



Rapport de branche 2023 sur les données 2022

*Convention collective n°2149
Activités du déchet*

Dossier suivi par

Anne LACROIX
Cheffe de projet - RUDOLOGIA
Pôle français de compétences déchets



RUDOLOGIA
pôle compétences déchets



TERRE D'AVANCE
Construisons demain

SOMMAIRE

1. Le périmètre d'enquête du rapport de branche 2023	3
2. Le rapport de branche en quelques lignes	3
3. Volet économique	6
3.1 Nombre et caractéristiques des entreprises.....	6
3.2 Nature et volume des activités.....	9
4 Volet social.....	12
4.1 Effectifs et profils des salariés	12
4.2 Conditions d'emploi et contrats de travail.....	23
4.3 Durée du travail	26
4.4 Mouvements du personnel.....	29
4.5 Aménagement de fin de carrière.....	36
4.6 Égalité professionnelle.....	39
4.7 Prévention des risques professionnels – Santé et sécurité	40
4.8 Emploi de travailleurs en situation de handicap	42
4.9 Rémunérations	44
5 Volet formation professionnelle	48
5.1 Recours à la formation professionnelle [Données enquête 2022]	48
5.2 Panorama global du recours à la formation professionnelle [Données AKTO 2021]	50
5.3 Panorama de l'accès à la formation des salariés par dispositif [Données AKTO 2021].....	51
5.3.1. L'alternance	51
5.3.1.1. Contrats de professionnalisation	52
5.3.1.2. Contrats d'apprentissage	52
5.3.2. Plan de développement des compétences (PDC).....	52
5.3.3. Fonds national de l'emploi (FNE).....	53
Table des illustrations	54
Table des annexes	56
Annexe 1 : Sources de données	57
Annexe 2 : Formulaire enquête Rapport de branche sur les données 2021 et 2022.....	59
Annexe 3 : Courrier d'enquête Rapport de branche sur les données 2021 et 2022	77

1. Le périmètre d'enquête du rapport de branche 2023 (sur données 2022)

Le rapport de branche *Activités du déchet* est basé essentiellement sur des données d'enquête auprès des entreprises de la branche.

Pour les données des années antérieures à 2020, l'ensemble des entreprises de la branche ont été enquêtées. Pour ce présent rapport et celui de l'année 2021, seules les entreprises adhérentes au SNAD et au SNEFiD ont pu être enquêtées. Ainsi, le nombre de répondants a été réduit comparativement aux rapports précédents, ce qui réduit en partie les possibilités d'analyse et de comparaisons aux années antérieures. Ce biais est particulièrement fort concernant les rémunérations, la moitié des répondants à l'enquête seulement ayant renseigné les données de salaires.

Du fait d'un nombre de répondants trop peu important, les réponses pour les entreprises de moins de 50 salariés ne permettent pas d'afficher des données consolidées, elles n'apparaissent donc pas lorsque l'analyse est faite par taille d'entreprise.

Par ailleurs, il est à rappeler qu'il n'y a pas eu de rapport de branche pour les données de l'année 2020.

Les précisions ci-dessus ne concernent que les données issues de l'enquête, précisées par le pictogramme suivant :



2. Le rapport de branche en quelques lignes

Les entreprises de collecte et de traitement des déchets sont des acteurs essentiels au bon fonctionnement quotidien de la société, tant en termes de préservation de la salubrité publique qu'en termes de préservation de l'environnement, dans le traitement et la valorisation des matières gérées.

En France, la population est en constante augmentation et l'activité économique a repris et se maintient après la crise sanitaire. Dans ce contexte les quantités de déchets produits sont stables, voire sont en augmentation par rapport à 2019.

Une branche qui rassemble 56 800 salariés – un nombre en augmentation

En 2021 (dernières données du Ministère du Travail), le nombre de salariés de l'activité est de 56 800 personnes (hors interim), représentant 52 400 équivalents temps plein au sein de 1 360 entreprises. Cela représente une augmentation de 1,4% du nombre de salariés, et de 5% du nombre d'ETP par rapport à 2020. Le nombre d'entreprises est lui aussi en augmentation de 3,7% entre 2020 et 2021.

Les femmes représentent 17% des effectifs en CDI, une mixité faible qui stagne (16% des effectifs en 2021, 17% en 2019 et 2018, et 14% en 2017). (Chiffres issus de l'enquête)

Les données DARES donnent une très légère progression de la mixité (18% de femmes en CDI en 2021, 16% en 2020, 17% en 2019 et 2018). La moyenne nationale s'établit à 45% fin 2021, tous secteurs confondus (Chiffres DARES 2021).

Une majorité de salariés de la branche intervenant sur la collecte des déchets non dangereux

D'après la statistique publique, 57% des salariés des entreprises relevant de la convention collective des activités du Déchet interviennent dans la *Collecte des déchets non dangereux* (NAF 3811Z) en 2021.

2,6% seulement des salariés des activités de *Dépollution et autres services de gestion des déchets* sont couverts par la branche (NAF 39000Z). C'est 18% pour l'activité *Traitement et élimination des déchets non dangereux* (NAF 3821Z).

Le poids de la branche des activités du Déchet reste stable dans les activités de collecte mais diminue concernant les activités de traitement et d'élimination. En particulier, concernant les activités de traitement et élimination des déchets non dangereux, la branche représente actuellement 14% des salariés, alors qu'elle représentait jusqu'alors plus de 50% des salariés.

Un âge moyen de 44,5 ans et une ancienneté dans la branche relativement importante

En 2022, l'âge moyen des salariés est de 44,5 ans (+0.1 an depuis 2021, +0,5 an depuis 2019). Les femmes sont en moyenne plus jeunes (41,8 ans) que les hommes (45,1 ans).

L'ancienneté reprise moyenne 2022 est de 13,4 ans comme en 2021, contre 12,6 ans en 2019 comme en 2017.

Une grande part de salariés en CDI

Fin 2022, 95,8% des effectifs (hors intérim) des entreprises répondantes à l'enquête sont en CDI. A titre comparatif, le taux de salariés en CDI, tous secteurs confondus, est de 86,9% en 2022 (source : INSEE, enquête emploi).

Les CDD représentent 1,6% des effectifs (hors intérim) et concernent davantage les femmes et les salariés non-cadres relativement à leurs poids dans les effectifs de l'entreprise.

Très peu de temps partiels, majoritairement occupés par des femmes

La répartition temps plein / temps partiel est de 97%/3%, (hors contrats en alternance) soit un taux de contrats à temps partiel très peu élevé au regard de la moyenne observée toutes branches confondues (20,4%, source : DARES DADS 31 décembre 2021).

Les temps partiels concernent de manière équivalente les cadres et les personnes qui ne sont pas cadres, mais concernent plus de femmes (9% d'entre elles), que d'hommes (2% d'entre eux).

Un taux de rotation qui évolue peu

Le taux de rotation du personnel est fin 2022 de 23,2%, en légère hausse depuis 2021 et 2019 (22,1%).

Des embauches qui se font de plus en plus en CDI

Le taux d'entrée est de 21,7%. Il est sensiblement le même fin 2022 depuis 2019, après une baisse de 5% par rapport à 2018.

Depuis 2018, la part des embauches en CDI augmente (et celle des CDD diminue), pour atteindre 58% d'embauches en CDI pour 42% d'embauches en CDD.

9 cadres sur 10 sont embauchés en CDI, quand les salariés non-cadres sont embauchés en CDI à 54% et en CDD à 46%.

Les femmes sont 22% parmi les embauches de l'année 2022, en légère augmentation depuis 2019.

L'âge de départ en retraite recule (60 ans et plus), alors que plus d'un tiers des salariés de la branche a plus de 50 ans

En 2022, les départs en retraite représentent 6,8% des départs des entreprises répondantes à l'enquête. Plus du tiers des salariés de la branche (35%) ont plus de 50 ans et 15% des salariés de la branche ont plus de 56 ans et pourraient être prochainement concernés par un départ à la retraite.

Depuis 2021, presque aucun départ en retraite ne se fait avant 60 ans, alors que cela concernait 29% des cadres et 44% des salariés non-cadres en 2019.

Néanmoins, plus d'un homme non-cadre sur deux part en retraite avant l'âge légal de 62 ans, soit à 60 ou 61 ans. En comparaison, une femme non-cadre sur cinq part à la retraite à 60 ou 61 ans.

Un salaire moyen en légère diminution en 2021 par rapport à 2020 (année très particulière), mais en augmentation par rapport à 2019

Selon le Ministère du travail, le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche atteint 2 380 € en 2021 (2 400 € en 2020, 2 250 € en 2019). La moyenne nationale toutes branches confondues est de 2524 € en 2021, soit un écart de l'ordre de 144 euros mensuels nets.

D'après l'enquête, la valeur du point a augmenté pour atteindre au 1^{er} janvier 2022 16,27 € (15,86€ au 1^{er} janvier 2021).

Des salaires plus favorables pour les femmes

Selon le Ministère du Travail en 2021, le salaire mensuel net moyen est plus élevé pour les femmes que pour les hommes au sein de la branche : 2 540€ pour les femmes et 2 350€ pour les hommes. Alors que toutes branches confondues en 2021, le salaire net moyen des femmes est inférieur de 16% à celui des hommes (Source : Portraits statistiques de branches, DARES).

21 500 stagiaires de la formation professionnelle en 2021

Pour ce qui est de la formation professionnelle, AKTO indique 21 500 salariés bénéficiaires de la formation professionnelle en 2021, majoritairement via le plan de développement des compétences (pour 83%) et le fonds national de l'emploi (11%).

Plus de 8 salariés formés sur 10 sont dans des entreprises de plus de 50 salariés.

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

78% des entreprises (89% en poids salarial) déclarent dépasser le budget minimal consacré à la formation sur la prévention / santé / sécurité ; budget minimal fixé à 0,2% de la masse salariale prévu par la convention collective.

Parmi les entreprises déclarant dépasser le budget minimal, 86% d'entre elles ont un budget pour ces formations dépassant les 1%.

L'insertion en alternance progresse dans le secteur, avec une évolution vers la mixité (un tiers de femmes)

D'après la statistique publique (DARES), 1,8% des effectifs salariés sont des apprentis en 2021, ce chiffre est en augmentation (0,7% en 2017) ; mais reste inférieur à la moyenne nationale tous secteurs confondus (4,1% en 2021).

D'après AKTO, les effectifs d'alternants ont augmenté de +27% en 2021 par rapport à 2020 ; avec en particulier une augmentation de 49% du nombre d'apprentis. Les contrats d'apprentissage représentent 73% des contrats d'alternance en 2021, une proportion qui s'est inversée depuis 2019 du fait de la forte augmentation du recours à l'apprentissage.

33% des alternants sont des femmes selon les données AKTO (39% dans l'enquête Rapport de branche) : un pourcentage beaucoup plus élevé que la proportion des femmes dans les effectifs en CDI de la branche (16%).

3. Volet économique

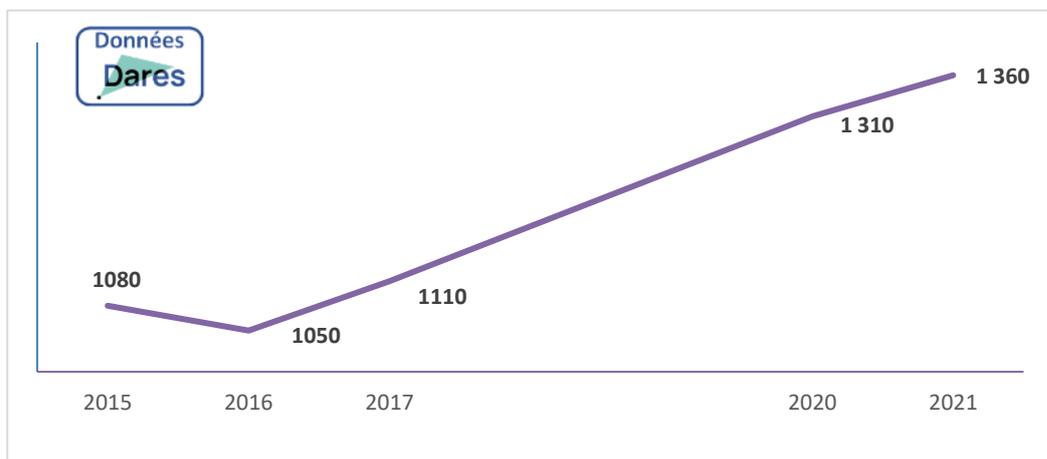
3.1 Nombre et caractéristiques des entreprises (données 2021 DARES)

1 360 entreprises en 2021

En hausse depuis 2016

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

⇒ Selon la statistique publique, le nombre d'entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du Déchet (IDCC 02149), s'élève à 1 360 en 2021 (1 310 en 2020).

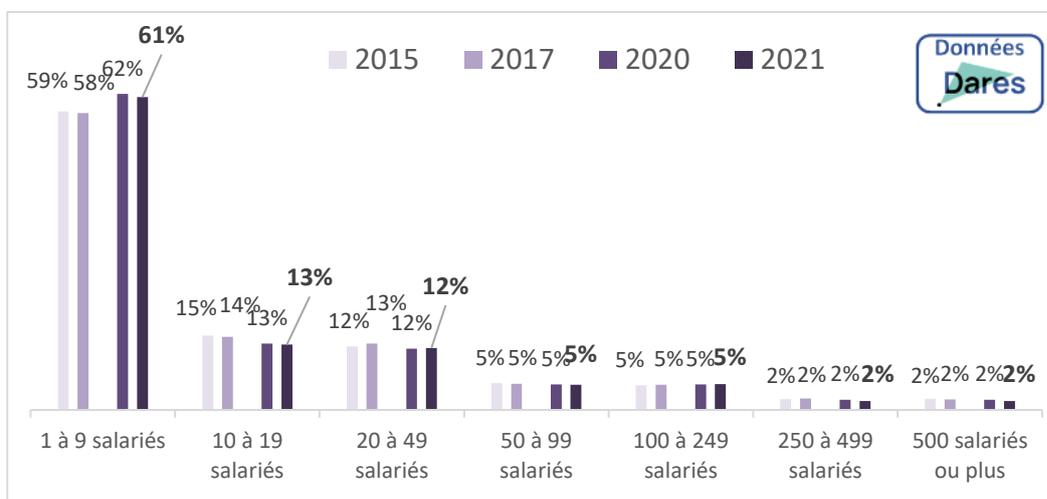


Graphique 1 – Nombre d'entreprises relevant de la CCND

61% des entreprises emploient moins de 10 salariés

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

⇒ La proportion des entreprises de moins de 50 salariés atteint 86% au sein de la branche (comme en 2020).



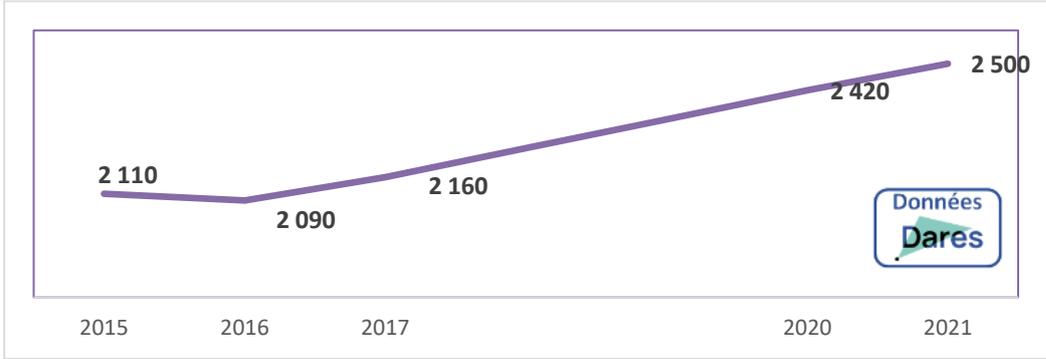
Graphique 2 - Répartition du nombre d'entreprises de la branche par taille d'entreprise

2 500 établissements en 2021

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

⇒ Selon la statistique publique, le nombre d'établissements relevant de la convention collective nationale des activités du Déchet est en constante augmentation depuis 2016, pour atteindre 2 500 en 2021.

⇒ Ainsi la statistique publique dénombre 80 établissements supplémentaires en 2021 par rapport à 2020 (graphique 3), à rapprocher de la progression de + 50 entreprises indiquée par le graphique 1 sur la même période.

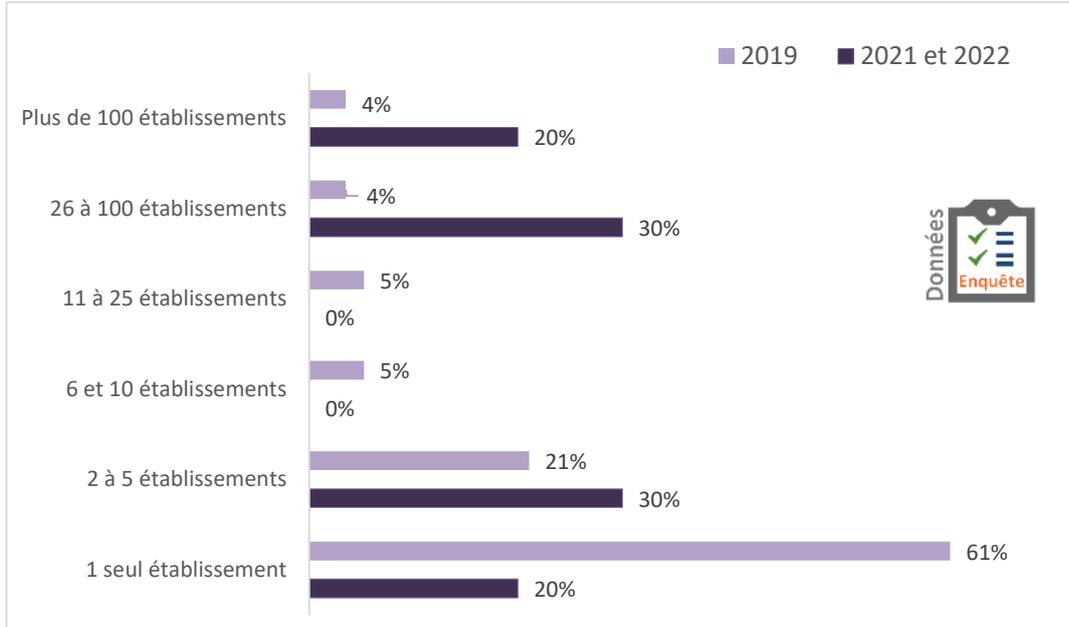


Graphique 3 – Nombre d'établissements relevant de la CCND

20% des entreprises répondantes à l'enquête ne comptent qu'un établissement.

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ **A noter : une structure spécifique de l'échantillonnage de l'enquête.** Comme indiqué en introduction, seules les entreprises adhérentes au SNAD et au SNEFiD ont pu être enquêtées pour ce présent rapport et celui de l'année 2021. Cela s'est traduit par une forte proportion de grandes entreprises parmi les répondants par rapport à l'enquête 2019.
- ⇒ Ainsi, 80% des répondants à l'enquête comptent plusieurs établissements en 2022, en décalage avec les données DARES et avec les résultats de 2019 (39% sur l'échantillon 2019).
- ⇒ En 2022 : 30% des répondants comptent 2 à 5 établissements. Le nombre moyen d'établissements est de **17 par répondant** (11,5 en 2019).



Graphique 4 - Nombre d'établissements parmi les entreprises ayant répondu aux enquêtes 2019, 2021 et 2022

10% des entreprises ayant répondu à l'enquête sont indépendantes

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2021 et 2022 »

- ⇒ 90% des répondants à l'enquête appartiennent à un groupe, ce qui n'est pas représentatif de l'ensemble de la branche. (Ce chiffre s'élevait à 42% en 2019).

70% des entreprises répondantes relèvent principalement du code NAF 3811Z - Collecte des déchets non dangereux

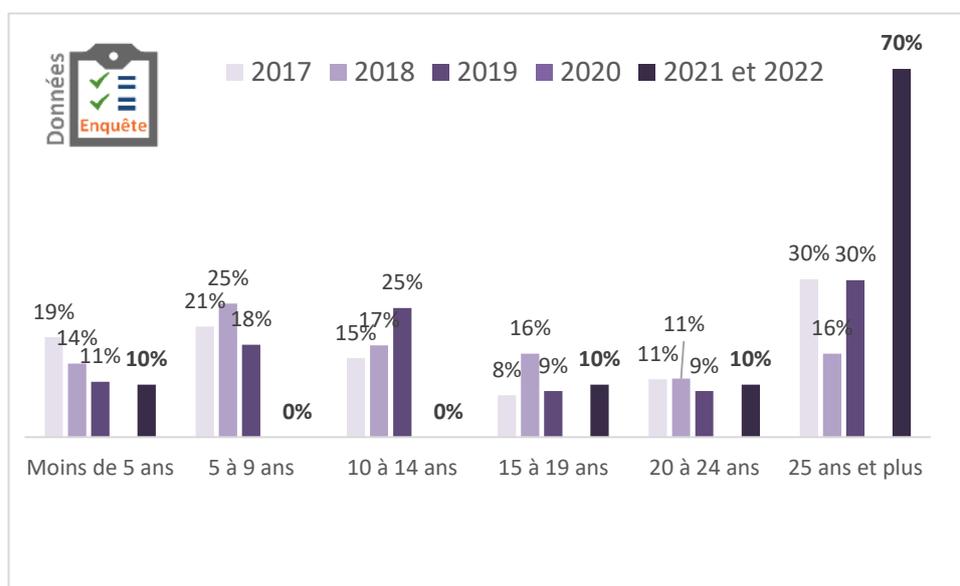
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2021 et 2022 »

- ⇒ 70% (35% en 2019) des répondants à l'enquête relèvent du code NAF :
 - 38.11Z Collecte des déchets non dangereux
- ⇒ Les autres codes NAF déclarés par les répondants, pour leurs activités principales ou secondaires sont :
 - 3700Z – Collecte et traitement des eaux usées
 - 3812Z – Collecte des déchets dangereux
 - 3821Z - Traitement et élimination des déchets non dangereux
 - 3822Z - Traitement et élimination des déchets dangereux
 - 7010Z – Activités des sièges sociaux

Une existence moyenne des entreprises répondantes de 32 ans (18,6 en 2019)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2021 et 2022 »

- ⇒ 10% des entreprises répondantes ont moins de 10 ans d'existence et 80% ont 20 années d'existence ou plus. La durée d'existence moyenne de 32 ans doit être reliée à la structure de l'échantillon de cette enquête (cf. infra). Elle était de 18,6 ans en 2019 sur un échantillon plus large.



Graphique 5 - Répartition des entreprises répondantes selon leur durée d'existence depuis 2017

3.2 Nature et volume des activités

Matériels et équipements : 61% des investissements en 2022 (58% en 2021)

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2023 du SNAD sur données 2022

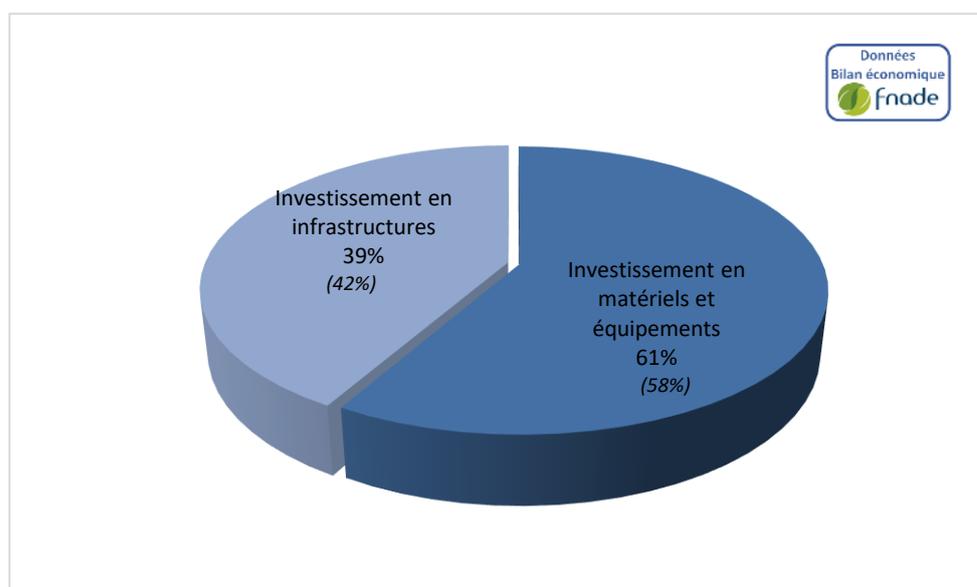
⇒ Pour les entreprises du SNAD, on observait en 2021 une proportion plus élevée d'investissements en matériels et en équipements (58% vs 50% en 2020). Cette tendance s'est légèrement accentuée en 2022.

⇒ Le volume total d'investissements a chuté de 17% entre 2021 (671M€) et 2022 (558M€). Il était de 654 M€ en 2020.

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 infrastructure).



