



# Rapport de branche 2024 des Activités du déchet

(Convention collective n°2149)  
*sur les données des années 2023*

Restitution des travaux menés par  
l'association Rudologia et Terre d'avance



RUDOLOGIA  
pôle compétences déchets



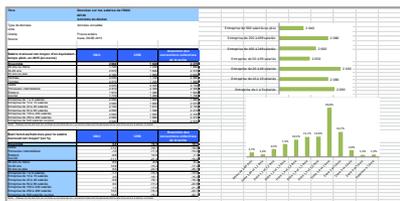
TERRE D'AVANCE  
*Construisons demain*

# SOMMAIRE

---

- 1. Sources de données**
- 2. Enquête réalisée**
- 3. Rapport de branche 2024**
  - a) Volet économique
  - b) Volet social : tendances
  - c) Volet formation professionnelle

# Sources de données



**Fiche statistique de la convention collective des activités du Déchet IDCC 02149 et mouvements de main d'œuvre**

*DARES Ministère du travail*  
*Données 2017 à 2022*



**Synthèse du Panorama statistique emploi et formation professionnelle**  
**AKTO**  
*Exercice 2021*



**Enquête Rapport de branche**  
*Rudologia*  
*Données 2017 à 2023 (hors 2020)*



**Bilans technico-économique SNAD**  
*Rudologia*  
*Données 2018 à 2023*

# L'enquête « Emploi-formation » menée en 2024

**58 100 salariés dans la branche** (données DARES 2022)

Base d'enquête « **périmètre de la branche** » : **Adhérents SNAD et SNEFiD + quelques TPE**

*Pas de diffusion de l'enquête au-delà par manque de contacts*

↳ **Les réponses représentent 26 539 salariés en 2023**  
(27 709 en 2022)

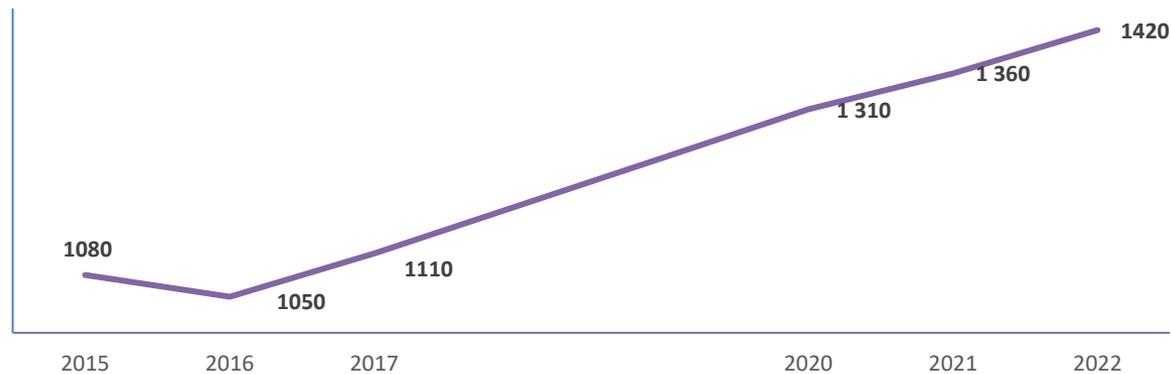
**46%**

*Taux de  
représentativité  
(51 % enquête 2022)*

DATES	ACTIONS
Fin juin	Envoi des questionnaires
A partir du 18 Août	Campagne de relances
31 août → Prolongation 15 sept.	Date limite de réponse
Février 2025	Restitution paritaire des données complètes du rapport de branche

*Le panel de réponses 2024  
diffère des années précédentes  
avec **une présence améliorée  
des petites entreprises***

