Rapport de branche 2020 sur les données 2019

Convention collective n°2149
Activités du déchet

Dossier suivi par

Julien BOUZENOT
Directeur - RUDOLOGIA
Pôle français de compétences déchets

SOMMAIRE

1. Le rapport de branche en quelques lignes 3
2. Volet économique 6
2.1. Nombre et caractéristiques des entreprises (données 2017 DARES) 6
2.2. Nature et volume des activités 10
3. Volet social 12
3.1. Effectifs et profil des salariés 12
3.2. Conditions d'emploi et contrats de travail 26
3.3. Durée du travail 30
3.4. Mouvements du personnel 37
3.5. Aménagement de fin de carrière 46
3.6. Égalité professionnelle 49
3.7. Prévention des risques professionnels – Santé et sécurité 52
3.8. Emploi de travailleurs handicapés 54
3.9. Rémunérations 56
4. Volet formation professionnelle 61
4.1. Recours à la formation professionnelle [Données enquête 2019] 61
4.1.1 Panorama global 61
4.1.2 Focus « Alternance » 63
4.2. Panorama global du recours à la formation professionnelle [Données AKTO 2019] 65
4.3. Panorama de l'accès à la formation des salariés par dispositif [Données AKTO 2019] 66
4.3.1. L'alternance 67
4.3.1.1. Contrats de professionnalisation 67
4.3.1.2. Contrats d'apprentissage 68
4.3.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF) 68
4.3.3. Plan Développement des Compétences (PDC) 69
4.1.2.1 Focus « moins de 50 salariés » 69
4.1.2.2 Focus PDC « moins de 11 salariés » et « 11 à 49 salariés » 70
Tables des illustrations 71
Table des annexes 74
Annexe 1 : Sources d'information 75
Annexe 2 : Formulaire enquête « Rapport de branche sur les données 2019 » 77
Annexe 3 : Courrier d'invitation enquête « Rapport de branche sur les données 2019 » 83
Annexe 4 : Courrier de rappel enquête « Rapport de branche sur les données 2019 » 84

1. Le rapport de branche en quelques lignes

Les entreprises de la branche des activités du déchet assurent des activités essentielles pour la salubrité et la qualité de vie de la population.
Elles couvrent l'ensemble de la chaine de valeur et sont amenées à collecter et valoriser par traitement, recyclage et stockage tous les types de déchets (déchets ménagers et assimilables, biodéchets, déchets industriels et agricoles non dangereux et dangereux). Le secteur des activités du Déchet est caractérisé par des contraintes règlementaires fortes en matière de droit de l'environnement et de normes techniques, et par des changements de prestataires réguliers dans le cadre des marchés publics.

La branche des activités du déchet et ses métiers, de par les évolutions réglementaires, techniques, technologiques, économiques, sociales, sociétales, énergétiques, numériques, …, sont en profonde évolution.

Ce rapport de branche de la Profession dresse un portrait des entreprises, de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, rendu obligatoire par le Code du Travail. Dans ce précieux outil de pilotage des enjeux emplois et formation au niveau national, un focus est porté cette année sur l'égalité professionnelle, la formation professionnelle et les aménagements de fin de carrières. En plus d'aider les travaux de la branche, cet outil peut aider au pilotage de la politique RH des entreprises du secteur.

Une branche qui rassemble 52 500 salariés – un nombre stable depuis 2016

En 2017 (dernières données du Ministère du Travail), le nombre de salarié de l'activité est de 52 500 personnes, représentant 52 300 Equivalent Temps Plein au sein de 1 110 entreprises. Si l'on constate un nombre de salariés et d'ETP équivalent à 2016, celui du nombre d'entreprises augmente de près de 6%.

La majorité des salariés de la branche (61%) interviennent sur la collecte des déchets non dangereux

35% des entreprises relevant de la convention collective des activités du Déchet interviennent dans la collecte (35% 38.11Z) des déchets non dangereux et emploient 61% des salariés de la branche

Moins de 11% (10,10%) des salariés des activités de dépollution et autres services de gestion des déchets sont couverts par la branche.

La part des salariés intervenant dans des activités de traitement/valorisation domine largement les autres activités (collecte, maintenance, nettoiement) chez les entreprises de moins de 50 salariés (près de 40%). Cela est moins le cas dans les entreprises plus importantes avec près de 20% des effectifs seulement. Concernant l'activité collecte, cette année, les salariés des entreprises de plus de 50 salariés sont plus fortement représentés avec près de 40% des effectifs.

Un âge moyen de 44 ans et une ancienneté dans la branche relativement importante

En 2019, l'âge moyen des salariés est de 44 ans (+0,5 ans en 1 an). Nous retrouvons les valeurs de 2017 après avoir connu une faible baisse en 2018. La hausse est plus marquée chez les hommes (+0,6 ans) que chez les femmes (-0,4 ans).

L'ancienneté reprise moyenne 2019 est de 12,6 ans contre 12,2 ans en 2018. Nous retrouvons les valeurs de 2017. (Moyenne de l'ancienneté en France, tous secteurs confondus = 10,9 ans – source OCDE.Stat 2019)

Une grande part de salariés en CDI et à temps plein

Fin 2019, 93% des effectifs salariés (hors contrats en alternance) des entreprises répondantes à l'enquête emploi-formation étaient en CDI contre 83% fin 2018. A titre comparatif, le taux de salariés en CDI, tous secteurs confondus, est de 86,5% (source : INSEE, enquête emploi). Le recours accru à l'intérim depuis 2017 (10% en moyenne) a chuté fin 2019, puisqu'il représente seulement 2% des effectifs (soit un niveau proche de la

moyenne nationale, qui est à 2,4%). Les proportions des salariés en CDD ou en alternance ont peu varié depuis 2017 (2 à 3% des effectifs)

Un nombre d'apprentis relativement peu élevé dans la branche

Les données du ministère du travail montrent quant à eux une part d'apprentis stable de 2014 à 2017 à 0,1% près avec 0,7% des effectifs. Ce taux est relativement peu élevé au regard des moyennes observées, tous secteurs confondus (2,2%, source : DARES DADS 31 décembre 2017).

Pour ce qui est de la durée du travail, la répartition temps plein / temps partiel sont respectivement de 94% et 6%, soit un taux de contrats à temps partiel très peu élevé au regard de la moyenne observée toutes branches confondues (20,6%, source : DARES DADS 31 décembre 2017).

33% des répondants à l'enquête emploi-formation déclarent appliquer un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail, chiffre en hausse (+11 points) par rapport à 2018. Nous retrouvons les valeurs de 2017.

16% des répondants à l'enquête emploi-formation déclarent avoir recours au CET. Cela concerne majoritairement les plus grandes entreprise, les salariés hommes et enfin la catégorie Cadres (entre 76 et 78% par indicateur). 19,73 heures en moyenne sont consacrées par an et par salarié fin 2019.

Un taux de rotation en baisse

Le taux de rotation de personnel est en baisse fin 2019 (-5%) et se rapproche de la valeur 2017. Il est passé de 27% en 2018 à 22% en 2019.

Un taux d'embauche en baisse, surtout porté par les grandes entreprises

Le taux d'embauche suit la même progression que le taux de rotation. Il est en baisse fin 2019 (-5%) et se rapproche de sa valeur 2017 pour atteindre 22% (il était de 27% en 2018). Depuis 2017, près de 9 embauches sur 10 ont été réalisées par des entreprises de plus de 250 salariés (91% fin 2019). Pour ces embauches, la répartition entre les CDI et les CDD était à l'équilibre en 2017. Depuis 2018 celle-ci présente à nouveau un déséquilibre en faveur des CDD (53% fin 2019 et 58% fin 2018).

Pour les embauches en CDI, les « Mutations » représentent 13% des embauches (-2% en 1 an) suivies des « Transferts Annexe V » avec 9% des embauches (-5% en 1an). La « poursuite en alternance » reste sur sa valeur 2018 avec 3% des embauches.

Un taux de départ en baisse, essentiellement lié à des fins de CDD

Le taux de départ est en baisse et atteint 22,5% après s'être stabilisé autour des 26% depuis 2017. Fin 2019, 43% de ces départs sont consécutifs à des fins de CDD s'approchant ainsi de la valeur 2017 (51% l'année précédente).

Près du tiers des salariés de la branche seront concernés par un départ à la retraite sous 10 ans

En 2019, les départs en retraite représentent 5,5% des départs des entreprises de la branche. Près du tiers des salariés de la branche (32%) ont plus de 50 ans et 12% des salariés de la branche ont plus de 56 ans et pourraient être prochainement concernés par un départ à la retraite – sachant que 75% des salariés non-cadres partent avant 62 ans.

Les mesures d'aménagement des fins de carrières déclarées reposent essentiellement sur le temps partiel et les CET. Les mesures spécifiques pour encourager la transmission des compétences sont principalement mises en place dans les plus grandes entreprises.

Une mise en route progressive des accords en faveur de l'égalité professionnelle

Un accord relatif à l'égalité professionnelle (avenant n°64) a été signé le 7 novembre 2019 par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche des activités du déchet.

Du côté des entreprises, 29% d'entre elles ont signé une charte en faveur de l'égalité professionnelle. Les principaux domaines concernés par les accords restent la rémunération effective, la formation, l'embauche et l'articulation vie professionnelle et vie familiale.

Une tendance à la hausse des salaires

La rémunération moyenne annuelle brute 2019 « des répondants » est de 38 455,52 € tous salariés confondus (CDI/CDD). Le salaire de base brut 2019 moyen « des répondants » est de 27 818,81 €.

Les données du ministère du travail (datant de fin 2017) montrent pour leur part une hausse de 1% du salaire mensuel en 2017 après une baisse constante annuelle de 0,5 % constatée depuis 2015. Ce dernier subit une plus forte hausse chez les femmes que chez les hommes entre 2016 et 2017 (+2,3% contre +1%).

La valeur du point a progressé en 2019 pour atteindre 15,52 €.

A noter : cette année les résultats ont été calculés fonction du nombre de salariés concernés (au sein des entreprises répondantes) et non plus du nombre d'entreprises répondantes

Des salaires plus favorables pour les femmes

Selon le Ministère du Travail en 2017, le salaire mensuel net moyen est proportionnellement plus élevé pour les femmes que pour les hommes : écart femmes/hommes enregistré de +9,3% alors que la moyenne nationale tous secteurs confondus s'établit à -18,8%.

41 006 stagiaires de la formation professionnelle en 2019

Pour ce qui est de la formation professionnelle, AKTO a indiqué 22,1 M€ d'engagements pour 19,2 M€ de collecte en 2019. 41 006 stagiaires ont bénéficié d'une prise en charge financière d'AKTO en 2019. Depuis le 1er janvier 2019, le dispositif nommé « plan de formation » est remplacé par le « plan de développement des compétences ».

A noter : La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a opéré une nouvelle réforme de la formation professionnelle. D'importants changements sont entrés en vigueur au 1er janvier 2019. La mise en perspective des données antérieures avec celles collectées à partir de 2019 n'était donc pas possible.

Un dépassement systématique du budget minimal consacré à la formation sur les risques professionnels

96% des entreprises déclarent dépasser le budget minimal (0.2% de la masse salariale) consacré à la formation sur la prévention / santé / sécurité. Les thèmes des formations suivies dans ce domaine sont similaires, quelle que soit la taille des entreprises.

2. Volet économique

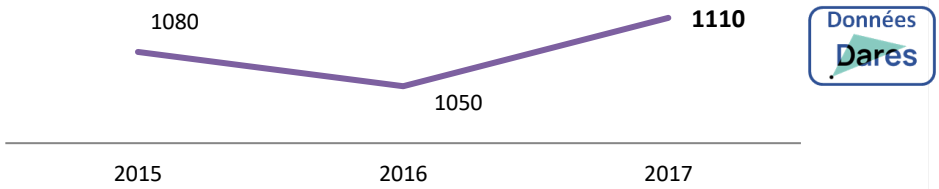
2.1. Nombre et caractéristiques des entreprises (données 2017 DARES)

1 110 entreprises en 2017

En hausse de 6% depuis 2016

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

⇨ Selon la statistique publique, le nombre d'entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du Déchet (IDCC 02149), s'élevait à 1 110 en 2017 (1 050 en 2016).



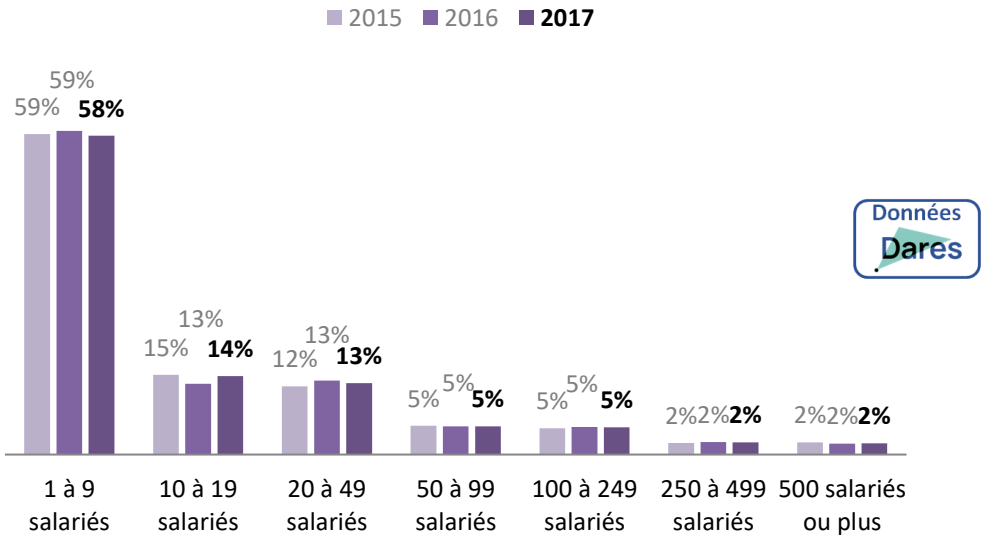
Graphique 1 – Nombre d'entreprises relevant de la CCND

Après vérification, cette hausse n'est pas due à un changement de méthode de traitement statistique des données par le Ministère du Travail. Le champ des activités couvertes (défini à l'aide d'une liste de codes APE) est identique en 2016 et 2017.

Près de 59% des entreprises emploient moins de 10 salariés

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

⇨ La proportion des entreprises de moins de 50 salariés atteint 86% au sein de la branche.

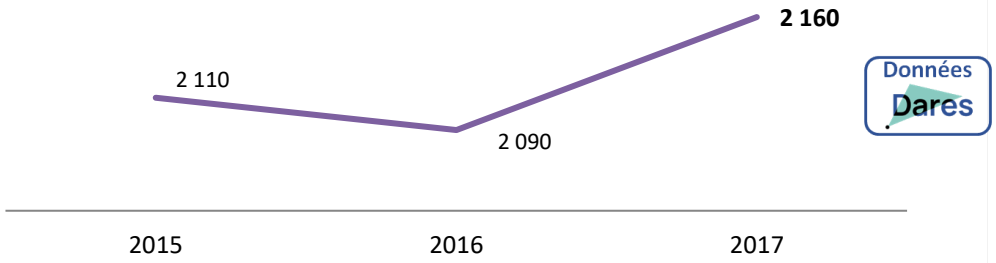


Graphique 2 - Répartition des entreprises de la branche par taille d'entreprise

2 160 établissements en 2017

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

⇨ Selon la statistique publique, le nombre d'établissements relevant de la convention collective nationale des activités du Déchet atteignait 2 160 en 2017 (2 090 en 2016).



Graphique 3 – Nombre d'établissements relevant de la CCND

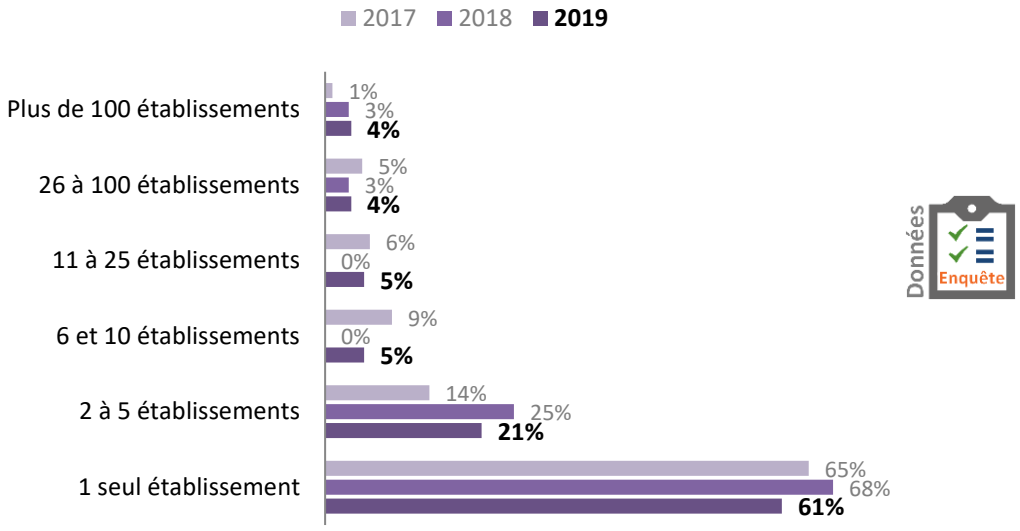
Le graphique 1 ci-avant indiquait une progression de +60 entreprises entre 2016 et 2017. Le graphique 3 précise quant à lui une augmentation du nombre d'établissements de +70 établissements.

61% des entreprises ne comptent qu'un établissement

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- ⇨ 39% des répondants à l'enquête comptent plusieurs établissements (31% en 2018 et 35% en 2017).
- ⇨ Parmi ceux-ci, 21% comptent 2 à 5 établissements. Le nombre moyen d'établissements est de **11,46 par répondant** (7,8 en 2018, 6,21 en 2017 et 8,3 en 2016). Le nombre maximal d'établissements s'élève à 284.

<u>Tendance</u> : Augmentation du nombre d'établissements par entreprise

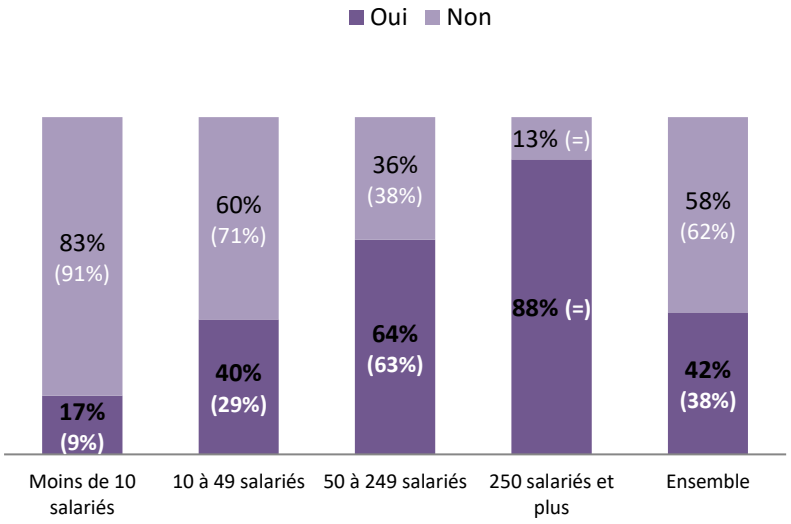


Graphique 4 - Nombre d'établissements au 31/12/2019

58% des entreprises sont indépendantes (62% en 2018)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- ⇨ 42% des répondants à l'enquête appartiennent à un groupe (38% en 2018 et 34% en 2017).
- ⇨ Les entreprises de moins de 50 salariés restent majoritairement indépendantes mais on constate que beaucoup d'entre elles intègrent des grands groupes (+11% pour les entreprises de 10 à 49 salariés et + 8% pour les moins de 10 salariés).



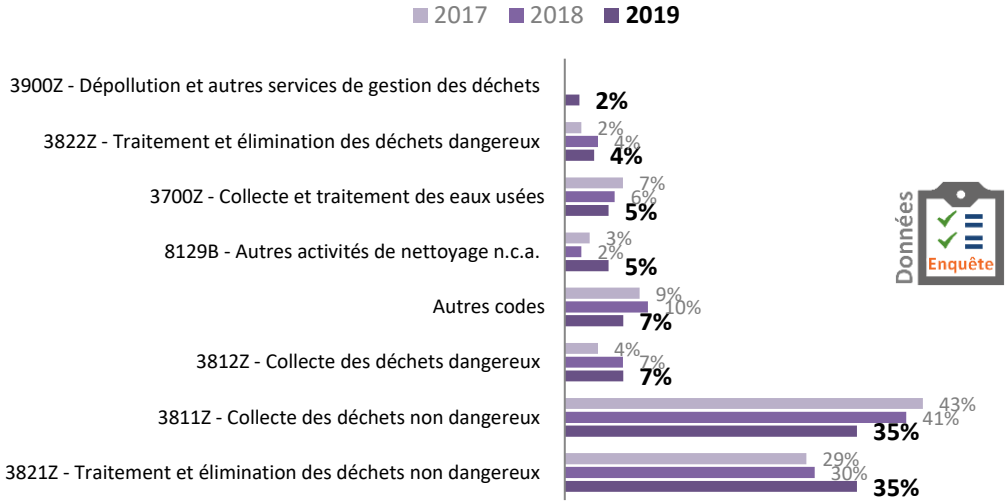
Données Enquête

Graphique 5 - L'entreprise appartient-elle à un groupe ?
(figurent entre ( ) les données 2018)

93% des entreprises répondantes relèvent des 7 principaux codes NAF de la branche

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- ⇨ 70% (71% en 2018) des répondants à l'enquête relèvent des codes NAF :
  - 38.11Z Collecte des déchets non dangereux
  - 38.21Z Traitement et élimination des déchets non dangereux.



Données Enquête

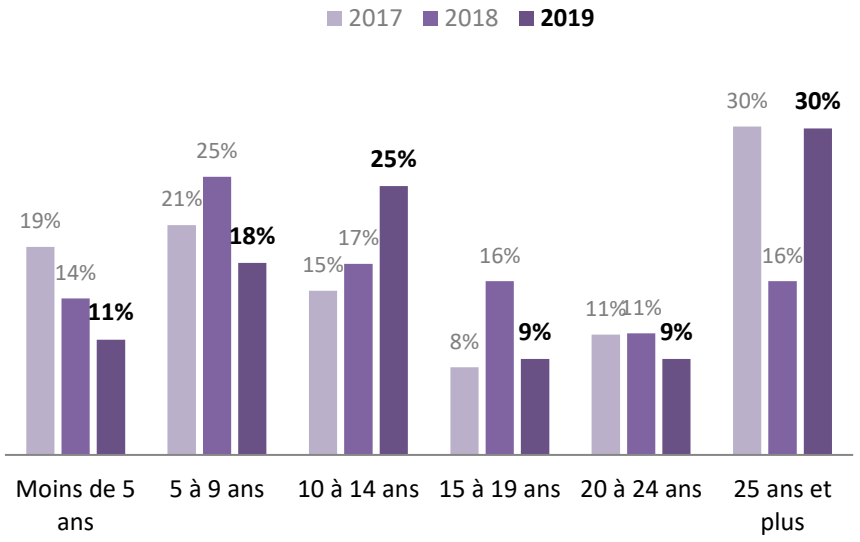
Graphique 6 - Répartition des répondants à l'enquête par code NAF depuis 2017

- ⇨ Les autres codes NAF présents cette année sont les suivants :
  - *3832Z - Récupération de déchets triés*
  - *7010Z - Activités des sièges sociaux*
  - *8899B - Action sociale sans hébergement n.c.a.*

Une existence moyenne des entreprises répondantes de 18,63 ans (15,8 en 2018 et 18,5 en 2017)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ 29% des entreprises répondantes ont moins de 10 ans d'existence et 39% ont 20 années d'existence ou plus.



Graphique 7 - Répartition des entreprises selon leur durée d'existence depuis 2017

Données Enquête

2.2. Nature et volume des activités

Matériels et équipements : 55% des investissements en 2019[1]

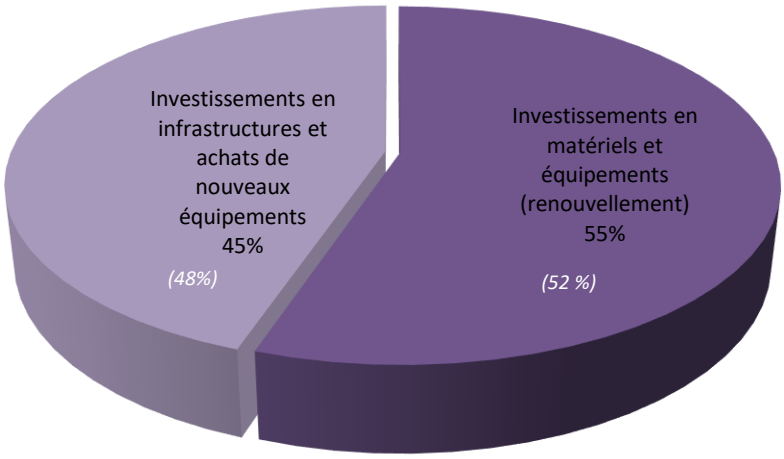
Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2019 du SNAD

⇨ En 2019, les investissements en matériels et équipements bénéficient d'un peu plus de la moitié des investissements (55%). Ces investissements sont en hausse de 3%.

A noter :

⇨ *Les « investissements en infrastructures et achats de nouveaux équipements » sont des investissements supplémentaires pour répondre à un accroissement d'activité (exemple : bâtiments, hangars, entrepôts, terrassement pour les infrastructures et bennes, véhicules, caisses de transport, machines pour les équipements)*

⇨ *Les « investissements en matériels et équipements (renouvellement) » correspondent à du renouvellement au rythme « normal » (hors infrastrcuture)*

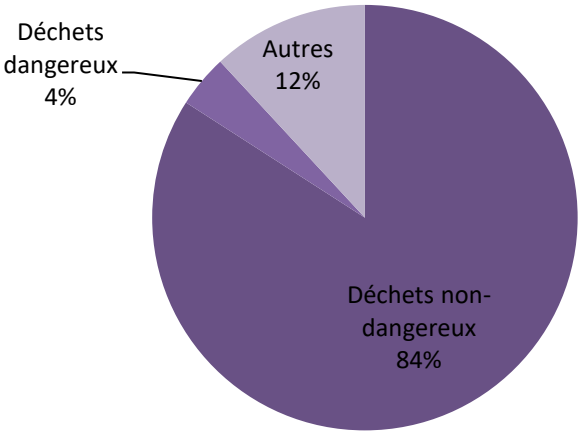


Graphique 8 - Répartition des investissements en 2019
(figurent entre ( ) les données 2018)

84% de déchets non-dangereux collectés en 2019[2]

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2019 du SNAD

⇨ Les déchets dangereux représentent 4% du volume collecté en 2019 contre et 84% pour les déchets non dangereux et 12% pour les autres déchets.



Graphique 9 - Répartition des déchets collectés en 2019 selon la nature du déchet

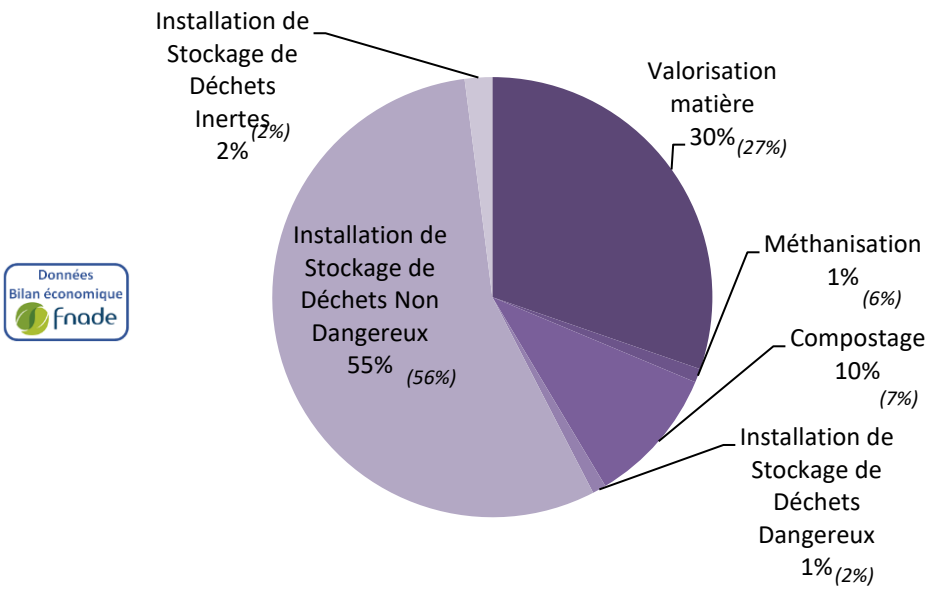
[1] *Montant total : 627,1 millions d'euros d'investissements en 2019 (659,3 en 2018 soit -6%)*
[2] *Volume total : 21,8 millions de tonnes de déchets collectés en 2019 (identique en 2018)*

La ventilation utilisée pour 2019 ayant été revue par rapport à celle utilisée pour 2018 suite à des retours de la FNADE, la comparaison directe avec la répartition 2018 n'est pas possible

Installation de Stockage de Déchets Non Dangereux : 55% du volume des déchets traités en 2019[3]

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2019 du SNAD

⇨ Les Installations de Stockage de Déchets Non Dangereux représentent 55% des tonnages traités en 2019, suivie de la valorisation matière pour 30%.



Graphique 10 - Répartition des déchets traités en 2019 (selon la nature du traitement)
(figurent entre ( ) les données 2018)

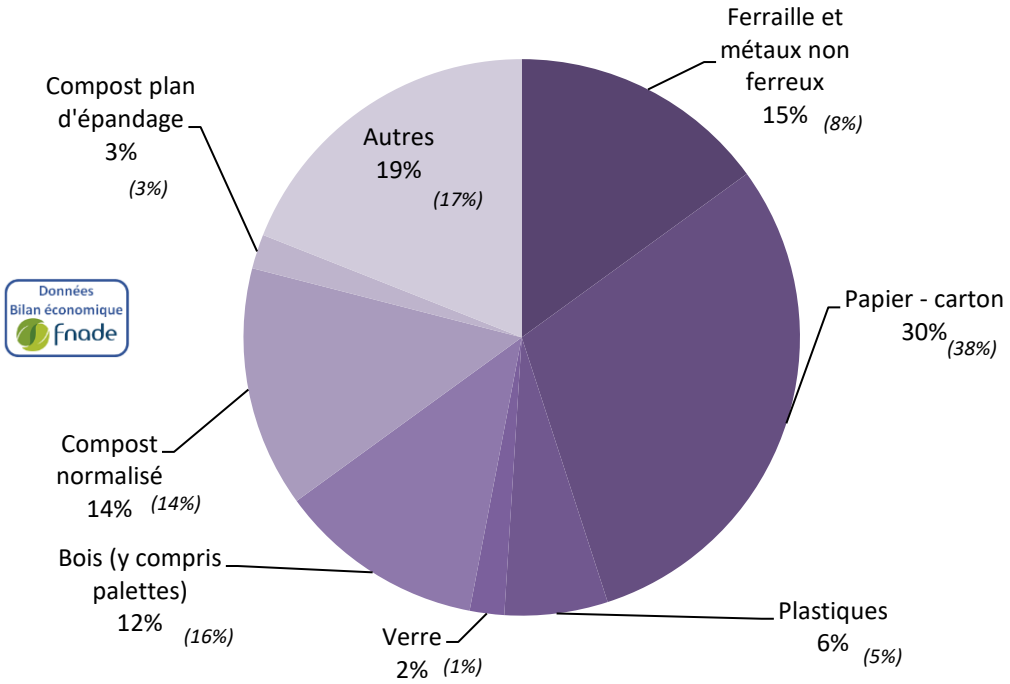
Papier-carton, ferraille et bois : 57% des déchets traités et valorisés en 2019[4]

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2019 du SNAD

⇨ 71% du volume de déchets traités et valorisés en 2019 par les entreprises adhérentes du SNAD concernent 4 types de produits : le papier-carton à hauteur de

[3] *Volume total : 26,3 millions de tonnes entrantes annuel à valoriser en 2019 (23,35 en 2018 soit +12,6%)*
[4] *Volume total : 10,74 millions de tonnes sortantes valorisées en 2019 (9,54 en 2018 soit +12,6%)*

30%, la ferraille et métaux non ferreux pour 15%, le compost normalisé pour 14% et le bois (dont palettes) pour 12%.



