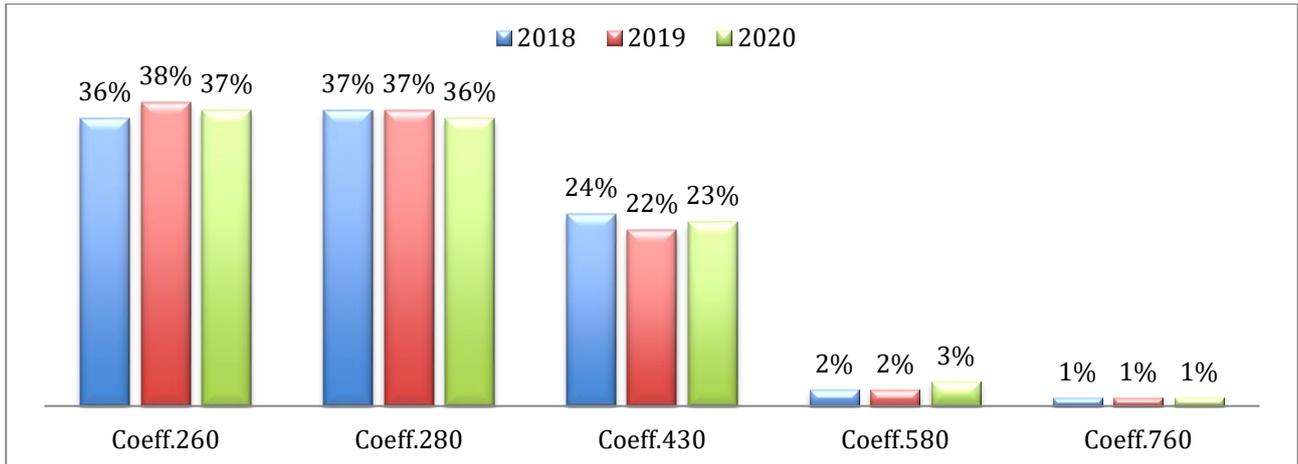
Par ailleurs, il faut noter que le profil des salariés au coefficient 160 est majoritairement celui d'une première expérience avec également quelques alternants ou intérimaires.

EMPLOYES



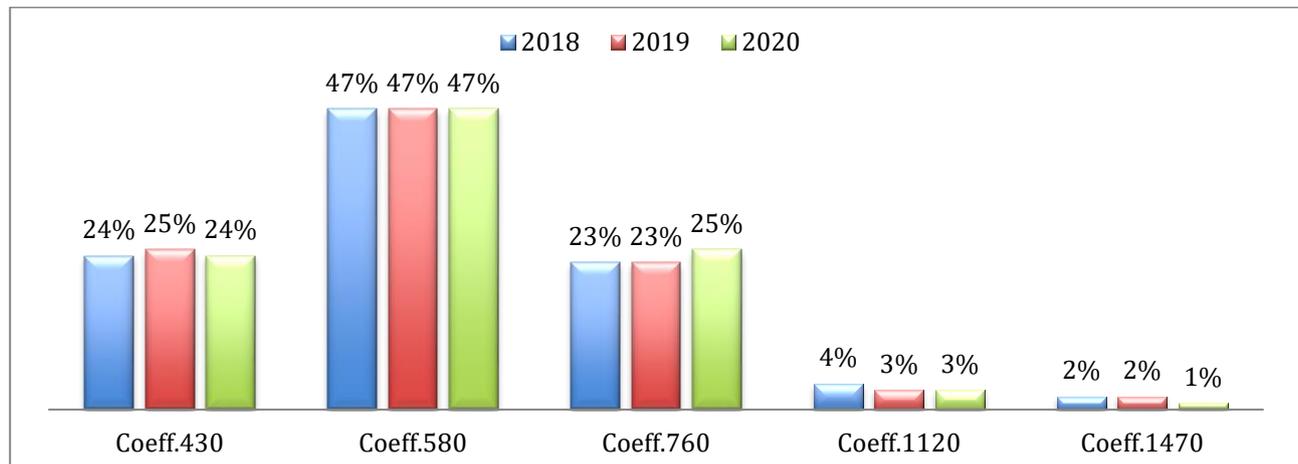
En 2020, la majorité des employés est située au coefficient 200 avec un chiffre de **21%**. Les employés aux coefficients 185 et 225 viennent ensuite avec, respectivement **18%** et **19%** des effectifs de cette catégorie professionnelle.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



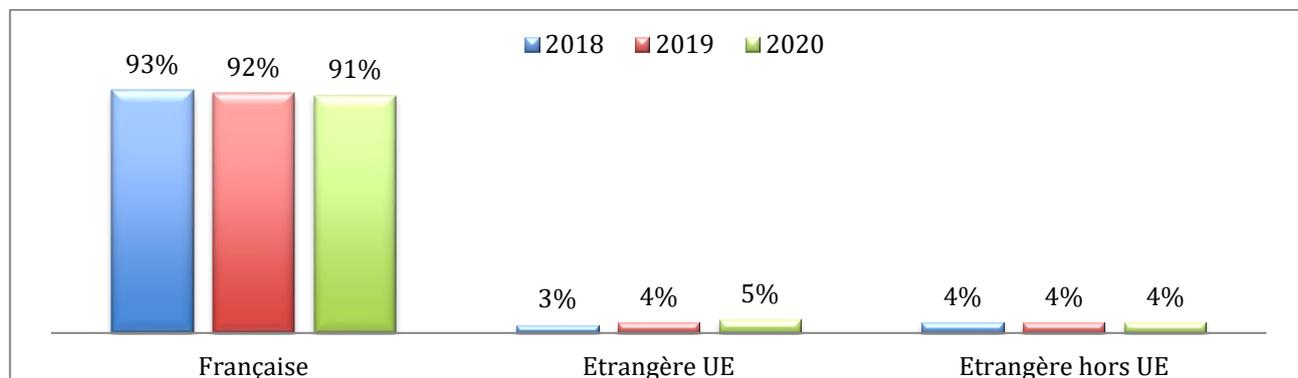
En 2020, on remarque une hausse des techniciens et agents de maîtrise se positionnant au coefficient 430. Les coefficients 260 et 280 représentent plus de **70%** des effectifs TAM.

CADRES



En 2020, la répartition des effectifs des cadres selon leur coefficient reste plutôt stable. Près de **50%** des cadres se positionnent en effet au coefficient 580.

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



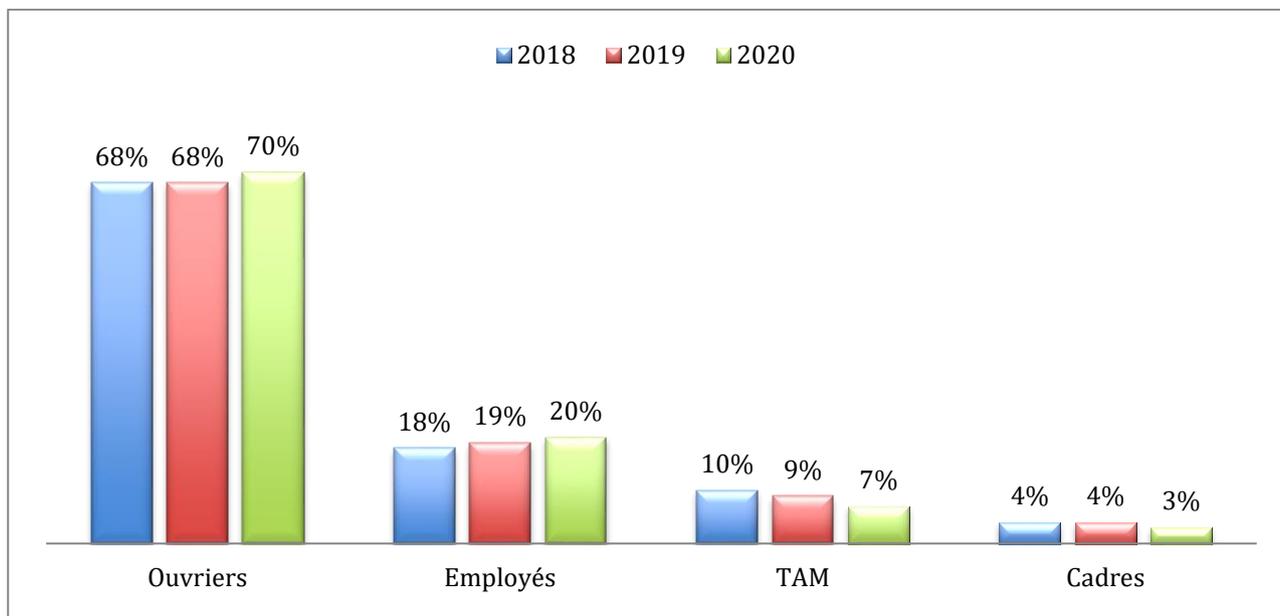
En 2020, les salariés de nationalité française représentent **91%** de l'effectif total. Les salariés de nationalité étrangère issus d'un pays de l'Union Européenne et ceux relevant d'un pays hors Union Européenne représentent 5% et 4% des effectifs en 2020.



I. 2 EMBAUCHES

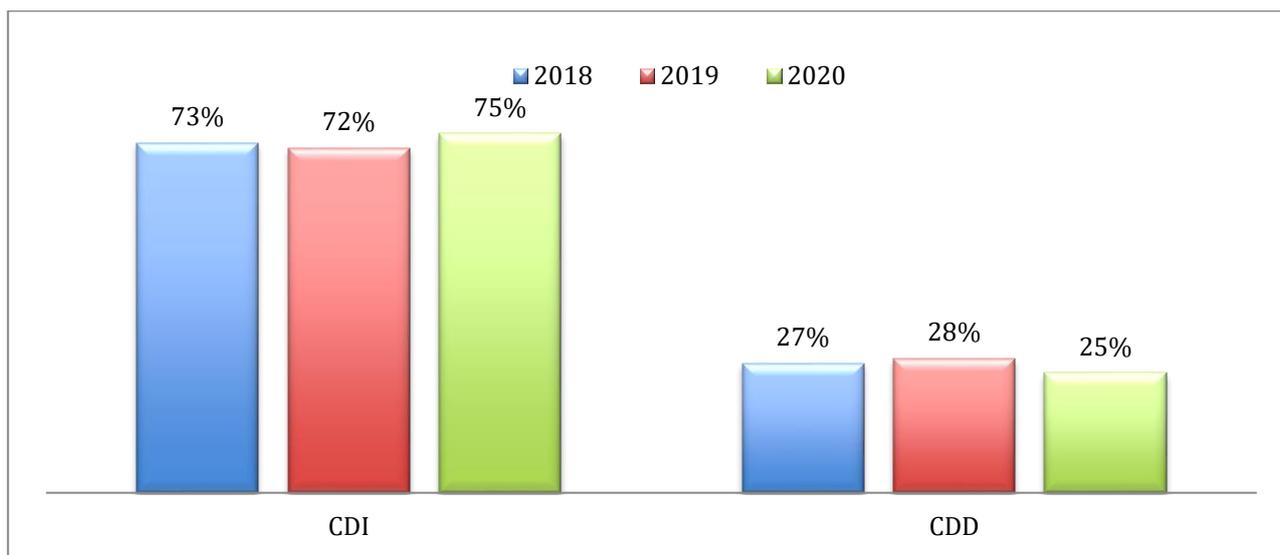
Le panel 2020 fait état de **1250** embauches contre **1227** embauches en 2019 et **1262** en 2018. La tendance des entreprises à embaucher augmente ces dernières années.

I. 2. 1 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR CATEGORIE



En 2020, les ouvriers représentent **70%** des embauches de la branche. Les employés représentent **20%** des embauches en 2020. La part des cadres embauchés diminue, à l'instar de celle des techniciens et agents de maîtrise, de 2 points par rapport à 2019 passant de **9%** à **7%**.

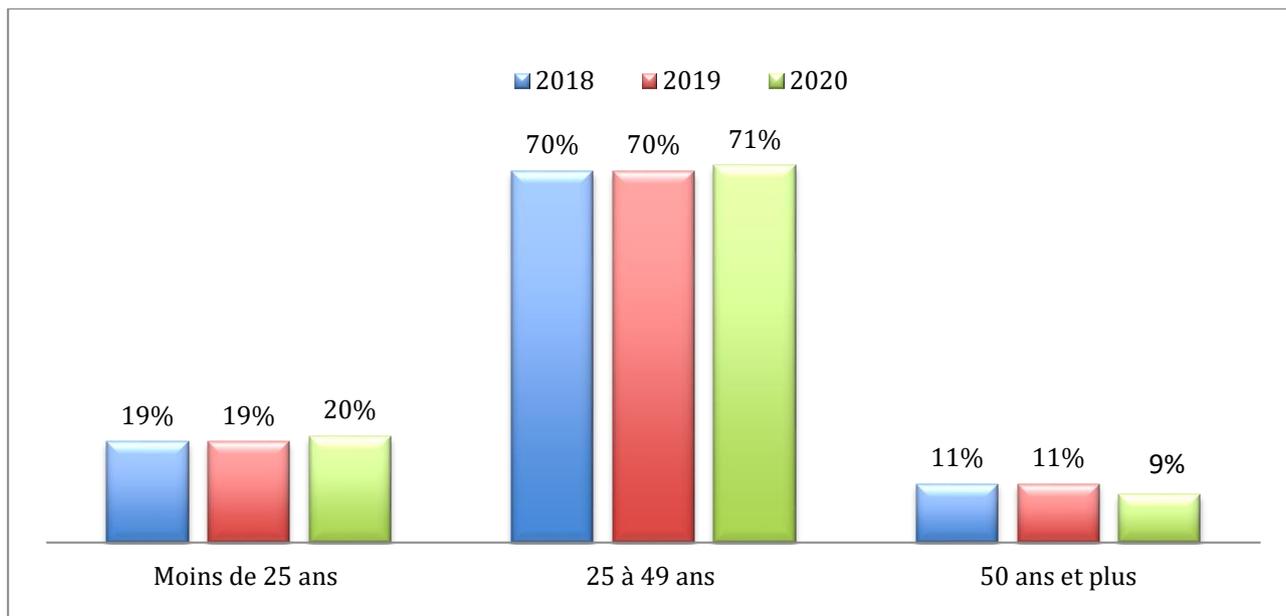
I. 2. 2 TYPE DE CONTRAT PROPOSE A L'EMBAUCHE



En 2020, la part des embauches effectuées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée augmente et passe de **72%** à **75%** en 2020.



I. 2. 3 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR AGE

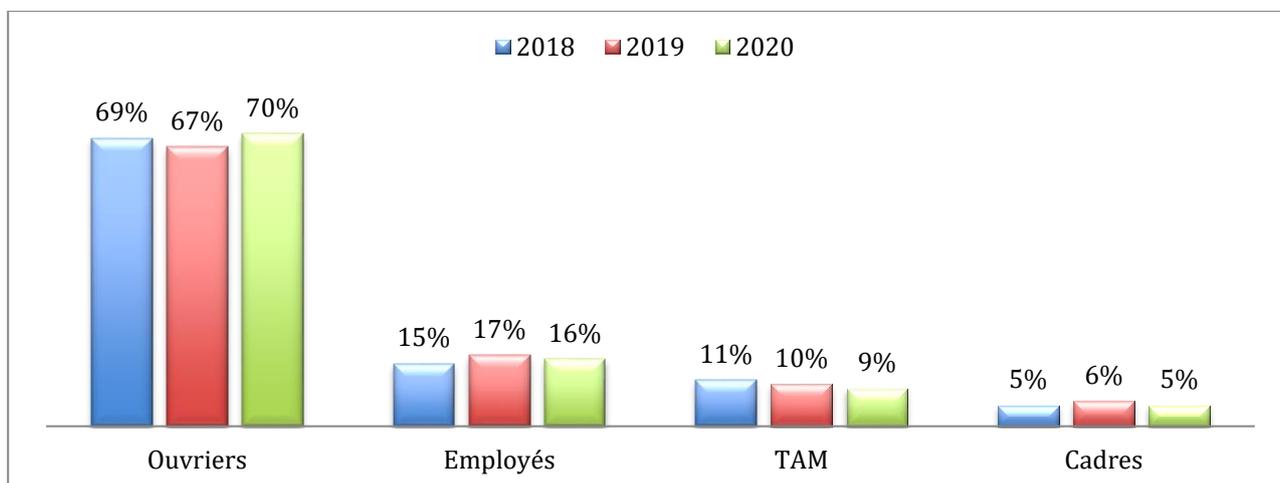


En 2020, les salariés âgés de 25 à 49 ans représentent **70%** des embauches dans la branche. On remarque que les entreprises du panel ont tendance à embaucher des salariés plus jeunes en 2020.

I. 3 DEPARTS

Le panel 2020 fait état de **1021** départs contre **1097** en 2019 et **1055** départs en 2018.

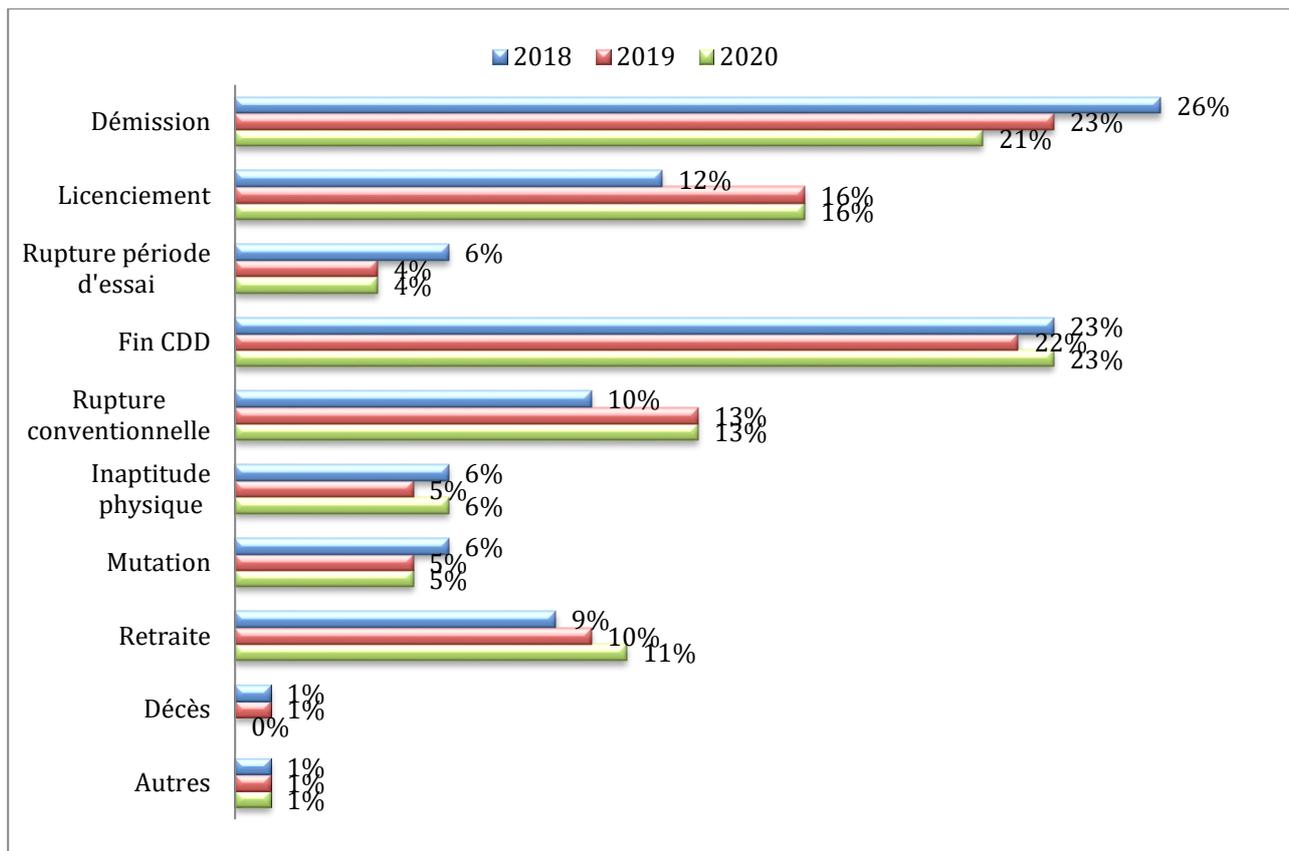
I. 3. 1 REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE



En 2020 comme en 2019, plus des trois quarts des départs concernent des ouvriers et des employés. Les cadres représentent **5%** des départs.



I. 3. 2 REPARTITION DES DEPARTS PAR MOTIF



En 2020, les démissions représentent **21%** des départs tandis que les licenciements restent stables. Les fins de CDD représentent aussi une part importante de départs (**23%**).



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.

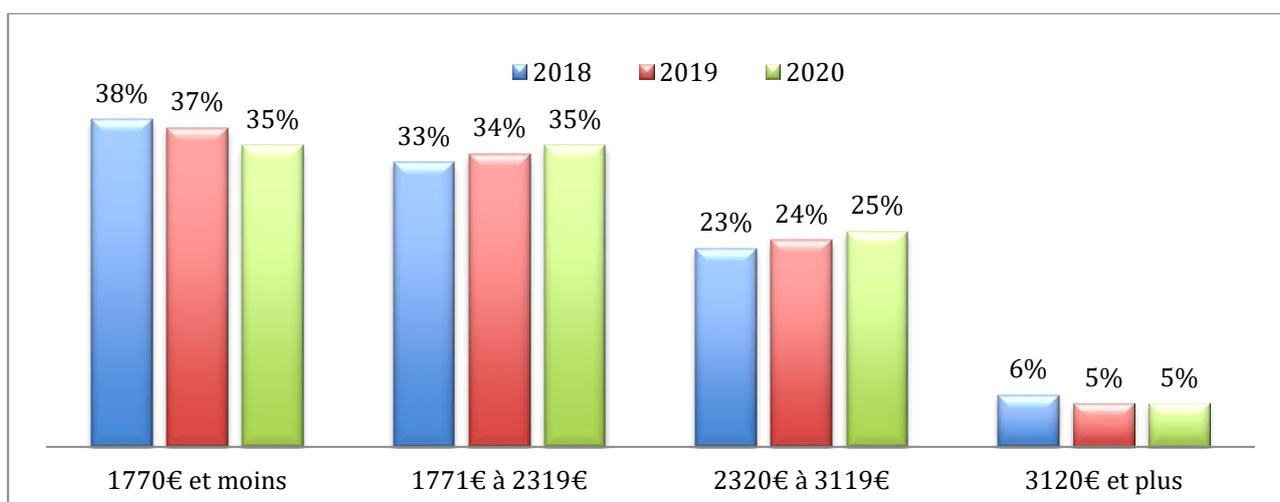
II. 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF SELON LES REMUNERATIONS

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 2020, **13%** 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 toujours **58%** des effectifs.