**1 420 entreprises** relevant de la convention collective pour **2 620 établissements**



**56 %** des répondants relèvent des activités de la Collecte des DND  
(vs. 70 % en 2021)

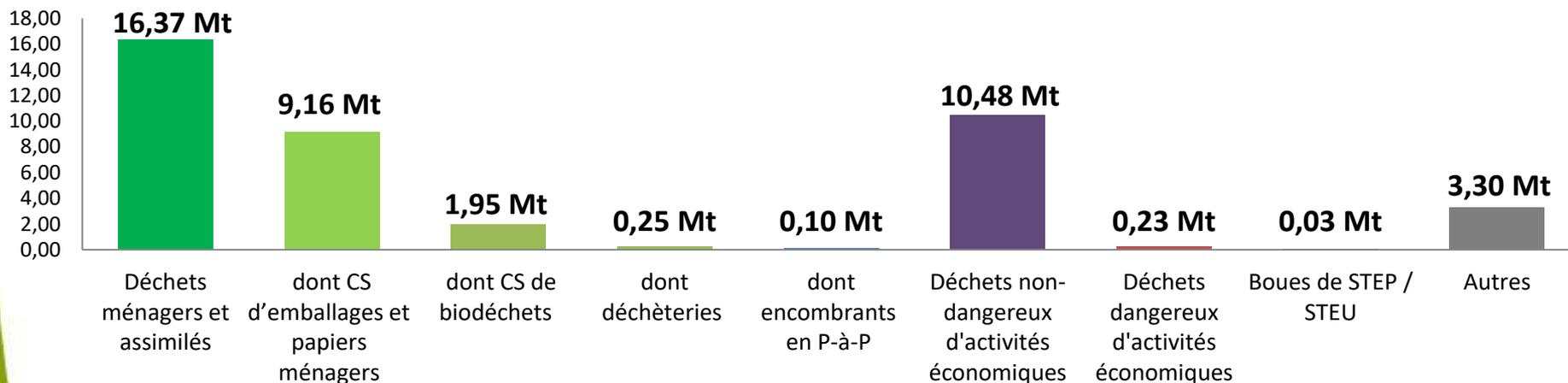
## Répartition des investissements 2023



52 % ↗



48 % ↘



En 2023, les tonnages déclarés collectés sont à la hausse par rapport à 2022, à l'exception des flux collectés en déchèteries (-5%) et des flux d'encombrants collectés en porte à porte qui sont en très nette baisse (-32%), ainsi que les DAE dangereux dont la quantité est divisée par 3.

### Traitements principaux

- Tri et recyclage\* 45% (stable)
- ISDND 40% des tonnages (stable)

\* Hors organiques

### Principaux produits sortants des centres de tri-recyclage

Papier Carton 38 %  
Ferraille 11 %

Bois hors palettes 10 %  
Plastique 8 %

# Volet social : panorama global

**58 100 salariés\***  
dans la branche en **2022**  
(56 800 en 2021)

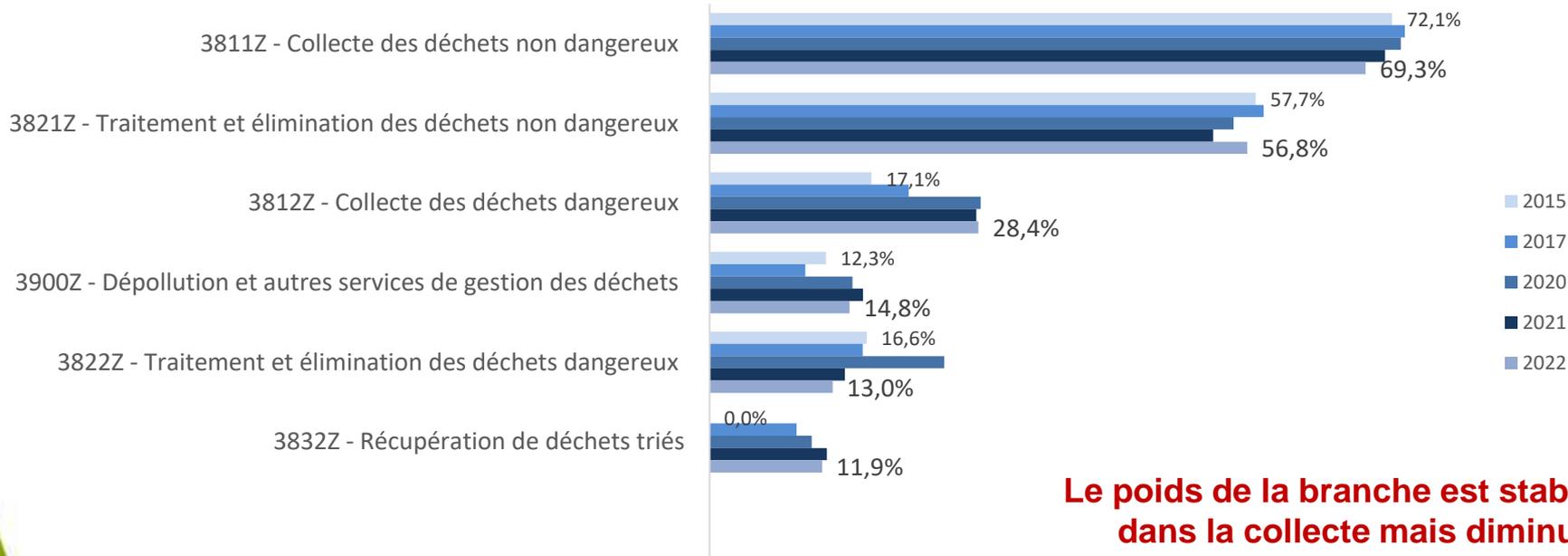
**53%** des salariés\*  
dans la collecte  
des déchets non dangereux  
(-4 points)

