



Rapport de branche 2025 sur les données 2024

*Convention collective n°2149
Activités du déchet*

Dossier suivi par

Nicolas KUDLIKOWSKI
Chef de projet - RUDOLOGIA
Pôle français de compétences déchets



RUDOLOGIA
pôle compétences déchets



TERRE D'AVANCE
Construisons demain

SOMMAIRE

1. Le périmètre du rapport de branche 2025 (sur données 2024).....	4
2. Le rapport de branche en quelques lignes	4
3. Volet économique	8
3.1 Nombre et caractéristiques des entreprises (données 2023 DARES)	8
3.2 Nature et volume des activités	11
4 Volet social.....	14
4.1 Effectifs et profils des salariés	14
4.2 Conditions d'emploi et contrats de travail.....	25
4.3 Zoom sur les métiers en tension	28
4.4 Durée du travail	29
4.5 Mouvements du personnel.....	33
4.6 Aménagement de fin de carrière.....	42
4.7 Égalité professionnelle.....	46
4.8 Prévention des risques professionnels – Santé et sécurité	48
4.9 Emploi de travailleurs en situation de handicap	50
4.10 Rémunérations	52
5 Volet formation professionnelle	56
5.1 Recours à la formation professionnelle [Données enquête 2024]	56
5.2 Panorama global du recours à la formation professionnelle [Données AKTO 2022]	59
5.3 Panorama de l'accès à la formation des salariés par dispositif [Données AKTO 2022 et 2024]	60
5.3.1. L'alternance	60
5.3.2. Plan de développement des compétences (PDC).....	61
5.3.3. Fonds national de l'emploi (FNE).....	61
5.4 Formation aux savoirs de base.....	62
Table des illustrations	64
Annexes	66
Annexe 1 : Sources de données	67
Annexe 2 : Formulaire enquête Rapport de branche sur les données 2024	69
Annexe 3 : Courrier d'enquête Rapport de branche sur les données 2024.....	79

Préambule et éléments de contexte

La branche des Activités du déchet et de la propreté urbaine regroupe 4 activités :

- la collecte :
- le tri,
- la valorisation des déchets,
- la propreté urbaine.

Fin 2023, la branche a publié un document prospectif sur les activités du déchet et de la propreté urbaine à horizon 5 ans (disponible ici : <https://observatoire.ako.fr/content/uploads/sites/3/2024/07/Regard-prospectif-sur-la-branche-des-Activites-du-dechet-et-de-la-proprete-urbaine-a-5-ans-Synthese.pdf>). Il y a été proposé une nouvelle cartographie prospective des métiers structurée autour de 3 filières métiers afin de prendre en compte les évolutions actuelles et futures de la branche :

1. La filière exploitation est structurée en 3 familles métiers : « Collecte » : OM, DI, DND, DAE*, « Valorisation et traitement » : on retrouve notamment dans ces métiers les agents d'accueil en déchèterie, les agents de centre de tri, les conducteurs d'engins... et « Nettoyement Urbain » avec l'agent de propreté urbaine et le conducteur matériel roulant de collecte en propreté urbaine.
2. La filière « Maintenance » regroupant une famille métier maintenance avec l'agent d'entretien maintenance, le conducteur d'installation...
3. La filière « Etudes/Développement - Administration/Gestion et Data » : cette famille regroupe notamment l'attaché d'exploitation, les techniciens études ou commercial...

Il est à noter que **cette nouvelle cartographie en 3 filières métiers n'est pas utilisée dans le présent rapport de branche**, pour des raisons de cohérence des séries de données dans le temps.

Dans ce même rapport prospectif, une évaluation des effectifs 2022 par métier a été réalisée :

Equipier de collecte	Conducteur matériel roulant de collecte	Conducteur d'engin	Agent de centre de tri	Agent de réception	Technicien de maintenance
8 251	14 790	3 223	1 836	2 013	1 762

Soulignons que des écarts pourront être constatés entre ces résultats et ceux figurant dans les rapports annuels de branche, du fait de méthodes de calcul ou de périmètres différents.

En 2023, le service public de gestion des déchets a collecté 37,8 Mt de déchets ménagers et assimilés soit 559 kg/habitant. Cela représente une baisse importante par rapport à l'année 2021 (- 8,6 % des tonnages et - 8,7 % en kg/habitant). Pour rappel, 2021 avait présenté une forte hausse par rapport aux années précédentes. La baisse est plus mesurée entre 2023 et 2019 avec une réduction du ratio de DMA de 23 kg/habitant soit une baisse de 4,0 % sur 4 ans. Les déchets dangereux ont connu pour leur part une légère baisse entre 2018 et 2022 (mais ne représentent que 3% des déchets produits en France en 2022)¹, et les déchets industriels non dangereux ont connu pour leur part des hausses plus substantielles.

Cette évolution s'inscrit dans un écosystème en constante mutation, marqué par l'évolution de la réglementation incitant à un tri plus fin, les exigences croissantes des commanditaires et le renforcement de nouveaux acteurs tels que les filières à Responsabilité Elargie du Producteur (REP) par exemple.

¹ Source : <https://www.notre-environnement.gouv.fr/>

1. Le périmètre du rapport de branche 2025 (sur données 2024)

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

Pour le présent rapport couvrant l'année 2024, les entreprises adhérentes au SNAD et au SNEFiD² ont été enquêtées. Cela dit, le nombre de répondants a diminué comparativement aux rapports précédents : 9 entreprises pour une représentation de 40% des effectifs salariés (cf. Annexe 1).

La base de répondants pouvant varier selon les indicateurs, des précisions sur le nombre de réponses exploitées sont régulièrement indiquées dans l'ensemble du document. En outre, la plupart des données relatives à la formation professionnelle sont extraites des bilans des fonds formations et ont été fournies par AKTO pour l'année 2021. En complément, des données issues de l'observatoire AKTO 2024 ont été utilisées.

Par ailleurs, il est à rappeler qu'il n'y a pas eu de rapport de branche pour les données de l'année 2020 ce qui peut expliquer certaines ruptures de séries dans les graphiques du présent document.

Les précisions ci-dessus ne concernent que les données issues de l'enquête, signalées 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 que de préservation de l'environnement, à travers le traitement et la valorisation des matières gérées.

En France en 2024, malgré une population en augmentation et une croissance du PIB légèrement supérieure à 2023 les quantités de déchets produites en France sont en baisse par rapport à l'année précédente. Cela s'inscrit dans une historique de hausse des quantités de déchets produits entre 2016 et 2018 (+20 millions de tonnes), un creux en 2020 dû à la pandémie (-33 millions de tonnes) puis à un retour aux valeurs de 2018 en 2022 (+33 millions de tonnes).

Pour autant, la branche connaît un développement continu, tant en nombre de salariés (59 400 en 2023) qu'en nombre d'entreprises (1 460 en 2023) ou d'établissements (2 760 en 2023).

Une branche qui continue de se développer

En 2023 (*dernières données du Ministère du Travail*), le nombre de salariés de la branche est de 59 400 personnes (hors intérim), représentant 55 800 équivalents temps plein au sein de 1 460 entreprises.

Cela représente une augmentation de 2,2% du nombre de salariés (principalement dans les entreprises de taille intermédiaire), et de 3,3% du nombre d'ETP par rapport à 2022.

Le nombre de salariés de la branche croît donc plus rapidement que la moyenne de l'emploi qui a augmenté de +1,2% en 2023 et +3,2% en 2022.

Le nombre d'entreprises est en augmentation continue depuis l'année 2020, passant de 1 310 entreprises à 1 460 entre 2020 et 2023.

De même, le nombre d'établissements augmente également depuis 2022, passant de 2 420 à 2 670 établissements sur la période.

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

D'après la statistique publique, 66,2% des salariés des entreprises relevant de la convention collective des activités du Déchet interviennent dans la *Collecte des déchets non dangereux* (NAF 3811Z) en 2023.

² Liste d'adhérents disponibles sur les pages <https://www.entrepreneursdudechet.fr/snefid/adherents> et <https://www.fnade.org/fr/syndicats/snad>

Le poids de la branche des activités du Déchet reste stable dans les activités de collecte mais augmente concernant les activités de traitement et d'élimination. En particulier, elle couvre :

- 63,7% des salariés de l'activité de *Traitement et élimination des déchets non dangereux* (NAF 3821Z) ;
- 11,2% des salariés de l'activité de *Dépollution et autres services de gestion des déchets* (NAF 3900Z).

Un poids prépondérant des CDI et des contrats à temps plein

Fin 2023, 95,7% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête (hors intérim) sont en CDI, ce qui est significativement supérieur à la moyenne tous secteurs confondus qui est de 73 % en 2023 (source : INSEE, enquête emploi).

Cette tendance se renforce dans la durée car les embauches se font de plus en plus souvent en CDI : en 2024 54,4% des embauches dans la branche ont été faites en CDI. Plus de 9 cadres sur 10 sont embauchés en CDI, quand les salariés non-cadres sont embauchés en CDI à 52% et en CDD à 48%. Cela pourrait être lié à la nature des postes : sur l'opérationnel, le besoin en main d'œuvre est dépendant des marchés remportés ce qui entraîne un besoin de souplesse.

Les CDD représentent 2 % des effectifs (hors intérim) et concernent davantage les femmes et les salariés non-cadres. Leur part baisse dans les effectifs des entreprises de la branche.

Enfin, les salariés en alternance représentent 2,4% des effectifs hors intérim (soit plus que les CDD).

La répartition temps plein / temps partiel au sein de la branche est de 97% / 3%, (hors contrats en alternance) soit un taux de contrats à temps partiel très faible au regard de ce qui est habituellement observé toutes branches confondues (19,6%, source : DARES-DADS 31 décembre 2023).

Les temps partiels concernent de manière équivalente les cadres et les non-cadres, mais concernent plus de femmes (6% d'entre elles), que d'hommes (2% d'entre eux).

Une branche qui recrute mais est confrontée à des tensions sur plusieurs métiers

Le taux d'entrée constaté est de 16,4% en 2024. Il est en légère baisse par rapport à 2023 (17,8%) après une phase de stabilité depuis 2019.

Comme d'autres, la branche est confrontée à des difficultés de recrutement : les conducteurs d'engins de collecte et le personnel de maintenance sont les métiers les plus en tension mis en avant par les entreprises répondantes.

Une mixité qui progresse, mais qui reste encore faible, surtout sur les postes non-cadres

Les femmes représentent 19% des effectifs en CDI en 2023, une mixité faible mais qui croît légèrement (17% en 2022, 16% en 2021, 17% en 2019 et 2018, et 14% en 2017 selon les chiffres des enquêtes consécutives).

Les données de la DARES confirment cette tendance (18,3% de femmes en CDI en 2023, 18% en 2022, 18% en 2021, 16% en 2020, 17% en 2019 et 2018).

La féminisation de la branche demeure donc significativement plus faible que la moyenne nationale qui s'établit à 45,3% fin 2023, tous secteurs confondus (Chiffres DARES 2023).

A noter par ailleurs que les femmes représentent 21% des CDD contre 19% des CDI.

Enfin, les femmes représentent 19% des embauches de l'année 2024. Ce taux décroît très légèrement et reste assez faible (hors contrats d'apprentissage où elles sont un peu plus nombreuses).

La majorité des entreprises répondantes ont mis en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle, avec des progrès observés contrastés. Des difficultés persistent : la féminisation de certains métiers, les candidatures statistiquement moins fréquentes de femmes sur ces métiers, par exemple.

Un âge moyen élevé

En 2024, l'âge moyen des salariés est de 45,4 ans (+ 0,9 an comparé à 2023, +0,1 an depuis 2021, +0,5 an depuis 2019). Les femmes sont en moyenne (43,4 ans) plus jeunes que les hommes (45,9 ans). Plus du tiers des salariés de la branche (36%) a plus de 50 ans et 17,7% des salariés de la branche ont plus de 56 ans.

En 2024, les départs en retraite représentent 8,3% des départs des entreprises.

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, parmi les salariés non-cadres, près de 88% des hommes et 97% des femmes partent à la retraite avant le nouvel âge légal de 64 ans.

Un taux de rotation (turnover) qui évolue peu et une ancienneté élevée

Le taux de rotation du personnel est, fin 2024, de 17,9%, quasi stable comparé à 2023 et en baisse par rapport à 2022 (23,2%).

Pour attirer et fidéliser les salariés, une majorité significative des entreprises répondantes ont mis en place des actions visant à renforcer leur marque employeur et notamment : démarches de valorisation et de mise en lumière des salariés, des avantages sociaux attractifs ou encore des événements de recrutement.

L'ancienneté (dont reprise)³ moyenne 2024 est de 13,6 ans (+0,4 par rapport à 2023), contre 12,6 ans en 2019 comme en 2017.

Des salaires en légère augmentation en 2022 et plus élevés en moyenne pour les femmes

Selon le Ministère du travail, le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche atteint 2 590 € en 2023 en augmentation de +4,4% depuis 2022, année où ce salaire mensuel net avait déjà augmenté de +4% par rapport à 2021.

D'après l'enquête, la valeur du point appliquée en pratique a augmenté pour atteindre au 1^{er} janvier 2024 18,18 € (17,45 € au 1^{er} janvier 2023).

Malgré cette augmentation régulière, la moyenne des salaires de la branche demeure inférieure à la moyenne nationale toutes branches confondues qui est de 2 780 € en 2023 (soit un écart de l'ordre de 190 euros mensuels nets au détriment de la branche).

Selon le Ministère du Travail en 2023, le salaire mensuel net moyen dans la branche est plus élevé pour les femmes que pour les hommes : 2 800 € pour les femmes et 2 550 € pour les hommes, alors que, toutes branches confondues, le salaire net moyen des femmes est inférieur de 14,7% à celui des hommes (Source : Portraits statistiques de branches, DARES).

Ceci s'explique essentiellement par le fait que les femmes travaillant dans la branche sont plus souvent employées dans des postes de cadres et assimilés que dans des postes non-cadres.

21 500 stagiaires de la formation professionnelle en 2021 (derniers chiffres disponibles)

AKTO dénombre 21 500 salariés de la branche bénéficiaires de la formation professionnelle en 2021, majoritairement via le plan de développement des compétences (pour 83% d'entre eux) et le fonds national de l'emploi (pour 11%).

Plus de 8 salariés formés sur 10 proviennent d'entreprises de plus de 50 salariés (ce qui correspond à leur poids dans l'emploi dans la branche qui est de 82%).

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

63% des entreprises (représentant 65% en poids salarial) déclarent dépasser le budget minimal (fixé à 0,2% de la masse salariale par la convention collective) pour la formation de leurs salariés sur la prévention / santé / sécurité.

Parmi les entreprises déclarant dépasser le budget minimal, 80% d'entre elles ont un budget pour ces formations dépassant les 1% de leur masse salariale.

L'insertion en alternance progresse dans le secteur, avec une évolution vers la mixité (un tiers de femmes). Mais le recours à l'apprentissage reste inférieur à ce qui est couramment constaté dans d'autres secteurs

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 amplifiée depuis 2019 du fait de la forte augmentation du recours à l'apprentissage. L'enquête montre que cette tendance se confirme en 2024.

41% des alternants sont des femmes selon les données de l'observatoire AKTO (même taux si l'on ne considère que les entreprises ayant répondu à l'enquête) : un pourcentage beaucoup plus élevé que la proportion des femmes dans les effectifs en CDI de la branche (19%). Là aussi, la spécificité des métiers exercés par les femmes au sein de la branche est sûrement une explication, avec des postes administratifs qui se prêtent plus à l'apprentissage.

³ 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 ».

Les formations aux savoirs de base sont nécessaires d'après une majorité d'entreprises répondantes

75% des répondants connaissent un besoin en formations aux savoirs de base, et 57% des entreprises répondantes considèrent le niveau général de leurs salariés comme insuffisant ou moyennement satisfaisant quant à ces savoirs de base : l'utilisation des outils numériques et la communication en français sont les principaux domaines de besoin.

3. Volet économique

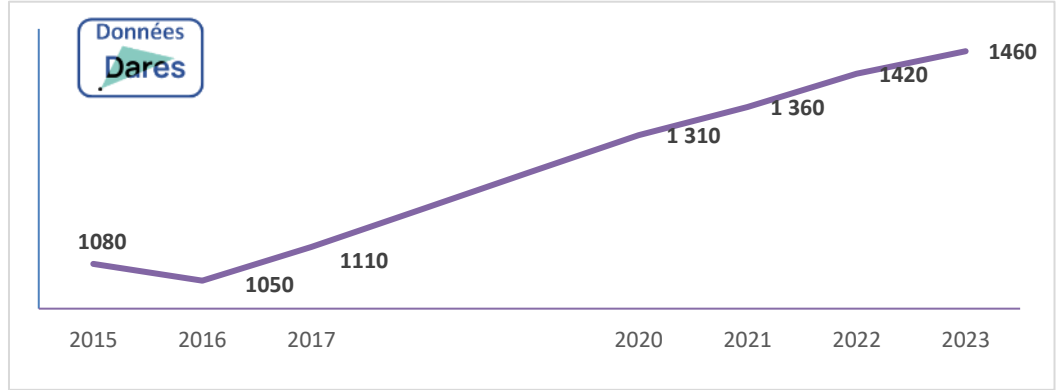
3.1 Nombre et caractéristiques des entreprises (données 2023 DARES)

1 460 entreprises en 2023

En hausse depuis 2016

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2023)

⇒ Selon la statistique publique, le nombre d'entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du Déchet (IDCC 02149), s'élève à 1 460 en 2023 (1 420 en 2022).

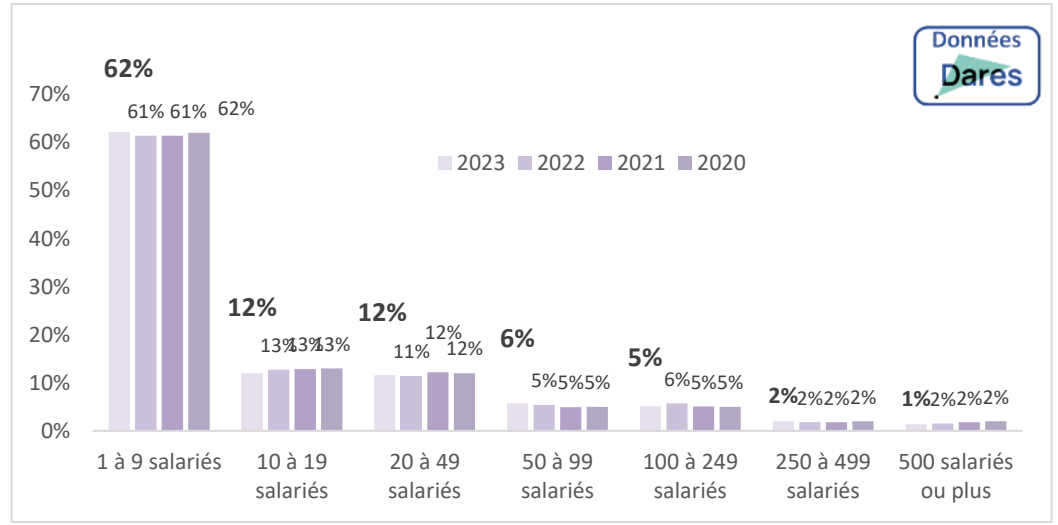


Graphique 1 – Nombre d'entreprises relevant de la CCND

62% des entreprises emploient moins de 10 salariés

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2023)

⇒ La proportion des entreprises de moins de 50 salariés atteint 86% au sein de la branche (comme en 2022 et 2021).