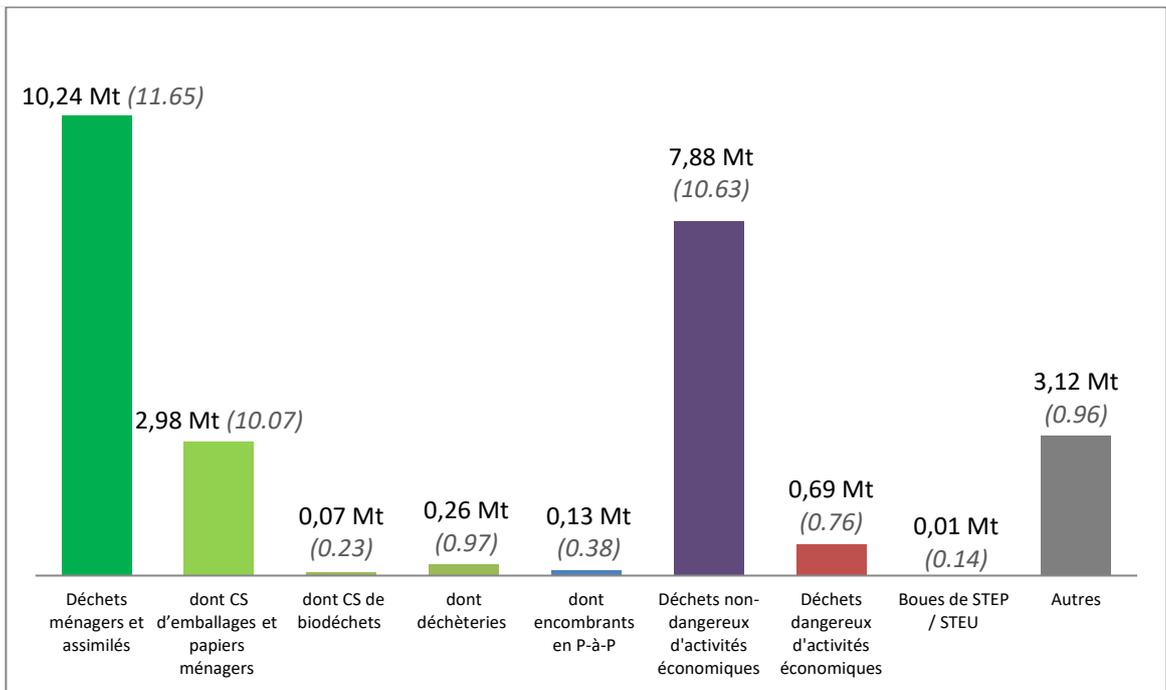
Graphique 6 - Répartition des investissements – SNAD 2022
Entre () les données 2021

Les déchets ménagers et assimilés : 47% des tonnages collectés en 2022¹

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2023 du SNAD sur données 2022

⇒ 47% des tonnages collectés par les entreprises ayant répondu à l'enquête sont des déchets ménagers et assimilés en 2022 (48% en 2021) ; et 36% sont des déchets non dangereux d'activités économiques (44% en 2021). Les déchets dangereux d'activités économiques représentent 3% des tonnages collectés, comme en 2021.

¹ Tonnage de déchets collectés total : 21,9 millions de tonnes de déchets collectés en 2022 (24,1 en 2021, 21,7 en 2020, 23,6 en 2019)



Graphique 7 – Quantités collectées par catégorie de déchets (en millions de tonnes) en 2022
Entre () les données 2021

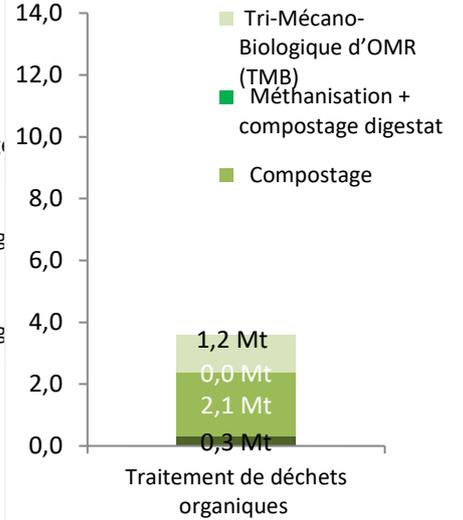
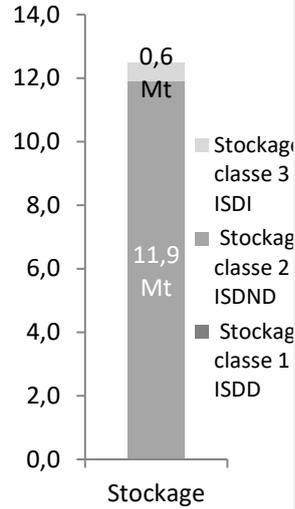
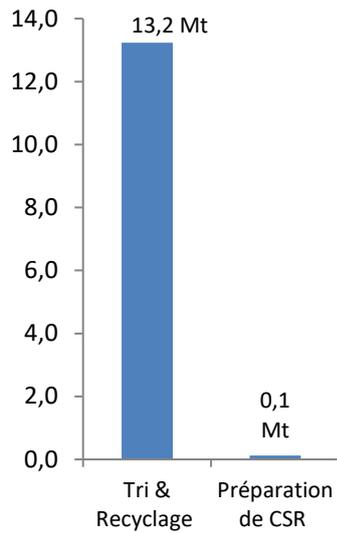
- ⇒ En 2021, en comparaison par rapport à 2020, les flux déclarés collectés étaient en nette hausse sur l'ensemble des catégories de déchets ménagers et assimilés, avec notamment une hausse significative de la collecte sélective de biodéchets (+91%).
- ⇒ En 2022, les tonnages collectés (21,9 Millions de tonnes) sont en recul par rapport à 2021 (24,1 Millions de tonnes). L'apparente baisse ou stabilité de la plupart des catégories (-1% en collecte sélective, +2% en biodéchets, -11% en déchèterie) s'explique toutefois en partie par la hausse relative des flux « Autres » (+69%) pour lesquels les adhérents n'ont pas été en mesure de fournir de répartition plus détaillée.

Tri et recyclage (=valorisation matière) : 45% de la quantité de déchets traités en 2022²

- ⇒ La valorisation matière (hors déchets organiques) représente 45% des tonnages traités en 2022, suivie du Stockage de Déchets Non Dangereux pour 40%. En 2021 le stockage de déchets non dangereux était plus important (43% des tonnages traités), alors que la valorisation matière représentait 31%.

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2023 du SNAD sur données 2022

² Tonnage total de déchets traités : 29,4 millions de tonnes entrantes en 2022 (30,2 en 2021, 26,2 en 2020, 26,3 en 2019) soit +15% depuis 2020)

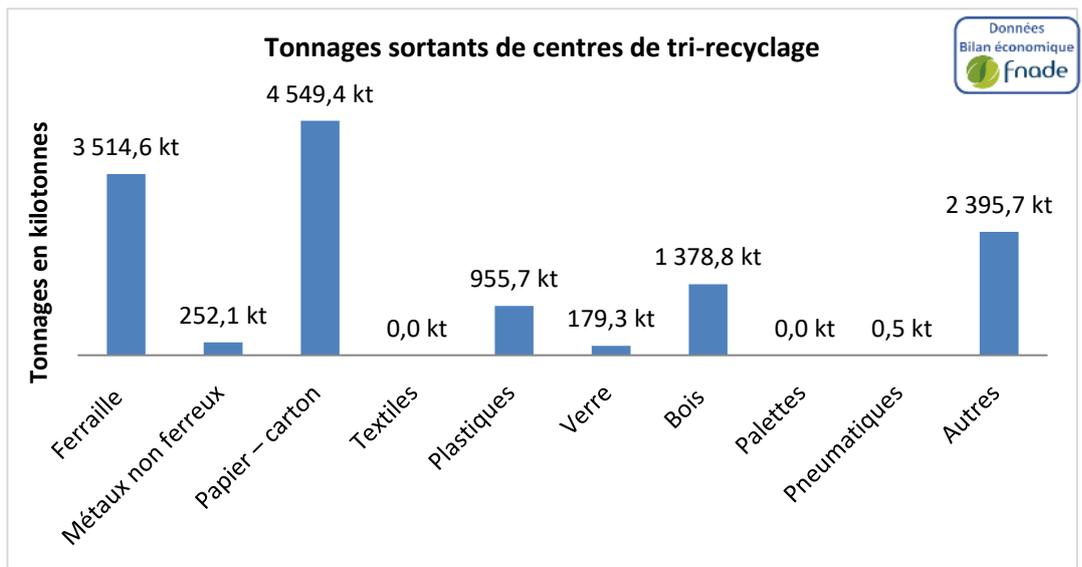


Graphique 8 - Répartition des déchets traités selon la nature du traitement – SNAD 2022

Papier-carton, ferraille et bois : 71% des tonnages sortants de centres de tri-recyclage du SNAD en 2022 (=2021)³

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2023 du SNAD sur données 2022

⇒ Les 4 principaux produits sortants des centres de tri-recyclage des entreprises adhérentes du SNAD sont : le papier-carton à hauteur de 34% des tonnages, la ferraille pour 27%, le bois (hors palettes) pour 10% et le plastique pour 7%.



Graphique 9 - Répartition des tonnages sortants de centres de tri-recyclage - SNAD 2022

³ Tonnage total sortant après traitement : 13,2 millions de tonnes sortantes après traitement de centres de tri-recyclage en 2022 (11,8 en 2021)

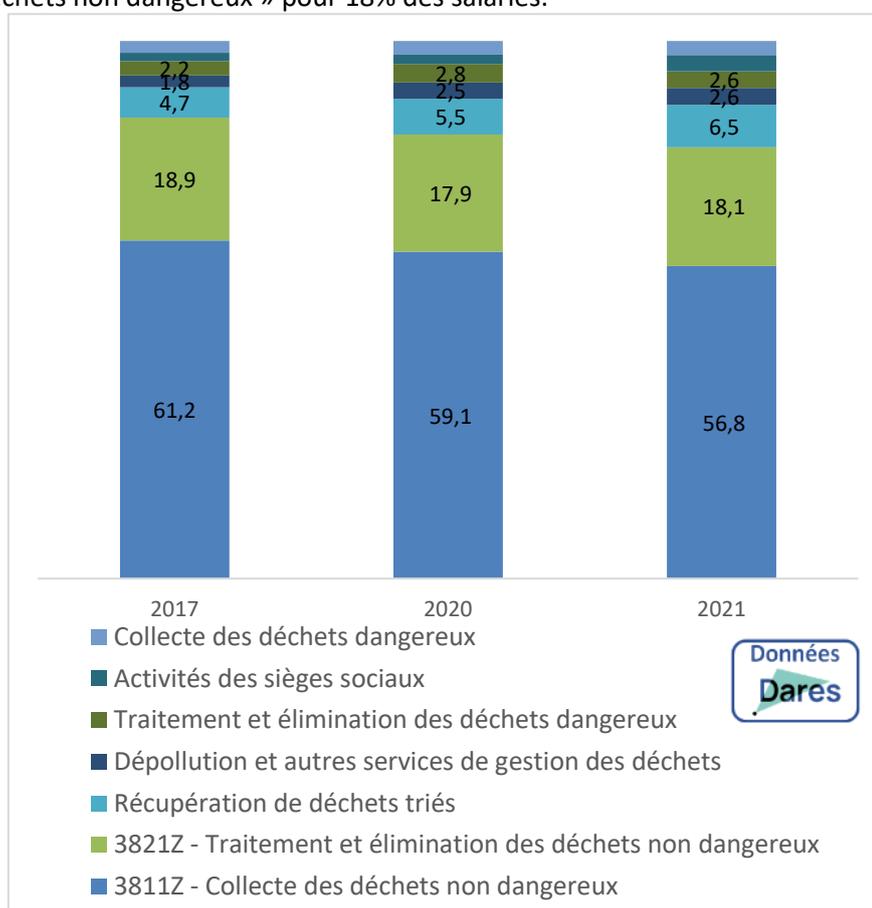
4 Volet social

4.1 Effectifs et profils des salariés

52 400 salariés dans la branche au 31/12/2021 (Equivalents Temps Plein)

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

- ⇒ Selon la statistique publique, l'effectif salarié atteint 52 400 équivalents temps plein en 2021 (49 900 en 2020, soit +5%) (hors interim).
- ⇒ L'effectif salarié moyen d'une entreprise de la branche en Equivalents temps plein (entreprise relevant principalement de la convention collective des activités du Déchet) est de 39 salariés en 2021 (38 en 2020).
- ⇒ 91% des salariés de la branche relèvent de 7 codes NAF principaux (Secteur d'activité du déchet) ⁴.
- ⇒ La « Collecte des déchets non dangereux » regroupe 57% des salariés de la branche (pourcentage qui diminue depuis 2017), suivie du « Traitement et élimination des déchets non dangereux » pour 18% des salariés.



Graphique 10 - Répartition des salariés de la branche selon les codes NAF/secteurs d'activités

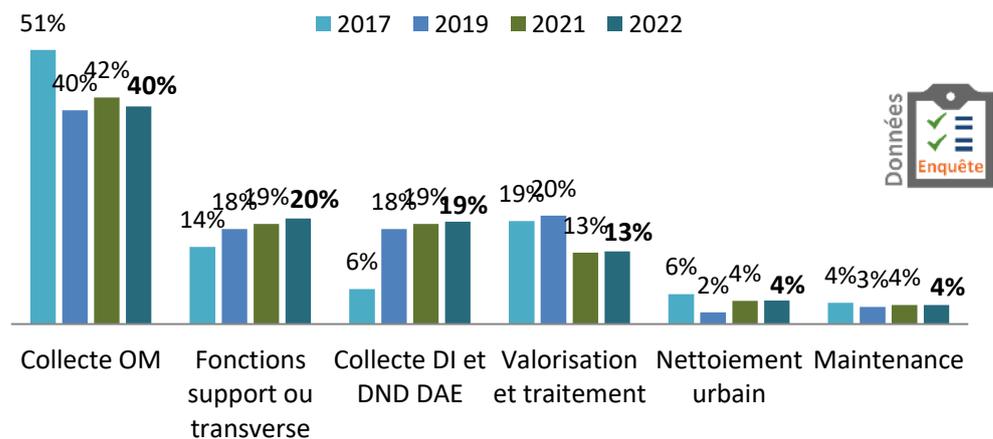
⁴ Sont exclues :

- 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. Elles 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. Elles doivent appliquer la convention collective de l'industrie et commerce de la récupération.

59% des effectifs salariés en CDI travaillent dans les activités de collecte (60% en 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ L'enquête identifie 6 activités différentes :
 - Collecte des Ordures ménagères (OM),
 - Fonctions support ou transverse,
 - Collecte de déchets inertes, déchets non dangereux et déchets d'activités économiques (DI DND et DEA)
 - Valorisation et traitement
 - Nettoyement urbain
 - Maintenance.
 - ⇒ Au sein des entreprises répondantes à l'enquête, l'activité Collecte (**OM+DI/DND DAE**⁵) reste la première pourvoyeuse d'emplois en CDI : 59% des effectifs salariés en CDI relèvent de cette activité (équivalent en 2021 et 2019).
 - ⇒ Les activités qui emploient ensuite le plus de salariés en CDI dans la branche sont, presque à égalité, les fonctions supports et transverses, avant les emplois Valorisation et traitement. En 2019, les emplois Valorisation et traitement arrivaient en 2ème position (20%), ils ne représentent plus que 13% en 2021 et 2022.
- Cette tendance est à mettre en relation avec les données DARES du graphique 13, qui mettent en évidence une perte du poids de la branche sur les activités de Valorisation et élimination.



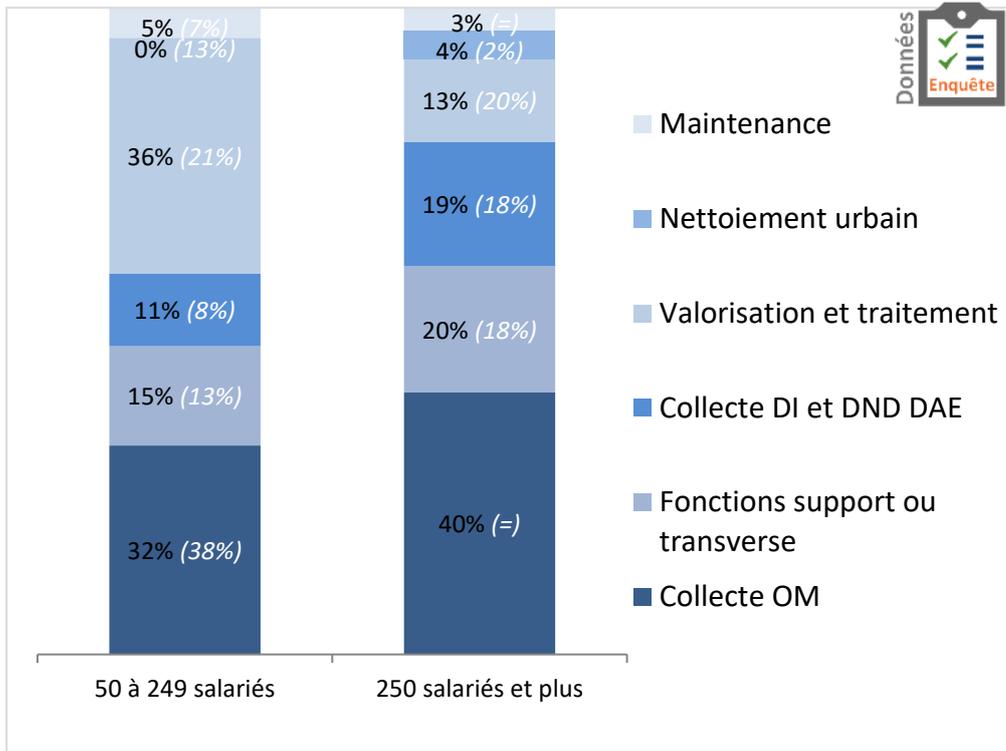
Graphique 11 - Répartition des effectifs salariés en CDI par filières depuis 2017

Poids des activités variable en fonction de la taille de l'entreprise répondante

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ La répartition des activités en fonction de la taille des entreprises est très proche entre 2021 et 2022.
- ⇒ Les grandes entreprises de plus de 250 salariés ayant répondu à l'enquête emploient la plus grande part des salariés dans les activités de Collecte d'OM (40% des salariés en 2022).
- ⇒ A l'inverse pour les entreprises de 50 à 249 salariés, les activités Valorisation et traitement sont celles qui mobilisent le plus de salariés (36%).
- ⇒ En 2021 et 2022, les parts du nettoyage urbain et de la maintenance sont faiblement représentées, alors qu'elles représentaient ensemble 20% des effectifs dans les entreprises de 50 à 249 salariés en 2019.

⁵ **OM** : Ordures Ménagères **DI** : Déchets Industriels **DND DAE** : Déchets Non Dangereux des Activités Économiques

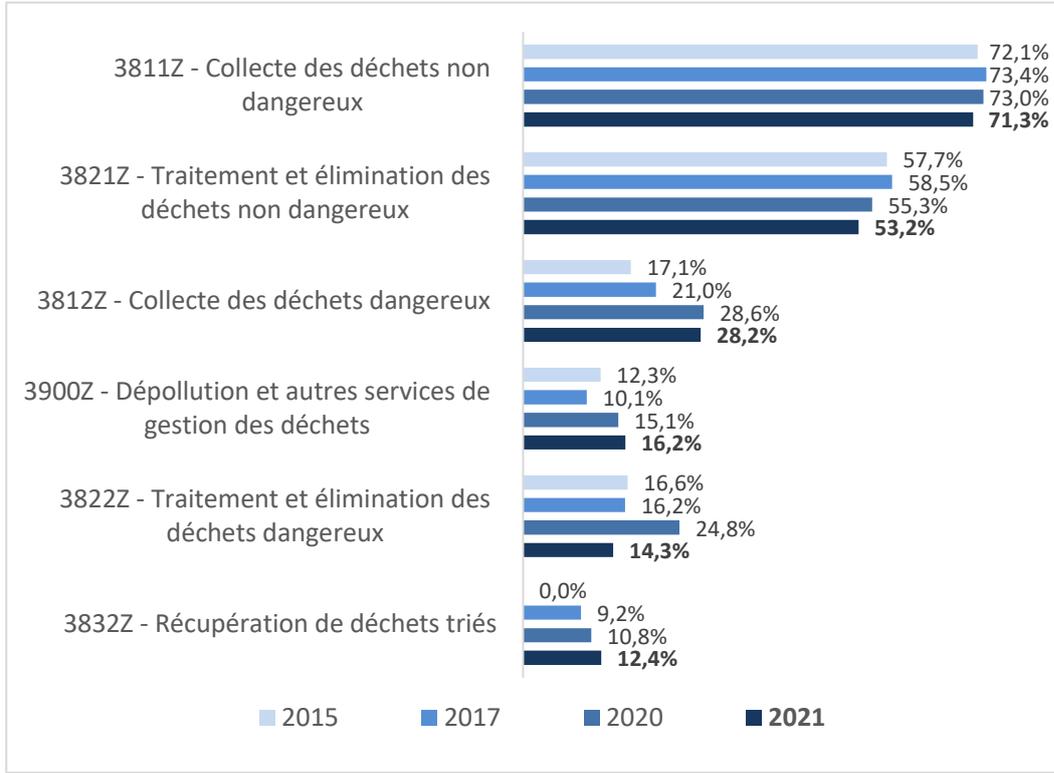


Graphique 12 - Répartition des effectifs en CDI par filière selon la taille de l'entreprise
Données entreprises < 50 salariés non exploitables. Figurent entre () les données 2019 car les données 2021 sont très proches des données 2022

Poids de la branche dans les activités du déchet : stable sur la collecte, en diminution sur le traitement

⇒ D'après la statistique publique, le poids des salariés de la branche des activités du Déchet dans chaque secteur d'activité est variable en 2021. Il reste stable dans les activités de collecte mais diminue concernant les activités de traitement et d'élimination.

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)



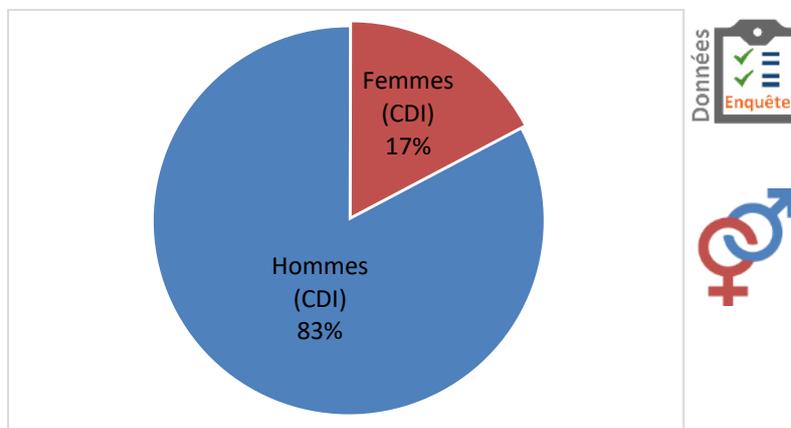
Graphique 13 - Poids de la branche au sein de ces principaux secteurs d'activités du déchet (en % des salariés présents au 31/12 entre 2015 et 2021)

17% de femmes et 83% d'hommes parmi les salariés en CDI dans les entreprises ayant répondu à l'enquête

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ Au sein des effectifs salariés en CDI des entreprises répondantes à l'enquête, 17% sont des femmes et 83% des hommes. Les salariées femmes représentaient 16% des effectifs en 2021, 17% en 2019 et 2018, et 14% en 2017.

⇒ Ce chiffre est cohérent avec ceux de la DARES 2021, qui donne 17,5% de femmes pour 82,5% d'hommes parmi les salariés présents au 31/12/2021 dans la branche.



Graphique 14 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon le sexe

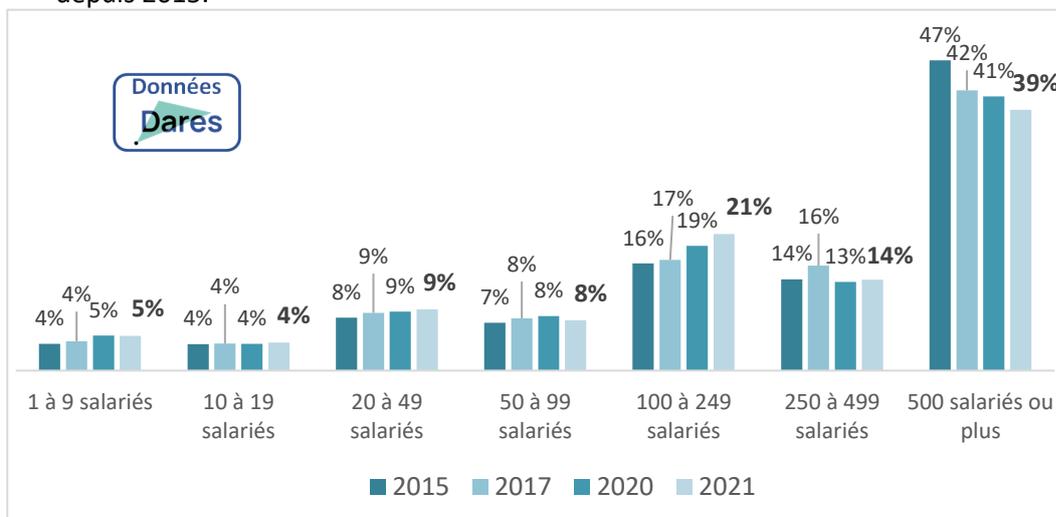
⇒ Cette proportion est faible au regard de la moyenne nationale qui s'établit à 45,2% de femmes en CDI, tous secteurs confondus (Chiffre DARES 2021).