**96%\*** en CDI

**20,5%\*** dans le  
traitement/élimination des DND  
(+2,5 points)

**94%\*** à  
temps plein

## Poids de la branche dans 6 principaux secteurs d'activité



**Le poids de la branche est stable  
dans la collecte mais diminue  
dans les activités de traitement**

Données DARES 2022

\*Parmi les salariés, hors intérim



**19% des CDI**

(17% 2022)

Parmi les salariés **en CDI** :

(entreprises répondantes à l'enquête)

	F	H
Non-cadres	15%	85%
Cadres	38%	62%



**81% des CDI**

(83% 2022)



**Intérim représente environ 4%**  
des effectifs salariés en 2023



**Féminisation des emplois : Répartition stable depuis 2019** (variations de l'ordre de 1%), toujours tirée par la féminisation des fonctions support et transverse (~55% de femmes depuis 2017)

22% des embauches, 40% de femmes parmi les alternants



**Temps partiel plus fréquent chez les femmes** (8% des femmes / 2% des hommes)



**Salaire** mensuel net moyen d'un ETP **légèrement plus élevé chez les femmes**

(2 680€ pour les femmes / 2 440€ pour les hommes) Chiffre DARES 2022

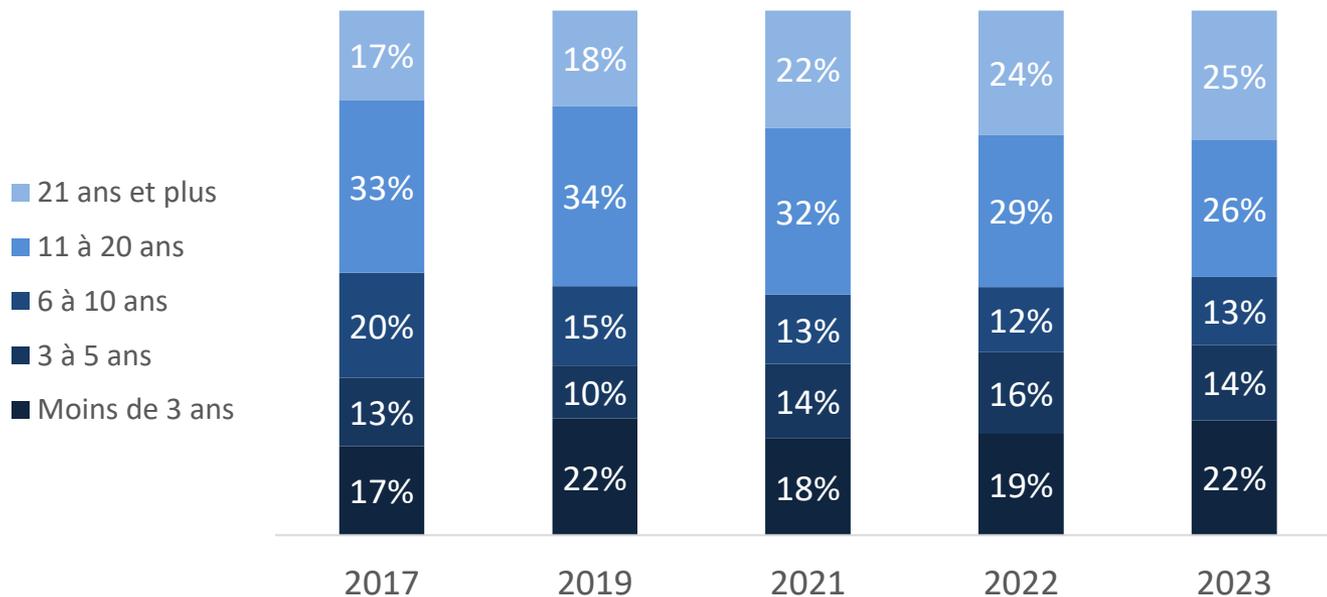
Effet de structure : Filière peu féminisée; femmes plus représentées parmi les cadres que parmi les non-cadres