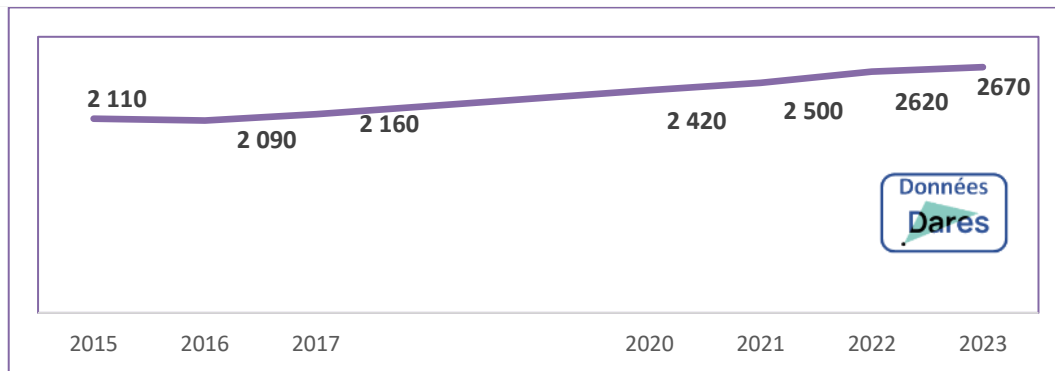
Graphique 2 - Répartition du nombre d'entreprises de la branche par taille d'entreprise

2 670 établissements en 2023

Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2023)

⇒ 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 2 670 en 2023.

⇒ Ainsi la statistique publique dénombre 50 établissements supplémentaires en 2023 par rapport à 2022 (graphique 3), à rapprocher de la progression de + 40 entreprises indiquée par le graphique 1 sur la même période.

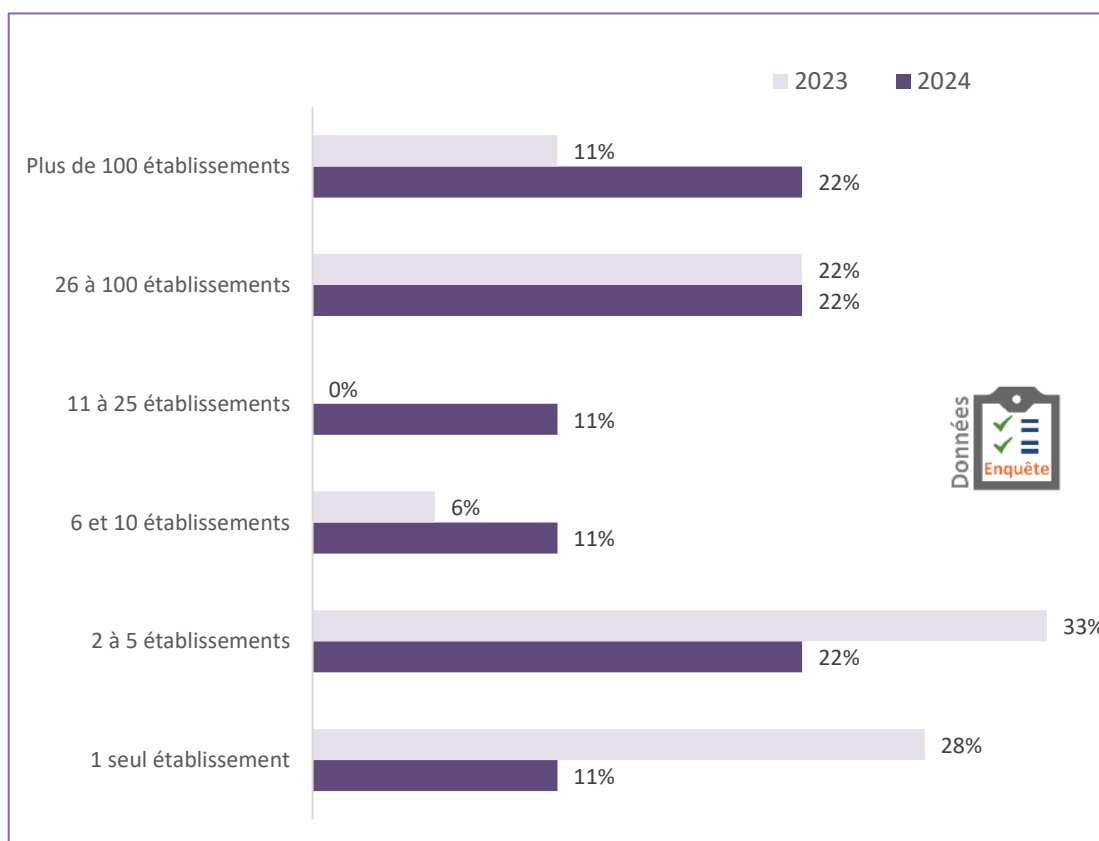


Graphique 3 – Nombre d'établissements relevant de la CCND

11% des entreprises répondantes à l'enquête ne comptent qu'un établissement

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ **A noter : une structure spécifique de l'échantillonnage de l'enquête.** Comme l'année précédente, les grandes entreprises sont sur-représentées parmi les répondants par rapport à l'enquête 2019.
- ⇒ Ainsi, 89% des répondants à l'enquête comptent plusieurs établissements en 2023, en décalage avec les données DARES et avec les résultats de 2022.
- ⇒ En 2024 : 22% des répondants comptent 2 à 5 établissements. Le nombre moyen d'établissements est de **98 par répondant** (nouvelle méthode de calcul)⁴.



Graphique 4 - Nombre d'établissements parmi les entreprises ayant répondu aux enquêtes 2023 et 2024

⁴ Moyenne des quantités d'établissements déclarées par chaque répondant.

Toutes les entreprises ayant répondu à l'enquête appartiennent à un groupe

⇒ 100% des répondants à l'enquête appartiennent à un groupe, ce chiffre était estimé à 72% en 2023.

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

63% des entreprises répondantes relèvent principalement du code NAF 3811Z - Collecte des déchets non dangereux

- ⇒ 63% (59% en 2023) 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 par ordre décroissant d'occurrence :
- 3821Z - Traitement et élimination des déchets non dangereux
 - 3812Z – Collecte des déchets dangereux
 - 3700Z – Collecte et traitement des eaux usées
 - 3822Z - Traitement et élimination des déchets dangereux

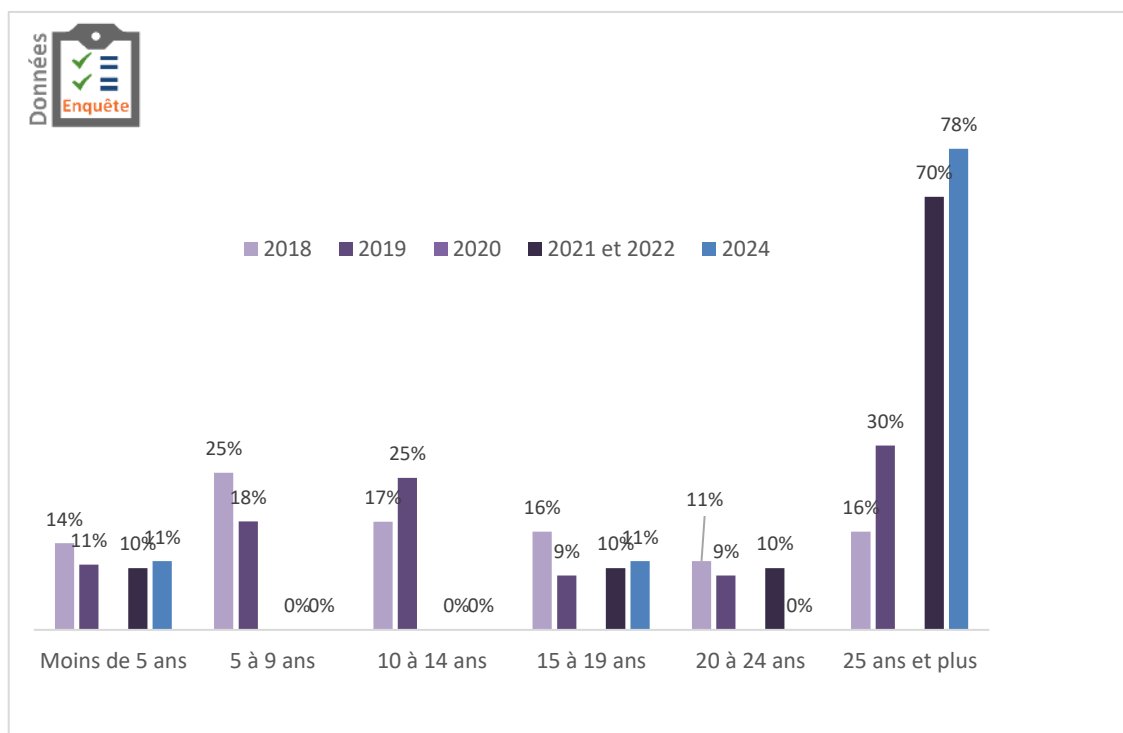
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

A noter qu'une entreprise peut être rattachée à plusieurs codes NAF.

Une existence moyenne des entreprises répondantes de 51 ans (41 en 2023)

⇒ 11% des entreprises répondantes ont moins de 10 ans d'existence et 78% ont 20 ans d'existence ou plus. La durée d'existence moyenne de 51 ans doit être reliée à la structure de l'échantillon de cette enquête (cf. infra). Elle était de 41 ans en 2023, 32 ans en 2022 et de 18,6 ans en 2019 sur un échantillon plus large.

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2022 et 2023 et 2024 »



Graphique 5 - Répartition des entreprises répondantes selon leur durée d'existence depuis 2018

3.2 Nature et volume des activités

Matériels et équipements : 42% des investissements en 2024 (48% en 2023)

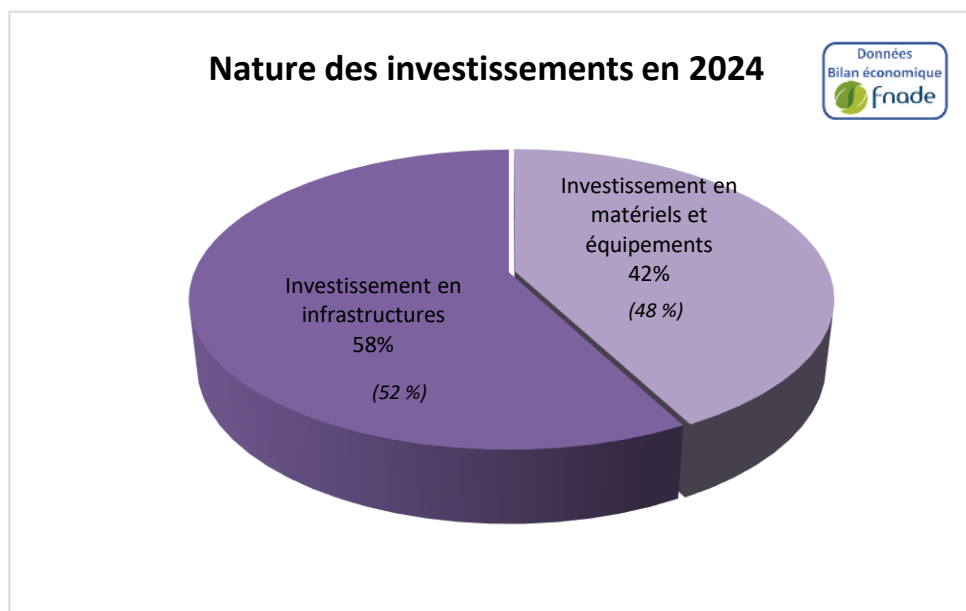
Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2025 du SNAD sur données 2024

- ⇒ Le volume total d'investissements a augmenté de 7% entre 2023 (739 M€) et 2024 (794 M€). Il était de 558 M€ en 2022.
- ⇒ Pour les entreprises du SNAD, on observait en 2022 un poids prépondérant des investissements en matériels et en équipements. En 2023 et en 2024, ce sont au contraire les investissements en infrastructures et achats de nouveaux équipements qui dominent.

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).

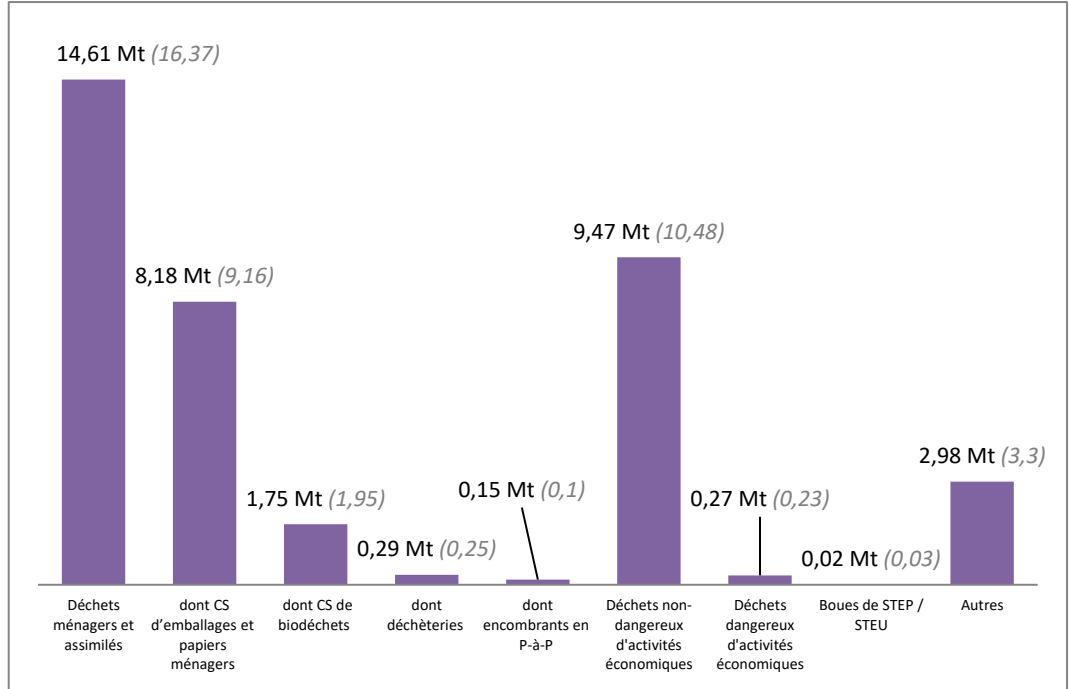


Graphique 6 - Répartition des investissements – SNAD 2024
Entre () les données 2023

Les déchets ménagers et assimilés : 53% des tonnages collectés en 2024⁵

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2025 du SNAD sur données 2024

- ⇒ 53% des tonnages collectés par les entreprises ayant répondu à l'enquête sont des déchets ménagers et assimilés en 2024 (54% en 2023) ; et 35% sont des déchets non dangereux d'activités économiques (35% en 2023).
- ⇒ Les déchets dangereux d'activités économiques représentent 1% des tonnages collectés (stable par rapport à 2023).



Graphique 7 – Quantités collectées par catégorie de déchets (en millions de tonnes) en 2024 Entre () les données 2023

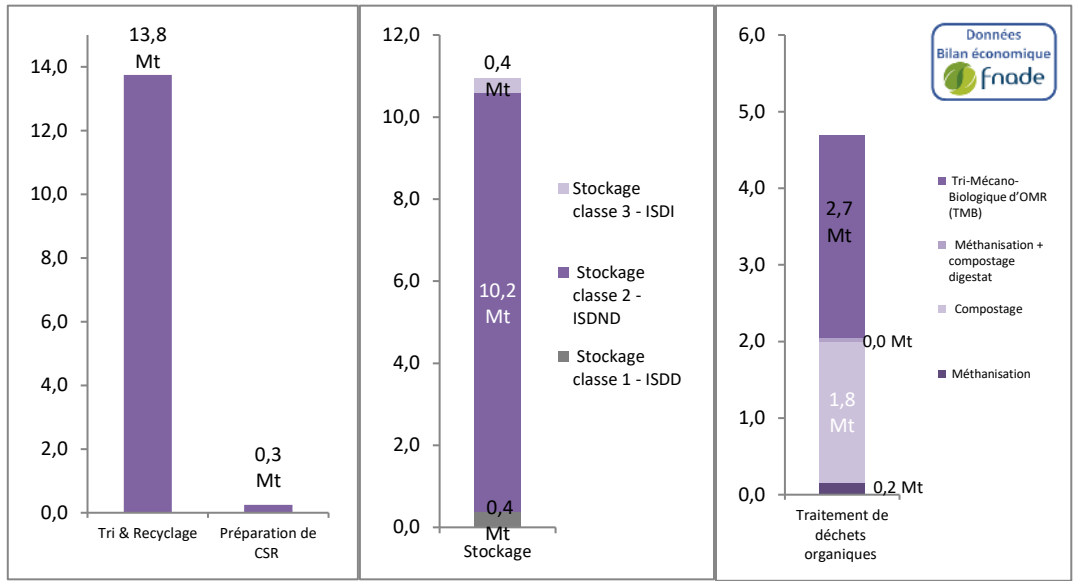
- ⇒ En 2023, les tonnages déclarés étaient à la hausse par rapport à 2022. En 2024, à l'exception des flux collectés en déchèteries (légère hausse), des flux d'encombrants collectés en porte-à-porte (idem) et des déchets dangereux d'activités économiques, les quantités de déchets collectées sont en baisse.

⁵ Tonnage de déchets collectés total : 27,06 millions de tonnes de déchets collectés en 2024 (30,4 en 2023, 21,9 en 2022, 24,1 en 2021, 21,7 en 2020, 23,6 en 2019)

Tri et recyclage (=valorisation matière) : 46% de la quantité de déchets traités en 2024⁶

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2025 du SNAD sur données 2024

⇒ La valorisation matière (hors déchets organiques) représente 46% des tonnages traités en 2024, suivie du Stockage de Déchets Non Dangereux pour 34%. Ces proportions sont relativement stables par rapport à 2023.

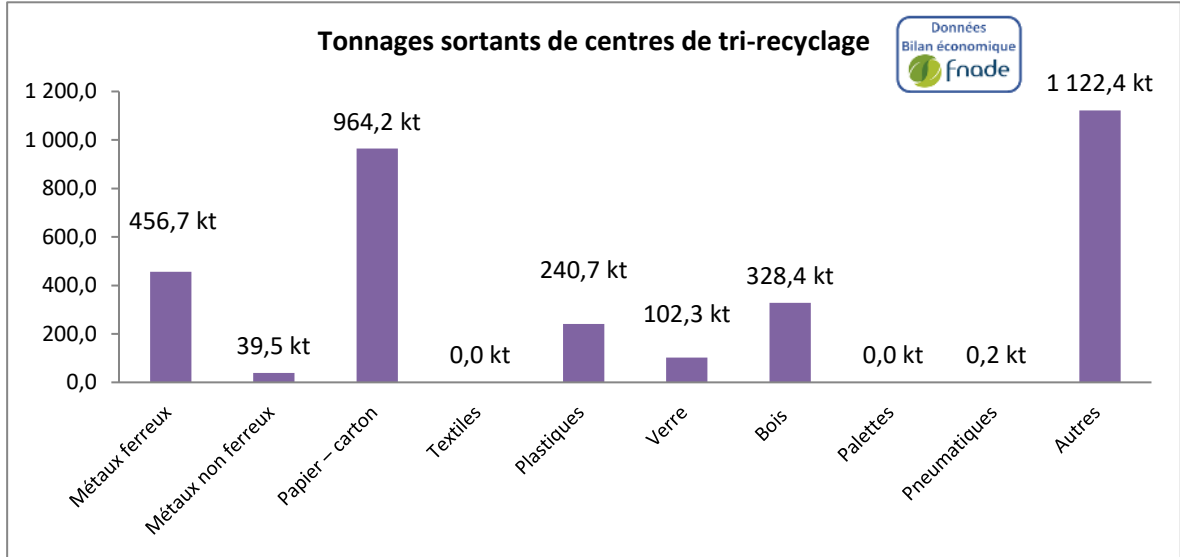


Graphique 8 - Répartition des déchets traités selon la nature du traitement – SNAD 2024

Papier-carton, ferraille et bois : 54% des tonnages sortants de centres de tri-recyclage du SNAD en 2024⁷

Source : Enquête annuelle « Bilan économique » 2025 du SNAD sur données 2024

⇒ Les 4 principaux produits sortants des centres de tri-recyclage des entreprises adhérentes du SNAD sont : le papier-carton à hauteur de 30% des tonnages, les métaux ferreux pour 14%, le bois (hors palettes) pour 10% et le plastique pour 7%.