⇒ La proportion de femmes parmi les effectifs en CDI est sensiblement la même quelle que soit la taille de l'entreprise, en 2022 comme en 2021. En effet, pour les deux catégories d'entreprises analysées cette année (Entreprises de 50 à 249 salariés, et entreprises de plus de 250 salariés), la répartition est de 83%/17%, comme au global.

39% des salariés de la branche présents au 31/12/2021 sont en poste dans des entreprises de 500 salariés et plus

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

⇒ D'après la statistique publique, les entreprises de 250 salariés et plus concentrent 53% des salariés de la branche en 2021 (55% en 2020). Le poids salarial des entreprises de plus de 500 salariés est toujours majoritaire mais tend à diminuer depuis 2015.



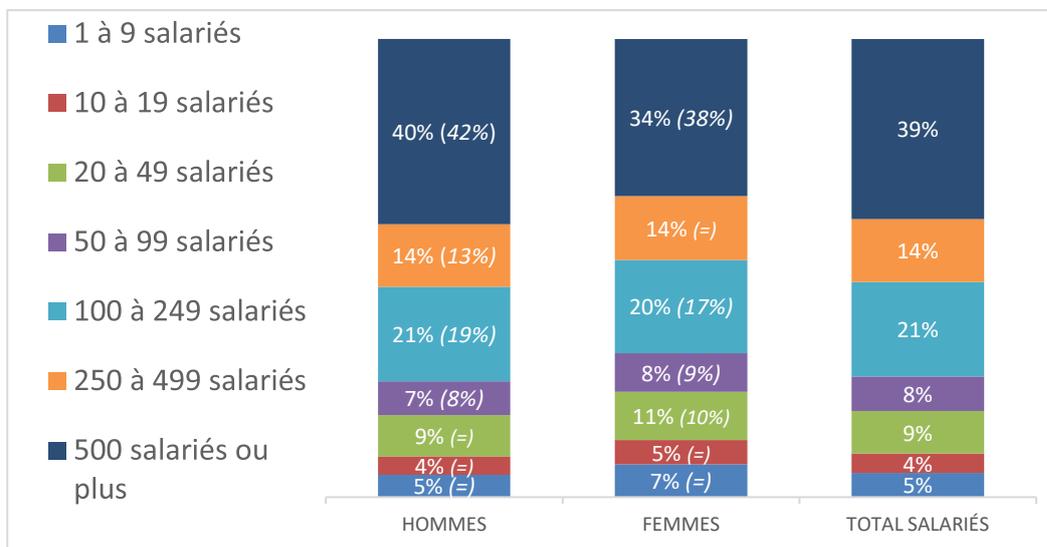
Graphique 15 - Répartition des salariés de la branche par taille d'entreprise (données 2015 à 2021)

La proportion de femmes est plus importante dans les petites structures (moins de 100 salariés) que dans les grandes.

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

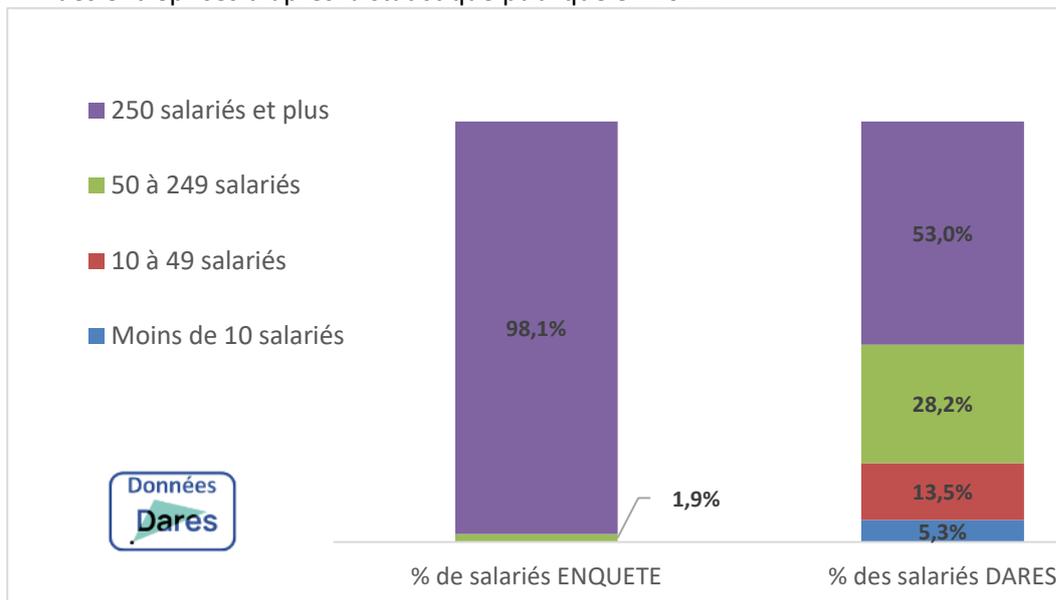


⇒ Comme en 2020, les femmes sont moins présentes que les hommes dans les grandes entreprises en 2021 : seulement 68% des femmes salariées de la branche sont présentes dans les entreprises de 100 salariés et plus. Pour l'ensemble des salariés, ce sont 74% des salariés qui sont employés dans les entreprises de 100 salariés et plus.



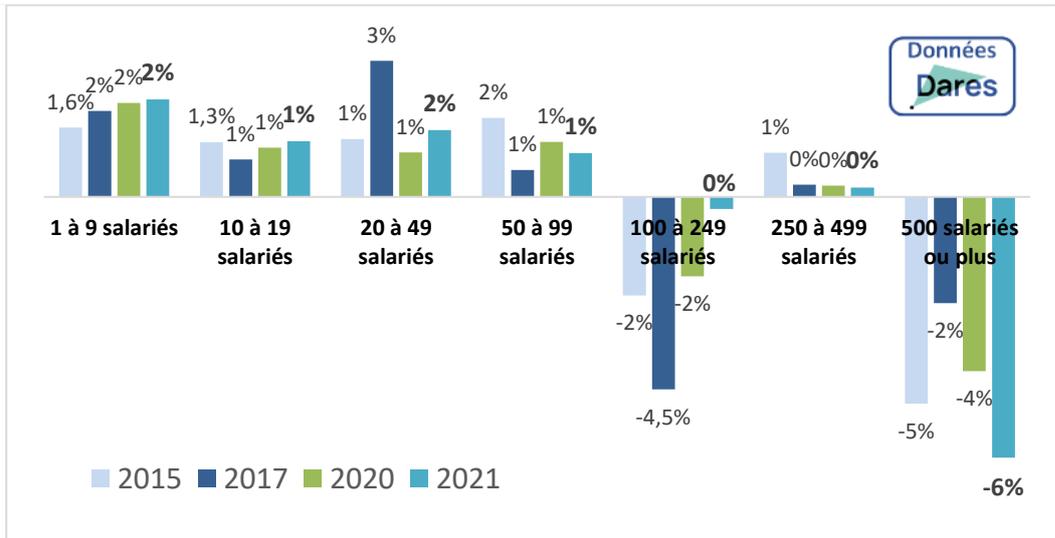
Graphique 16 - Répartition des femmes/hommes par taille d'entreprise (données 2021)
Entre () les données DARES 2020

⇒ En comparaison à ces données nationales, l'échantillon d'entreprises ayant répondu à l'enquête présente une surreprésentation des grandes entreprises : 98% des entreprises répondantes (en poids salarial) sont des entreprises de plus de 250 salariés pour l'année 2022 ; alors que les « 250 salariés et plus » représentent 53% des entreprises d'après la statistique publique en 2021.



Graphique 17 - Comparaison de la répartition des salariés entre les entreprises de la branche (selon la DARES en 2021) et les entreprises ayant répondu à l'enquête pour 2022

⇒ Les entreprises de 500 salariés et plus présentent toujours un écart de proportion homme/femme important qui se creuse encore en 2021 par rapport à 2020. Les entreprises de 100 à 249 salariés ont quant à elles réduit la surreprésentation des hommes dans les entreprises depuis 2017.

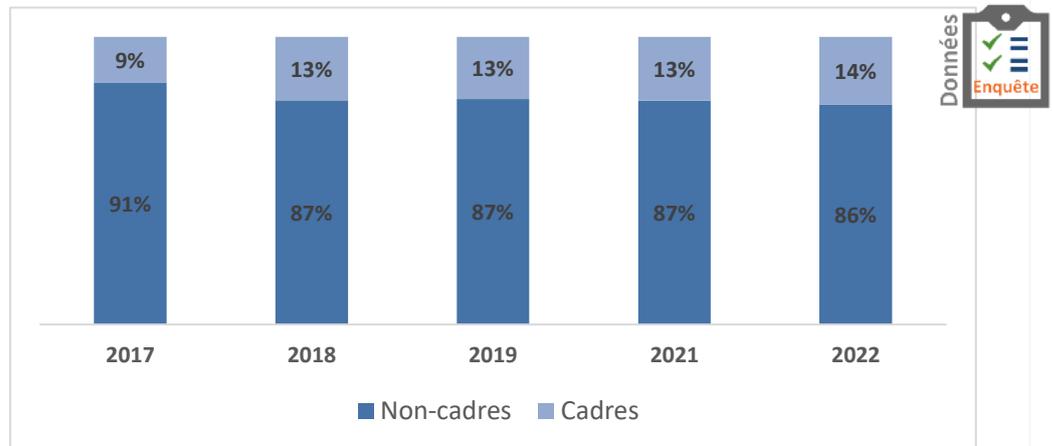


Graphique 18 - Ecart de répartition des femmes par rapport aux hommes par taille d'entreprise (données 2015 à 2021)

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

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ En 2022, considérant les effectifs en CDI des répondants de l'enquête, 14% des salariés sont des cadres et 86% ne sont pas cadres.
- ⇒ Dans les entreprises de plus de 250 salariés, la répartition cadres/non-cadres est la même que pour l'ensemble de la branche (14%/86%). Pour les entreprises de 50 à 249 salariés, la répartition est 5%/95%.

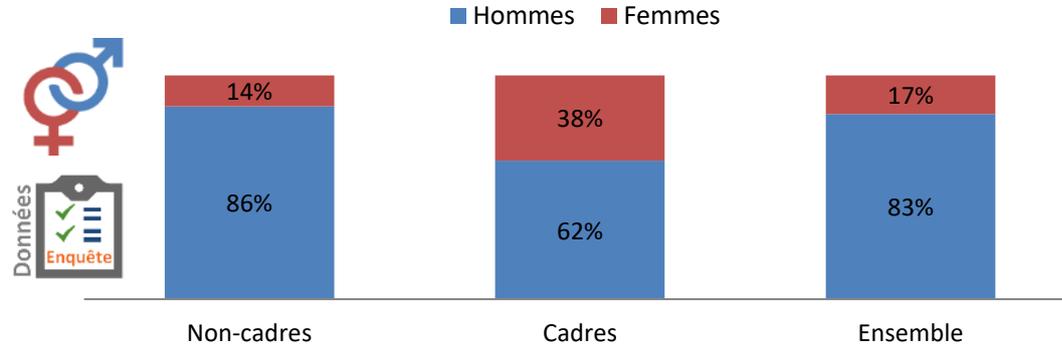


Graphique 19 - Répartition des effectifs salariés en CDI, Cadres / Non-cadres, depuis 2017

Des femmes plus représentées parmi les cadres que parmi les effectifs non-cadres

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ La proportion femmes/hommes parmi les salariés en CDI est sensiblement la même depuis 2019.
- ⇒ Les femmes sont davantage représentées au sein de la catégorie cadres puisqu'elles représentent 38% des salariés cadres en CDI contre 13% pour les non-cadres.



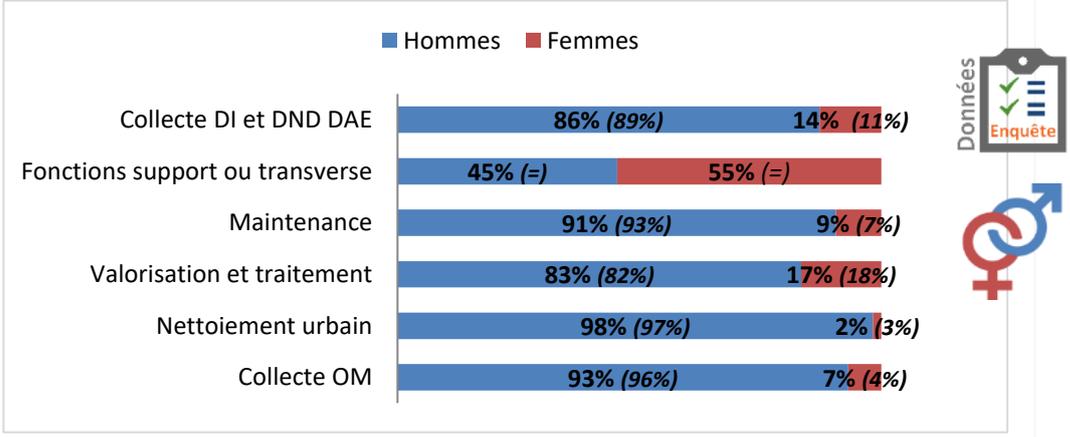
Graphique 20 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon la CSP et le sexe

- ⇒ D'après la statistique publique, 22,7% des femmes salariées de la branche des activités du déchet sont cadres contre 18,7% toutes branches confondues (source : Insee, enquête Emploi 2021). Cette proportion relativement élevée peut s'expliquer par un facteur structurel, la branche étant peu féminisée.

Une féminisation variable en fonction des activités

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ La féminisation est toujours tirée par les fonctions support et transverse (55% de femmes depuis 2017 sur ces fonctions). A l'inverse, les activités de nettoyage urbain et de collecte des ordures ménagères sont occupées presque exclusivement par des hommes.

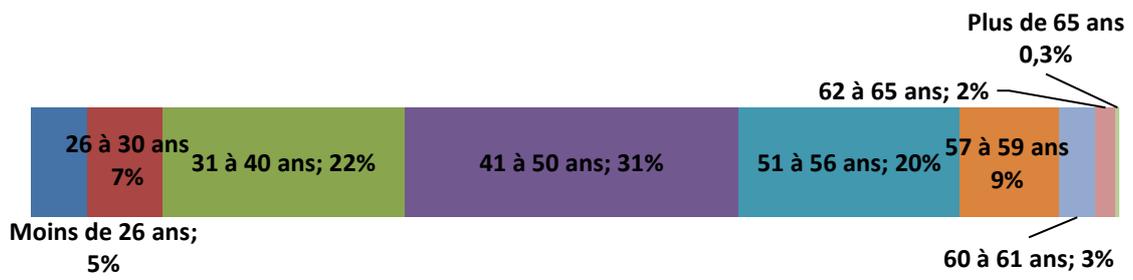


Graphique 21 - Répartition des effectifs en CDI par activité et par sexe
Entre () les données 2019 - les données 2021 sont presque égales à celles de 2022

Age moyen de 44,5 ans

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ La tranche d'âge la plus représentée est celle des 41 - 50 ans avec 31% des effectifs salariés (CDI et CDD dont contrats en alternance) des entreprises répondantes à l'enquête.
- ⇒ 5% ont moins de 26 ans (=2021) ; 2% ont plus de 62 ans (<1% en 2021).



Graphique 22 - Répartition des effectifs par tranches d'âge

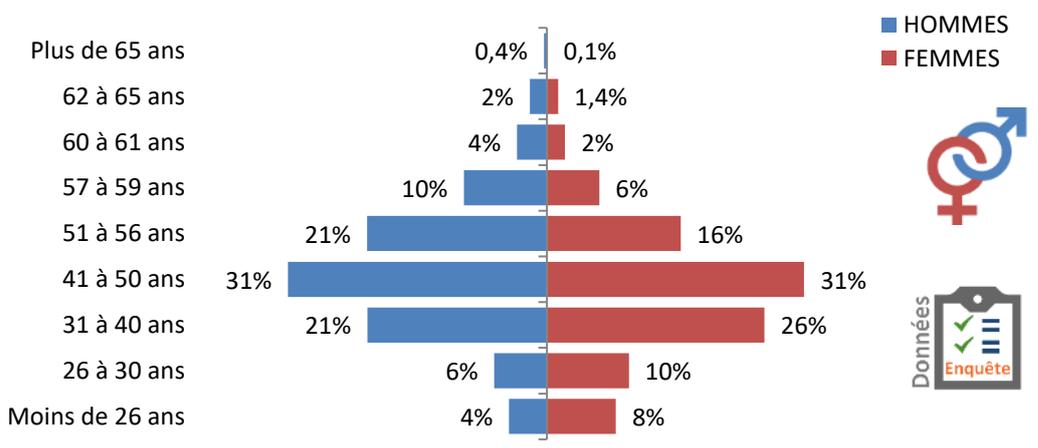
⇒ L'âge moyen⁶ est de 44,5 ans (44,4 en 2021).

Des femmes plus jeunes de 3,3 ans par rapport aux hommes

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ La pyramide des âges varie sensiblement en fonction du sexe : les femmes sont en moyenne plus jeunes 41,8 ans (41,7 en 2021, 41,2 ans en 2019) que les hommes 45,1 ans (45 ans en 2021, 44,6 ans en 2019).

⇒ La pyramide des âges ci-dessous a très peu évolué depuis 2018.



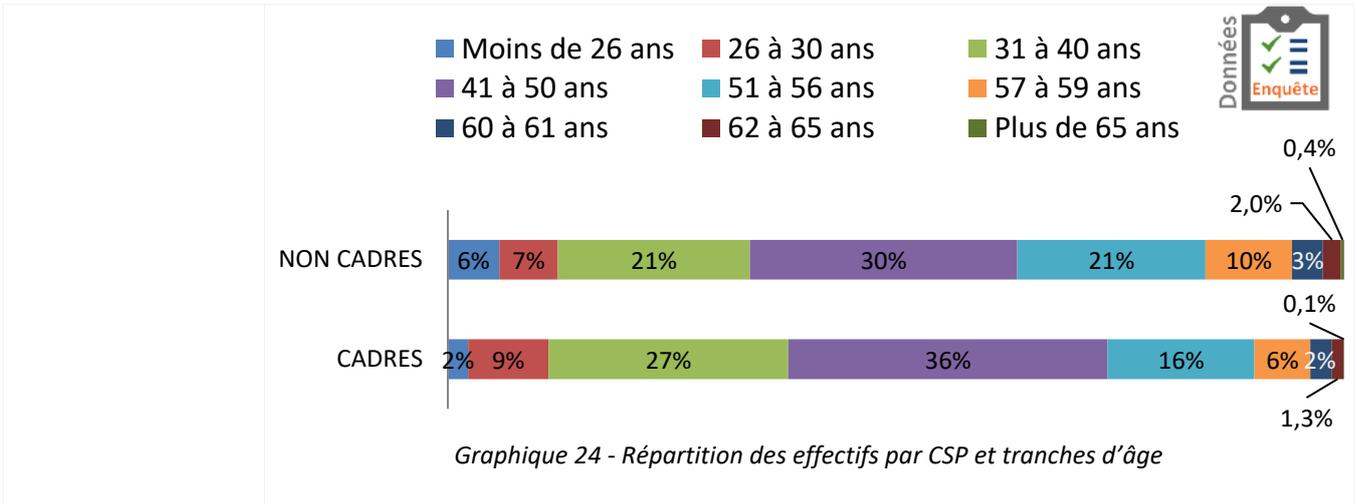
Graphique 23 - Répartition des effectifs par sexe et tranches d'âge ⁷

Des salariés cadres plus jeunes de 1,2 ans que les non-cadres, (1,6 ans en 2019 et 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ La pyramide des âges varie également en fonction de la CSP : les cadres sont en moyenne plus jeunes (43,6 ans) que les non-cadres (44,6 ans).

⁶ 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.



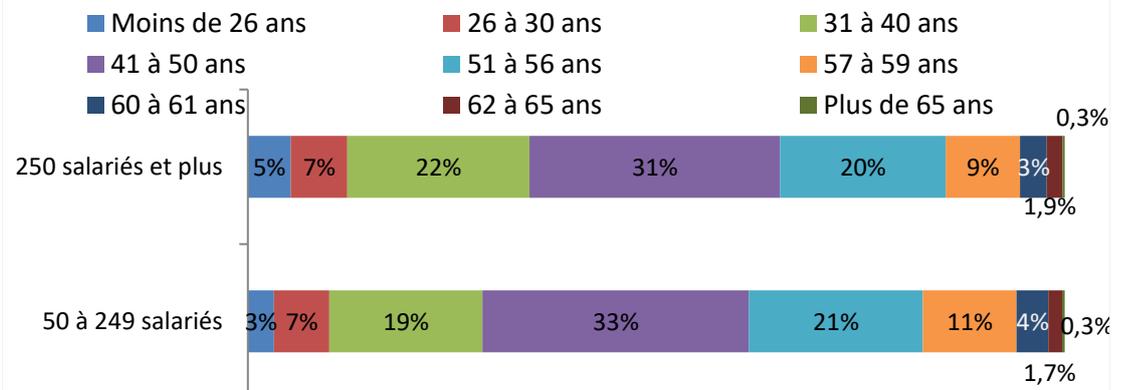
Graphique 24 - Répartition des effectifs par CSP et tranches d'âge

Pyramide des âges selon la taille de l'entreprise

Source : Enquête
« Rapport de branche sur les données 2022 »



⇒ La pyramide des âges varie peu en fonction de la taille de l'entreprise.



Graphique 25 - Répartition des effectifs par taille d'entreprise et tranches d'âge

Données entreprises < 50 salariés non exploitables

Ancienneté reprise moyenne de 13,4 ans, comme en 2021

⇒ L'ancienneté reprise moyenne⁸ est de 13,4 ans (13,4 ans en 2021, 12,6 ans en 2019). A titre de comparaison, la moyenne de l'ancienneté en France, tous secteurs confondus est de 9,8 ans, avec une baisse importante depuis 2021 (10,7 ans) (source OCDE.Stat 2022).

⇒ Comme depuis 2017, un peu plus de la moitié des effectifs salariés (hors intérim) au sein des entreprises répondantes à l'enquête ont une ancienneté reprise supérieure à 10 ans (53% en 2022).

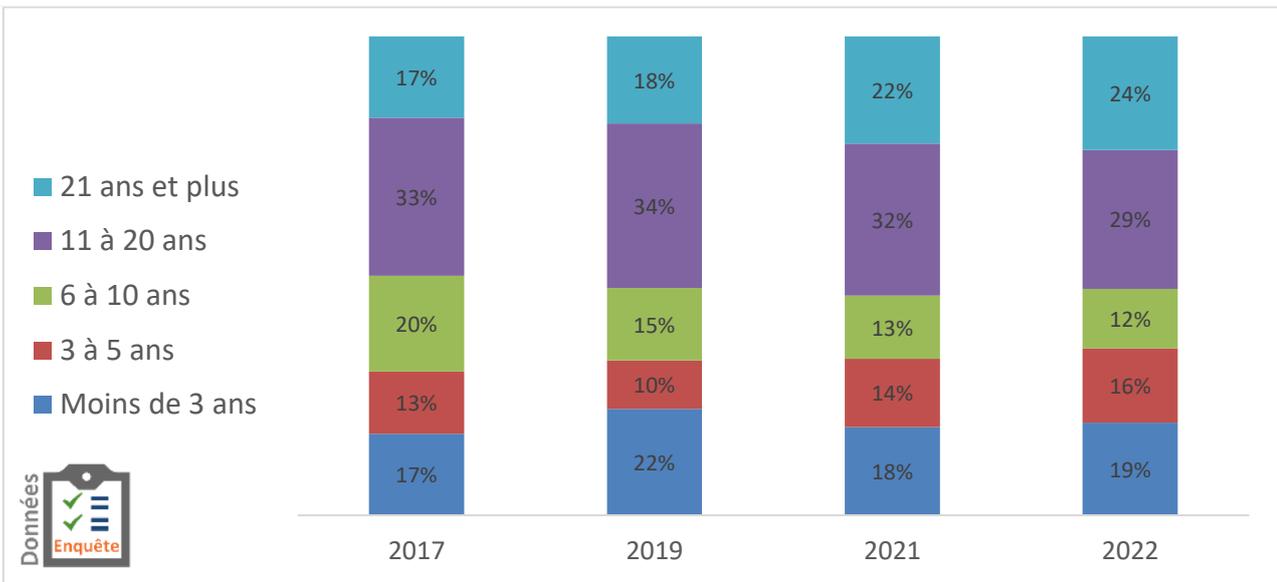
⇒ La part de l'ancienneté reprise de moins de 6 ans augmente légèrement (35% en 2022, contre 32% en 2021 et en 2019).

Source : Enquête
« Rapport de branche sur les données 2022 »



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 ».

⁸ 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.