# Volet social : ancienneté (dont reprise) (1/2)

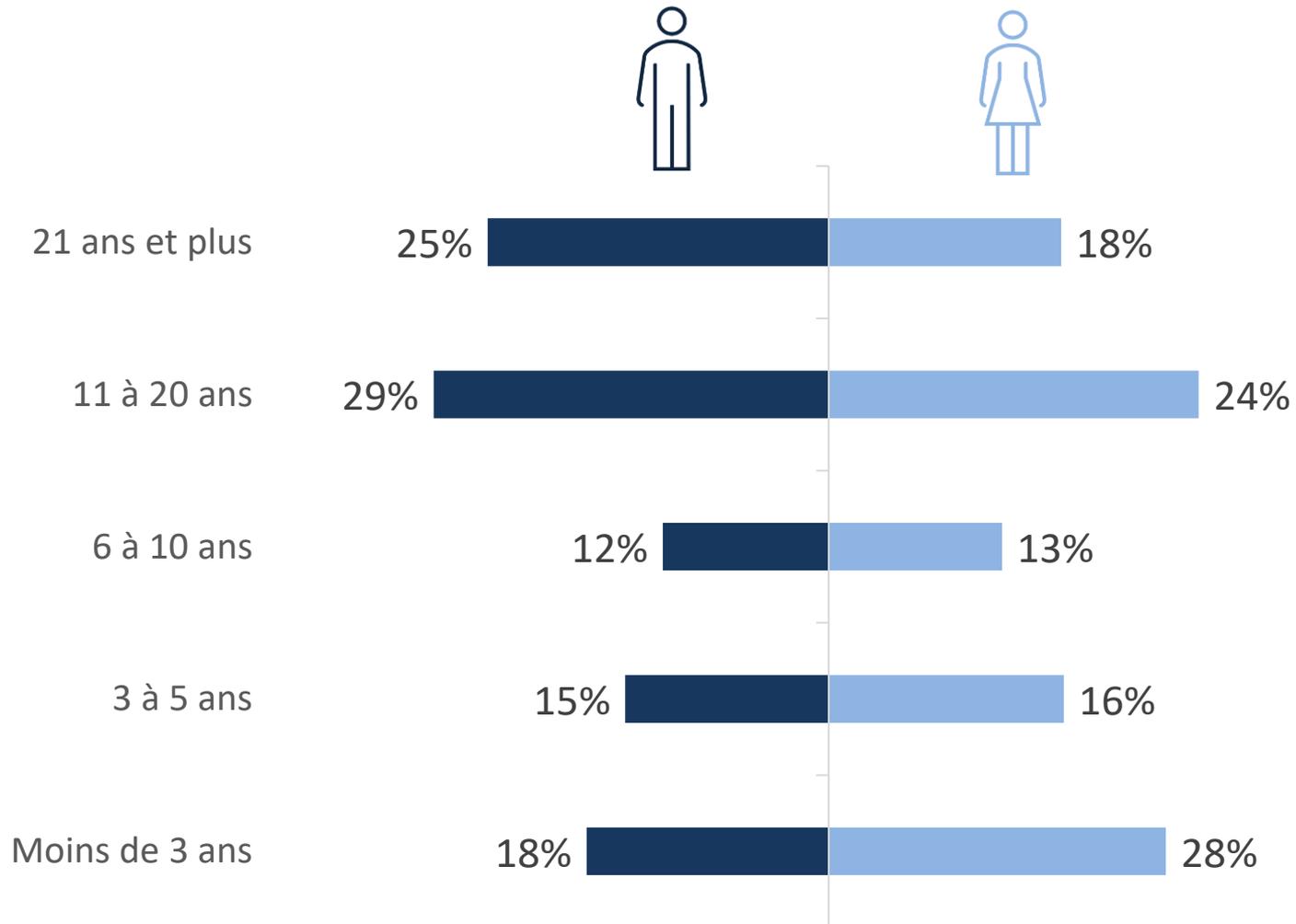
**13,2 ans**  
 en moyenne  
 (13,4 en 2022 et 2021)

Ancienneté reprise moyenne selon le sexe et la CSP	En années (2023)	En années (2022)	En années (2021)
Hommes	<b>13,7</b> ↘	13,8	13,8
Femmes	<b>11,2</b> ↘	11,3	11,4
Non-cadres	<b>13,2</b> ↘	13,4	13,3
Cadres	<b>13,2</b> ↘	13,4	13,5