Graphique 9 - Répartition des tonnages sortants de centres de tri-recyclage - SNAD 2024

⁶ Tonnage total de déchets traités : 29,6 millions de tonnes entrantes en 2024 (27,3 en 2023, 29,4 en 2022, 30,2 en 2021, 26,2 en 2020, 26,3 en 2019)

⁷ Tonnage total sortant après traitement : 3,2 millions de tonnes sortantes après traitement de centres de tri-recyclage en 2024 (12,2 en 2023)

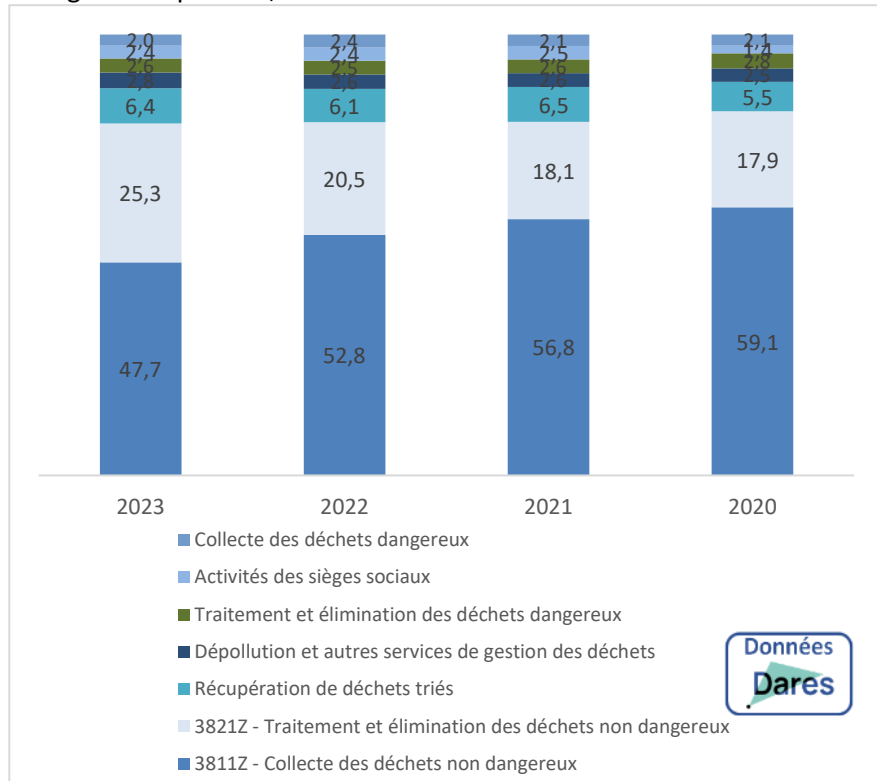
4 Volet social

4.1 Effectifs et profils des salariés

59 400 salariés dans la branche au 31/12/2023 (Equivalents Temps Plein)

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2023)

- ⇒ Selon la statistique publique, l'effectif salarié de la branche atteint 55 800 équivalents temps plein en 2022 (54 000 en 2022), soit +3,3% hors intérim.
- ⇒ 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 38,2 salariés en 2023 (38 en 2022).
- ⇒ 89% des salariés de la branche relèvent de 7 codes NAF principaux (Secteur d'activité du déchet) ⁸.
- ⇒ La « Collecte des déchets non dangereux » regroupe 48% des salariés de la branche (part qui diminue depuis 2017), suivie du « Traitement et élimination des déchets non dangereux » pour 25,3% des salariés.



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

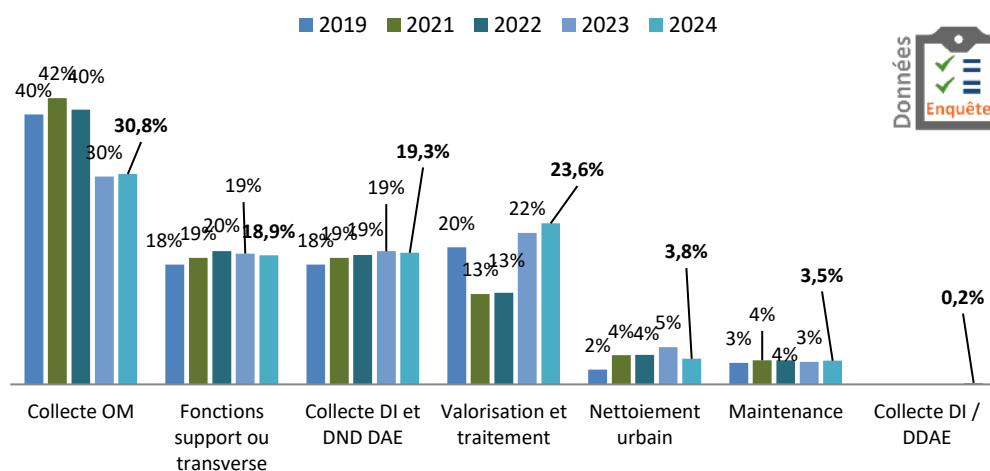
⁸ Sont exclues :

- 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 (IDCC 2272).
- Les entreprises de l'industrie et du commerce de la récupération appliquent la convention collective de l'industrie et commerce de la récupération (IDCC 637).

50% des effectifs salariés en CDI travaillent dans les activités de collecte (50% en 2023)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ L'enquête identifie 7 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 DAE),
 - Valorisation et traitement,
 - Nettoyement urbain,
 - Maintenance
 - Collecte des déchets industriels et déchets dangereux d'activités économiques (DI / DDAE) – **nouvelle catégorie introduite dans cette édition.**
- ⇒ Au sein des entreprises répondantes à l'enquête, l'activité Collecte (**OM+DI/DND DAE+DI/DDAE⁹**) reste la première pourvoyeuse d'emplois en CDI : la moitié des effectifs salariés en CDI relèvent de cette activité (idem en 2023).
- ⇒ En seconde position figurent les emplois « Valorisation et traitement ». En 2023, ceux-ci arrivaient déjà en 2ème position (22%), ils représentent désormais 24% en 2024. Cette tendance est à mettre en relation avec les données DARES du graphique 13, qui mettent en évidence une poussée du poids de la branche sur les activités de Valorisation et élimination.



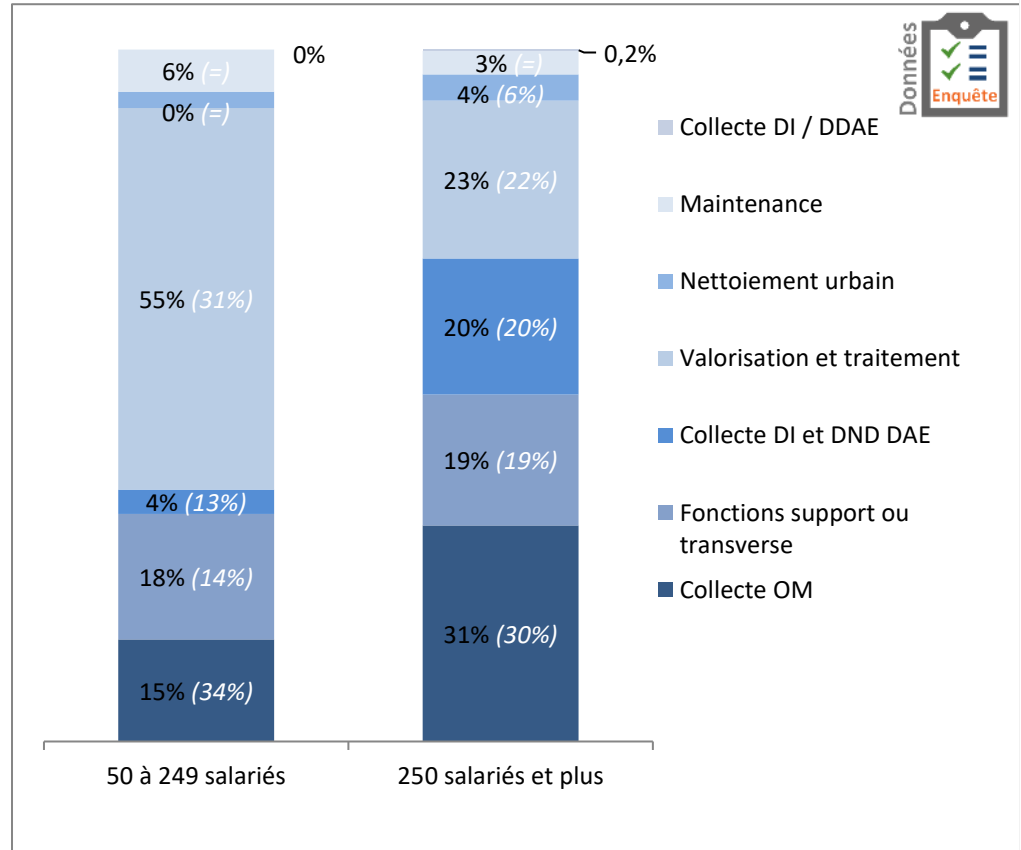
Graphique 11 - Répartition des effectifs salariés en CDI par filières depuis 2019

⁹ **OM** : Ordures Ménagères **DI** : Déchets Industriels **DND DAE** : Déchets Non Dangereux des Activités Économiques **DI DDAE** : Déchets Industriels Dangereux des Activités Economiques

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

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ La répartition des salariés de la branche entre les différentes activités demeure relativement stable entre 2022 et 2023 comme le présente le graphique n°10.
- ⇒ Les 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 (30% des salariés en 2023).
- ⇒ En 2023, toujours pour ces entreprises de 50 à 249 salariés, les parts du nettoyage urbain et de la maintenance sont faibles, tout comme en 2021 et 2022, alors qu'elles représentaient ensemble 20% des effectifs dans les entreprises en 2019.

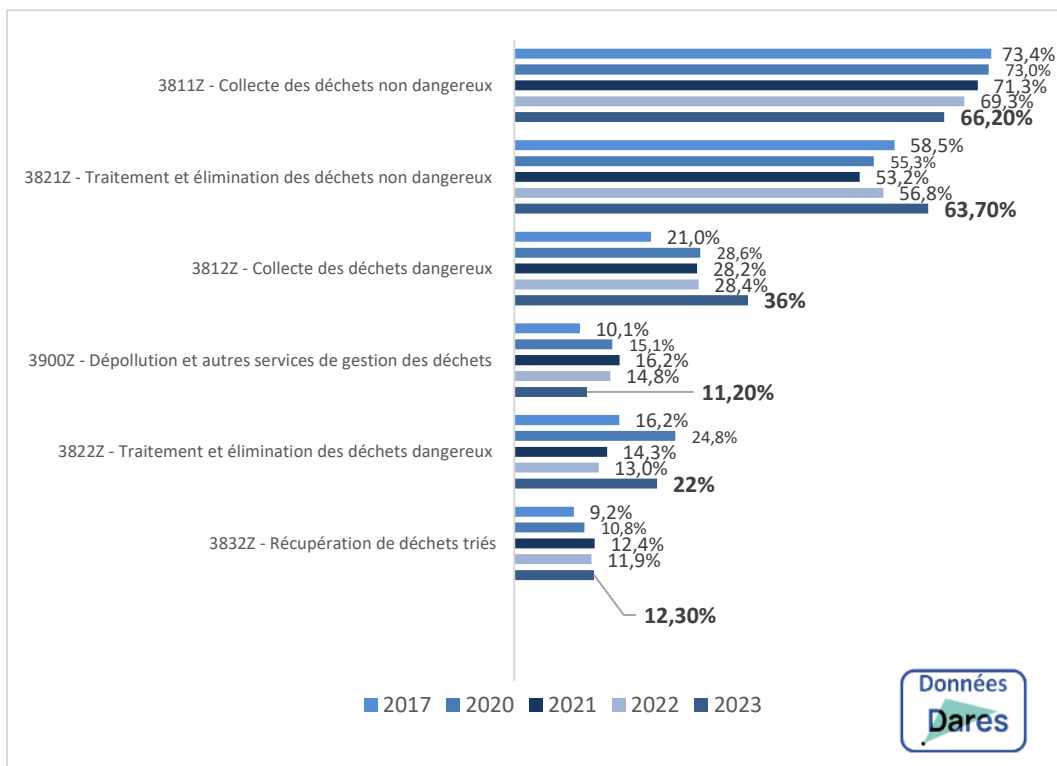


Graphique 12 - Répartition des effectifs en CDI par filière selon la taille de l'entreprise
Données entreprises < 50 salariés non exploitables. Figurent entre () les données 2023

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

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2023)

- ⇒ En 2023, la convention collective de la branche couvre 66,2% des salariés des entreprises de Collecte des déchets non dangereux (3811Z). Ce taux décroît constamment depuis 2015 (73,4% de salariés couverts).
- ⇒ La branche a en revanche accru sa couverture des activités de collecte des déchets dangereux (+21 points depuis 2015) et de récupération (+3,1 points depuis 2017).

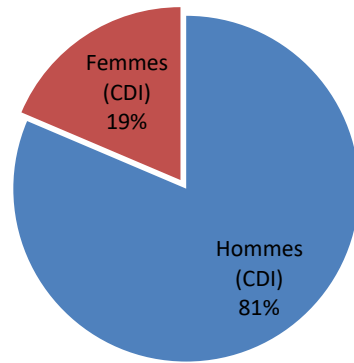


Graphique 13 - Poids de la branche au sein de ces principaux secteurs d'activités du déchet (en % des salariés présents au 31/12 entre 2017 et 2023)

19% de femmes et 81% d'hommes parmi les salariés en CDI dans les entreprises ayant répondu à l'enquête

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ Parmi les salariés en CDI des entreprises répondantes à l'enquête, 19% sont des femmes et 81% des hommes. Les salariées femmes représentaient seulement 14% des effectifs en 2017.
- ⇒ Ce chiffre est cohérent avec ceux de la DARES 2023, qui donne 18,3% de femmes pour 81,7% d'hommes parmi les salariés présents au 31/12/2023 dans la branche.



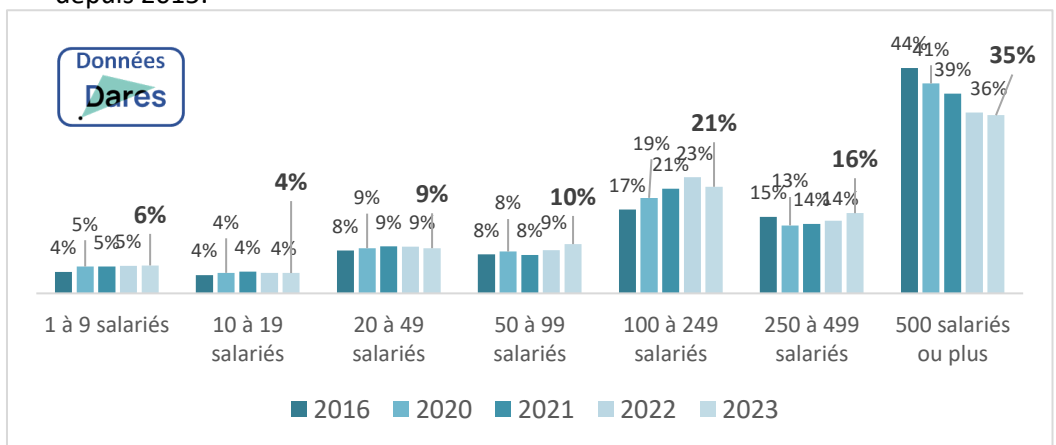
Graphique 14 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon le sexe

- ⇒ Cette proportion est bien en deçà de la moyenne nationale, tous secteurs confondus, qui s'établit à 45,3% de femmes en CDI (Chiffre DARES 2023).
- ⇒ La proportion de femmes parmi les effectifs en CDI est sensiblement la même quelle que soit la taille de l'entreprise, en 2024 comme en 2023 et en 2022. 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 81%/19%, similaire à l'ensemble toutes tailles confondues.
- ⇒ Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la proportion de femmes est légèrement plus faible.

35% des salariés de la branche présents au 31/12/2023 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 2023)

- ⇒ D'après la statistique publique, les entreprises de 250 salariés et plus concentrent 51% des salariés de la branche en 2023 (50% en 2022). Le poids salarial des entreprises de plus de 500 salariés est toujours majoritaire mais tend à diminuer depuis 2015.



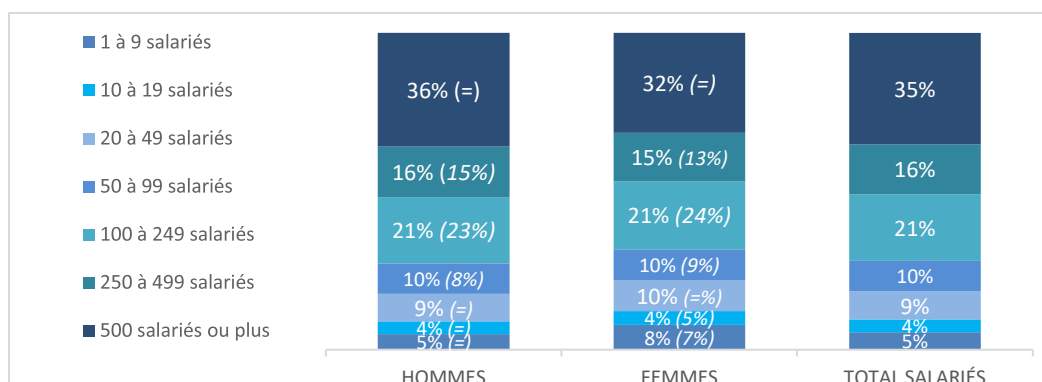
Graphique 15 - Répartition des salariés de la branche par taille d'entreprise (données 2016 à 2023)

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 2023)

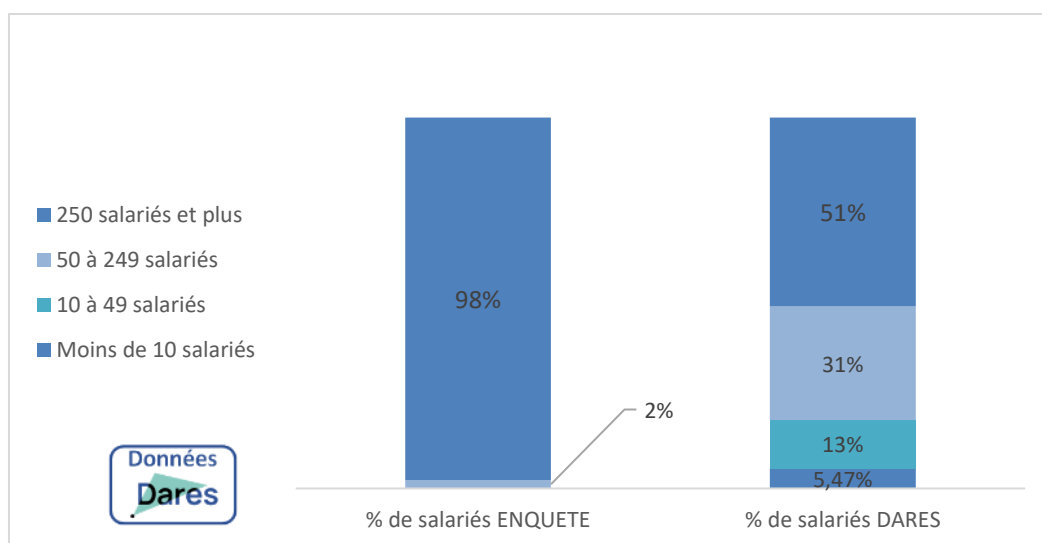


⇒ En 2023, les entreprises de plus de 100 salariés emploient proportionnellement moins de femmes que les autres entreprises : elles emploient 68% des femmes salariées de la branche alors qu'elles emploient 73% de l'ensemble des salariés. Cette situation est identique depuis l'année 2020.