OUVRIERS



En 2020 comme en 2019, **5%** des ouvriers ont une rémunération mensuelle brute supérieure à 3 120€.

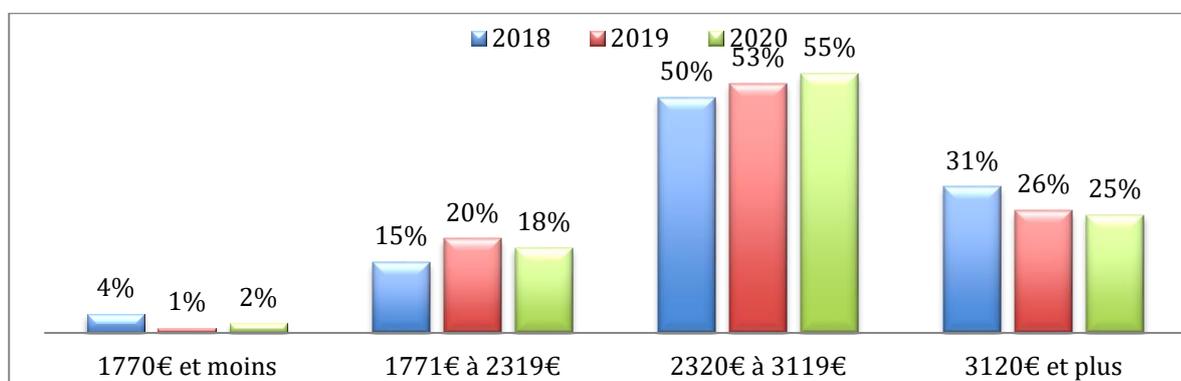


EMPLOYES



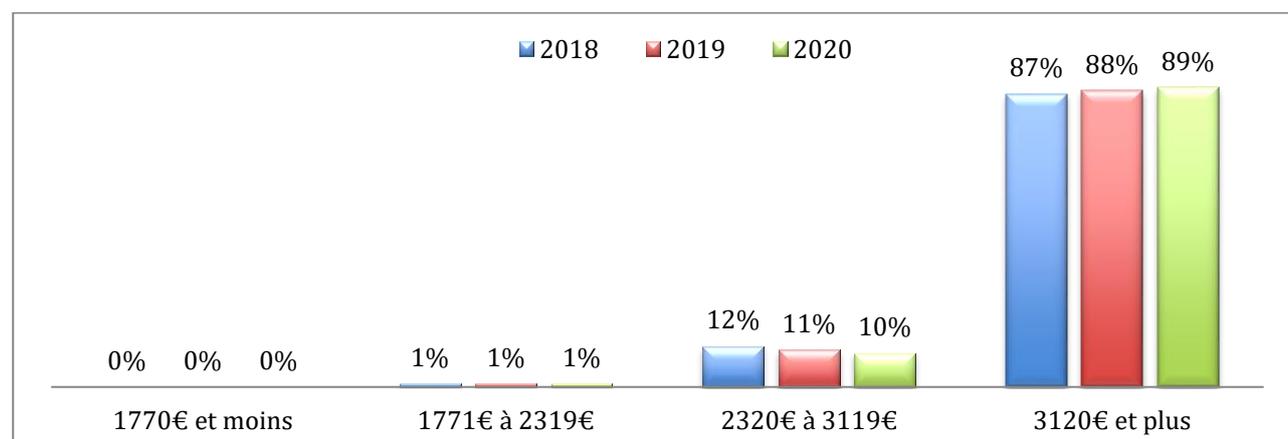
En 2020, **52%** des employés ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771 € et 2319 €.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



En 2020, **80%** des techniciens et agents de maîtrise ont une rémunération mensuelle brute supérieure ou égale à 2 320€.

CADRES

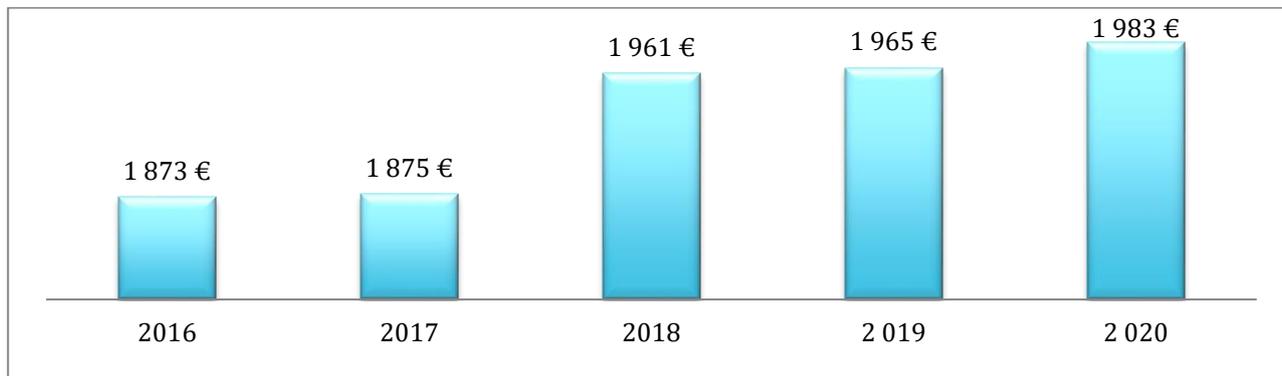


En 2020, **1%** des cadres ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1771€ et 2319€. La part des cadres touchant plus de 3120€ augmente de 1 point.

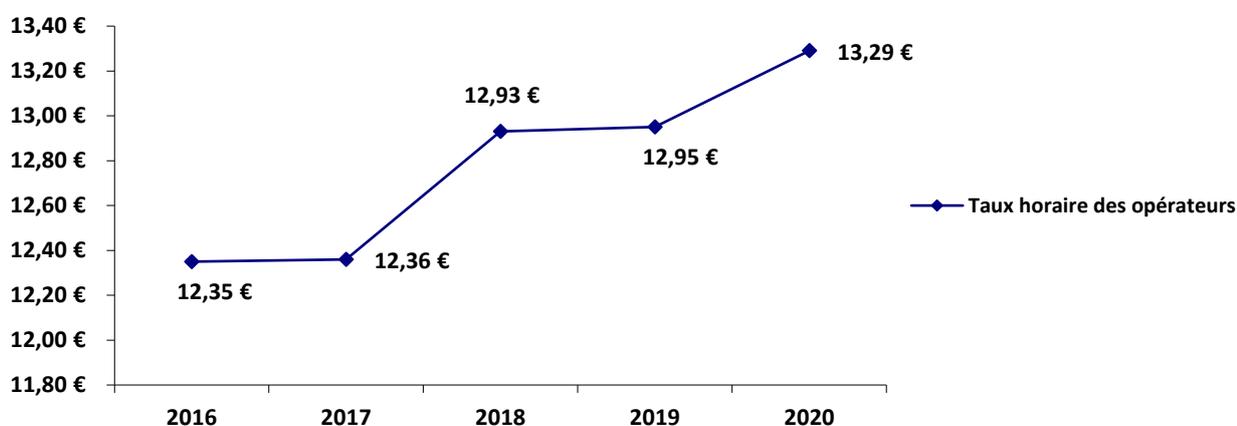


II. 2 REMUNERATION DE L'EMPLOI « OPERATEUR »

II. 2. 1 SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT MOYEN



Le salaire de base mensuel brut moyen de l'opérateur s'établit à **1983 €** contre **1965 €** en 2019.



En 2020, le salaire mensuel brut moyen du panel fait apparaître un taux horaire brut de **13,29 €**.

II. 2. 2 REMUNERATION MENSUELLE BRUTE MOYENNE



La rémunération mensuelle brute moyenne de l'opérateur est de **2477 €** en 2020.



II. 2. 3 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%	

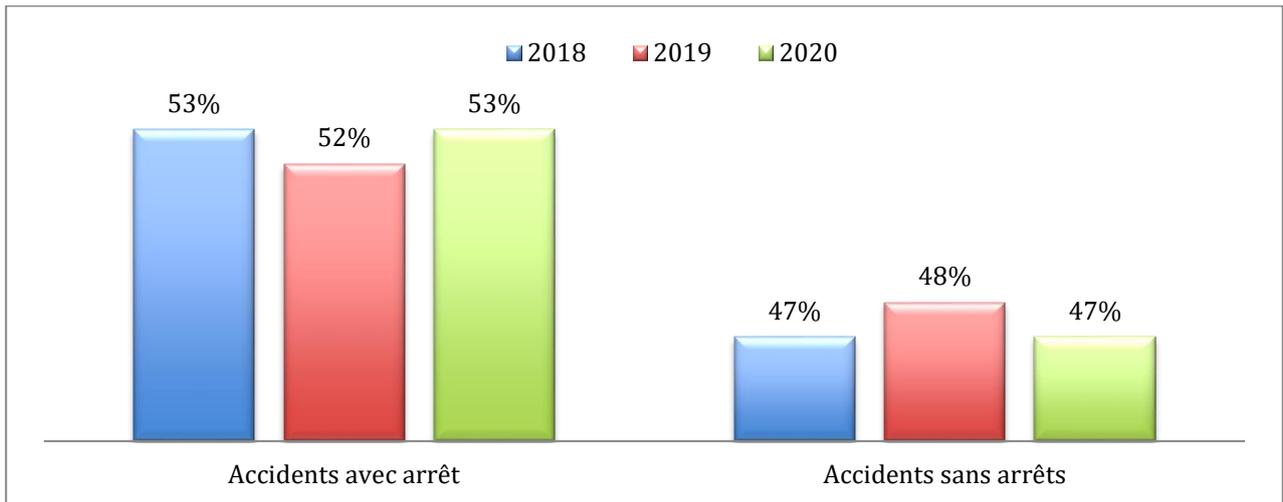


III. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

III. 1 ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

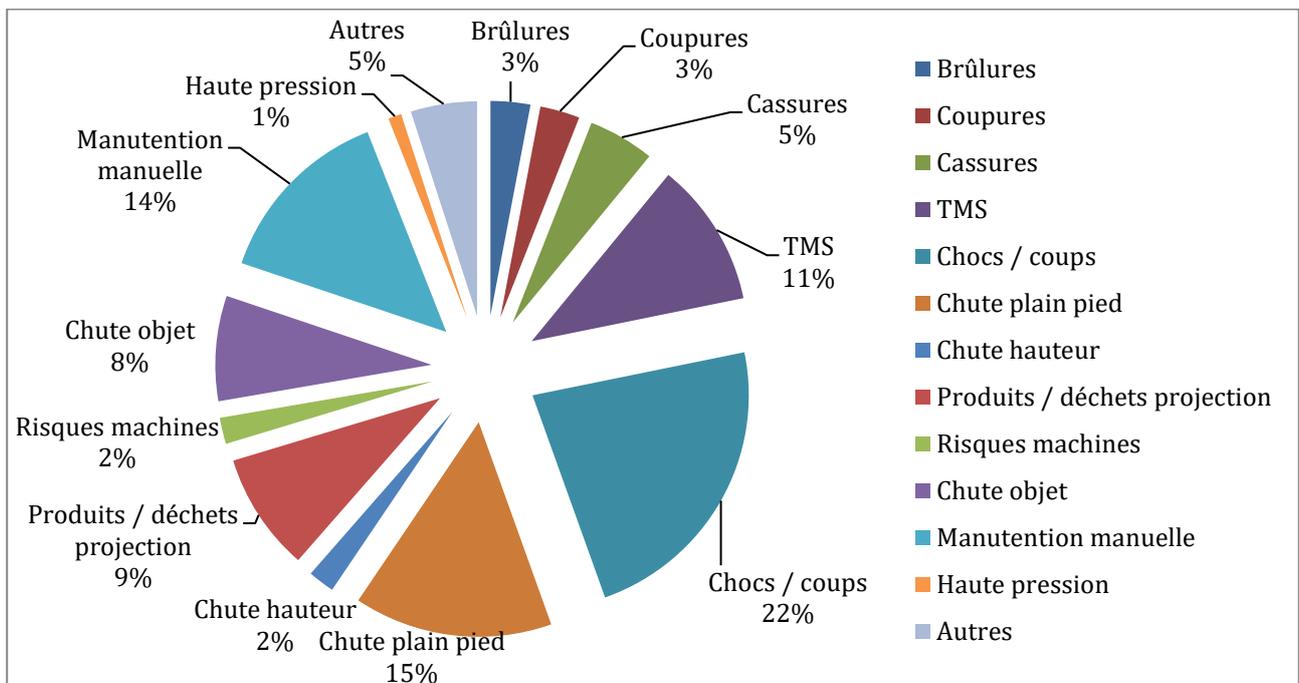
Le panel 2020 fait état de **523 accidents du travail déclarés (AT)** sur un effectif de **7206 salariés**, contre 520 accidents en 2019.

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



En 2020, la part des accidents du travail avec arrêt est la même qu'en 2018.

III. 1. 2 NATURE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

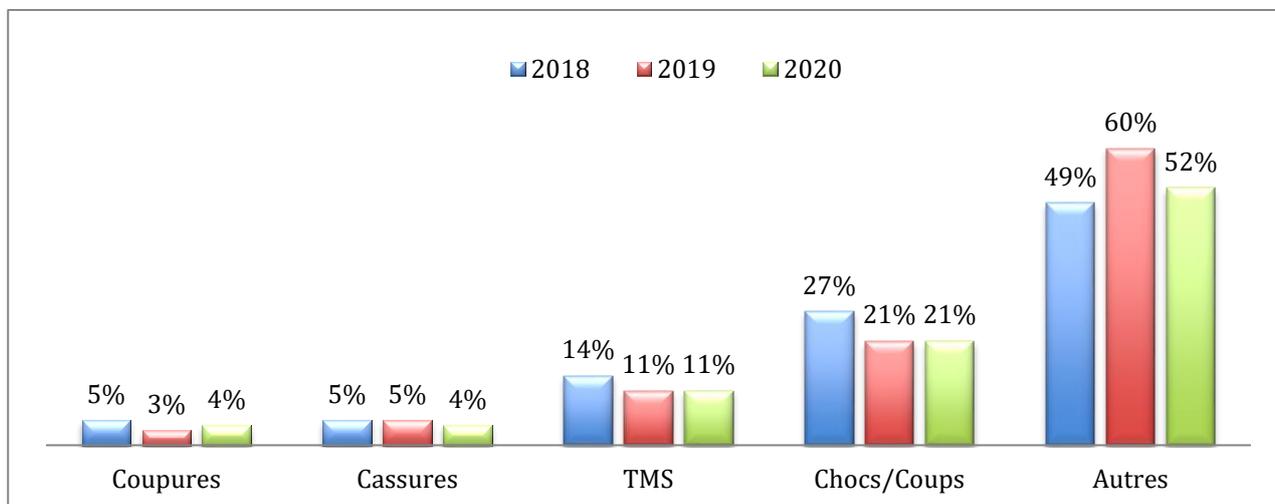


La catégorie « chocs / coups » constitue la part la plus importante de nature d'accidents du travail (**22%**) suivie des catégories « manutention manuelle », « chute de plain pied » et « troubles musculo-squelettiques » (TMS), respectivement de **14%**, **15%** et **11%**.



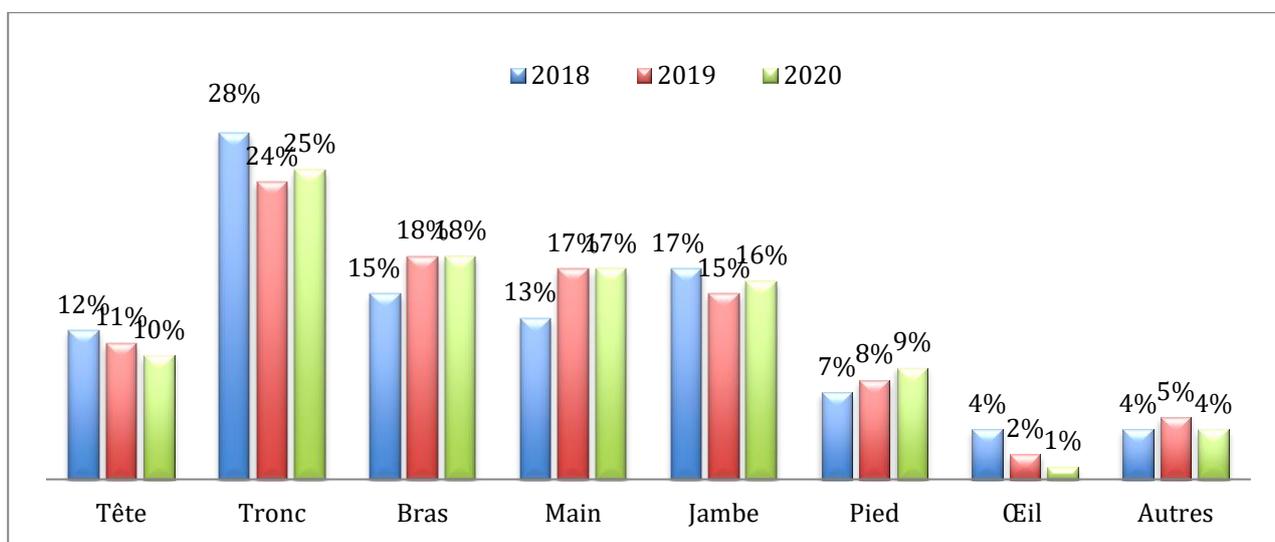
Les accidents liés à la haute pression, aux risques machines et à la projection de produits /déchets représentent quant à eux **12%** de l'ensemble des natures d'accident du travail.

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



La catégorie « Autres » regroupait les manutentions manuelles, les chutes de plain pied, les chutes de hauteur, les risques liés aux machines ainsi que les chutes d'objets.

III. 1. 3 SIEGE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

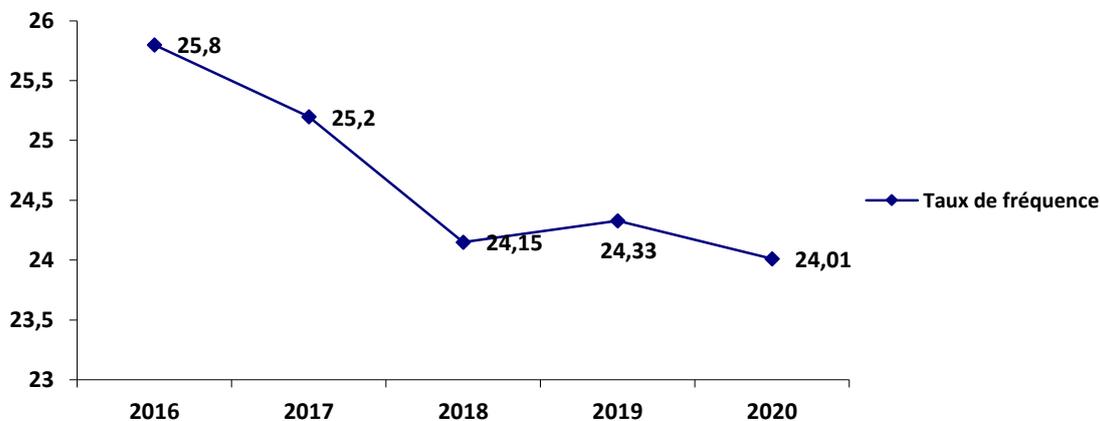


En 2020, **25%** des accidents du travail ont pour siège le tronc, **35%** le bras et la main, **25%** la jambe et le pied, **10%** la tête et **1%** l'œil.



III. 2 TAUX DE FREQUENCE & TAUX DE GRAVITE

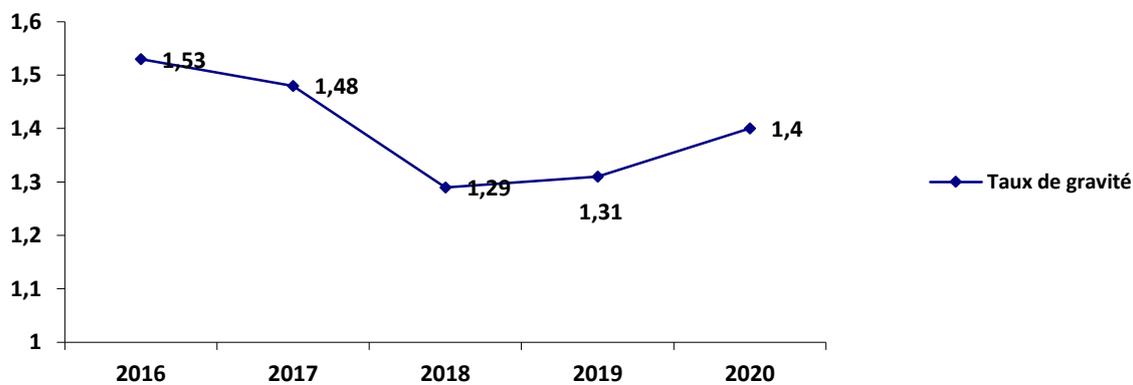
III. 2. 1 TAUX DE FREQUENCE



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

En 2020, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêts au sein de la branche ressort à **24,01**.