## Répartition des effectifs selon l'ancienneté



## Répartition des effectifs selon l'ancienneté et le sexe





**78% des entreprises**  
emploient des personnes  
en situation de handicap  
(90% en 2022)

**5,1%**  
de salariés en  
situation de handicap  
(4,4% en 2022)

*Sur la base des entreprises ayant répondu à l'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 Handicapés (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

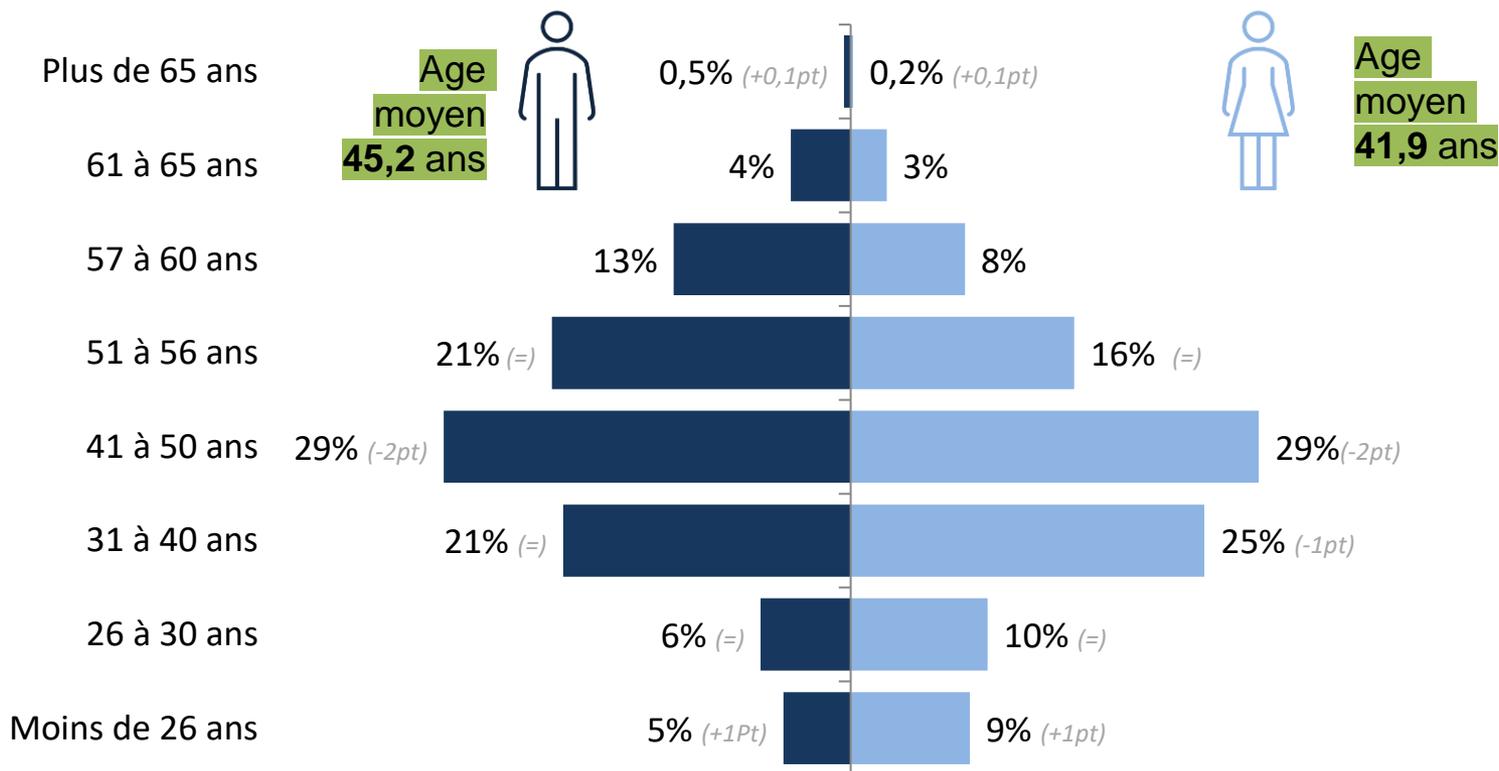
# Volet social : âge moyen

**44,5 ans** âge moyen  
 (= 2022)

**44,7 ans** pour non-cadres

**43,7 ans** pour cadres

**Non-cadres** en moyenne 1 an **plus âgés** que les cadres



**Hommes** en moyenne 3, 3 ans **plus âgés** que les femmes

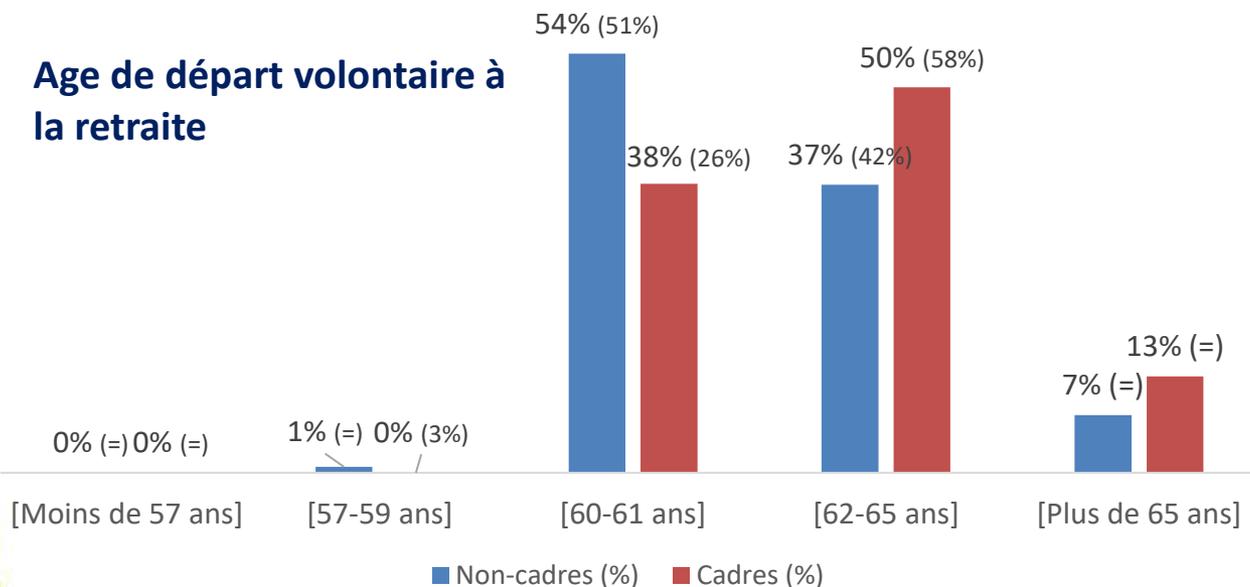


**Plus d'1 salarié sur 3**

a plus de 51 ans  
(identique à 2021 et 2022)

**16%** ont plus de 56 ans  
(+1pt / 2022)

## Age de départ volontaire à la retraite



**62,1 ans** âge moyen  
de départ en retraite  
(-0,1/2022, +0,2/2021)

**Quasi aucun départ avant 60 ans**

(44% des non-cadres et 29% des cadres en 2019)

**Plus d'1 salarié non-cadre sur 2 part en retraite avant 62 ans**

(75% en 2019)

### Parmi les salariés **non-cadres** : fort différentiel entre hommes et femmes

- **Entre 60 et 61 ans** : 54% des hommes prennent leur retraite contre 29% des femmes
- **A l'inverse** : entre 62 et 65 ans : 37% des hommes prennent leur retraite contre 64% des femmes
- A mettre en relation avec la nature des postes occupés et avec la tendance nationale à un départ plus tardif des femmes à la retraite