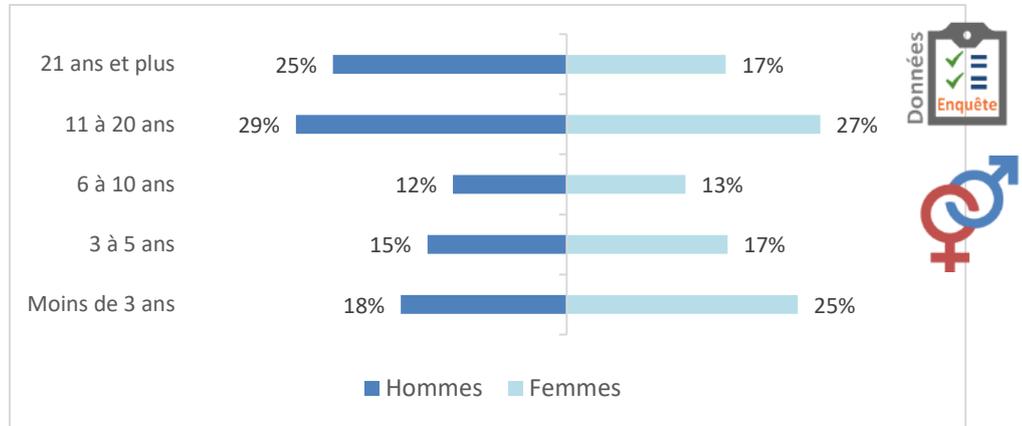
Graphique 26 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté reprise depuis 2017

Ancienneté reprise des femmes inférieure à celle des hommes

⇒ Les femmes ont une ancienneté reprise moyenne inférieure à celle des hommes (11,4 ans contre 13,8 ans) (11,3 et 13,8 en 2021). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les femmes occupent des postes plus administratifs que les hommes ; postes qui sont plus marqués par un turnover.

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ La répartition des effectifs varie selon le sexe principalement sur l'ancienneté reprise inférieure à 3 ans et celle de 21 ans et plus.



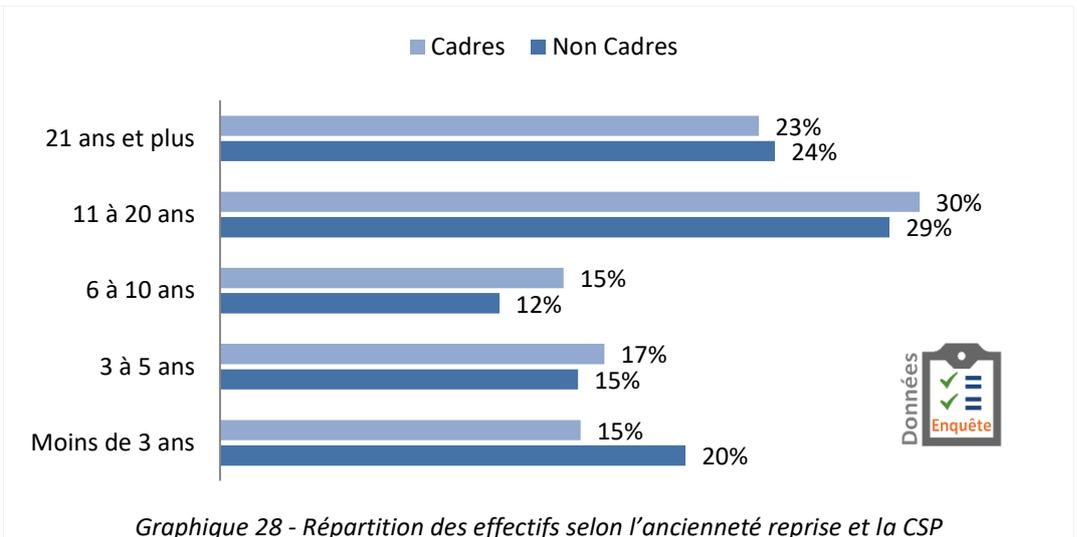
Graphique 27 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté reprise et le sexe

Ancienneté reprise équivalente quelle que soit la CSP

⇒ L'ancienneté reprise moyenne est de 13,5 ans pour les cadres et 13,3 pour les non-cadres (13,4 ans pour les deux catégories en 2021).

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ La répartition des effectifs par tranche d'ancienneté reprise est globalement similaire, avec néanmoins une ancienneté reprise de moins de 3 ans qui concerne 15% des cadres et 20% des salariés qui ne sont pas cadres.



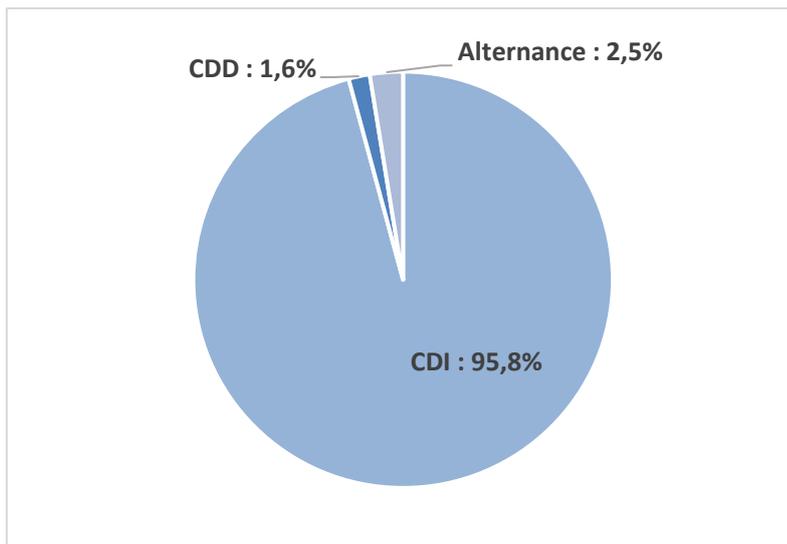
Graphique 28 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté reprise et la CSP

4.2 Conditions d'emploi et contrats de travail

Les Contrats à Durée Indéterminée : 95,8% des effectifs (hors intérim) au 31/12/2022

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ 95,8% des effectifs (hors intérim) au 31/12/2022 au sein des entreprises répondantes sont en CDI ; ce qui est équivalent à 2021 (95,5%).
- ⇒ A titre comparatif, le taux de salariés en CDI, tous secteurs confondus, est de 86,3% en 2022 (source : INSEE, enquête Emploi).
- ⇒ Les alternants (2,5% des effectifs salariés hors intérim) sont ensuite plus nombreux dans les effectifs salariés que les CDD (1,6%).



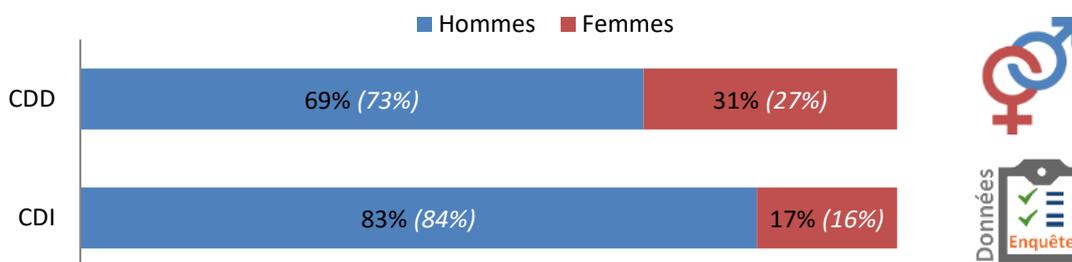
Graphique 29 - Répartition des effectifs (hors intérim) présents au 31/12/2022

Cette année, les données concernant l'intérim et la ventilation par taille d'entreprises sont trop peu représentatives pour en permettre l'analyse.

Contrat à durée déterminée (CDD) : 1,6% des effectifs (hors intérim) présents au 31/12/2022 au sein des entreprises répondantes (comme en 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

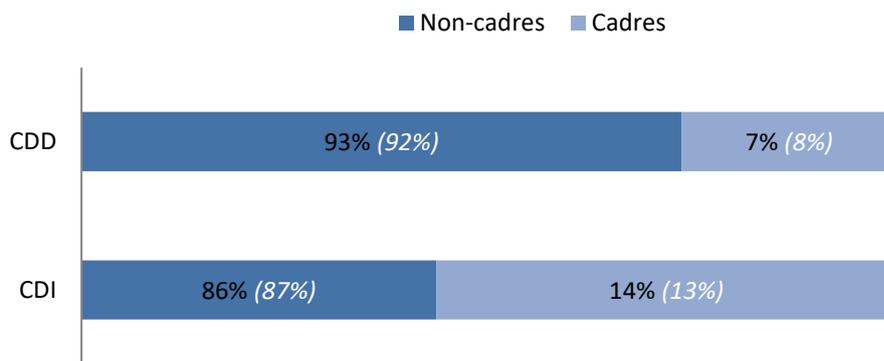
- ⇒ Les CDD concernent davantage les femmes, relativement à leur poids au sein des effectifs salariés : elles représentent 31% des CDD alors qu'elles représentent 17% des CDI. Leur poids dans l'effectif en CDD augmente depuis 2019 : 23% en 2019, 27% en 2021, 31% en 2022.



Graphique 30 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI selon le sexe Entre () les données 2021

- ⇒ Les cadres sont davantage concernés par le CDI relativement à leur proportion au sein des effectifs salariés : ils représentent 7% des effectifs en CDD et 14% des effectifs en CDI.





Graphique 31 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI Cadres et Non-cadres
Entre () les données 2021



Repères

Les données traitées par l'INSEE au 31/12/2021, 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 31/12/2021	En % des salariés présents au 31/12/2020	En % des salariés présents au 31/12/2017	En % des salariés présents au 31/12/2016	En % des salariés présents au 31/12/2014
Hommes	4,4 ↓	5,1 ↓	5,3 ↑	4,6 ↓	5,5
Femmes	5,9 ↓	6,5 ↓	7,3 ↑	6,7 ↓	9,0
29 ans ou moins	13,1 ↓	15,1 ↓	21,9 ↑	16,4 ↓	20,7
30-49 ans	4,2 ↓	4,9 ↑	4,3 ↑	4,1 ↓	4,5
50 ans ou plus	2,4 ↓	2,5 ↑	2,0 =	2,0 ↓	2,4
Cadres	1,6 ↑	1,4 ↓	2,0 ↑	1,7 ↓	2,1
Profession intermédiaire	3,5 ↑	3,4 ↓	4,6 ↑	3,4 ↓	4,0
Employés	7,9 ↑	7,5 ↑	9,5 ↑	6,7 ↓	10,9
Ouvriers	5 ↓	6 ↑	5,9 ↑	5,4 ↓	6,2

↑↓= : ces signes marquent l'évolution par rapport à l'année N-1.

La part globale des CDD au sein des salariés est en baisse de 0,6% entre fin 2020 et fin 2021 (4,7% des salariés présents au 31/12/2020)

Source : MINISTERE DU TRAVAIL,
fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

Intérim : équivalent à 8% des effectifs salariés (hors alternance) au 31/12/2022

⇒ Les données 2022 de l'enquête Rapport de branche ne permettent pas de donner plus de précisions quant à l'intérim au sein de la branche.

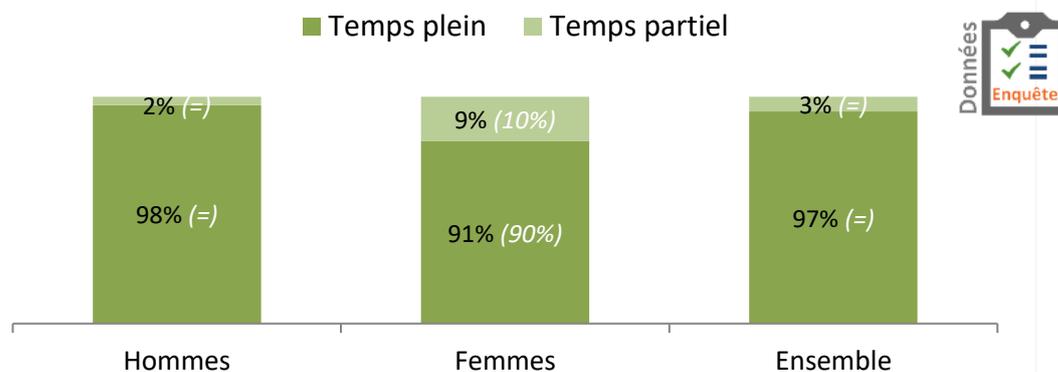
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

4.3 Durée du travail

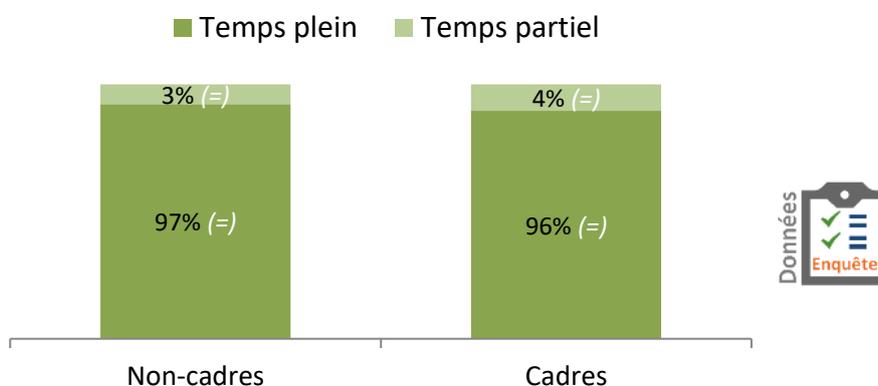
Temps partiel : 3% des effectifs salariés au 31/12/2022, pour davantage de femmes que d'hommes

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ Au sein des entreprises répondantes à l'enquête, 97% des effectifs salariés (hors contrats en alternance) travaillent à temps plein (97% en 2021, 96% en 2019).
- ⇒ Le temps partiel concerne davantage les femmes avec 9% à temps partiel, contre 2% pour les hommes (10%/2% en 2021).
- ⇒ Le temps partiel concerne de manière équivalente les cadres avec 4% à temps partiel, que les salariés non-cadres pour 3% d'entre eux (comme en 2021).
- ⇒ Le temps partiel concerne de manière équivalente les salariés des entreprises de moins de 250 salariés (2% d'entre eux) que les salariés des entreprises de plus grande taille, pour 3% d'entre eux.
- ⇒ D'après la statistique nationale, le taux de recours au temps partiel au sein de la branche (5,7%) est relativement peu élevé au regard de la moyenne nationale tous secteurs confondus : 17,3% des salariés sont à temps partiel en 2022 (source DARES, juillet 2023).



Graphique 32 - Répartition des effectifs salariés (hors alternance) selon le temps de travail et le sexe
Entre () les données 2021



Graphique 33 - Répartition des effectifs salariés hors alternance cadres et non-cadres selon le temps de travail
Entre () les données 2021



Les données du 31/12/2021 traitées par l'INSEE, à partir des fichiers DADS des entreprises relevant de la branche professionnelle des activités du Déchet⁹ indiquent les tendances suivantes :

Part des postes à temps partiel	En % des salariés présents au 31/12/2021	En % des salariés présents au 31/12/2020	En % des salariés présents au 31/12/2017	En % des salariés présents au 31/12/2016	En % des salariés présents au 31/12/2014
Hommes	3,8 ↑	3,5 ↓	3,7 ↑	3,4 ↓	6,5
Femmes	14,9 ↓	15,1 ↓	16,9 ↑	15,5 ↓	20,0
29 ans ou moins	5,7 =	5,7 ↑	5,1 ↓	5,9 ↓	9,6
30-49 ans	5,5 ↑	5,2 ↓	6,0 ↑	5,3 ↓	8,0
50 ans ou plus	6,1 ↑	5,8 =	5,8 ↑	5,5 ↓	9,5
Cadres	9,1 =	9,1 ↑	8,8 ↑	6,2 ↓	18,9
Profession intermédiaire	7,9 ↑	6,9 ↑	5,8 ↑	5,0 ↓	6,5
Employés	12,5 ↓	13,2 ↓	15,8 ↑	14,8 ↓	17,0
Ouvriers	3,9 ↑	3,7 ↑	4,2 ↓	4,3 ↓	6,5

↑ ↓ = : ces signes marquent l'évolution par rapport à l'année N-1.

La part globale des temps partiels parmi les salariés augmente légèrement de 0,2% entre fin 2020 et fin 2021, après une baisse de 0,3% entre 2017 et 2020 (5,7% des salariés présents au 31/12/2021).

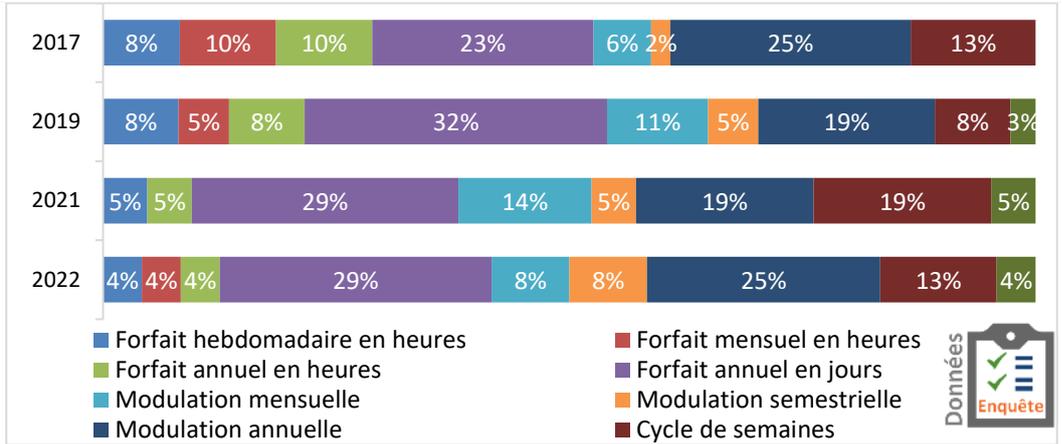
Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

80% des répondants déclarent appliquer un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail (70% en 2021)

- ⇒ 80% des répondants à l'enquête déclarent appliquer un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail.
- ⇒ Les répondants à l'enquête appliquant un accord collectif ont précisé les dispositions de l'accord collectif (question à choix multiples / plusieurs réponses possibles) :

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⁹ uniquement pour le périmètre de la convention collective IDCC



Graphique 34 - Dispositions de l'accord collectif (modalités d'organisation du temps de travail) depuis 2017

Heures supplémentaires : 50 heures en moyenne par an par salarié

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ Le volume annuel moyen d'heures supplémentaires par salarié (salariés à temps plein) est de 50,4 heures (50 heures en 2021, 50,6 en 2019, 66,5 en 2017, 48,7 en 2017 et 32,1 en 2016).¹⁰
- ⇒ 60% des répondants déclarent appliquer le contingent d'heures supplémentaires de la branche « 130 heures par an et par salarié » (70% en 2021).¹¹
- ⇒ Parmi les 40% de répondants n'appliquant pas ce contingent, certains ont déclaré appliquer un autre contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié dans leur entreprise :
 - 220h (ou 250 ou 300h sur volontariat) pour les chauffeurs conducteurs d'engins et maintenance
 - 130h pour les autres métiers (ou 165 ou 200h sur volontariat)
 - de 130 à 180h
 - 220h
 - 400h.

Heures complémentaires : 9,2 heures en moyenne par an par salarié

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ Le volume annuel moyen d'heures complémentaires par salarié (salariés à temps partiel) est de 9,2 heures (8,3 heures en 2021, 19,7h en 2019, 2,3h en 2018, 35,5h en 2017).¹²

Un Compte Epargne Temps mis en place dans 20% des entreprises en 2022

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ 20% des entreprises répondantes à l'enquête ont mis en place en 2022 un Compte Epargne Temps, c'était 0% en 2021.

¹⁰ Nombre total d'heures supplémentaires / nombre de salariés en CDI-CDD à temps plein au 31/12/N cumulées pour toutes les entreprises répondantes.

¹¹ 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. »

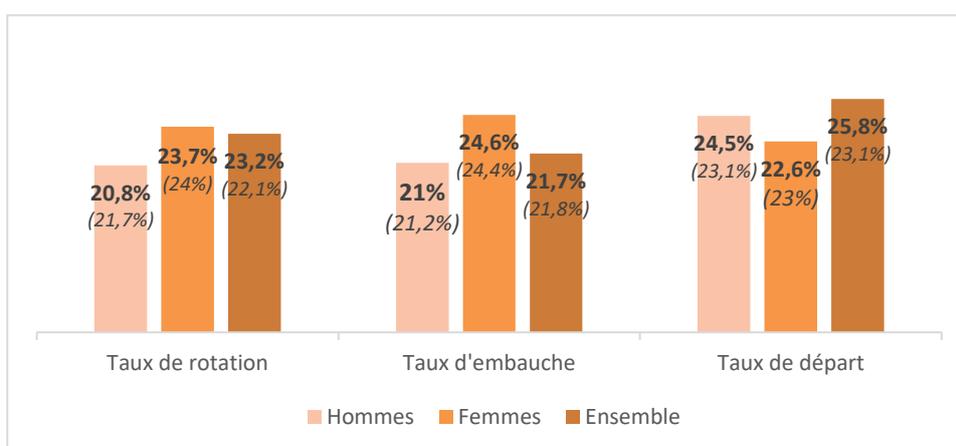
¹² Nombre total d'heures complémentaires N / nombre de salariés en CDI-CDD à temps partiel au 31/12/N (cumulées pour toutes les entreprises répondantes).

4.4 Mouvements du personnel

Taux de rotation moyen de 23,2%
(22,1% en 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ 100 % des répondants déclarent avoir connu des mouvements de personnel au cours de l'année 2022 comme en 2021.
- ⇒ Le taux moyen de rotation de la main d'œuvre¹³ par entreprise a augmenté depuis 2021 pour atteindre 23,2% (22,1 en 2021 et 2019, 27,2% en 2018 et 24,5% en 2017).
- ⇒ Le taux de rotation varie selon la taille de l'entreprise. Il est plus élevé au sein des entreprises de plus de 250 salariés (23,4%), comparativement aux entreprises plus petites (15%).
- ⇒ Le taux de rotation est supérieur pour les femmes (23,7%) comparativement aux hommes (20,8%).



Graphique 35 - Mouvements de personnel par sexe
Entre () les données 2021



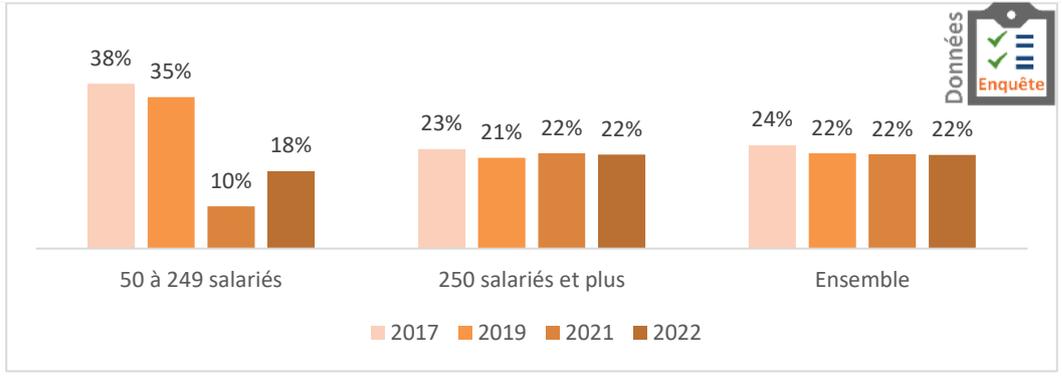
Taux d'entrée moyen de 21,7 % (21,8% en 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ Le taux d'entrée moyen¹⁴ s'élève à 21,7% en 2022, proche des taux de 2021 et 2019 (21,8% en 2021, 22% en 2019, 27,1% en 2018 et 23,9% en 2017).
- ⇒ Les entreprises de plus de 250 salariés ayant répondu à l'enquête affichent un taux d'entrée supérieur aux entreprises de taille inférieure, avec respectivement 21,8% et 17,8% (22% et 9,9% en 2021).
- ⇒ Les variations importantes du taux d'entrée pour les entreprises de 50 à 249 salariés sont peut-être dues à un faible échantillon de répondants.

¹³ Ou turn-over $[(\text{Nombre de départs au cours de l'année } N + \text{Nombre d'arrivées au cours de l'année } N)/2] / \text{Effectif au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année } N$.

¹⁴ Taux d'entrée : Volume des embauches rapporté au volume des effectifs salariés au 31/12. Toutes les données concernant les embauches/entrées de l'enquête tiennent compte des « Transferts Annexe V ».

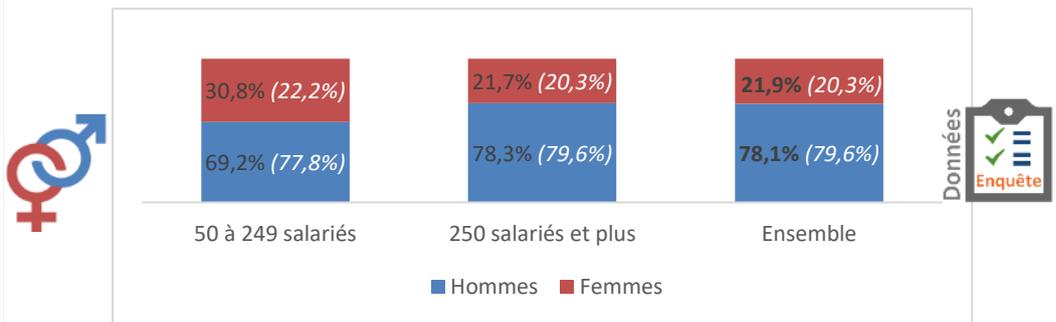


Graphique 36 - Taux d'entrée selon la taille de l'entreprise depuis 2017

22% de femmes parmi les embauches de l'année 2022

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ Le taux d'entrée des femmes (24,6%) est de 3 points supérieur à celui des hommes (21,7%) (respectivement 24,4% et 21,2% en 2021).
- ⇒ La part des femmes augmente légèrement dans les nouvelles embauches depuis 2019 : Les entrées sont à 78% des hommes et 22% des femmes. (80%/20% en 2021, 82%/18% en 2019). Cette répartition est plus en faveur des femmes pour les entreprises de 50 à 249 salariés que dans les plus grandes entreprises, mais cela est peut-être dû à un biais d'échantillonnage.