III. 2. 2 TAUX DE GRAVITE



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

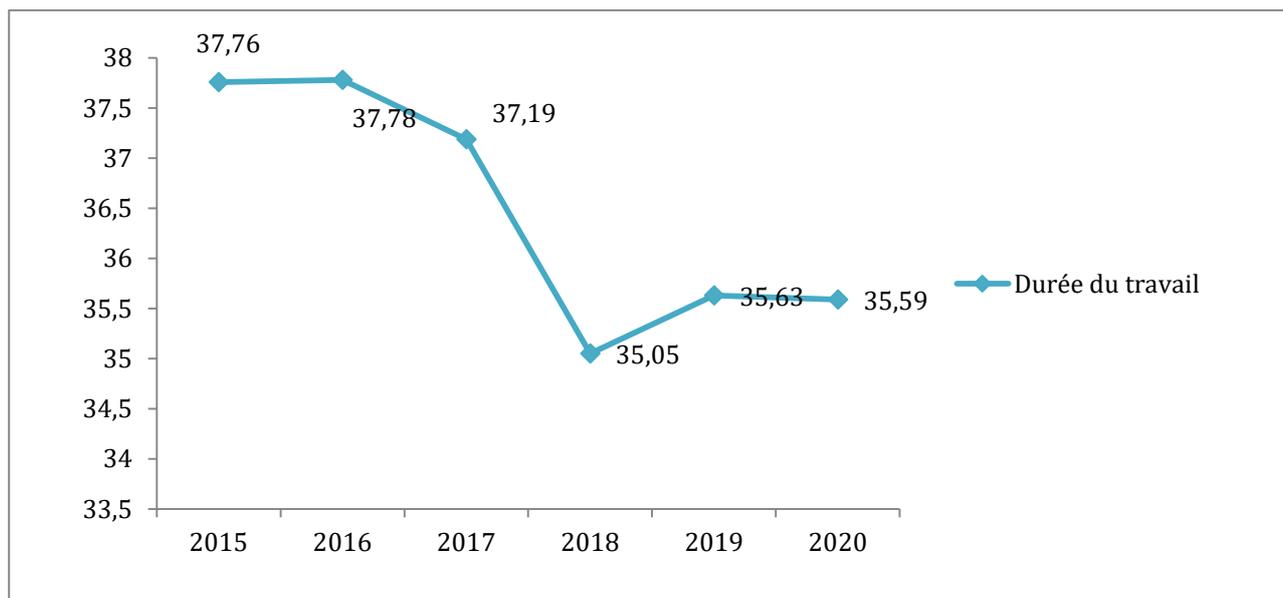
En 2020, le taux de gravité des accidents du travail au sein de la branche ressort à **1,4**.



IV. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

IV. 1 DUREE DU TRAVAIL

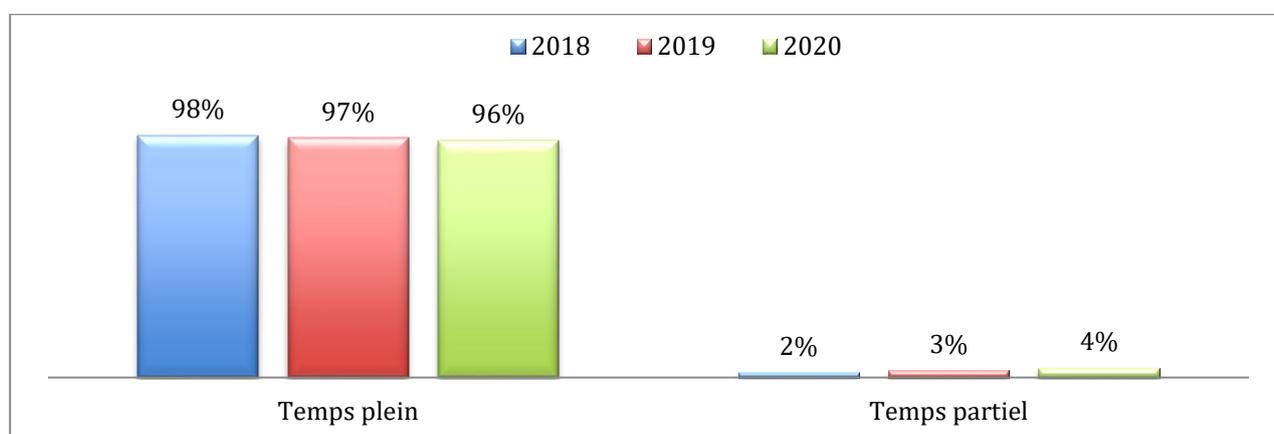
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Durée hebdomadaire moyenne de travail	37,36	37,78	37,19	35,05	35,63	35,59



En 2020, la durée moyenne de travail est de **35,59 heures** par semaine, ce qui représente une hausse par rapport à 2018.

Pour la plupart des entreprises ayant recours aux heures supplémentaires, le contingent de celles-ci est de **180 heures**, à peine un quart ayant opté pour le régime des heures/jours choisis. Le contingent d'heures supplémentaires des autres entreprises varie entre **130 heures** et **540 heures**.

IV. 2 REPARTITION TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL



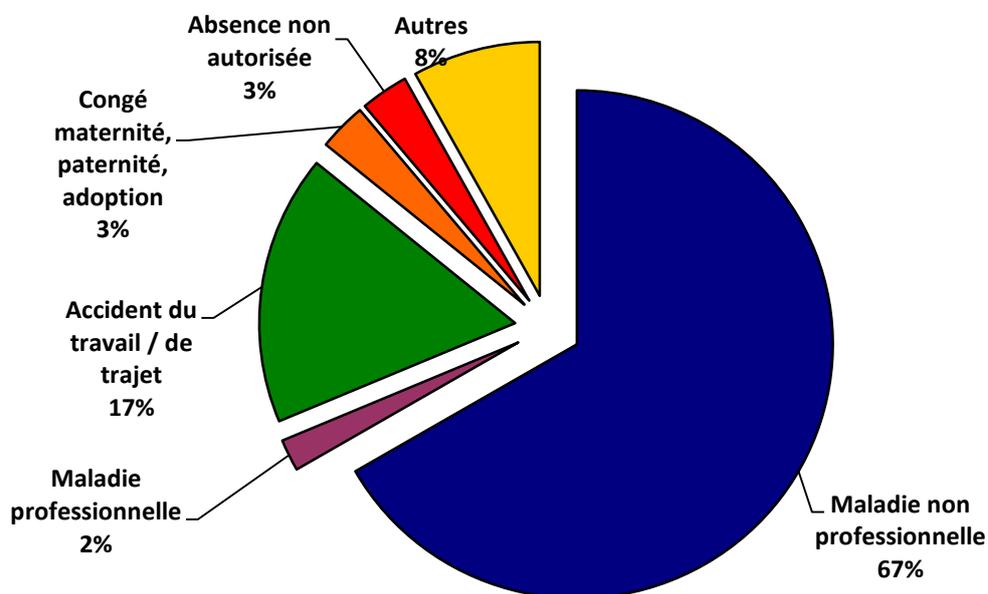
En 2020, la part de salariés employés à temps plein diminue de 1 point par rapport à 2019.



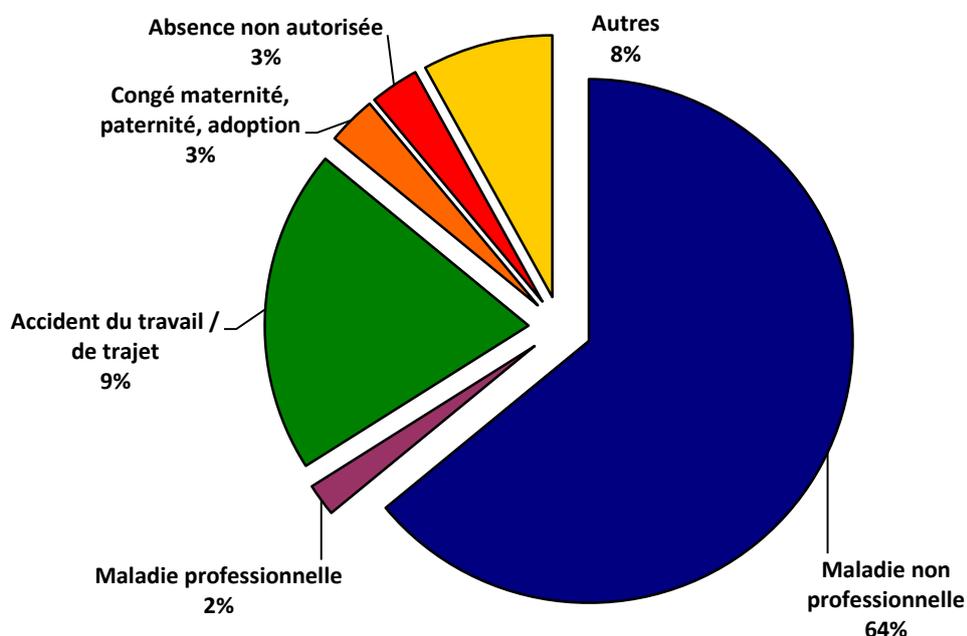
IV. 3 ABSENTEISME

Sur l'année 2020, un salarié de la branche a eu en moyenne **19 jours** d'absence contre 20 jours en 2019 et 19 en 2018. La répartition des jours d'absence par motif s'effectue ainsi :

2019 :



2020 :



En 2020, les maladies non professionnelles représentent **64%** des absences contre **67%** en 2019.



IV. 4 TAUX MOYEN DE LA COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL

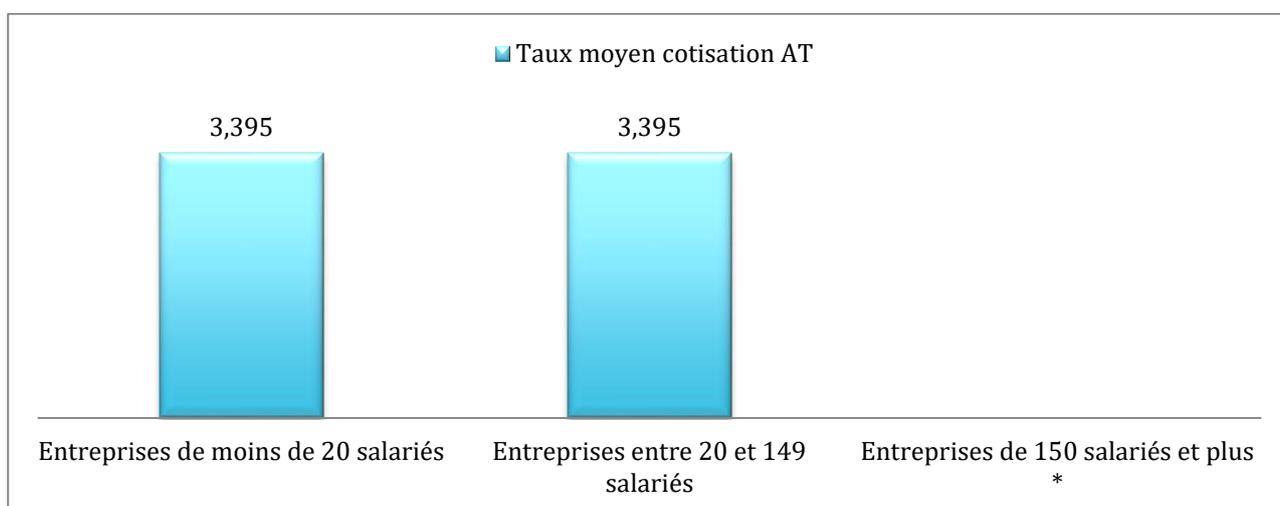
Le taux moyen de la cotisation accident du travail distingue trois types d'entreprises en fonction de leur effectif :

- pour les entreprises de **moins de 20 salariés**, la tarification collective s'applique. Chaque établissement est classé, en fonction de son activité, selon une nomenclature des risques propre à la Sécurité sociale. Pour le code risque 90.0AA, le taux 2020 est de 3,9.

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

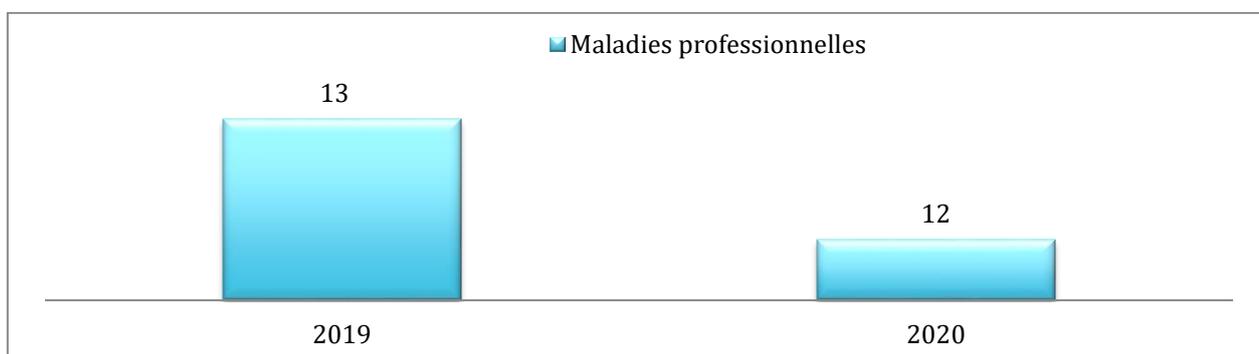
Plus l'effectif de l'entreprise s'approche de 149, plus la part du taux individuel est importante par rapport à celle du taux collectif.

- pour les entreprises **de plus de 150 salariés**, la tarification individuelle s'applique. C'est une tarification qui dépend directement de la sinistralité et des résultats propres à chaque établissement.



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

IV. 5 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ABSENCES POUR MALADIE

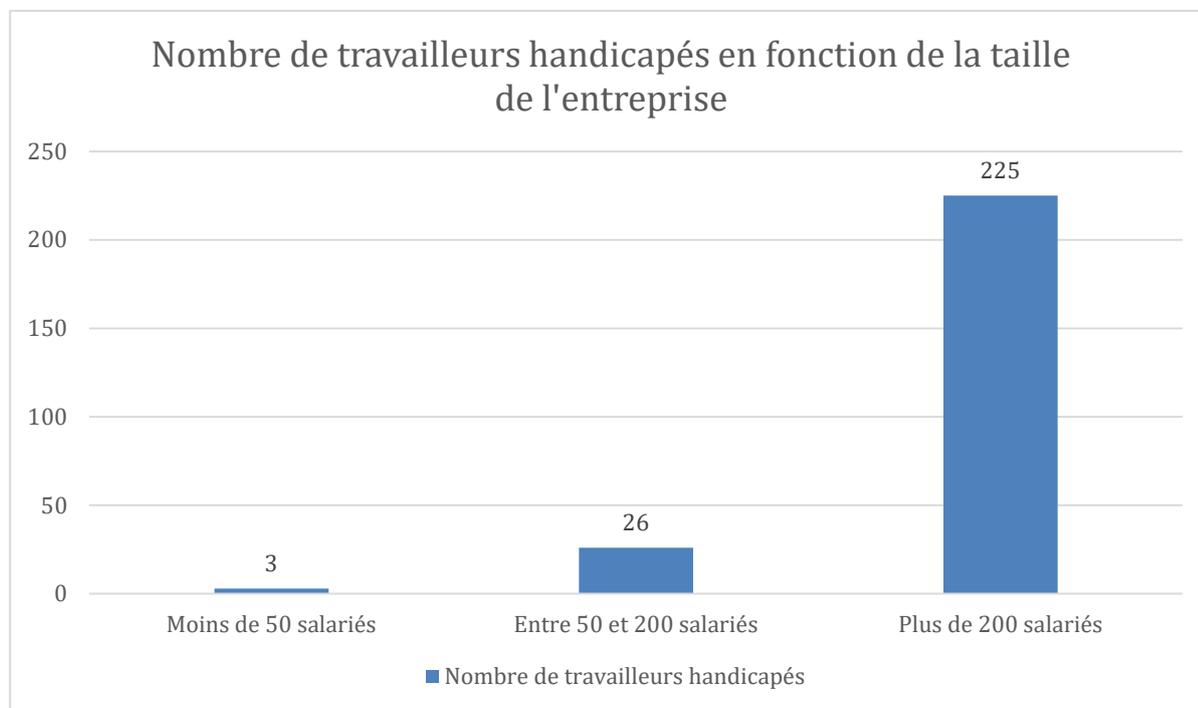


Pour 2020, le nombre de maladies professionnelles déclarées s'élève à **12** contre **13** en 2019, et **17** en 2018.



IV. 4 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Depuis plusieurs années, la question du nombre de travailleurs handicapés est posée aux entreprises. Cependant, en raison du manque de réponses, nous ne disposons pas de suffisamment de données pour établir des statistiques précises. Cette année, plusieurs entreprises ont pour la première fois communiqué leurs données.



En 2020, la plupart des travailleurs handicapés est embauchée dans les entreprises de plus de 200 salariés. Ces entreprises déclarent un montant de **274 606,88 €** d'indemnités.

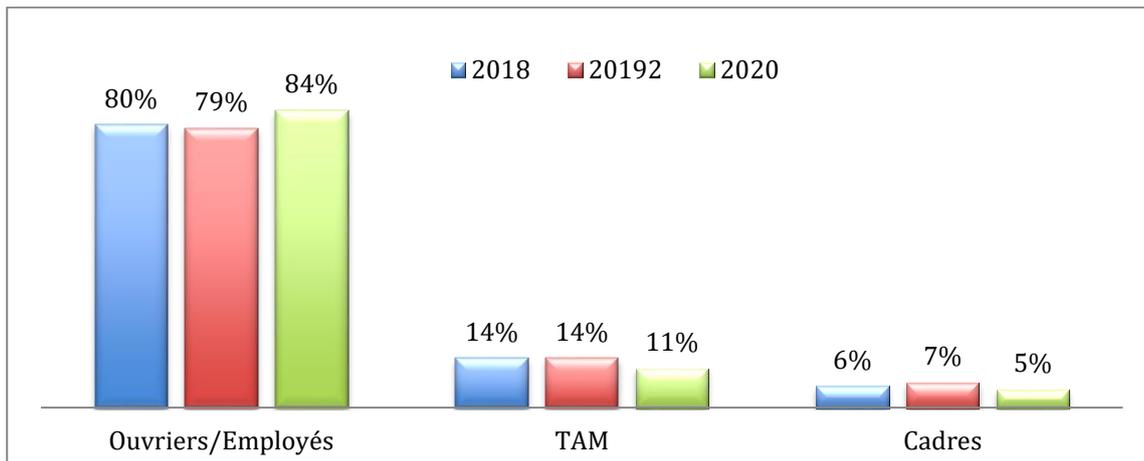


V. FORMATION

Les entreprises du panel ont indiqué avoir envoyé **3743 salariés en formation qualifiante ou certifiante** sur l'année 2020.

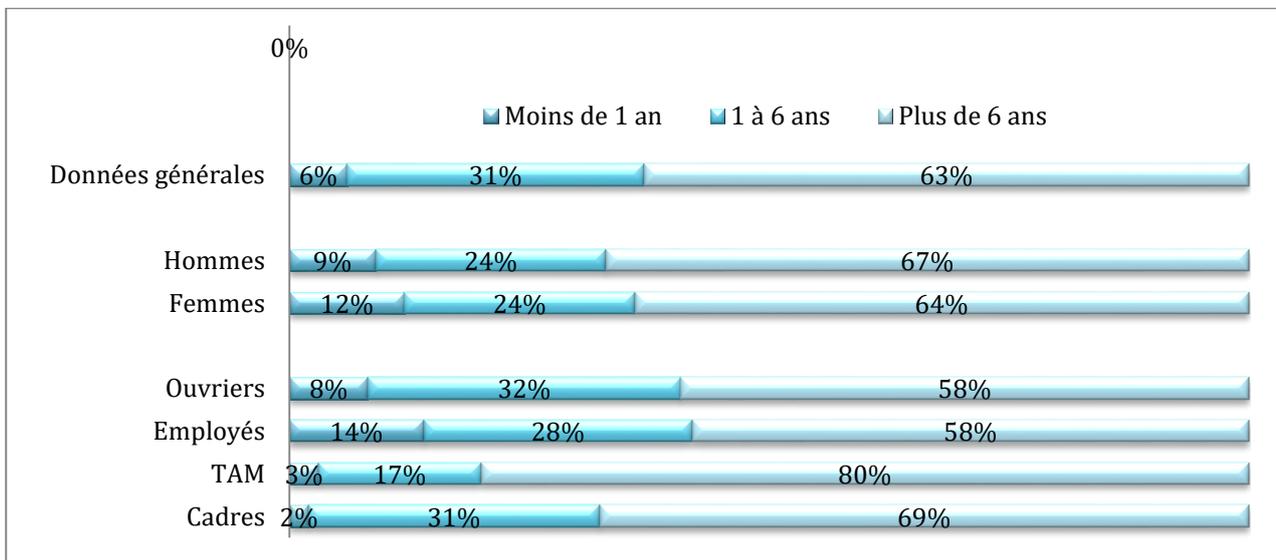
V. 1 ANALYSE DES ACTIONS DE FORMATION

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



En 2020, la catégorie des ouvriers et employés reste la principale bénéficiaire des actions de formation représentant à elle seule **84%** des actions.