Graphique 16 - Répartition des femmes/hommes par taille d'entreprise (données 2023)
Entre () les données DARES 2022

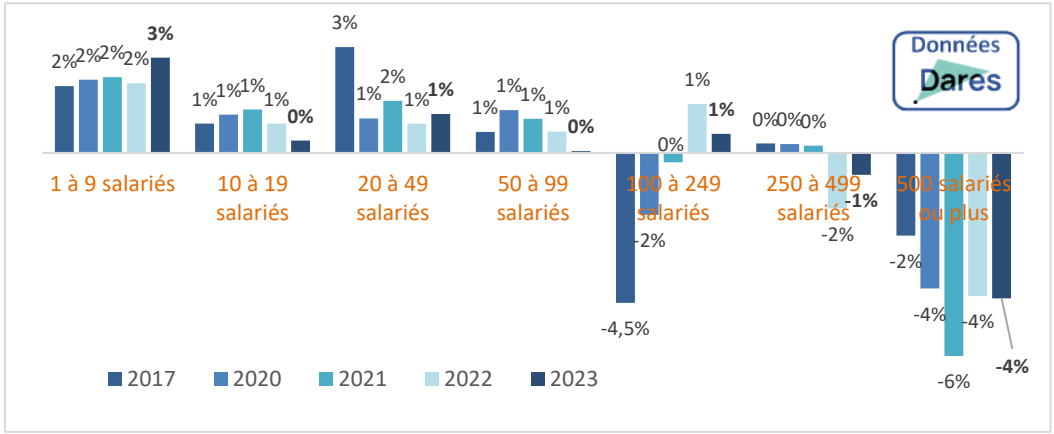
⇒ L'échantillon d'entreprises ayant répondu à l'enquête présente une surreprésentation des grandes entreprises : 98% des entreprises répondantes sont des entreprises de plus de 250 salariés pour l'année 2024 alors qu'elles ne représentent que 50% des entreprises de la branche en 2023 (Données DARES).



Graphique 17 - Comparaison de la répartition des salariés entre les entreprises de la branche (selon la DARES en 2023) et les entreprises ayant répondu à l'enquête pour 2024

⇒ Les entreprises de 500 salariés et plus présentent toujours un écart de proportion homme/femme important qui se stabilise en 2023 par rapport à 2022. Les entreprises de 100 à 249 salariés poursuivent, depuis 2017, leur dynamique de réduction de la surreprésentation des hommes.

⇒ On note un écart en défaveur des femmes dans les entreprises entre 250 et 499 salariés (cf. graphique ci-après).

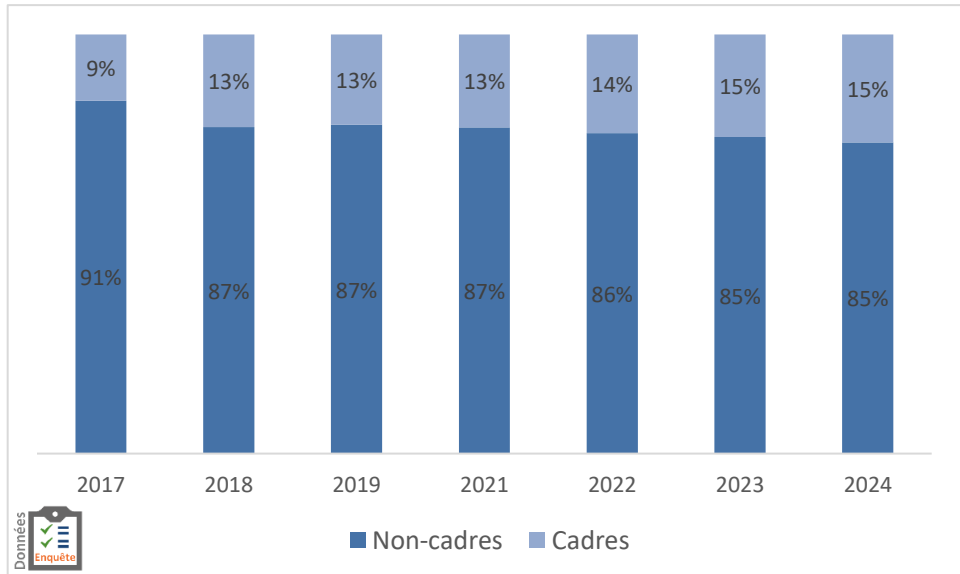


Graphique 18 - Ecart de répartition des femmes par rapport aux hommes par taille d'entreprise (données 2017 à 2023)¹⁰

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

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ En 2024 tout comme en 2023, 15% des salariés en CDI sont des cadres et 85% ne sont pas cadres.
- ⇒ Dans les entreprises de plus de 250 salariés, la répartition cadres/non-cadres est sensiblement la même que pour l'ensemble de la branche (16%/84%). Pour les entreprises de 50 à 249 salariés, la répartition est en revanche de 7,5%/92,5%.



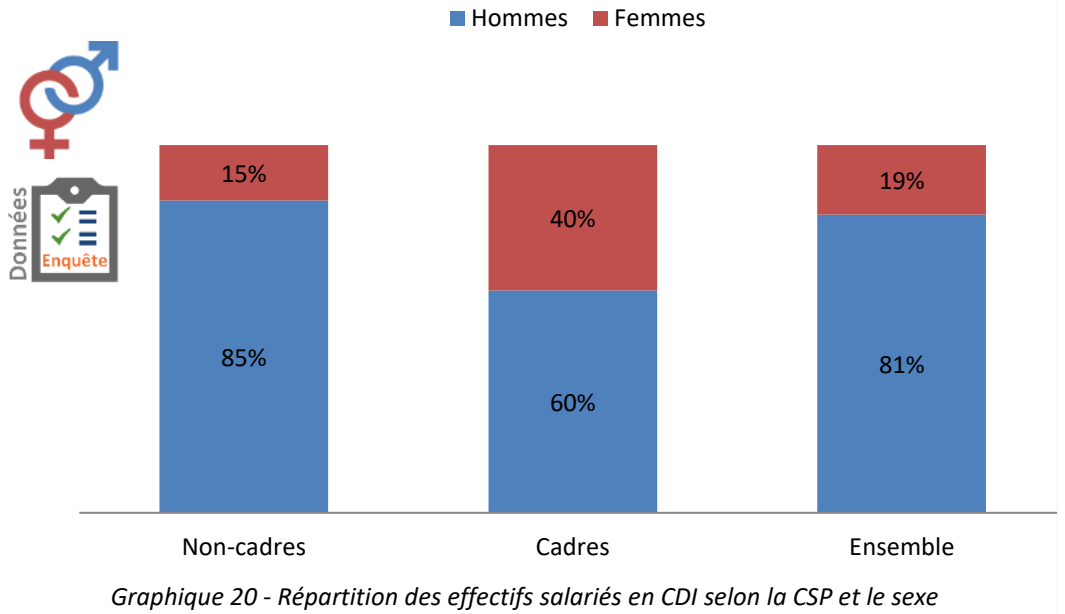
Graphique 19 - Répartition des effectifs salariés en CDI, Cadres / Non-cadres, depuis 2017

¹⁰ Note explicative pour faciliter la lecture : en 2023, dans les entreprises de 1 à 9 salariés, il y a 3% de plus de femmes par rapport aux effectifs d'hommes.

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

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ Les femmes sont davantage représentées au sein de la catégorie cadres puisqu'elles représentent 40% des salariés cadres en CDI contre 15% pour les non-cadres.

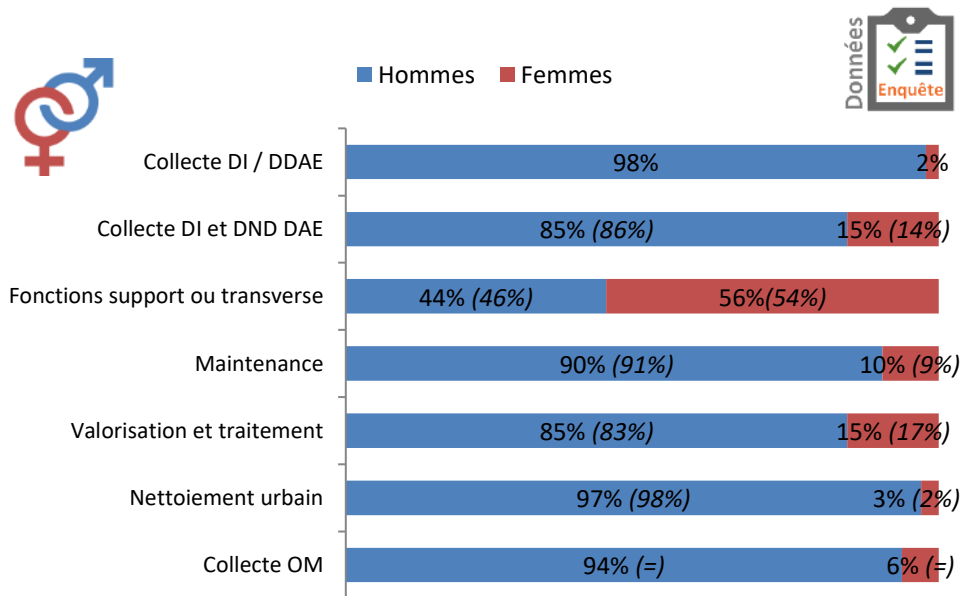


⇒ D'après la statistique publique, 24,2% des femmes salariées de la branche des activités du déchet sont cadres, contre 18,6% toutes branches confondues (source : Insee, enquête Emploi 2023). Cette proportion supérieure à la moyenne peut s'expliquer par la faible féminisation de la branche (notamment dans la collecte), et la spécificité des postes majoritairement occupés (facteur structurel).

Une féminisation variable en fonction des activités

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ La féminisation est toujours tirée par les fonctions support et transverses qui emploient 54% de femmes (proportion stable depuis 2017). A l'inverse, les activités de nettoyage urbain et de collecte des ordures ménagères sont occupées presque exclusivement par des hommes.



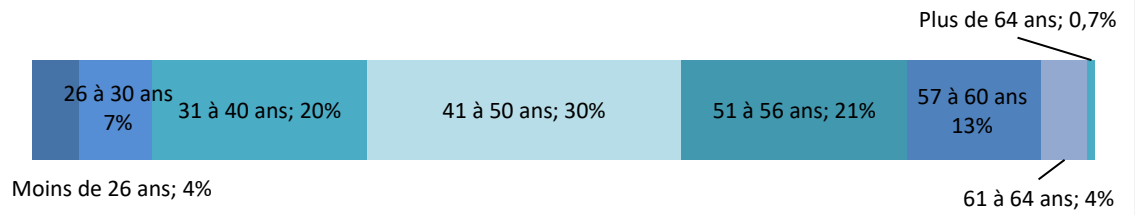
Graphique 21 - Répartition des effectifs en CDI par activité et par sexe
Entre () les données 2023

Age moyen de 45,4 ans

⇒ La tranche d'âge la plus représentée est celle des 41 - 50 ans avec 30% des effectifs salariés (CDI et CDD dont contrats en alternance) des entreprises répondantes à l'enquête.

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ 4% des salariés ont moins de 26 ans (6% en 2023) et 4,7% ont plus de 61 ans.



Graphique 22 - Répartition des effectifs par tranches d'âge

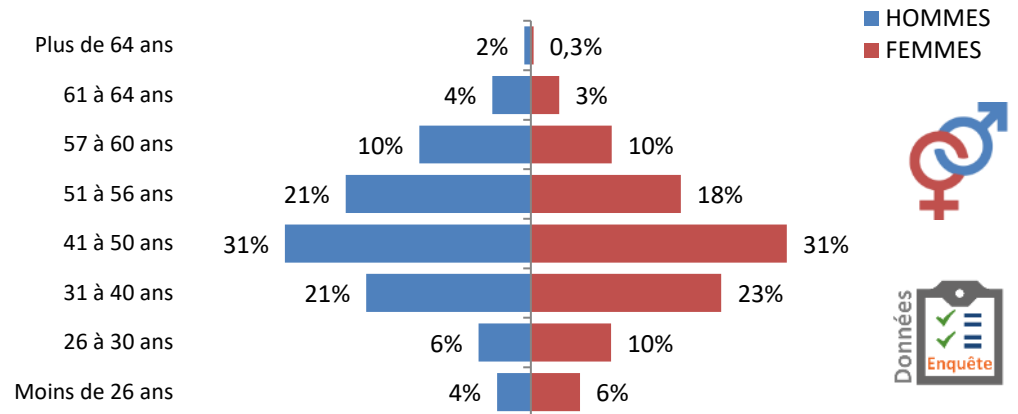
⇒ L'âge moyen¹¹ est de 45,4 ans (44,5 ans en 2023).

Des femmes plus jeunes de 2,5 ans par rapport aux hommes

⇒ La pyramide des âges varie sensiblement en fonction du sexe : les femmes sont en moyenne plus jeunes 43,4 ans (41,9 en 2023) que les hommes 45,9 ans (45,2 ans en 2023).

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

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



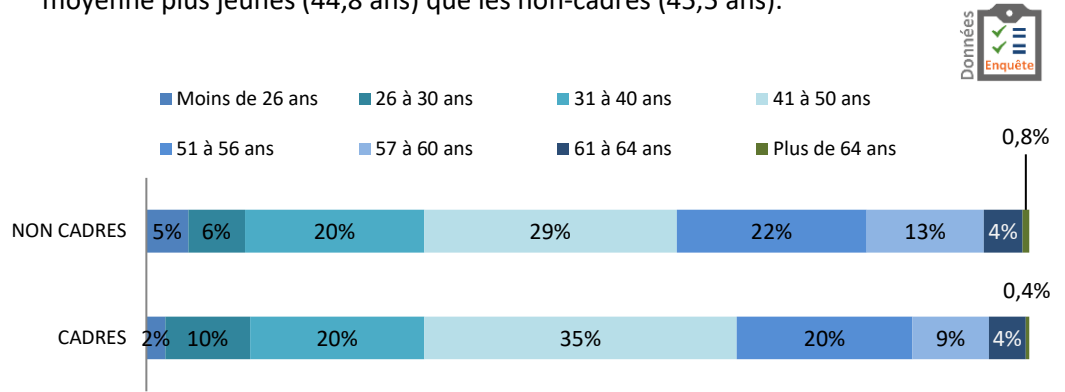
Graphique 23 - Répartition des effectifs par sexe et tranches d'âge

¹¹ L'âge moyen est calculé à partir des centres des classes (21 ans / 28 ans / 35,5 ans / 45,5 ans / 53,5 ans / 58,5 ans / 62,5 ans / 66 ans) et des effectifs par classe.

Des salariés non-cadres légèrement plus âgés que les cadres (écart inversé de 0,7 an par rapport à 2023)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ La pyramide des âges varie également en fonction de la CSP : les cadres sont en moyenne plus jeunes (44,8 ans) que les non-cadres (45,5 ans).

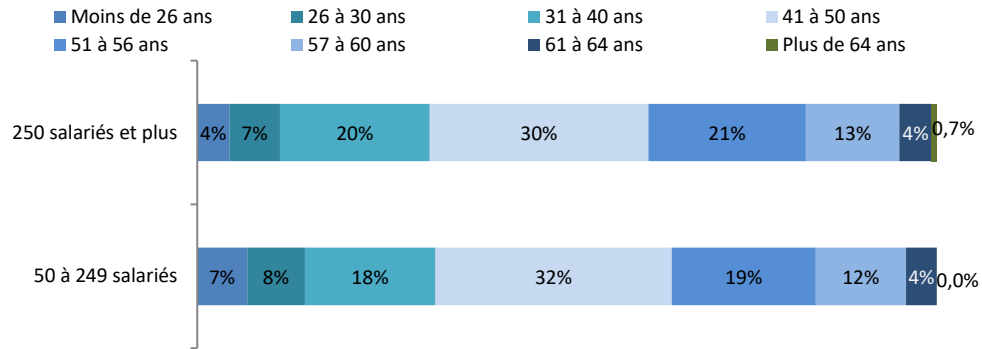


Graphique 24 - Répartition des effectifs par CSP et tranches d'âge

Pyramide des âges selon la taille de l'entreprise

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ 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 (dont reprise) moyenne de 13,6 ans (+0,4 par rapport à 2023)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ L'ancienneté (dont reprise) moyenne¹² est de 13,6 ans dans la branche (13,2 ans en 2023, 13,4 ans en 2022 et 2021, 12,6 ans en 2019). Elle est supérieure à la moyenne nationale tous secteurs confondus qui est de 9,8 ans, avec une baisse importante depuis 2021 (10,7 ans) (source OCDE. Stat 2022).

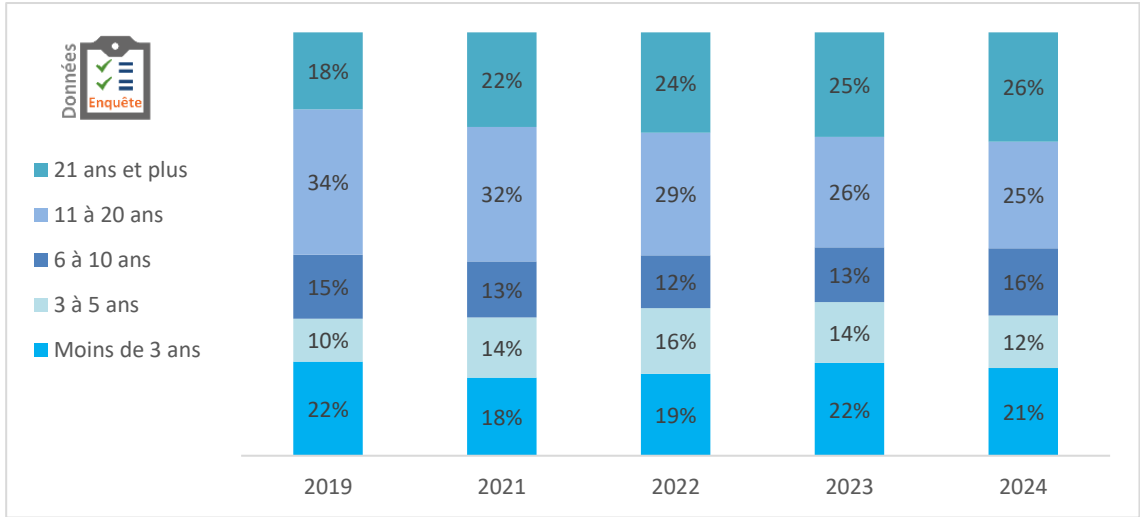
⇒ Comme depuis 2017, un peu plus de la moitié des effectifs salariés (hors intérim) au sein des entreprises répondantes à l'enquête ont une ancienneté (dont reprise) supérieure à 10 ans (51% en 2024).