# Volet social : Accompagnement vers la retraite et transmission des compétences

**Très peu**

de mesures spécifiques  
d'**aménagement des fins de carrière**

**1 entreprise sur 3**

a un accompagnement spécifique  
pour la **préparation**  
**à la retraite**



**56%** des entreprises répondantes ont mis en place des mesures spécifiques pour encourager la transmission des compétences au sein de l'entreprise

**Tutorat**, passation,  
Mentorat



**Echanges** de pratiques,  
retours d'expérience  
et capitalisation



Ateliers de  
**formation interne**,  
(retraite/prévoyance)



**33%**

ont signé une charte égalité H/F et  
contre les discriminations

(40 % en 2022)  
(6 répondants)



**aucune information**

Pour celles qui n'ont pas signé de telle  
Charte mais qui mettent en place des  
actions

(pas de répondant)



**44%**

ont eu des demandes  
« congés enfants malades »

(8 répondants)

## Faciliter l'emploi des femmes

- Message du DG pour rappeler les engagements en matière de Mixité professionnelle + évolution des KPI Mixité
- Réalisation de portraits vidéos de femmes sur des métiers peu féminisés (fonctions techniques, ingénieures, etc.) toutes régions confondues
- Diffusion dans le cadre de forums emploi pour faire la promotion de ces métiers et montrer qu'ils sont accessibles aux femmes
- Formation Women In Leadership proposée aux salariées
- Déploiement du programme interne "Tech My Job" pour faire découvrir nos métiers techniques et d'ingénieures à des lycéennes