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

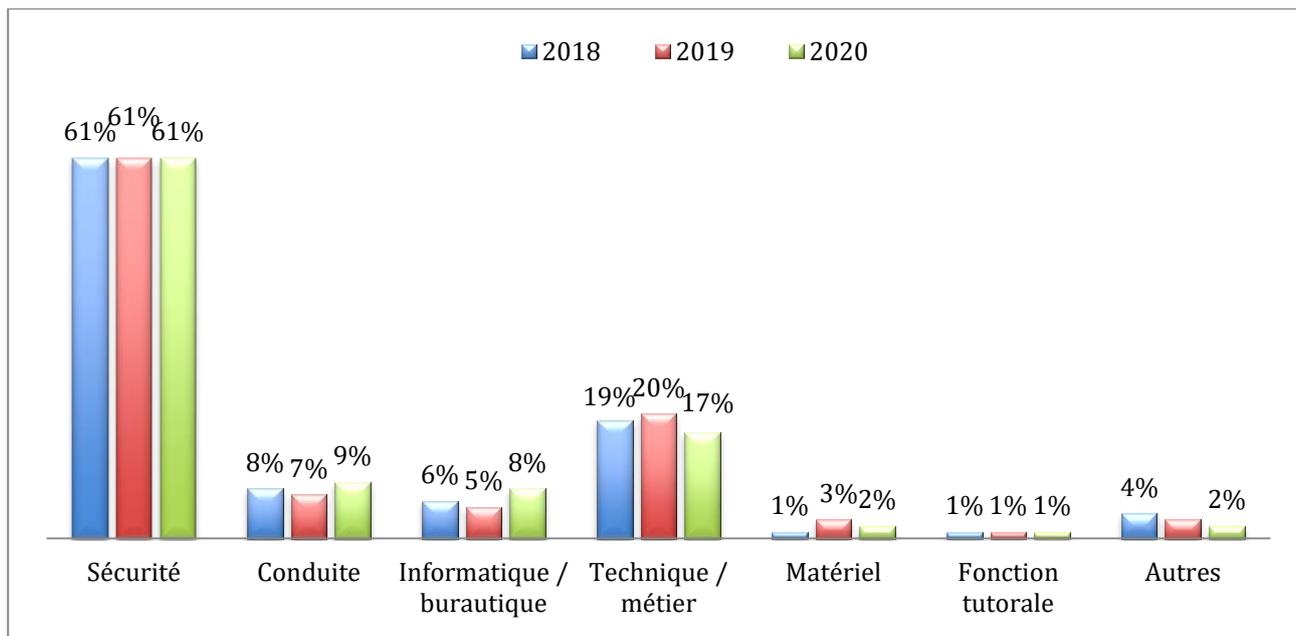


En 2020, pour les hommes comme pour les femmes, la proportion de salariés qui se sont formés avaient majoritairement plus de 6 ans d'ancienneté. On retrouve cette caractéristique pour chaque catégorie professionnelle particulièrement pour les techniciens et agents de maîtrise.

Par ailleurs, si les TAM et les cadres de moins d'un an d'ancienneté se forment assez peu (**3%** et **2%** respectivement), les ouvriers et les employés sont plus nombreux à se former dès leur première année dans l'entreprise (**8%** et **14%**).



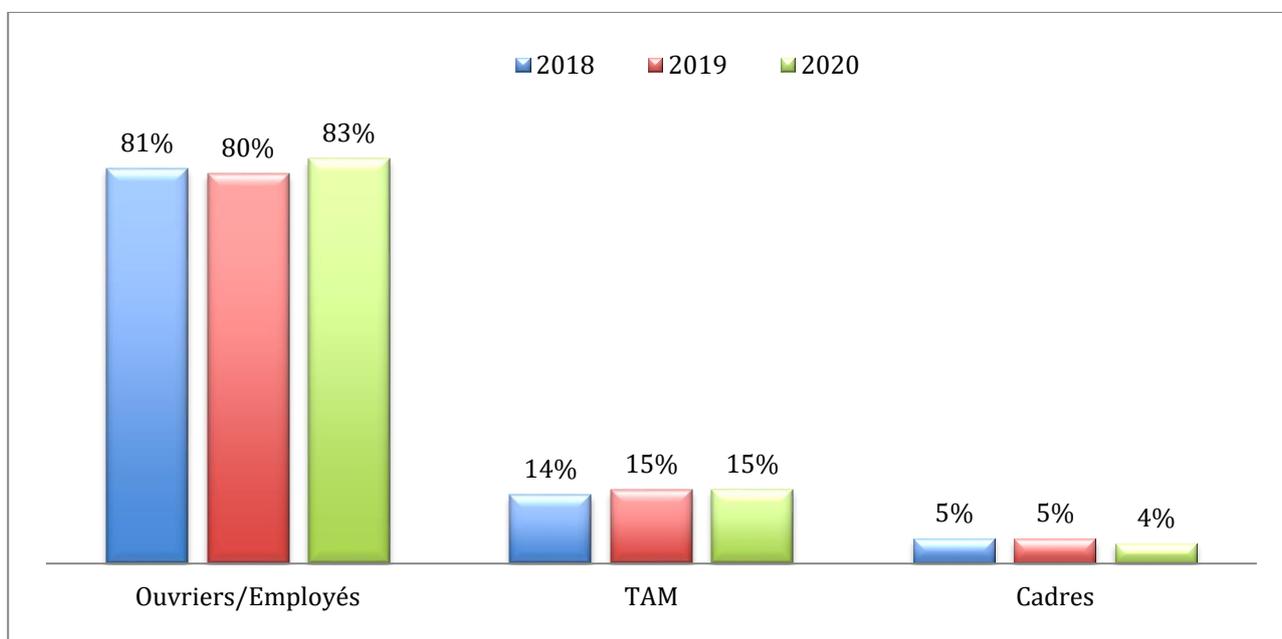
V. 1. 3 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEMES



En 2020, le thème « sécurité » représente **61%** des actions de formation. La thématique « technique / métier » représente **17%** des actions de formation et est donc en légère baisse. Enfin le thème « matériel » ne représente plus qu'**2%** des actions.

V. 2 ANALYSE DU VOLUME DE FORMATION PAR THEME

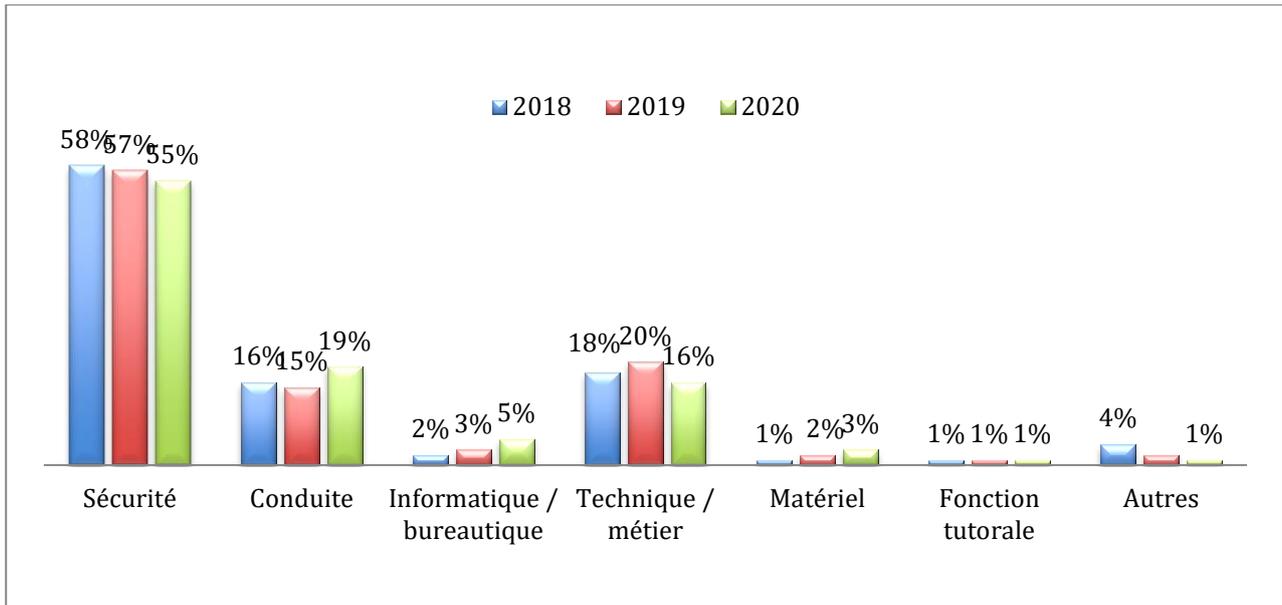
V. 2. 1 REPARTITION DU VOLUME DE FORMATION PAR CATEGORIE



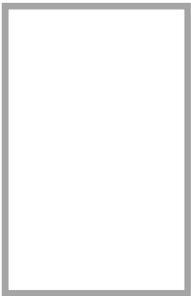
La catégorie « ouvriers et employés » bénéficie en 2020 de **83%** du volume de formation au sein de la branche contre **80%** en 2019.



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



En 2020, la thématique « Sécurité » représente plus de la moitié du volume de formation de la branche avec **55%**. Le thème « conduite » se trouve en deuxième position avec **19%** du volume de formation en 2020 suivi de la thématique « technique / métier » qui en représente **16%**.



**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

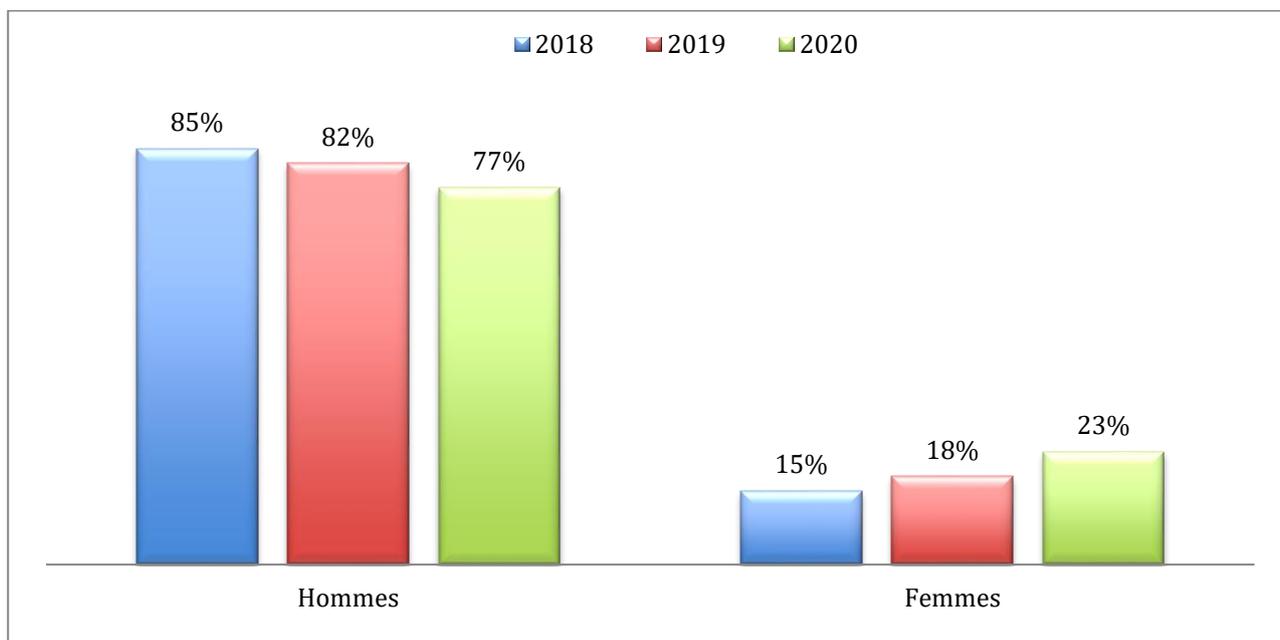
III. 1 REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEME DE FORMATION ET PAR SEXE

- 1) Hommes
- 2) Femmes



I. EFFECTIFS

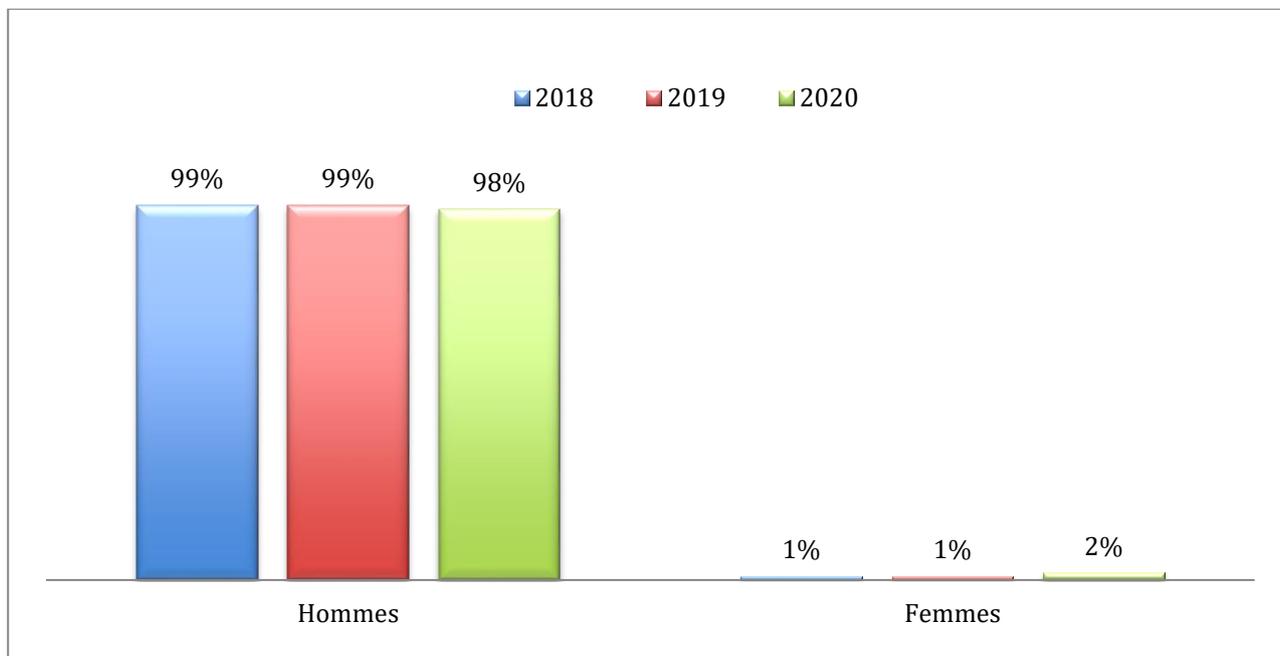
I. 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE



La répartition de l'effectif selon le sexe indique que de plus en plus de femmes sont présentes dans la branche, avec **23%** en 2020.

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

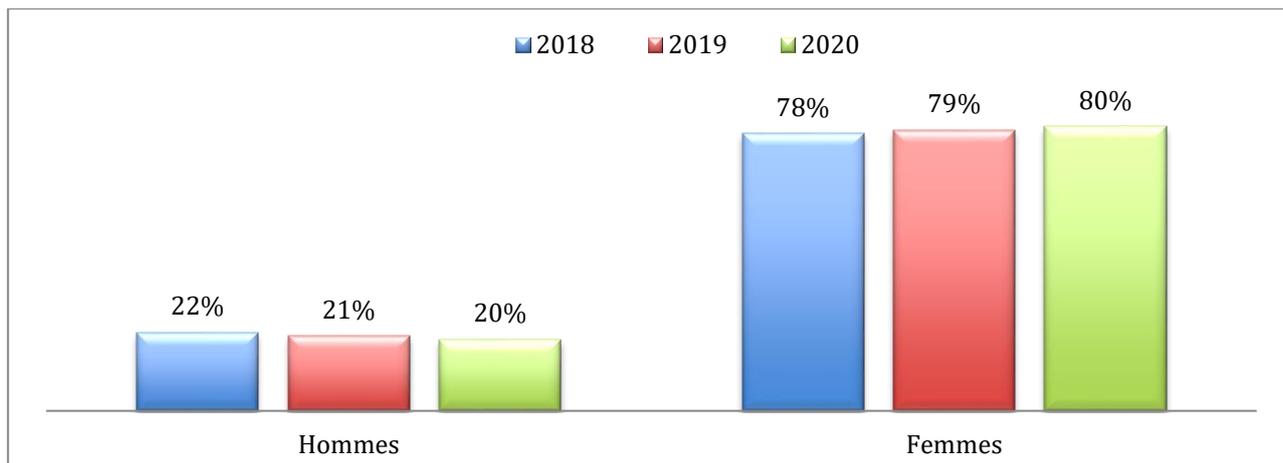
1) OUVRIERS



La répartition de l'effectif « ouvriers » par sexe reste quasiment identique depuis 2018 : **cette année, 98%** des ouvriers du secteur sont des hommes.

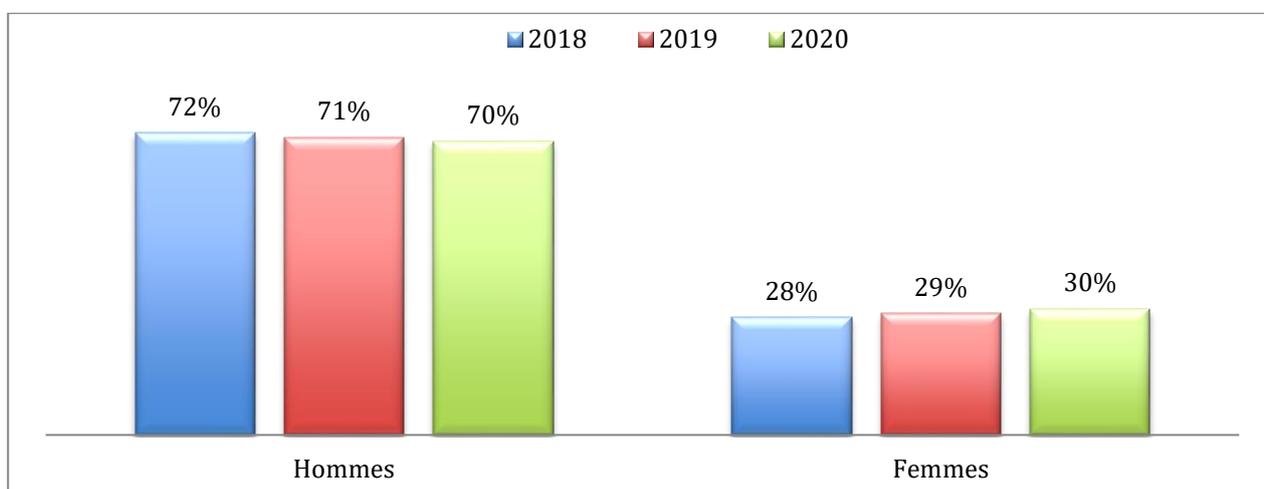


2) EMPLOYÉS



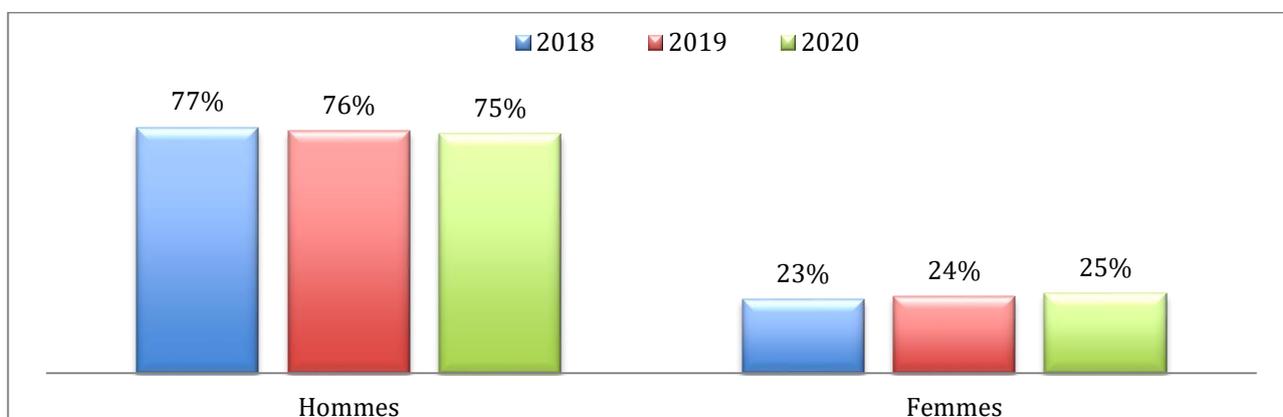
La part des femmes au sein de la catégorie « employés » est toujours aussi importante, **80%** en 2020.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE



En 2020, la part des salariées femmes dans la catégorie « techniciens et agents de maîtrise » est de **30%** et est en légère hausse.

4) CADRES

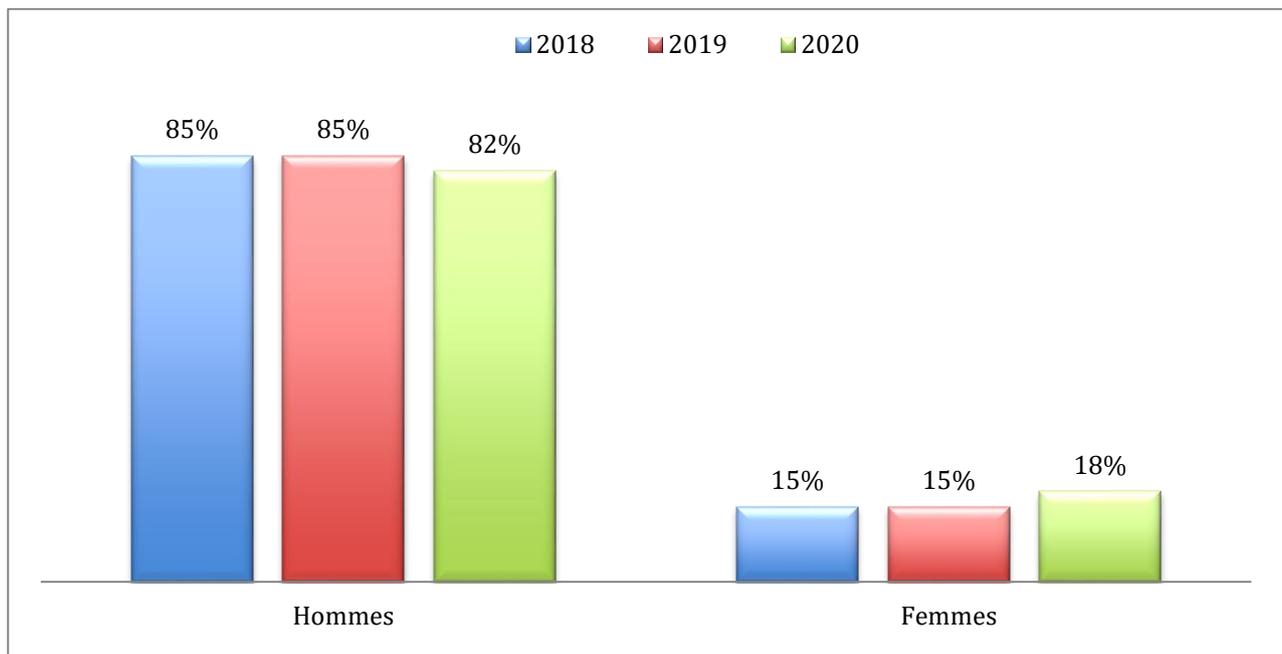


La part des femmes dans la catégorie « cadres » qui avait chuté en 2018 à **23%**, poursuit sa progression à **25%** en 2020.