⇒ La part de l'ancienneté (dont reprise) de moins de 6 ans baisse légèrement (33% en 2024, 36% en 2023, 35% en 2022, contre 32% en 2021 et en 2019).



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 ».

¹² 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.

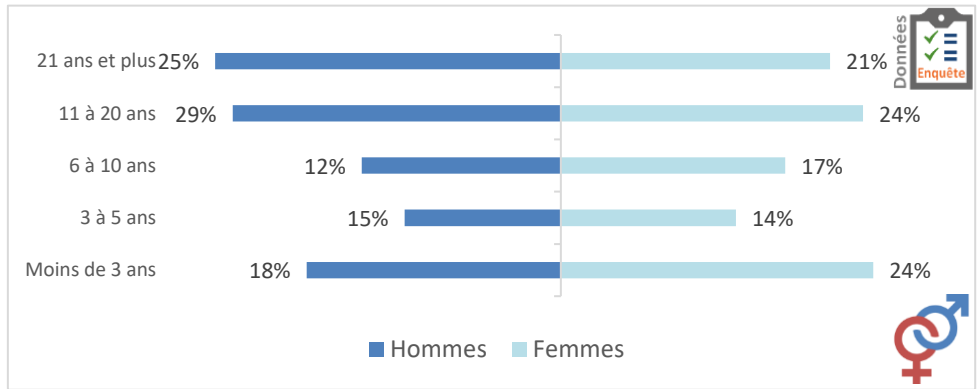


Graphique 26 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté (dont reprise) depuis 2019

Ancienneté reprise des femmes inférieure à celle des hommes

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ Les femmes ont une ancienneté (dont reprise) moyenne inférieure à celle des hommes (12,1 ans contre 13,9 ans) (11,2 et 13,7 en 2023).
- ⇒ 54% des salariés hommes de la branche ont 11 ans et plus d'ancienneté mais seulement 45% des femmes.
- ⇒ Cela pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs :
 - Le fait que les femmes occupent des postes plus administratifs que les hommes, postes qui sont plus exposés au turnover ;
 - L'impact des politiques de féminisation engagées depuis plusieurs années ont probablement mené à des recrutements de femmes plus marqués ces dernières années dans branche.

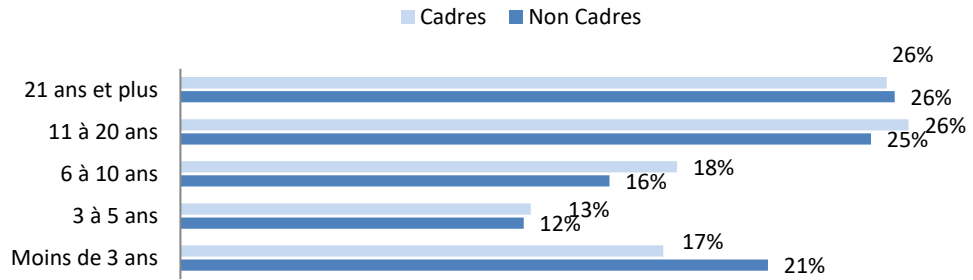


Graphique 27 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté (dont reprise) et le sexe

Ancienneté (dont reprise) équivalente quelle que soit la CSP

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ L'ancienneté (dont reprise) moyenne est de 13,8 ans pour les cadres et 13,6 pour les non-cadres (13,6 ans et 13,2 ans pour les deux catégories en 2023).
- ⇒ La répartition des effectifs par tranche d'ancienneté (dont reprise) est globalement similaire, avec néanmoins une ancienneté (dont reprise) de moins de 3 ans qui concerne 17% des cadres et 21% des salariés qui ne sont pas cadres.



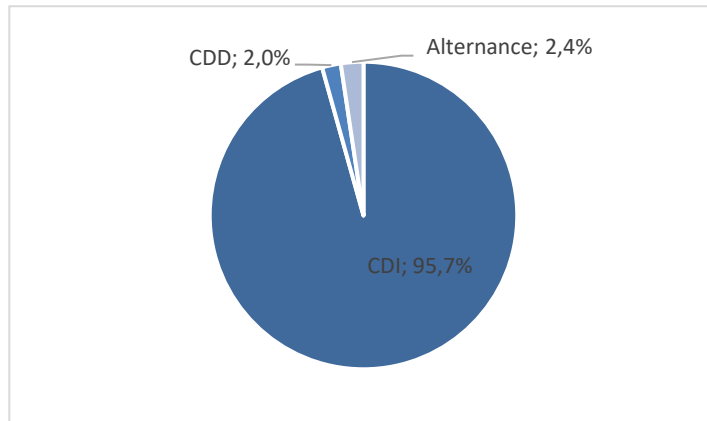
Graphique 28 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté (dont reprise) et la CSP

4.2 Conditions d'emploi et contrats de travail

Les Contrats à Durée Indéterminée : 95,7% des effectifs (hors intérim) au 31/12/2024

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ 95,7% des effectifs (hors intérim) au 31/12/2024 au sein des entreprises répondantes sont en CDI ; ce qui est équivalent à 2023.
- ⇒ A titre comparatif, le taux de salariés en CDI, tous secteurs confondus, est de 73% en 2023 (source : INSEE, enquête Emploi)¹³.
- ⇒ Les alternants (2,4% des effectifs salariés hors intérim) sont ensuite plus nombreux dans les effectifs salariés que les CDD (2%).



Graphique 29 - Répartition des effectifs (hors intérim) présents au 31/12/2024

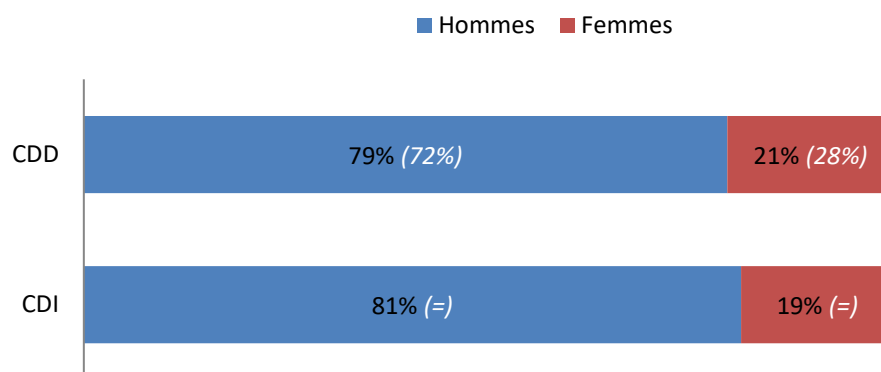
Cette année, les données concernant l'intérim et la ventilation par taille d'entreprises sont trop peu représentatives pour en permettre l'analyse.

¹³ Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8242347?sommaire=8242421>

Contrat à durée déterminée (CDD) : 2% des effectifs (hors intérim) présents au 31/12/2024 au sein des entreprises répondantes (proche 2023)

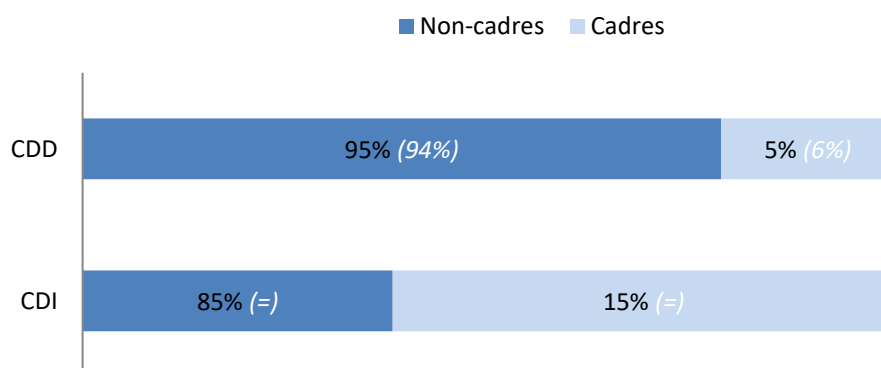
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ Les CDD concernent davantage les femmes : elles représentent 21% des CDD mais seulement 19% des CDI.
- ⇒ Toutefois, la proportion de femmes en CDD tend à se réduire régulièrement (elle était de 31% en 2002 et de 28% en 2023).



Graphique 30 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI selon le sexe
Entre () les données 2023

- ⇒ Les cadres représentent 5% des effectifs en CDD et 15% des effectifs en CDI.



Graphique 31 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI Cadres et Non-cadres
Entre () les données 2023

Remarque : il serait intéressant dans les travaux ultérieurs de relever les postes, métiers et activités qui sont le plus concernés par des CDD.



Repères

Les données traitées par l'INSEE au 31/12/2023, 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 31/12/2023	En % des salariés présents au 31/12/2022	En % des salariés présents au 31/12/2021	En % des salariés présents au 31/12/2020	En % des salariés présents au 31/12/2017
Hommes	3,9 ↓	4,2 ↓	4,4 ↓	5,1 ↓	5,3 ↑
Femmes	4,9 ↓	5,5 ↓	5,9 ↓	6,5 ↓	7,3 ↑
29 ans ou moins	11,1 ↓	11,9 ↓	13,1 ↓	15,1 ↓	21,9 ↑
30-49 ans	3,7 ↓	4,1 ↓	4,2 ↓	4,9 ↑	4,3 ↑
50 ans ou plus	2,2 ↓	2,3 ↓	2,4 ↓	2,5 ↑	2,0 =
Cadres	1,1 ↓	1,3 ↓	1,6 ↑	1,4 ↓	2,0 ↑
Profession intermédiaire	2,4 ↓	2,9 ↓	3,5 ↑	3,4 ↓	4,6 ↑
Employés	6 ↓	6,8 ↓	7,9 ↑	7,5 ↑	9,5 ↑
Ouvriers	4,7 ↓	5 =	5 ↓	6 ↑	5,9 ↑

↑↓ = : 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 0,3 point entre fin 2022 et fin 2023 (4,1% des salariés présents au 31/12/2023, 4,4% des salariés présents au 31/12/2022)

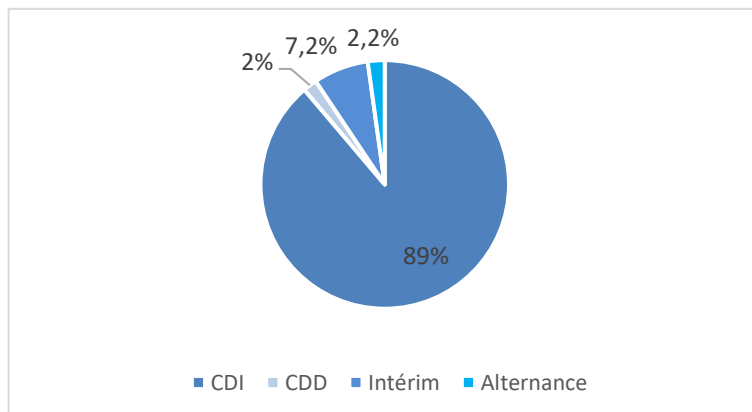
Source : MINISTERE DU TRAVAIL,

Fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2023)

Intérim : équivalent à 7% des effectifs salariés (hors alternance) au 31/12/2024

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ Les données 2024 de l'enquête Rapport de branche ne permettent pas de donner plus de précisions quant à l'intérim au sein de la branche notamment car des répondants aux effectifs significatifs dont il est permis de penser qu'ils recourent à l'intérim n'ont pas répondu à cette question. Le graphe ci-dessous permet de donner un aperçu consolidé, sachant que la part de l'intérim affichée est inférieure à la part réelle pour la raison invoquée.



Graphique 32 : Répartition des effectifs salariés

4.3 Zoom sur les métiers en tension

Les conducteurs d'engins de collecte et le personnel de maintenance : des métiers en tension

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ Le tableau ci-dessous recense les réponses des entreprises par rapport à la problématique de 5 métiers en tension.

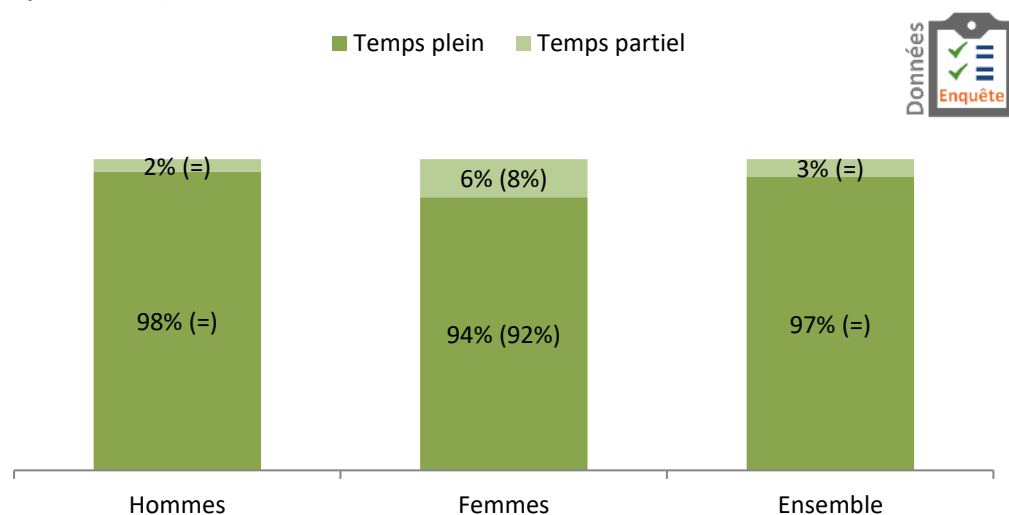
	Sur une échelle de 1 à 5, évaluez votre difficulté à recruter ces profils (0 : aucune difficulté, 5 : de très grandes)	De quelle nature sont ces difficultés ?	Selon vous, quels sont les facteurs explicatifs ?
Equipier de collecte	1,4 (min : 0 ; max :3)	Peu de candidatures	Métier & environnement de travail peu attractif
Agent de tri	1 (min : 0 ; max :3)	Idem	Idem
Agent d'accueil en déchèterie	1,6 (min : 0 ; max :3)	Peu de candidatures Variable selon la géographie Temps partiels et travail le samedi	Idem
Conducteurs d'engins de collecte	2,8 (min : 1 ; max :4)	Mobilité géographique Peu de candidatures Pas de profils adéquats Déficit de qualification disponible (permis)	Concurrence Métier & rémunération peu attractifs
Personnel de maintenance	4,3 (min : 2 ; max :5)	Peu de candidatures Peu de profils adéquats Astreintes	Forte concurrence Bassin d'emploi peu dynamique Métier & rémunération peu attractifs Formation non attractive Besoin de polyvalence Horaires (3*8) Absence de centre de formation

4.4 Durée du travail

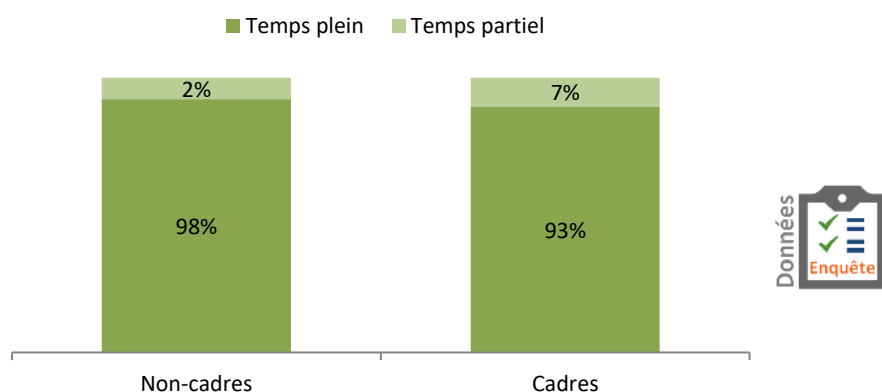
Temps partiel : 3% des effectifs salariés au 31/12/2024, pour davantage de femmes que d'hommes

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ Au sein des entreprises répondantes à l'enquête, 97% des effectifs salariés (hors contrats en alternance) travaillent à temps plein (proportion constante depuis 2019).
- ⇒ Le temps partiel concerne davantage les femmes avec 6% à temps partiel, contre 2% pour les hommes (8% et 2% en 2023, 9% et 2% en 2022).
- ⇒ Le temps partiel concerne davantage les cadres (7% de cadres à temps partiel) que les non-cadres (2% à temps partiel. Cet écart peut être constaté depuis 2021 (7%/2% en 2023, 4%/3% en 2022 et 2021).
- ⇒ D'après la statistique nationale, le taux de recours au temps partiel au sein de la branche (5,4%) est relativement peu élevé au regard de la moyenne nationale tous secteurs confondus : 19,6% des salariés sont à temps partiel en 2023 (source DARES, juillet 2024).



Graphique 33 - Répartition des effectifs salariés (hors alternance) selon le temps de travail et le sexe
Entre () les données 2023



Graphique 34 - Répartition des effectifs salariés hors alternance cadres et non-cadres selon le temps de travail



Repères



Les données du 31/12/2023 traitées par l'INSEE, à partir des fichiers DADS des entreprises relevant de la branche professionnelle des activités du Déchet¹⁴ indiquent les tendances suivantes :

Part des postes à temps partiel	En % des salariés présents au 31/12/2023	En % des salariés présents au 31/12/2022	En % des salariés présents au 31/12/2021	En % des salariés présents au 31/12/2020	En % des salariés présents au 31/12/2017
Hommes	3,9 =	3,9 ↑	3,8 ↑	3,5 ↓	3,7 ↑
Femmes	11,9 ↓	13,4 ↓	14,9 ↓	15,1 ↓	16,9 ↑
29 ans ou moins	4,7 ↓	5,7 =	5,7 =	5,7 ↑	5,1 ↓
30-49 ans	5,0 ↓	5,2 ↓	5,5 ↑	5,2 ↓	6,0 ↑
50 ans ou plus	6,1 ↓	6,2 ↑	6,1 ↑	5,8 =	5,8 ↑
Cadres	8,7 ↑	7,7 ↓	9,1 =	9,1 ↑	8,8 ↑
Profession intermédiaire	5,7 ↓	7,5 ↓	7,9 ↑	6,9 ↑	5,8 ↑
Employés	11,3 ↓	12 ↓	12,5 ↓	13,2 ↓	15,8 ↑
Ouvriers	3,8 ↓	4,1 ↑	3,9 ↑	3,7 ↑	4,2 ↓

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

La part globale des temps partiels parmi les salariés baisse légèrement de 3% entre fin 2022 et fin 2023, après une légère baisse 2021 et 2022 (5,4% des salariés présents au 31/12/2023).