## Lutte contre la discrimination



- E-learning "Agir contre le sexisme"
- Pour la journée des droits des femmes : un quiz par jour pour sensibiliser sur le sexisme ordinaire

# Volet social : Les formations « Prévention des risques, Santé/Sécurité » (1/2)

## Conditions de travail et de sécurité

- Gestes et postures
- SST
- Sécurité incendie / Manipulation extincteurs, permis feu
- EPI, ESI
- Travail en hauteur / Port du harnais / Echafaudage (dont roulant)
- Risques chimiques / amiante / déchets ménagers dangereux
- Manipulation défibrillateur
- Conduite rationnelle (dont lien Substances illicites)
- Toxicologie
- Prévention des risques liés au travail sur écran
- Intervention en sécurité sur véhicules
- Maintien et Actualisation des Compétences (MAC)
- Risques psychosociaux



## Acquisition de comportements et de réflexes permettant de prévenir au maximum les dangers de certaines activités

- CACES, FIMO, FCO, ATEX, Habilitations électriques
- Formations ADR / Gestion des déchets dangereux
- Utilisation des EPI, des protections respiratoires
- Conduite de chaufferie, Presse à balles, réglage convoyeurs à bande textile, élingage, hydrocureur
- Equipements sous pression, détecteur gaz, tour aéroréfrigérante
- Radioprotection
- Mise en sécurité des biens et des personnes (consignation)
- Sapeur-pompier volontaire
- Guide serre file
- Eco-conduite
- Travel awareness
- Télétravailleurs : êtes-vous bien installés ?
- Réveil musculaire lors de la prise de poste



## Renforcement des compétences en matière de **management** de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail

- Prévention TMS, risques chimiques
- Gestion situations dangereuses et presque accidents
- Formations santé/sécurité (dont membres CSE, CSST) + dans gestion des entreprises extérieures
- Réflexe prévention des consommations d'alcool, drogues et médicaments
- Formation PRAP

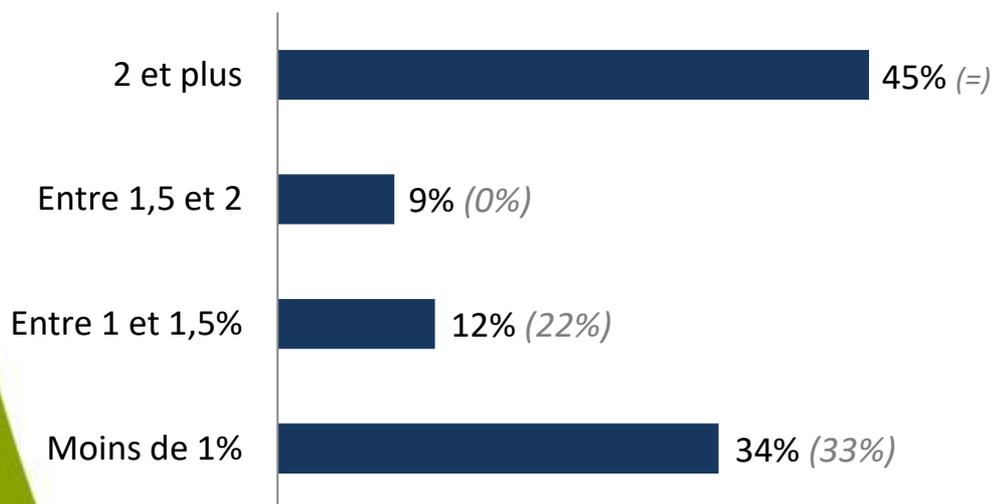


# Volet social : Les formations « Prévention des risques, Santé/Sécurité » (2/2)

**50%** des entreprises **représentant 96% des salariés** dépassent le budget minimal formations (0,2% masse salariale)

**Budget > 0,26 %**  
de la masse salariale

## Répartition des entreprises dépassant les 0,2% (poids salarial) par niveau de dépassement



**54%** des salariés formés par ce biais en 2022 (+9pts) dont :

- **38% de cadres** (11% en 2022)
- **35% de femmes** (16% en 2022)

Salaire net moyen

**2 480 €\***



(2 380 € en 2021 et 2 400 € en 2020)

*\*Par ETP, tous salariés confondus*

**2,2%**

des salaires < 1,05 fois le SMIC

(2 % en 2021, 2,1% en 2020)