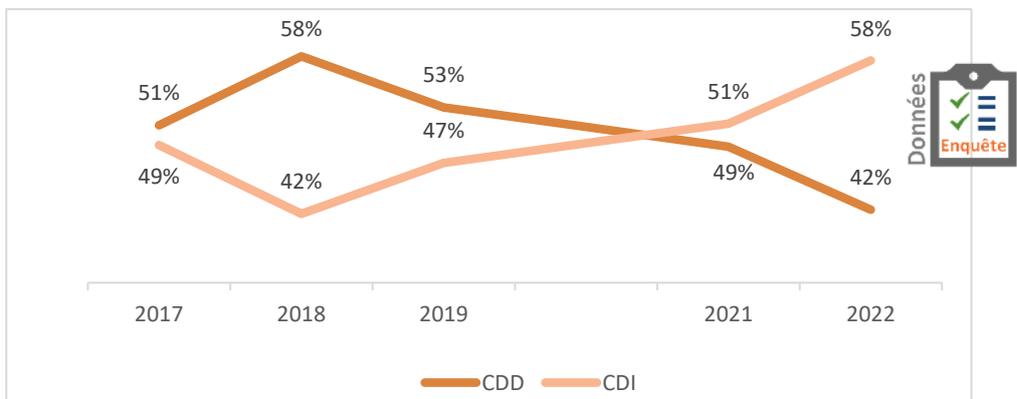


Graphique 37 – Répartition des embauches 2022 par taille d'entreprise et par sexe
Entre () les données 2021

Des embauches en CDI supérieures aux embauches en CDD depuis 2021

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ La part des embauches CDD diminue depuis 2018. Depuis 2021, les embauches en CDI (57,6% en 2022) dépassent les embauches en CDD (42,4% en 2022).



Graphique 38 - Répartition des embauches selon la nature des contrats depuis 2017

Des embauches en CDD qui concernent à 97% les non-cadres et à 3% les

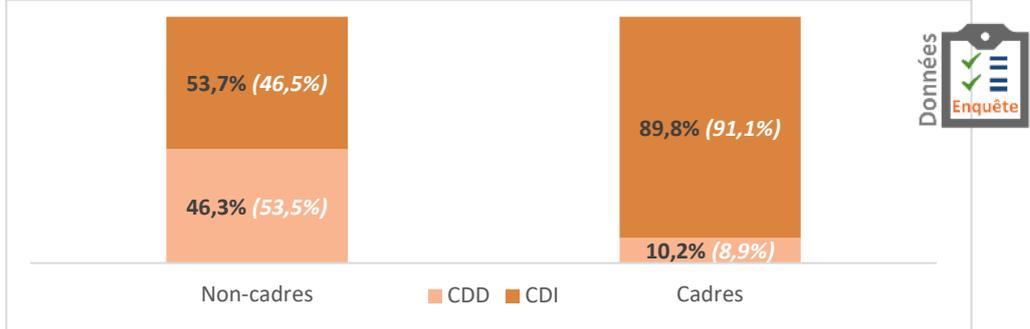
- ⇒ 89,8% des cadres sont embauchés en CDI en 2022 (-1pt/2021).
- ⇒ 53,7% des salariés non-cadres sont embauchés en CDI en 2022. C'est 7 points de plus qu'en 2021. Contrairement à 2021, en 2022 les embauches en CDI sont donc

cadres (98%/2% en 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

plus nombreuses que les embauches en CDD pour les salariés qui ne sont pas cadres.

⇒ A l'inverse, pour les embauches en contrats cadres, la part de CDD a légèrement augmenté depuis 2023.



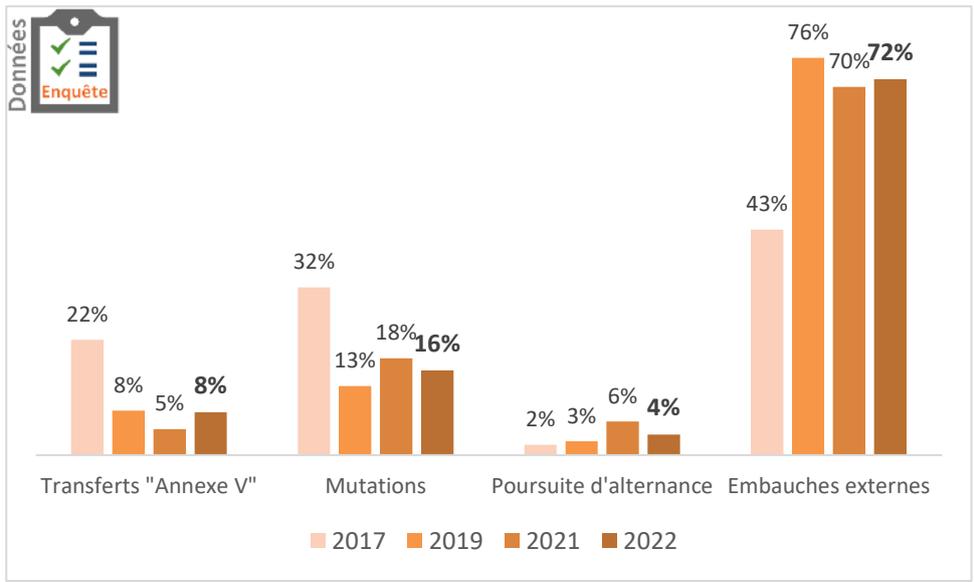
Graphique 39 - Répartition des embauches 2022 des non-cadres et cadres par type de contrat
Entre () les données 2021

Les embauches en CDI à 72% à l'externe

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ La part des transferts en application de l'annexe V de la convention collective des activités du Déchet est faible dans les embauches en CDI, soit 8% en 2022.

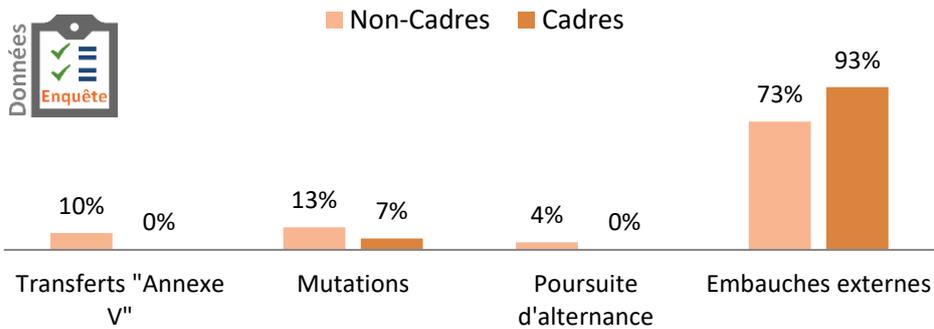
⇒ Les embauches externes représentent depuis 2017 la majorité des embauches (72% en 2022).



Graphique 40 - Nature des embauches en CDI depuis 2017

⇒ Les salariés non-cadres sont davantage concernés par les transferts « Annexe V » et par les mutations, que les cadres. Ce n'était pas le cas en 2021 lorsqu'une majorité de cadres étaient embauchés par mutation.

⇒ Cette année plus d'un cadre sur 10 et un salarié non-cadre sur 4 sont embauchés à l'externe.

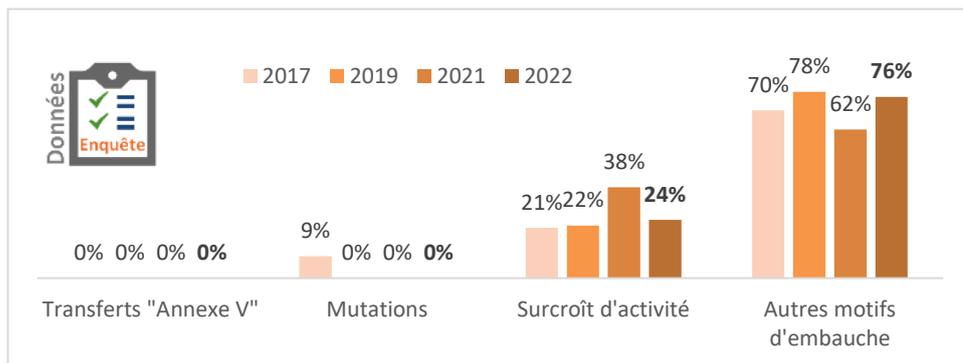


Graphique 41 - Nature des embauches 2022 en CDI, selon la CSP

24% des embauches en CDD pour « surcroît d'activité » (38% en 2021)

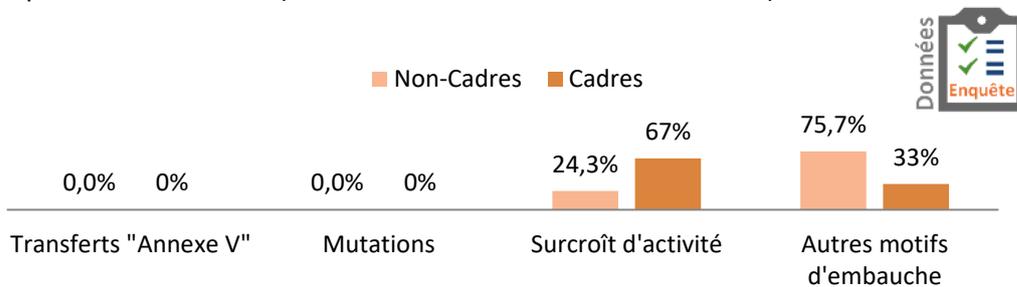
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ Le surcroît d'activité constitue 24% des motifs d'embauche en CDD, ce qui est bien inférieur à 2021 (38% en 2021), mais qui retrouve le niveau des années précédentes.
- ⇒ Toutes CSP confondues, les trois motifs d'embauche évoqués dans l'enquête (Transferts « Annexe V », Mutations et Surcroît d'activité) représentent seulement 24% des embauches. 76% des embauches en CDD se font pour d'autres motifs.
- ⇒ Aucun transfert « Annexe V », et presque aucune mutation n'est déclarée en 2022 par les entreprises ayant répondu à l'enquête, pour les embauches en CDD.



Graphique 42 - Nature des embauches en CDD depuis 2017

- ⇒ Le surcroît d'activité constitue pour les cadres, 67% des motifs d'embauche en CDD ; tandis que les salariés non-cadres sont principalement embauchés en CDD pour d'autres motifs (76% des embauches non-cadres en CDD).



Graphique 43 - Nature des embauches 2022 en CDD, selon la CSP

Un taux de départ moyen de 25,8% (+3pts/2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ Le taux de départ¹⁵ moyen est de 25,8% (23,1% en 2021).



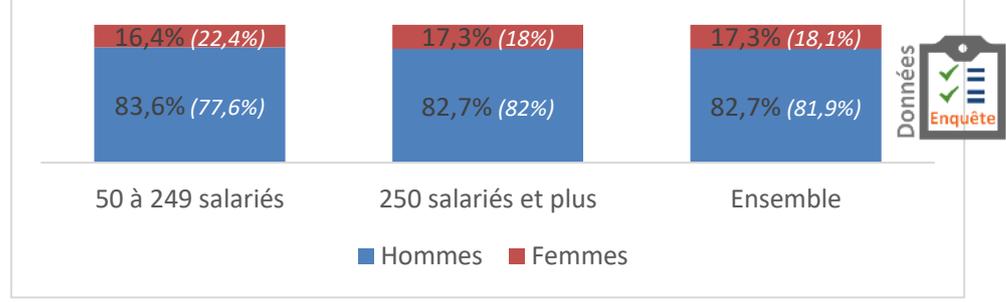
Le calcul du taux de départ ayant évolué depuis 2019, il n'est pas possible de comparer ce taux avec celui des années précédentes.

⇒ Les entreprises de plus de 250 salariés ayant répondu à l'enquête affichent un taux de départ supérieur aux entreprises de taille inférieure, avec 26,2% pour les entreprises de plus de 250 salariés et 10,8% pour les entreprises de moins de 250 salariés.



Graphique 44 - Taux de départ selon la taille de l'entreprise
Entre () les données 2021

⇒ Les femmes représentent 17% des départs en 2022, les hommes 83%. Cette proportion est en cohérence avec la proportion de femmes dans l'entreprise : les femmes représentent également 17% des effectifs salariés (hors alternance).

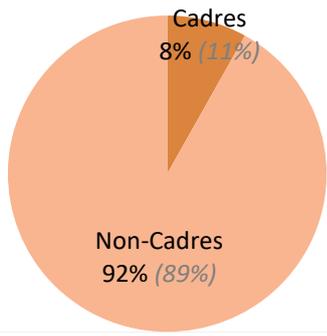


Graphique 45 - Répartition des départs 2022 par taille d'entreprise et par sexe

8% des départs concernent des cadres (11% en 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ Les cadres représentent 8,1% des départs. Cette proportion est à mettre au regard de la proportion de cadres dans l'entreprise : les cadres représentent 14% des effectifs salariés (hors alternance). Les cadres quittent donc moins l'entreprise par rapport aux salariés non-cadres, proportionnellement à leur nombre.

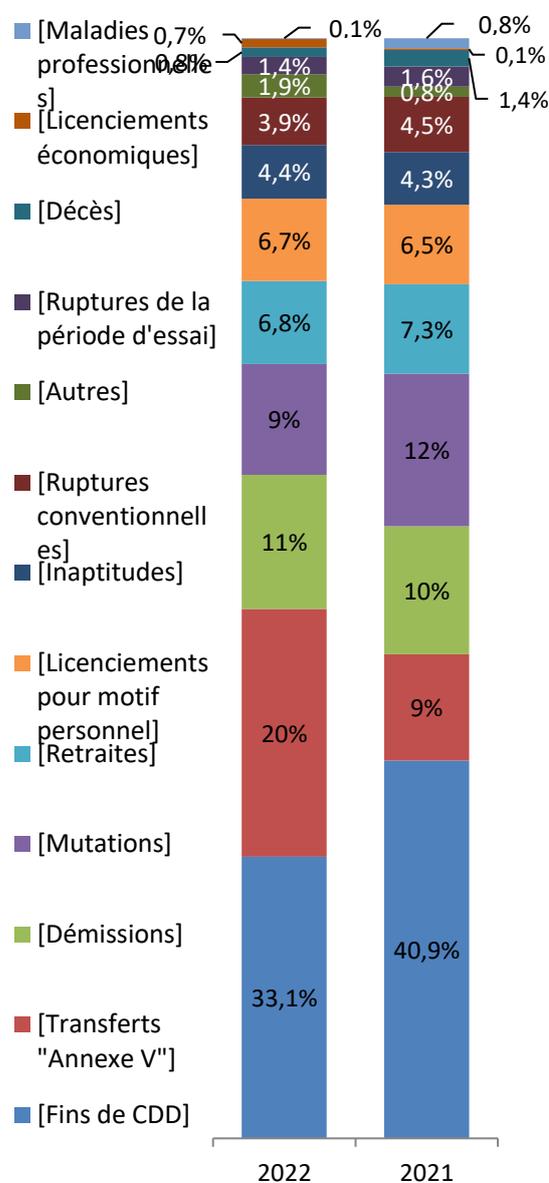


¹⁵ Taux de départ : volume des sorties rapporté au volume des effectifs salariés au 01/01

**Fins de CDD :
1/3 des départs**

Source : Enquête
« Rapport de branche
sur les données 2022 »

- ⇒ Les fins de CDD constituent le premier motif de départ (33%), bien que cette part ait largement baissé depuis 2021 (41% en 2021). Cela concerne 35% des motifs de départ pour les non-cadres et 11% pour les cadres (45%/6% en 2021).
- ⇒ Les départs motivés par des « transferts Annexe V » sont de 20%. Ils concernent presque exclusivement les salariés qui ne sont pas cadres.
- ⇒ En global, 11% des départs sont motivés par des démissions. Cela concerne trois fois plus de cadres que de salariés non-cadres.
- ⇒ Les démissions sont le motif principal de départ des cadres. (33% des départs des cadres) suivies des mutations (25%).
- ⇒ Les fins de CDD sont le motif principal de départ des salariés non-cadres (pour 35% des départs), suivi des transferts « Annexe V » (22%).

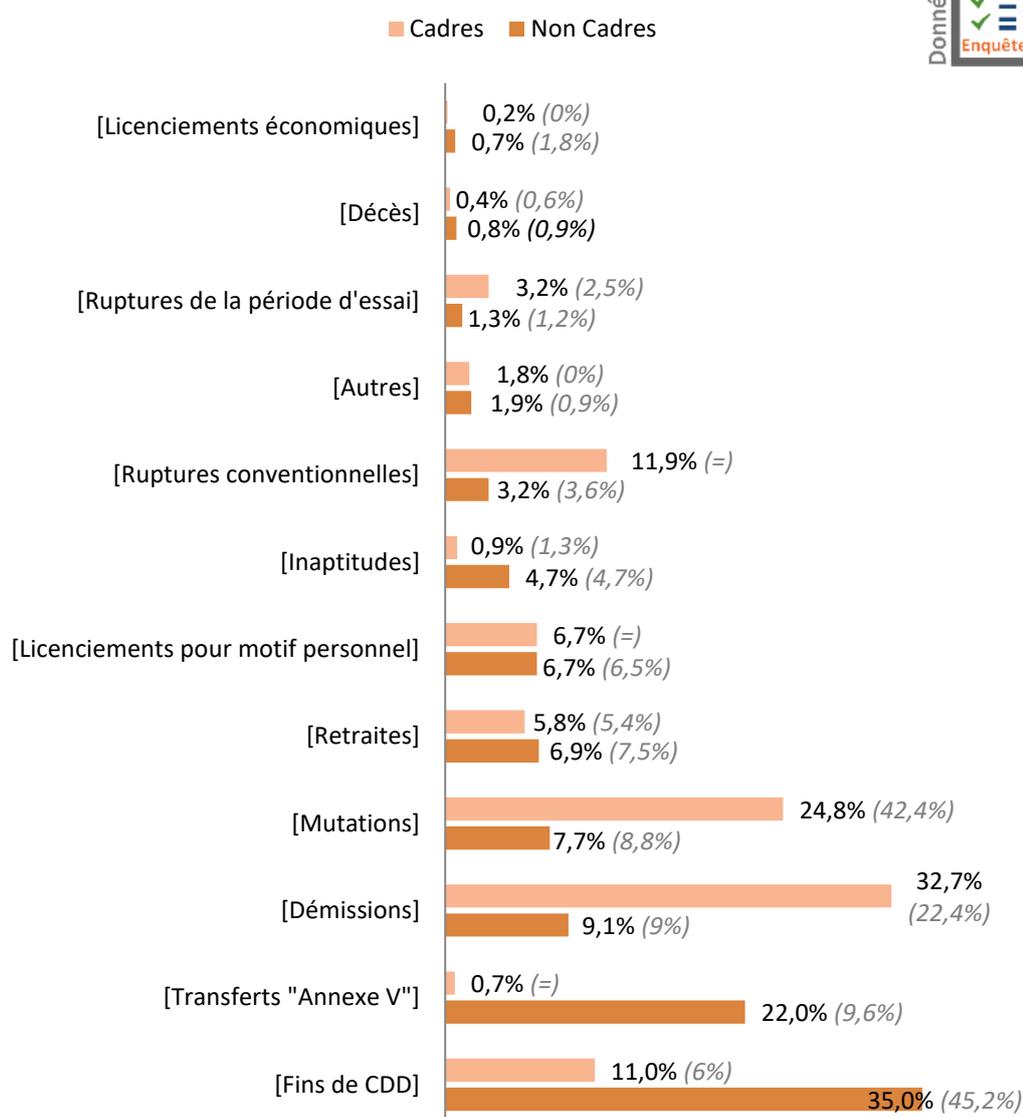


Graphique 47 – Répartition des départs selon les motifs

Des motifs de départ très différents entre cadres et non-cadres

Les démissions : motif principal de départ des cadres

Source : Enquête
« Rapport de branche
sur les données 2022 »



Graphique 48 - Répartition des départs 2022 selon les motifs – Cadres/Non-cadres

- ⇒ Les motifs évoqués dans la catégorie « *Autres* » sont les suivants :
Rupture anticipée de CDD, vente société ou établissement, licenciement pour faute grave, rupture force majeure, fin de contrat d'apprentissage, fin de mandat.

4.5 Aménagement de fin de carrière

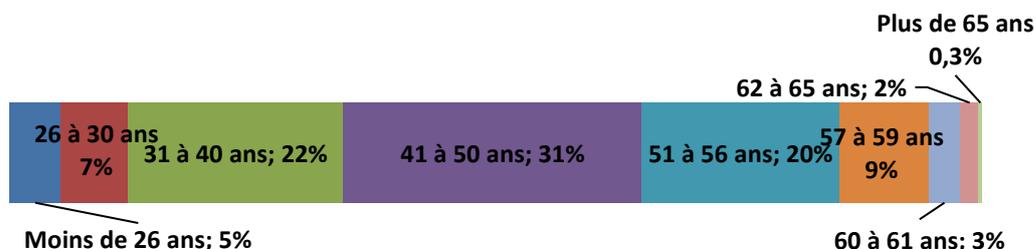
6,8% des départs sont des départs en retraite

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »



⇒ Les départs en retraite représentent en 2022, 6,8% des départs des entreprises de la branche (7,3% en 2021, 5,7% en 2019). Plus précisément, c'est 5,8% des départs des cadres et 6,9% des départs des salariés non-cadres.

⇒ Pour rappel, si la moyenne d'âge de la branche est relativement « jeune » (44,5 ans), 35% des salariés de la branche ont plus de 50 ans, et 15% ont plus de 56 ans. Ces salariés pourraient être prochainement concernés par un départ à la retraite.



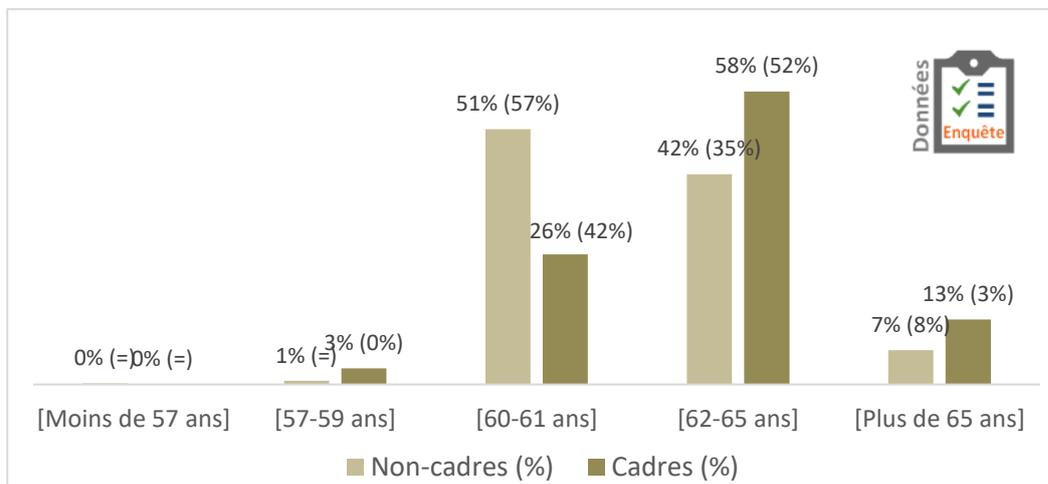
Graphique 49 - Répartition des effectifs par tranches d'âge

Presque aucun départ en retraite avant 60 ans (concernait 44% des non-cadres et 29% des cadres en 2019)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ 52% des salariés non-cadres partent en retraite avant l'âge légal de 62 ans (58% en 2021, 75% en 2019), et 29% des cadres (45% en 2021, 61% en 2019). Contrairement à 2019, les départs anticipés se font depuis 2021 à 60 ou 61 ans, mais presque plus du tout avant 60 ans.

⇒ 62,2 ans est l'âge moyen de départ en retraite (calcul avec centre de classe). Il augmente depuis 2019 : 59,74 en 2019, 62 ans en 2021.



Graphique 50 – Répartition des salariés partant à la retraite selon les bornes d'âge Entre () les données 2021

Plus d'un homme non-cadre sur 2 part en retraite avant l'âge légal

⇒ L'âge moyen de départ en retraite des femmes est de 62,8 ans, et pour les hommes 62,1 ans. (Calcul avec centre de classe) Cette tendance était également observée à l'échelle nationale en 2021, tous secteurs d'activités confondus¹⁶.