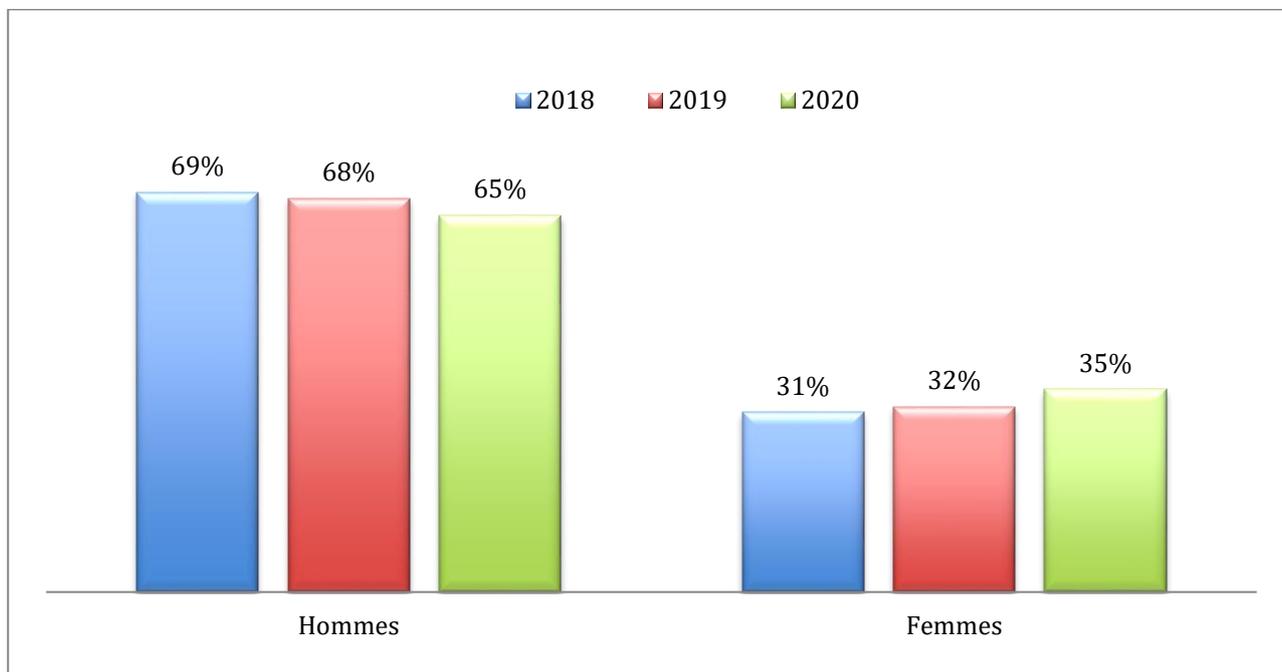
I. 2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR SEXE

I. 2. 1 LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE



En 2020, **82%** des titulaires de contrats à durée indéterminée sont des hommes. La part des femmes bénéficiant d'un tel contrat est donc de **18%**.

I. 2. 2 LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

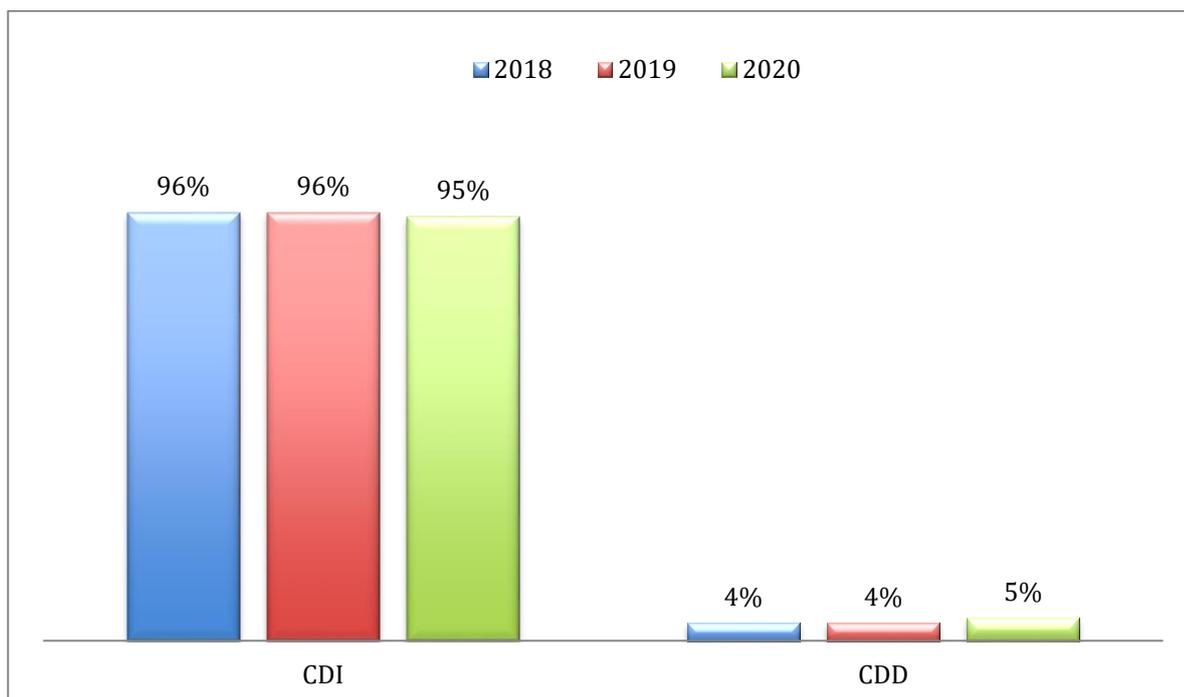


En 2020, **65%** des titulaires de contrats à durée déterminée sont des hommes contre **69%** en 2018. Passant à **35%**, la part de femmes bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée a augmenté de 13 points par rapport à 2017.



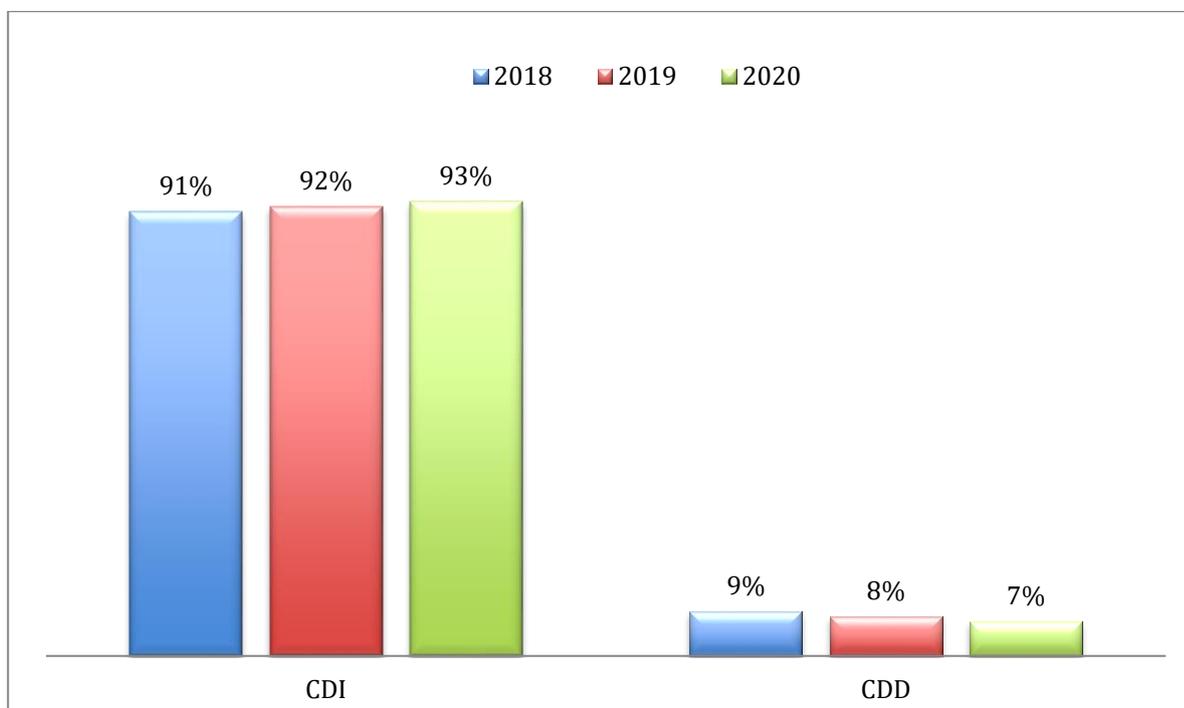
I. 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR TYPE DE CONTRAT

I. 3. 1 EFFECTIF MASCULIN



En 2020, **95%** des salariés hommes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

I. 3. 2 EFFECTIF FEMININ

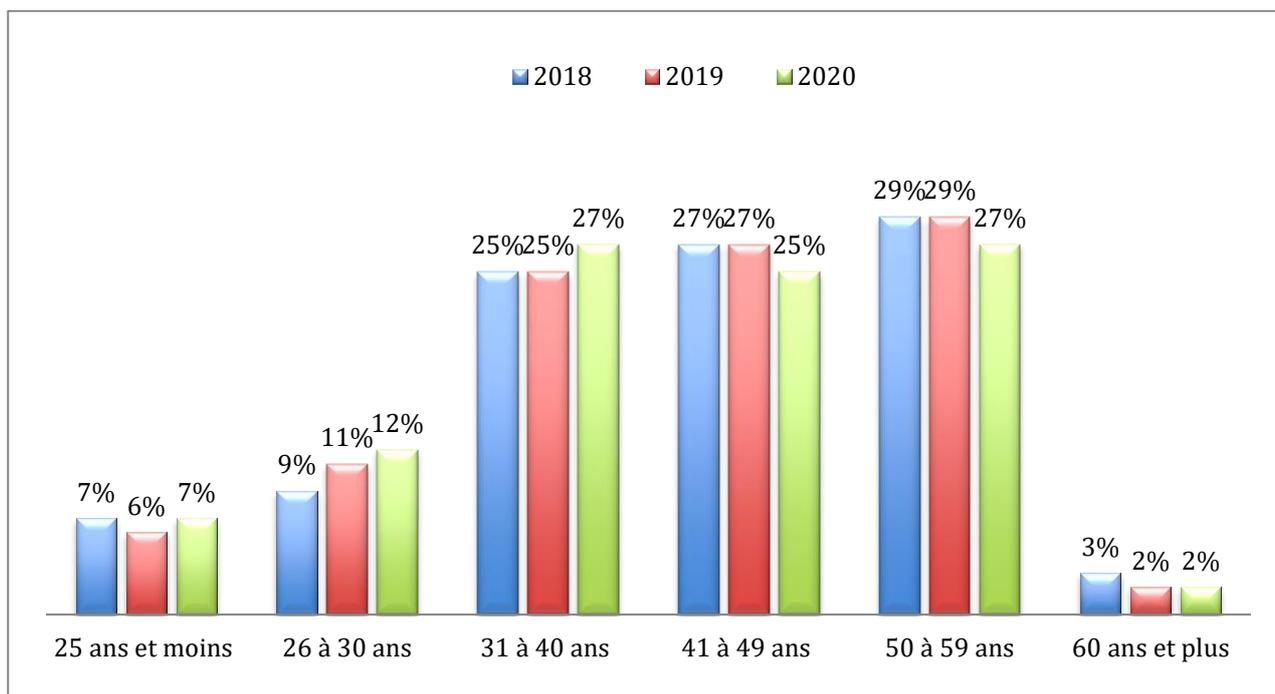


En 2020, **93%** des salariées femmes de la branche sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.



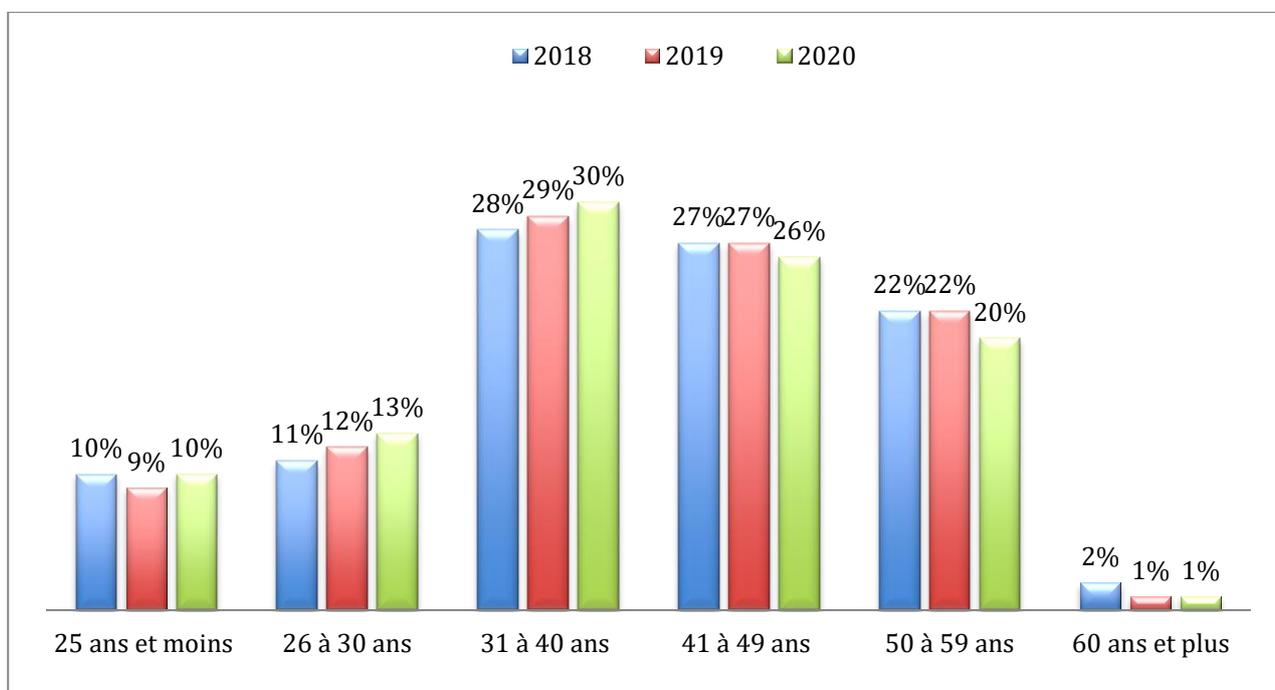
I. 4 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR AGE



En 2020, **54%** 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 **27%** des effectifs masculins.

REPARTITION DES SALARIES FEMMES PAR AGE

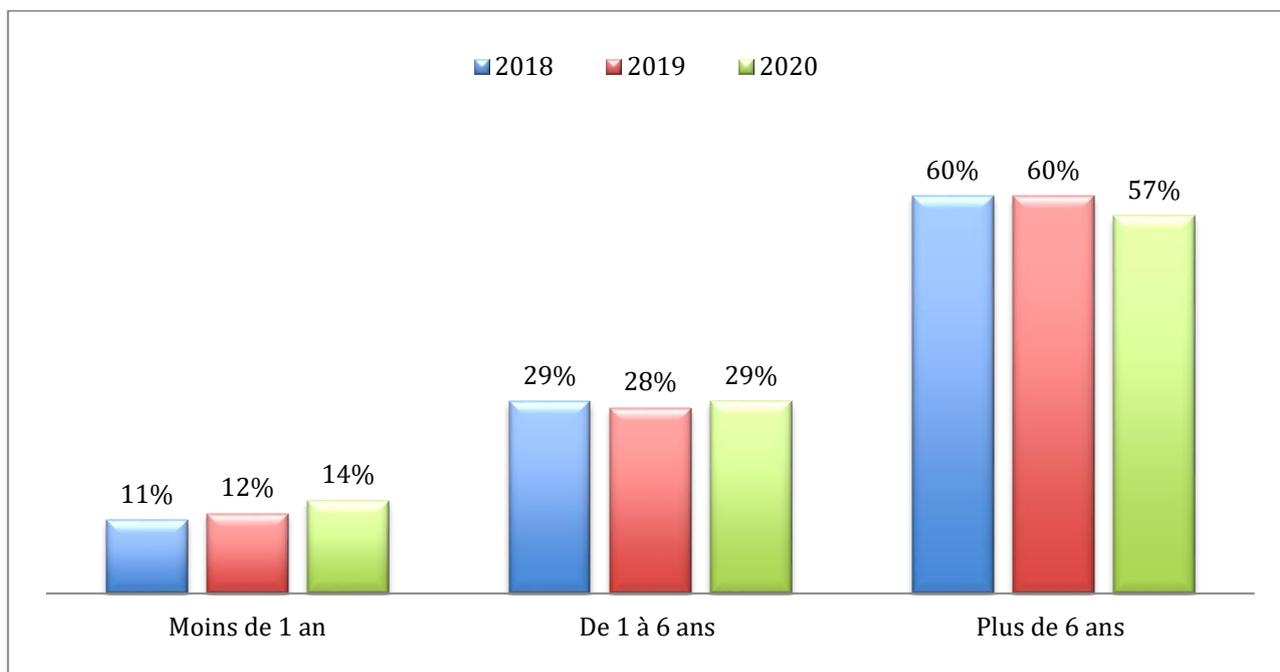


En 2020, **56%** des salariées femmes de la branche ont entre 30 et 50 ans. Les moins de 30 ans représentent **23%** des effectifs féminins tandis que les plus de 50 ans concernent **21%** des salariées femmes.



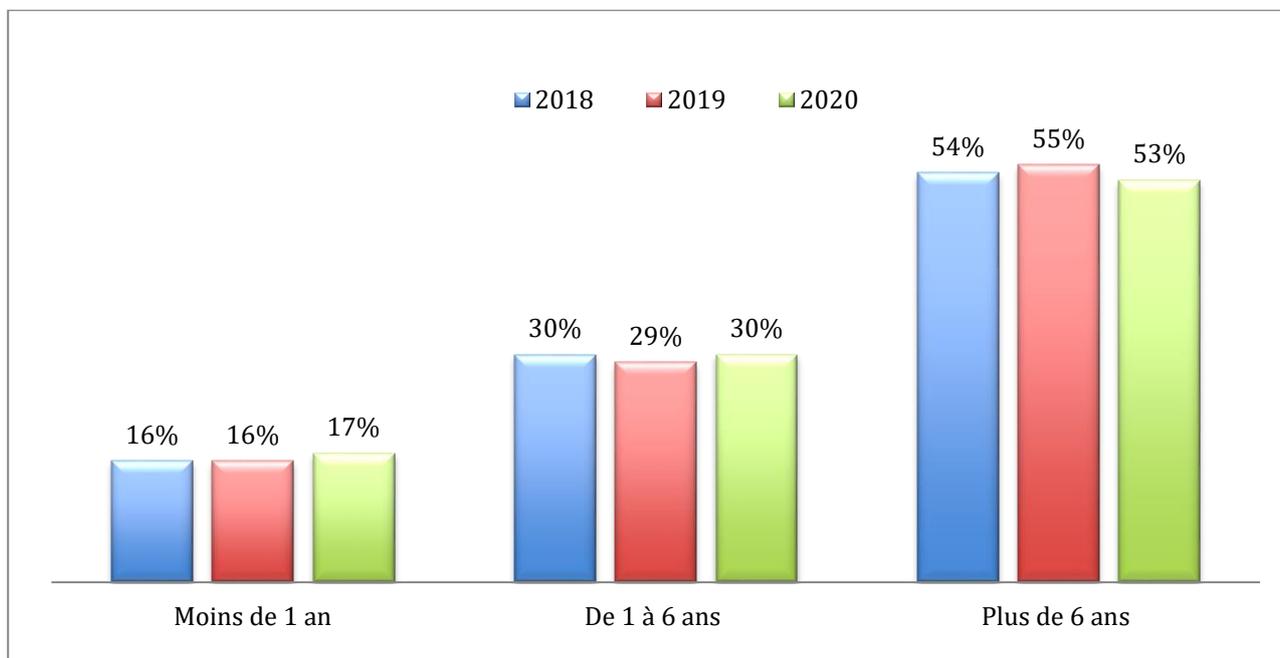
I. 5 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR ANCIENNETE

I. 5. 1 REPARTITION DES SALARIES HOMMES PAR ANCIENNETE



En 2020, **57%** 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 **14%**.