Graphique 11 - Répartition des déchets traités et valorisés en 2019 (selon la nature du produit)
(figurent entre ( ) les données 2018)

3. Volet social

3.1. Effectifs et profil des salariés

52 500 salariés dans la branche au 31/12/2017

61% des salariés de la branche présents au 31/12/2017 travaillent dans la collecte des déchets non dangereux (code NAF 3811Z)

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de

- ⇨ Selon la statistique publique, l'effectif salarié en équivalent temps plein atteint 52 300 (52 200 en 2016).
- ⇨ L'effectif salarié moyen d'une entreprise de la branche (entreprise relevant principalement de la convention collective des activités du Déchet) s'élève à 47 contre 50 en 2015 et 2016.
- ⇨ Près de 89% des salariés de la branche relèvent de 7 codes NAF principaux (Secteur d'activité du déchet) [5] :
  - 3700Z Collecte et traitement des eaux usées
  - 3811Z Collecte des déchets non dangereux
  - 3812Z Collecte des déchets dangereux
  - 3821Z Traitement et élimination des déchets non dangereux
  - 3822Z Traitement et élimination des déchets dangereux

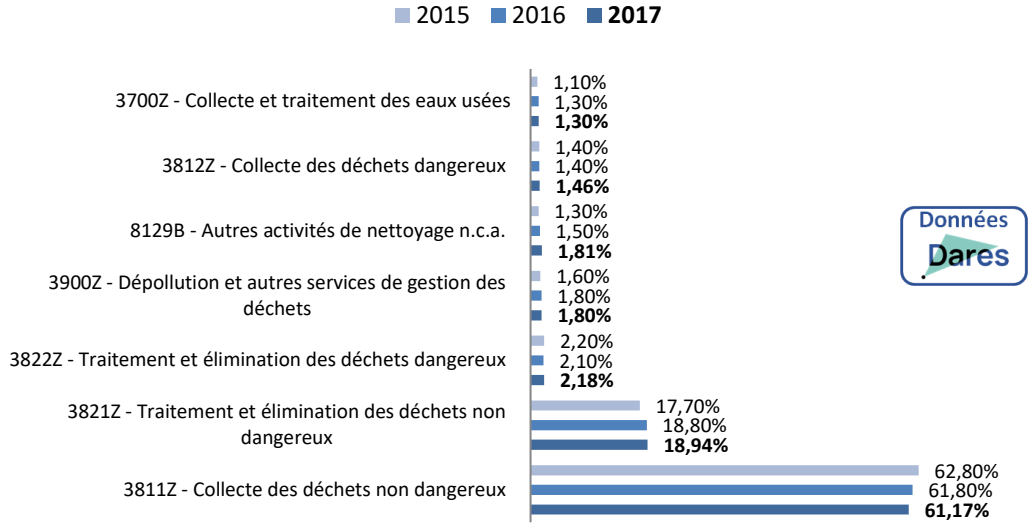
[5] *sont exclues :*
- *Les entreprises exerçant à titre principal une activité de collecte ou d'acheminement de déchets industriels liquides ou une activité de curage des égouts ou une activité de nettoyage industriel et pétrolier (à l'exclusion du nettoyage ménager) créées après le 25 mars 2004, doivent appliquer la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.*
- *Les entreprises de l'industrie et du commerce de la récupération doivent appliquer la convention collective de l'industrie et commerce de la récupération.*

Source : https://www.opcalia.com/branches/activite-du-dechet

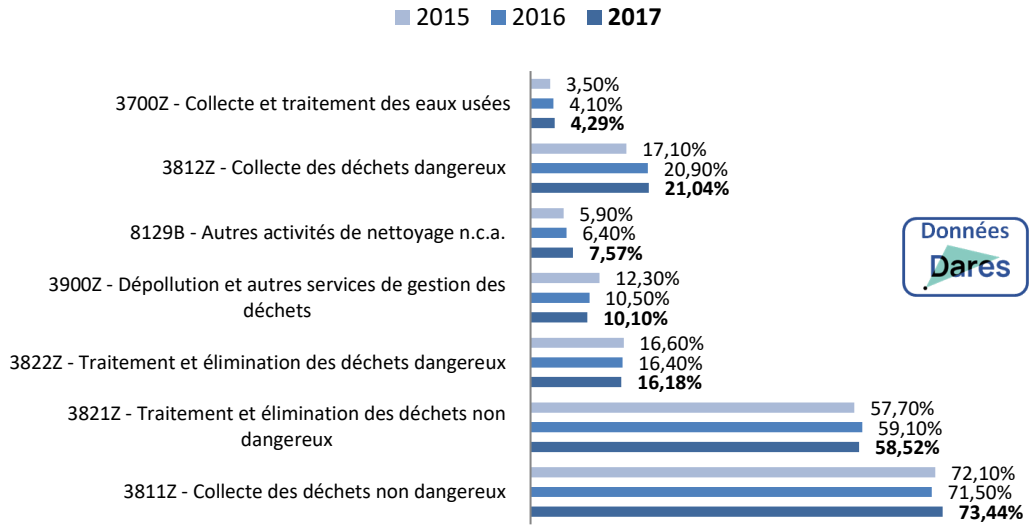
la CCN des Activités du déchet (données 2017)

- 3900Z Dépollution et autres services de gestion des déchets
- 8129B Autres activités de nettoyage n.c.a.

⇨ La « Collecte des déchets non dangereux » regroupe un peu moins des deux tiers des salariés de la branche, suivie du « Traitement et élimination des déchets non dangereux » (19% des salariés).



Graphique 12 - Répartition des salariés de la branche selon les codes NAF/secteurs d'activités



Graphique 13 - Poids de la branche au sein de ces 7 principaux secteurs d'activités

le poids de la branche des activités du Déchet dans chaque secteur d'activité est variable ainsi, 73,44% des salariés de l'activité « Collecte des déchets non dangereux » (NAF 3811Z) présents au 31/12/2017 sont couverts par la branche, contre 10,1% des salariés de l'activité « Dépollution et autres services de gestion des déchets » (NAF 3900Z) et 16,2% de l'activité « Traitement et élimination des déchets dangereux » (NAF 3822Z).

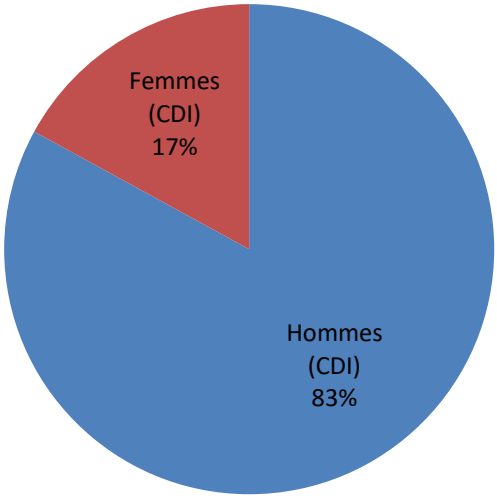
A noter qu'une part non négligeable d'entreprises relevant du code NAF 3811Z – (collecte des déchets non dangereux) s'appuient sur d'autres conventions collectives, dont celle des ***industries et commerce de la récupération (2,3%)*** ou de ***l'assainissement et de***

la maintenance industrielle (1,9%) ou encore celles des ***branches agricoles, statuts, conventions hors branche ou proba <1 % (22,4%)***.

83% d'hommes et 17% de femmes des répondants à l'enquête parmi les effectifs de la branche

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Au sein des effectifs salariés **en CDI** des répondants à l'enquête, 83% sont des hommes et 17% des femmes. Cette proportion est identique à celle constatée fin 2018. Fin 2017, les salariées Femmes ne représentaient que 14% des effectifs.



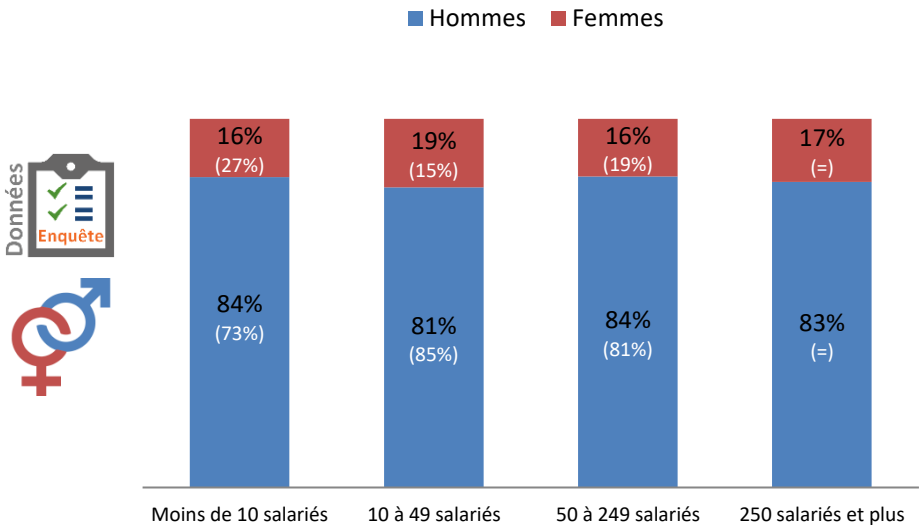
Graphique 14 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon le sexe
(données 2018 identiques)

⇨ Cette proportion est relativement faible au regard de la moyenne nationale qui s'établit à 44,2% de femmes parmi les effectifs salariés, tous secteurs confondus (source : DARES).

Proportion F/H proche, toute taille d'entreprise confondue

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

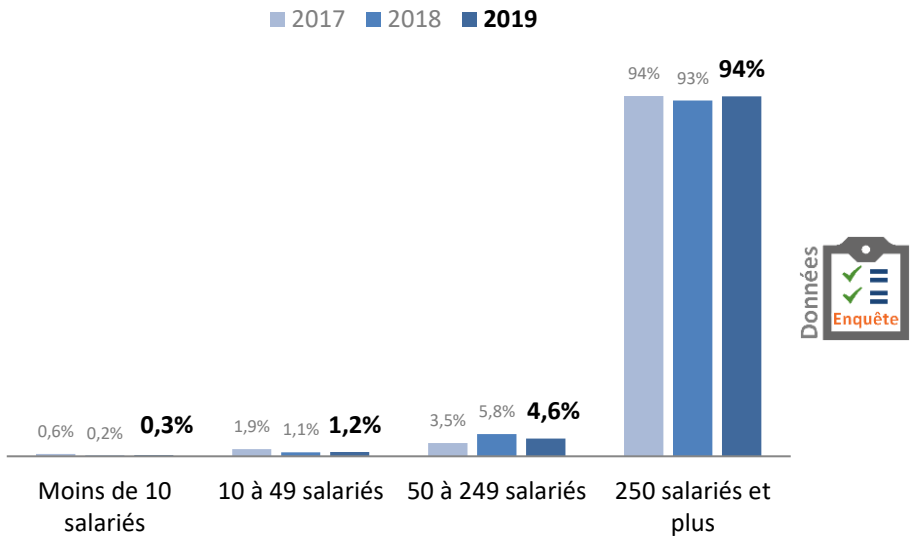
⇨ La proportion de femmes, parmi les effectifs en CDI, est sensiblement la même fin 2019 indépendamment de la taille de l'entreprise contrairement à 2018 où ces dernières étaient davantage représentées au sein des TPE.



Graphique 15 - Répartition des effectifs salariés en CDI par sexe selon la taille de l'entreprise

(figurent entre ( ) les données 2018)

⇨ 94% des effectifs salariés en CDI sont en poste dans des entreprises de 250 salariés et plus.

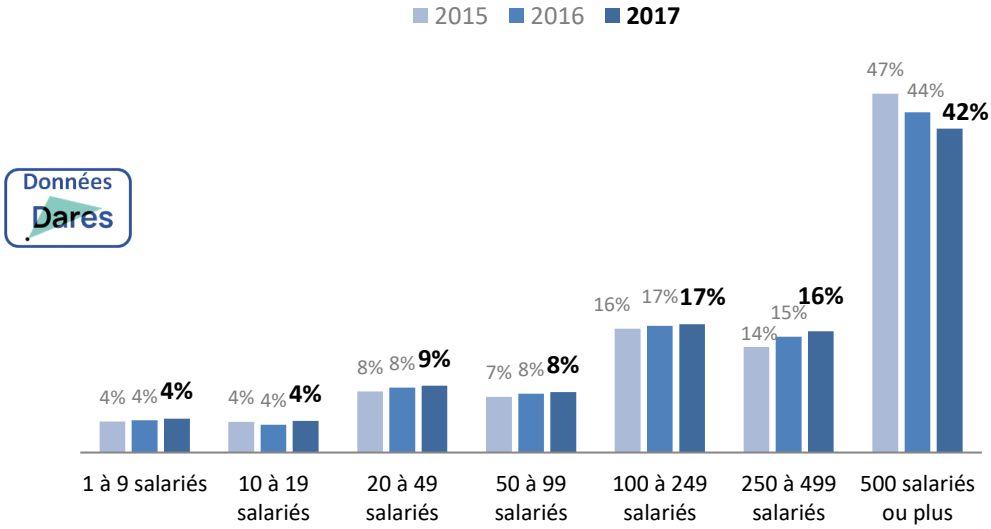


Graphique 16 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon la taille de l'entreprise depuis 2017

42% des salariés de la branche présents au 31/12/2017 sont en poste dans des entreprises de 500 salariés et plus

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

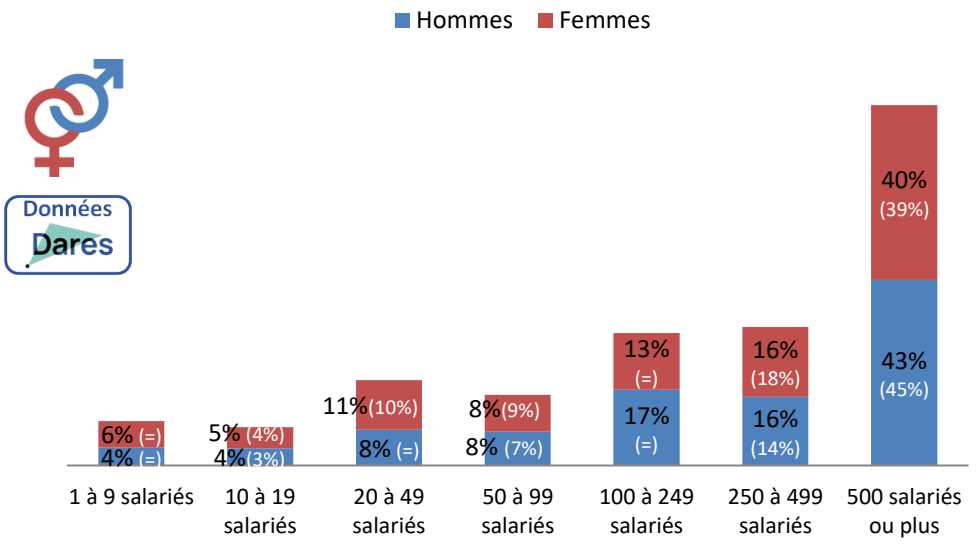
⇨ D'après la statistique publique, les entreprises de 250 salariés et plus concentrent 58% des salariés de la branche en 2017. 16% des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés.



Graphique 17 - Répartition des salariés de la branche par taille d'entreprise (données 2015 à 2017)

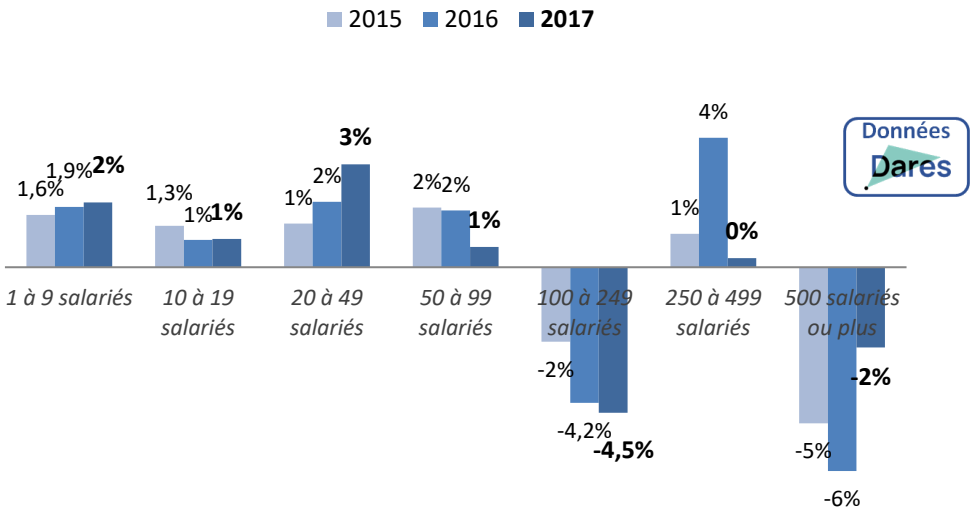
⇨ 69% des femmes sont présentes dans les entreprises de 100 salariés et plus, contre 76% des hommes. La plus forte proportion de femmes au sein des entreprises de plus de 500 salariés pourrait s'expliquer par une plus grande féminisation des fonctions supports / transverses.

⇨ Les entreprises de moins de 50 salariés regroupent quant à elles 22% des femmes et 16% des hommes.



Graphique 18 - Répartition des femmes/hommes par taille d'entreprise (données 2017)
(figurent entre ( ) les données DARES 2016)

⇨ L'écart quant à la répartition des salariés femmes/hommes au sein des entreprises de 250 salariés et plus diminue alors qu'il progressait jusqu'à fin 2016. Les entreprises de 100 à 249 salariées présentent toujours un écart important qui progresse encore fin 2017.

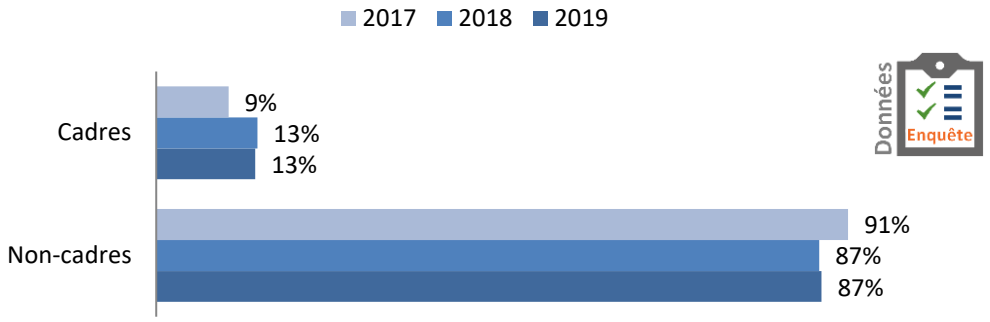


Graphisme 19 – Ecart répartition des femmes/hommes par taille d'entreprise (données 2015 à 2017)

Davantage de Cadres dans les entreprises de plus de 250 salariés, parmi les salariés en CDI

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

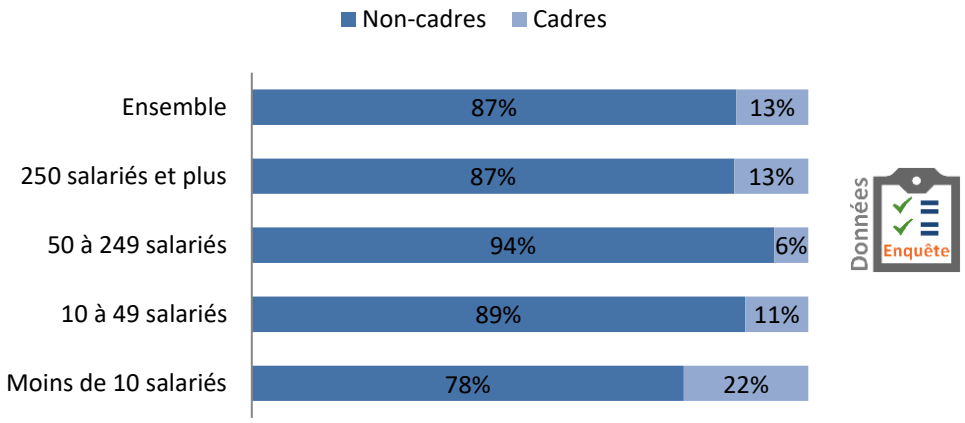
⇨ Au sein des effectifs salariés en CDI des répondants à l'enquête, la proportion Cadres/Non-cadres est constante depuis 2018. 13% sont des cadres et 87% des non-cadres.



Graphique 20 - Répartition des effectifs salariés en CDI, Cadres / Non-cadres, depuis 2017

La ventilation des CSP utilisées pour 2019 *(Cadres/Non Cadrées)* **ayant été revue par rapport à celle utilisée pour 2018** *(Ouvriers, Employés, TAM, Cadres)***, la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible**

⇨ Les entreprises de plus de 250 salariés suivent la tendance de l'ensemble des entreprises répondantes (87% Non-cadres et 13% de Cadres). Les entreprises de moins de 250 salariés présentent une part plus importante de salariés non-cadres (92% Non-cadres et 8% de Cadres).

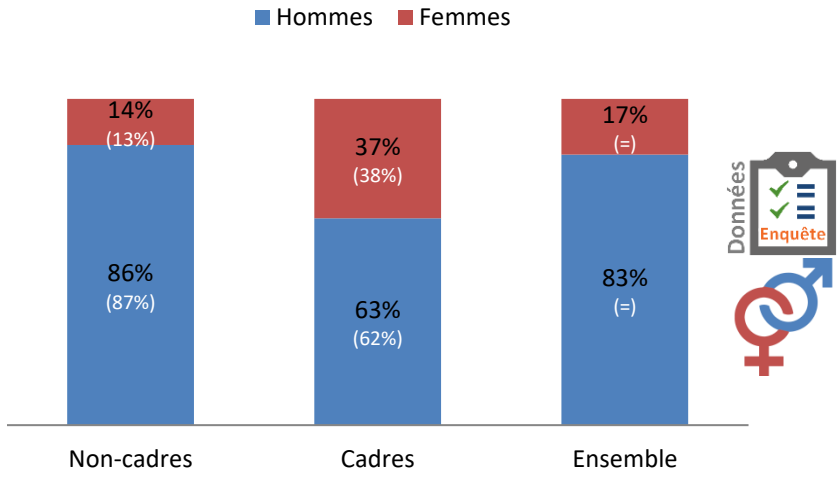


Graphique 21 - Répartition des effectifs salariés en CDI, Cadres et Non-cadres, selon la taille de l'entreprise

37% de femmes parmi les Cadres et 86% d'hommes parmi les Non-cadres, au sein des effectifs salariés en CDI

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- ⇨ La proportion Femmes/Hommes parmi les salariés en CDI Cadres et Non-cadres est sensiblement la même qu'en 2018.
- ⇨ Les femmes sont davantage représentées au sein de la catégorie Cadres puisqu'elles représentent 37% des salariés Cadres en CDI contre 17% sur l'ensemble des CSP de la branche.



Graphique 22 - Répartition des effectifs salariés Cadres/Non-cadres en CDI selon le sexe
(figurent entre ( ) les données 2018)

- ⇨ Ces données convergent avec celles de la DARES : tout type de contrat confondu, la branche des activités du déchet compte 21,2% de femmes au sein de son **effectif salarié Cadre** contre 15,8% toutes branches confondues .

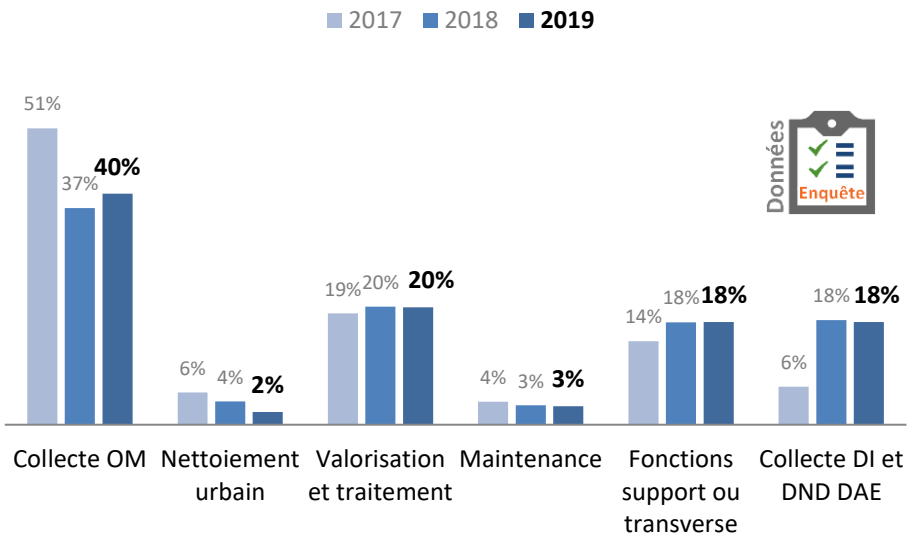
- ⇨ En termes de répartition par CSP, les femmes qui travaillent au sein de la branche sont plus nombreuses à avoir le statut Cadre : 22,4% des femmes salariées de la branche des activités du déchet sont cadres contre 12,8% toutes branches confondues (source : DARES)

58% des effectifs salariés en CDI travaillent dans la filière Collecte

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ La filière Collecte (**OM+DI/DND DAE**[6]) reste la première pourvoyeuse d'emplois en CDI au sein des entreprises répondantes à l'enquête : 58% des effectifs salariés en CDI relèvent de cette activité (55% en 2018).

⇨ La filière Valorisation et traitement arrivent en 2ème position (20%), suivies des fonctions supports et transverses (18%). Données identiques à 2018



Graphique 23 - Répartition des effectifs salariés en CDI par filières depuis 2017

La période de 1er confinement a rappelé combien les métiers de la collecte des ordures ménagères étaient un service essentiel au bon fonctionnement de la société.

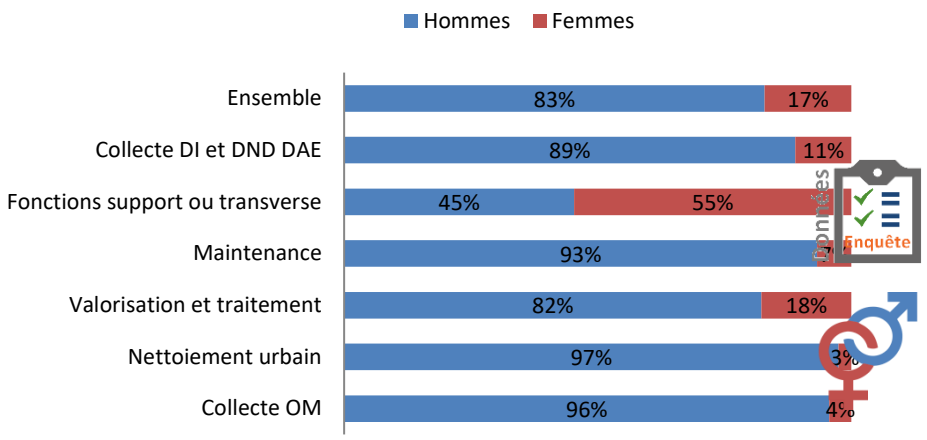
⇨ La féminisation des emplois est marquée dans les fonctions support et transverse (55% de femmes contre 45% d'hommes), contrairement aux filières Nettoiement urbain, Collecte et Maintenance qui sont occupées quasiment exclusivement par des hommes (97%, 96% et 93% des emplois de la filière respectivement).

Données Enquête

	HOMMES			***FEMMES***		
	2019	***2018***	***2017***	***2019***	***2018***	2017
Collecte OM	**96% (10 963)**	96% (10 274)	97% (9 907)	**4% (499)**	4% (448)	3% (297)
Nettoiement urbain	**97% (610)**	98% (1 131)	98% (1 090)	**3% (16)**	2% (23)	2% (26)
Valorisation et traitement	**82% (4 788)**	81% (4 742)	81% (3 119)	**18% (1 031)**	19% (1 109)	19% (711)
Maintenance	**93% (854)**	97% (929)	97% (769)	**7% (62)**	3% (31)	3% (21)
Fonctions support ou transverse	**45% (2309)**	45% (2 292)	45% (1 280)	**55% (2 784)**	55% (2 781)	55% (1 595)
Collecte DI et DND DAE	**89% (4 529)**	89% (4 614)	90% (1 179)	**11% (561)**	11% (568)	10% (128)
Ensemble	**83% (24 052)**	83% (23 982)	86% (17 344)	**17% (4 953)**	17% (4 960)	14% (2 778)

6

OM *: Ordures Ménagères*
DI *: Déchets Industriels*
DND DAE *: Déchets Non Dangereux des Activités Économiques*

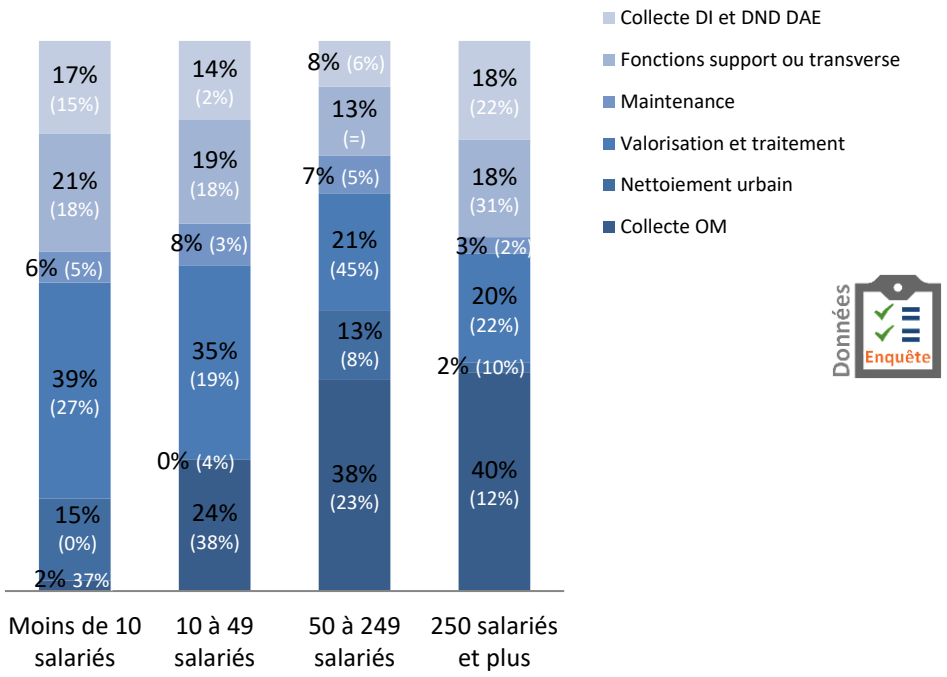


Graphique 24 - Répartition des effectifs en CDI par filière et par sexe

Le poids des filières variable en fonction de la taille de l'entreprise

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- La part de la filière **Valorisation et traitement** atteint quasiment 40% dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ce même ordre de grandeur est constaté pour la filière **Collecte** mais auprès des entreprises de plus de 50 salariés.
- Cette année la part du **nettoiement urbain** est faiblement représentée au sein des entreprises, à l'exception des TPE (moins de 10 salariés) et des Moyennes Entreprises (50 à 249 salariés). Leur part représente en moyenne 14%.
- Les fonctions **support et transverse** sont davantage représentées au sein des structures de moins de 50 salariés (en moyenne 20%).
- La fonction **maintenance** est quant à elle plus fortement représentée au sein des entreprises de moins de 250 salariés (en moyenne 7 %).



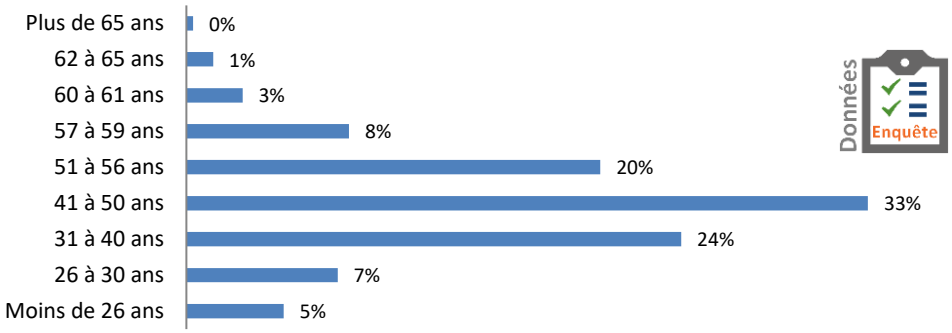
Graphique 25 - Répartition des effectifs en CDI par filière selon la taille de l'entreprise
(figurent entre ( ) les données 2018)

56% des effectifs salariés hors intérim (CDI et CDD dont alternance) âgés de 31 à 50 ans

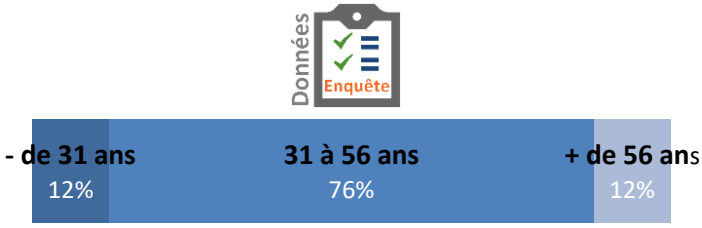
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ 33% des effectifs salariés (CDI et CDD dont contrats en alternance) des entreprises répondantes à l'enquête appartiennent à la tranche d'âge[7] des 41-50 ans.