*Données DARES 2022*



Valeur moyenne du point  
appliquée au 1<sup>er</sup> janv. 2023

**17,58**

*Donnée enquête*

*Rappel : Evolution de la valeur du point  
(données branche) :*

• 01/01/2021	15,85€
• 01/01/2022	16,25€
• 01/04/2022	16,32€
• 01/08/2022	16,81€
• 01/01/2023	17,45€
• 01/06/2023	17,84€
• 01/01/2024	18,30€

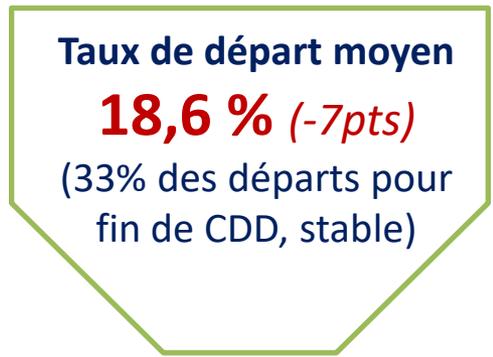
# Volet social : Rémunération (suite)

Une année 2020 très particulière du fait du contexte sanitaire

Salaire mensuel net moyen d'un ETP	2022	2021	2020
<b>Ensemble</b>	<b>2 480 € ↑</b>	<b>2 380 € ↓</b>	<b>2 400 € ↑</b>
Hommes	2 440 € ↑	2 350 € ↓	2 360 € ↑
Femmes	2 680 € ↑	2 540 € ↓	2 600 € ↑
29 ans ou moins	2 050 € ↑	1 940 € ↓	1 980 € ↑
30-49 ans	2 480 € ↑	2 390 € ↓	2 410 € ↑
50 ans ou plus	2 600 € ↑	2 490 € =	2 490 € ↑
Cadre	4 460 € ↑	4 250 € ↓	4 560 € ↑
Profession intermédiaire	2 720 € ↑	2 640 € ↓	2 660 € ↑
Employé	2 130 € ↑	2 030 € ↓	2 060 € ↑
Ouvrier	2 110 € ↑	2 040 € =	2 040 € ↑

Données DARES

# Volet social : Mouvement de personnel



2022 = 21,7%  
 H 18% F 19,4%

2022 = 25,8%

- 5 pts

Motifs de départ	
Fin de CDD	33% (=)
Démissions	13,4% (+2pts)
Mutations	13,4% (+4pts)
Transfert « Annexe V »	9,5% (-11pts)

**Près de 21 500 bénéficiaires** de la formation professionnelle

Majoritairement via le **Plan de développement des compétences (PDC)** (83%) et le **Fonds National de l'Emploi** (11%)

*Données AKTO\**



**19%** des  
salariés formés  
sont des femmes  
(22% en 2022)



**19%** des  
salariés formés  
sont des cadres  
(18% en 2022)

*Données enquête*

*\*Dans le cadre du Plan de Développement des Compétences (PDC), le périmètre concerne les données issues d'AKTO uniquement = les stagiaires du PDC de toutes les entreprises de la branche de moins de 50 salariés ainsi que les bénéficiaires salariés des entreprises de +50 salariés qui ont confié à AKTO la gestion de leurs dossiers PDC.*

# Volet Formation professionnelle : alternance – contrat d'apprentissage

**73%**

des contrats d'alternance sont des  
Contrats d'apprentissage



**815 apprentis** en 2021  
(+49%/2020)



**+ de 4 apprentis sur  
10** sont des **femmes**

(1 alternante sur 3)



**9/10** ont **moins  
de 26 ans**

# Volet Formation professionnelle : alternance – contrat de professionnalisation

**27%**

des contrats d'alternance sont des  
Contrats de professionnalisation  
(-10 pts par rapport à 2020)



**Près de 300 contrats**  
pris en charge en 2021



26 % des stagiaires  
sont des  
**femmes**



47% des stagiaires  
ont **moins de  
26 ans**

44% ont  
**entre 26 et 44  
ans**

# Merci de votre attention

---

*Des zooms en 2025 ?*

*Autres conventions collectives utilisées dans la profession ?*

*Intérim ?*

*Emploi des femmes ? Emploi des séniors ?*

*Entreprises non adhérents SNAD/SNEFiD*

*Ancienneté reprise ?*

*Evolution des emplois ? Des postes ?*

*Contingent d'heures supplémentaires ?*

*Actions menées pour embaucher et fidéliser ?*

*Mesure de transfert de compétences pour les métiers ouvriers ?*

*Avez-vous  
des questions ?*