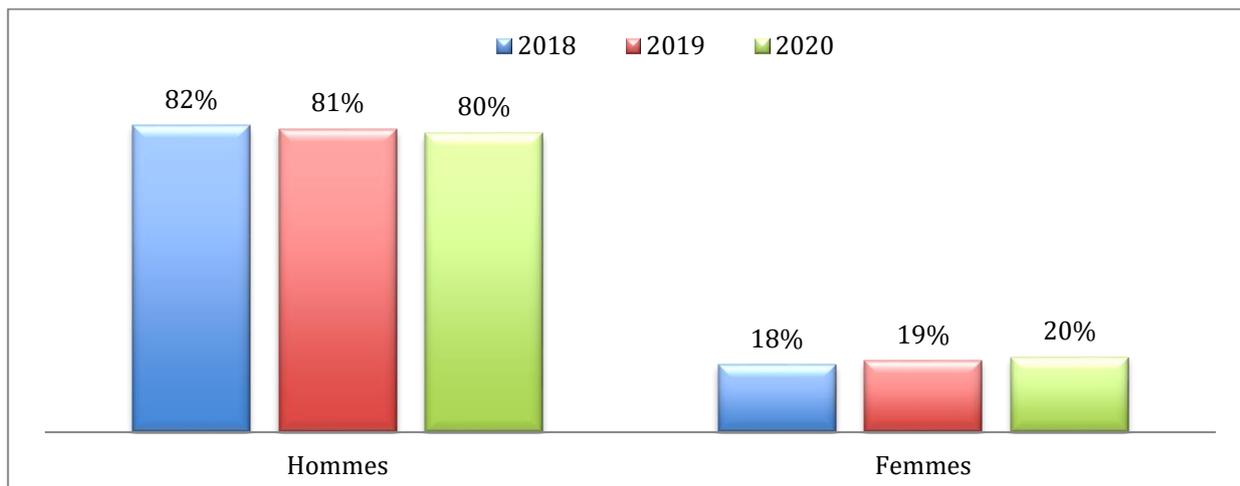
I. 5. 2 REPARTITION DES SALARIES FEMMES PAR ANCIENNETE



En 2020, **53%** des salariées femmes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. On constate que **17%** de l'effectif féminin a moins d'un an d'ancienneté.

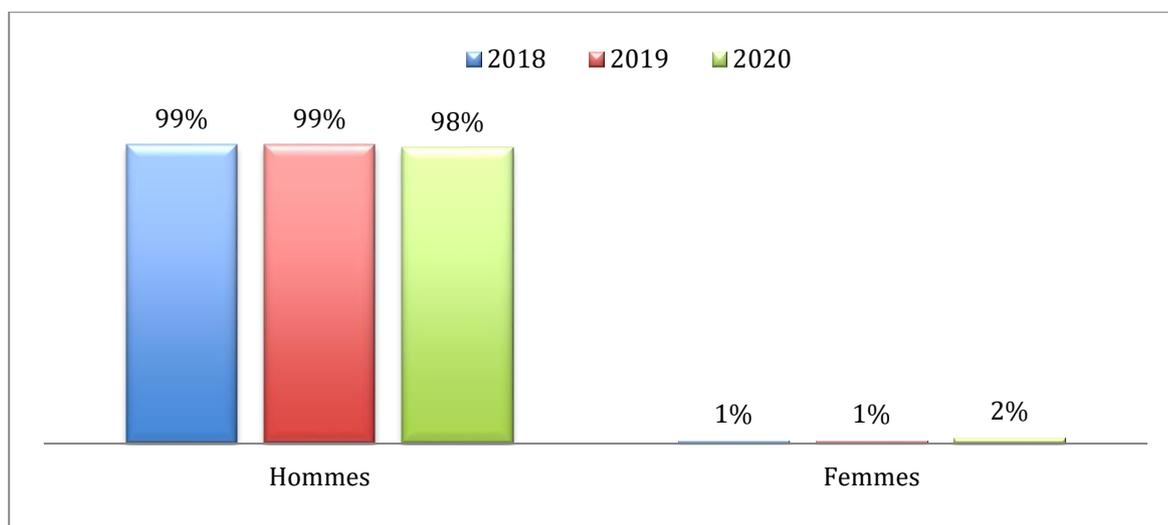


I. 6 REPARTITION DES EMBAUCHES PAR SEXE



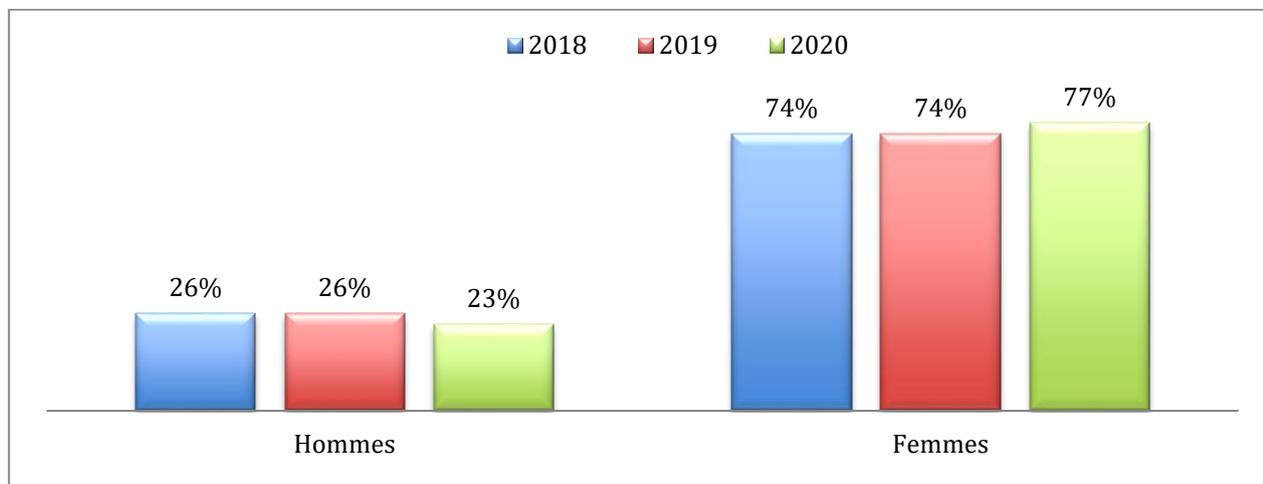
80% des salariés embauchés dans la branche en 2020 sont des hommes.

1) OUVRIERS



98% des ouvriers embauchés au cours de l'année 2020 sont des hommes.

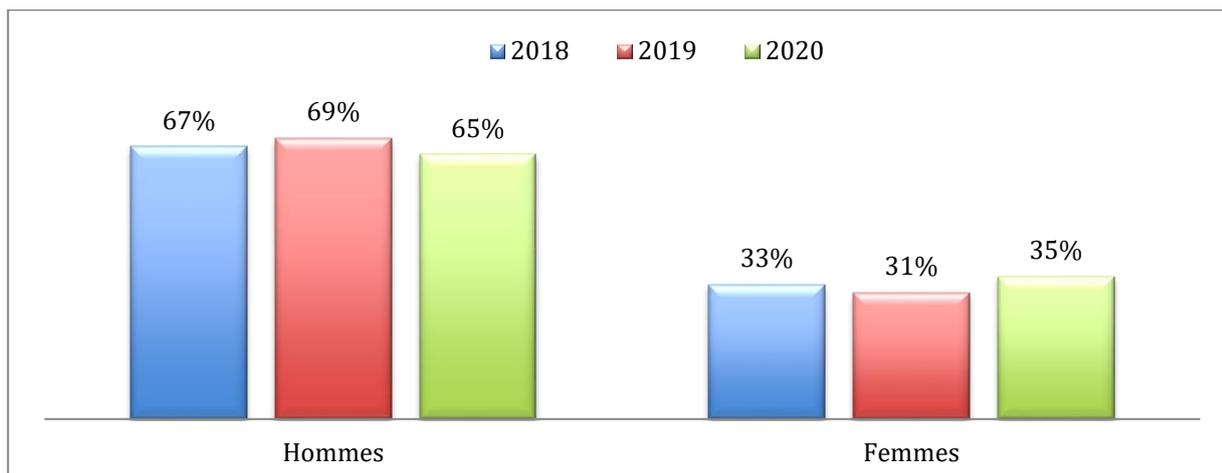
2) EMPLOYES



En 2020, 77% des employés embauchés sont des femmes.

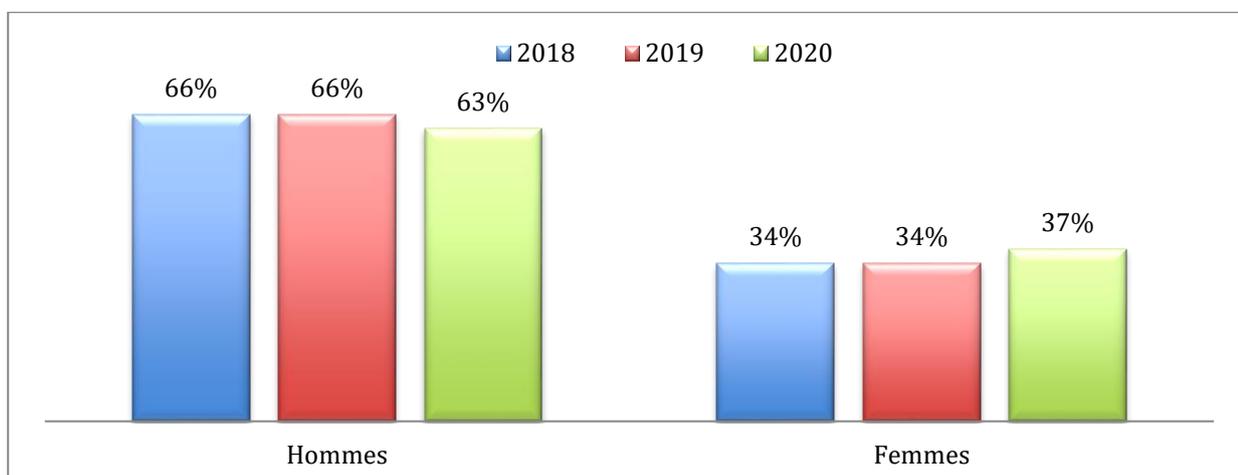


3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



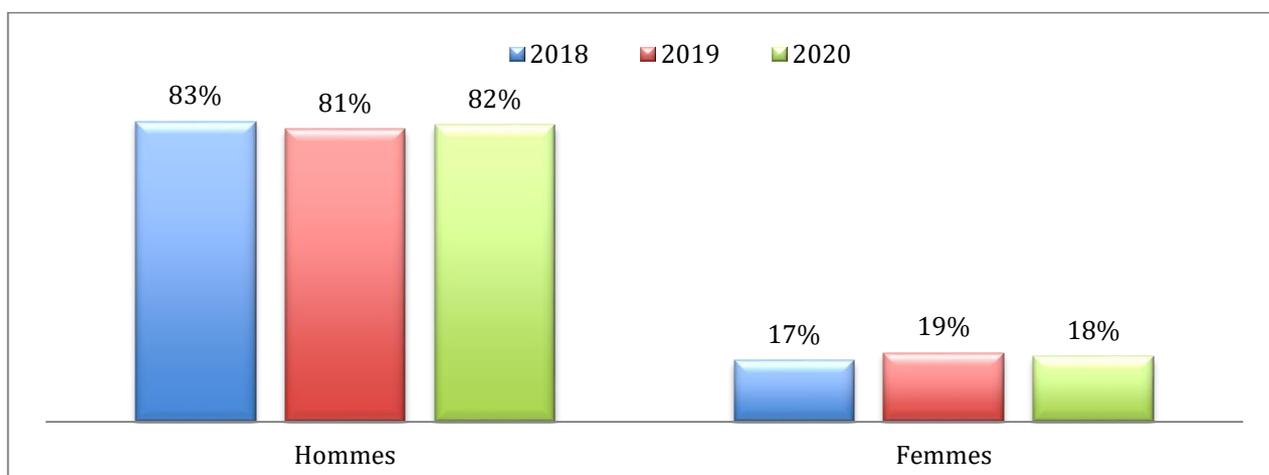
En 2020, **35%** des techniciens et agents de maîtrise embauchés sont des femmes contre **31%** en 2019.

4) CADRES



En 2020, **63%** des salariés cadres embauchés sont des hommes. Les femmes cadres représentent quant à elles **37%** des salariés embauchés dans cette catégorie.

I. 7 REPARTITION DES DEPARTS PAR SEXE



En 2020, **82%** des départs concernent les salariés hommes contre **83%** en 2018. Par corrélation, la part des départs des salariées femmes a diminué passant de 25% en 2017 à **18%** en 2019.



II. REMUNERATION

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

RÉMUNÉRATION MÉDIANE 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 20 salariés	24 721,66 €	25 633,00 €	30 404,97 €	25 560,75 €	41 912,46 €	42 684,35 €	59 775,63 €	62 668,50 €
Entreprises de 20 à 50 salariés	28 713,47 €	24 315,04 €	28 438,91 €	24 300,37 €	43 558,38 €	40 035,62 €	74 992,22 €	60 087,63 €
Entreprises de plus de 50 salariés	29 188,62 €	27 390,94 €	25 300,60 €	25 162,29 €	51 986,86 €	44 937,86 €	88 629,08 €	79 063,38 €

* 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 MÉDIANE PAR SEXE, TAILLE D'ENTREPRISE ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

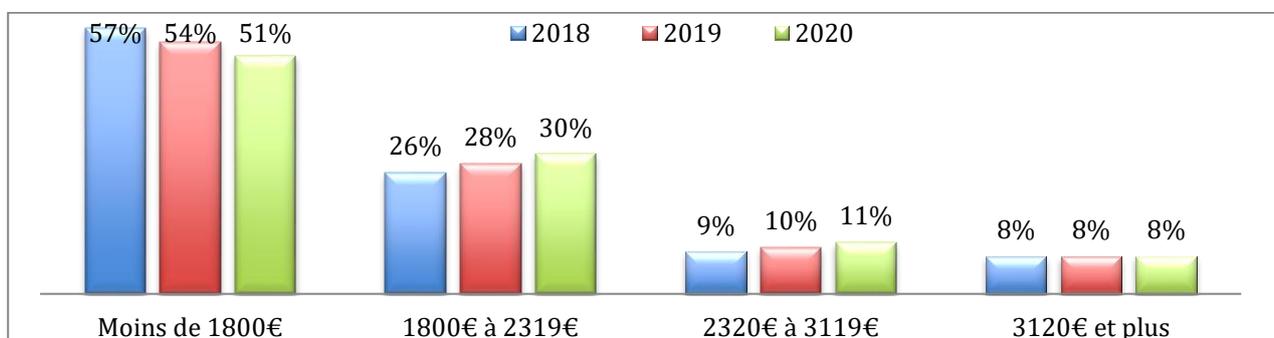
	OUVRIERS					
	Hommes			Femmes		
	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 50 salariés	Plus de 50 salariés	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 50 salariés	Plus de 50 salariés
160	15 200,00 €	19 187,90 €	21 438,87 €			
170	17 345,89 €	22 239,00 €	23 111,00 €		19 850,00 €	
185	21 761,98 €	25 671,66 €	25 178,52 €		22 066,30 €	23 571,00 €
200	24 117,88 €	28 398,10 €	28 771,80 €		25 400,00 €	25 820,50 €
210	28 365,55 €	30 880,52 €	31 285,00 €	25 633,00 €	29 943,87 €	
225	32 001,00 €	32 761,99 €	33 623,10 €			32 781,33 €
260	34 259,31 €	34 548,81 €	33 900,65 €			
280		36 019,77 €	36 200,00 €			

	EMPLOYES					
	Hommes			Femmes		
	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 50 salariés	Plus de 50 salariés	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 50 salariés	Plus de 50 salariés
160			14 500,00 €	12 400,00 €	14 500,00 €	17 590,00 €
170			18 239,23 €	18 533,99 €	17 950,75 €	20 187,65 €
185		21 000,00 €	23 525,00 €	23 900,00 €	19 934,00 €	20 893,77 €
200	27 791,25 €	26 541,77 €	27 614,12 €	24 178,50 €	25 000,00 €	21 365,31 €
210		28 647,98 €	29 054,00 €	24 837,51 €	26 419,65 €	25 600,00 €
225	28 900,00 €	29 250,00 €	29 671,85 €	28 900,00 €	29 800,00 €	27 891,33 €
260		33 100,71 €	34 500,00 €	35 842,32 €	28 198,55 €	30 150,50 €
280	34 523,66 €	32 093,00 €		35 893,68 €	32 600,00 €	37 619,76 €

	TAM					
	Hommes			Femmes		
	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 50 salariés	Plus de 50 salariés	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 50 salariés	Plus de 50 salariés
260	35 675,00 €	36 500,00 €			34 209,09 €	37 008,53 €
280	40 916,59 €	41 200,00 €	39 834,78 €	42 684,35 €	40 147,76 €	37 662,80 €
430	49 145,78 €	46 731,87 €	47 500,00 €		45 750,00 €	45 980,11 €
580		49 801,65 €	54 862,67 €			59 100,00 €
760			65 750,00 €			
	CADRES					
	Hommes			Femmes		
	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 50 salariés	Plus de 50 salariés	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 50 salariés	Plus de 50 salariés
430	45 290,00 €	45 300,00 €	49 071,90 €	52 087,00 €	49 800,00 €	45 900,00 €
580	47 391,80 €	50 000,72 €	58 700,00 €		55 444,85 €	59 723,00 €
760	60 550,00 €	66 491,50 €	75 000,00 €	73 250,00 €	75 018,05 €	80 630,50 €
1120	85 870,71 €	90 100,00 €	110 350,00 €			
1470						

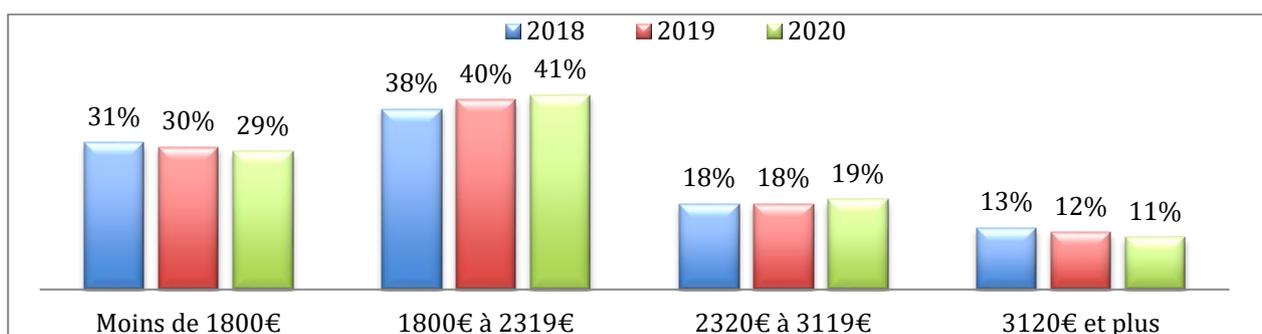
II. 2 VENTILATION DES SALAIRES PAR SEXE

1) HOMMES



En 2020, **49%** des salariés hommes perçoivent un salaire supérieur à 1 800€.

2) FEMMES



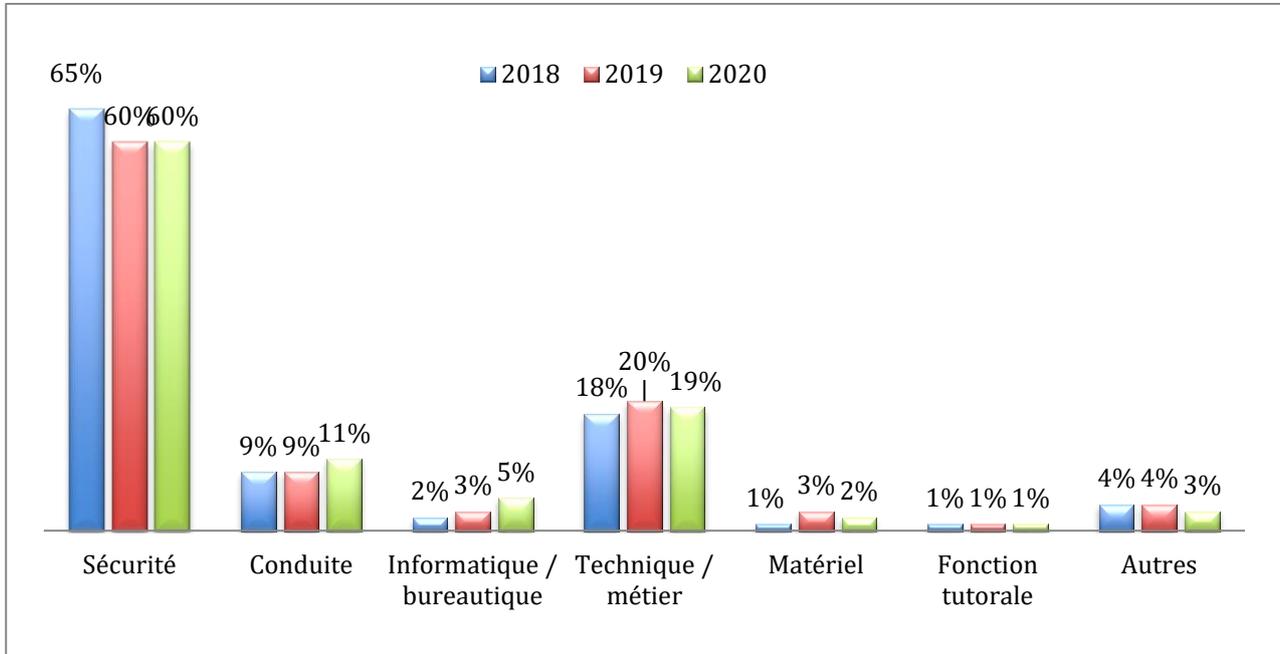
En 2020, **71%** des salariées femmes perçoivent un salaire supérieur à 1 800€.