⇨ 5% ont moins de 26 ans, 32% sont seniors (51 ans et plus).



Graphique 26 - Répartition des effectifs par tranches d'âge[7]
(Les données 2018 suivent la même tendance)



Graphique 27 – Synthèse - répartition des effectifs par tranches d'âge[7]

⇨ L'âge moyen[8] est de 44 ans.

Age moyen selon le sexe et la CSP	En années (2019)	*En années (2018)*	*En années (2017)*	*En années (2016)*
Hommes	44,6 ↑	44,0 ↓	44,6 ↑	44,0
Femmes	41,2 ↑	40,8 ↓	41,8 ↑	40,9
Ouvriers	44,2 (Nouvelle répartition 2019 Non-cadres)	44,5 ↓	44,8 ↑	44,4
Employés		36,8 ↓	38,8 ↑	37,3
TAM		43,0 ↓	43,6 ↑	43,3
Cadres	42,6 ↑	42,4 ↓	43,5 ↑	42,3
Ensemble	44,0 ↑	43,5 ↓	44,1 ↑	43,5

Données Enquête

Source : rapport de branche sur les données 2016 à 2019

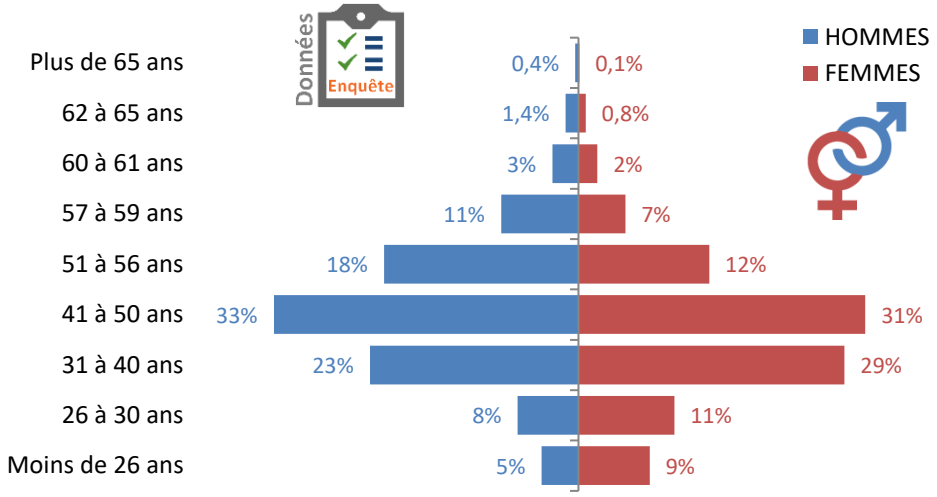
Pyramide des âges selon le sexe

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ La pyramide des âges varie sensiblement en fonction du sexe : les femmes sont en moyenne plus jeunes 41,2 ans (40,8 ans en 2018) que les hommes 44,6 ans (44 ans en 2018).

[7] *Les tranches d'âge utilisées pour 2019 ayant été revues par rapport à celles utilisées jusqu'en 2018 (par cohérence avec les tranches d'âge utilisées pour les données liées au départ à la retraite), la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible*

[8] *L'âge moyen est calculé à partir des centres des classes (21 ans / 28 ans / 35,5 ans / 45,5 ans / 53 ans / 58 ans / 60,5 ans / 63,5 ans / 66,5 ans) et des effectifs par classe.*

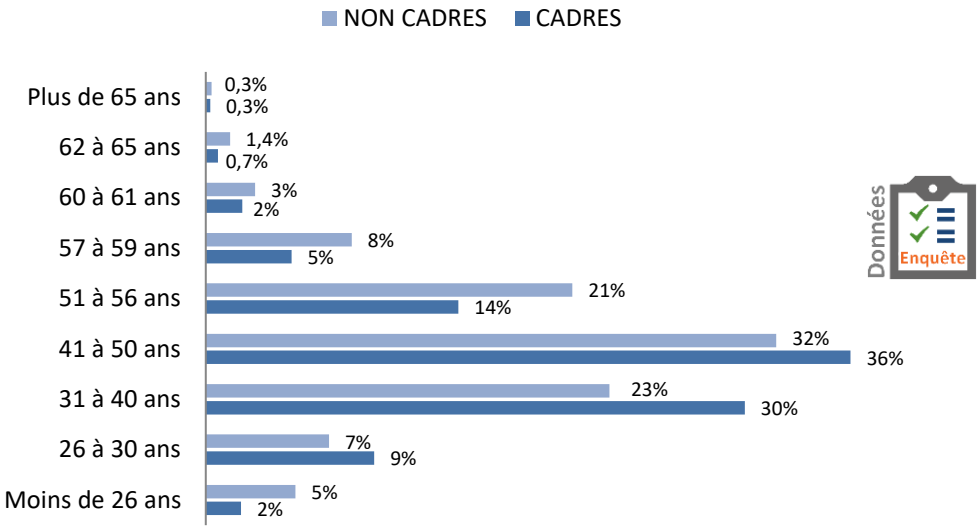


Graphique 28 - Répartition des effectifs par sexe et tranches d'âge [9]

Pyramide des âges selon la CSP

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ La pyramide des âges varie également en fonction de la CSP : les Cadres sont en moyenne plus jeunes (42,6 ans) que les Non-cadres (44,2 ans).



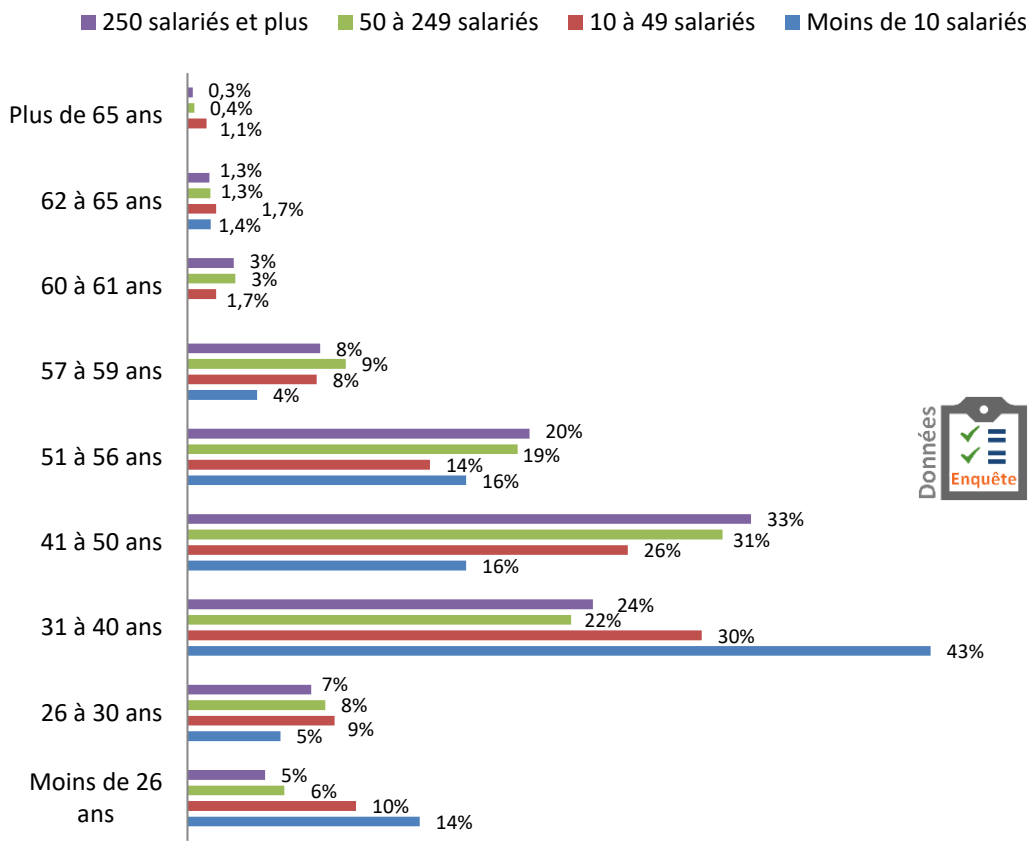
Graphique 29 - Répartition des effectifs par CSP et tranches d'âge [9]

[9] *Les tranches d'âge utilisées pour 2019 ayant été revues par rapport à celles utilisées jusqu'en 2018 (par cohérence avec les tranches d'âge utilisées pour les données liées au départ à la retraite), la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible*

Pyramide des âges selon la taille de l'entreprise

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ La pyramide des âges varie également en fonction de la taille de l'entreprise :



Graphique 30 - Répartition des effectifs par taille d'entreprise et tranches d'âge [10]

L'ancienneté reprise moyenne est de 12,6 ans

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ L'ancienneté reprise moyenne[11] est de 12,6 ans (12,2 ans en 2018). A titre de comparaison, la moyenne de l'ancienneté en France, tous secteurs confondus est de 10,9 ans (source OCDE.Stat 2019).

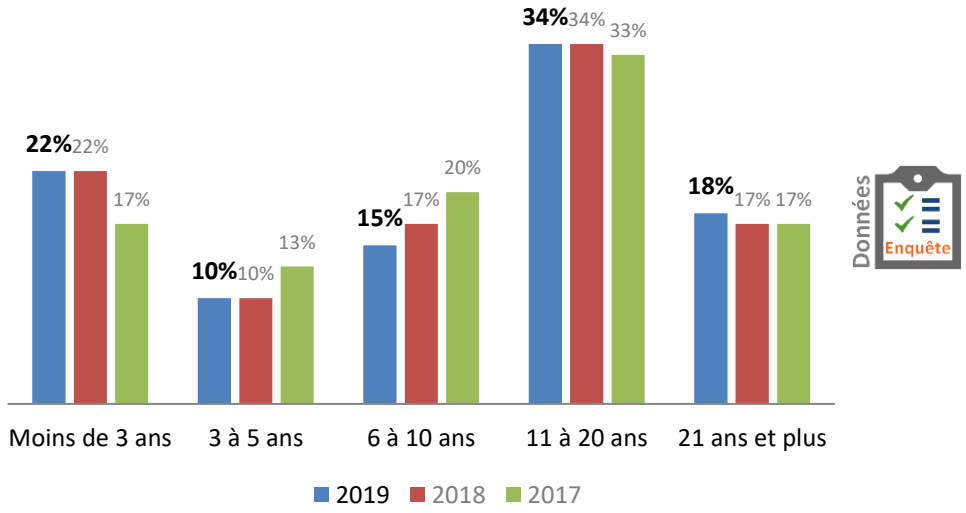
⇨ Un peu plus de la moitié (52%) des effectifs salariés (hors intérim) au sein des entreprises répondantes à l'enquête ont une ancienneté reprise supérieure à 10 ans.

⇨ 32% disposent d'une ancienneté reprise de moins de 6 ans.

Les salariés dont le contrat de travail est transféré en application de l'annexe V de la convention collective nationale des activités du Déchet, conservent l'ancienneté qu'ils ont acquise chez leur(s) précédent(s) employeur(s). On parle alors d'ancienneté « reprise ».

[10] *Les tranches d'âge utilisées pour 2019 ayant été revues par rapport à celles utilisées jusqu'en 2018 (par cohérence avec les tranches d'âge utilisées pour les données liées au départ à la retraite), la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible*

[11] *L'ancienneté reprise moyenne est calculée à partir des centres des classes (1,5 ans / 4 ans / 8 ans / 15 ans / 30 ans) et des effectifs par classe.*



Graphique 31 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté reprise depuis 2017

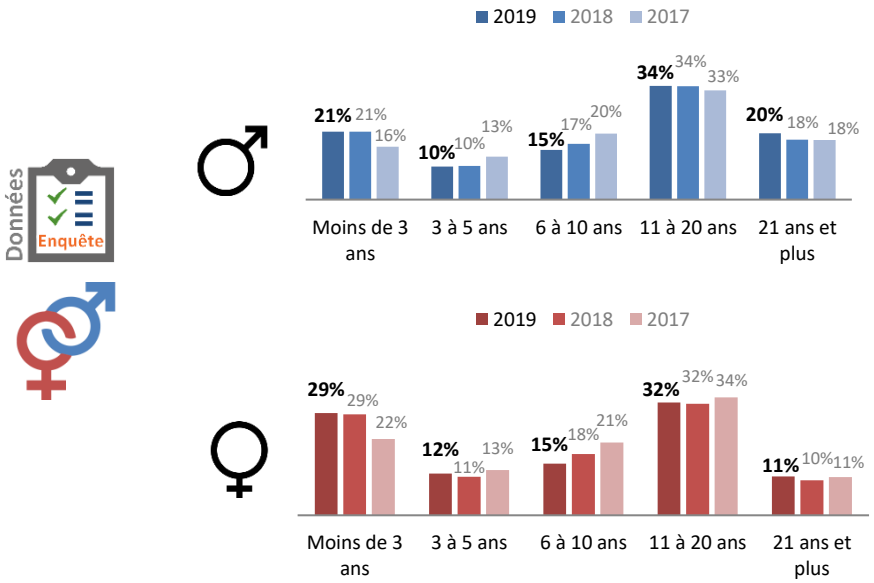
Ancienneté reprise moyenne selon le sexe et la CSP	En années (2019)	En années (2018)	En années (2017)	En années (2016)
Hommes	13,1 ↑	12,6 ↓	12,8 ↑	12,4
Femmes	10,3 ↑	10,1 ↓	10,8 ↑	10,3
Ouvriers	12,6 (Nouvelle répartition 2019 Non-cadres)	12,5 ↑	12,3 ↑	12,1
Employés		7,6 ↓	9,1 ↑	8,1
TAM		13,5 ↓	14,1 ↑	13,7
Cadres	12,5 ↑	12,3 ↓	13,7 ↑	11,9

Source : Rapport de branche sur les données 2016 à 2019

Ancienneté reprise selon le sexe

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Les femmes ont une ancienneté reprise moyenne inférieure à celle des hommes (10,3 ans contre 13,1 ans). Cependant, la répartition des effectifs varie selon le sexe principalement sur l'ancienneté reprise inférieure à 3 ans et celle de 21 ans et plus.



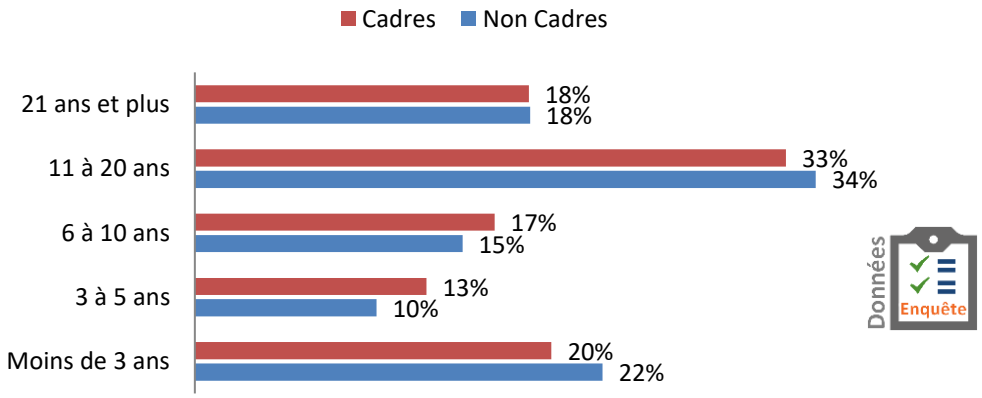
Graphique 32 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté reprise et le sexe depuis 2017

Ancienneté reprise selon la CSP

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

La ventilation des CSP utilisées pour 2019 ***(Cadres/Non Cadrées)*** **ayant été revue par rapport à celle utilisée pour 2018** ***(Ouvriers, Employés, TAM, Cadres)*****, la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible**

⇨ La répartition des effectifs varie peu entre les salariés Cadres ou Non-cadres puisque leurs anciennetés reprises moyennes sont respectivement de 12,5 et 12,6 ans.



Graphique 33 - Répartition des effectifs Cadres / Non-cadres selon l'ancienneté reprise

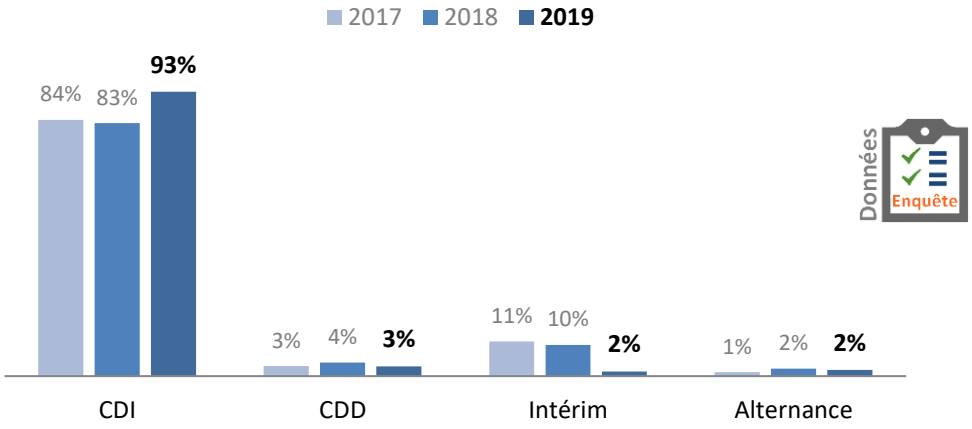
3.2. Conditions d'emploi et contrats de travail

Contrats à durée indéterminée (CDI) : 93% des effectifs présents au 31/12/2019

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

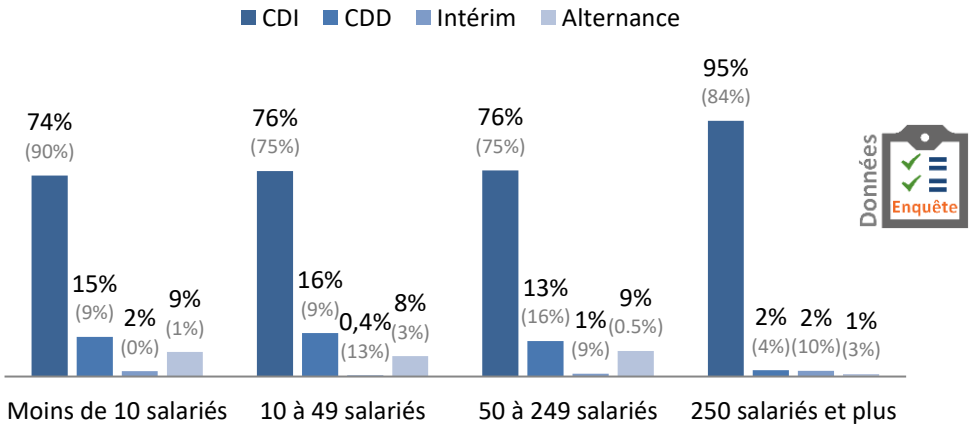
- 93% des effectifs salariés au 31/12/2019 au sein des entreprises répondantes sont en CDI. **Une hausse de 10% du recours au CDI qui s'explique par un recours moindre à l'intérim (-8%).** A titre comparatif, le taux de salariés en CDI, tous secteurs confondus, est de 86,5% (source : INSEE, enquête emploi).

- Le recours à d'autres formes de contrats de travail (intérim, CDD, contrats en alternance) concerne 7% des effectifs salariés.



Graphique 34 - Répartition des effectifs présents au 31/12 depuis 2017

- La répartition des effectifs varie avec la taille de l'entreprise :
  - le poids du CDI est plus élevé dans les entreprises de 250 salariés et plus (95%) et moindre dans les plus petites entreprises (75% en moyenne) ;
  - le CDD est davantage mobilisé dans les structures de moins de 50 salariés (15,5% en moyenne) et de façon moindre dans les structures de 250 salariés et plus (2%) ;
  - Dans l'ensemble, l'intérim est utilisé de façon très marginal en 2019 avec une part de seulement 2% dans les plus petites et les plus grandes entreprises ;
  - L'alternance est faiblement représentée mais surtout utilisée par les structures de moins de 250 salariés (8,5% en moyenne).

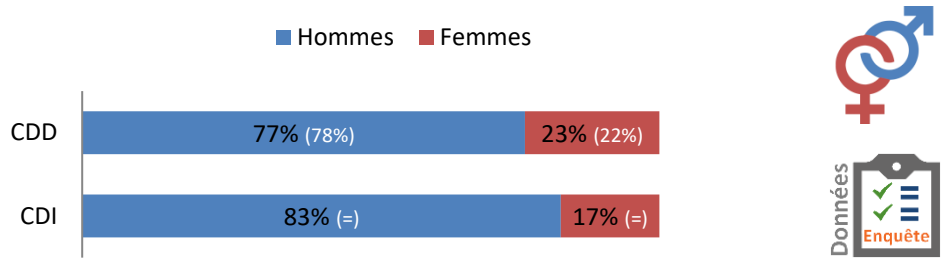


Graphique 35 - Répartition des effectifs présents au 31/12/2019 selon la taille de l'entreprise (figurent entre ( ) les données 2018)

Contrat à durée déterminée (CDD) : 3% des effectifs présents au 31/12/2019 au sein des entreprises répondantes (4% en 2018)

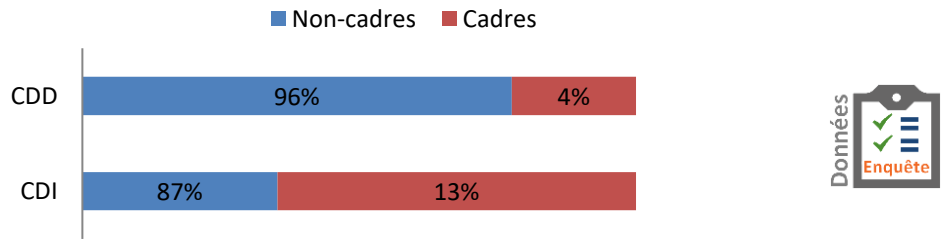
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- ⇨ Ce type de contrat concerne davantage les femmes (23%), relativement à leur poids au sein des effectifs salariés en CDI (17%). Inversement, les hommes sont moins concernés par le CDD (77%), en comparaison à leur part au sein des effectifs salariés en CDI (83%).
- ⇨ Les Cadres sont davantage concernés par le CDI (13% comme en 2018), comparativement à leur proportion au sein des effectifs salariés en CDD (4% comme en 2018).
- ⇨ Les entreprises de moins de 250 salariés et plus sont à l'origine de 32% des CDD alors qu'elles emploient seulement 6% des effectifs salariés en CDI.

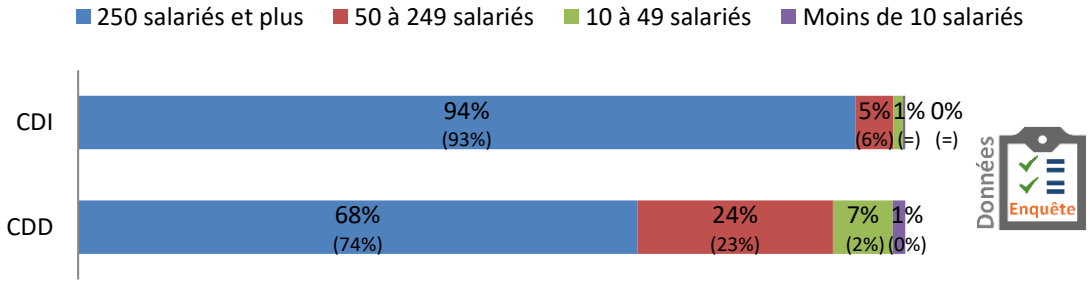


Graphique 36 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI selon le sexe
(figurent entre ( ) les données 2018)

La ventilation des CSP utilisées pour 2019 ***(Cadres/Non Cadres)*** **ayant été revue par rapport à celle utilisée pour 2018** ***(Ouvriers, Employés, TAM, Cadres)*****, la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible**



Graphique 37 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI Cadres et Non-cadres



Graphique 38 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI selon la taille de l'entreprise
(figurent entre ( ) les données 2018)

Repères Données Dares

Les données traitées par l'INSEE au 31/12/2017, à partir des fichiers DADS des entreprises relevant de la convention collective des activités du Déchet indiquent les tendances suivantes :

Part des CDD	En % des salariés présents au **31/12/2017**	En % des salariés présents au 31/12/2016	En % des salariés présents au 31/12/2015	En % des salariés présents au 31/12/2014
Hommes	5,3 ↑	4,6 ↓	4,9 ↓	5,5
Femmes	7,3 ↑	6,7 =	6,7 ↓	9,0
29 ans ou moins	21,9 ↑	16,4 ↑	16,0 ↓	20,7
30-49 ans	4,3 ↑	4,1 ↓	4,4 ↓	4,5
50 ans ou plus	2,0 =	2,0 ↓	2,2 ↓	2,4
Cadres	2,0 ↑	1,7 ↓	1,8 ↓	2,1
Profession intermédiaire	4,6 ↑	3,4 ↑	3,2 ↓	4,0
Employés	9,5 ↑	6,7 =	6,7 ↓	10,9
Ouvriers	5,9 ↑	5,4 ↓	5,8 ↓	6,2

La part globale des CDD au sein des salariés progresse de 0,7% entre fin 2016 et fin 2017 (5,6% des salariés présents au 31/12/2017)

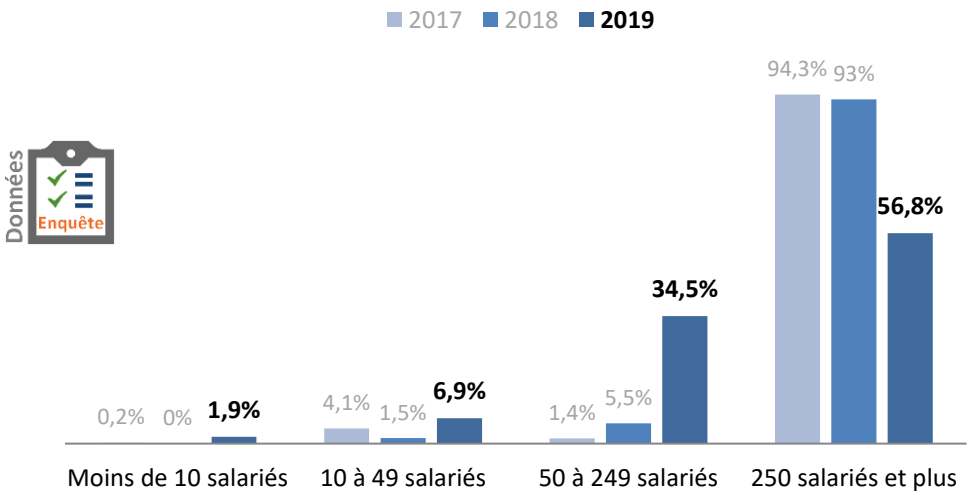
Données Dares

Source : MINISTERE DU TRAVAIL,
fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

Intérim : 1,6% des effectifs présents au 31/12/2019 (10,2 % en 2018)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- ⇨ Forte baisse (-8,6%) de l'effectif intérimaire au 31/12/2019 et aucun Cadres Intérimaires (1% en 2018). Le taux de contrats en interim se trouve aujourd'hui proche de la moyenne observée sur l'ensemble des secteurs d'activité (2,4%).
- ⇨ Seulement 7% de Femmes représentées au sein de l'effectif intérimaire
- ⇨ 91% travaillent dans des entreprises de 50 salariés et plus.



Graphique 39 - Répartition des effectifs intérimaires selon la taille de l'entreprise depuis 2017

3.3. Durée du travail

Temps plein : 96% des effectifs salariés au 31/12/2019

Temps partiel : 4% des effectifs salariés au 31/12/2019

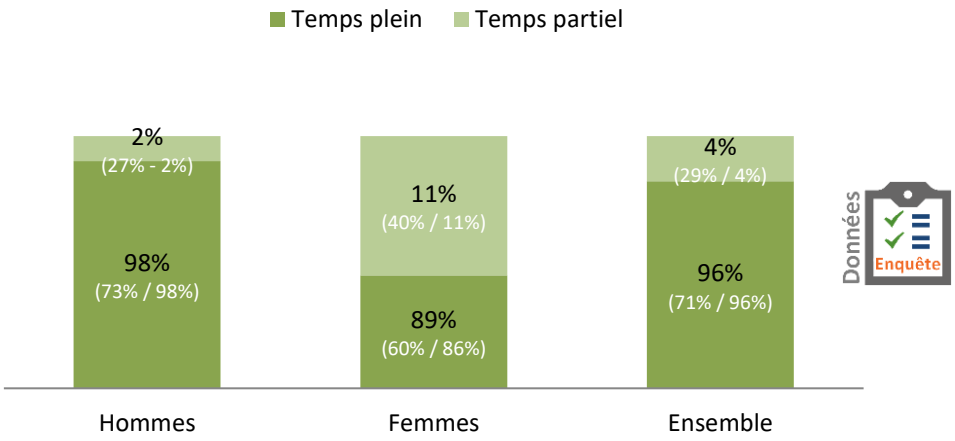
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- Au sein des entreprises répondantes à l'enquête, 96% des effectifs salariés (hors contrats en alternance) travaillent à temps plein.

- **Nous retrouvons cette année des valeurs proches de 2017**

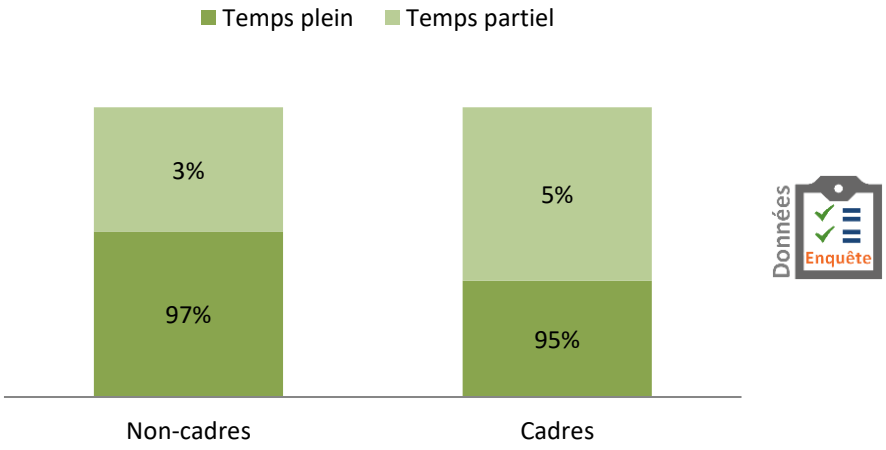
- Le temps partiel concerne davantage :
  - les femmes avec 11% à temps partiel, contre 2% pour les hommes ;
  - les cadres avec 5% à temps partiel, contre 3% pour les Non-cadres ;
  - les salariés des entreprises de moins de 250 salariés et plus avec 11% de moyenne, contre 3% pour les salariés des entreprises de plus grande taille.

- Le taux de recours au temps partiel au sein de la branche (4%) est relativement peu élevé au regard de la moyenne observée sur l'ensemble des secteurs d'activité : 20,6%, au 31 décembre 2017 source : DARES).