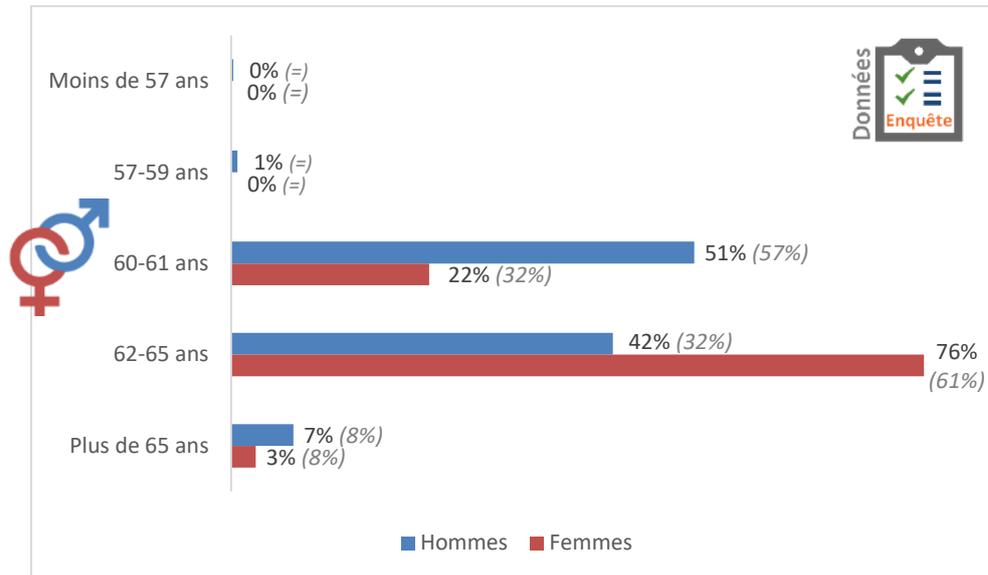
⇒ Parmi les salariés non-cadres :

¹⁶ D'après l'édition 2023 du Panorama social de la DREES « Les retraités et les retraites », en 2021 les femmes ont pris leur retraite en moyenne 9,6 mois plus tard que les hommes (63 contre 62,2 ans).

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

un fort différentiel s'observe entre les hommes et les femmes : 51% des hommes prennent leur retraite avant 62 ans (57% en 2021, 77% en 2019) contre 22% des femmes (32% en 2021, 61% en 2019).

⇒ Les statistiques pour les cadres sont difficilement exploitables du fait d'une faible représentativité de l'échantillon.



Graphique 51 – Répartition des salariés non-cadres partant à la retraite selon le sexe et l'âge

Une préparation à la retraite individuelle

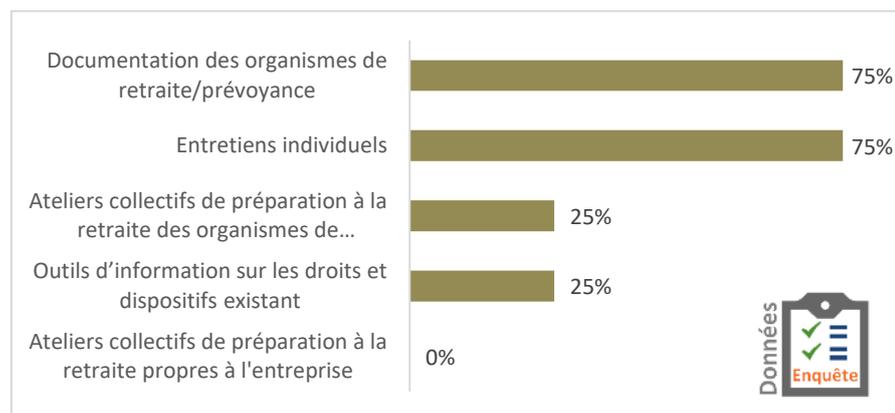
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ Peu d'entreprises (10%) disent avoir mis en place des mesures spécifiques d'aménagement des fins de carrière.

Les mesures évoquées sont un départ à la retraite progressive, comme par exemple un temps partiel aidé accompagné d'avantages, comme une prime dite « Incitation retraite progressive », des cotisations retraite ou des indemnités de départ sur base taux plein.

⇒ 40% des entreprises répondantes ont mis en place un accompagnement spécifique pour la préparation à la retraite.

⇒ Cet accompagnement s'appuie essentiellement sur la mise à disposition de documentation des organismes de retraite/prévoyance et l'organisation d'entretiens individuels de préparation à la retraite. Il est probable que cet accompagnement soit plus adressé aux emplois administratifs qu'aux emplois opérationnels, mais cette précision n'a pas été investiguée dans l'enquête.



Graphique 52 – Répartition des accompagnements mis en place par les entreprises ayant déclaré avoir des mesures de préparation à la retraite

Des mesures spécifiques pour encourager la transmission des compétences mises en place dans plus d'1 entreprise sur 2

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ 60% des entreprises répondantes à l'enquête ont mis en place des mesures spécifiques pour encourager la transmission des compétences au sein de l'entreprise. Ces entreprises sont de toutes tailles.

Les mesures évoquées :

Tutorat, mentorat, parcours d'intégration

Formalisation de **process**

Echanges de pratiques, retours d'expérience et capitalisation

Ateliers de **formation interne**

4.6 Égalité professionnelle



40% des entreprises répondantes à l'enquête ont signé une charte en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »



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.

- ⇒ 40% des répondants ont signé une charte en faveur de l'égalité femme/homme et contre les discriminations.
- ⇒ 20% des répondants n'ont pas signé de charte mais déclarent mettre en place des actions.
- ⇒ **Quelques bonnes pratiques partagées par les entreprises répondantes à l'enquête :**

Faciliter l'emploi des femmes dans les métiers de la branche :

- *Formation Women in Leadership proposée aux salariées de RVD*
- *Portraits vidéos de femmes sur des métiers peu féminisés (fonctions techniques, ingénieures, etc.) diffusés dans des forums emploi*
- *Partenariat avec une association pour accompagner les jeunes filles des milieux ruraux et des quartiers défavorisés à ouvrir le champ des possibles + leur **faire découvrir leurs métiers***
- *Financement de berceaux en crèches. Places réservées aux femmes (+ autres critères comme l'ancienneté)*

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

- *Sensibilisation sur les **stéréotypes et leur influence sur les prises de décision***

Des demandes de congés pour enfant malade dans 70% des entreprises

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »



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'enfant malade ou accidenté par année civile et par salariés.

- ⇒ 70% des entreprises, représentant 95% des salariés du panel, ont eu des demandes concernant les congés pour enfant malade, comme en 2021.

4.7 Prévention des risques professionnels – Santé et sécurité

78% des entreprises dépassent le budget minimal consacré à la formation sur la prévention / santé / sécurité.

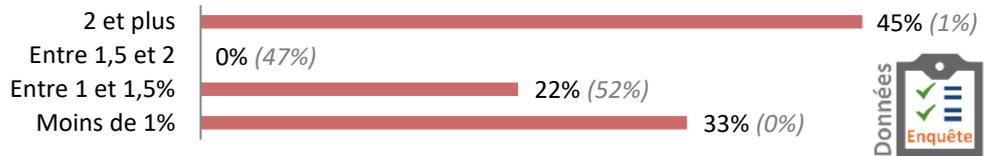
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »



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.

- ⇒ 78% des entreprises ayant répondu à l'enquête, correspondant à 89% en poids salarial, déclarent dépasser le budget minimal consacré aux formations de prévention des risques, santé/sécurité. Parmi celles-ci, 86% déclarent un budget supérieur à 1% de leur masse salariale (100% en 2021), alors qu'en 2019 les entreprises y consacraient majoritairement moins de 1%. Cette tendance à l'augmentation est à confirmer dans le temps.
- ⇒ 22% déclarent y consacrer un budget équivalent à 0,2%, correspondant à 11% en poids salarial.



Graphique 53 - Répartition des entreprises dépassant les 0,2% par niveau de dépassement (en poids salarial) Entre () les données 2021

- ⇒ 45% des salariés des entreprises répondantes ont été formés par ce biais (43% en 2021), soit plus précisément :
 - 46% des hommes et 40% des femmes (44%/36% en 2021)
 - 47% des salariés non-cadres et 34% des cadres (46%/23% en 2021).

Des sujets de formation similaires entre les 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.
- ⇒ Interrogées sur les différentes formations suivies dans ce cadre, les réponses des entreprises ayant participé à l'enquête se recourent sur les thématiques listées ci-dessous.

Amélioration des conditions de travail et de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - Gestes et postures - SST - Sécurité incendie / Manipulation extincteurs, permis feu - Causeries sécurité - prévention des risques - EPI, ESI - Travail en hauteur / Port du harnais / Echafaudage (dont roulant) - Risques chimiques / amiante / déchets ménagers dangereux - Manipulation défibrillateur
--------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> - Conduite rationnelle (dont lien Substances illicites) - Toxicologie
	<p>Acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CACES, FIMO, FCO, ATEX, Habilitations électriques - Formations ADR / Gestion des déchets dangereux - AIPR opérateur, encadrant - Ergonomie en cabine de tri, utilisation des EPI, des protections respiratoires - Conduite de chaufferie, Presse à balles, réglage convoyeurs à bande textile, élingage, hydrocureur - Certibiocide, prévention des risques cycle combustible, condamnation tous fluides, équipements sous pression, détecteur gaz, tour aéroréfrigérante - GIES, Espaces confinés, Radioprotection - Mise en sécurité des biens et des personnes (consignation) - Sapeur-pompier volontaire - Guide serre file
	<p>Renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Parcours manager incluant la thématique de la sécurité / Leadership et management de la prévention - Visite managériale de sécurité - Surveillant de chaufferie, CATEC surveillant intervenant - Prévention TMS, risques chimiques - Gestion situations dangereuses et presqu'accidents - Formations santé/sécurité (dont membres CSE, CSST) + dans gestion des entreprises extérieures - Harcèlement

4.8 Emploi de travailleurs en situation de handicap

4.4% de travailleurs handicapés dans les effectifs des entreprises employant des personnes en situation de handicap (=2021)

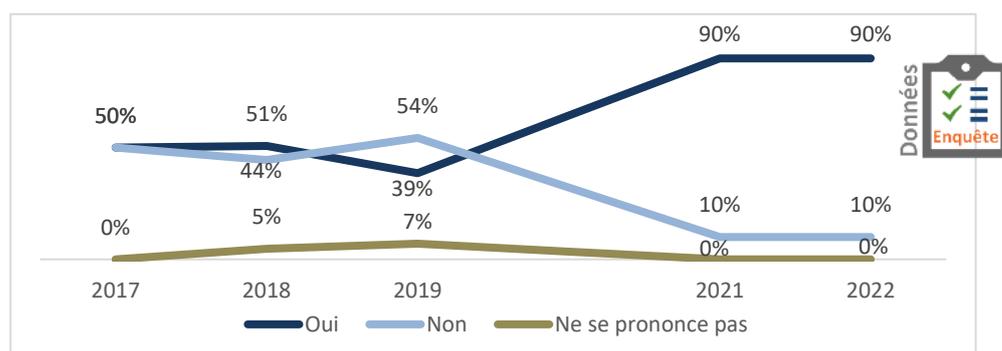
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »



La loi du 11 février 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une Obligation d'Emploi des 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.¹⁷

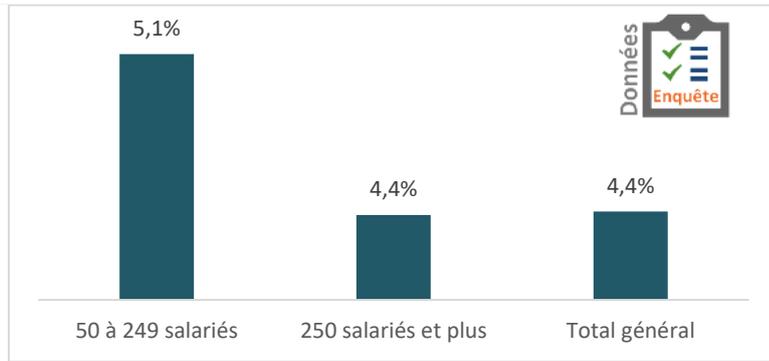
- ⇒ 90% des entreprises répondantes à l'enquête, toutes tailles confondues, ont opté pour l'embauche de travailleurs handicapés.
- ⇒ En particulier, 100% des entreprises ayant une taille les obligeant à l'embauche de travailleurs handicapés embauchent effectivement des travailleurs handicapés. Toutes tailles confondues, elles étaient près de 40% en 2019, 50% en 2018 et 2017.



Graphique 54 – Part des entreprises employant des travailleurs handicapés depuis 2017

- ⇒ La part de salariés déclarés travailleurs handicapés au sein des effectifs salariés globaux (CDD+CDI) atteint 4,4% (4,4% en 2021, 6% en 2019, 7,2% en 2018 et 4,7% en 2017), au sein des entreprises déclarant embaucher des personnes en situation de handicap. Cela ne respecte donc pas l'obligation d'emploi de 6% inscrit dans la loi.

¹⁷ La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques 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 ».



Graphique 55 - Part des effectifs salariés déclarés en situation de handicap, selon la taille d'entreprise

4.9 Rémunérations

Valeur moyenne du point appliquée dans les entreprises au 01/01/2022 : 16,27

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

- ⇒ Au fil des années et des augmentations, la valeur du point appliquée en moyenne dans les entreprises se rapproche de la valeur fixée par la convention collective. 90% des répondants ont renseigné la valeur du point, avec une moyenne au 1^{er} janvier 2022 de 16,27, soit 0,1% supérieur à la valeur fixée pour la convention collective (15,86 en 2021, 15,52 en 2019).
- ⇒ Au 1^{er} janvier 2023, la valeur du point est en moyenne de 17,45€¹⁸, soit la valeur fixée pour la convention collective.
- ⇒ Pour la convention collective des activités du déchet, la valeur du point au 01/01/2022 est fixée à 16,25 €. Pour le 01/01/2023, la valeur du point est fixée à 17,45€.
- ⇒ Au 1^{er} janvier 2023, 99% des entreprises répondantes (en poids salarial), appliquent une valeur du point égale à celui de la branche. C'était en 2022 65%, et en 2021 72%.

Un salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein de 2 380 € en 2021

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

- ⇒ Selon la statistique publique, le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche atteint 2 380 € en 2021¹⁹. Il était de 2 400 € en 2020, et de 2 250 € en 2019. A noter que l'année 2020 est très particulière du fait du contexte sanitaire²⁰.

⇒ Salaire mensuel net moyen (€) (par ETP)

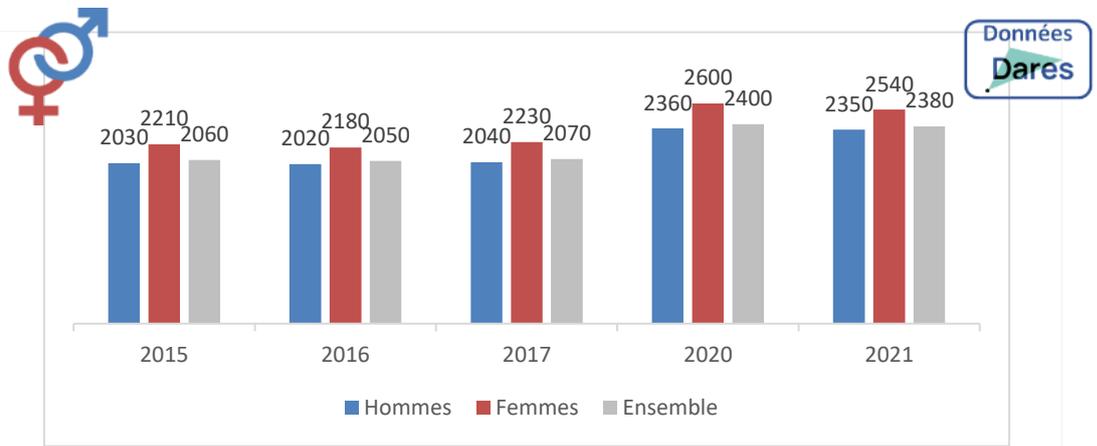
Ensemble	Hommes	Femmes	Cadres	Non-cadres
2 380	2 350	2 540	4 250	2 490 (profession intermédiaire) 1 800 (Employé) 1 900 (Ouvrier)

- ⇒ **A noter :** La moyenne nationale toutes branches confondues du salaire mensuel net moyen pour un équivalent-temps plein en 2021 est de 2 560€, soit un écart de 180€ mensuels nets (2630 € en 2022).
- ⇒ Dans la branche en 2021, le salaire mensuel moyen enregistré par la DARES est globalement plus élevé chez les femmes, 2 540 € (2 230 € en 2017), que chez les hommes, 2 350€ (2 040€ en 2017).
- ⇒ **A noter :** l'échantillon de répondants à l'enquête Rapport de branche étant restreint sur les questions salariales, les données « enquête » n'ont pas pu être analysées pour l'année 2022.

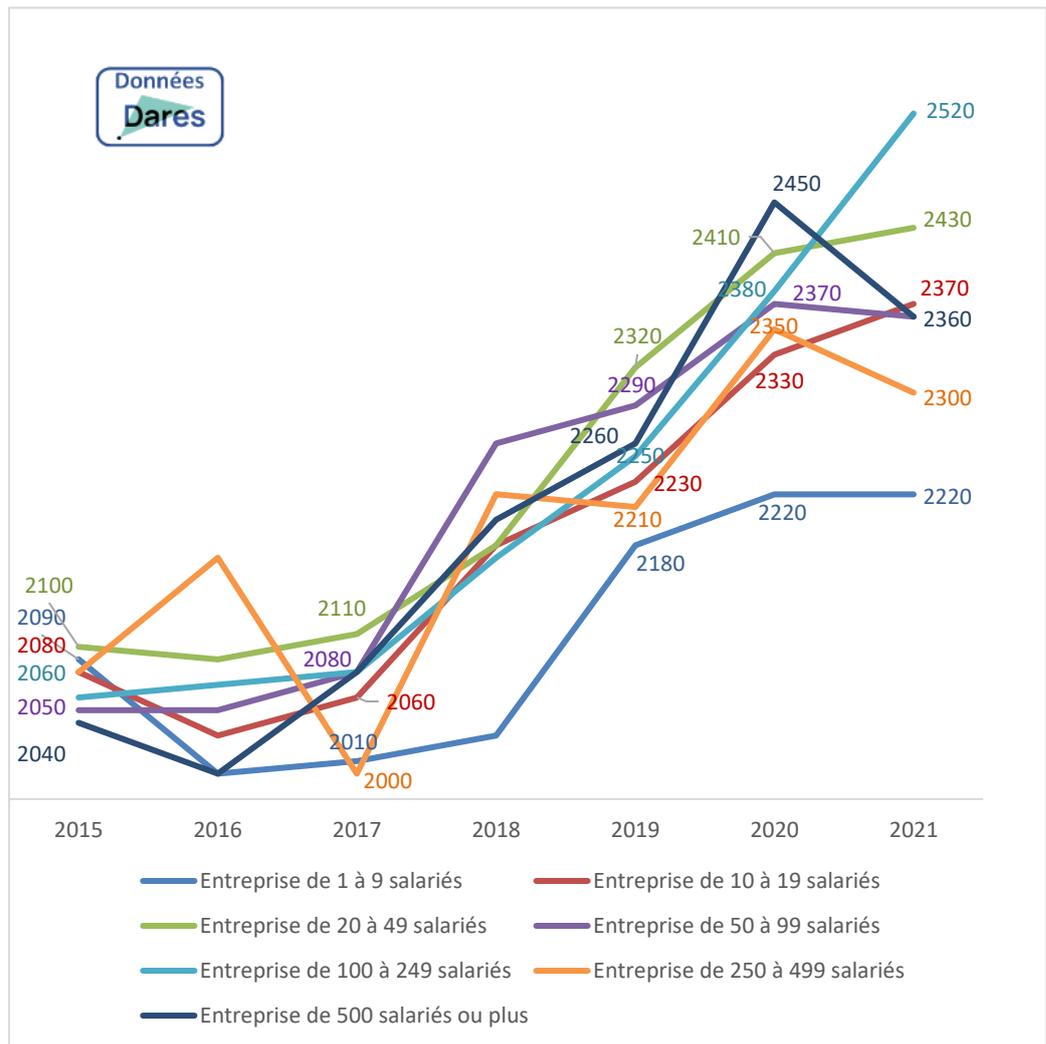
¹⁸ Valeur calculée sur la base des effectifs salariés CDI/CDD du 31/12/2022. Les autres valeurs du point moyennes sont calculées sur la base des effectifs salariés le 31/12 de l'année N.

¹⁹ Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

²⁰ Voir Note INSEE Première . n° 1898 . Avril 2022 – Les salaires dans le secteur privé en 2020 - Des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire



Graphique 56 – Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par sexe entre 2015 et 2021



Graphique 57 - Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par taille d'entreprise entre 2015 et 2021

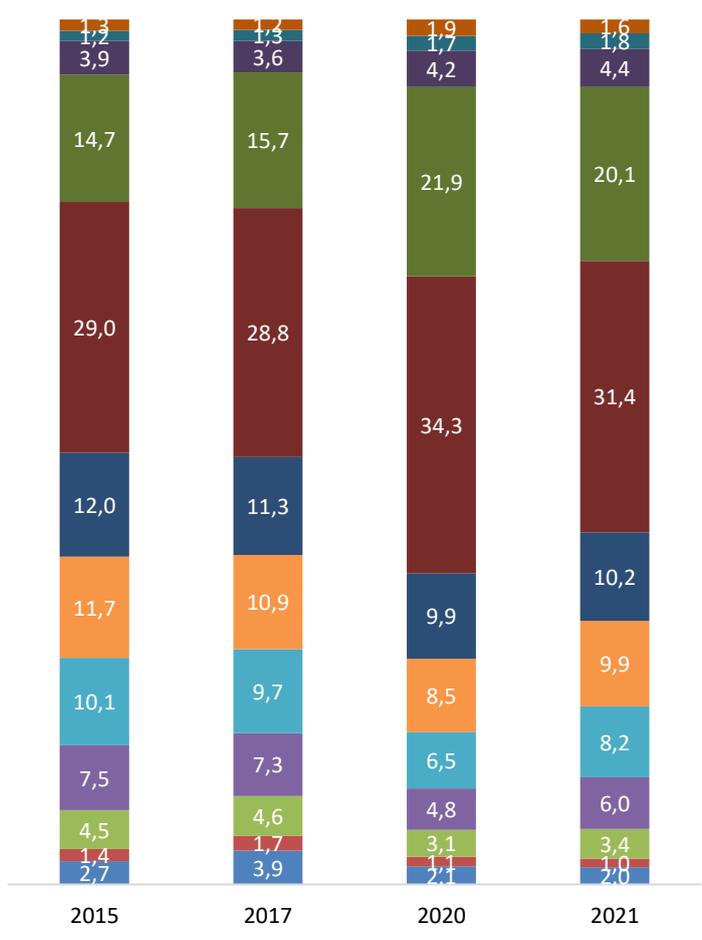
Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

- ⇒ L'écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen²¹ s'élève globalement à **8,3% en 2021** (10,1% en 2020, 9,3% en 2017, 7,8% en 2016 et 8,8% en 2015).
- ⇒ **2%** des salaires mensuels nets sont inférieurs à 1,05 fois le Smic **en 2021**.²² (2,1% en 2020, 2% en 2019, 3,9% en 2017, 3,8 en 2016 et 2,7% en 2015). Cette proportion est inférieure aux 4,5% toutes branches confondues.

²¹ $Ecart\ femmes / hommes = (Salaire\ mensuel\ net\ moyen\ des\ femmes / Salaire\ mensuel\ net\ moyen\ des\ hommes) - 1$
 Rapport de branche 2023 (sur les données 2022) – Activités du déchet Page 45



- Supérieur à 5 Smic
- Entre 4 et 5 Smic
- Entre 3 et 4 Smic
- Entre 2 et 3 Smic
- Entre 1,6 et 2 Smic
- Entre 1,5 et 1,6 Smic
- Entre 1,4 et 1,5 Smic
- Entre 1,3 et 1,4 Smic
- Entre 1,2 et 1,3 Smic
- Entre 1,1 et 1,2 Smic
- Entre 1,05 et 1,1 Smic
- Moins de 1,05 Smic



Graphique 58 - Répartition des salaires relativement au Smic de 2015 à 2021 (en pourcentage)

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.

⇒ La part des salaires nets inférieurs à 1,05 fois le Smic est de 2,5% pour les femmes et 1,9% pour les hommes. Elle était respectivement de 2,4% et 2% en 2020, et identique pour les femmes et les hommes en 2017 soit 3,9%.



Repères



⇒ Les données traitées par l'INSEE au 31/12/2021, à partir des fichiers DADS des entreprises relevant de la branche professionnelle des activités du Déchet indiquent les tendances suivantes :

Salaire mensuel net moyen d'un ETP	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Hommes	2 350 € ↓	2 360 € ↑	2 220 € ↑	2 150 € ↑	2 040 € ↑	2 020 € ↓	2 030 € ↑	2 000 €
Femmes	2 540 € ↓	2 600 € ↑	2 440 € ↑	2 390 € ↑	2 230 € ↑	2 180 € ↓	2 210 € ↑	2 150 €
29 ans ou moins	1 940 € ↓	1 980 € ↑	1 880 € ↑	1 810 € ↑	1 720 € ↑	1 700 € ↓	1 720 € ↑	1 670 €
30-49 ans	2 390 € ↓	2 410 € ↑	2 270 € ↑	2 200 € ↑	2 080 € ↑	2 060 € ↓	2 070 € ↑	2 040 €
50 ans ou plus	2 490 € =	2 490 € ↑	2 340 € ↑	2 280 € ↑	2 140 € ↑	2 130 € ↓	2 160 € ↑	2 130 €
Cadre	4 250 € ↓	4 560 € ↑	4 140 € ↑	4 110 € ↑	3 930 € ↓	3 950 € ↓	4 020 € ↑	4 010 €
Profession intermédiaire	2 640 € ↓	2 660 € ↑	2 550 € ↑	2 500 € ↑	2 370 € =	2 370 € ↓	2 410 € ↑	2 340 €
Employé	2 030 € ↓	2 060 € ↑	1 970 € ↑	1 940 € ↑	1 840 € ↓	1 850 € ↓	1 910 € ↑	1 830 €
Ouvrier	2 040 € =	2 040 € ↑	1 930 € ↑	1 870 € ↑	1 760 € ↑	1 750 € ↓	1 770 € ↑	1 730 €

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.