III. FORMATION

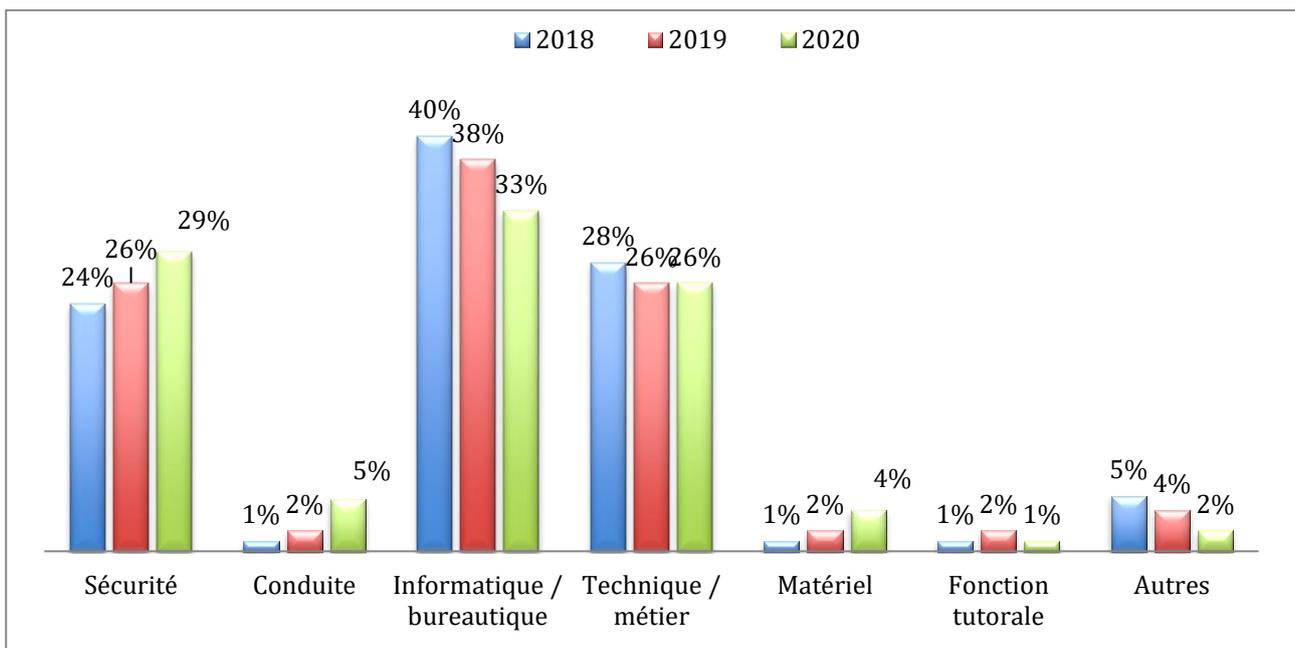
REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR THEME DE FORMATION ET PAR SEXE

1) SALARIES HOMMES



En 2020, les salariés hommes suivent en grande majorité les formations « sécurité » (**59%**). 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 2020, les salariées femmes se sont plus orientées vers les formations « informatique / bureautique » (**33%**), « technique / métier » (**26%**) et « sécurité » (**29%**).



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

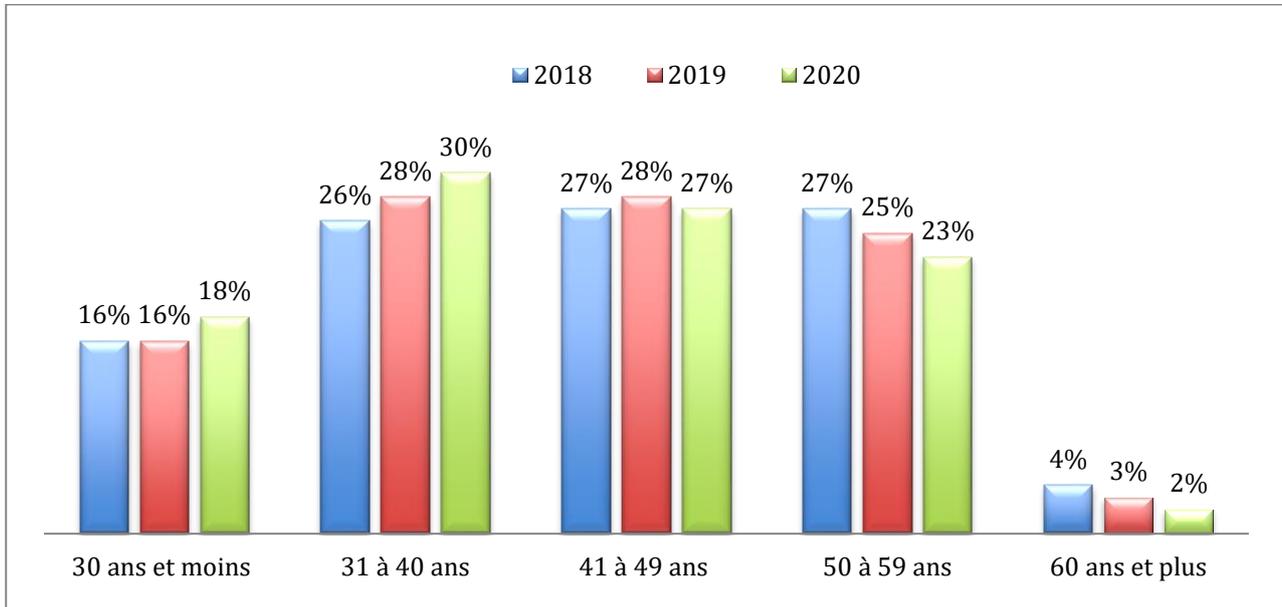
II. 3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE

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



I. EFFECTIFS

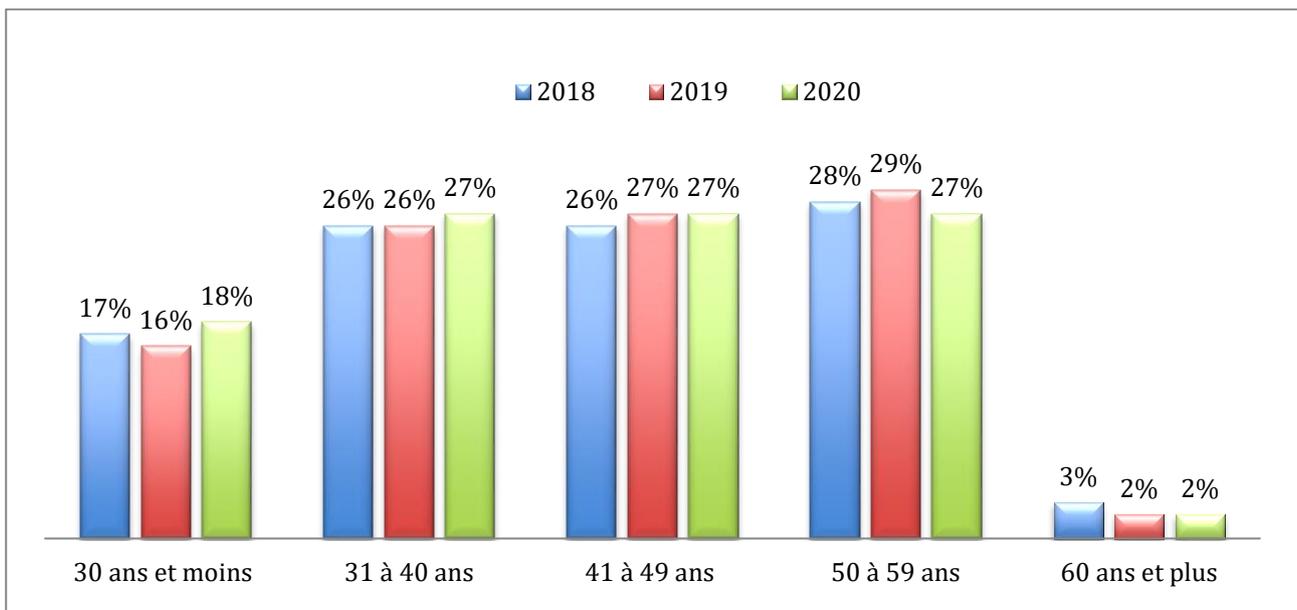
I. 1 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE - DONNEES GENERALES



Comme les années précédentes, les salariés âgés de plus de 40 ans représentent plus de la moitié de l'effectif en 2020 avec un total de **52%**. La part des salariés de moins de 40 ans augmente, ce qui traduit un effectif plus jeune.

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

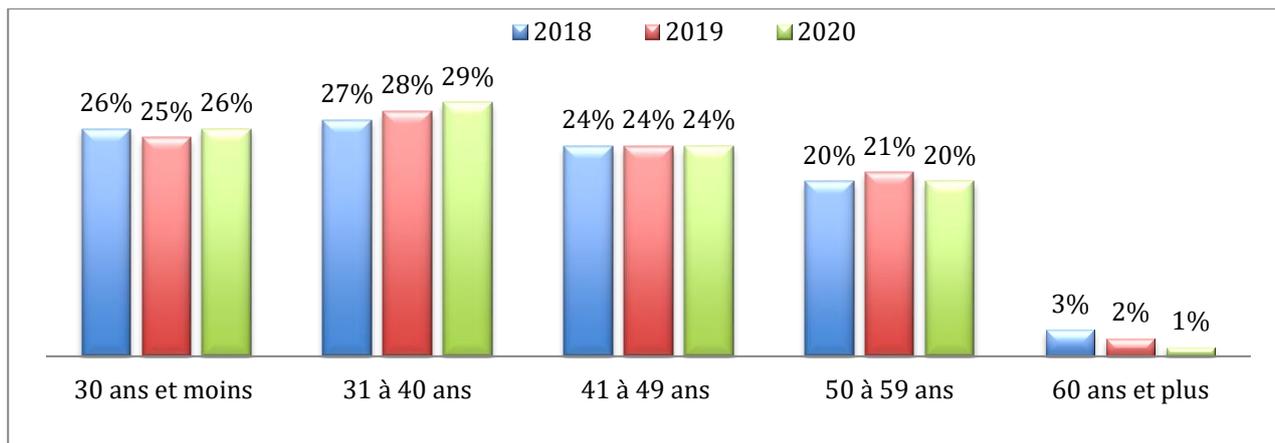
1) OUVRIERS



Les ouvriers âgés de 50 ans et plus représentent **29%** des ouvriers de la branche en 2020. 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.

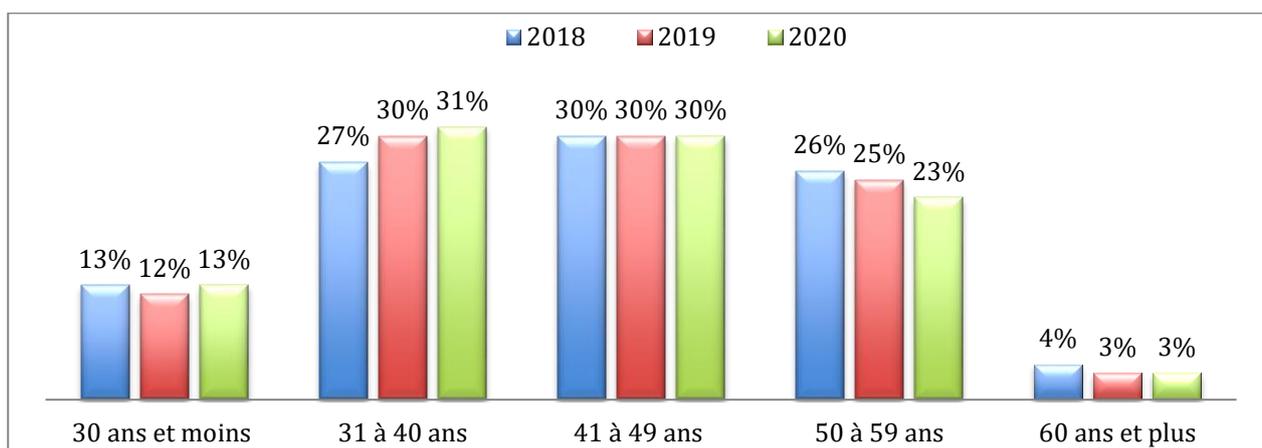


2) EMPLOYES



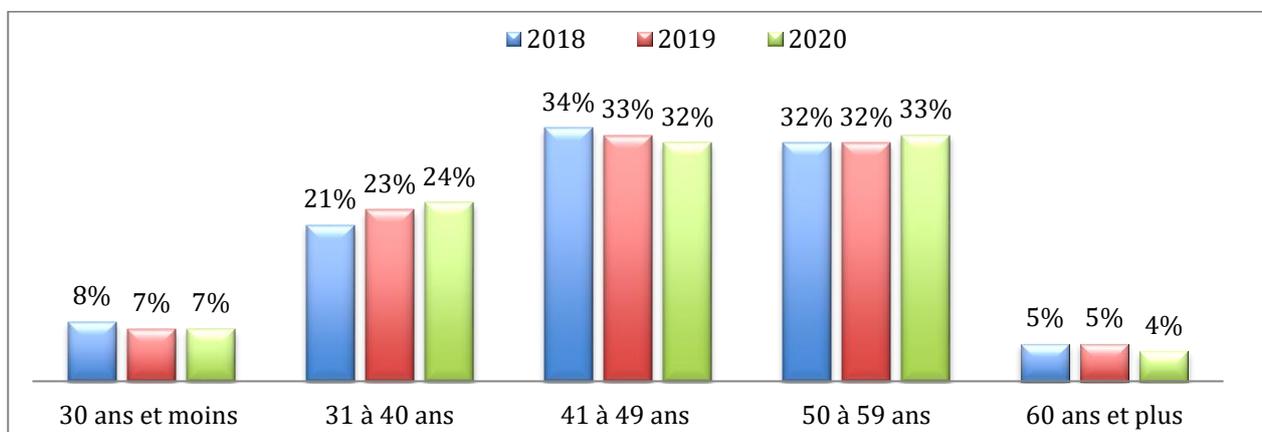
La répartition des employés selon leur tranche d'âge est plutôt homogène en 2020, oscillant entre **20%** pour les employés âgés de 50 à 59 ans et **29%** pour ceux âgés de 31 à 40 ans. Les employés de 60 ans et plus représentent seulement **1%** des employés de la branche en 2020.

3) TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE



En 2020, les techniciens et agents de maîtrise âgés entre 31 et 49 ans représentent **61%** des effectifs TAM. La tranche des plus de 50 ans concerne **26%** des salariés de cette catégorie.

4) CADRES

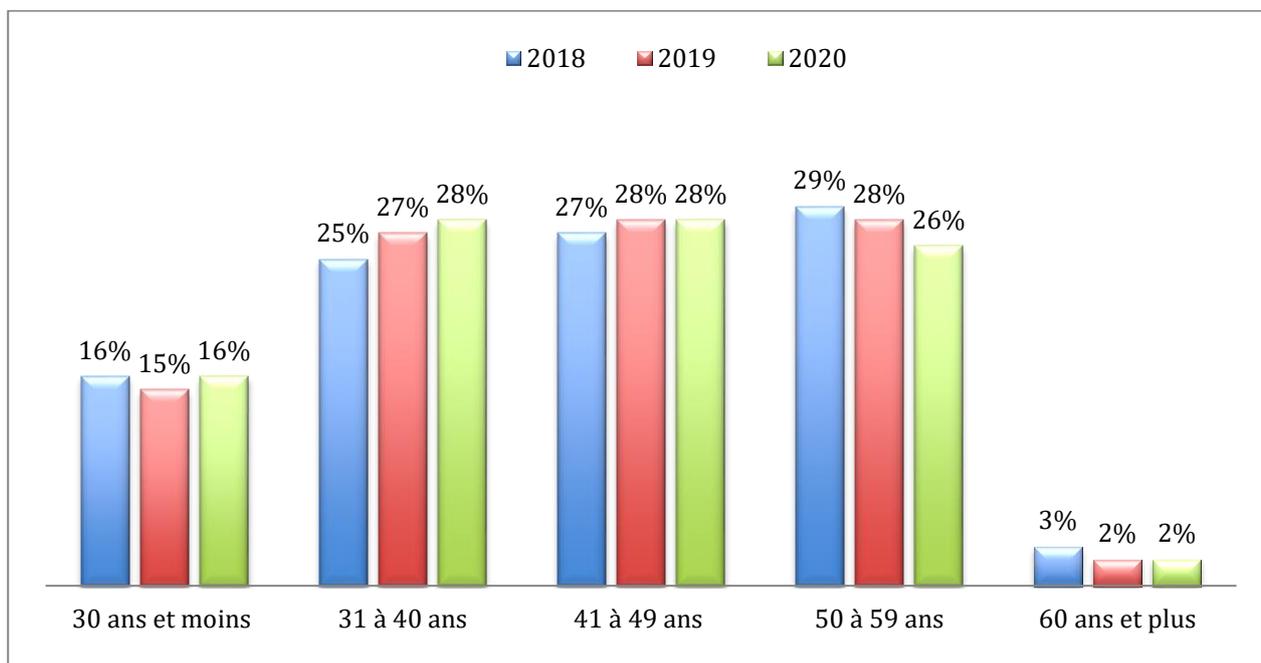


Les cadres âgés de 31 à 59 ans représentent **89%** des effectifs cadres en 2020. La part des cadres de 60 ans et plus diminue légèrement (**4%**) tandis que celle des cadres de 30 ans et moins reste stable à **7%** en 2020.



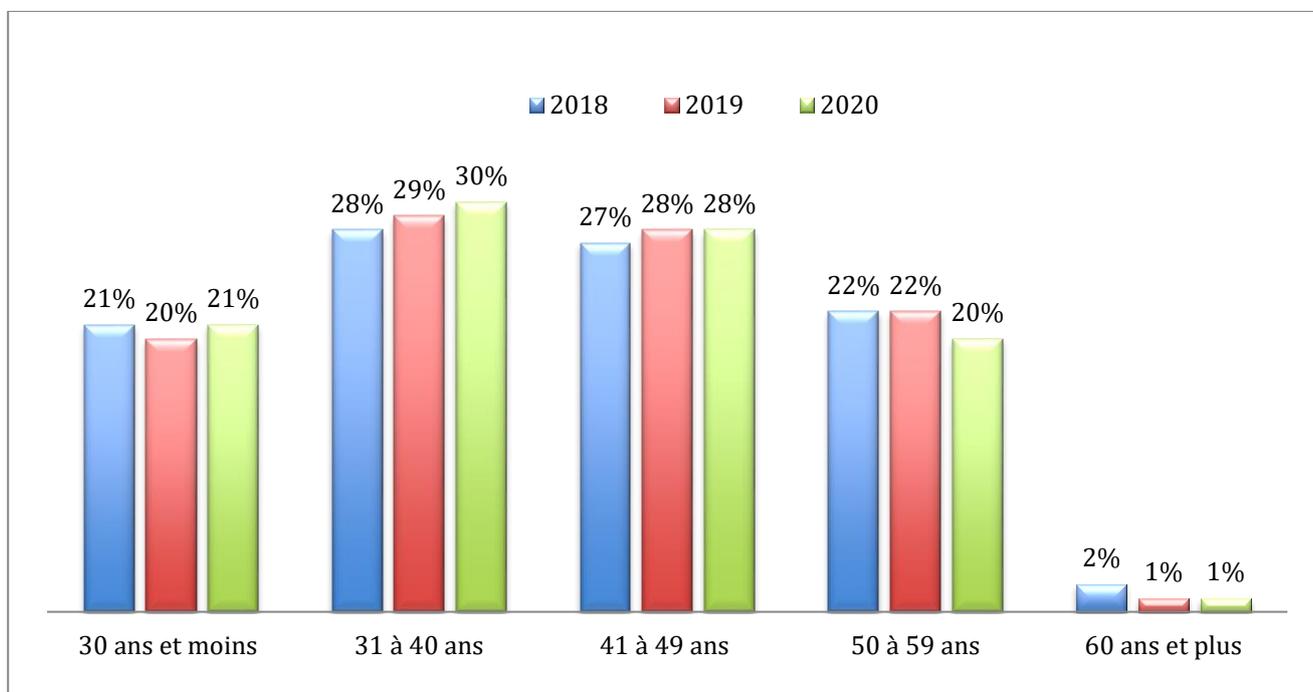
I. 3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SEXE ET PAR AGE

I. 3. 1 SALARIES HOMMES



En 2020, **44%** des salariés hommes ont moins de 40 ans et **28%** ont plus de 50 ans.

I. 3. 2 SALARIEES FEMMES

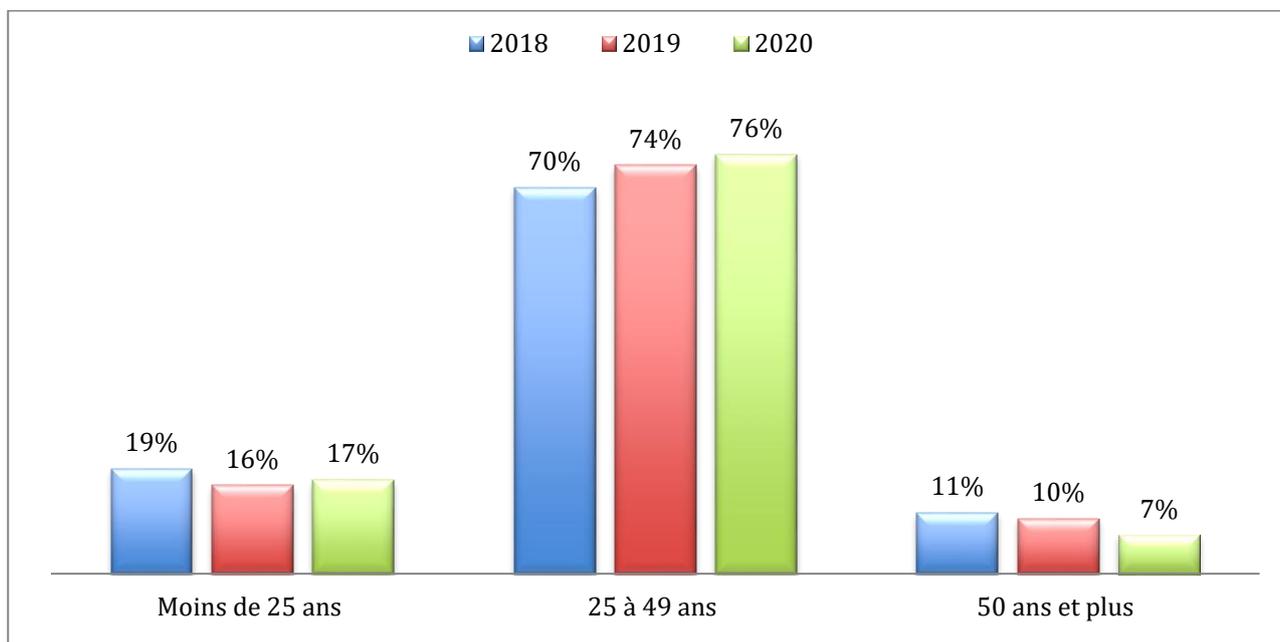


En 2020, **51%** des salariées femmes ont moins de 40 ans et **21%** ont plus de 50 ans.