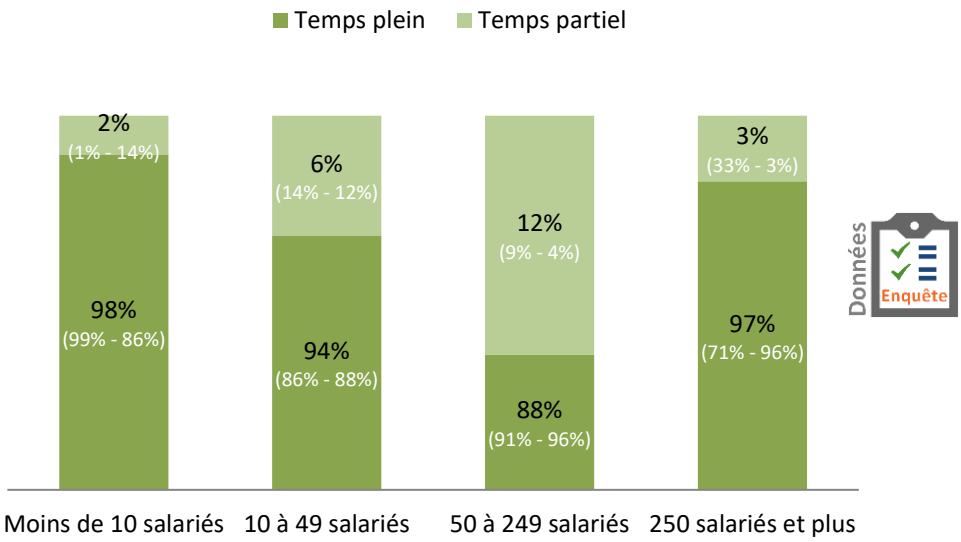


Graphique 40 - Répartition des effectifs selon la durée du travail et le sexe
(figurent entre ( ) les données 2018 & 2017)

La ventilation des CSP utilisées pour 2019 *(Cadres/Non Cadres)* **ayant été revue par rapport à celle utilisée pour 2018** *(Ouvriers, Employés, TAM, Cadres)***, la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible**



Graphique 41 - Répartition des effectifs Cadres et Non-cadres selon la durée du travail



Graphique 42 - Répartition des effectifs selon la durée du travail et la taille de l'entreprise
(figurent entre ( ) les données 2018 & 2017)

Repères Données Dares

Les données traitées par l'INSEE au 31/12/2017, à partir des fichiers DADS des entreprises relevant de la branche professionnelle des activités du Déchet indiquent les tendances suivantes :

Part des postes à **temps partiel**	En % des salariés présents au 31/12/2017	En % des salariés présents au 31/12/2016	En % des salariés présents au 31/12/2015	En % des salariés présents au 31/12/2014
Hommes	3,7 ↑	3,4 ↓	7,2 ↑	6,5
Femmes	16,9 ↑	15,5 ↓	20,8 ↑	20,0
29 ans ou moins	5,1 ↓	5,9 ↓	10,6 ↑	9,6
30-49 ans	6,0 ↑	5,3 ↓	9,0 ↑	8,0
50 ans ou plus	5,8 ↑	5,5 ↓	9,6 ↑	9,5
Cadres	8,8 ↑	6,2 ↓	19,0 ↑	18,9
Profession intermédiaire	5,8 ↑	5,0 ↓	6,5 =	6,5
Employés	15,8 ↑	14,8 ↓	17,0 =	17,0
Ouvriers	4,2 ↓	4,3 ↓	7,6 ↑	6,5

Recrudescence du recours au temps partiel **notamment au sein de la catégorie Cadres fin 2017**

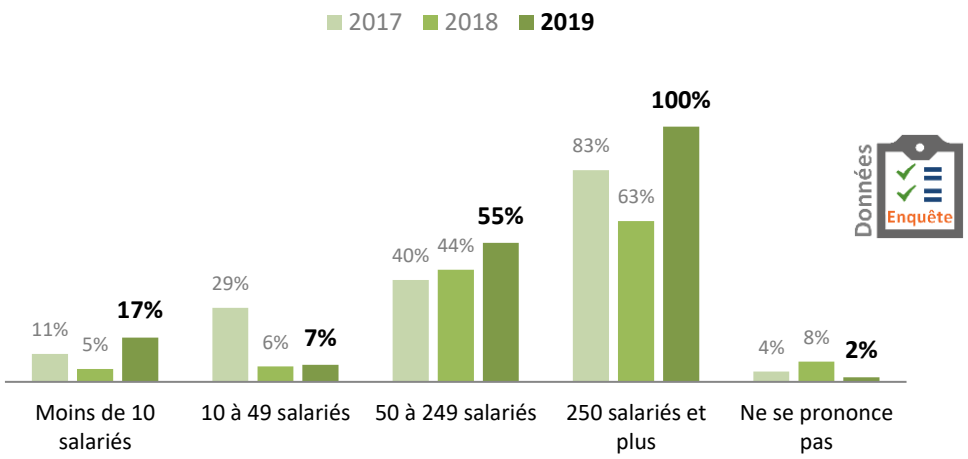
Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

33% des répondants déclarent appliquer un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail (22% en 2018 et 34% en 2017)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

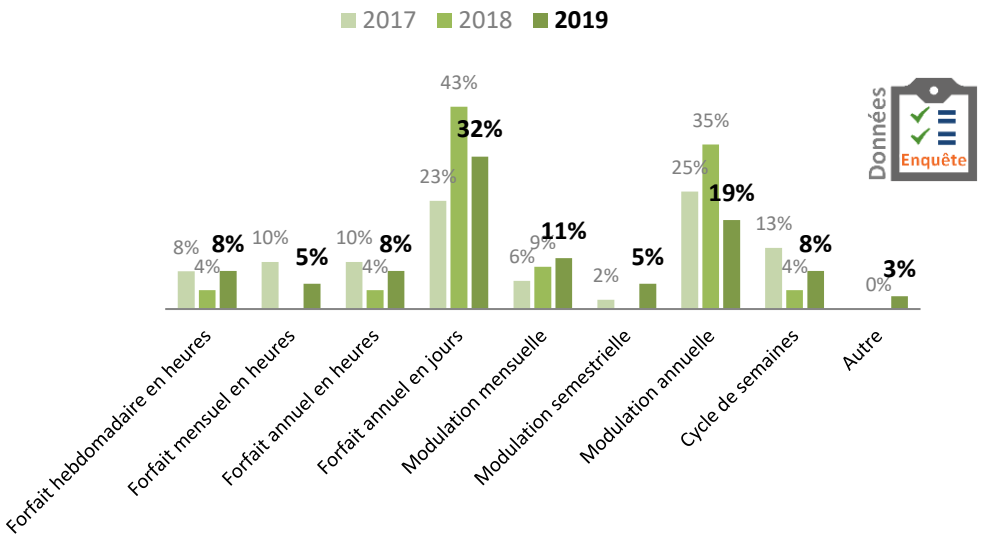
- 33% des répondants à l'enquête déclarent appliquer un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail. Cette proportion augmente avec la taille de l'entreprise

- L'ensemble des entreprises de 250 salariés et plus sont concernées, 55% dans les entreprises de 50 à 249 salariés et 12% en moyenne dans les plus petites entreprises.



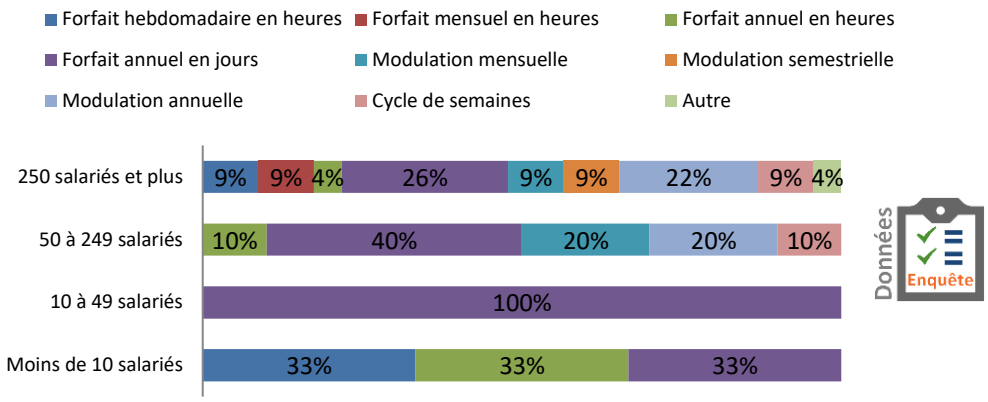
Graphique 43 - Part des entreprises qui appliquent un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail depuis 2017

- Cette année 19 répondants (14 en 2018) ont précisé les dispositions de l'accord collectif, soit au total 37 réponses [question à choix multiples / plusieurs réponses possibles] (23 réponses en 2018) :



Graphique 44 - Dispositions de l'accord collectif (modalités d'organisation du temps de travail) depuis 2017

- 1 grande entreprise (+250 salariés) précise qu'ils ont opté pour 4 périodes de modulation (P1 = 16 semaines et P2, P3 et P4 = 12 semaines - Total = 52 semaines). Une autre moyenne entreprise (50 à 249 salariés) précise qu'ils ont opté pour la mise en place de RCR (repos compensateur de remplacement)

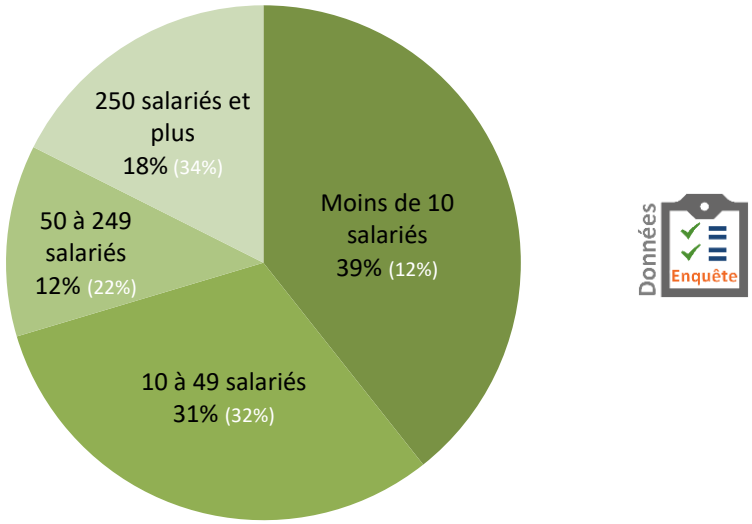


Graphique 45 – Répartition des dispositifs selon la taille de l'entreprise

Heures supplémentaires : 50,55 heures en moyenne par an par salarié (66.54 h en 2018)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Le volume annuel moyen d'heures supplémentaires par salarié (salariés à temps plein) est de 50,55 heures (66,54 en 2017, 48,69 en 2017 et 32,1 en 2016).[12]

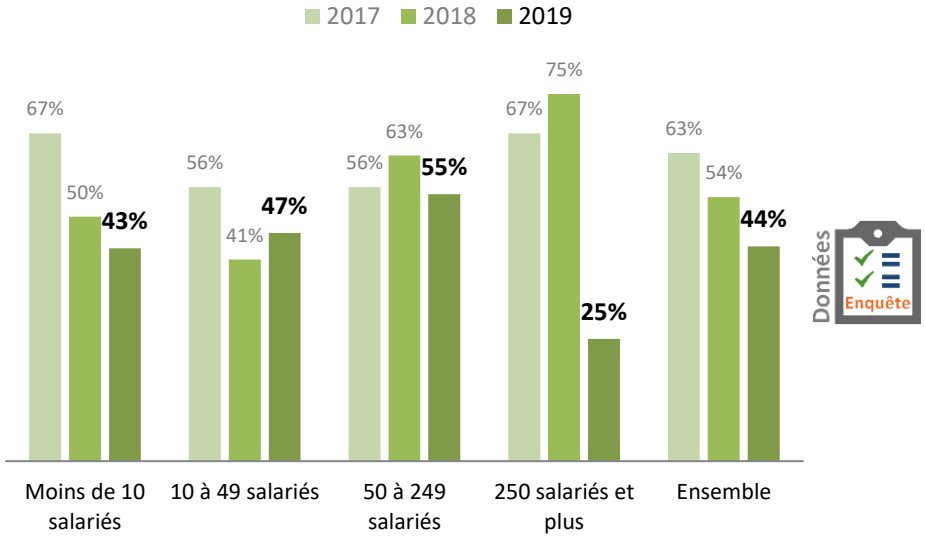


Graphique 46 – Répartition du volume annuel moyen d'heures supplémentaires 2019 par salarié selon la taille de l'entreprise

[12] *Nombre total d'heures supplémentaires / nombre de salariés en CDI-CDD à temps plein au 31/12/N cumulées pour toutes les entreprises répondantes.*

(figurent entre ( ) les données 2018)

⇨ 44% (54% en 2018) des répondants déclarent appliquer le contingent d'heures supplémentaires de la branche « 130 heures par an et par salarié ». 4% ne se sont pas prononcés (10% en 2018).[13]



Graphique 47 - Part des entreprises (répondants) appliquant le contingent d'heures supplémentaires de la branche (130 heures) depuis 2017

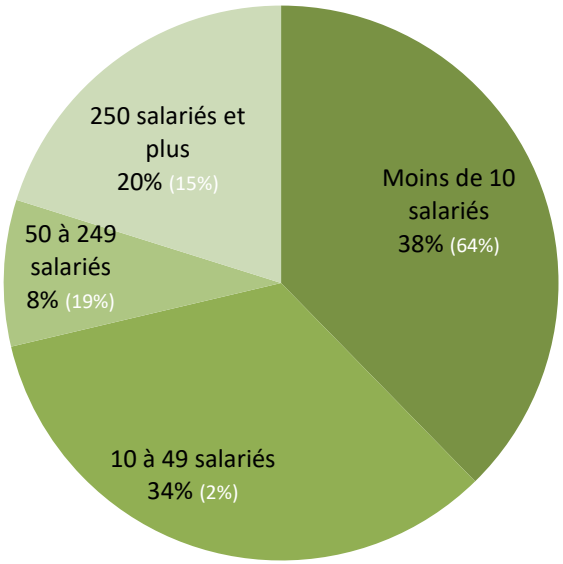
⇨ *A noter : 13 répondants ont déclaré appliquer un autre contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié dans leur entreprise : 160(x1), 180(x1), 200(x1), 220(x7), 240(x1), 250(x1), 330(x1), 420(x1) et 450(x1) heures.*

[13] *CCN Activités du Déchet – Article 2.12. Contingent d'heures supplémentaires. « En raison des variations saisonnières d'activités propres à la profession, le contingent d'heures supplémentaires que les entreprises peuvent faire effectuer sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à […] 130 heures à partir de l'année 2003. »*

Heures complémentaires : 19,73 heures en moyenne par an par salarié

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Le volume annuel moyen d'heures complémentaires par salarié (salariés à temps partiel) est de 19,73 heures (2,27 en 2018, 35,53 heures en 2017).[14]



Graphique 48 - Répartition du volume annuel moyen d'heures complémentaires 2019 par salarié selon la taille de l'entreprise
(figurent entre ( ) les données 2018)

Compte Epargne Temps (CET) : 19,73 heures en moyenne par an par salarié

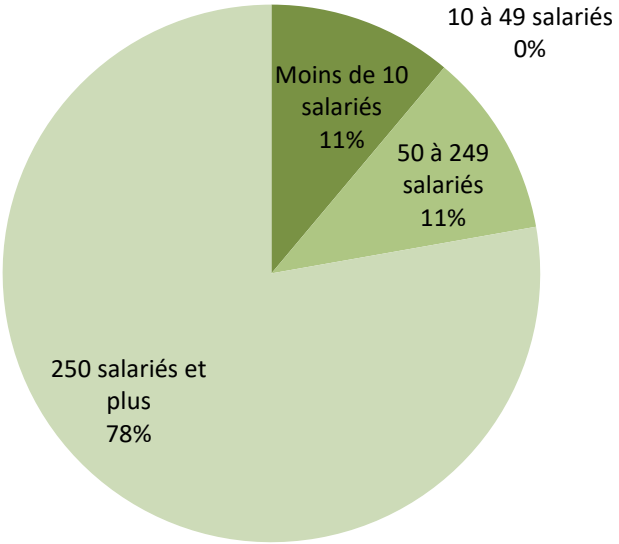
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

Nouveaux indicateurs

⇨ 16% des entreprises répondantes ont déclaré avoir recours au CET (9 répondants). 5 répondants (sur 9 au total) ont précisé en détail le nombre de salariés concernés par le CET

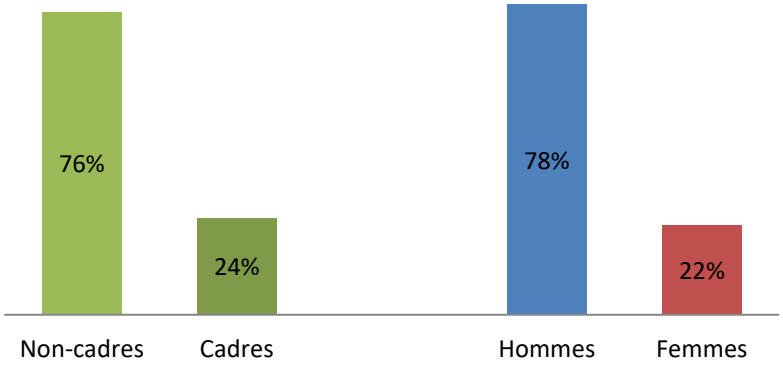
⇨ Parmi les entreprises répondantes ayant eu recours au CET, celles de plus de 250 salariés sont majoritairement concernées (78%)

[14] *Nombre total d'heures complémentaires N / nombre de salariés en CDI-CDD à temps partiel au 31/12/N (cumulées pour toutes les entreprises répondantes).*



Graphique 49 - Répartition du nombre de salariés concernés par le CET selon la taille de l'entreprise répondante

⇨ Les salariés Hommes et les salariés Non-cadres sont majoritairement concernés par le CET (76 et 78% des salariés). Cependant les Femmes sont mieux représentées au sein des Cadres puisqu'elles représentent 38% des Cadres contre 17% des Non-cadres concernés par le CET.



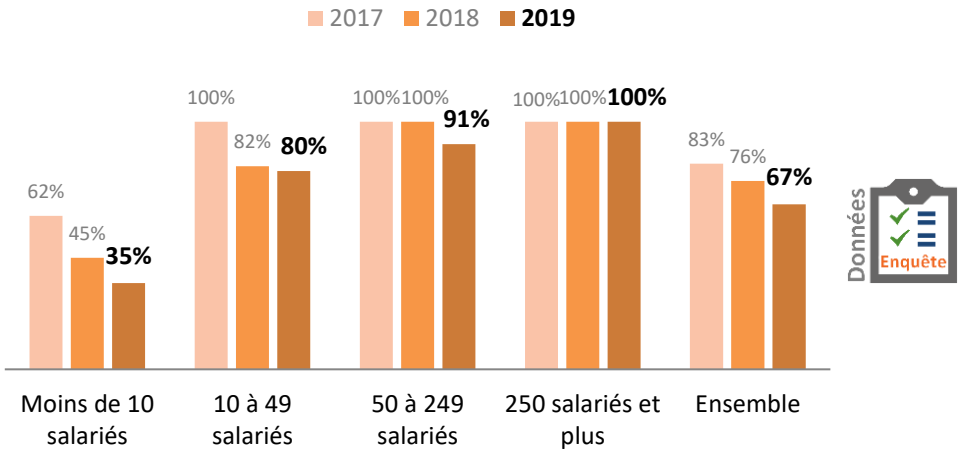
Graphique 50 – Répartition des salariés concernés par le CET, Cadres et Non-cadres et par sexe

3.4. Mouvements du personnel

Un taux de rotation de 22,1% en moyenne par entreprise

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

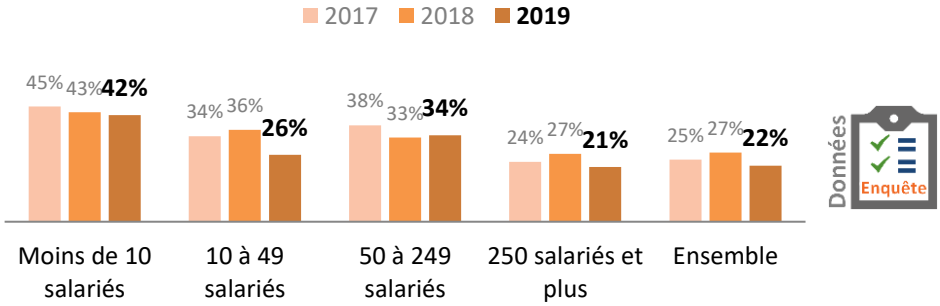
⇨ 2/3 des répondants (76% en 2018 et 83% en 2017) déclarent avoir connu des mouvements de personnel au cours de l'année 2019.



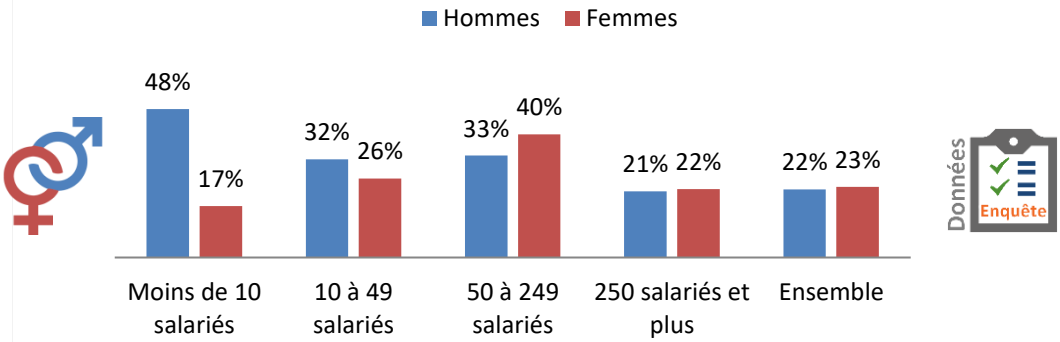
Graphique 51 - Part des répondants ayant déclaré des mouvements du personnel dans leur entreprise depuis 2017

⇨ Le taux moyen de rotation de la main d'œuvre[15] par entreprise est de 22,1% en 2019 (27,2% en 2018 et 24,5% en 2017). Il varie selon la taille de l'entreprise.

⇨ Un taux de rotation plus élevé au sein des entreprises de moins de 10 salariés (+ 42%).



Graphique 52 - Taux de rotation de main d'œuvre selon la taille de l'entreprise depuis 2017



Graphique 53 - Taux de rotation 2019 de main d'œuvre selon la taille de l'entreprise et par sexe

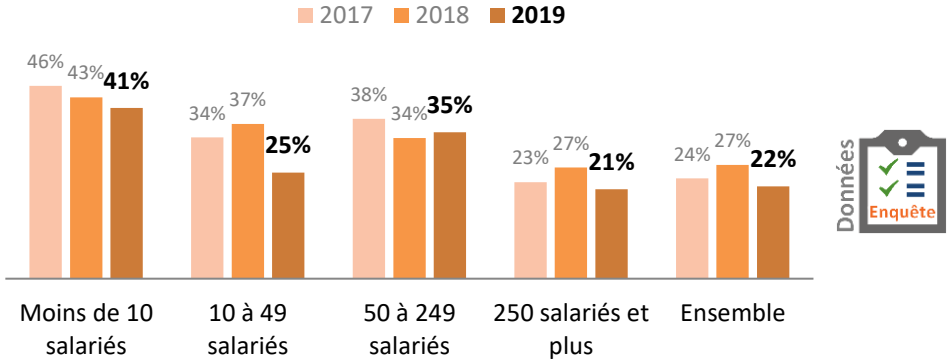
[15] *Ou turn-over [(Nombre de départs au cours de l'année N + Nombre d'arrivées au cours de l'année N)/2] / Effectif au 1er janvier de l'année N.*

Un taux d'embauche moyen de 22 %

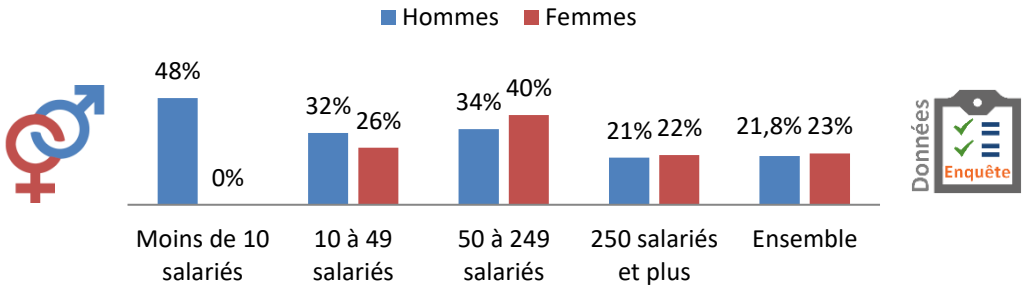
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Le taux d'embauche moyen (volume des embauches rapporté au volume des effectifs salariés au 31/12) s'élève à 22% en 2019 (27,1% en 2018 et 23,9% en 2017).

⇨ Les entreprises de moins de 10 salariés affichent un taux d'embauche largement supérieur à la moyenne de 40,7 % (même tendance depuis 2017).



Graphique 54 - Taux d'embauche selon la taille de l'entreprise depuis 2017

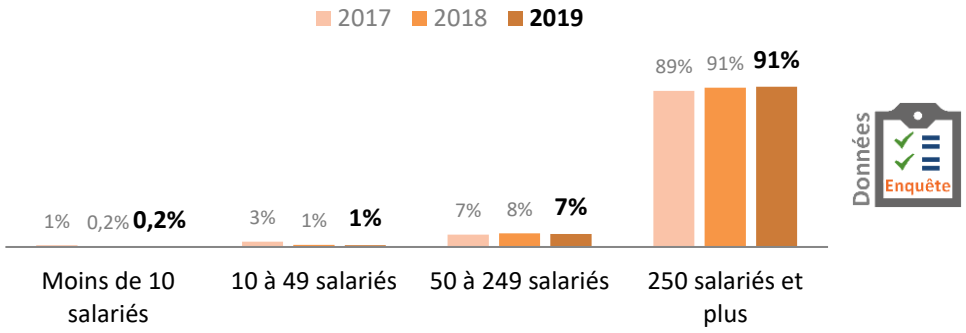


Graphique 55 - Taux d'embauche 2019 selon la taille de l'entreprise et par sexe

91% des embauches réalisées par des entreprises de 250 salariés et plus

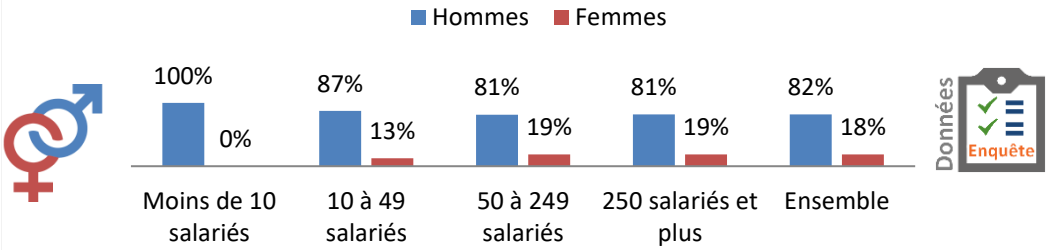
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ 91% des embauches ont été effectuées par des entreprises de 250 salariés et plus, 0,2% par des TPE (mêmes données en 2018).



Graphique 56 - Répartition des embauches par taille d'entreprise depuis 2017

- La proportion de salariés hommes embauchés est plus élevée que celle des femmes (82% contre 18%).
- L'embauche de salariés femmes est principalement constatée au sein des entreprises de plus de 50 salariés. Elle reste faible voire nulle dans les plus petites entreprises.

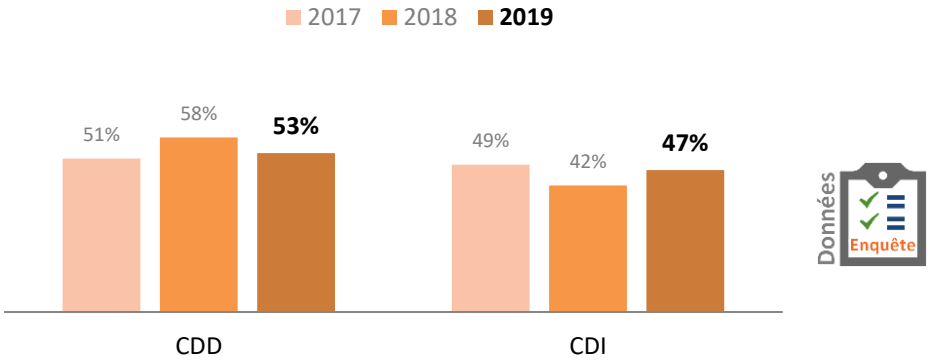


Graphique 57 – Répartition des embauches 2019 par taille d'entreprise et par sexe

Embauches CDD/CDI

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- Après une hausse constante depuis 2016, la part des embauches CDD diminue cette année et réduit l'écart entre les embauches CDI et CDD à savoir 6% (rappel écart de 16% en 2018, 2% en 2017 et 32% en 2016)



Graphique 58 - Répartition des embauches selon la nature des contrats depuis 2017

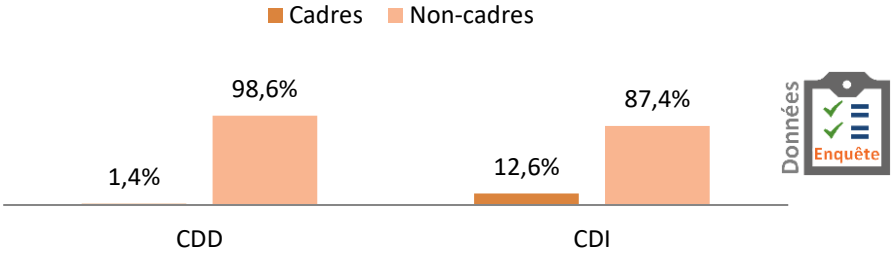
CDI : 47% des embauches en 2019

CDD : 53% des embauches en 2019

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

La ventilation des CSP utilisées pour 2019 *(Cadres/Non Cadres)* **ayant été revue par rapport à celle utilisée pour 2018** *(Ouvriers, Employés, TAM, Cadres)*, **la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible**

- Près de 87% des embauches en CDI bénéficient à des salariés Non-cadres
- Seulement 1% des Cadres sont concernés par des embauches en CDD



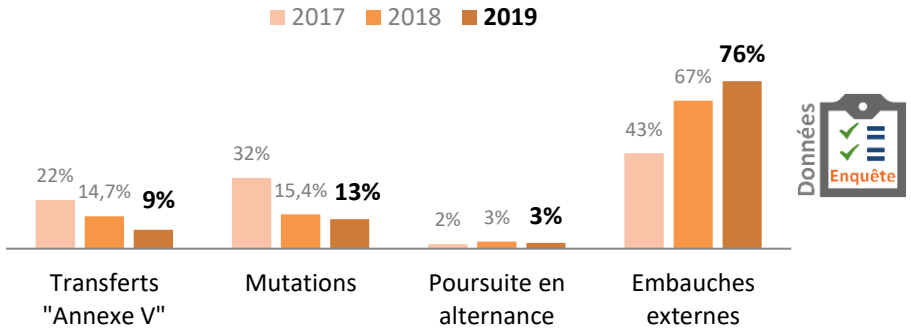
Graphique 59 - Répartition des embauches 2019 CDI/CDD selon la CSP

Nature des embauches CDI

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- Les transferts en application de l'annexe V de la convention collective des activités du Déchet représentent près de 9% des embauches en CDI suivi de près par les mutations, toutes CSP confondues.

- Toutes CSP confondues, les embauches externes représentent la majorité des embauches (76%)

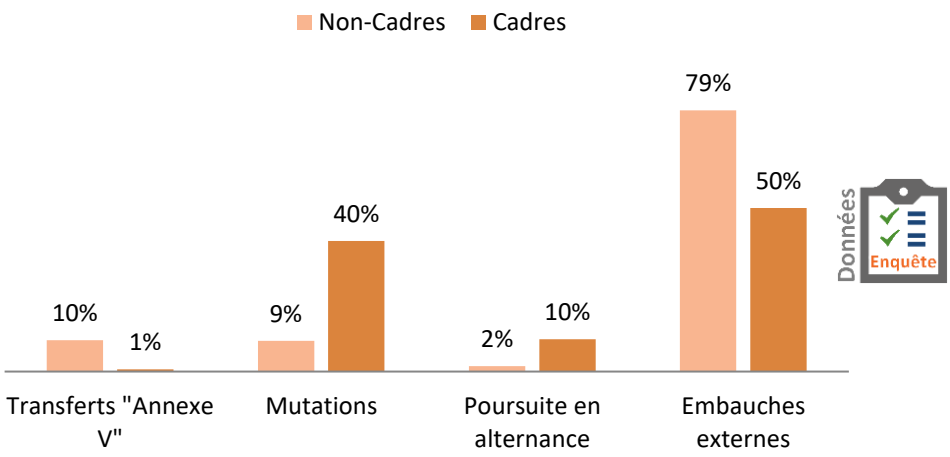


Graphique 60 - Nature des embauches en CDI depuis 2017

La ventilation des CSP utilisées pour 2019 *(Cadres/Non Cadres)* **ayant été revue par rapport à celle utilisée pour 2018** *(Ouvriers, Employés, TAM, Cadres)*, **la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible**

- Les cadres sont davantage concernés par les mutations cependant, la part des mutations au sein de ces mêmes catégories a nettement augmenté au détriment des embauches externes.

- Les Non-cadres constituent 10% des embauches en CDI dans le cadre d'un transfert en application de l'annexe V de la convention collective des activités du Déchet et conservent donc le palmarès de la CSP ayant le plus recours au transfert (notamment grâce aux ouvriers composant cette catégorie Non-cadres).