- Sur chacune des catégories présentées dans le tableau ci-dessus, le salaire net mensuel a baissé ou stagné en moyenne en 2021 par rapport à 2020.
- L'année 2020 étant une année particulière du fait de la crise sanitaire, il est pertinent de noter également l'évolution entre 2019 et 2021 : comparativement à 2019, le salaire moyen a augmenté sur l'ensemble des catégories de salariés.
- En 2021, la branche des activités du déchet fait partie des 13 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 4^e ou 5^e branche (selon que l'on considère avec ou sans CA) où cet écart est le plus fort.
- 7,3% en faveur des femmes. L'écart salarial en faveur des femmes s'observe au niveau général, dans la branche, comme au sein de chaque CSP.

Source : DARES, Portraits statistiques des branches les plus importantes en nombre de salariés (2021)

5 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 1^{er} janvier 2019. La mise en perspective des données antérieures avec celles collectées à partir de 2019 n'est donc pas possible.

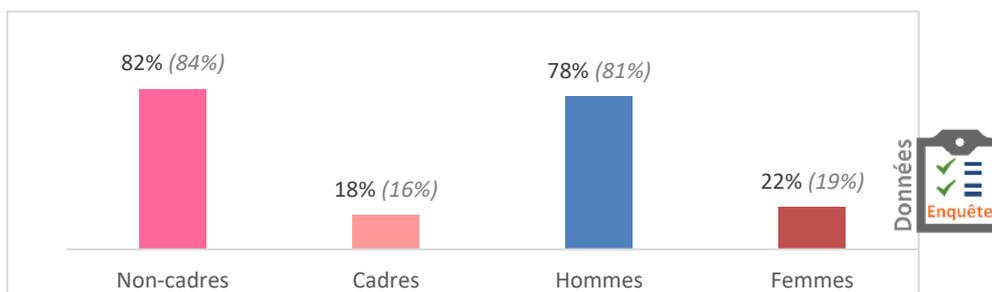
5.1 Recours à la formation professionnelle [Données enquête 2022]

76% de salariés bénéficiaires de formations en 2022 (58% en 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ En moyenne, 76% des salariés (hors contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation) au sein des entreprises répondantes sont bénéficiaires de formations. Une plus faible part de salariés étaient concernés les années précédentes : 58% en 2021 et 56% en 2019.

⇒ Les bénéficiaires de formations sont à 82% des salariés non-cadres (84% en 2021) et à 78% des salariés hommes (81% en 2021).



Graphique 59 – Répartition des salariés bénéficiaires de formations par CSP et par sexe
Entre () les données 2021

⇒ Le nombre moyen d'heures de formation par salarié formé est cette année plus important pour les femmes (29h) que pour les hommes (23h). C'était l'inverse les années passées (respectivement 15h/21h en 2021, et 18h/24h en 2019). Il est possible que la différence cette année soit dû à un biais d'échantillonnage.

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

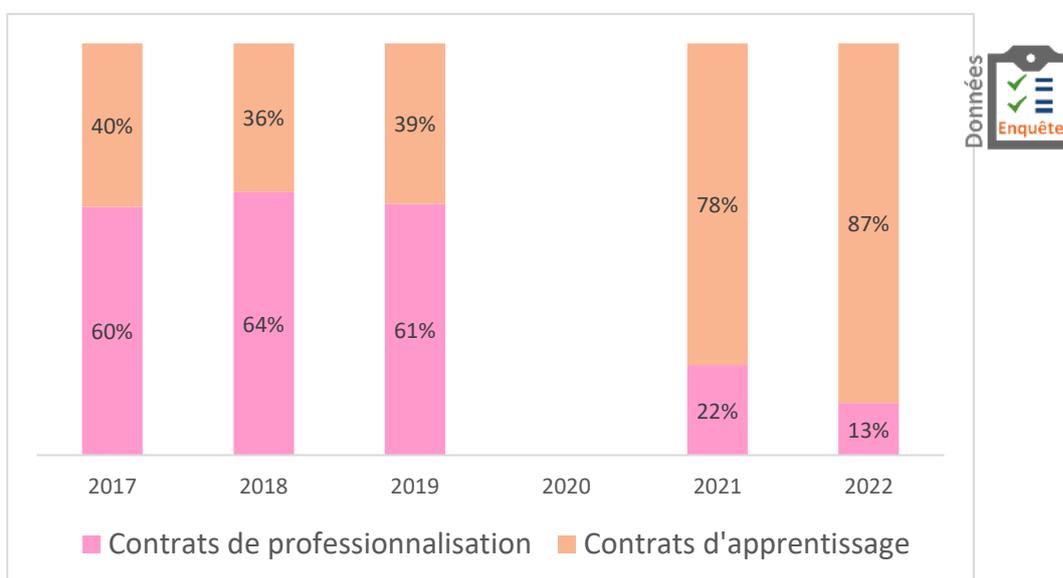
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

% de la masse salariale	% salariés formés dans ce cadre	% formés sur le thème Santé sécurité
1,21	65%	64%
1,29	70%	67%
1,64	68%	50%
1,72	76%	37%
1,93	89%	81%
2,24	75%	56%
3,04	99%	64%

Contrats en alternance : 2,5% des effectifs hors intérim présents au 31/12/2022 (2,6% en 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ Après une rupture entre 2019 et 2021, l'apprentissage prend une part plus importante que celle des contrats de professionnalisation en 2021 (78%, contre 39% en 2019). Ce renversement peut s'expliquer par la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage, le contrat d'apprentissage devenant plus attractif à partir de 2019.



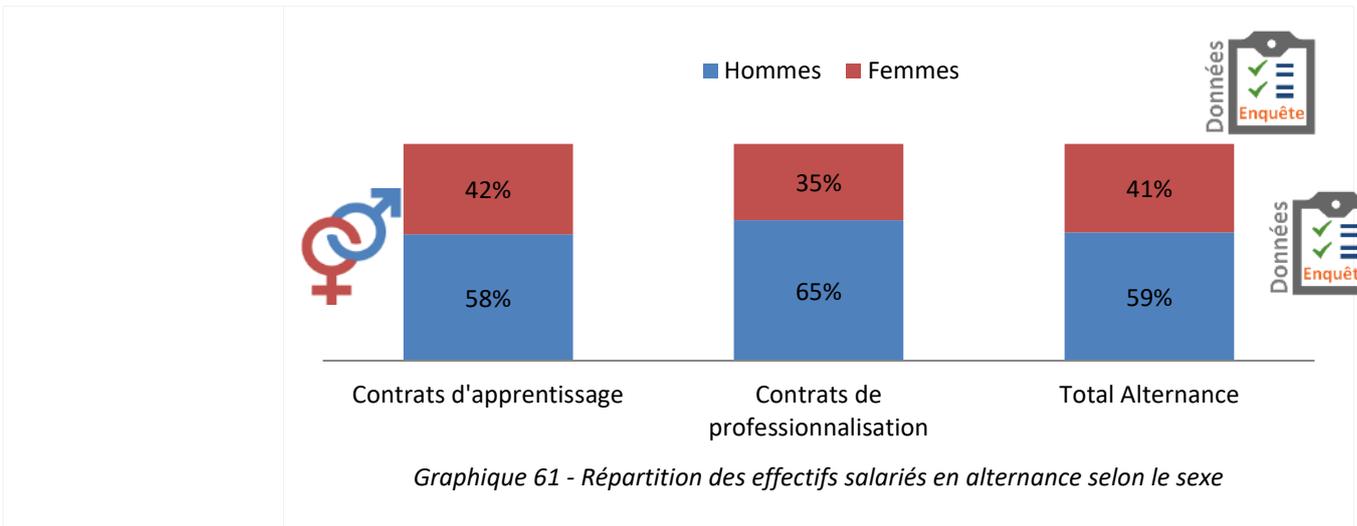
Graphique 60 - Répartition des contrats en alternance depuis 2017

41% des alternants sont des femmes (39% en 2021)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 »

⇒ Les femmes sont plus représentées parmi les bénéficiaires de l'alternance (41% des bénéficiaires), comparativement à leur poids au sein des effectifs en CDI/CDD (17%) : elles représentent 35% des bénéficiaires de contrats de professionnalisation (34% en 2021) et 42% des apprentis (41% en 2021).

Ces données concernant des contrats d'entrée dans la branche, elles confortent l'hypothèse d'une attractivité croissante du secteur auprès des femmes.



Graphique 61 - Répartition des effectifs salariés en alternance selon le sexe

Apprentis : 1,8 % des effectifs salariés de la branche fin 2021 (0,7% en 2017)

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2021)

- ⇒ Selon la statistique publique, les apprentis représentent 1,8% des effectifs salariés en 2021. Entre 2015 et 2017, ils représentaient 0,7% des effectifs.
- ⇒ Ce taux, s'il a fortement augmenté depuis 2017, est relativement peu élevé au regard des moyennes observées, tous secteurs confondus (4.1%, source : DARES DADS 31 décembre 2021). Les données de l'enquête confirment cette tendance puisque les apprentis représentent 2,5% des effectifs salariés des répondants en 2022 (2% en 2021, 0,8% en 2017).

5.2 Panorama global du recours à la formation professionnelle [Données AKTO 2021]

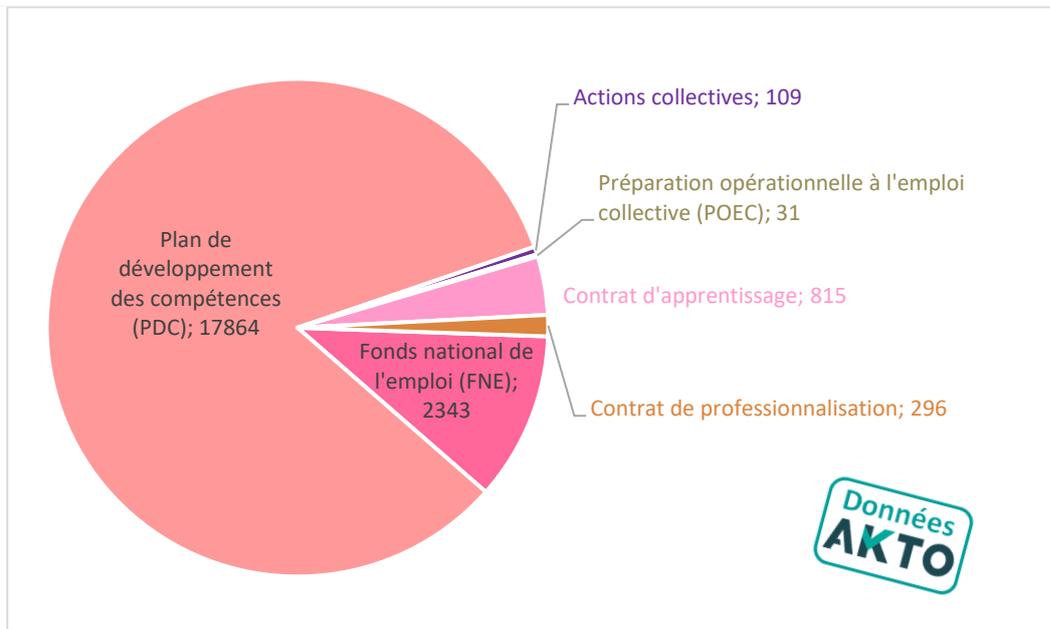
21 500 bénéficiaires de la formation professionnelle²³ via AKTO en 2021

Source : Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2021

- ⇒ Parmi les dispositifs de formation à disposition des entreprises via AKTO²⁴, le plan de développement des compétences est le plus mobilisé, pour 17 864 bénéficiaires (soit 83,3% des bénéficiaires) en 2021.
- ⇒ Le Fonds national de l'emploi est le deuxième dispositif le plus mobilisé pour 10,9% des bénéficiaires de formation.
- ⇒ Les alternants représentent 5,2% des bénéficiaires de formations en 2021.

²³ Les dispositifs considérés sont : Plan de développement des compétences, Fonds national de l'emploi, Contrat d'apprentissage, Contrat de professionnalisation, Actions collectives, Préparation opérationnelle à l'emploi collective.

²⁴ Dans le cadre du Plan de Développement des Compétences (PDC), le périmètre concerne les données issues du SI Akto exclusivement : 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 confient à Akto la gestion de leurs dossiers PDC. France entière.



Graphique 624 - Répartition des salariés bénéficiaires de formations par dispositifs de formation mobilisés

Source AKTO 2021 - Champ : formation débutée en 2021

5.3 Panorama de l'accès à la formation des salariés par dispositif [Données AKTO 2021]

5.3.1. L'alternance

+27% d'alternants en 2021 par rapport à 2020

Source : Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2021

- ⇒ 1 111 contrats d'alternance en 2021, avec une augmentation de 27% depuis 2020.
- ⇒ 1% des alternants sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) cette année comme en 2020.
- ⇒ Les contrats d'apprentissage représentent 73% des contrats d'alternance, et les contrats de professionnalisation seulement 27%. (L'enquête Rapport de branche donne la proportion 87%/13% parmi les répondants). Pour rappel en 2019, la proportion était inversée, les contrats de professionnalisation étant alors largement majoritaires. Cette inversion de tendance est tirée par une forte augmentation des contrats d'apprentissage (+49% entre 2020 et 2021).

1 alternant sur 3 est une femme

Source : Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2021

- ⇒ 79% des alternants ont moins de 26 ans, 19% ont entre 26 et 44 ans, et 3% ont plus de 45 ans.
- ⇒ 33% des alternants sont des femmes, (39% dans l'enquête Rapport de branche) 81% des femmes alternantes sont en contrat d'apprentissage.
- ⇒ Le taux de rupture de contrats d'alternance est marginal (2% contre 4% en 2020), comparé à l'ensemble des branches couvertes par AKTO (15%). Ces ruptures ne concernent que les contrats de professionnalisation, aucune rupture de contrat d'apprentissage n'a été recensée.

5.3.1.1. Contrats de professionnalisation

296 contrats de professionnalisation en 2021

Source : Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2021

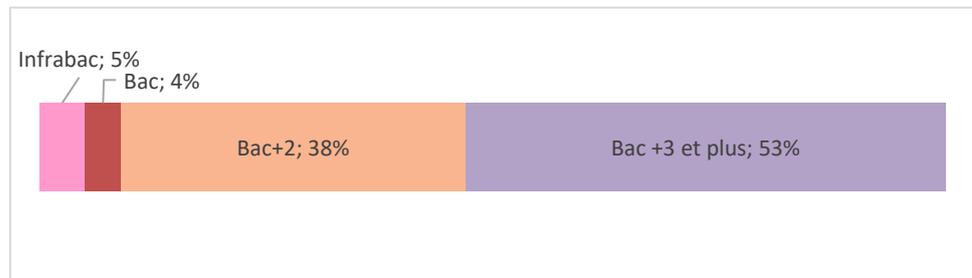
- ⇒ 27% des alternants sont en contrat de professionnalisation, c'est 10 points de % en moins par rapport à 2020.
- ⇒ 26% des stagiaires sont des femmes, alors qu'elles étaient 41 % en 2019.
- ⇒ 47% des stagiaires ont moins de 26 ans et 44% ont de 26 à 44 ans.

5.3.1.2. Contrats d'apprentissage

815 apprentis en 2021

Source : Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2021

- ⇒ 73% des alternants sont en apprentissage avec 815 apprentis : +49% d'augmentation du nombre d'apprentis par rapport à 2020.
- ⇒ 41% des apprentis sont des femmes.
- ⇒ 90% des apprentis ont moins de 26 ans.
- ⇒ Le recrutement des apprentis est variable d'une Région à l'autre : les Régions les plus actives sont :
 - L'Ile-de-France (23% des effectifs)
 - Les Hauts-de-France (14%)
 - Auvergne-Rhône-Alpes (9%)
 - PACA et Pays de la Loire (7% chacune).
- ⇒ Plus d'un apprenti sur 2 (53%) vise un niveau de formation bac+3 ou plus.



Graphique 635 - Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de certification visé
Source AKTO 2021 - Champ : formation débutée en 2021

5.3.2. Plan de développement des compétences (PDC)

17 864 salariés formés en 2021 via le PDC (+22% sur un an)

Source : Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2021



Les données ci-dessous concernent les stagiaires du PDC de toutes les entreprises de moins de 50 salariés du périmètre d'AKTO, ainsi que les bénéficiaires du PDC dans les entreprises de +50 salariés qui confient à AKTO la gestion de leurs dossiers PDC.

- ⇒ Le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté entre 2020 et 2021 : il est en hausse de 22% en un an pour atteindre 17 864 salariés formés en 2021.
- ⇒ La moitié des salariés formés via le PDC sont dans les entreprises de 300 salariés et plus. 81% des bénéficiaires travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés.
- ⇒ 15% des bénéficiaires sont des femmes (14% en 2019). Elles sont 21% dans

	<p>bénéficiaires dans les TPE de moins de 11 salariés ; et seulement 15% dans les entreprises de plus de 300 salariés.</p> <p>⇒ Parmi les bénéficiaires du PDC, les salariés de 45 ans et plus représentent 47% des effectifs. C'était seulement 34% en 2019. 47% sont âgés de 26 à 44 ans (57% en 2019).</p> <p>⇒ 94% des salariés formés via le PDC ont suivi des formations courtes de 3 semaines maximum.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.3.3. Fonds national de l'emploi (FNE)

2 343 salariés formés en 2021 via le FNE-Formation (moins de 400 en 2020)

Source : Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2021



A partir du 1^{er} juillet 2021, les entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité sont devenues éligibles au FNE-Formation.

- ⇒ En lien avec l'assouplissement des critères d'accès au FNE-Formation (cf. encart ci-dessus), 2 343 salariés ont suivi en 2021 une formation via le FNE-Formation, contre moins de 400 en 2020.
- ⇒ 14% de femmes parmi les bénéficiaires de ces formations.
- ⇒ 83% des bénéficiaires travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Table des illustrations

Graphique 1 – Nombre d’entreprises relevant de la CCND.....	6
Graphique 2 - Répartition du nombre d’entreprises de la branche par taille d’entreprise.....	6
Graphique 3 – Nombre d’établissements relevant de la CCND.....	7
Graphique 4 - Nombre d’établissements parmi les entreprises ayant répondu aux enquêtes 2019, 2021 et 2022.....	7
Graphique 5 - Répartition des entreprises répondantes selon leur durée d’existence depuis 2017.....	8
Graphique 6 - Répartition des investissements – SNAD 2022.....	9
Graphique 7 – Quantités collectées par catégorie de déchets (en millions de tonnes) en 2022.....	10
Graphique 8 - Répartition des déchets traités selon la nature du traitement – SNAD 2022.....	11
Graphique 9 - Répartition des tonnages sortants de centres de tri-recyclage - SNAD 2022.....	11
Graphique 10 - Répartition des salariés de la branche selon les codes NAF/secteurs d’activités.....	12
Graphique 11 - Répartition des effectifs salariés en CDI par filières depuis 2017.....	13
Graphique 12 - Répartition des effectifs en CDI par filière selon la taille de l’entreprise.....	14
Graphique 13 - Poids de la branche au sein de ces principaux secteurs d’activités du déchet (en % des salariés présents au 31/12 entre 2015 et 2021).....	14
Graphique 14 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon le sexe.....	15
Graphique 15 - Répartition des salariés de la branche par taille d’entreprise (données 2015 à 2021).....	15
Graphique 16 - Répartition des femmes/hommes par taille d’entreprise (données 2021).....	16
Graphique 17 - Comparaison de la répartition des salariés entre les entreprises de la branche (selon la DARES en 2021) et les entreprises ayant répondu à l’enquête pour 2022.....	16
Graphique 18 - Ecart de répartition des femmes par rapport aux hommes par taille d’entreprise (données 2015 à 2021).....	17
Graphique 19 - Répartition des effectifs salariés en CDI, Cadres / Non-cadres, depuis 2017.....	17
Graphique 20 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon la CSP et le sexe.....	18
Graphique 21 - Répartition des effectifs en CDI par activité et par sexe.....	18
Graphique 22 - Répartition des effectifs par tranches d’âge.....	19
Graphique 23 - Répartition des effectifs par sexe et tranches d’âge.....	19
Graphique 24 - Répartition des effectifs par CSP et tranches d’âge.....	20
Graphique 25 - Répartition des effectifs par taille d’entreprise et tranches d’âge.....	20
Graphique 26 - Répartition des effectifs selon l’ancienneté reprise depuis 2017.....	21
Graphique 27 - Répartition des effectifs selon l’ancienneté reprise et le sexe.....	21
Graphique 28 - Répartition des effectifs selon l’ancienneté reprise et la CSP.....	22
Graphique 29 - Répartition des effectifs (hors intérim) présents au 31/12/2022.....	23
Graphique 30 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI selon le sexe.....	23
Graphique 31 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI Cadres et Non-cadres.....	24
Graphique 32 - Répartition des effectifs salariés (hors alternance) selon le temps de travail et le sexe.....	26
Graphique 33 - Répartition des effectifs salariés hors alternance cadres et non-cadres selon le temps de travail.....	26
Graphique 34 - Dispositions de l’accord collectif (modalités d’organisation du temps de travail) depuis 2017.....	28
Graphique 35 - Mouvements de personnel par sexe.....	29
Graphique 36 - Taux d’entrée selon la taille de l’entreprise depuis 2017.....	30
Graphique 37 – Répartition des embauches 2022 par taille d’entreprise et par sexe.....	30
Graphique 38 - Répartition des embauches selon la nature des contrats depuis 2017.....	30
Graphique 39 - Répartition des embauches 2022 des non-cadres et cadres par type de contrat.....	31
Graphique 40 - Nature des embauches en CDI depuis 2017.....	31
Graphique 41 - Nature des embauches 2022 en CDI, selon la CSP.....	32
Graphique 42 - Nature des embauches en CDD depuis 2017.....	32
Graphique 43 - Nature des embauches 2022 en CDD, selon la CSP.....	32
Graphique 44 - Taux de départ selon la taille de l’entreprise.....	33
Graphique 45 - Répartition des départs 2022 par taille d’entreprise et par sexe.....	33
Graphique 46 - Répartition des départs 2022 entre salariés cadres et non-cadres.....	34

Graphique 47 – Répartition des départs selon les motifs	34
Graphique 48 - Répartition des départs 2022 selon les motifs – Cadres/Non-cadres.....	35
Graphique 49 - Répartition des effectifs par tranches d'âge.....	36
Graphique 50 – Répartition des salariés partant à la retraite selon les bornes d'âge	36
Graphique 51 – Répartition des salariés non-cadres partant à la retraite selon le sexe et l'âge	37
Graphique 52 – Répartition des accompagnements mis en place par les entreprises ayant déclaré avoir des mesures de préparation à la retraite	37
Graphique 53 - Répartition des entreprises dépassant les 0,2% par niveau de dépassement (en poids salarial).....	40
Graphique 54 – Part des entreprises employant des travailleurs handicapés depuis 2017	42
Graphique 55 - Part des effectifs salariés déclarés en situation de handicap, selon la taille d'entreprise.....	43
Graphique 58 – Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par sexe entre 2015 et 2021.....	45
Graphique 59 - Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par taille d'entreprise entre 2015 et 2021	45
Graphique 60 - Répartition des salaires relativement au Smic de 2015 à 2021 (en pourcentage).....	46
Graphique 61 – Répartition des salariés bénéficiaires de formations par CSP et par sexe	48
Graphique 62 - Répartition des contrats en alternance depuis 2017.....	49
Graphique 63 - Répartition des effectifs salariés en alternance selon le sexe.....	50
Graphique 64 - Répartition des salariés bénéficiaires de formations par dispositifs de formation mobilisés	51
Graphique 65 - Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de certification visé	52

Table des annexes

Annexe 1 : Sources de données	57
Annexe 2 : Formulaire enquête Rapport de branche sur les données 2021 et 2022.....	59
Annexe 3 : Courrier d'enquête Rapport de branche sur les données 2021 et 2022.....	77

Annexe 1 : Sources de données

Liste des sources d'information :



Enquêtes et rapports de branche - Activités du déchet 2017 à 2021 (**SNAD/SNEFID**). Les données de l'année 2020 sont manquantes.



Bilan économique 2021 (**SNAD**)



Bilan d'activité 2021 - Activités du déchet (**AKTO**)



Fiche/Portrait statistique 2020 de la convention collective des activités du Déchet - IDCC 02149 (**DARES – Ministère du travail**) Pour les données 3.9 Rémunérations et suivantes du présent rapport, la fiche/Portrait statistique 2021 a été utilisée. (disponibilité 28/11/23)

Périmètre d'enquête :

Les questionnaires ont été envoyés fin juin 2023 par le SNAD et le SNEFiD à leurs adhérents. Les listes AKTO utilisées pour les précédentes enquêtes n'ont pas été utilisées en 2023, les adhérents SNAD et SNEFiD sont donc les seuls à avoir été enquêtés, ce qui a réduit le périmètre d'enquête.