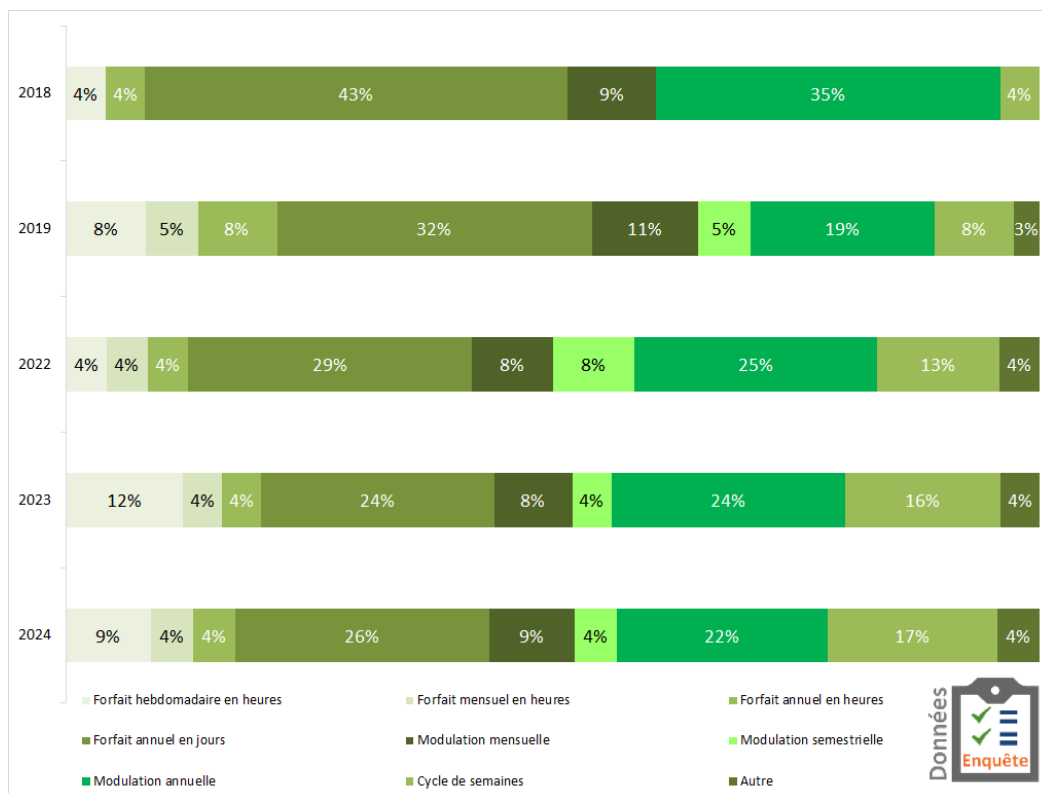
Source : MINISTERE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2023)

¹⁴ Uniquement pour le périmètre de la convention collective IDCC 2149

78% des répondants déclarent appliquer un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail (50% en 2023)

- ⇒ 78% 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 2024 »



Graphique 35 - Dispositions de l'accord collectif (modalités d'organisation du temps de travail) depuis 2018

55 heures supplémentaires en moyenne par an et par salarié

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ Le volume annuel moyen d'heures supplémentaires par salarié (salariés à temps plein) est de 54,6 heures.¹⁵ Le tableau ci-dessous récapitule les valeurs des années précédentes.

Année	Volume annuel moyen d'heures supplémentaires
2016	32,1
2017	48,7
2018	66,5
2019	50,6
2021	50
2022	50,4
2023	44,9

- ⇒ 33% des répondants déclarent appliquer le contingent d'heures supplémentaires de la branche « 130 heures par an et par salarié » (56% en 2023).¹⁶

¹⁵ Nombre total d'heures supplémentaires / nombre de salariés en CDI-CDD à temps plein au 31/12/N cumulées pour toutes les entreprises répondantes.

¹⁶ 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. »

	<p>⇒ Parmi les 56% de répondants n'appliquant pas ce contingent, certains ont déclaré appliquer un autre contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié dans leur entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 200h à maximum 300 h sur volontariat pour les chauffeurs, la maintenance et les conducteurs d'engins, et de maximum 200h pour les autres métiers ▪ 220h ; 250h ; 350h ou 400h ▪ Aucun autre contingent 														
<p>Heures complémentaires : 15,1 heures en moyenne par an par salarié</p> <p><i>Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »</i></p>	<p>⇒ Le volume annuel moyen d'heures complémentaires par salarié (salariés à temps partiel) est de 15,1h.¹⁷ Le tableau ci-dessous récapitule les valeurs des années précédentes.</p> <table border="1" data-bbox="700 560 1190 831"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Volume annuel moyen d'heures complémentaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>35,5</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>2,3</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>19,7</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>8,3</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>9,2</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>11,4</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Volume annuel moyen d'heures complémentaires	2017	35,5	2018	2,3	2019	19,7	2021	8,3	2022	9,2	2023	11,4
Année	Volume annuel moyen d'heures complémentaires														
2017	35,5														
2018	2,3														
2019	19,7														
2021	8,3														
2022	9,2														
2023	11,4														
<p>Un Compte Epargne Temps mis en place dans la moitié des entreprises en 2023</p> <p><i>Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »</i></p>	<p>⇒ En 2024, 37,5% des entreprises répondantes à l'enquête ont mis en place un Compte Epargne Temps (CET), c'était 50% en 2023.</p> <p>⇒ Le moindre nombre de répondants à l'enquête 2024 explique probablement cet écart, ce chiffre n'est donc pas pleinement représentatif. On peut supposer que si un CET a été mis en place dans une entreprise en année N-1 alors il est toujours en place en année N.</p>														

¹⁷ 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).

4.5 Mouvements du personnel

Taux de rotation moyen de 17,98% (18% en 2023)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

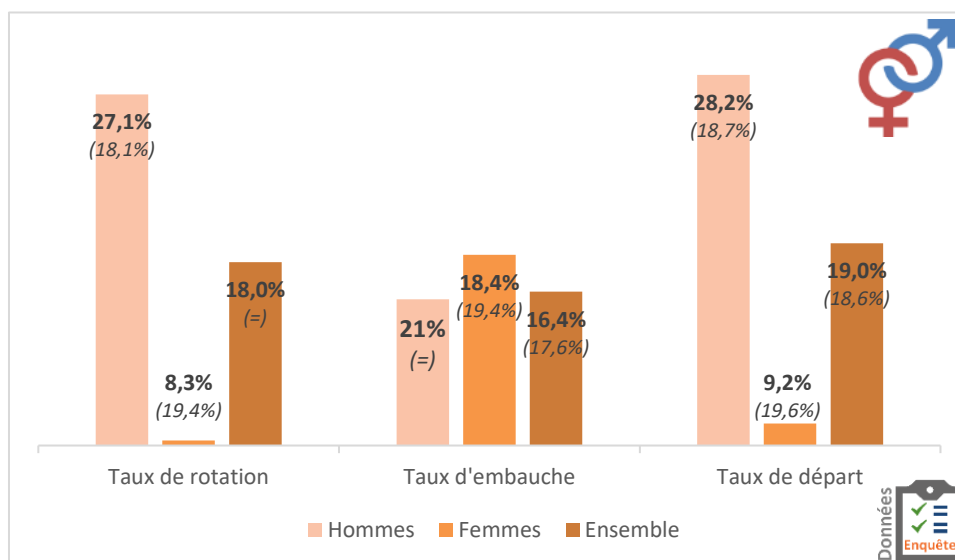
⇒ 100 % des répondants déclarent avoir connu des mouvements de personnel au cours de l'année 2024 (comme en 2023 et 2022).

⇒ Le taux moyen de rotation de la main d'œuvre¹⁸ par entreprise est presque stable en 2024. Le tableau ci-dessous récapitule les valeurs des années précédentes.

Année	Taux moyen de rotation de la main d'œuvre
2017	24,5%
2018	27,2%
2019	22,1%
2021	22,1%
2022	23,2%
2023	18%

⇒ Le taux de rotation varie selon la taille de l'entreprise. Il est plus élevé au sein des entreprises de plus de 250 salariés (17,75%), comparativement aux entreprises de 50 à 249 salariés (13,25%).

⇒ Le taux de rotation est supérieur pour les hommes (27,1%) comparativement aux femmes (8,3%), ce qui est l'inverse de l'année précédente.



Graphique 36 - Mouvements de personnel par sexe
Entre () les données 2023

¹⁸ Ou turn-over $[(\text{Nombre de départs au cours de l'année } N + \text{Nombre d'arrivées au cours de l'année } N)/2] / \text{Effectif au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année } N.$

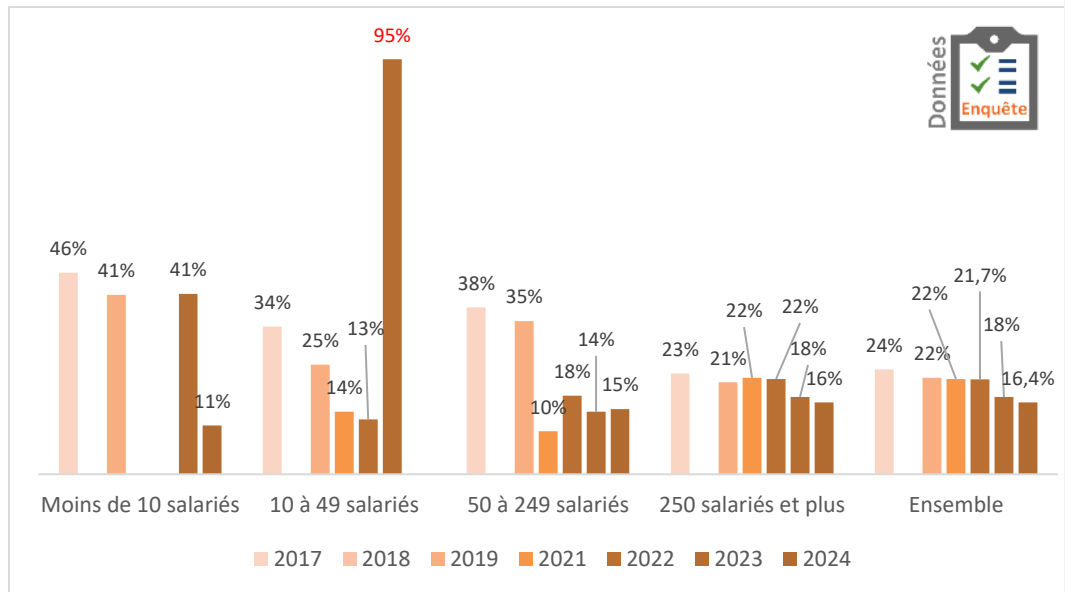
Taux d'entrée moyen de 16,4 % (17,6% en 2023)

⇒ Le taux d'entrée moyen¹⁹ s'élève à 16,4% en 2024, à comparer aux 17,6 % en 2023 et 21,7% en 2022 proche des taux de 2021. Le tableau ci-dessous récapitule les valeurs des années précédentes.

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

Année	Taux d'entrée moyen
2017	23,9%
2018	27,1%
2019	22%
2021	21,8%
2022	21,7%
2023	17,6 %

- ⇒ Dans le graphique ci-dessous, il faut prendre avec précaution les données concernant les entreprises de 10 à 49 salariés :
- pas de réponse d'entreprise de 10 à 49 salariés en 2024 ;
 - très peu de réponses reçues en 2023, ce qui impacte fortement le taux d'entrée pour peu qu'une seule d'entre elles en affiche une valeur très élevée. Il ne faut donc pas généraliser de résultat à partir de de la donnée peu représentative de 2023 dans cette catégorie (en rouge dans le graphe ci-dessous).



Graphique 37 - Taux d'entrée selon la taille de l'entreprise depuis 2017

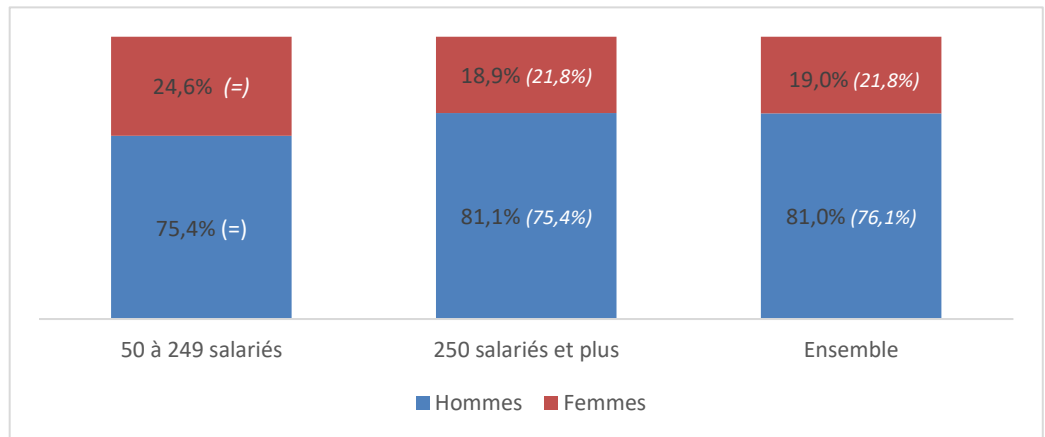
¹⁹ Taux d'entrée : Volume des embauches rapporté au volume des effectifs salariés au 31/12. Toutes les données concernant les embauches/entrées de l'enquête tiennent compte des « Transferts Annexe V ».

19% de femmes parmi les embauches de l'année 2024

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »



⇒ La part des femmes dans les nouvelles embauches croît depuis 2019 : 24% des embauches en 2023, 22% en 2022, 20% en 2021, 18% en 2019). Cette répartition est légèrement plus favorable aux femmes dans les entreprises de 50 à 249 salariés que dans les plus grandes entreprises, mais cela est peut-être dû à un biais d'échantillonnage.

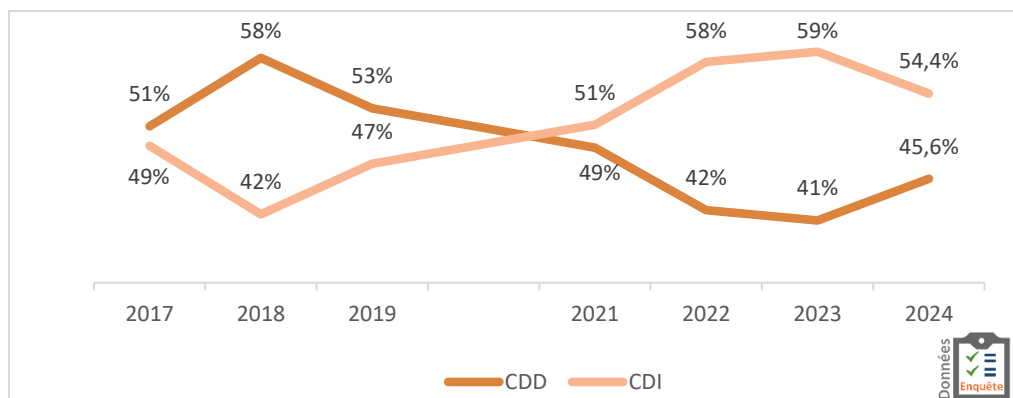


Graphique 38 – Répartition des embauches 2024 par taille d'entreprise et par sexe
Entre () les données 2023

Des embauches en CDI supérieures aux embauches en CDD depuis 2021

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ La part des embauches CDD remonte en 2024 après avoir diminué depuis 2018. Depuis 2021, les embauches en CDI (54,4% en 2024) dépassent les embauches en CDD (45,6% en 2023).

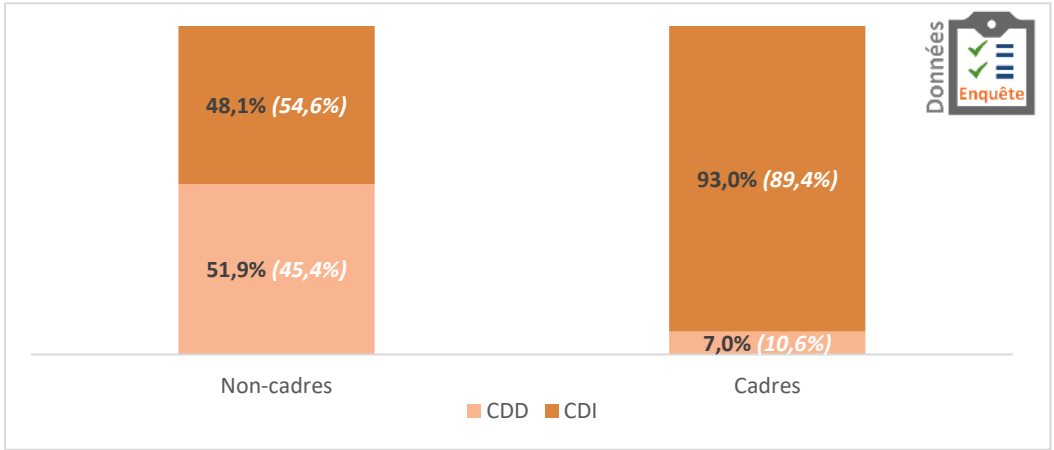


Graphique 39 - Répartition des embauches selon la nature des contrats depuis 2017

Des embauches en CDD qui concernent à 98 % les non-cadres et à 2% les cadres

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ 93% des cadres sont embauchés en CDI en 2024 (+3,6 points comparé à 2023).
⇒ 48,1% des salariés non-cadres sont embauchés en CDI en 2024. C'est 6,5 points de moins qu'en 2023.



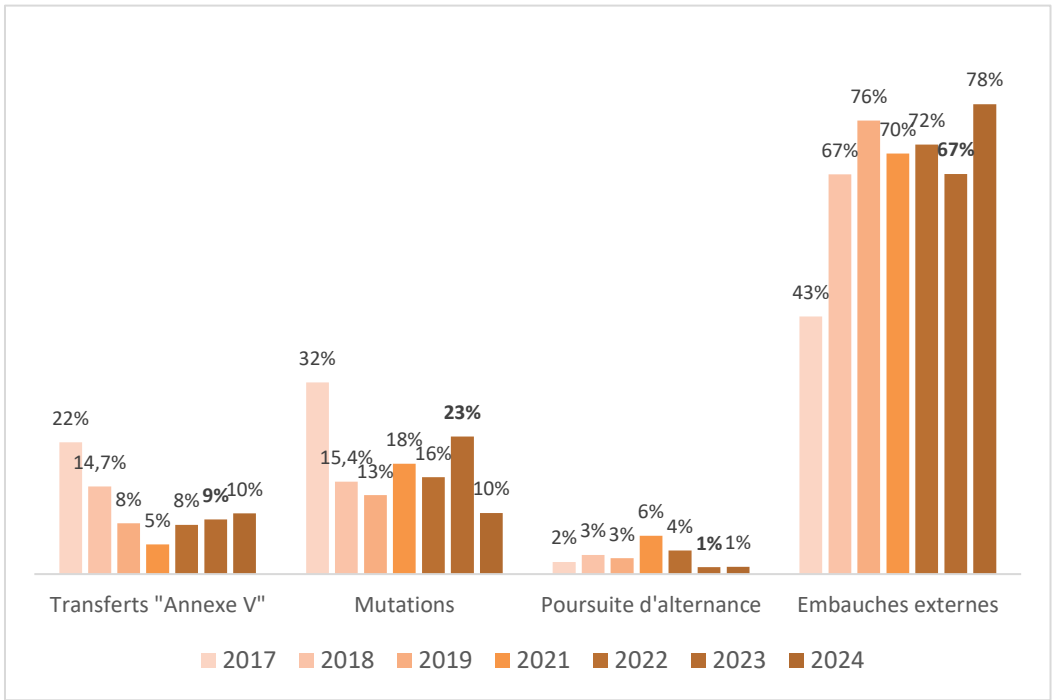
Graphique 40 - Répartition des embauches 2024 des non-cadres et cadres par type de contrat
Entre () les données 2023

Les embauches en CDI à 78% à l'externe

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ 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 10% en 2024.