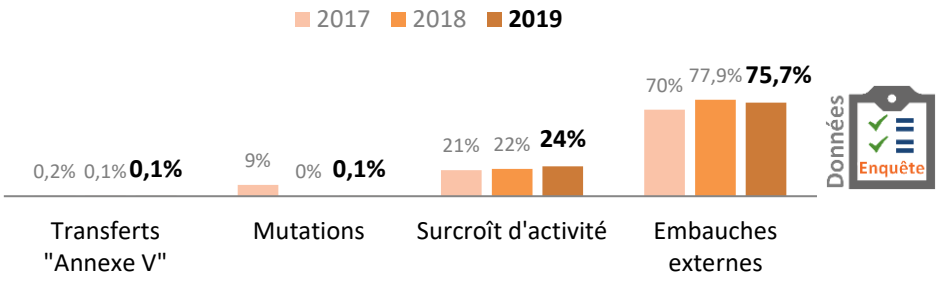
Graphique 61 - Nature des embauches 2019 en CDI, selon la CSP

Nature des embauches CDD

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- Le surcroît d'activité constitue 24% des motifs d'embauche en CDD (22% en 2018), toutes CSP confondues.

- Toutes CSP confondues, les embauches externes représentent la majorité des embauches CDD (près de 76%)

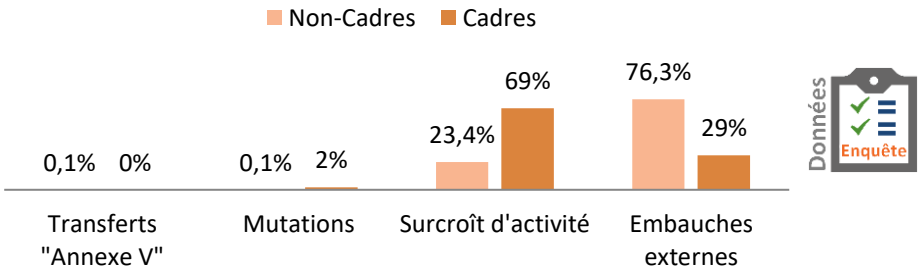


Graphique 62 - Nature des embauches en CDD depuis 2017

La ventilation des CSP utilisées pour 2019 ***(Cadres/Non Cadres)*** **ayant été revue par rapport à celle utilisée pour 2018** ***(Ouvriers, Employés, TAM, Cadres)*****, la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible**

- Toutes CSP confondues, la part des transferts en application de l'annexe V de la convention collective des activités du Déchet est de 0,1%. Cette part s'élève également à 0,1% parmi les Non-cadres embauchés en CDD.

- Le surcroît d'activité constitue pour les Cadres, 69% des motifs d'embauche en CDD tandis que le motif d'embauche externe concerne principalement les Non-cadres (près de 76%)

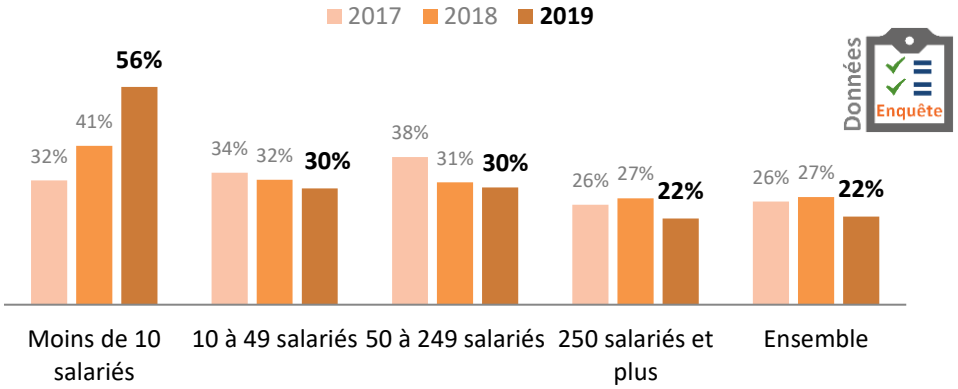


Graphisme 63 - Nature des embauches 2019 en CDD, selon la CSP

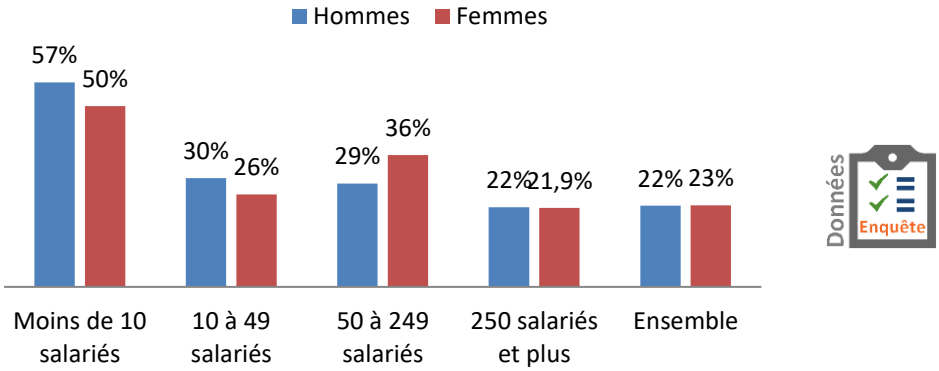
Un taux de départ moyen de 22,5%

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Le taux moyen de sortie (volume des sorties rapporté au volume des effectifs salariés au 31/12) atteint 22,5 ans en 2019 (27,5 ans en 2018, 26,3% en 2017 et 19% en 2016).



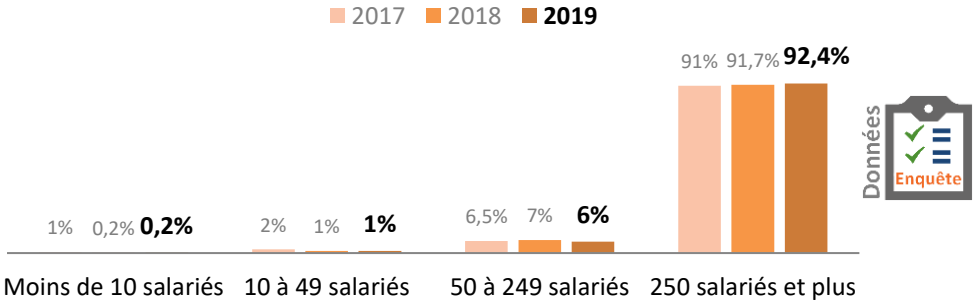
Graphisme 64 - Taux de départ selon la taille de l'entreprise depuis 2017



Graphique 65 - Taux de départ 2019 selon la taille de l'entreprise et par sexe

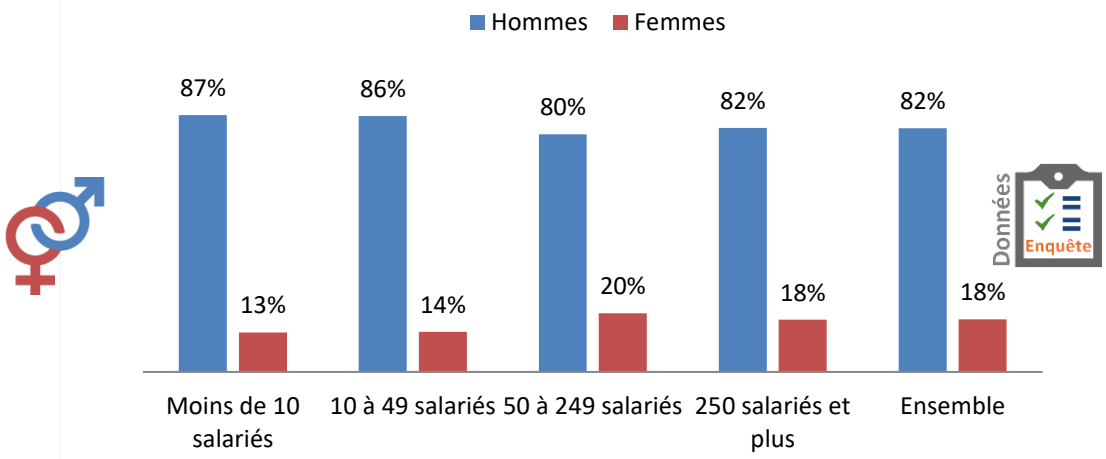
92,4% des départs déclarés par les entreprises de 250 salariés et plus

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »



Graphique 66 - Répartition des départs par taille d'entreprise depuis 2017

- La proportion de salariés hommes sortis est plus élevée que celle des femmes (82% contre 18%).
- Les entreprises de moins de 50 salariés déclarent le moins de départs Femmes avec en moyenne 14% contre 86% de départs Hommes



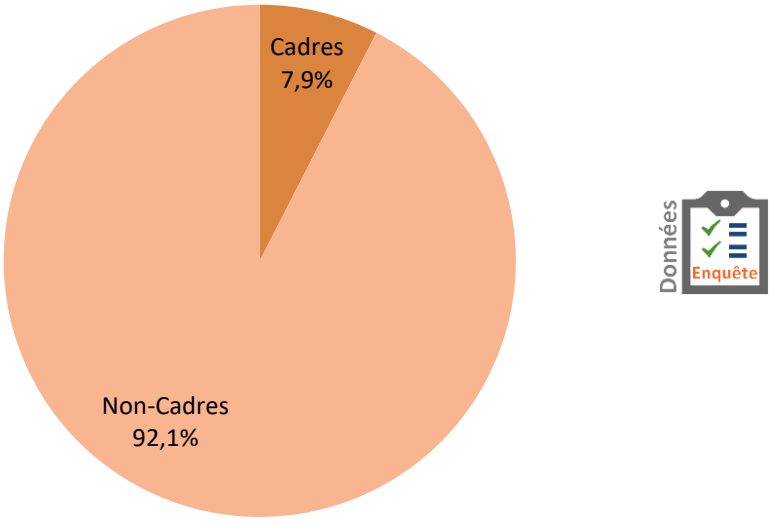
Graphique 67 - Répartition des départs 2019 par taille d'entreprise et par sexe

8% des départs 2019 concernent des Cadres

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

La ventilation des CSP utilisées pour 2019 *(Cadres/Non Cadres)* **ayant été revue par rapport à celle utilisée pour 2018** *(Ouvriers, Employés, TAM, Cadres)***, la comparaison directe avec la répartition des années précédentes n'est pas possible**

- En 2016, les cadres représentaient 36% des départs. Ils représentent depuis 2018 7,5% à 7,9% des départs.

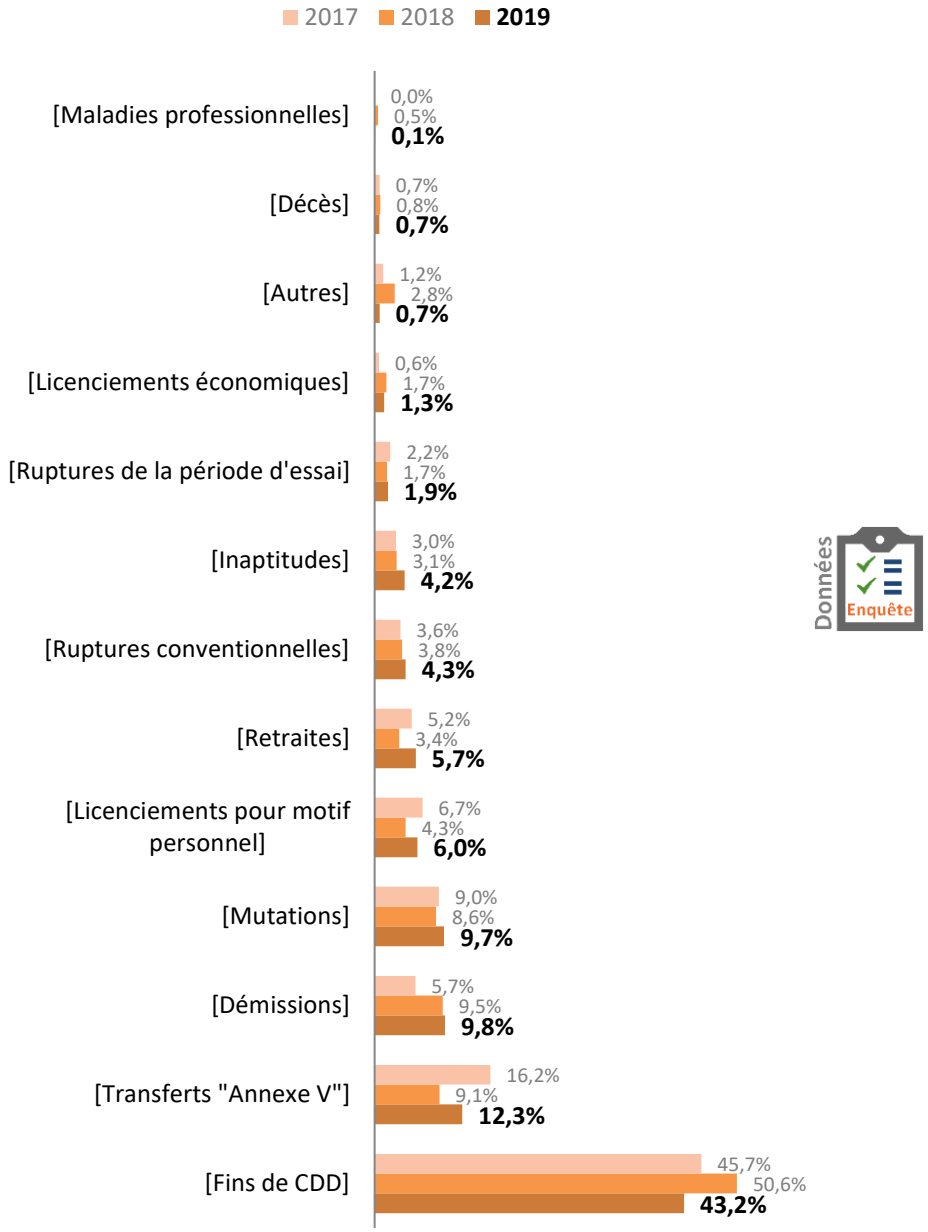


Graphique 68 - Répartition des départs 2019 Cadres et Non-cadres

45,8% des départs pour fin de CDD[16]

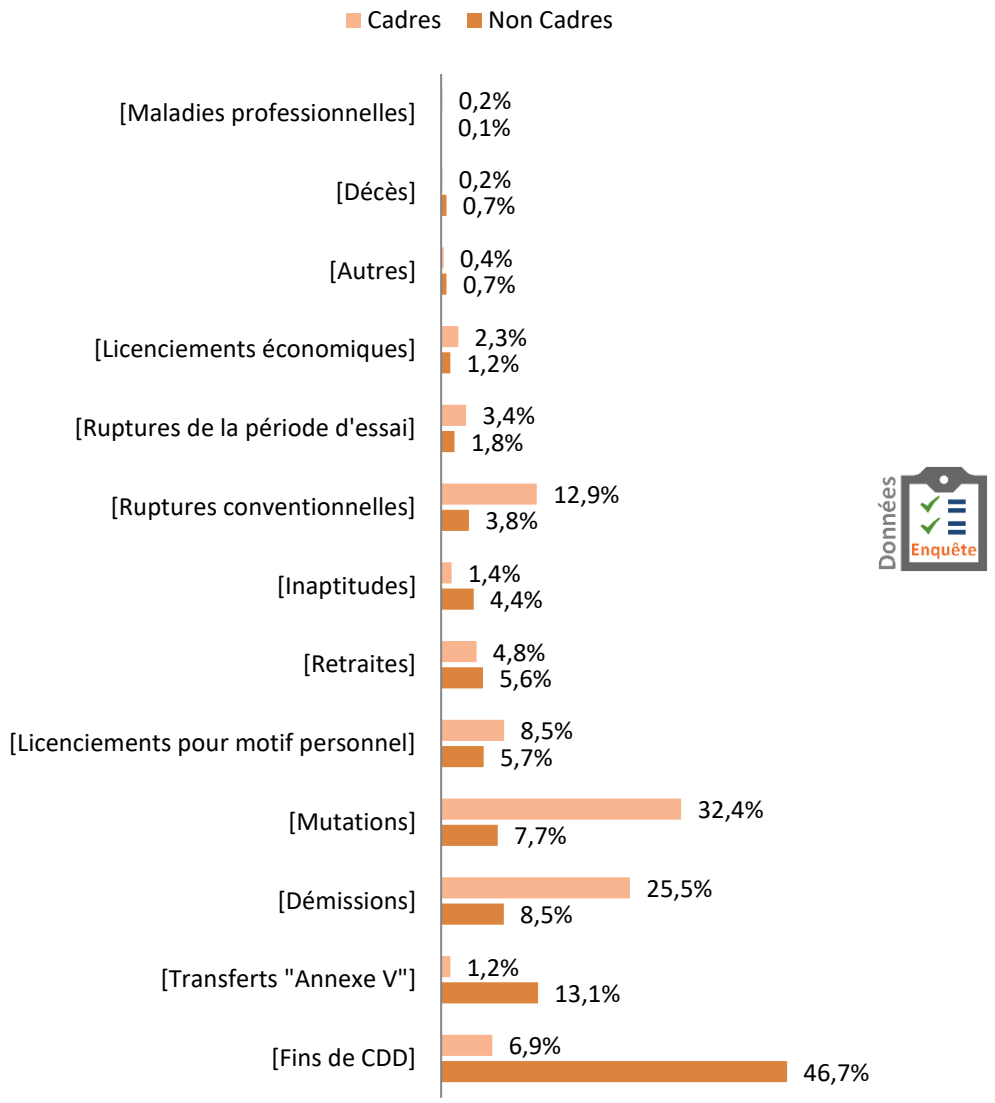
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- ⇨ Les fins de CDD constituent un peu moins de la moitié des départs en 2019. Cela concerne 47% des non-cadres et 7% des Cadres.
- ⇨ Globalement, 10% des départs sont motivés par des démissions et ce, depuis 2018. Cela concerne 25,5% des cadres et 8% des Non-cadres
- ⇨ Les départs motivés par des « transferts Annexe V » sont de 12% cette année. Ils retrouvaient le niveau de 2016 en 2018 (un peu moins de 10%) après avoir connus une forte hausse en 2017 (16,2%).
- ⇨ Les mutations (32%), démissions (25%) et ruptures conventionnelles (13%) représentent près de 70% des motifs de départs pour les Cadres



Graphique 69 – Répartition des départs selon les motifs depuis 2017

[16] *A noter : parmi les autres motifs de départ: Plan de départs volontaires, rupture anticipée de CDD, fin de détachement, licenciement pour faute grave, changement établissement, fin d'apprentissage, rupture anticipée d'apprentissage, CDD pour congés annuel/formation PL.*



Graphique 70 - Répartition des départs 2019 selon les motifs – Cadres/Non-cadres

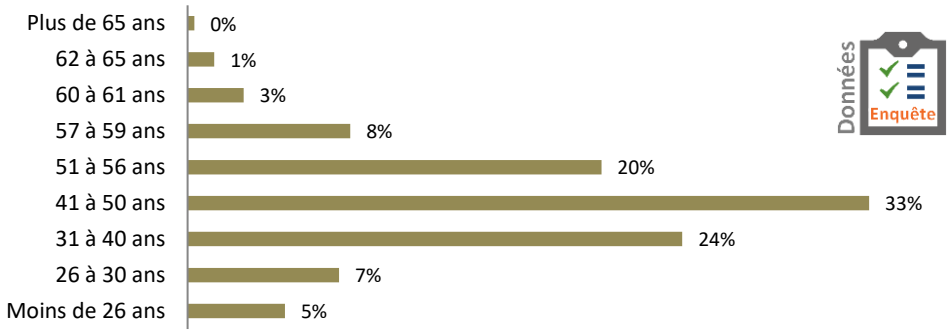
⇨ Les motifs évoqués dans la catégorie ***« Autres »*** sont les suivants :
Ruptures amiables de contrat de professionnalisation à la demande du salarié, fin de détachement / fin de contrat de collecte, cas de force majeure, licenciement pour faute grave, fin de mandat, fin de stage/d'alternance, modification de contrat

3.5. Aménagement de fin de carrière

Les retraites représentent 5,7% des départs enregistrés en 2019

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019

- Les départs en retraite représentent en 2019, 5,7% des départs des entreprises de la branche.
- Pour rappel, si la moyenne d'âge de la branche est relativement « jeune » (44 ans), **32% des salariés de la branche ont plus de 51 ans, et 12% ont plus de 56 ans qui pourraient être prochainement concernés par un départ à la retraite,** soit près du tiers des salariés de la branche.

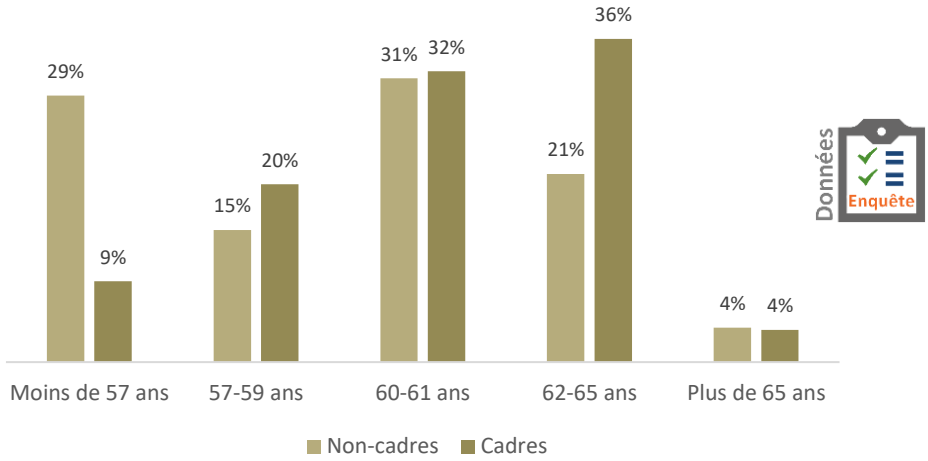


Graphique 71 - Répartition des effectifs par tranches d'âge

Les salariés non-cadres partent plus tôt à la retraite : ils sont 75% à partir avant 62 ans

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- Au global, près de 30% des salariés non-cadres partent à la retraite avant 57 ans et ils sont plus de 75% à partir à la retraite avant 62 ans.
- Sur ces 75% de salariés non-cadres qui partent à la retraite avant 62 ans, 30% partent avant 57 ans (cumuls d'aménagements retraite), 15% partent entre 57 et 59 ans (retraites anticipées pour carrières longues) et 30% bénéficient de retraites anticipées entre 60 et 61 ans.



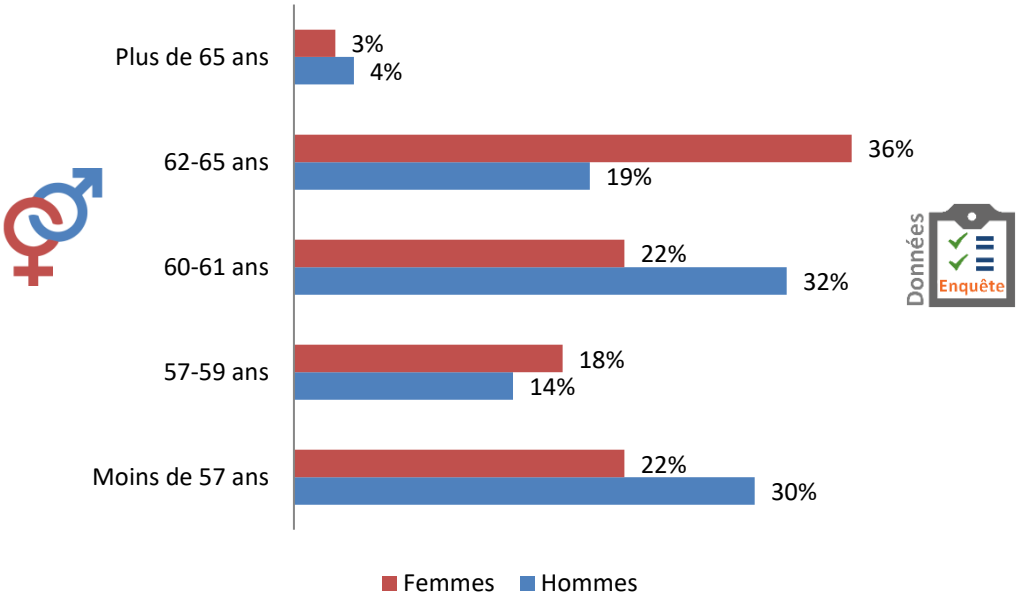
Graphique 72 – Répartition des salariés partant à la retraite selon les bornes d'âge

Les femmes partent, en moyenne, plus tard à la retraite que les hommes

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Au sein des salariés non-cadres, on observe un fort différentiel entre les hommes et les femmes : 77% des hommes prennent leur retraite avant 62 ans contre « seulement » 61% des femmes.

Les femmes partent plus tard à la retraite : elles sont 36% à partir entre 62 et 65 ans. Cette tendance est également observée à l'échelle nationale, tous secteurs d'activités confondus[17] :



Graphique 73 – Répartition des salariés non-cadres partant à la retraite selon le sexe et l'âge

Des mesures d'aménagement des fins de carrières qui reposent sur le temps partiel et les CET

⇨ 5 entreprises (9%) disent avoir également mis en place des mesures spécifiques d'aménagement des fins de carrière.

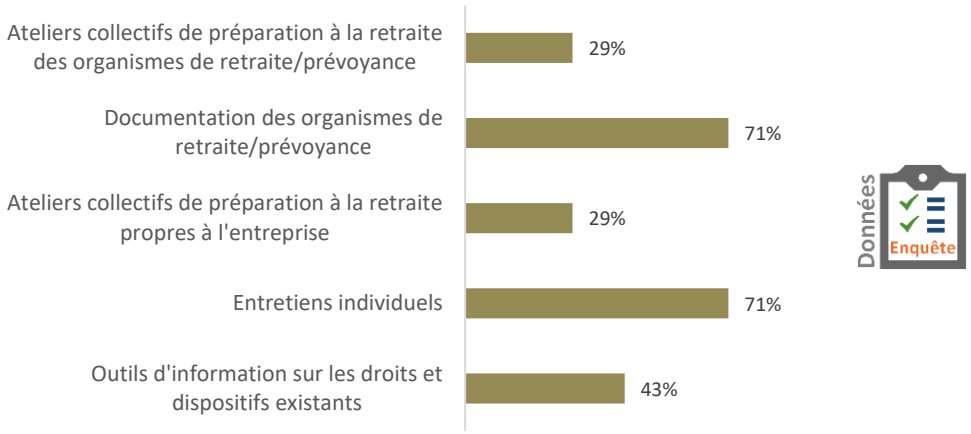
Parmi les mesures évoquées on retrouve essentiellement les deux mesures suivantes :

Passage à temps partiel, avec versement d'une prime brute selon un barème venant compenser partiellement la perte de rémunération, et prise en charge par l'employeur.	**Compte épargne temps** proposé pour les fins de carrière mais qui reste encore peu utilisé par les salariés.

[17] D'après une étude de la DREES, les femmes prennent leur retraite en moyenne 7 mois plus tard que les hommes.

Une préparation à la retraite individuelle

⇨ 12% des entreprises répondantes (représentant 80% des salariés), ont mis en place un accompagnement spécifique pour la préparation à la retraite :

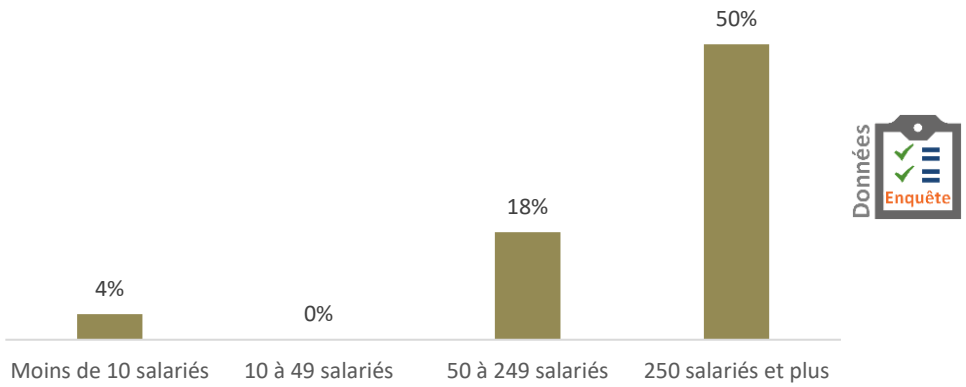


Graphique 74 – Répartition des accompagnements mis en place par les entreprises pour la préparation à la retraite

⇨ Cet accompagnement s'appuie essentiellement sur la distribution de la documentation des organismes de retraite/prévoyance et l'organisation d'entretiens individuels de préparation à la retraite. Seulement 2 entreprises ont répondu avoir mis en place des ateliers collectifs.

Des mesures spécifiques pour encourager la transmission des compétences mis en place dans les plus grandes entreprises

⇨ **30% des entreprises ont mis en place des mesures spécifiques pour encourager la transmission des compétences au sein de l'entreprise.** Ces entreprises représentent 21% des salariés du panel et sont quasi-exclusivement des entreprises de plus de 50 salariés.



Graphique 75 - Part des entreprises par taille ayant mis en place un accompagnement spécifique pour encourager la transmission

Les mesures évoquées :

- Tutorat, mentorat
- Ateliers de formation interne
- Echanges de pratiques, retours d'expérience… plus ou moins formalisés
- Formalisation de process et d'outils
- Binôme junior/senior

3.6. Égalité professionnelle

29% des entreprises ont signé une charte en faveur de l'égalité professionnelle

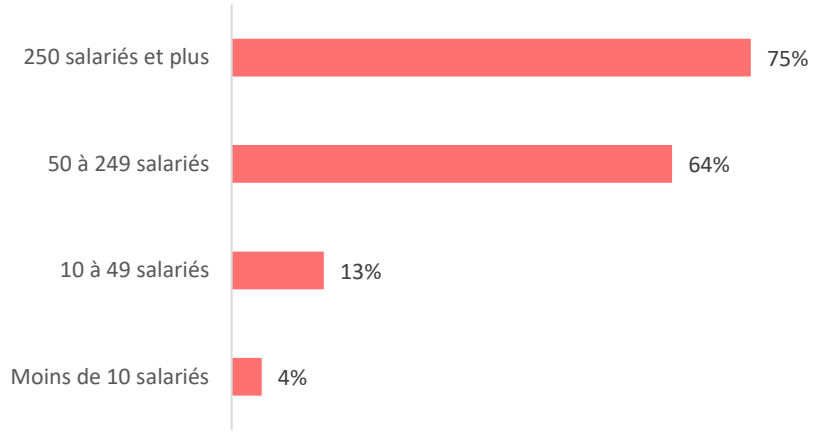
Source : Texte

Un accord relatif à l'égalité professionnelle a été signé en novembre 2019 par les organisations patronales et les organisations de salariés de la branche des déchets.

Il a pour objectif de donner un cadre permettant d'impulser des dynamiques de plan d'action et/ou d'accords en entreprise pour initier une large palette de dispositifs correspondant aux besoins des entreprises et visant à développer la qualité de vie au travail des salariés dans le respect de l'équilibre vie personnelle, familiale et professionnelle.

A noter : l'accord ayant été signé en novembre 2019, les réponses qui suivent concernent, pour partie, des mesures mises en place dans les entreprises avant cet accord.

⇨ **29%** des répondants ont signés une charte ou un accord en faveur de l'égalité professionnelle (représentant 91% des salariés) :



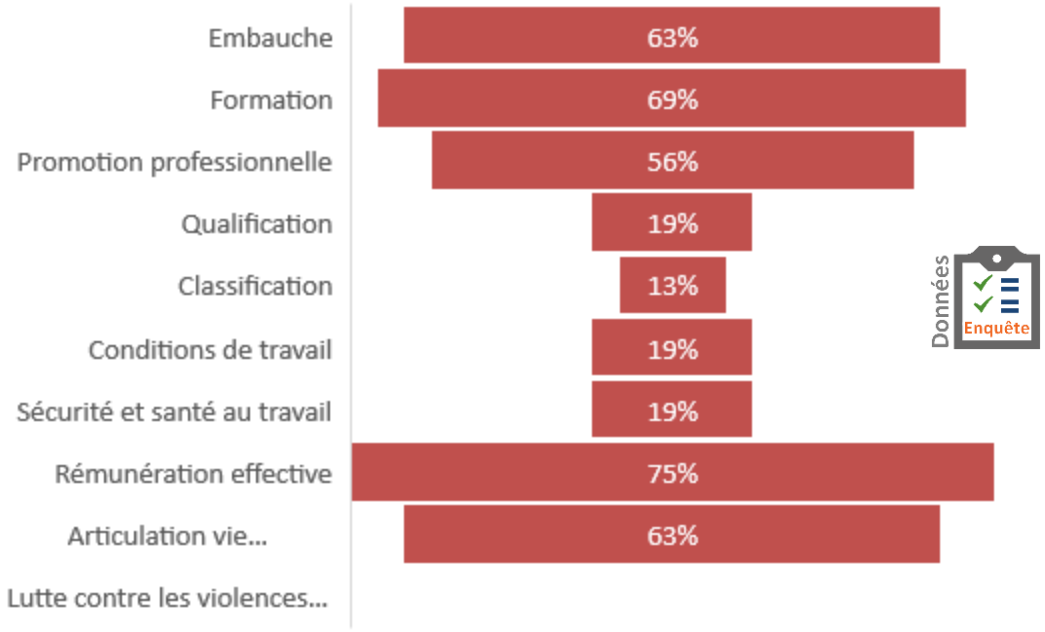
Données Enquête

Graphique 76 - Pourcentage d'entreprises ayant signé une charte ou un accord en faveur de l'égalité professionnelle par taille

⇨ Si la majorité des entreprises de plus de 50 salariés ont signé une charte en faveur de l'égalité professionnelle, elles ne sont que 4% des entreprises de moins de 10 salariés et 13% des entreprises de 10 à 49 salariés à l'avoir fait (les entreprises de moins de 50 salariés n'étant pas tenues de signer un tel accord).