II. EMBAUCHES

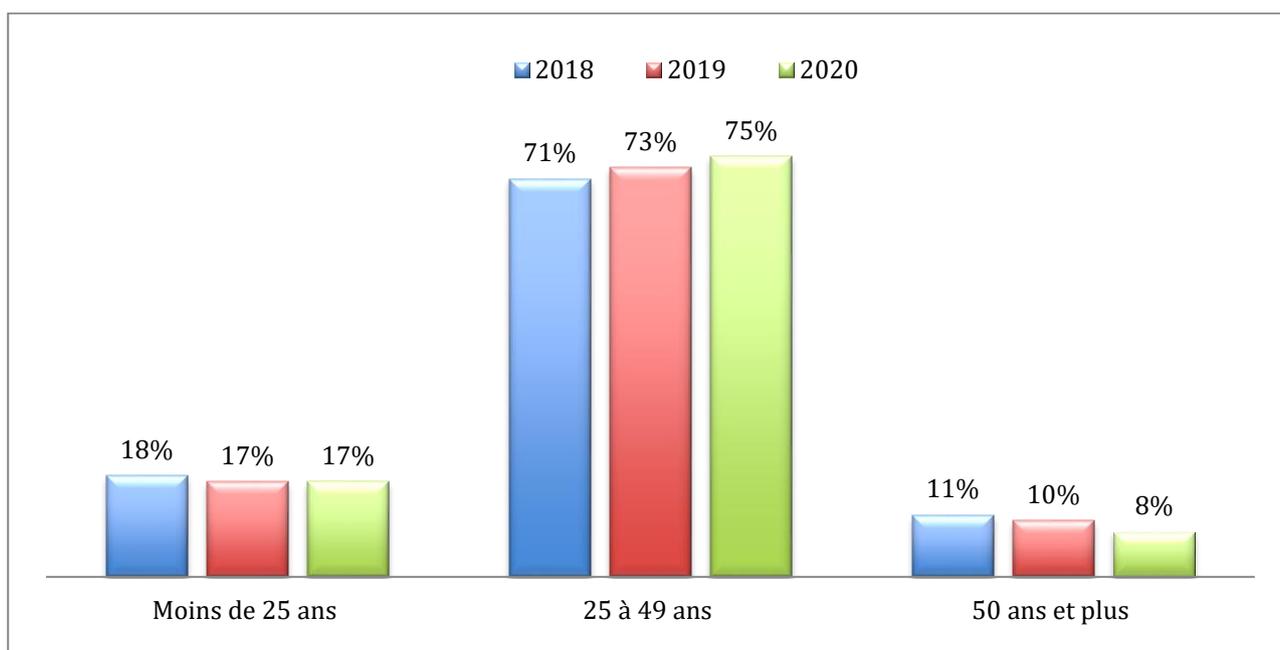
II. 1 REPARTITION PAR AGE - DONNEES GENERALES



En 2020, les salariés embauchés âgés de 50 ans et plus représentent **7%** des embauches et ceux de moins de 25 ans **17%**. La part des salariés embauchés âgés de 25 à 49 ans a donc augmenté passant de **70%** à **76%** en 2 ans.

II. 2 REPARTITION PAR AGE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

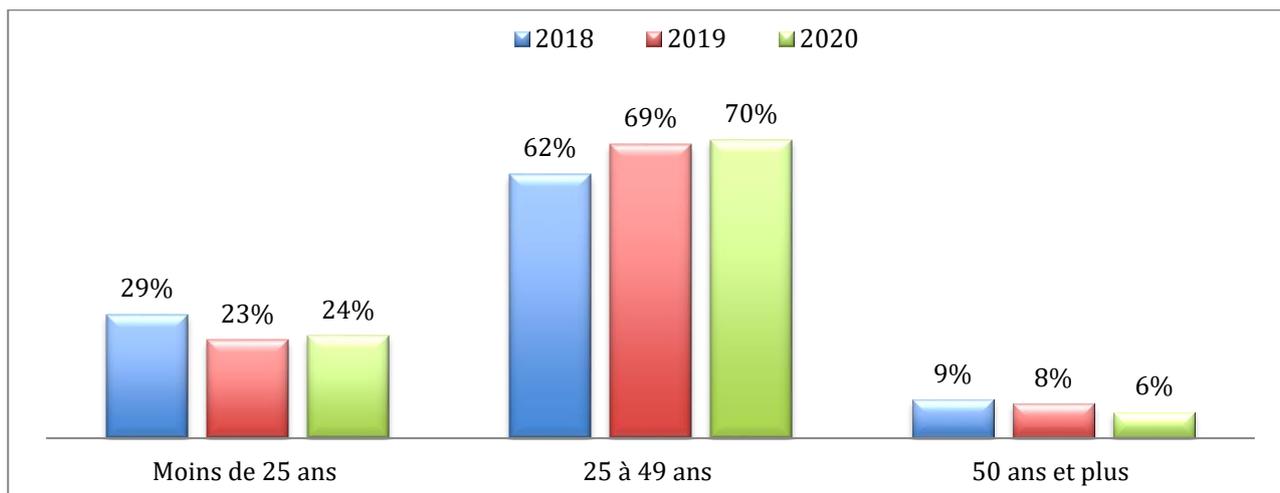
1) OUVRIERS



En 2020, les ouvriers embauchés âgés de 25 à 49 ans représentent **75%** des salariés embauchés.



2) EMPLOYÉS



Pour les employés embauchés, ceux âgés de 25 à 49 ans représentent **70%** 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 **85%** des salariés embauchés dans cette catégorie professionnelle.

4) CADRES

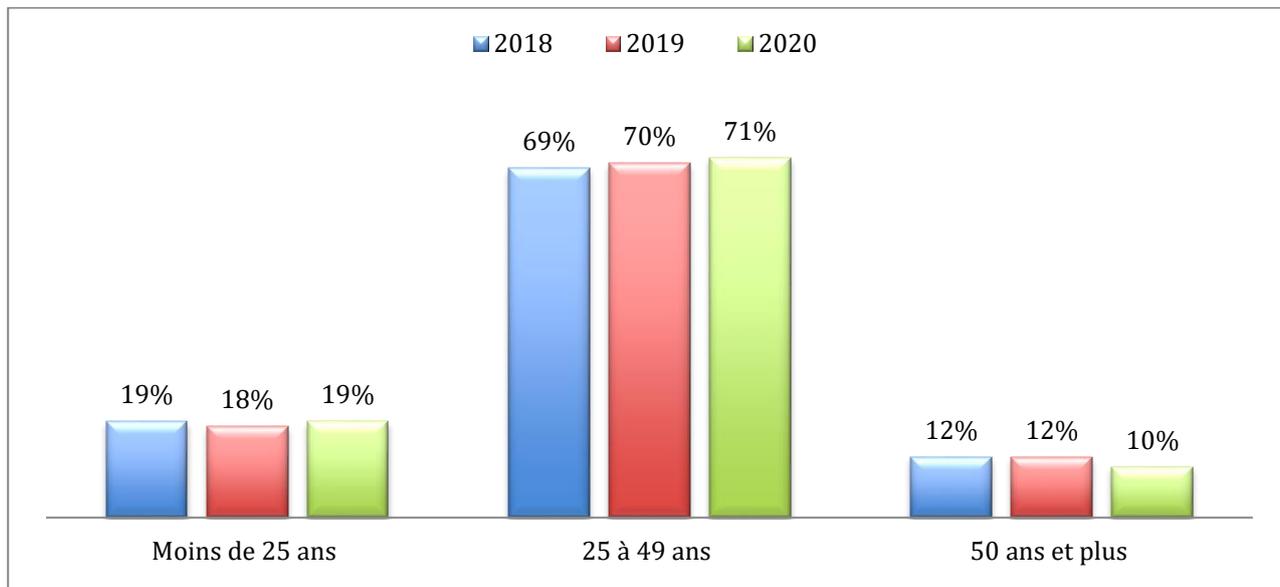


La part des cadres âgés entre 25 et 49 ans et embauchés en 2020 a connu une augmentation de 3 points.



II. 3 REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE

II. 3. 1 HOMMES



En 2020, **71%** des salariés hommes embauchés ont entre 25 et 49 ans contre 69% en 2018. Les salariés hommes âgés de 50 ans et plus à l'embauche représentent **10%** des salariés embauchés.

II. 3. 2 FEMMES



En 2020, **74%** des salariées femmes embauchées par les entreprises du secteur ont entre 25 et 49 ans. On constate également une diminution de 1 points de l'embauche des salariées femmes de 50 ans et plus (**6%**).



**ANNEXE : FOCUS SUR LES BESOINS EN
RECRUTEMENT JUIN 2021**



Afin d'orienter le flux potentiel du recrutement d'une manière optimale vers les entreprises de notre secteur d'activité, la FNSA a soumis quelques questions aux entreprises adhérentes pour préciser les besoins de main d'œuvre selon différents critères.

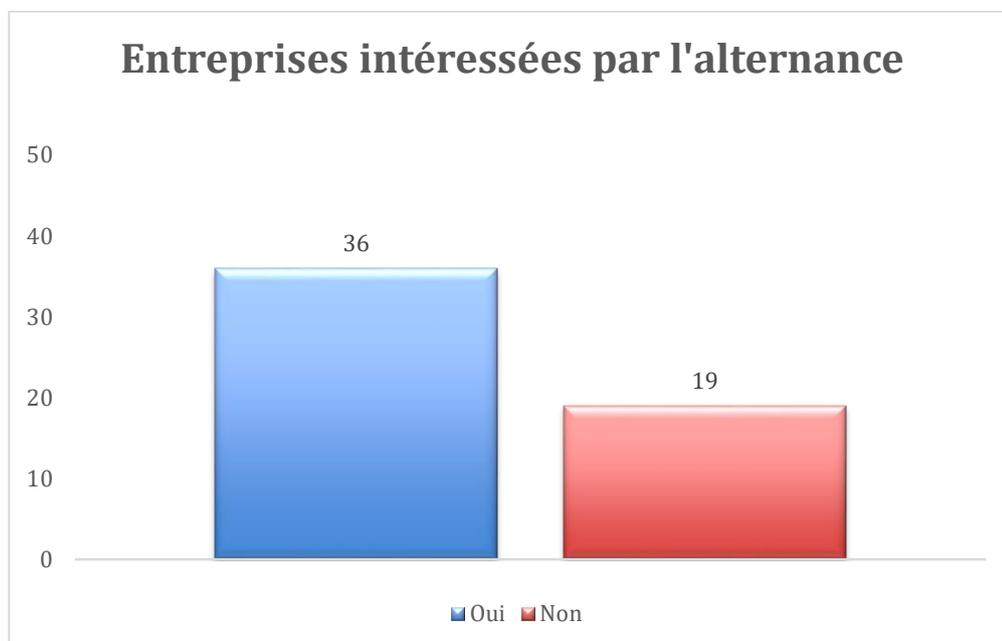
55 entreprises ont répondu au questionnaire.

1) Concernant leur besoin en recrutement :



39 entreprises estiment avoir besoin de recrutement, ce qui représente 71% du panel.

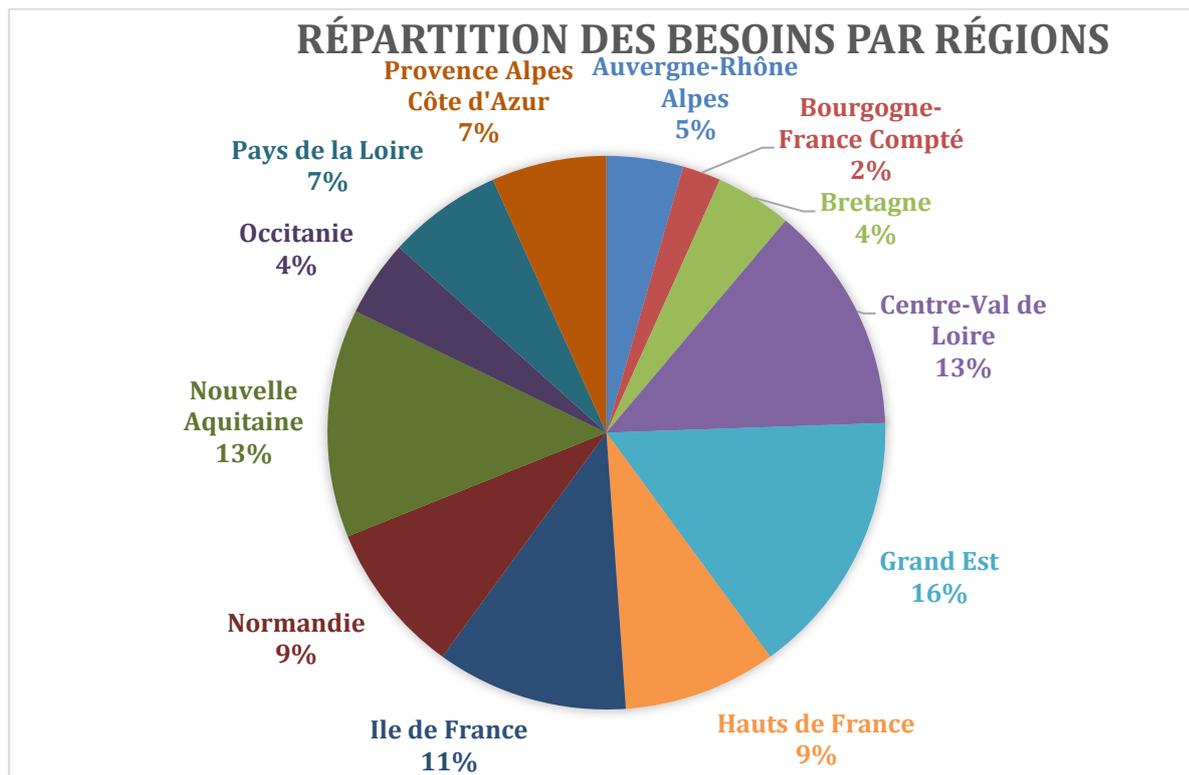
2) Concernant l'opportunité de recruter des alternants :



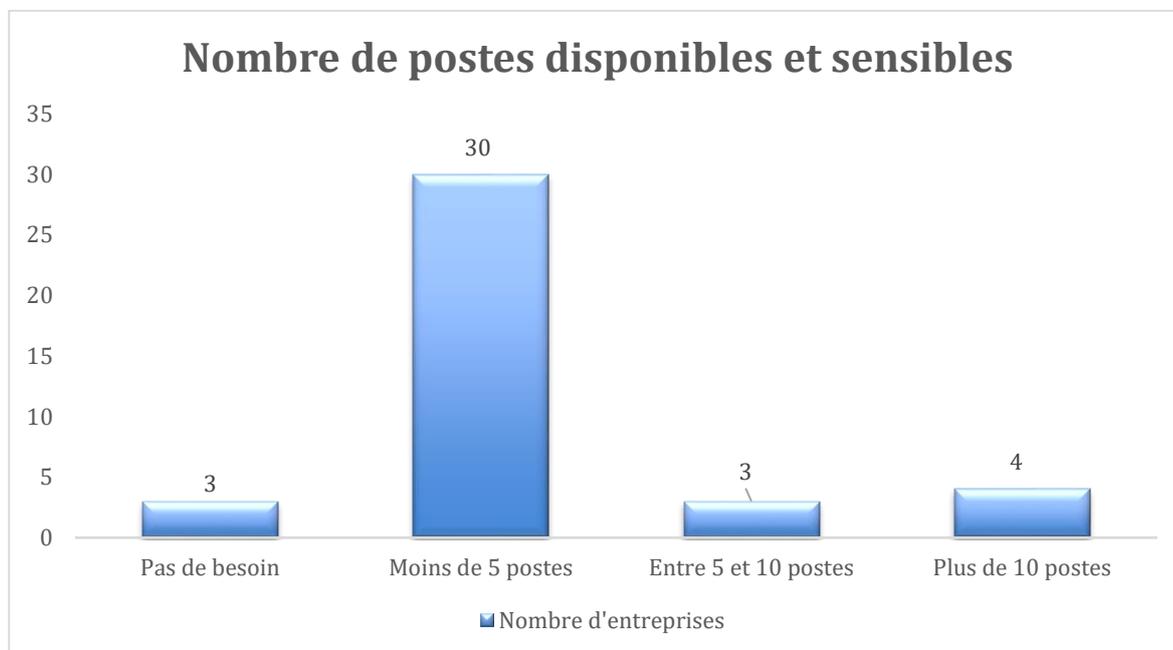
36 entreprises estiment être intéressées pour accueillir des jeunes en alternance (professionnalisation / apprentissage), ce qui représente 65,5% du panel.



3) Concernant la répartition par région



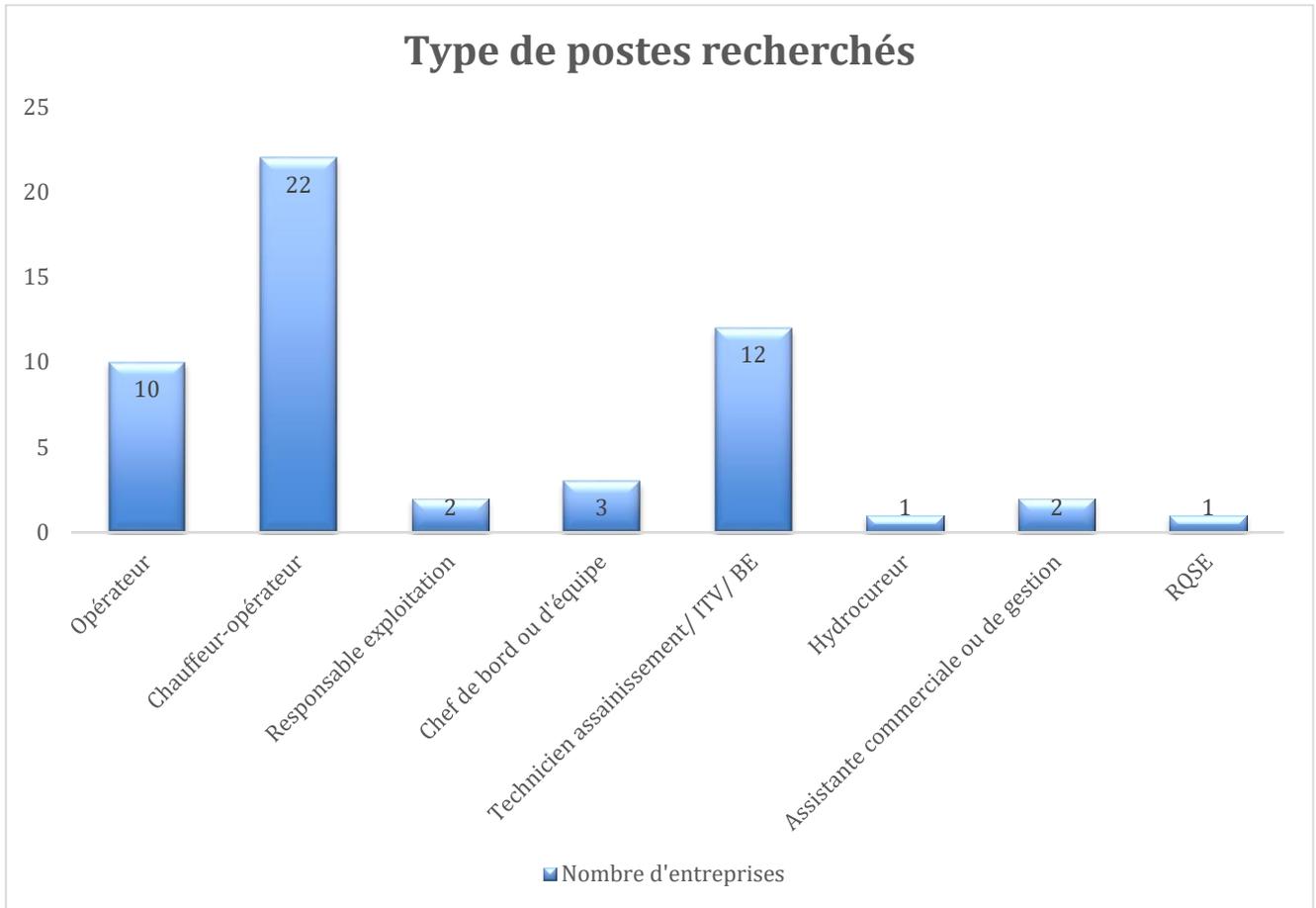
4) Concernant le nombre de postes disponibles et sensibles :



30 entreprises estiment avoir besoin de recruter entre 1 et 5 postes, tandis que 4 entreprises estiment avoir des besoins pour plus de 10 postes. Une entreprise a 200 postes ouverts au recrutement.



5) Concernant le type de postes disponibles et sensibles :



La plupart des entreprises ayant répondu au questionnaire recherche des chauffeurs-opérateurs (22).



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

www.fnsa-vanid.org