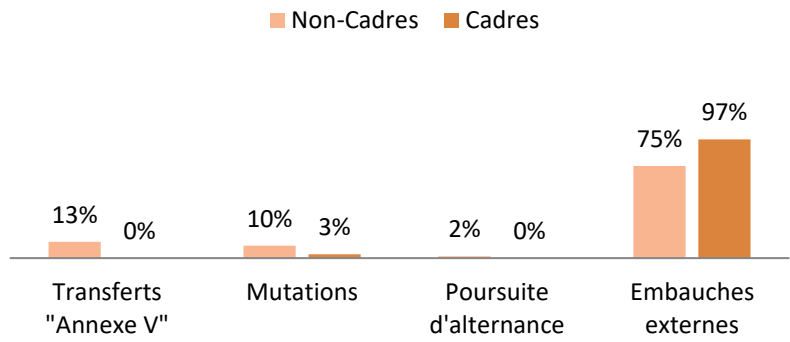
⇒ Les embauches externes représentent depuis 2017 la majorité des embauches (78% en 2024).



Graphique 41 - 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. C'était déjà le cas en 2023 et 2022.

⇒ Cette année encore, plus de 9 cadres sur 10 et près de 7 salariés non-cadres sur 10 sont embauchés à l'externe.

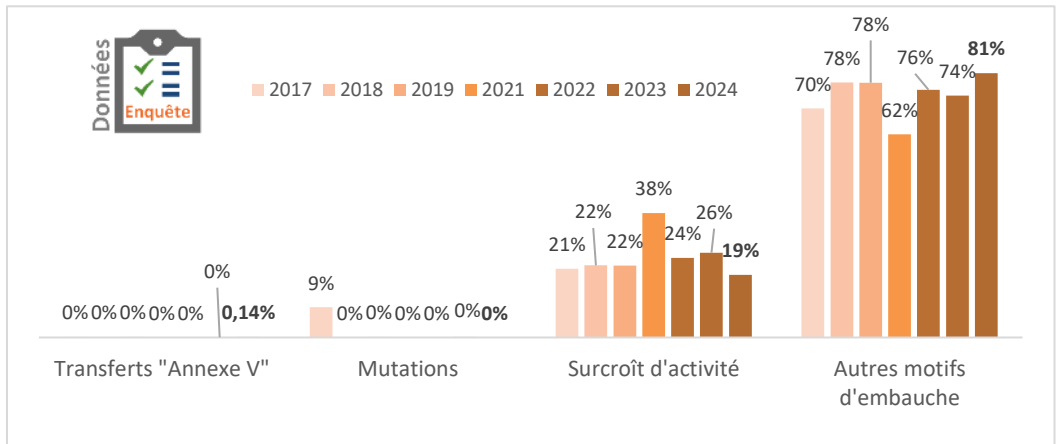


Graphique 42 - Nature des embauches 2024 en CDI, selon la CSP

19% des embauches en CDD pour « surcroît d'activité » (26% en 2023)

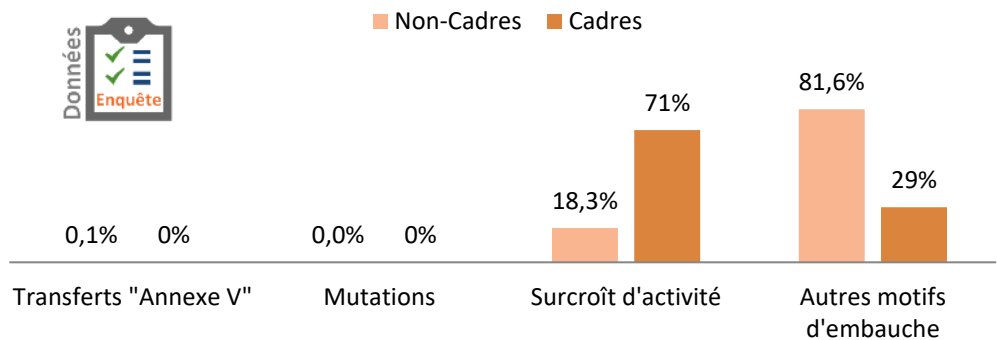
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ Le surcroît d'activité constitue 19% des motifs d'embauche en CDD, ce qui est inférieur à 2023 (26%), à 2022 (24%) et à 2021 (38%).
- ⇒ Toutes CSP confondues, les trois motifs d'embauche évoqués dans l'enquête (Transferts « Annexe V », Mutations et Surcroît d'activité) représentent seulement 19% des embauches en CDD. 81% des embauches en CDD se font pour d'autres motifs.



Graphique 43 - Nature des embauches en CDD depuis 2017

- ⇒ Le surcroît d'activité constitue pour les cadres, 71% des motifs d'embauche en CDD, tandis que les salariés non-cadres sont principalement embauchés en CDD pour d'autres motifs (81,6 % des embauches non-cadres en CDD).



Graphique 44 - Nature des embauches 2024 en CDD, selon la CSP

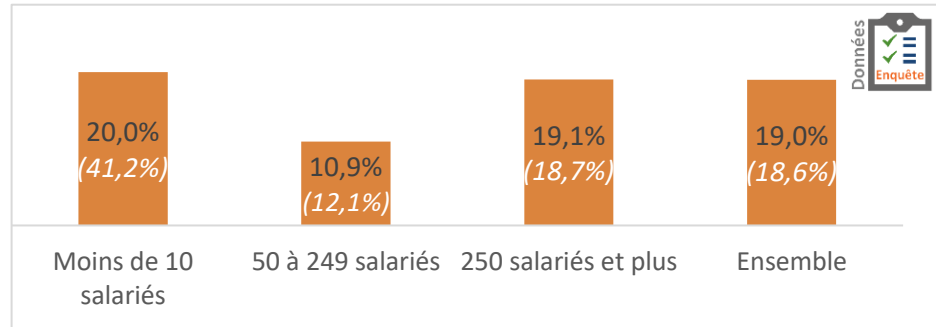
Un taux de départ moyen de 19% (+0,4pt/2023)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ Le taux de départ²⁰ moyen est de 19% (18,6% en 2023).



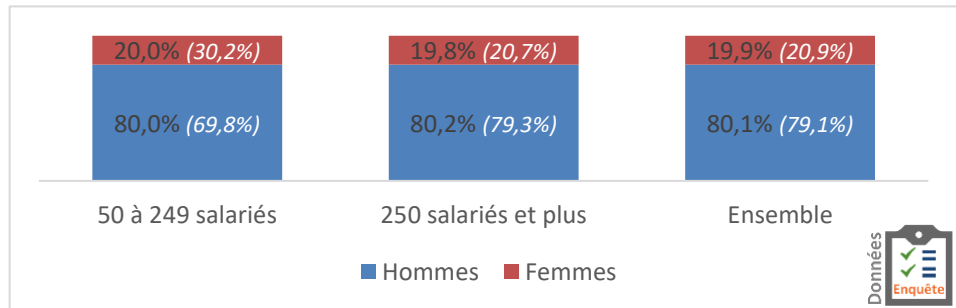
Le calcul du taux de départ ayant évolué depuis 2019, il n'est pas possible de comparer ce taux avec celui des années précédentes.



Graphique 45 - Taux de départ selon la taille de l'entreprise
Entre () les données 2023

⇒ Les femmes représentent 21% des départs en 2024, les hommes 84%. Cette proportion est en cohérence avec la proportion de femmes dans l'entreprise : elles représentent 18% des effectifs salariés (hors alternance).

⇒



Graphique 46 - Répartition des départs 2024 par taille d'entreprise et par sexe

La question de la fidélisation des femmes dans les entreprises de la branche pourrait se poser si cet écart venait à se creuser à l'avenir.

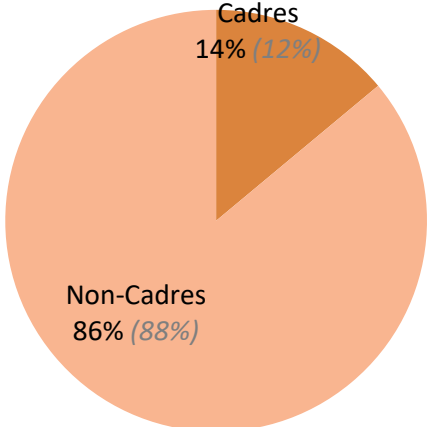
86% des départs concernent des non-cadres (88% en 2023)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ Les cadres représentent 14% des départs. Cette proportion est à mettre au regard de la proportion de cadres dans l'entreprise : les cadres représentent 15,2% des

²⁰ Taux de départ sur une année : volume des sorties entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre rapporté au volume des effectifs salariés au 1^{er} janvier

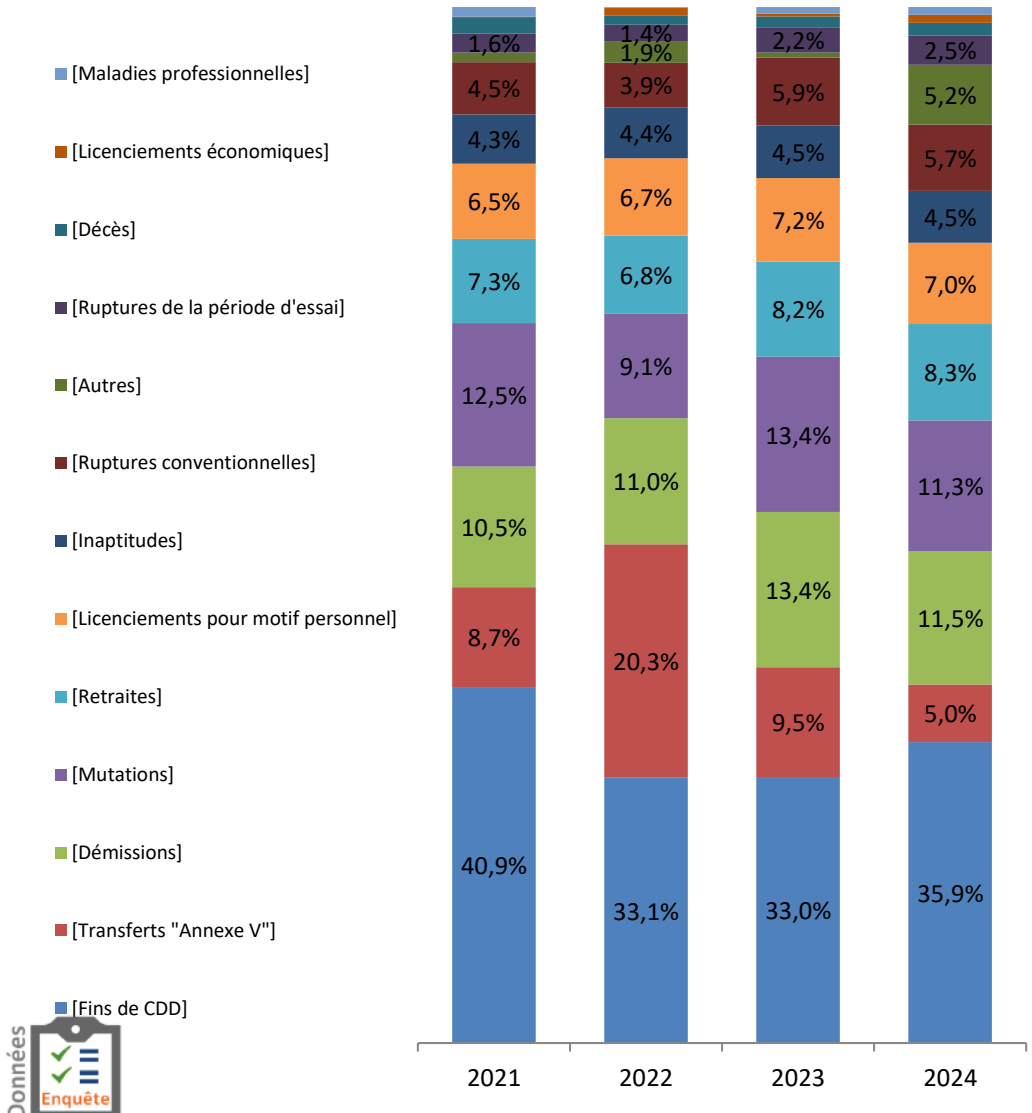
effectifs salariés (hors alternance). Les cadres quittent donc moins l'entreprise par rapport aux salariés non-cadres, proportionnellement à leur nombre.



Graphique 47 - Répartition des départs 2024 entre salariés cadres et non-cadres

Fins de CDD : 36% des départs

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »



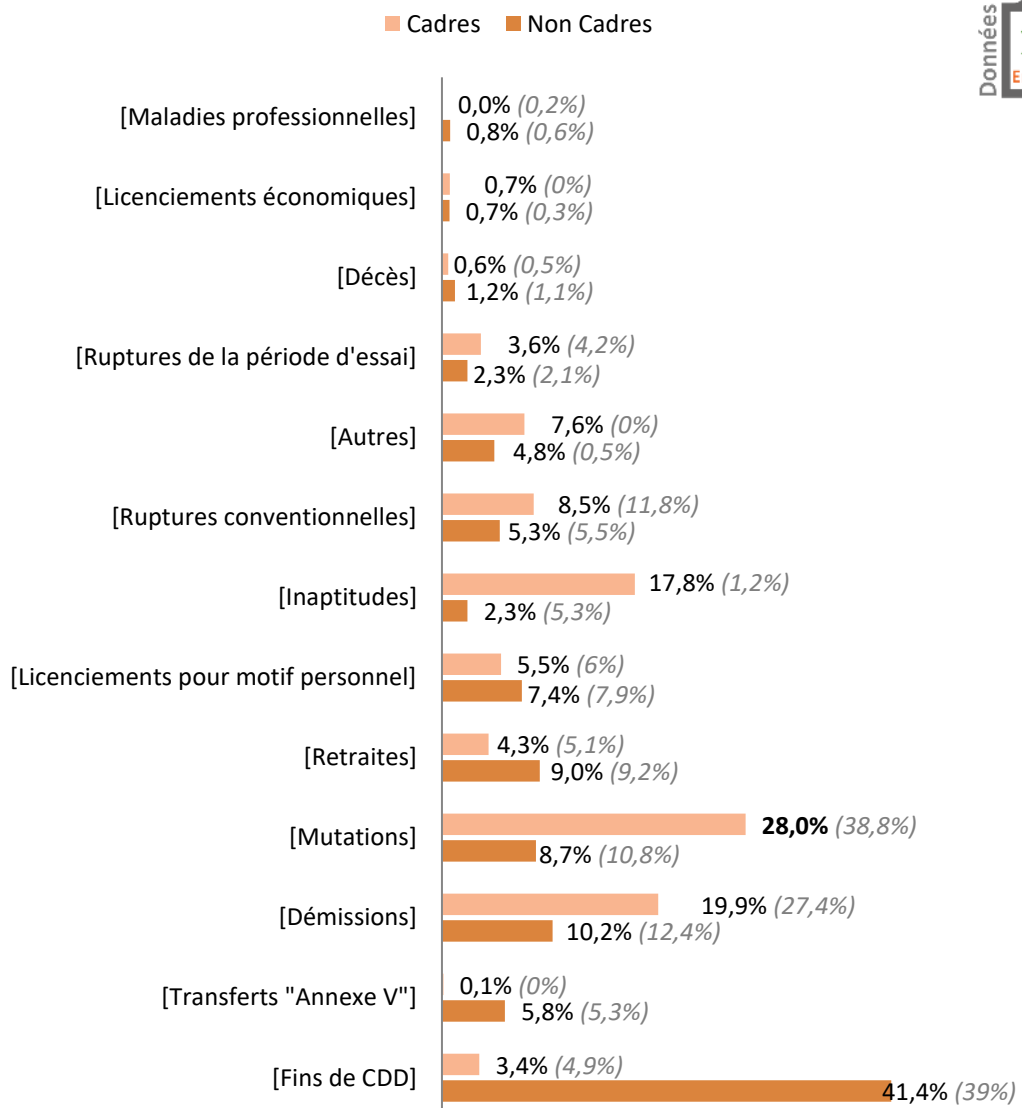
Graphique 48 - Répartition des départs selon les motifs

- ⇒ Les fins de CDD constituent le premier motif de départ (36%), bien que cette part ait largement baissé depuis 2021 (41% en 2021). Cela concerne 41% des motifs de départ pour les non-cadres et 3% pour les cadres (39%/5% en 2023).
- ⇒ Les départs motivés par des « transferts Annexe V » sont de 5%. Ils concernent presque exclusivement les salariés qui ne sont pas cadres.
- ⇒ 11,5% des départs sont motivés par des démissions. Cela concerne deux fois plus de cadres (qui peuvent « choisir » leur départ) que de salariés non-cadres.
- ⇒ Les mutations sont le motif principal de départ des cadres. (28% des départs des cadres) suivies des démissions (20%).
- ⇒ Les fins de CDD sont le motif principal de départ des salariés non-cadres (pour 41% des départs), suivi des démissions (10%).

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

Les mutations : motif principal de départ des cadres

Source : Enquête
« Rapport de branche
sur les données 2024 »



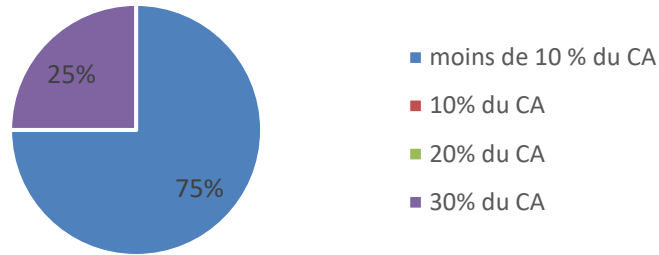
Graphique 49 - Répartition des départs 2024 selon les motifs – Cadres/Non-cadres

- ⇒ Le motif de départ pour inaptitude pour les cadres a été multiplié par plus que 10 en 1 an. Cette situation mérite investigation pour comprendre les facteurs déclencheurs et les situations correspondantes.
- ⇒ Les motifs évoqués dans la catégorie « *Autres* » sont les suivants :
Rupture anticipée de CDD, vente société ou établissement, fin de contrat d'apprentissage, fin d'alternance, fin de détachement.

Le recours à la sous-traitance est majoritairement inférieur à 10% du CA

Source : Enquête
« Rapport de branche
sur les données 2024 »

- ⇒ 75% des entreprises répondantes déclarent avoir recours à la sous-traitance pour moins de 10% de leur chiffre d'affaires.



Graphique 50 : Répartition des parts de recours à la sous-traitance dans le CA des entreprises répondantes

Une combinaison d'actions sont répandues pour renforcer la marque employeur

Source : Enquête
« Rapport de branche
sur les données 2024 »

- ⇒ Le tableau ci-dessous indique le pourcentage de recours à une action donnée en faveur du renforcement de la marque employeur.

Actions	% d'entreprises ayant mis en place l'initiative parmi les répondants
Actions en faveur de l'environnement, de la diversité	57%
Mise en lumière des salariés (site internet, réseaux sociaux, autres)	88%
Avantages sociaux attractifs (mutuelle, primes)	75%
Télétravail et horaires flexibles	50%
Événements de recrutement (portes ouvertes, forums)	75%
Partenariats avec écoles et universités	50%
Formation et développement de carrière	63%
Programme de mentorat pour l'intégration	25%

4.6 Aménagement de fin de carrière

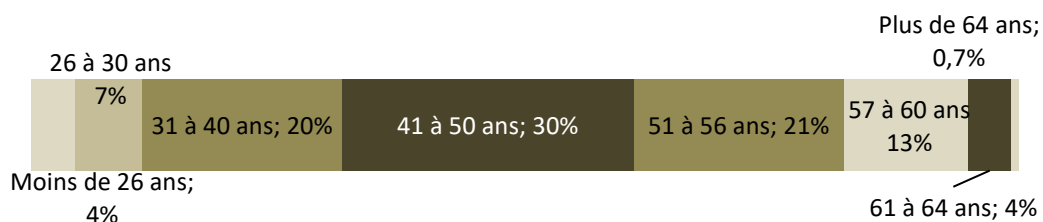
8,4% des départs sont des départs en retraite

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »



⇒ Les départs en retraite représentent en 2023, 8,4% des départs des entreprises de la branche (8,2% en 2023, 6,8% en 2022, 7,3% en 2021, 5,7% en 2019). Plus précisément, ce sont 4,3% des départs des cadres et 9% des départs des salariés non-cadres (cf. graphique de la page précédente).