⇨ Les principaux domaines concernés par les accords en faveur de l'égalité professionnelle sont les suivants :

- **Rémunération effective**
- **Formation**
- **Embauche**
- **Articulation vie professionnelle et vie familiale**



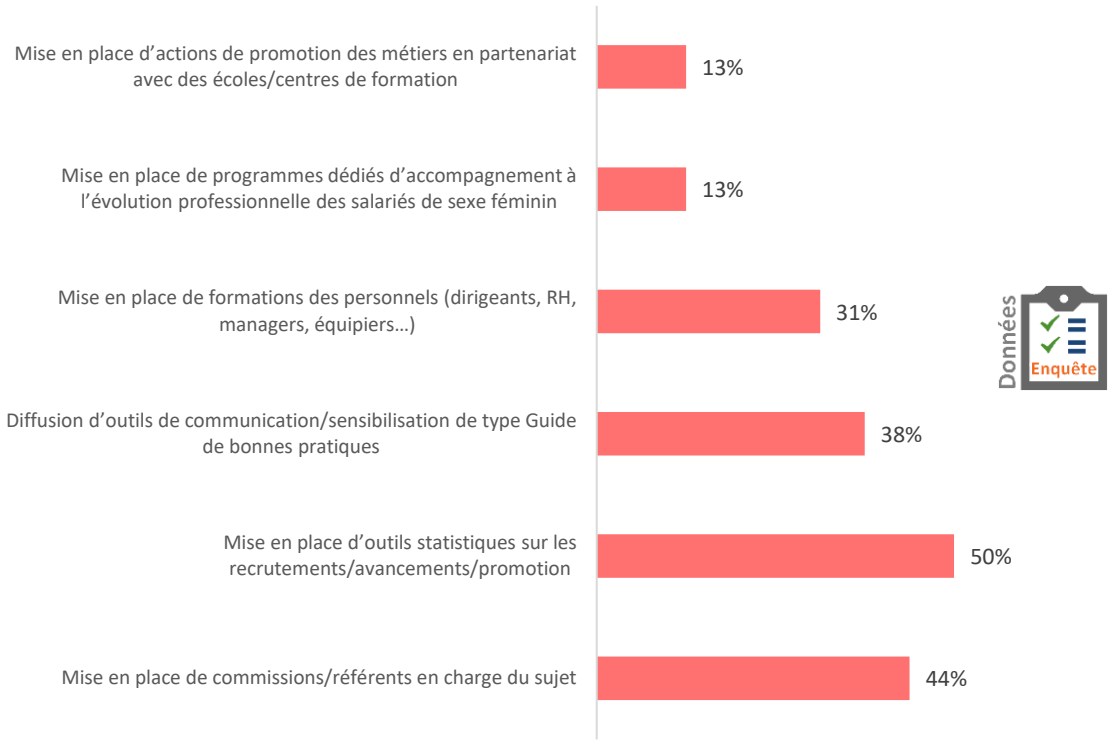
Graphique 77 - Domaines d'action concernés par les accords signés

⇨ Les principales actions mises en place par les entreprises reposent sur 3 modes de fonctionnement complémentaires :

- **Mise en place d'outils statistiques** et de mesure des inégalités sur les recrutements / avancements / promotion

- **Mise en place de commissions et de référents** sur le sujet

- **Diffusion d'outils de communication/sensibilisation** de type Guide des bonnes pratiques



Graphique 78 - Type d'actions mises en place par les entreprises signataires

⇨ **Quelques bonnes pratiques à partager :**

Campagne en faveur de la mixité et contre les stéréotypes de genre des métiers
Valorisation d'ambassadrices sur certains métiers, dits « masculins »
Campagne d'affichage sur les situations d'agissement sexistes
Cahier des bonnes pratiques managériales
Formation des managers « Aborder les relations entre les femmes et les hommes »

Bonnes pratiques partagées par les entreprises ayant répondu à l'enquête

21% des entreprises ont eu des demandes concernant les congés pour enfant malade au cours du premier semestre 2020

L'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle introduit la mise en place dans la convention collective de deux jours d'absence exceptionnelle rémunérée pour la garde d'enfants malade ou accidenté par année civile et par salariés.

⇨ 21% des entreprises, représentant 87% des salariés du panel, ont eu au cours du premier semestre 2020 des demandes concernant les congés pour enfants malade : il s'agit ici aussi des plus gros employeurs de l'échantillon, les plus petites entreprises ayant moins souvent été confrontées à ces demandes.

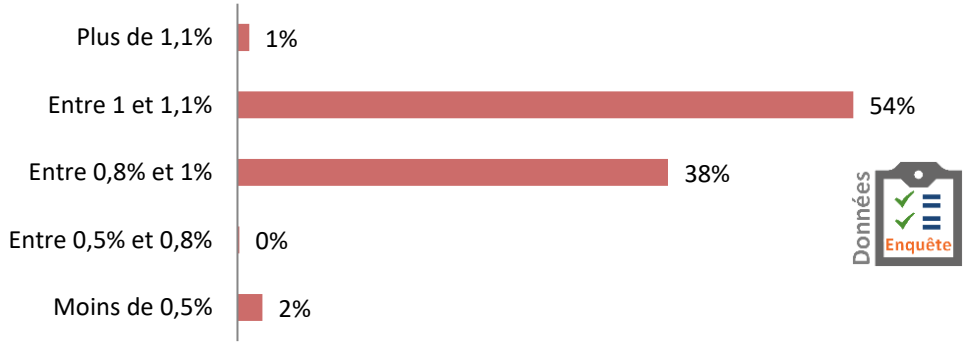
3.7. Prévention des risques professionnels – Santé et sécurité

96% des entreprises déclarent dépasser le budget minimal consacré à la formation sur la prévention / santé / sécurité.

La Convention collective prévoit que les entreprises de la branche doivent consacrer un budget correspondant à 0,2% de leur masse salariale à des actions de formation qui concourent à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité des salariés et au renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail, au-delà de leur contribution unique à la formation.

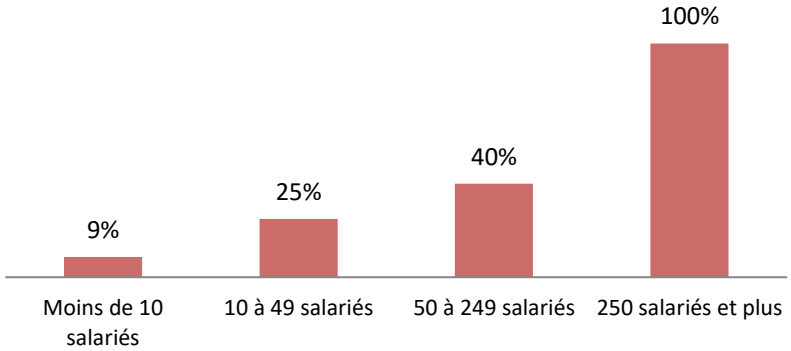
L'utilisation de ce budget fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité social et économique dans le cadre des articles L.2312-8 et R. 4143-2 du code du travail.

⇨ 96% des entreprises ayant répondu à l'enquête annuelle déclarent dépasser le budget minimal (0,2% de la masse salariale) consacré aux formations de prévention des risques, santé/sécurité.



Graphique 79 - Part du budget consacré à ces formations par les entreprises répondantes

⇨ 93% des entreprises de la branche qui dépassent les 0,2% de masse salariale à ces formations sont des entreprises de plus de 50 salariés.



Graphique 80 - Répartition par taille des entreprises dépassant les 0,2%

⇨ 42% des salariés des entreprises répondantes ont été formés par ce biais et on compte, parmi eux 3% de cadres et 8% de salariées femmes.

Des sujets de formation proches au sein des différentes entreprises

⇨ Les formations mobilisées sur le sujet de la prévention des risques et de la santé/sécurité peuvent être classées selon les trois sujets thématiques abordés dans l'article 4.1. de la Convention Collective Nationale.

Amélioration des conditions de travail et de sécurité	- Formation incendie / Manipulation extincteurs - SST / PRAP - Gestes et postures / Prévention TMS / Travail sur écran - Equipier de première /seconde intervention - Travail en hauteur / Harnais / Montage-échafaudage - Utilisation de l'appareil respiratoire isolant (ARI) - Risques chimiques / amiante - Risque électrique
Acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités	- Formations ADR / Gestion des déchets dangereux - Conduite d'engins : CACES - Conduite de véhicules : FIMO, FCOS - Prévention des risques routiers / conduite responsable - Risques spécifiques à certaines activités : ARI, harnais… - Habilitation électrique - CATEC (espaces confinés)
Renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail	- Management général / Gérer et animer une équipe / Leadership prévention - Management de la prévention et gestion des risques - Animation de causeries sécurité - Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - Formations santé/sécurité (dont membres CSST) - Prévention des conduites addictives

⇨ Interrogées sur les différentes formations suivies dans ce cadre, les réponses des entreprises ayant participé à l'enquête se recoupent sur les thématiques listées ci-dessus.

3.8. Emploi de travailleurs handicapés

La loi handicap du 11 février 2005, rappel

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

Données Enquête

- La loi du 11 février 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapées (OETH), à hauteur de 6% de l'effectif total.

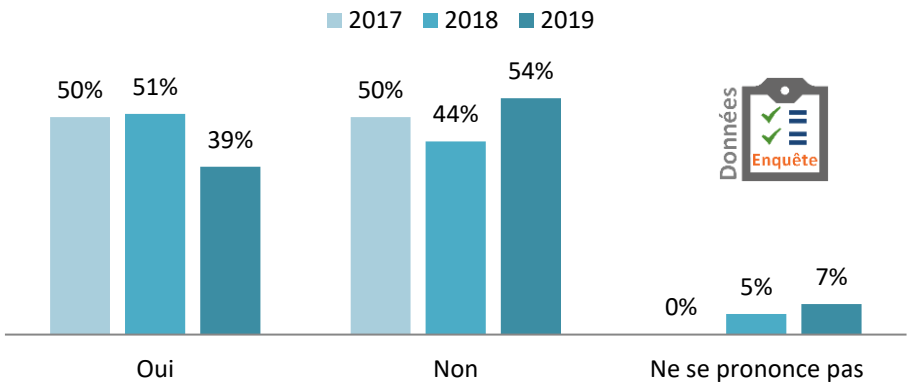
- Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation selon plusieurs modalités, qui peuvent être combinées entre elles : recruter des travailleurs handicapés, sous-traiter au secteur protégé ou adapté ou accueillir des stagiaires handicapés, appliquer un accord d'établissement / d'entreprise / de groupe ou de branche agréé par l'administration prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel d'actions en faveur des travailleurs handicapés, verser une contribution correspondante à l'AGEFIPH.[18]

Une baisse des emplois directs de travailleurs handicapés dans la branche

Attention : Tendance à confirmer dans le temps

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

- Près de 40% des entreprises répondantes à l'enquête, toutes tailles confondues, ont opté pour l'embauche de travailleurs handicapés. Elles étaient près de 50% en 2018 et 2017.



Graphique 81 – Situation de l'emploi des travailleurs handicapés depuis 2017

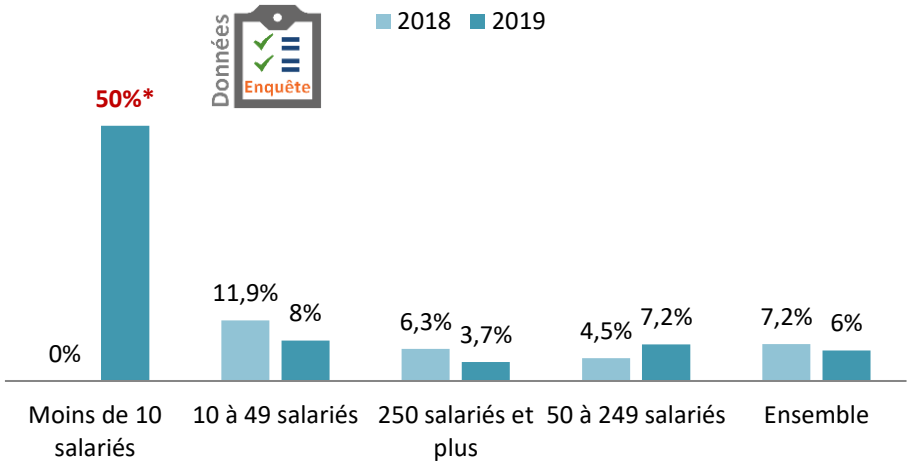
[18] *La loi Macron du 6 août 2015 a élargi les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi : conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec un travailleur indépendant handicapé (artisans, commerçants, agents commerciaux…), prendre en stage d'observation des élèves de moins de 16 ans de l'enseignement général qui ont droit à la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, mais dans la limite de 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise, accueillir des personnes handicapées pour des périodes de « mise en situation en milieu professionnel ».*

- ⇨ La part de salariés déclarés travailleurs handicapés au sein des effectifs salariés globaux atteint 6% (7,2% en 2018 et 4,7% en 2017).[19]

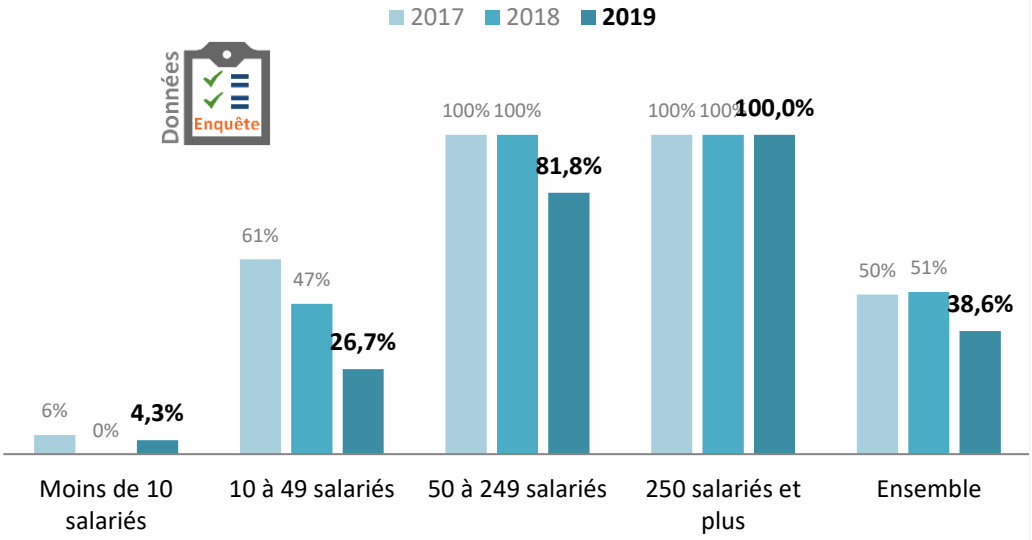
  C'est au sein des entreprises de 10 à 49 salariés que cet effectif est le plus représenté avec 8%.

- ⇨ L'emploi direct de travailleurs handicapés varie selon la taille de l'entreprise.

  ***1 seule TPE a déclaré l'emploi direct ce qui présente un fort taux d'emploi pour cette taille d'entreprise.**



Graphique 82 - Part des salariés déclarés travailleurs handicapés au sein des effectifs salariés depuis 2018, selon la taille d'entreprise



Graphique 83 - Part des entreprises ayant employé des travailleurs handicapés depuis 2017, selon leur taille

[19] *Nombre de salariés travailleurs handicapés / nombre total de salariés en CDI-CDD au 31/12/N (déclarés par les entreprises répondantes).*

3.9. Rémunérations

Des incohérences existent entre les données DARES et les données issues de l'enquête notamment sur les écarts de rémunération Hommes/Femmes. L'analyse et l'interpretation de ces données restent donc relativement limitées.

Un salaire de base moyen annuel brut de 27 818,81 € tous salariés confondus (CDI/CDD)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

A noter :
60% des entreprises répondantes ont renseigné ces données « rémunérations ».
(dont 84% de données pour les Non-cadres et 49% pour les Cadres.)

Salaire de base annuel brut (€) (par ETP)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Non-Cadres	18 946,77 €	21 510,52 €	20 071,22 €
Cadres	41 896,32 €	39 984,20 €	41 201,01 €
Ensemble	28 039,99 €	27 501,98 €	27 818,81 €

Données Enquête

Une rémunération totale moyenne annuelle brute de 38 455,52 € tous salariés confondus (CDI/CDD)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

A noter :
60% des entreprises répondantes ont renseigné ces données « rémunérations ».
(dont 84% de données pour les Non-cadres et 51% pour les Cadres.)

Rémunération moyenne totale annuelle brute (€) (par ETP)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Non-Cadres	25 371,32 €	28 777,11 €	26 865,09 €
Cadres	63 334,57 €	48 326,60 €	57 331,38 €
Ensemble	40 413,36 €	35 794,87 €	38 455,52 €

Données Enquête

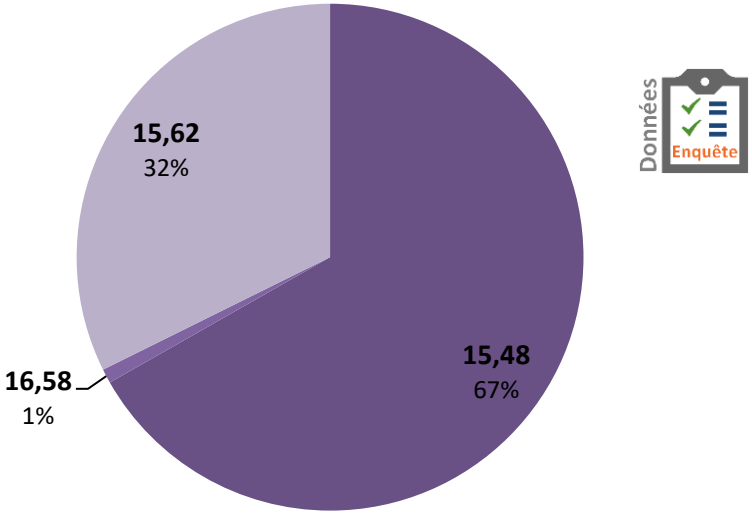
Valeur moyenne du point appliquée dans les entreprises en 2019 : 15,52

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

Interprétation cette année des résultats fonction du nombre de salariés concernés (au sein des entreprises répondantes) et non plus du nombre d'entreprises répondantes

- ⇨ 63% des répondants ont précisé des données concernant la valeur du point. **La valeur du point applicable au 01/01/2019 est de 15,48 €.**

- ⇨ 67% des répondants appliquent la valeur du point de la branche au 1er janvier 2019 (15,48 €). 33% appliquent une valeur supérieure.



Graphique 84 - Répartition des entreprises répondantes selon la valeur du point appliquée en 2019

- ⇨ La valeur du point appliquée par 32% des répondants est de 15,62 € (valeur supérieure à la valeur du point de la branche au 01/01/2019).

- ⇨ La valeur moyenne du point est supérieure à celle applicable en 2019 dans les entreprises de 50 salariés et plus. Les entreprises de 50 à 249 salariés présentent la moyenne la plus haute avec 15,66.

- ⇨ Les plus petites structures suivent la valeur du point moyenne appliquée en 2019 par les répondants à savoir 15,48.

Graphique 85 - Valeur moyenne du point en 2019, selon la taille de l'entreprise

Un salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps

- ⇨ Selon la statistique publique, le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche atteint 2 070 € en 2017[20] (2 050 € en 2016).

A noter :

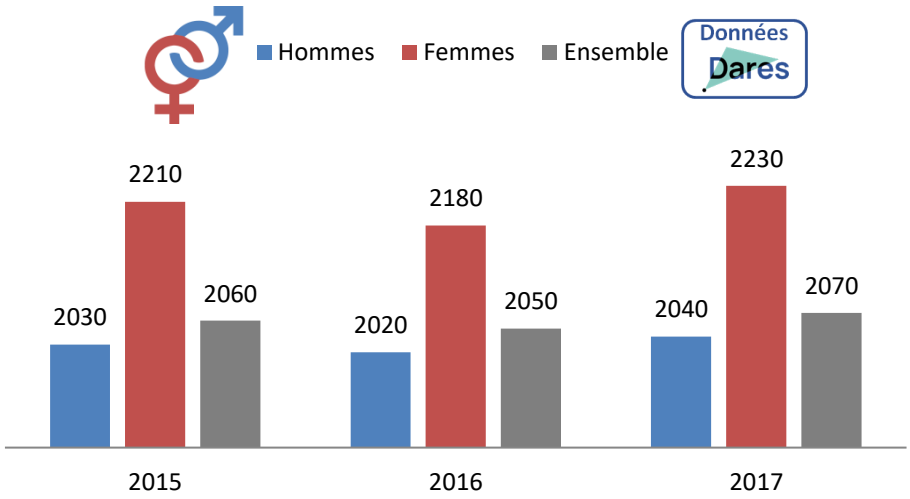
[20] *Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.*

plein de 2070 € en 2017

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

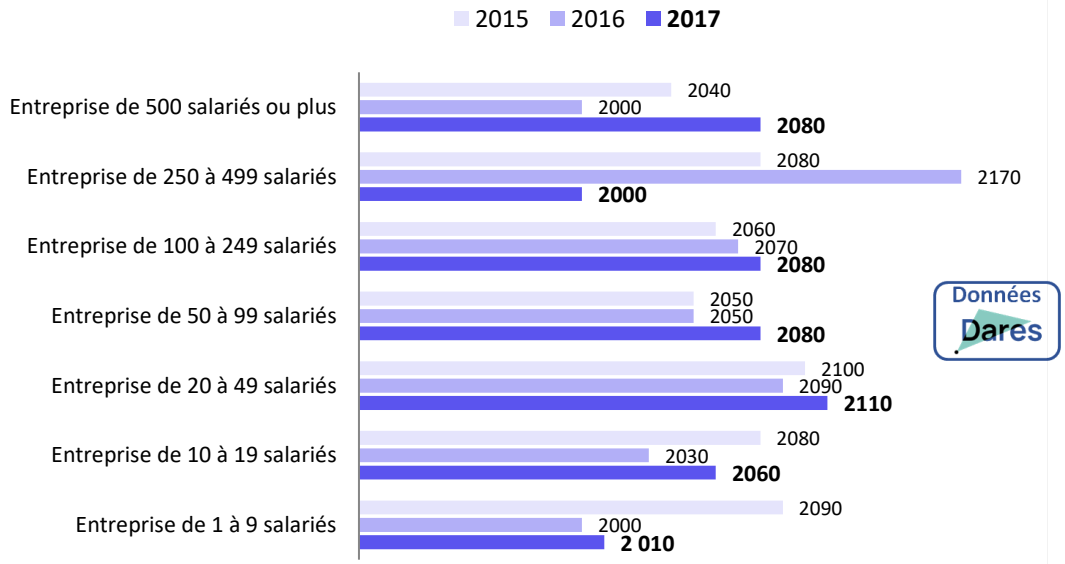
La moyenne nationale toutes branches confondues d'un salaire mensuel net moyen pour un équivalent-temps plein en 2017 est de l'ordre de 2 310 € soit un écart de l'ordre de 240€ mensuels nets.

⇨ Il est globalement plus élevé chez les femmes 2 230 € (2 180 € en 2016) que chez les hommes 2 040€ (2 020€ en 2016).



Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

Graphique 86 – Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par sexe depuis entre 2015 et 2017



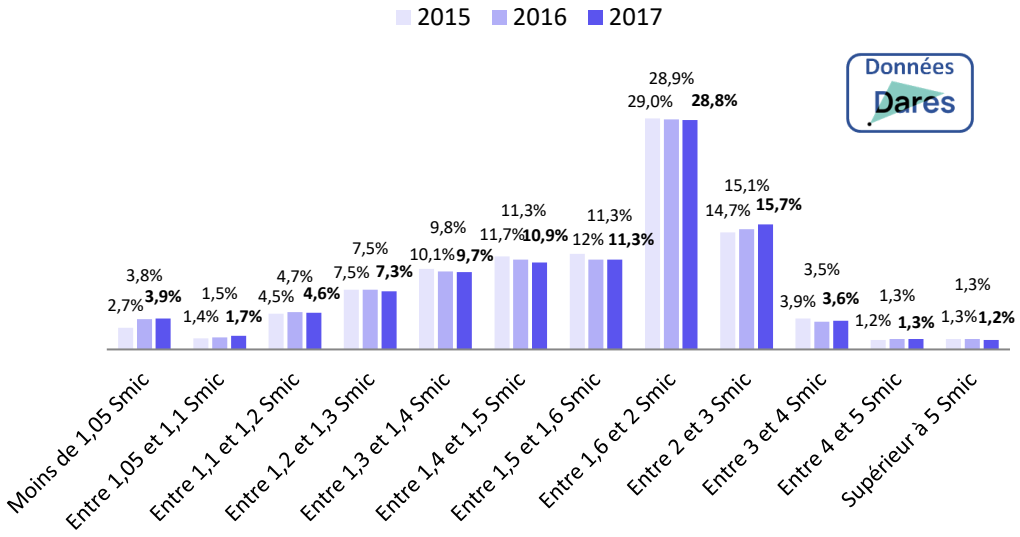
Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

Graphique 87 - Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par taille d'entreprise entre 2015 et 2017

⇨ L'écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen[21] s'élève globalement à **9,3% en 2017** (7,8% en 2016 et 8,8% en 2015).

⇨ **3,9%** (3,8 en 2016 et 2,7% en 2015) des salaires mensuels nets sont inférieurs à 1,05 fois le Smic **fin 2017**.[22]

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)



Graphique 88 - Répartition des salaires relativement au Smic en de 2015 à 2017

⇨ La part des salaires nets inférieurs à 1,05 fois le Smic entre Hommes et Femmes **est identique fin 2017 soit 3,9%**. Fin 2016 elle s'élevait à 4,6% chez les femmes contre 3,6% chez les hommes.

Repères

⇨ Les données traitées par l'INSEE au 31/12/2017, à partir des fichiers DADS des entreprises relevant de la branche professionnelle des activités du Déchet indiquent les tendances suivantes :

Données Dares

Salaire mensuel net moyen d'un ETP	En euros année 2017	En euros année 2016	En euros année 2015	En euros année 2014
Homme	2 040 € ↑	2 020 € ↓	2 030 € ↑	2 000 €
Femme	2 230 € ↑	2 180 € ↓	2 210 € ↑	2 150 €
29 ans ou moins	1 720 € ↑	1 700 € ↓	1 720 € ↑	1 670 €
30-49 ans	2 080 € ↑	2 060 € ↓	2 070 € ↑	2 040 €
50 ans ou plus	2 140 € ↑	2 130 € ↓	2 160 € ↑	2 130 €
Cadre	3 930 € ↓	3 950 € ↓	4 020 € ↑	4 010 €
Profession intermédiaire	2 370 € =	2 370 € ↓	2 410 € ↑	2 340 €
Employé	1 840 € ↓	1 850 € ↓	1 910 € ↑	1 830 €
Ouvrier	1 760 € ↑	1 750 € ↓	1 770 € ↑	1 730 €

[21] *Ecart femmes / hommes = (Salaire mensuel net moyen des femmes / Salaire mensuel net moyen des hommes) - 1*

[22] *Chaque salaire mensuel net est rapporté à la valeur moyenne d'un Smic mensuel net puis compté au prorata de la durée de présence correspondante sur l'année.*

A noter : chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

- Fin 2017, la branche des activités du déchet fait partie des 5 branches où l'écart salarial Femmes/Hommes présente un taux positif (Salaire moyen mensuel net des Femmes plus élevé). Il s'agit même de la branche où ce taux est le plus fort.
- 9,3% en faveur des femmes (l'écart salarial en faveur des Femmes s'observe au niveau général, dans la branche, mais pais au sein de chaque CSP)

Source : DARES, Portrait statistiques des branches les plus importantes en nombre de salariés (2017 - Paru en 11/2020)

4. Volet formation professionnelle

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a opéré une nouvelle réforme de la formation professionnelle. D'importants changements sont entrés en vigueur au 1er janvier 2019. La mise en perspective des données antérieures avec celles collectées à partir de 2019 n'est donc pas possible.

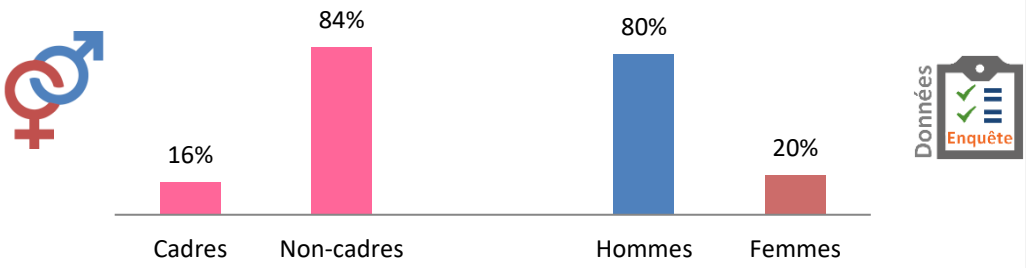
4.1. Recours à la formation professionnelle [Données enquête 2019]

4.1.1 Panorama global

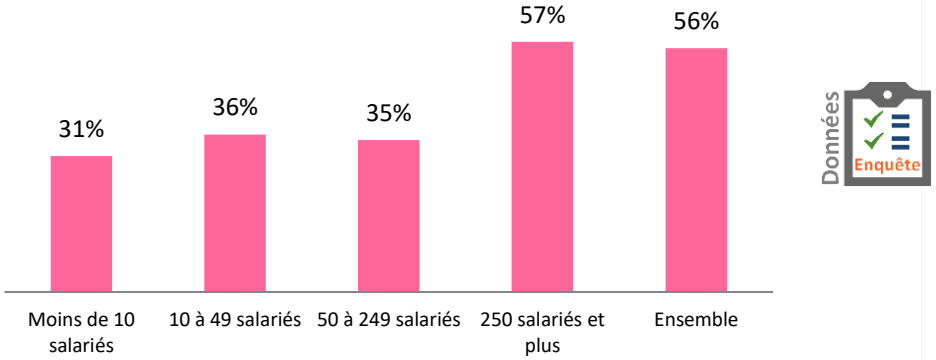
56% de salariés bénéficiaires en 2019

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ En moyenne, 56 % des salariés au sein des entreprises répondantes sont bénéficiaires de formation en 2019 dont 84% de salariés Non-cadres et 80% de salariés hommes.

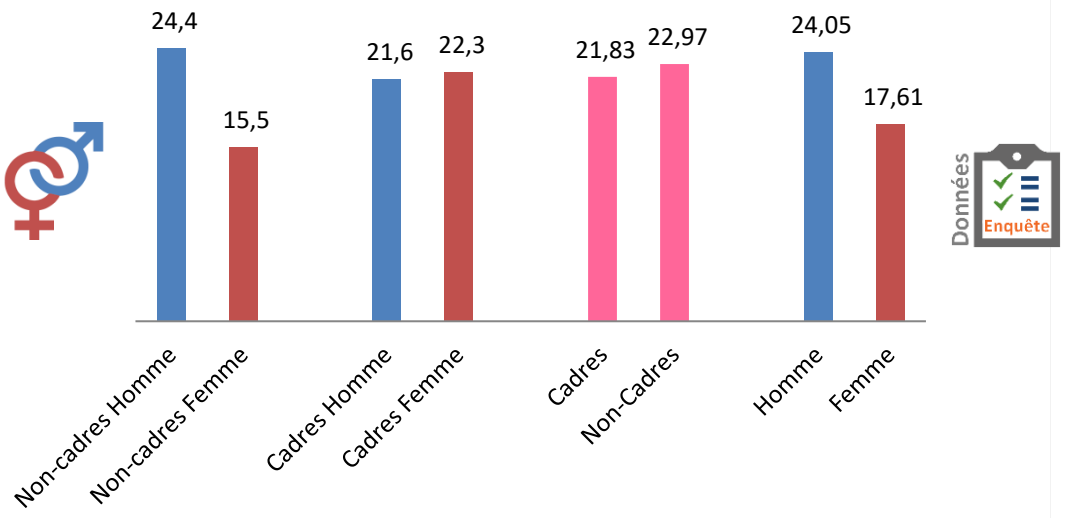


Graphique 89 – Répartition des salariés bénéficiaires de formations par CSP et par sexe



Graphique 90 – Part des salariés bénéficiaires de formations selon la taille d'entreprise

⇨ Le nombre moyen d'heures de formation est plus élevé au sein de la catégorie Cadres chez les femmes (22,3h) alors qu'il est plus faible que celui des hommes toutes catégories confondues (17,61h).