Calendrier de déploiement de l'enquête :

DATES	ACTIONS
Fin juin	Envoi des questionnaires
A partir du 18 Août	Campagne de relances
31 août → Prolongation 15 sept.	Date limite de réponse
Janvier 2024	Restitution paritaire des données complètes du rapport de branche

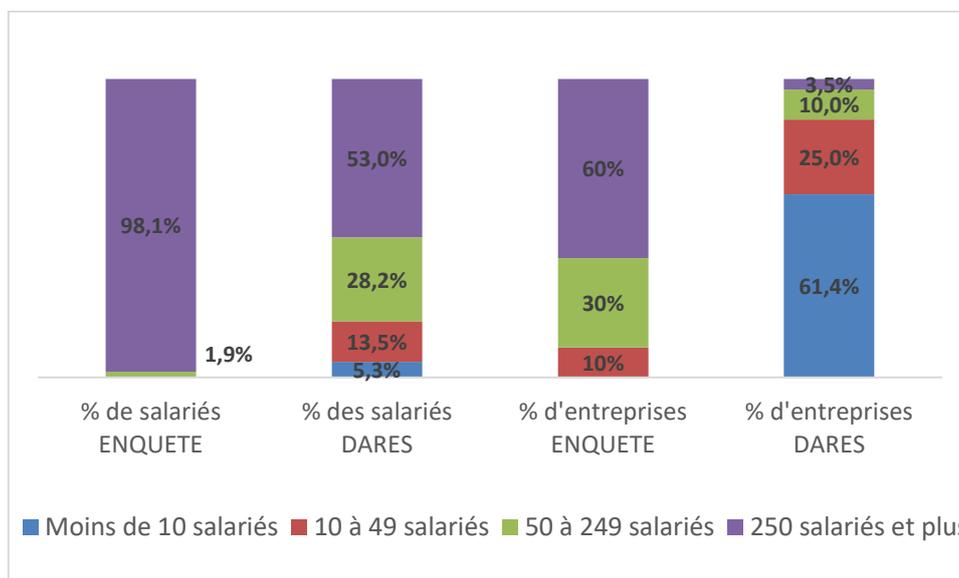
Réponses/Représentativité :

Selon les statistiques publiques (INSEE), le périmètre du rapport de branche est 56 800 salariés et le nombre d'entreprises relevant de la convention collective des activités du Déchet s'élevait à 1 360 en 2021.

Les réponses enregistrées et exploitées dans ce rapport représentent 29 005 salariés.

Le taux de réponse « salariés » s'élève donc à 51% (rappel : 58% pour le rapport sur les données 2019, 60% sur les données 2018 et 43 % sur les données 2017).

En nombre d'entreprises, les grandes entreprises sont surreprésentées dans l'enquête, à la fois en nombre d'entreprises et en effectifs salariés.



Comparaison en taille d'entreprise entre les répondants à l'enquête et les entreprises de la convention collective.

Annexe 2 : Formulaire enquête Rapport de branche sur les données 2021 et 2022

Le présent questionnaire est un support pour vous aider à remplir le questionnaire en ligne disponible sur le lien suivant :

www.rudologia.fr/brandedechet.htm

Vos réponses au questionnaire sont attendues d'ici le 31 août 2023

Pour remplir le questionnaire, munissez-vous des informations et documents suivants :

- Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés – DOETH (formulaire cerfa n°11391*22)
- DSN (Déclaration Sociale Nominative)
- Eventuels accords d'entreprise pour temps de travail et aménagement de fin de carrière
- Plan de formation de l'entreprise

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter Madame Anne LACROIX - 03 84 86 15 82 - brandedechet@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.

Les groupes de questions vous sont présentés par exercice clos (2021 puis 2022) ceci, afin de faciliter la collecte interne des données.
Les données sociales 2021 et 2022 sont à renseigner avec des données chiffrées (% non acceptés).

1 CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE

- Si votre entreprise n'était plus active au **31/12/2021**, cocher la case
- Si votre entreprise n'avait aucun salarié au **31/12/2021**, cocher la case
- Si votre entreprise n'était plus active au **31/12/2022**, cocher la case
- Si votre entreprise n'avait aucun salarié au **31/12/2022**, cocher la case

Si vous avez coché les 2 premières cases ci-contre, merci de retourner le questionnaire **sans le remplir**. Sinon, merci de compléter le formulaire uniquement pour les années d'activité.

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

SIRET	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
Dénomination sociale	<input style="width: 100%;" type="text"/>	
Code NAF (APE)	de votre activité principale	<input style="width: 50%;" type="text"/>
	de vos autres activités déchet	<input style="width: 50%;" type="text"/>

1.2 Coordonnées du répondant : (Compléter en lettres MAJUSCULES)

Civilité (Monsieur / Madame) :	<input style="width: 85%;" type="text"/>
Nom du répondant :	<input style="width: 85%;" type="text"/>
Prénom du répondant :	<input style="width: 85%;" type="text"/>
Fonction du répondant :	<input style="width: 85%;" type="text"/>
N° de téléphone :	<input style="width: 85%;" type="text"/>
Adresse email :	<input style="width: 85%;" type="text"/>

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 à laquelle appartient 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 {

Non nombre total d'établissements au 31/12/2021 :

nombre total d'établissements au 31/12/2022 :

nombre total d'établissements pris en compte dans le questionnaire :

1.6 Date de création de l'entreprise

2 STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES

2.1 AU 31/12/2021

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

2.1.1 Nombre de salariés en CDI/CDD au 31/12/2021

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

2.1.2 Répartition des effectifs en CDI par CSP et par SEXE au 31/12/2021 (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation)	Hommes		Femmes		Total CDI	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES

2.1.3 Répartition des effectifs en CDI par FILIERES/FLUX DE DECHETS, CSP et par SEXE au 31/12/2021 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
<i>dont</i>						
Traitement des DEEE (Déchets d'Équipement Électrique et Électronique)	0	0	0	0	0	0
Traitement des Emballages ménagers et papiers graphiques ménagers	0	0	0	0	0	0
Traitement des DASRI (Déchets d'Activité de Soins à Risque Infectieux)	0	0	0	0	0	0
Traitement des Biodéchets	0	0	0	0	0	0
Traitement des OMR (Ordures Ménagères Résiduelles)	0	0	0	0	0	0

2.1.4 Répartition des effectifs en CDD par CSP et par SEXE au 31/12/2021

hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

2.1.4 Répartition des effectifs en CDD par CSP et par SEXE au 31/12/2021 hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation	Hommes		Femmes		Total CDD	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
					0	0

2.1.5 Répartition des effectifs EN ALTERNANCE par CSP et par SEXE au 31/12/2021

2.1.5 Répartition des effectifs EN ALTERNANCE par CSP et par SEXE au 31/12/2021	Hommes		Femmes		Total ALTERNANCE	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
CONTRATS D'APPRENTISSAGE					0	0
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION					0	0

2.1.6 Répartition des effectifs INTERIMAIRES par CSP et par SEXE au 31/12/2021

2.1.6 Répartition des effectifs INTERIMAIRES par CSP et par SEXE au 31/12/2021	Hommes		Femmes		Total INTERIMAIRES	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
					0	0

2.1.7 Répartition de l'ensemble des effectifs HORS INTERIM* au 31/12/2021

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								

2.1.8 Répartition de l'ensemble des effectifs HORS INTERIM

par CSP, par ANCIENNETE REPRISE et par SEXE au 31/12/2021 :

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										

2.2 AU 31/12/2022

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

2.2.1 Nombre de salariés en CDI/CDD au 31/12/2022

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

2.2.2 Répartition des effectifs en CDI par CSP et par SEXE au 31/12/2022

hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Hommes		Femmes		Total CDI	
NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
				0	0

2.2.3 Répartition des effectifs en CDI par FILIERES/FLUX DE DECHETS, CSP et par SEXE au 31/12/2022

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
<i>dont</i>	0	0	0	0	0	0
Traitement des DEEE (Déchets d'Équipement Électrique et Électronique)					0	0
Traitement des Emballages ménagers et papiers graphiques ménagers					0	0
Traitement des DASRI (Déchets d'Activité de Soins à Risque Infectieux)					0	0
Traitement des Biodéchets					0	0
Traitement des OMR (Ordures Ménagères Résiduelles)					0	0

2.2.4 Répartition des effectifs en CDD par CSP et par SEXE au 31/12/2022

hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Hommes		Femmes		Total CDD	
NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
				0	0

2.2.5 Répartition des effectifs EN ALTERNANCE par CSP et par SEXE au 31/12/2022

	Hommes	Femmes	Total ALTERNANCE
CONTRATS D'APPRENTISSAGE			0
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION			0

2.2.6 Répartition des effectifs INTERIMAIRES par CSP et par SEXE au 31/12/2022

Hommes		Femmes		Total INTERIMAIRES	
NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
				0	0

2.2.7 Répartition de l'ensemble des effectifs HORS INTERIM* au 31/12/2022

par CSP, par AGE et par SEXE

	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								

2.2.8 Répartition de l'ensemble des effectifs HORS INTERIM

par CSP, par ANCIENNETE REPRISE et par SEXE au 31/12/2022 :

Dont transferts Annexe V de la CCN des Activités du Déchet

	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

3.1 AU 31/12/2021

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

3.1.1 Répartition des effectifs CDD/CDI SELON LA DUREE DU TRAVAIL au 31/12/2021 <i>Hors contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation</i>	Hommes		Femmes		Total CDD CDI	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
TEMPS PLEIN					0	0
TEMPS PARTIEL					0	0

3.1.2 Votre entreprise applique-t-elle en 2021 un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail ?

- Oui Non
- Si oui, quelles sont ses dispositions ?
- | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1.Convention de forfait hebdomadaire en heures | <input type="checkbox"/> 5.Modulation mensuelle |
| <input type="checkbox"/> 2.Convention de forfait mensuel en heures | <input type="checkbox"/> 6.Modulation semestrielle |
| <input type="checkbox"/> 3.Convention de forfait annuel en heures | <input type="checkbox"/> 7.Modulation annuelle |
| <input type="checkbox"/> 4.Convention de forfait annuel en jours | <input type="checkbox"/> 8.Cycle : nombre de semaines |
| <input type="checkbox"/> 9.Autre, préciser : _____ | |

3.1.3 Nombre d'heures complémentaires en 2021 (salariés à temps partiel)¹ : _____

¹ CCN Activités du Déchet – Article 2.9.1. Emploi à temps partiel – Heures complémentaires
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%. 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.

3.1.4 Nombre d'heures supplémentaires en 2021 (salariés à temps plein) : _____

3.1.5 Votre entreprise applique-t-elle en 2021 le contingent d'heures supplémentaires² de la branche (130 heures) ?

- Oui Non
- Si non, quel autre contingent ? _____

² 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. Les modalités d'utilisation de ce contingent par les entreprises doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel. »

3.1.6 Votre entreprise a-t-elle mis en place en 2021 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

3.2 AU 31/12/2022

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

3.2.1 Répartition des effectifs CDD/CDI SELON LA DUREE DU TRAVAIL au 31/12/2022 <i>Hors contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation</i>	Hommes		Femmes		Total CDD CDI	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
TEMPS PLEIN					0	0
TEMPS PARTIEL					0	0

3.2.2 Votre entreprise applique-t-elle en 2022 un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail ?

- Oui Si oui, quelles sont ses dispositions ?
- Non
- | | |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. Convention de forfait hebdomadaire en heures | <input type="checkbox"/> 5. Modulation mensuelle |
| <input type="checkbox"/> 2. Convention de forfait mensuel en heures | <input type="checkbox"/> 6. Modulation semestrielle |
| <input type="checkbox"/> 3. Convention de forfait annuel en heures | <input type="checkbox"/> 7. Modulation annuelle |
| <input type="checkbox"/> 4. Convention de forfait annuel en jours | <input type="checkbox"/> 8. Cycle : nombre de semaines |
| <input type="checkbox"/> 9. Autre, préciser | |

3.2.3 Nombre d'heures complémentaires en 2022 (salariés à temps partiel)¹ :

¹ CCN Activités du Déchet – Article 2.9.1. Emploi à temps partiel - Heures complémentaires
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%. 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.

3.2.4 Nombre d'heures supplémentaires en 2022 (salariés à temps plein) :

3.2.5 Votre entreprise applique-t-elle en 2022 le contingent d'heures supplémentaires² de la branche (130 heures) ?

- Oui
- Non Si non, quel autre contingent ?

² 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. Les modalités d'utilisation de ce contingent par les entreprises doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel. »

3.2.6 Votre entreprise a-t-elle mis en place en 2022 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

4.1 EN 2021

- 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 2021, 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...

4.1.1 Au cours de l'année 2021, y a-t-il eu des **mouvements du personnel** dans votre entreprise (entrées/sorties) ?

Oui
Non

Si oui, indiquer les effectifs ci-dessous :

	EFFECTIFS 2021		Hommes	Femmes
Effectifs au 1er janvier 2021	0	dont		
+ Entrées (embauches) en 2021	0	dont		
- Sorties (départs) en 2021	0	dont		
= Effectifs au 31 décembre 2021	0	dont	0	0

S'IL Y A EU DES MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2021

4.1.2 Répartition des **EMBAUCHES** en 2021 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 4.1.1	0
Embauches déclarées en 4.1.2	0

4.1.3 Répartition des **DÉPARTS** en 2021 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 4.1.1	0
Départs déclarés en 4.1.3	0

Pour "Autres", préciser le motif :

→ → →

4.2 EN 2022

- 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 2022, 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...

4.2.1 Au cours de l'année 2022, y a-t-il eu des mouvements du personnel dans votre entreprise (entrées/sorties) ?

Oui
Non

Si oui, indiquer les effectifs ci-dessous :

Effectifs au 1er janvier 2022
+ Entrées (embauches) en 2022
- Sorties (départs) en 2022
= Effectifs au 31 décembre 2022

EFFECTIFS 2022

0
0
0
0

dont
dont
dont
dont

Hommes	Femmes
0	0

S'IL Y A EU DES MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2022

4.2.2 Répartition des EMBAUCHES en 2022 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 4.2.1	0
Embauches déclarées en 4.2.2	0

4.2.3 Répartition des DÉPARTS en 2022 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 4.2.1	0
Départs déclarés en 4.2.3	0

Pour "Autres", préciser le motif :



5 PREVOYANCE ET AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE

5.1 EN 2021

5.1.1 Age de départ volontaire à la RETRAITE en 2021

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'aménagement 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										

5.1.2 Quels dispositifs légaux de départ anticipé à la retraite ont été sollicités en 2021 ?

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

5.1.3 En complément, avez-vous mis en place des mesures spécifiques d'aménagement des fins de carrière en 2021 ?

- Oui
Non

Si Oui, nombre de salariés concernés par mesure en 2021

Vos précisions sur les dispositifs mis en place :

Cessation anticipée d'activité <i>(ex. congé de fin de carrière, utilisation du compte pénibilité, du compte épargne temps...)</i>	
Départ à la retraite progressive <i>(ex. temps partiel aidé, temps partiel classique...)</i>	
Mesures financières spécifiques <i>(ex. bonification des indemnités de départ à la retraite, allocation exceptionnelle de temps épargne retraite...)</i>	

5.1.4 Avez-vous mis en place un accompagnement spécifique pour la préparation à la retraite de vos salariés en 2021 ?

- 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)

Si Autre, précisez :

5.1.5 Avez-vous mis en place des mesures spécifiques pour favoriser la transmission des compétences au sein de votre entreprise en 2021 ?

- 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...

5.2 EN 2022

5.2.1 Age de départ volontaire à la RETRAITE en 2022

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										

5.2.2 Quels dispositifs légaux de départ anticipé à la retraite ont été sollicités en 2022 ?

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

5.2.3 En complément, avez-vous mis en place des mesures spécifiques d'aménagement des fins de carrière en 2022 ?

Oui

Non

Si Oui, Nombre de salariés concernés par mesure en 2022

Vos précisions sur les dispositifs mis en place :

Cessation anticipée d'activité <i>(ex. congé de fin de carrière, utilisation du compte pénibilité, du compte épargne temps...)</i>	
Départ à la retraite progressive <i>(ex. temps partiel aidé, temps partiel classique...)</i>	
Mesures financières spécifiques <i>(ex. bonification des indemnités de départ à la retraite, allocation exceptionnelle de temps épargne retraite...)</i>	

5.2.4 Avez-vous mis en place un accompagnement spécifique pour la préparation à la retraite de vos salariés en 2022 ?

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)

Si Autre, précisez :

5.2.5 Avez-vous mis en place des mesures spécifiques pour favoriser la transmission des compétences au sein de votre entreprise en 2022 ?

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

6.1 EN 2021

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>

6.1.1 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 en 2021 ?

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 g.amelot@fnade.com et i.rogez@fnade.com

Si Oui, quels sont les domaines d'action concernés en 2021 ?

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 en 2021 ?

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
Autres)

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

Si, Autre(s), préciser :

6.1.2 Y a-t-il des bonnes pratiques en 2021 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 salarié.

6.1.3 Avez-vous eu des demandes concernant les congés pour enfant malade en 2021 ?

Oui

Non

6.2 EN 2022

6.2.1 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 en 2022 ?

- 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 g.amelot@fnade.com et i.rogez@fnade.com

Si Oui, quels sont les domaines d'action concernés en 2022 ?

- Selectionnez une ou plusieurs réponses à l'aide de la liste déroulante*
- | | | | |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Embauche | <input type="checkbox"/> | Conditions de travail | <input type="checkbox"/> |
| Formation | <input type="checkbox"/> | Sécurité et santé au travail | <input type="checkbox"/> |
| Promotion professionnelle | <input type="checkbox"/> | Rémunération effective | <input type="checkbox"/> |
| Qualification | <input type="checkbox"/> | Articulation vie professionnelle-vie personnelle et familiale | <input type="checkbox"/> |
| Classification | <input type="checkbox"/> | Lutte contre les violences sexuelles | <input type="checkbox"/> |

Si Oui, quel(s) type(s) d'action(s) avez-vous mis en place en 2022 ?

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

Si, Autre(s), précisez :

6.2.2 Y a-t-il des bonnes pratiques en 2022 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 salarié.

6.2.3 Avez-vous eu des demandes concernant les congés pour enfant malade en 2022 ?

- Oui
Non

7 PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS - SANTE/SECURITE

7.1 EN 2021

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.

7.1.1 Le budget* consacré aux actions de formation précitées correspond en 2021 à :

*Intégrant les coûts pédagogiques, les salaires et frais annexes

Moins de 0,2% de votre masse salariale

0,2% de votre masse salariale

Plus de 0,2% de votre masse salariale

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

7.1.2 Combien de salariés ont été formés par ce biais en 2021 ?

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

7.1.3 Précisez les types de formation suivies par les salariés sur chaque sujet en 2021 :

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, habitations, AIPR, 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...)

7.2 EN 2022

7.2.1 Le budget* consacré aux actions de formation précitées correspond-il en 2022 à :

*Intégrant les coûts pédagogiques, les salaires et frais annexes

Moins de 0,2% de votre masse salariale

0,2% de votre masse salariale

Plus de 0,2% de votre masse salariale

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

7.2.2 Combien de salariés ont été formés par ce biais en 2022 ?

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

7.2.3 Précisez les types de formation suivies par les salariés sur chaque sujet en 2022 :

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, AIPR, 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

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

8.1 En 2021 , votre entreprise a-t-elle employé des travailleurs handicapés ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si Oui, nombre total de salariés travailleurs handicapés au 31/12/2021	<input type="text"/>	(indiquer les personnes physiques)
8.2 En 2022 , votre entreprise a-t-elle employé des travailleurs handicapés ?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si Oui, nombre total de salariés travailleurs handicapés au 31/12/2022	<input type="text"/>	(indiquer les personnes physiques)

9 REMUNERATIONS

9.1 EN 2021

- 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 2021 (masse salariale 2021)
- Rémunération globale annuelle comprenant notamment le salaire de base annuel brut, les primes, le 13ème mois, les congés payés...

9.1.1 Salaire de base ANNUEL brut 2021 (DADS) et Effectifs 2021 (en ETP)	Salaire de base annuel brut 2021		Effectifs en équivalent temps plein 2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES				
CADRES				

9.1.2 Quelle est la valeur du point appliquée dans votre entreprise au 01/01/2021 ?

9.1.3 Rémunération totale ANNUELLE brute 2021 (DADS)	Rémunération totale annuelle brute 2021	
	Hommes	Femmes
NON-CADRES		
CADRES		

9.1.4 En 2021, avez-vous versé une prime de partage de la valeur (PPV), anciennement appelée "prime Macron" ou "prime de pouvoir d'achat" ?

Oui Non

Si Oui, cette prime a-t-elle fait l'objet d'un accord d'entreprise ?

Oui Non

Si Oui, quelles en étaient les grandes modalités ?

9.2 EN 2022

- 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 2022 (masse salariale 2022)
- Rémunération globale annuelle comprenant notamment le salaire de base annuel brut, les primes, le 13ème mois, les congés payés...

9.2.1 Salaire de base ANNUEL brut 2022 (DADS) et Effectifs 2022 (en ETP)	Salaire de base annuel brut 2022		Effectifs en équivalent temps plein 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES				
CADRES				

9.2.2 Quelle est la valeur du point appliquée dans votre entreprise ?	Au 01/01/2022	Au 01/01/2023

9.2.3 Rémunération totale ANNUELLE brute 2022 (DADS)	Rémunération totale annuelle brute 2022	
	Hommes	Femmes
NON-CADRES		
CADRES		

9.2.4 En 2022, avez-vous versé une prime de partage de la valeur (PPV), anciennement appelée "prime Macron" ou "prime de pouvoir d'achat" ? Oui Non

Si Oui, cette prime a-t-elle fait l'objet d'un accord d'entreprise ? Oui Non

Si Oui, quelles en étaient les grandes modalités ?

10 FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2019 (tous financements confondus*)

*Hors contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation

10.1 EN 2021

10.1.1 Des salariés de l'entreprise ont-ils bénéficié d'une formation en 2021 ?	Nombre de salariés bénéficiaires d'une formation		Nombre d'heures de formation	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES				
CADRES				

Commentaires :

10.1.2 Quel est le montant des dépenses de formation au-delà de la contribution légale obligatoire en 2021 ?		en % de la masse salariale
10.1.2.1 Quel est le nombre de salariés formés dans ce cadre en 2021 ?		et notamment dans le cadre d'actions sur le thème de la Santé sécurité
		0

! Donnée déclarée en 7.1.2 !

10.2 EN 2022

10.2.1 Des salariés de l'entreprise ont-ils bénéficié d'une formation en 2022	Nombre de salariés bénéficiaires d'une formation		Nombre d'heures de formation	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES				
CADRES				

Commentaires :

10.2.2 Quel est le montant des dépenses de formation au-delà de la contribution légale obligatoire en 2022 ?		en % de la masse salariale
10.2.2.1 Quel est le nombre de salariés formés dans ce cadre en 2022 ?		et notamment dans le cadre d'actions sur le thème de la Santé sécurité
		0

! Donnée déclarée en 7.2.2 !

La branche des activités du déchet a mis en place trois CQP pour les métiers d'Agent de tri, Agent d'accueil de déchetterie et Equipier de collecte qui peuvent désormais être déposés au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

L'enregistrement de ces CQP au RNCP permettrait l'usage de certains dispositifs de financement de la formation professionnelle pour l'obtention de ces certifications.

Afin de connaître le nombre de salariés qui pourraient avoir recours à ces CQP, merci de bien vouloir répondre à la question ci-dessous.

10.2.3 En 2022, quel est votre effectif salarié de :

	Nombre de salariés concernés (en personnes physiques)
Équipier de collecte	
Agent de tri	
Agent d'accueil en déchetterie	

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

Annexe 3 : Courrier d'enquête Rapport de branche sur les données 2021 et 2022



Objet : Rapport de branche 2023, sur les données 2021 et 2022 - Convention collective n°2149 – Activités du déchet

Paris, le 15 mai 2023,

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.

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

Grâce à vos réponses, 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.

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

Pour rédiger ce rapport 2023 - sur les données 2021 et 2022, dont les résultats seront présentés aux membres de la Commission Paritaire, l'Association **Rudologia** est mandatée par le SNAD et le SNEFiD pour assurer 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 garantie. Conformément à la législation en vigueur, seules des informations consolidées à l'échelle de la branche seront communiquées et retranscrites dans le futur rapport.

Nous vous remercions de bien vouloir répondre à cette enquête annuelle **d'ici le jeudi 31 août 2023** en remplissant le questionnaire en ligne disponible ici : <https://www.rudologia.fr/branchedechet.htm>
En introduction de ce questionnaire en ligne, vous trouverez un lien vers une version Excel du questionnaire. Elle pourra vous servir comme support avant de saisir en ligne vos réponses.

Anne LACROIX (branchedechet@rudologia.fr - 03 84 86 15 82), Chargée de projets chez Rudologia, pourra être amenée à vous contacter pour de **brefs entretiens téléphoniques** pour compléter si besoin le questionnaire. Vous pourrez également la contacter pour toute demande de précision.

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

Président du SNAD
Didier COURBOILLET

Président du SNEFiD
Alexis HUBERT

Directeur de Rudologia
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