Graphique 91 – Nombre moyen d'heures de formation par bénéficiaires selon la CSP et le sexe

Montant des dépenses au-delà de la contribution légale obligatoire (en % de la masse salariale)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Seulement 24% des répondants ont renseigné cet indicateur.

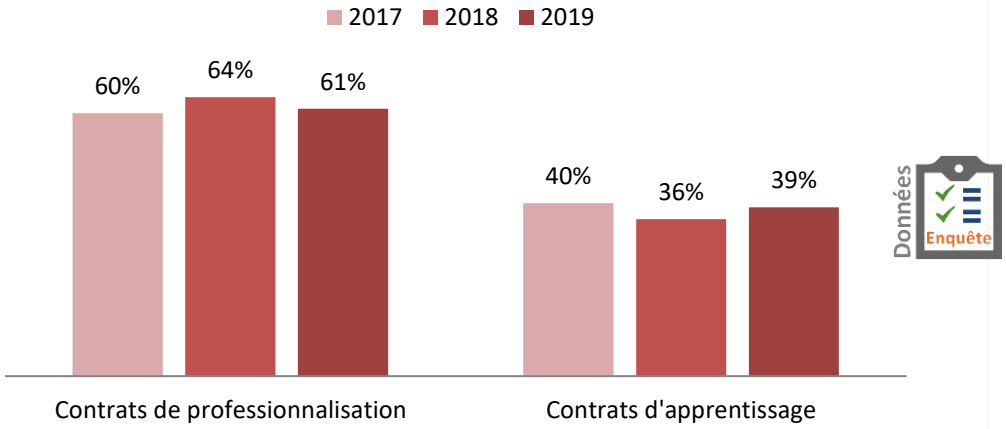
% de la masse salariale	% effectif total du répondant formé dans ce cadre	*% formés sur le thème Santé sécurité*
0,014%	72%	*48%*
0,05%	70%	*35%*
0,15%	100%	*100%*
0,20%	14%	
0,35%	0%	
0,46%	48%	*48%*
1,04%	62%	*61%*
1,26%	73%	*67%*
1,42%	nc	
1,59%	nc	*33%*
1,68%	63%	*47%*
2,30%	94%	*66%*
9%	nc	
30%	50%	*50%*

4.1.2 Focus « Alternance »

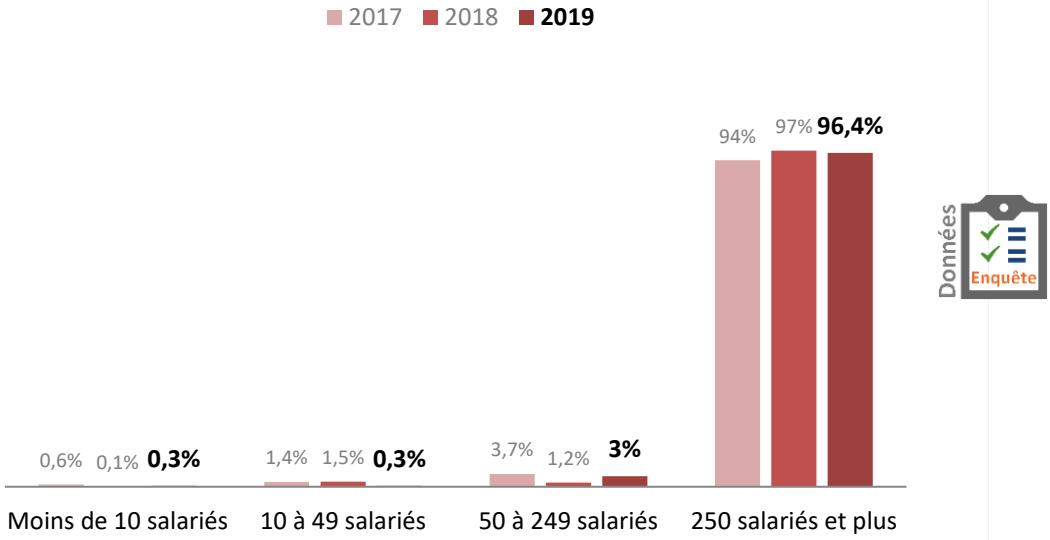
Contrats en alternance : 2,1% des effectifs présents au 31/12/2019

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Les contrats de professionnalisation représentent plus de la moitié (61%) des contrats en alternance déclarés par les entreprises répondantes à l'enquête.



Graphique 92 - Répartition des contrats en alternance depuis 2017



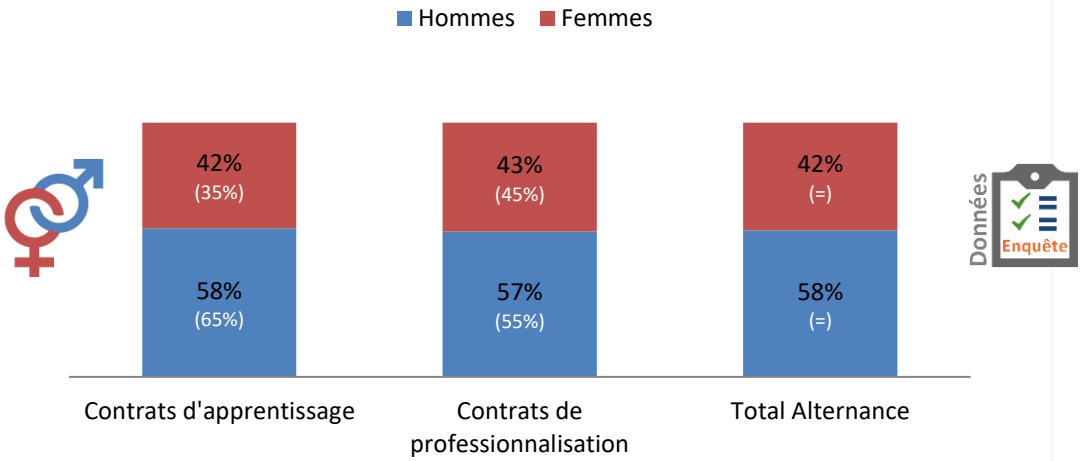
Graphique 93 - Répartition des effectifs salariés en alternance selon la taille de l'entreprise depuis 2017

Répartition des contrats en alternance selon le sexe et la CSP

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

⇨ Les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de l'alternance (42% des bénéficiaires), relativement à leur poids au sein des effectifs en CDI/CDD (17%/23%)

: elles représentent 43% des bénéficiaires de contrats de professionnalisation et 42% des bénéficiaires de contrats d'apprentissage.



Graphique 94 - Répartition des effectifs salariés en alternance selon le sexe
(figurent entre ( ) les données 2018)

Apprentis : 0,7% des effectifs salariés de la branche en 2017

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2017)

- ⇨ Selon la statistique publique, depuis 2015, la part des apprentis atteint 0,7% (400 apprentis) des effectifs salariés annuels de la branche (0,8 en 2014).
- ⇨ Ce taux est relativement peu élevé au regard des moyennes observées, tous secteurs confondus (2,2%, source : DARES DADS 31 décembre 2017).

Les données du rapport actuel confirment cette tendance puisque les apprentis représentent 0,8% des effectifs salariés des répondants (0,86% en 2018)

Données Dares

4.2. Panorama global du recours à la formation professionnelle [Données AKTO 2019]

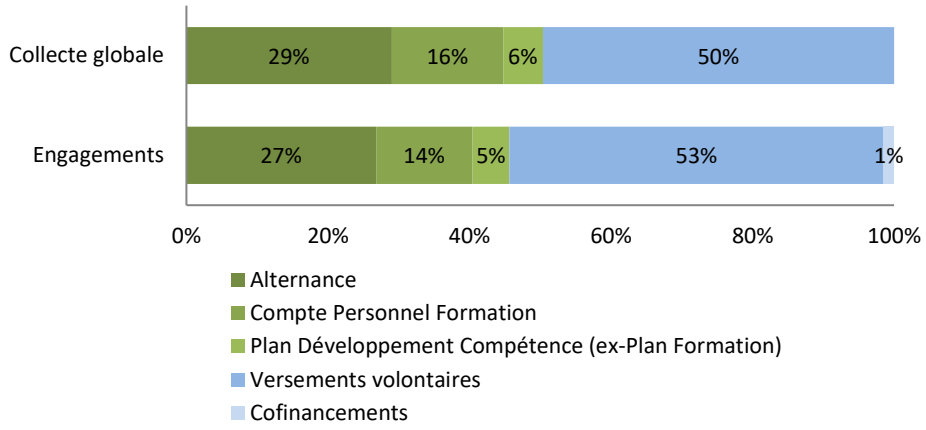
22,1 M€ d'engagements et 19,2 M€ de collecte en 2019[23]

41 006 stagiaires (560 entreprises) ont bénéficié d'une prise en charge financière d'AKTO en 2019

Source : Section Paritaire Professionnelle / Branche des Activités du déchet / Bilan d'activité AKTO 2019

- Le montant global de la collecte 2019 atteint 19 195 450 € en 2019 (9 524 518 de versement volontaires), dont 29% au titre de la professionnalisation/alternance (5,6 M€ de collecte nette, hors péréquation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - FPSPP), 16% au titre du compte personnel de formation (CPF) et 6% au titre du Plan de Développement Compétences (toutes sections d'effectifs confondues).

- Le montant total des engagements, tous dispositifs confondus, s'élève à 22 120 200 € en 2019, dont 27% sur les fonds de la professionnalisation, 14% sur le CPF et 5% dans le cadre du Plan de Développement Compétences (toutes sections d'effectifs confondues).

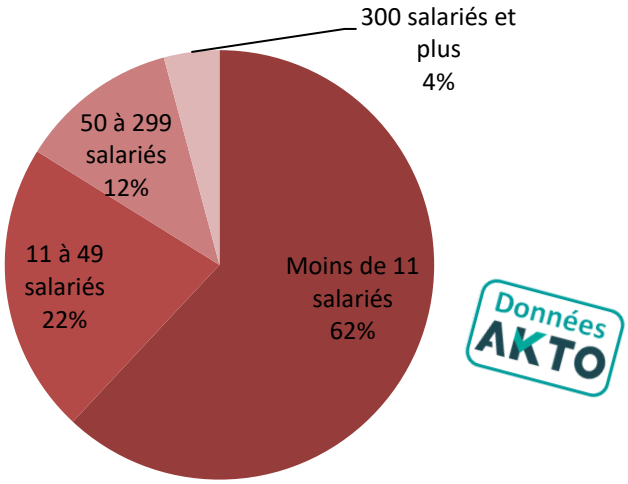


Graphique 95 - Répartition de la collecte globale et des engagements 2019 par dispositif

886 entreprises adhérentes

Source : Section Paritaire Professionnelle / Branche des Activités du déchet / Bilan d'activité AKTO 2019

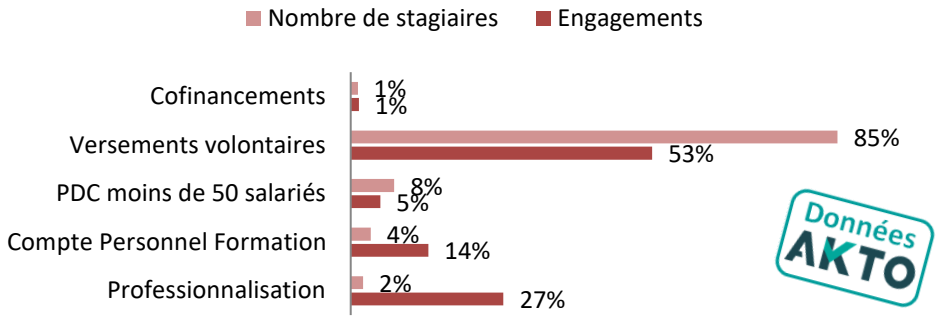
- 62% des adhérents AKTO de la branche des Activités du déchet sont des TPE.



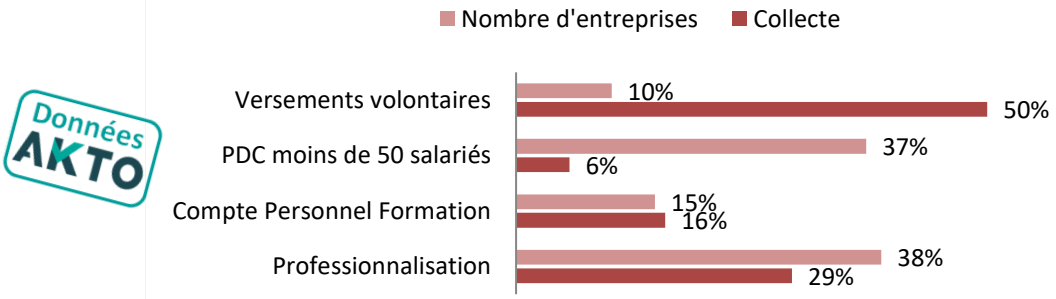
Graphique 96 - Répartition des adhérents AKTO par taille d'entreprise

[23] Hors versement FFSPP et CIF

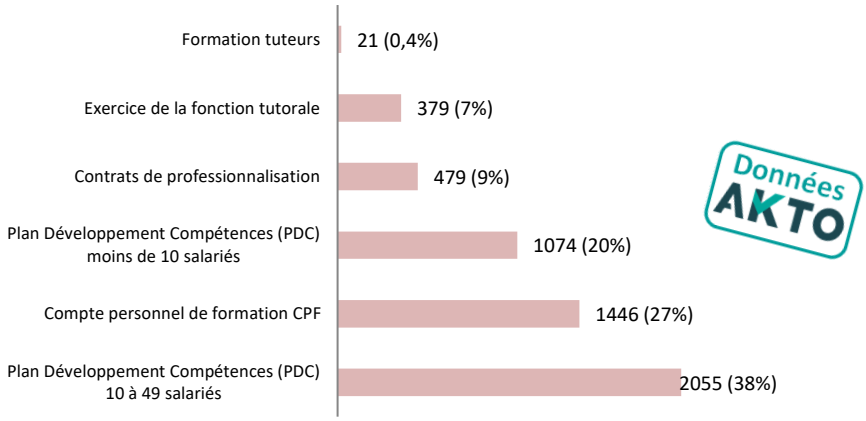
⇨ 41 006 stagiaires (560 entreprises) ont bénéficié d'une prise en charge financière d'AKTO en 2019.



Graphique 97 - Répartition des engagements et du nombre de stagiaires formés par dispositif



Graphique 98 - Répartition de la collecte et du nombre d'entreprises collectées par dispositif



Graphique 99 - Nombre de bénéficiaires/stagiaires (ou contrats) par dispositif

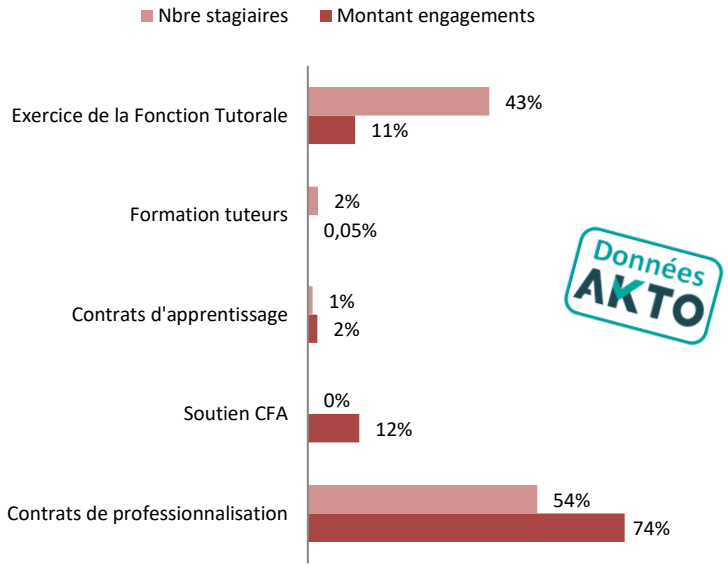
4.3. Panorama de l'accès à la formation des salariés par dispositif [Données AKTO 2019]

4.3.1. L'alternance

5,9 M€ d'engagements (27% des engagements) et 889 stagiaires en 2019

Source : Section Paritaire Professionnelle / Branche des Activités du déchet / Bilan d'activité AKTO 2019

- ⇨ Les contrats de professionnalisation représentent 74% des dispositifs d'Alternance
- ⇨ 89% des engagements sont re-finançables



Graphique 100 – Alternance – Répartition du nombre de stagiaires et des montants d'engagements par dispositif d'alternance

- ⇨ Contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les bénéficiaires Hommes sont plus représentés (60%) parmi ces contrats en alternance. Les moins de 25 ans sont également majoritaires avec 83% des profils concernés.

La réforme de la formation professionnelle ayant supprimé la période de professionnalisation au profit de la reconversion et/ou promotion par l'alternance (Pro-A), ce dernier dispositif représente pas moins de 11% des engagements en Alternance

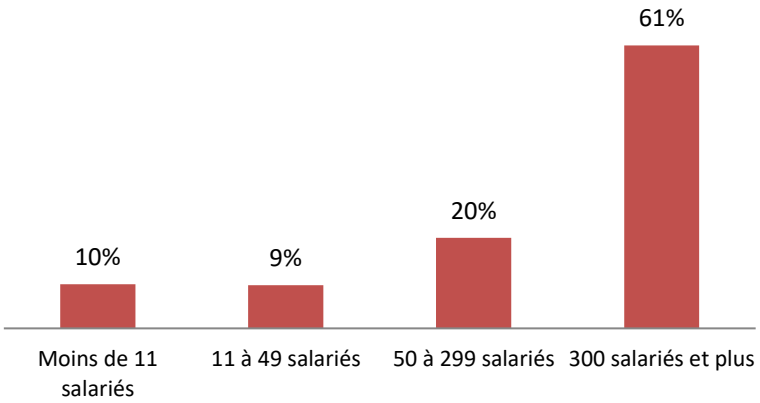
4.3.1.1. Contrats de professionnalisation

4,4 M€ d'engagements et 479 contrats en 2019

Son coût moyen est de 9 215€

Source : Section Paritaire Professionnelle / Branche des Activités du déchet / Bilan d'activité AKTO 2019

- ⇨ En moyenne sa durée est de 775 heures. 14% d'entreprises utilisent ce dispositif d'alternance (127 entreprises bénéficiaires).
- ⇨ Les « Métiers de la collecte/du tri » arrivent en tête du classement des domaines de formation pour ce dispositif (16%).
- ⇨ 41 % des stagiaires sont des femmes et 69% des stagiaires ont entre 16 et 25 ans. Ils sont fortement représentés dans les entreprises de plus de 300 salariés (61%).



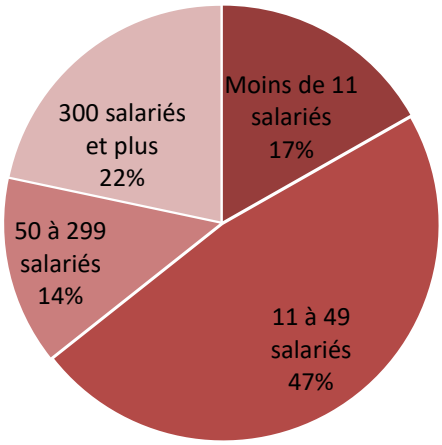
Graphique 101 - Contrats de professionnalisation – Répartition par taille d'entreprise

4.3.1.2. Contrats d'apprentissage

1,58 M€ d'engagements et 143 bénéficiaires en 2019

Source : Section Paritaire Professionnelle / Branche des Activités du déchet / Bilan d'activité AKTO 2019

- ⇨ 143 contrats au sein de 88 entreprises de la branche. (10% d'entreprises utilisatrices). Représentés pour un peu moins de leur moitié (47%) au sein des entreprises de 11 à 49 salariés.
- ⇨ Dans l'ensemble, l'apprentissage est faiblement représenté avec 2% des dispositifs d'Alternance
- ⇨ Une durée moyenne de 878 heures et un coût moyen de 11 082



Graphique 102 - Contrats d'apprentissage – Répartition selon la taille d'entreprise

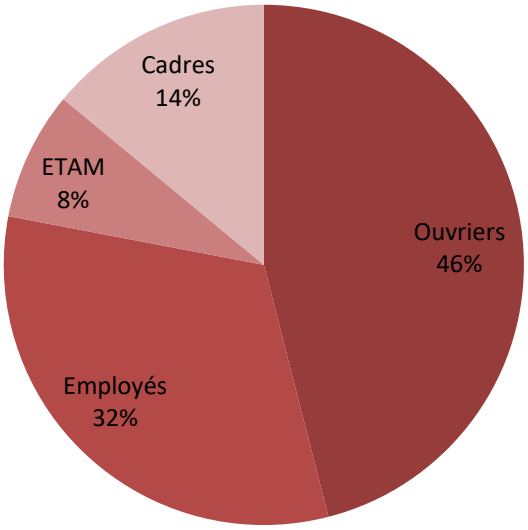
4.3.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

3,02 M€ d'engagements (14% des engagements) et 1 446 bénéficiaires en 2019

Source : Section Paritaire Professionnelle / Branche des Activités du déchet / Bilan d'activité AKTO 2019

- ⇨ 1 446 bénéficiaires et 204 entreprises bénéficiaires pour 60% d'entreprises utilisatrices.

- Près de 80% des bénéficiaires sont des Hommes et près de 50% font parties de la catégorie Ouvriers



Graphique 103 - Compte Personnel de Formation – Répartition des bénéficiaires par CSP

- La durée moyenne des actions prises en charge est de 73 heures pour un coût moyen de 2 086€.
- Moins de 1% des bénéficiaires de ce dispositif ont choisi le domaine de formation lié aux « Métiers de la collecte et du tri ».
- La mobilisation des heures de « CPF en toute autonomie par les salariés » représente 41% des départs en formation et 37 % des montants engagés en 2019.

4.3.3. Plan Développement des Compétences (PDC)

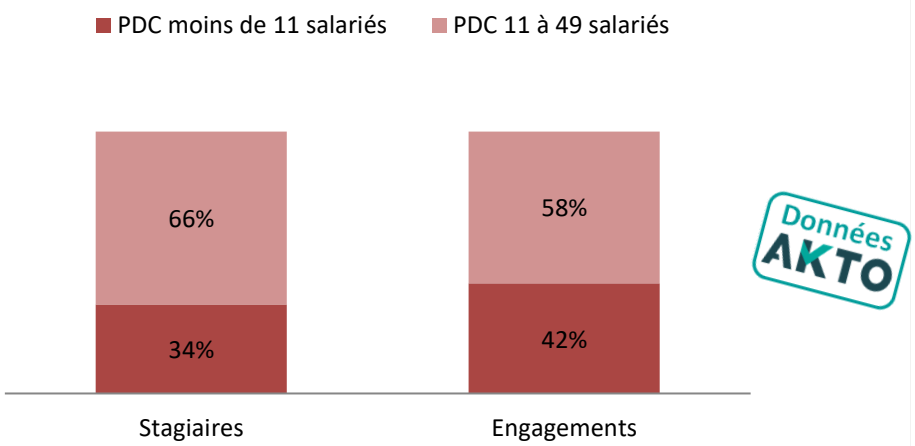
4.1.2.1 Focus « moins de 50 salariés »

1,15 M€ d'engagements et 3 129 (5% des engagements) bénéficiaires en 2019

Source : Section Paritaire Professionnelle / Branche des Activités du déchet / Bilan d'activité AKTO 2019

Depuis le 1er janvier 2019, le plan de formation est remplacé par le plan de développement des compétences

- 67% des ressources disponibles pour ce dispositif ont été engagées cette année
- Le domaine de formation propre aux métiers de la collecte et du tri représente seulement 2% des bénéficiaires pour ce dispositif
- 86% des bénéficiaires sont des hommes et 57% sont âgés de 26 à 44 ans.



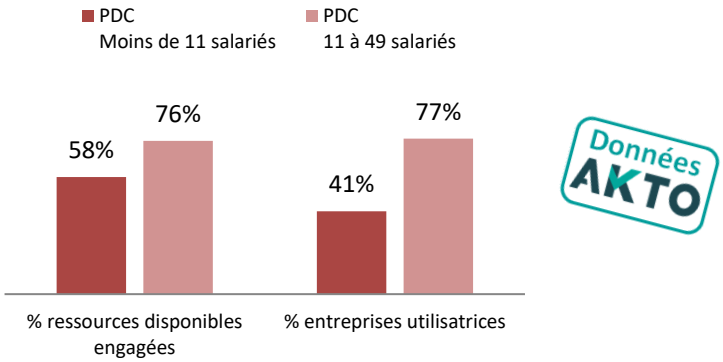
Graphique 104 – Plan Développement des Compétences - Répartition des stagiaires et du montant des engagements par taille d'entreprise

4.1.2.2 Focus PDC « moins de 11 salariés » et « 11 à 49 salariés »

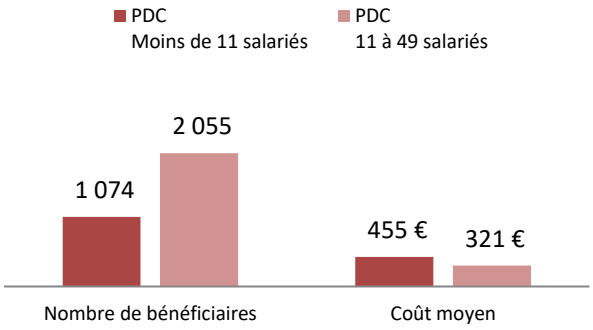
0,84 M€ d'engagements par type de PDC

Source : Section Paritaire Professionnelle / Branche des Activités du déchet / Bilan d'activité AKTO 2019

⇨ Un coût moyen plus élevé chez les entreprises de moins de 11 salariés et davantage de bénéficiaires chez les entreprises de 11 à 49 salariés.



Graphique 105 – Plan Développement des Compétences - Part des ressources engagées et entreprises utilisatrices



Graphique 106 – Plan Développement des Compétences– Part des bénéficiaires et coût moyen

Tables des illustrations

Graphique 1 – Nombre d'entreprises relevant de la CCND 6
Graphique 2 - Répartition des entreprises de la branche par taille d'entreprise 6
Graphique 3 – Nombre d'établissements relevant de la CCND 7
Graphique 4 - Nombre d'établissements au 31/12/2019 7
Graphique 5 - L'entreprise appartient-elle à un groupe ? 8
Graphique 6 - Répartition des répondants à l'enquête par code NAF depuis 2017 8
Graphique 7 - Répartition des entreprises selon leur durée d'existence depuis 2017 9
Graphique 8 - Répartition des investissements en 2019 10
Graphique 9 - Répartition des déchets collectés en 2019 selon la nature du déchet 10
Graphique 10 - Répartition des déchets traités en 2019 (selon la nature du traitement) 11
Graphique 11 - Répartition des déchets traités et valorisés en 2019 (selon la nature du produit) 12
Graphique 12 - Répartition des salariés de la branche selon les codes NAF/secteurs d'activités 13
Graphique 13 - Poids de la branche au sein de ces 7 principaux secteurs d'activités 13
Graphique 14 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon le sexe 14
Graphique 15 - Répartition des effectifs salariés en CDI par sexe selon la taille de l'entreprise 14
Graphique 16 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon la taille de l'entreprise depuis 2017 .. 15
Graphique 17 - Répartition des salariés de la branche par taille d'entreprise (données 2015 à 2017) 15
Graphique 18 - Répartition des femmes/hommes par taille d'entreprise (données 2017) 16
Graphisme 19 – Ecart répartition des femmes/hommes par taille d'entreprise (données 2015 à 2017) 16
Graphique 20 - Répartition des effectifs salariés en CDI, Cadres / Non-cadres, depuis 2017 17
Graphique 21 - Répartition des effectifs salariés en CDI, Cadres et Non-cadres, selon la taille de l'entreprise 17
Graphique 22 - Répartition des effectifs salariés Cadres/Non-cadres en CDI selon le sexe 18
Graphique 23 - Répartition des effectifs salariés en CDI par filières depuis 2017 19
Graphique 24 - Répartition des effectifs en CDI par filière et par sexe 20
Graphique 25 - Répartition des effectifs en CDI par filière selon la taille de l'entreprise 20
Graphique 26 - Répartition des effectifs par tranches d'âge 21
Graphique 27 – Synthèse - répartition des effectifs par tranches d'âge 21
Graphique 28 - Répartition des effectifs par sexe et tranches d'âge 22
Graphique 29 - Répartition des effectifs par CSP et tranches d'âge 22
Graphique 30 - Répartition des effectifs par taille d'entreprise et tranches d'âge 23
Graphique 31 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté reprise depuis 2017 24
Graphique 32 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté reprise et le sexe depuis 2017 24
Graphique 33 - Répartition des effectifs Cadres / Non-cadres selon l'ancienneté reprise 25
Graphique 34 - Répartition des effectifs présents au 31/12 depuis 2017 26
Graphique 35 - Répartition des effectifs présents au 31/12/2019 selon la taille de l'entreprise 26
Graphique 36 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI selon le sexe 27
Graphique 37 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI Cadres et Non-cadres 27
Graphique 38 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI selon la taille de l'entreprise 27
Graphique 39 - Répartition des effectifs intérimaires selon la taille de l'entreprise depuis 2017 29
Graphique 40 - Répartition des effectifs selon la durée du travail et le sexe 30
Graphique 41 - Répartition des effectifs Cadres et Non-cadres selon la durée du travail 30
Graphique 42 - Répartition des effectifs selon la durée du travail et la taille de l'entreprise 31
Graphique 43 - Part des entreprises qui appliquent un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail depuis 2017 32
Graphique 44 - Dispositions de l'accord collectif (modalités d'organisation du temps de travail) depuis 2017 32
Graphique 45 – Répartition des dispositifs selon la taille de l'entreprise 33
Graphique 46 – Répartition du volume annuel moyen d'heures supplémentaires 2019 par salarié selon la taille de l'entreprise 33
Graphique 47 - Part des entreprises (répondants) appliquant le contingent d'heures supplémentaires de la branche (130 heures) depuis 2017 34

Graphique 48 - Répartition du volume annuel moyen d'heures complémentaires 2019 par salarié selon la taille de l'entreprise 35
Graphique 49 - Répartition du nombre de salariés concernés par le CET selon la taille de l'entreprise répondante 36
Graphique 50 – Répartition des salariés concernés par le CET, Cadres et Non-cadres et par sexe . 36
Graphique 51 - Part des répondants ayant déclaré des mouvements du personnel dans leur entreprise depuis 2017 37
Graphique 52 - Taux de rotation de main d'œuvre selon la taille de l'entreprise depuis 2017 37
Graphique 53 - Taux de rotation 2019 de main d'œuvre selon la taille de l'entreprise et par sexe 37
Graphique 54 - Taux d'embauche selon la taille de l'entreprise depuis 2017 38
Graphique 55 - Taux d'embauche 2019 selon la taille de l'entreprise et par sexe 38
Graphique 56 - Répartition des embauches par taille d'entreprise depuis 2017 38
Graphique 57 – Répartition des embauches 2019 par taille d'entreprise et par sexe 39
Graphique 58 - Répartition des embauches selon la nature des contrats depuis 2017 39
Graphique 59 - Répartition des embauches 2019 CDI/CDD selon la CSP 39
Graphique 60 - Nature des embauches en CDI depuis 2017 40
Graphique 61 - Nature des embauches 2019 en CDI, selon la CSP 40
Graphique 62 - Nature des embauches en CDD depuis 2017 41
Graphisme 63 - Nature des embauches 2019 en CDD, selon la CSP 41
Graphisme 64 - Taux de départ selon la taille de l'entreprise depuis 2017 42
Graphique 65 - Taux de départ 2019 selon la taille de l'entreprise et par sexe 42
Graphique 66 - Répartition des départs par taille d'entreprise depuis 2017 42
Graphique 67 - Répartition des départs 2019 par taille d'entreprise et par sexe 43
Graphique 68 - Répartition des départs 2019 Cadres et Non-cadres 43
Graphique 69 – Répartition des départs selon les motifs depuis 2017 44
Graphique 70 - Répartition des départs 2019 selon les motifs – Cadres/Non-cadres 45
Graphique 71 - Répartition des effectifs par tranches d'âge 46
Graphique 72 – Répartition des salariés partant à la retraite selon les bornes d'âge 46
Graphique 73 – Répartition des salariés non-cadres partant à la retraite selon le sexe et l'âge 47
Graphique 74 – Répartition des accompagnements mis en place par les entreprises pour la préparation à la retraite 48
Graphique 75 - Part des entreprises par taille ayant mis en place un accompagnement spécifique pour encourager la transmission 48
Graphique 76 - Pourcentage d'entreprises ayant signé une charte ou un accord en faveur de l'égalité professionnelle par taille 49
Graphique 77 - Domaines d'action concernés par les accords signés 50
Graphique 78 - Type d'actions mises en place par les entreprises signataires 51
Graphique 79 - Part du budget consacré à ces formations par les entreprises répondantes 52
Graphique 80 - Répartition par taille des entreprises dépassant les 0,2% 52
Graphique 81 – Situation de l'emploi des travailleurs handicapés depuis 2017 54
Graphique 82 - Part des salariés déclarés travailleurs handicapés au sein des effectifs salariés depuis 2018, selon la taille d'entreprise 55
Graphique 83 - Part des entreprises ayant employé des travailleurs handicapés depuis 2017, selon leur taille 55
*Graphique 84 - Répartition des entreprises répondantes selon la valeur du point appliquée en 2019*57
Graphique 85 - Valeur moyenne du point en 2019, selon la taille de l'entreprise 57
Graphique 86 – Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par sexe depuis entre 2015 et 2017 58
Graphique 87 - Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par taille d'entreprise entre 2015 et 2017 58
Graphique 88 - Répartition des salaires relativement au Smic en de 2015 à 2017 59
Graphique 89 – Répartition des salariés bénéficiaires de formations par CSP et par sexe 61
Graphique 90 – Part des salariés bénéficiaires de formations selon la taille d'entreprise 61
Graphique 91 – Nombre moyen d'heures de formation par bénéficiaires selon la CSP et le sexe 62
Graphique 92 - Répartition des contrats en alternance depuis 2017 63
Graphique 93 - Répartition des effectifs salariés en alternance selon la taille de l'entreprise depuis 2017 63
Graphique 94 - Répartition des effectifs salariés en alternance selon le sexe 64

Graphique 95 - Répartition de la collecte globale et des engagements 2019 par dispositif 65
Graphique 96 - Répartition des adhérents AKTO par taille d'entreprise 65
Graphique 97 - Répartition des engagements et du nombre de stagiaires formés par dispositif 66
Graphique 98 - Répartition de la collecte et du nombre d'entreprises collectées par dispositif..... 66
Graphique 99 - Nombre de bénéficiaires/stagiaires (ou contrats) par dispositif..... 66
Graphique 100 – Alternance – Répartition du nombre de stagiaires et des montants d'engagements par dispositif d'alternance 67
Graphique 101 - Contrats de professionnalisation – Répartition par taille d'entreprise..... 68
Graphique 102 - Contrats d'apprentissage – Répartition selon la taille d'entreprise..... 68
Graphique 103 - Compte Personnel de Formation – Répartition des bénéficiaires par CSP 69
Graphique 104 – Plan Développement des Compétences - Répartition des stagiaires et du montant des engagements par taille d'entreprise 70
Graphique 105 – Plan Développement des Compétences - Part des ressources engagées et entreprises utilisatrices 70
Graphique 106 – Plan Développement des Compétences– Part des bénéficiaires et coût moyen.... 70

Table des annexes

Annexe 1 : Sources d'information 75
Annexe 2 : Formulaire enquête « Rapport de branche sur les données 2018 » 77
Annexe 3 : Courrier d'invitation enquête « Rapport de branche sur les données 2018 » 83
Annexe 4 : Courrier de relance enquête « Rapport de branche sur les données 2018 » 84

Annexe 1 : Sources d'information

Liste des sources d'information :

Enquêtes et rapports de branche - Activités du déchet 2017 à 2019 (**SNAD/SNEFID**)

Bilan économique 2018 et 2019 (**SNAD**)

Bilan d'activité 2019 - Activités du déchet (**AKTO**)

Fiche/Portrait statistique 2017 à 2019 de la convention collective des activités du Déchet - IDCC 02149 (**DARES – Ministère du travail**)

Invitations :
Été 2019, 2 bases de données invitation nous ont été transmises : l'une concernant les adhérents AKTO, l'autre concernant les adhérents du SNEFID. Suite à la réalisation par Rudologia du bilan économique 2019 de la FNADE, nous possédions déjà la base de données des adhérents du SNAD.

Après croisement de ces bases de données, nous avons pu écarter les structures doublons, celles hors champs de l'enquête afin d'en consolider une seule.

Rudologia était chargé cette année des invitations et relances courriers uniquement à destination des entreprises non adhérentes au SNAD/SNEFID soit 615 entreprises. Le SNAD et le SNEFID ont invité et relancé leurs adhérents respectifs via leurs canaux internes.

615 plis d'invitation ont été envoyés du 17 au 21/07/2020. Contrairement aux années précédentes, le courrier d'invitation signé d'1 page (cf. Annexe 3) n'était pas accompagné de l'habituel questionnaire vierge au format papier. Ce questionnaire vierge de 6 pages, dans sa version 2019 (cf. Annexe 2), est désormais totalement dématérialisé et fut disponible en ligne sous 2 versions :

- sur le portail Limesurvey dédié aux formulaires en ligne ;
- sur le site de Rudologia en téléchargement au format tableur Ms-Excel modifiable.

Relance :
En date du 07/08/2019, nous avons effectué une relance courrier ciblées[24] auprès des structures non adhérentes au SNAD et SNEFID à l'aide de 564 courriers (cf. Annexe 4).

Le SNAD et le SNEFID, chargés des relances de leurs adhérents, ont procédé à plusieurs relances à partir du 10/08/20 et ce jusqu'à l'échéance de l'enquête. Les membres patronaux des commissions sociale/formation ont également été sollicités par le SNAD dans le cadre de ces relances.

Échéance :
L'échéance de l'enquête prévue au 04/09/2020 fut reportée au 18/09/2020. Les adhérents ont pu prendre connaissance de cette information lors des ultimes relances du SNAD et du SNEFID. Les autres structures ont pu prendre connaissance de cette mention via le questionnaire en ligne et/ou lors de relances et échanges téléphoniques Rudologia.

[24] *Ensemble des structures enquêtées n'ayant pas répondu au 07/08/2020*

Réponses/Représentativité :

Nous avons enregistré 73 réponses à l'enquête et en avons exclu 16 pour en retenir donc **57**. 3 raisons principales d'exclusion :

- *Réponses d'établissements déjà comprises dans des réponses de sièges/groupes ;*
- *Activité déclarée hors champs de la CCNAD (exemple : code NAF 3832Z Activité de la récupération) ;*
- *Entreprise qui n'applique pas la CCNAD (IDCC 2149).*

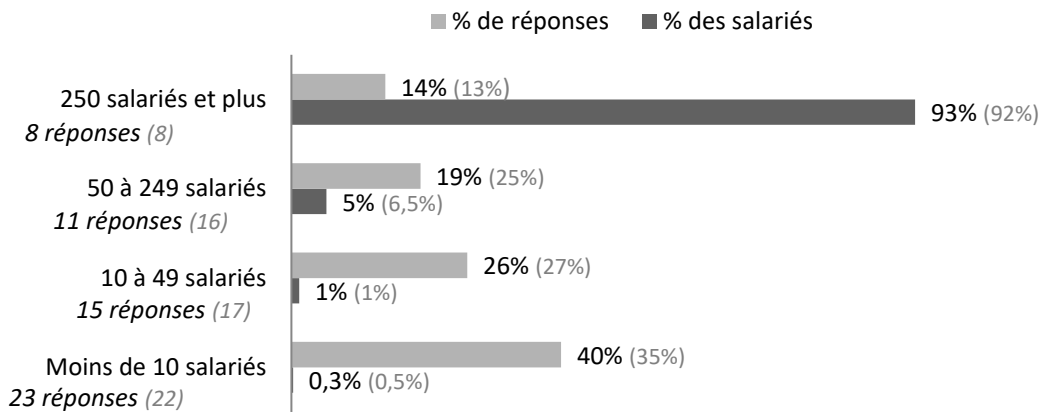
72% ont répondu en ligne via le formulaire Limesurvey et 28% en retournant le questionnaire Ms-Excel complété par mail (principalement les grands groupes).

Malgré le contexte difficile lié à la pandémie du Covid et la modification du questionnaire (nouveaux zooms thématiques), la grande majorité des entreprises ayant répondu les années précédentes ont renouvelé leur participation à l'enquête de cette année.

Selon les statistiques publiques (INSEE), le périmètre du rapport de branche est 52 500 salariés et le nombre d'entreprises relevant de la convention collective des activités du Déchet s'élevait à 1 110 en 2017.

Les 57 réponses enregistrées et exploitées dans ce rapport représentent 30 612 salariés
Le taux de réponse « salariés » s'élève donc à 58% (rappel : 60% pour le rapport sur les données 2018 et 43,26 % pour le rapport sur les données 2017).

Périmètre du rapport de branche (Insee DADS 2017 - Données IDCC 2149)		**52 500 salariés**
Enquête rapport de branche sur les données 2019	*Invitations*	*719 envois (établissements et groupes)*
	Nombre de réponses reçues	*73 réponses (dont 16 non conformes)*
	Salariés répondants	*30 612 salariés*
Taux de représentativité Salariés		**58%**



Taille des structures répondantes

Annexe 2 : Formulaire enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

SNAD

ENQUETE RAPPORT DE BRANCHE 2019
Activités du déchet (IDCC 2149)

SNEFID

A renvoyer avant le 4 septembre 2020 auprès de Rudologia

2 possibilités pour remplir ce questionnaire :

①En ligne (utilisez cette version Excel comme support pour votre saisie en ligne) : **www.rudologia.fr/branchedechet.htm**

②Par mail (transmettez ce fichier Excel completé) : **branchedechet@rudologia.fr**

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter Monsieur Thomas LACOSTE - 03 84 86 15 80 - branchedechet@rudologia.fr

En plus d'aider la branche, cet outil statistique peut vous être utile dans le pilotage de votre politique RH et servir de base pour construire ou compléter votre propre diagnostic social.

Pensez à vérifier la cohérence des données entre elles.

Données sociales en numériques de l'année 2019 (% non acceptés)

1 CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE

Si votre entreprise n'était plus active au 31/12/2019, cocher la case ☐
Si votre entreprise n'avait aucun salarié au 31/12/2019, cocher la case ☐
➔ ➔ **Si vous avez coché une des deux cases** ci-contre, merci de nous retourner le questionnaire **sans le remplir**

1.1 Coordonnées de votre structure : *(Compléter en lettres MAJUSCULES)*

SIRET
Dénomination sociale
Code NAF (APE) de votre activité principale
de vos autres activités déchet (séparées par des ;)

1.2 Coordonnées **du répondant** : *(Compléter en lettres MAJUSCULES)*

Civilité (*Monsieur / Madame*) :
Nom du répondant :
Prénom du répondant :
Fonction du répondant :
N° de téléphone :
Adresse email :

1.3 Convention Collective appliquée par l'entreprise :

CCN des Activités du déchet (IDCC 2149) ☐
Autre ☐ **Préciser :**

ATTENTION : *Si vous n'appliquez pas la CCNAD (IDCC 2149),*
vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire.

1.4 L'entreprise appartient-elle à un **groupe** ?

Oui ☐ Si oui, **dénomination sociale du groupe** d'appartenance de l'entreprise :
Non ☐ Si vous répondez pour l'ensemble du groupe, **nombre total d'entreprises pour lesquelles vous répondez** :

1.5 L'entreprise compte-t-elle plusieurs **établissements** ?

Oui ☐ Si oui, **nombre total d'établissements au 31 décembre 2019** :
Non ☐ Si oui, **nombre total d'établissements pris en compte dans le questionnaire** :

1.6 Date de création de l'entreprise

2 STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES AU 31/12/2019

INDIQUER LES EFFECTIFS **EN PERSONNES PHYSIQUES** DANS L'ENTREPRISE
ET NON EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

2.1 Nombre de salariés **en CDI/CDD**

Hors contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés / En personnes physiques dans l'entreprise et non en équivalent temps plein

2.2 Répartition des effectifs **en CDI** par CSP et par SEXE *hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation*	Hommes		Femmes		Total CDI	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
					0	0

2.3 Répartition des effectifs en CDI **par FILIERES/FLUX DE DECHETS**, CSP et par SEXE *hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation*	Hommes		Femmes		Total CDI	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
COLLECTE OM					0	0
COLLECTE DI / DECHETS NON DANGEREUX DES ACTIVITES ECONOMIQUES					0	0
NETTOIEMENT URBAIN					0	0
MAINTENANCE					0	0
FONCTIONS SUPPORTS OU TRANSVERSES					0	0
VALORISATION ET TRAITEMENT					0	0
dont	⇩	⇩	⇩	⇩	⇩	⇩
Traitement des DEEE (Déchets d'Equipement Electrique et Electronique)					0	0
Traitement des Emballages ménagers et papiers graphiques ménagers					0	0
Traitement des DASRI (Déchets d'Activité de Soin à Risque Infectieux)					0	0
Traitement des Biodéchets					0	0
Traitement des OMR (Ordures Ménagères Résiduelles)					0	0

Page 1 su 6

2.4 Répartition des effectifs **en CDD** par CSP et par SEXE *hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation*	Hommes		Femmes		Total CDD	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
					0	0

2.5 Répartition des effectifs **EN ALTERNANCE** par CSP et par SEXE	Hommes	Femmes	Total ALTERNANCE
CONTRAT D'APPRENTISSAGE			0
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION			0

2.6 Répartition des effectifs **INTERIMAIRES** par CSP et par SEXE	Hommes		Femmes		Total INTERIMAIRES	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
					0	0

2.7 Répartition de l'ensemble des effectifs HORS INTERIM*
par CSP, **par AGE** et par SEXE

CDI et CDD* ***y compris contrats en alternance*	Moins de 26 ans		26 à 30 ans		31 à 40 ans		41 à 50 ans		51 à 56 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES										
CADRES										

	57 à 59 ans		60 à 61 ans		62 à 65 ans		Plus de 65 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES								
CADRES								

2.8 Répartition de l'ensemble des effectifs HORS INTERIM
par CSP, **par ANCIENNETE REPRISE** et par SEXE :
Dont transferts Annexe V de la CCN des Activités du déchet

CDI et CDD *y compris contrats en alternance*	Moins de 3 ans		3 à 5 ans		6 à 10 ans		11 à 20 ans		21 ans et plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON CADRES										
CADRES										

3 DUREE DU TRAVAIL AU 31/12/2019

INDIQUER LES EFFECTIFS **EN PERSONNES PHYSIQUES** DANS L'ENTREPRISE
ET NON EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

3.1 Répartition des effectifs **CDD/CDI SELON LA DUREE DU TRAVAIL** *Hors contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation*	Hommes		Femmes		Total CDD CDI	
	NON-CADRES	*CADRES*	*NON-CADRES*	*CADRES*	*NON-CADRES*	*CADRES*
TEMPS PLEIN					0	0
TEMPS PARTIEL					0	0

3.2 Votre entreprise applique-t-elle un **accord collectif** prévoyant des **modalités d'organisation du temps de travail** ?

Oui ☐
Non ☐

Si oui, quelles sont ses dispositions ?

- ☐ 1.Convention de forfait hebdomadaire en heures
- ☐ 2.Convention de forfait mensuel en heures
- ☐ 3.Convention de forfait annuel en heures
- ☐ 4.Convention de forfait annuel en jours
- ☐ 5.Modulation mensuelle
- ☐ 6.Modulation semestrielle
- ☐ 7.Modulation annuelle
- ☐ 8.Cycle : nombre de semaines
- ☐ 9.Autre, préciser

3.3 Nombre d'heures **complémentaires** en 2019 (salariés à temps partiel)[1] :

[1] ***CCN Activités du Déchet – Article 2. 9. 1. Emploi à temps partiel - Heures complémentaires*** *(version accord de MAJ à droit constant d'avril 2019 en cours d'extension)*
Compte tenu des contraintes liées aux activités de la branche, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié peut excéder 10 % de la durée du travail prévue au contrat, mais ne peut dépasser 1/3 de cette durée. En cas de dépassement des 10 %, le taux appliqué sera le taux légal de 25% (ancienne version : les modalités pratiques sont définies par accord d'entreprise). Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

3.4 Nombre d'heures **supplémentaires** en 2019 (salariés à temps plein) :

3.5 Votre entreprise applique-t-elle le **contingent d'heures supplémentaires**[2] de la branche (130 heures) ?

Oui ☐
Non ☐

Si non, quel autre contingent ?

[2] ***CCN Activités du Déchet – Article 2.12. Contingent d'heures supplémentaires.*** *(texte non modifié par accord de MAJ à droit constant d'avril 2019 en cours d'extension)*
« En raison des variations saisonnières d'activités propres à la profession, le contingent d'heures supplémentaires que les entreprises peuvent faire effectuer sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à […] 130 heures à partir de l'année 2003. Les modalités d'utilisation de ce contingent par les entreprises doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel. »

3.6 Votre entreprise a-t-elle mise en place le **Compte Epargne Temps** ?

Oui ☐
Non ☐

Si oui, Combien de salariés sont concernés ?

Hommes		Femmes		Total CET	
NON-CADRES	*CADRES*	*NON-CADRES*	*CADRES*	*NON-CADRES*	*CADRES*
				0	0

4 MOUVEMENTS DU PERSONNEL EN 2019

- Si un CDD a été transformé en CDI, comptabiliser le salarié concerné en CDI seulement.
- Si un CDD a été renouvelé pour un même salarié en 2019, comptabiliser le salarié une seule fois parmi les entrées et sorties.
- Ne pas comptabiliser dans les sorties les suspensions de contrats pour cause de congés : maladie, sabbatique, maternité, formation, création d'entreprise, parental d'éducation…

Page 2 su 6

4.1 Au cours de l'année 2019, y a-t-il eu des **mouvements du personnel** dans votre entreprise (entrées/sorties) ?

Oui ☐
Non ☐

Si oui, indiquer les effectifs ci-dessous :

	EFFECTIFS		Hommes	Femmes
Effectifs au 1er janvier 2019	0	*dont*		
+ Entrées (embauches) en 2019	0	*dont*		
- Sorties (départ) en 2019	0	*dont*		
= Effectifs au 31 décembre 2019	0	*dont*	0	0

S'IL Y A EU DES MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2019

4.2 Répartition des EMBAUCHES **selon leur NATURE**

	NON-CADRES	CADRES
Nombre d'embauches en CDI :		
Dont transferts "Annexe V"		
Dont mutations		
Dont poursuite de contrats en alternance		
Nombre d'embauches en CDD :		
Dont transferts "Annexe V"		
Dont mutations		
Dont surcroît d'activité		

Contrôle de cohérence **EMBAUCHES**

Embauches déclarées en **4.1**	0
Embauches déclarées en **4.2**	0

4.3 Répartition des DÉPARTS **selon les MOTIFS**

	NON-CADRES	CADRES
Démissions		
Ruptures conventionnelles		
Licenciements pour motif personnel		
Licenciements économiques		
Fins de CDD		
Ruptures de la période d'essai		
Transferts "Annexe V"		
Mutations		
Retraites		
Inaptitudes		
Maladies professionnelles		
Décès		
Autres		

Contrôle de cohérence **DÉPARTS**

Départs déclarés en **4.1**	0
Départs déclarés en **4.3**	0

➔ ➔ ➔ **Pour "Autres", préciser le motif :**

5 PREVOYANCE ET AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE

5.1 Age de départ volontaire à la **RETRAITE**

Nombre de salariés partant à la retraite selon les bornes d'âge	Moins de 57 ans		57-59 ans		60-61 ans		62-65 ans		Plus de 65 ans	
	retraites anticipées pour handicap ou cumul d'aménagements retraite		retraites anticipées pour carrière longue		retraites anticipées pour pénibilité		âge légal de départ à la retraite		retraite « tardive »	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES										
CADRES										

5.2 Quels dispositifs légaux de **départ anticipé à la retraite** ont été sollicités en 2019 ?

	Nombre de Salariés concernés
Retraite anticipée pour carrière longue	
Retraite anticipée pour handicap	
Retraite anticipée pour pénibilité / incapacité permanente / amiante	

5.3 En complément, avez-vous mis en place des mesures spécifiques d'**aménagement des fins de carrière** ?

Oui ☐
Non ☐

	Si **Oui**, Nombre de salariés concernés par mesure :
Cessation anticipée d'activité *(ex. congé de fin de carrière, utilisation du compte pénibilité, du compte épargne temps…)*	
Départ à la retraite progressive *(ex. temps partiel aidé, temps partiel classique…)*	
Mesures financières spécifiques *(ex. bonification des indemnités de départ à la retraite, allocation exceptionnelle de temps épargne retraite…)*	

Vos précisions sur les dispositifs mis en place :

5.4 Avez-vous mis en place un **accompagnement spécifique pour la préparation à la retraite** de vos salariés ?

Oui ☐
Non ☐

Si **oui,** le(s)quel(s) :

- ☐ Outils d'information sur les droits et dispositifs existants
- ☐ Entretiens individuels
- ☐ Ateliers collectifs de préparation à la retraite **propre à l'entreprise**
- ☐ Documentation des organismes de retraite/prévoyance
- ☐ Ateliers collectifs de préparation à la retraite **des organismes de retraite/prévoyance**
- ☐ Autre (précisez)

Page 3 su 6

Si **Autre,** précisez :

5.5 Avez-vous mis en place des mesures spécifiques pour **favoriser la transmission des compétences** au sein de votre entreprise ?

Oui ☐
Non ☐

Si **oui,** le(s)quelle(s) :

exemple : Tutorat, mentorat, échange de pratiques, retours d'expérience et capitalisation, ateliers de formation interne, formalisation de process…

6 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Un accord relatif à l'égalité professionnelle a été signé en novembre 2019 par les organisations patronales et les organisations de salariés de la branche des déchets.

Il a pour objectif de donner un cadre permettant d'impulser des dynamiques de plan d'action et/ou d'accords en entreprise pour initier une large palette de dispositifs correspondant aux besoins des entreprises et visant à développer la qualité de vie au travail des salariés dans le respect de l'équilibre vie personnelle, familiale et professionnelle.

Il peut être consulté ici :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000041973127&idSectionTA=KALISCTA000041973123&cidTexte=KALITEXT000041973120&idConvention=KALICONT000005635782&dateTexte=29990101

6.1 Avez-vous signé une charte ou un accord, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations ?

Oui ☐
Non ☐

Si vous avez signé une charte ou un accord en faveur de l'égalité professionnelle, **pensez à le faire remonter au secrétariat de la branche** qui est chargé de recenser les accords signés par les entreprises sur ce thème. Vous pouvez transmettre vos documents **par mail à contact@snad.social**

Si Oui, quels sont les domaines d'action concernés ?

Selectionnez une ou plusieurs réponses à l'aide de la liste déroulante

- **Embauche** ☐
- **Formation** ☐
- **Promotion professionnelle** ☐
- **Qualification** ☐
- **Classification** ☐
- **Conditions de travail** ☐
- **Sécurité et santé au travail** ☐
- **Rémunération effective** ☐
- **Articulation vie professionnelle-vie personnelle et familiale** ☐
- **Lutte contre les violences sexuelles** ☐

Si Oui, quel(s) type(s) d'action(s) avez-vous mis en place ?

Selectionnez une ou plusieurs réponses à l'aide de la liste déroulante

- Mise en place de commissions/référents en charge du sujet ☐
- Mise en place d'outils statistiques sur les recrutements/avancements/promotion ☐
- Diffusion d'outils de communication/sensibilisation de type Guide de bonnes pratiques ☐
- Mise en place de formations des personnels (dirigeants, RH, managers, équipiers…) ☐
- Mise en place de programmes dédiés d'accompagnement à l'évolution professionnelle des salariés de sexe féminin ☐
- Mise en place d'actions de promotion des métiers en partenariat avec des écoles/centres de formation ☐
- Autre(s) ☐

Si, **Autre(s),** préciser :

6.2 Y a-t-il des **bonnes pratiques que vous souhaiteriez partager** ?

L'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle introduit la **mise en place dans la convention collective de deux jours d'absence exceptionnelle rémunérée pour la garde d'enfants malade ou accidenté par année civile et par salariés.**

6.3 Avez-vous eu des **demandes** concernant les **congés pour enfant malade** ?

Oui ☐
Non ☐

Page 4 su 6

7 PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS - SANTE/SECURITE

CCN Activités du Déchet – Article 4.1 - Actions en faveur de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux de la branche accordent une attention particulière aux actions de formation qui concourent :
- *à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité des salariés ;*
- *à l'acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités ;*
- *au renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail.*

A cet égard, la convention collective prévoit que les entreprises de la branche doivent consacrer un budget correspondant à **0,2% de leur masse salariale** aux actions de formation précitées, au-delà de leur contribution unique à la formation. L'utilisation de ce budget fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité social et économique dans le cadre des articles L. 2312-8 et R. 4143-2 du code du travail.

7.1 Le **budget* consacré aux actions de formation précitées** correspond-il en 2019 à :

Intégrant les **coûts pédagogiques, les **salaires** et **frais annexes***

☐ 0,2% de votre masse salariale

☐ Plus de 0,2% de votre masse salariale

*Si, **plus de 0,2%**, précisez combien :* ☐ *(en %)*

7.2 Combien de salariés ont été formés **par ce biais** ?

Hommes		Femmes		Salariés formés	
NON-CADRES	*CADRES*	*NON-CADRES*	*CADRES*	*NON-CADRES*	*CADRES*
				0	0

7.3 Précisez les **types de formation suivies** par les salariés **sur chaque sujet** :

Amélioration des conditions de travail et de sécurité	*(exemple : sécurité des lieux, sécurité des personnes, gestes et postures/PRAP, SST…)*
Acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités	*(exemple : ADR, habilitations, CACES, FIMO, FCOS…)*
Renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail	*(exemple : management de la prévention…)*

8 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2019

Se référer à votre déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés – DOETH
(formulaire cerfa n°11391*22)

8.1 En 2019, votre entreprise a-t-elle **employé des travailleurs handicapés** ? **Oui** ☐ **Non** ☐

Si Oui, nombre total de salariés travailleurs handicapés ☐ **(indiquer les personnes physiques)**

9 REMUNERATIONS EN 2019

- Indiquer les effectifs des salariés en CDI et CDD dans l'entreprise en équivalent temps plein et non en personnes physiques
- Se référer aux éléments portés dans la DADS 2019 (masse salariale 2019)
- Rémunération globale annuelle comprenant notamment le salaire de base annuel brut, les primes, le 13ème mois, les congés payés…

9.1 Salaire de base ANNUEL brut (DADS) et **Effectifs** (en ETP)	**Salaire de base** annuel brut		Effectifs **en équivalent temps plein**	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
NON-CADRES				
CADRES				

9.2 Quelle est la **valeur du point appliquée** dans votre entreprise en 2019 ? ☐

*Valeur du point applicable au 1er janvier 2019 : **15,48 €***

9.3 Rémunération totale ANNUELLE brute (DADS)	**Rémunération totale** annuelle brute	
	Hommes	**Femmes**
NON-CADRES		
CADRES		

Page 5 su 6

10 FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2019 (tous financements confondus*)

**Hors contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation*

10.1 Des salariés de l'entreprise ont-ils **bénéficié d'une formation en 2019**	Nombre de **salariés bénéficiaires** d'une formation		Nombre d'**heures** de formation	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
NON-CADRES				
CADRES				

Commentaires :

10.2 Quel est le montant des dépenses* de formation **au-delà de la contribution légale obligatoire** ? [ ] ***en % de la masse salariale***

10.2.1 Quel est le **nombre de salariés** formés **dans ce cadre** ? [ ] et notamment **dans le cadre d'actions** sur le thème de la **Santé sécurité** **0**

! Donnée déclarée en 7.2 !

Merci de votre participation

Conformément à la législation en vigueur, nous vous garantissons le respect de l'anonymat et la confidentialité des informations recueillies.
Seuls les résultats consolidés seront exploités, aucune donnée spécifique à votre entreprise ne sera dévoilée.

Conformément à la loi Informatique et Liberté, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité, de limitation, d'effacement et d'opposition aux données vous concernant.
Pour exercer vos droits, envoyez un mail à rgpd@rudologia.fr

Page 6 su 6

Annexe 3 : Courrier d'invitation enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

<u>Objet</u> : Rapport de branche 2020, sur les données 2019 - Convention collective n°2149 – Activités du déchet

Paris, le 20 juillet 2020

Madame, Monsieur,

Comme chaque année, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des Activités du déchet doit élaborer le rapport annuel de branche de la Profession - document synthétique dressant un portrait des entreprises, de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, rendu obligatoire par le Code du Travail et particulièrement important, dans le cadre du calcul de la représentativité de la branche qui se fera en 2021.

Au-delà de l'exploitation des bases de données existantes, certaines informations qui ne sont disponibles qu'au sein de vos entreprises sont nécessaires. Afin de mobiliser un minimum de votre temps, nous avons réalisé un questionnaire aussi concis que possible que vous trouverez ci-joint.

Nous comptons sur votre participation et sur la qualité des informations fournies !

Grâce à vous, nous disposerons d'un précieux outil de pilotage des enjeux emplois et formation au niveau national. Il nous permettra d'appréhender au mieux les négociations à engager prochainement.

Pour rédiger ce rapport 2020 - sur les données 2019, dont les résultats seront présentés aux membres de la Commission Paritaire avant la fin d'année, l'Association **Rudologia**, mandatée par la branche, assure la collecte et le traitement des informations des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149). La **confidentialité des informations transmises** sera bien évidemment garantie, conformément à la législation en vigueur, et seules des informations consolidées à l'échelle de la branche seront communiquées à la branche des activités du déchet et retranscrites dans le futur rapport.

Nous vous remercions ainsi de bien vouloir répondre à cette enquête annuelle **d'ici au 4 septembre** à l'aide soit :

- du questionnaire en ligne disponible ici : https://www.rudologia.fr/branchedechet.htm
- du questionnaire sous format Excel disponible ici : https://www.rudologia.fr/branchedechet.xlsx
  ➔ Adresser votre questionnaire Excel complété à branchedechet@rudologia.fr

Nous vous remercions également par avance pour le bon accueil que vous voudrez bien réserver à :

Thomas Lacoste (thomas.lacoste@rudologia.fr - 03 84 86 15 80),
Assistant de direction en charge des dossiers RH chez Rudologia.

Celui-ci pourra être amené à vous contacter pour de **brefs entretiens téléphoniques** pour compléter si besoin le questionnaire dûment complété par vos soins.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Président du SNAD	**Président du SNEFID**	**Directeur de Rudologia**
Didier COURBOILLET	Alexis HUBERT	Julien BOUZENOT

SNAD – secrétariat de la branche des Activités du déchet – 33, rue de Naples 75008 PARIS
SNEFiD - 16 bis, rue d'Odessa - boîte 37 - 75014 PARIS

Annexe 4 : Courrier de rappel enquête « Rapport de branche sur les données 2019 »

Objet : **Rappel - Rapport de branche 2020, sur les données 2019 - Convention collective n°2149 – Activités du déchet**

Paris, le 12 aout 2020

Madame, Monsieur,

Comme chaque année, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des Activités du déchet doit élaborer le rapport annuel de branche de la Profession. Certaines informations qui ne sont disponibles qu'au sein de vos entreprises sont nécessaires. Afin de mobiliser un minimum de votre temps, nous avons réalisé un questionnaire aussi concis que possible.

Nous comptons sur votre participation et sur la qualité des informations fournies !

Grâce à vous, nous disposerons d'un précieux outil de pilotage des enjeux emplois et formations au niveau national. Il nous permettra d'appréhender au mieux les négociations à engager prochainement.

Comme nous l'avions précisé dans notre précédent courrier, vos réponses à cette enquête sont attendues **d'ici au 4 septembre 2020**.

Pour cela, nous vous remercions de bien vouloir répondre à cette enquête annuelle à l'aide à l'aide soit :

- du questionnaire en ligne disponible ici : https://www.rudologia.fr/branchedechet.htm
- du questionnaire sous format Excel disponible ici : https://www.rudologia.fr/branchedechet.xlsx
  ➔ Adresser votre questionnaire Excel complété à branchedechet@rudologia.fr

Pour rédiger ce rapport, l'Association **Rudologia**, mandatée par la branche, assure la collecte et le traitement des informations des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149). La **confidentialité des informations transmises** sera bien évidemment garantie, conformément à la législation en vigueur, et seules des informations consolidées à l'échelle de la branche seront communiquées à la branche des activités du déchet et retranscrites dans le futur rapport.

Pour toute demande de précision, n'hésitez pas à contacter Thomas Lacoste, Assistant de direction en charge des dossiers RH chez Rudologia : branchedechet@rudologia.fr - 03 84 86 15 80.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Président du SNAD	**Président du SNEFID**	**Directeur de Rudologia**
Didier COURBOILLET	Alexis HUBERT	Julien BOUZENOT

SNAD – secrétariat de la branche des Activités du déchet – 33 rue de Naples 75008 PARIS
SNEFiD - 16 bis rue d'Odessa - boîte 37 - 75014 PARIS