⇒ Pour rappel, si la moyenne d'âge de la branche est de 45,3 ans, 41% des salariés de la branche ont plus de 50 ans, et 18% ont plus de 57 ans.



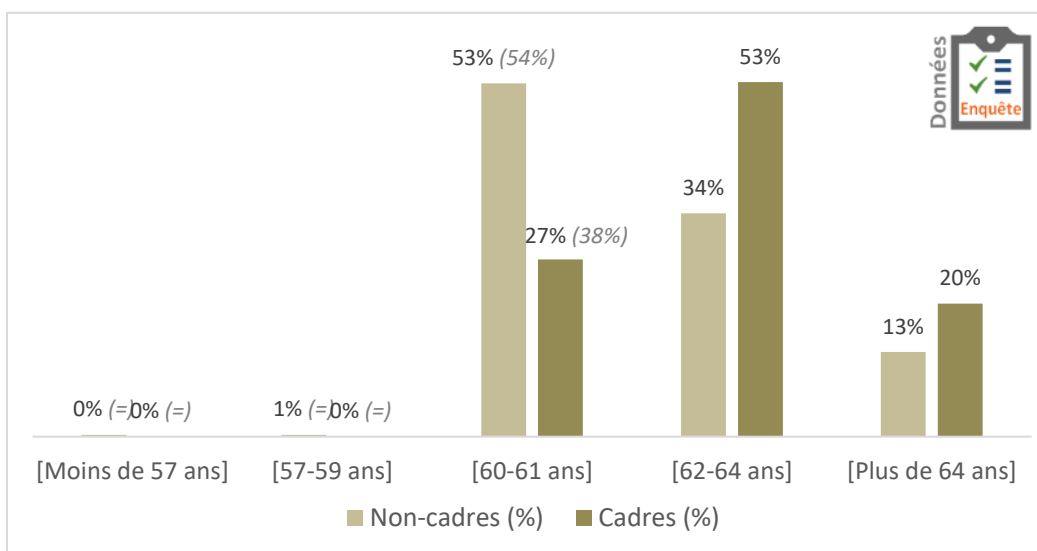
Graphique 51 - Répartition des effectifs par tranches d'âge

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 2024 »

⇒ 88% des salariés non-cadres partent en retraite avant l'âge de 64 ans²¹, et 80% des cadres. Les départs anticipés se font depuis 2021 à 60 ou 61 ans, mais presque plus du tout avant 60 ans.

⇒ 62,1 ans est l'âge moyen de départ en retraite (calcul avec centres de classe modifiés compte tenu du nouvel âge légal de 64 ans). Il est stable après avoir augmenté de 2019 à 2022 : 59,74 en 2019, 62 ans en 2021, 62,18 en 2022, 62,1 en 2023.



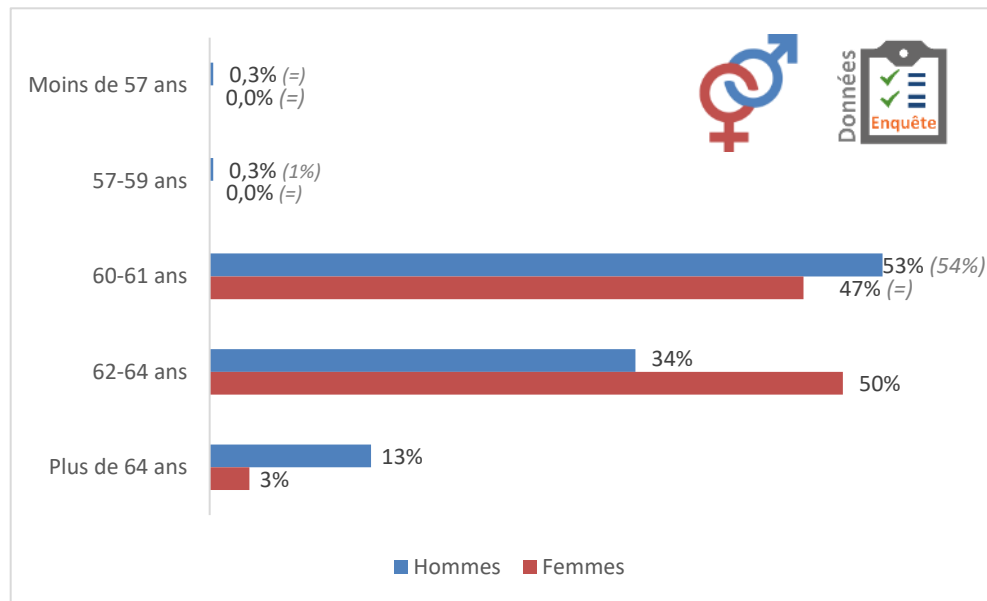
Graphique 52 – Répartition des salariés partant à la retraite selon les bornes d'âge
Entre () les données 2023

²¹ Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'âge minimum légal dépend de l'année de naissance pour progressivement atteindre 64 ans, source : <https://www.service-public.gov.fr/particuliers/vosdroits/F14043>

Une majorité de salariés part en retraite avant le nouvel âge légal

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ L'âge moyen de départ en retraite des femmes est de 62,1 ans, et pour les hommes 62 ans (calcul avec centre de classe²²). Cette tendance était également observée à l'échelle nationale en 2021, tous secteurs d'activités confondus²³.
- ⇒ Parmi les salariés non-cadres, un différentiel s'observe entre les hommes et les femmes : 87,6% des hommes prennent leur retraite avant 64 ans contre 97% des femmes.
- ⇒ Les statistiques pour les cadres sont difficilement exploitables du fait d'une faible représentativité de l'échantillon.



Graphique 53 – Répartition des salariés non-cadres partant à la retraite selon le sexe et l'âge

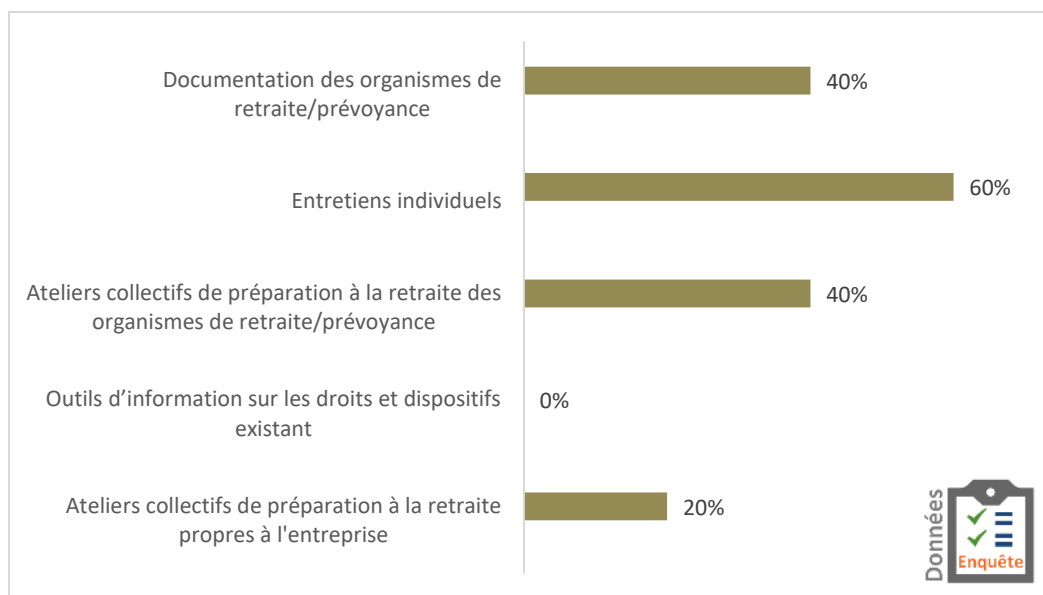
²² L'âge moyen de départ en retraite est calculé à partir des centres des classes (56 ans / 58 ans / 60,5 ans / 63 ans / 66 ans) et des effectifs par classe.

²³ D'après l'édition 2023 du Panorama social de la Direction de la Recherche des Etudes de l'Evaluation et des Statistiques - DREES « Les retraités et les retraitées », en 2021 les femmes ont pris leur retraite en moyenne 9,6 mois plus tard que les hommes (63 contre 62,2 ans).

Une préparation à la retraite mieux prise en compte dans l'entreprise

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ 50% des entreprises répondantes ont mis en place des mesures spécifiques d'aménagement des fins de carrière (contre 6% seulement en 2023). C'est un signal positif d'une meilleure prise en compte de cette problématique majeure.
- ⇒ Les répondants indiquent avoir recours aux dispositifs suivants :
 - **Départ à la retraite progressif** : utilisation du Compte Epargne Temps, souplesse par l'exploitation dans l'organisation des CP en fin de carrière, aménagements de poste réalisés selon les indications du Médecin du Travail,
 - **Mesures financières spécifiques** : temps partiels aidés, par exemple.
- ⇒ 62,5% des entreprises répondantes ont mis en place un accompagnement spécifique pour la préparation à la retraite.
- ⇒ Cet accompagnement s'appuie majoritairement sur l'organisation d'entretiens individuels de préparation à la retraite et la mise à disposition de documentation des organismes de retraite/prévoyance ainsi que des ateliers collectifs de préparation proposés par les organismes de retraite/prévoyance.



Graphique 54 – 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 3 entreprises sur 4

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ 75% 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** de transfert de compétences, mentorat, parcours d'intégration
 - Formalisation de **process**
 - **Echanges** de pratiques, retours d'expérience et capitalisation
 - Ateliers de **formation interne**

Une large majorité d'entreprises n'a pas recours au C2P

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ 87,5% des entreprises répondantes indiquent ne pas avoir recours au dispositif C2P (compte professionnel de prévention). Les réponses positives ne sont pas exploitables.

⇒ 62,5% des entreprises répondantes rencontrent des problématiques de maladies professionnelles.

Le suivi médical régulier est la mesure de prévention la plus mise en place pour répondre au maintien dans l'emploi sur des postes avec pénibilité

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

Dans cette édition du rapport de branche, plutôt que de solliciter des réponses ouvertes, les entreprises répondantes ont été invitées à sélectionner leurs réponses parmi des choix limités (cf. tableau ci-dessous) de façon à estimer le poids relatif de chaque mesure de prévention ou d'innovation sociale pour faire face au vieillissement, au risque d'inaptitude, pour répondre au maintien dans l'emploi sur des postes avec pénibilité.

Types d'actions	% de nombre de salariés concernés par la mesure parmi les répondants
Actions de prévention pour les maladies professionnelles	5%
Suivi médical régulier	83%
Formation et sensibilisation des managers et des équipes	2%
Adaptation des postes de travail pour limiter la pénibilité (aménagement des tâches, équipements spécifiques...)	10%
Aménagement des temps de travail (temps partiels, horaires aménagés, etc.)	0,2%
Dispositifs pour soutenir les reconversions internes et prioriser l'accès à des postes moins soumis à la pénibilité pour les seniors	0%
Autre : formation gestes & postures	0,7%

⇒ Les actions mises en avant par les entreprises répondantes car elles leur paraissent les plus efficaces sur le sujet, sont :

- La formation et/ou la sensibilisation des managers
- L'adaptation des postes de travail pour limiter la pénibilité
- Le choix des clients à desservir en fonction du poids de collecte prévu.
- Aménagement des horaires de départ de tournée à 8h au lieu de 6h30-7h.
- Dès l'arrivée du salarié, prévenir les TMS.
- Diffuser régulièrement des informations sur le bien-être au travail, les accidents, et le handicap.

4.7 Égalité professionnelle



75% 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 2024 »



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'actions 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.


- 75% des répondants ont signé une charte en faveur de l'égalité femme/homme et contre les discriminations.
- 25% des répondants n'ont pas signé de charte mais déclarent mettre en place des actions.

Des approches et résultats contrastés sur l'efficacité des actions mises en place en faveur de l'égalité professionnelle

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ Pour cette édition, plutôt que de solliciter des réponses ouvertes, les entreprises répondantes ont été invitées à sélectionner leurs réponses parmi des choix limités (cf. tableau ci-dessous) de façon à estimer le poids relatif de chaque action en faveur de l'égalité professionnelle, et par la même occasion d'évaluer qualitativement leur efficacité.

	Mis en place et des progrès significatifs ont été observés	Mis en place mais les progrès restent limités	Mis en place mais je n'observe aucune évolution notable	Non mis en place mais cela m'intéresse	Je ne veux pas le mettre en place
Mise en place de commissions/référents en charge du sujet	-	40%	-	40%	20%
Mise en place d'outils statistiques sur les recrutements/avancements/promotion	33%	50%	17%	-	-
Diffusion d'outils de communication/sensibilisation de type Guide de bonnes pratiques	20%	40%	-	40%	-
Mise en place de formations des personnels (dirigeants, RH, managers, équipiers...)	20%	60%	-	-	20%
Mise en place de programmes dédiés d'accompagnement à l'évolution professionnelle des salariés de sexe féminin	-	20%	-	40%	40%
Mise en place d'actions de promotion des métiers en partenariat avec des écoles/centres de formation	-	60%	-	40%	-

	<p>⇒ Les entreprises répondantes affirment suivre régulièrement des indicateurs précis pour évaluer l'impact des actions en faveur de l'égalité professionnelle pour 75% d'entre elles. 25% manquent d'outils pour mesurer ces impacts.</p> <p>⇒ Parmi celles qui suivent régulièrement ces indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60% ont observé une réduction de l'écart salarial. - 80% n'ont pas constaté d'augmentation de la part des femmes cadres ou managers. - Les observations concernant l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle et la plus grande mixité et diversité dans les recrutements sont mitigées. - Les réponses sont insuffisantes pour commenter les observations relatives à la réduction de l'écart salarial.
<p>Des freins persistants à l'application des actions en faveur de l'égalité professionnelle</p> <p><small>Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »</small></p>	<p>⇒ 86% des répondants ne notent pas de manque d'adhésion de la direction ni de résistance au changement sur ce sujet</p> <p>⇒ Seuls 29% estiment qu'ils rencontrent des difficultés à sensibiliser les managers.</p> <p>⇒ Les résultats sont plus clivés sur l'absence de budget ou de ressources dédiées.</p> <p>⇒ Au-delà des choix de réponse proposés, certains répondants ont précisé que les freins sont plutôt les suivants : difficulté à féminiser certains métiers, candidatures statistiquement moins fréquentes de femmes sur ces métiers, défaut d'outils.</p> <p>⇒ Une investigation des bonnes pratiques mériterait d'avoir lieu, en attendant, une bonne pratique suggérée par un répondant est la mise en place de vidéos de présentation diffusées en interne et sur leurs réseaux sociaux montrant des métiers stéréotypés masculins tenus par des femmes au sein de leurs équipes.</p>
<p>Des demandes de congés pour enfant malade dans 75% des entreprises</p> <p><small>Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »</small></p>	<div data-bbox="400 1205 1469 1384" style="background-color: #f0f0f0; padding: 10px; border: 1px solid #ccc;">  <p>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.</p> </div> <p>75% des entreprises, représentant 99% des salariés du panel, ont eu des demandes concernant les congés pour enfant malade (44% des entreprises représentant 96% des salariés en 2023).</p>

4.8 Prévention des risques professionnels – Santé et sécurité

Un taux AT/MP moyen de 3,8

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ Les taux individuels d'accidents du travail et maladies professionnelles (taux AT/MP) des répondants se situent entre 0 et 11,49, avec une moyenne à **3,8**.

63% des entreprises dépassent le budget minimal consacré à la formation sur la prévention / santé / sécurité.

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »



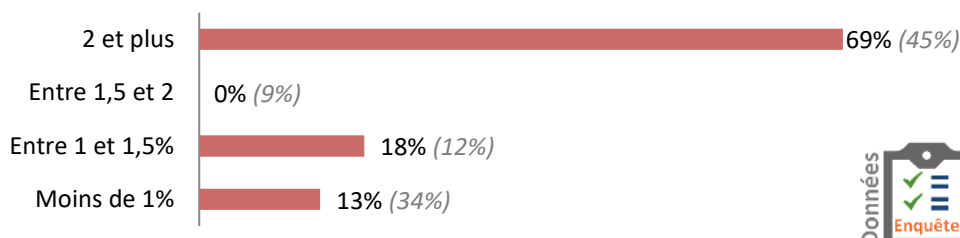
La Convention collective prévoit que les entreprises de la branche doivent consacrer un budget correspondant à 0,2% de leur masse salariale à des actions de formation qui concourent à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité des salariés et au renforcement des compétences en matière de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

⇒ 63% des entreprises ayant répondu à l'enquête (correspondant à 65% en poids salarial) déclarent dépasser le budget minimal consacré aux formations de prévention des risques, santé/sécurité.

Parmi celles-ci, 80% déclarent un budget supérieur à 1% de leur masse salariale (56% en 2023), alors que 5 ans auparavant, les entreprises y consacraient majoritairement moins de 1%.

⇒ 22% des entreprises (correspondant à 0,6% en poids salarial), déclarent y consacrer un budget équivalent à 0,2% de leur masse salariale.



Graphique 55 - Répartition des entreprises dépassant les 0,2% par niveau de dépassement (en poids salarial)

Entre () les données 2023

⇒ 52% des salariés des entreprises répondantes ont été formés par ce biais (54% en 2023), soit plus précisément :

- 61% des hommes et 49% des femmes (57%/35% en 2023),
- 51% des salariés non-cadres et 55% des cadres (56%/38% en 2023).

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 (amélioration des conditions de travail et de sécurité, acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités, renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail).

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

	Type de formation suivie par les salariés	Taux de mise en place parmi les entreprises répondantes
Amélioration des conditions de travail et de sécurité	Sécurité incendie	88%
	Sécurité des personnes	50%
	Gestes & postures / PRAP	88%
	SST, gestes qui sauvent	88%
	EPI	75%
	Travail en hauteur, port du harnais, échafaudage	75%
	Risques chimiques, amiante, déchets dangereux	75%
	Risques psychosociaux	50%
	<i>Autres : équiper 2de intervention, référent harcèlement sexuel & moral, risque routier</i>	38%
Acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités	CACES, FIMO, FCO	88%
	ATEX	75%
	Habilitations électriques	75%
	Formation ADR	75%
	Conseiller à la sécurité matières dangereuses	50%
	Conduite de presse à balles, ou d'autre machine fixe	38%
	Equipements sous pression, tour aéroréfrigérante	38%
	Réveil musculaire	50%
	<i>Autres : SEVESO situation d'urgence, causerie sécurité</i>	13%
Renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail	Prévention TMS	88%
	Prévention risques chimiques	75%
	Formations santé/sécurité	50%
	PRAP	25%
	Prévention consommations alcool, drogues	63%
	<i>Autres</i>	-

- ⇒ Concernant l'amélioration des conditions de travail et de sécurité, une majorité d'entreprises répondantes ont recours aux formations « Sécurité incendie », « Gestes & postures/PRAP » et « SST, gestes qui sauvent ».
- ⇒ Parmi les formations du deuxième bloc du tableau ci-dessus ce sont celles relatives aux « CACES, FIMO, FCO », « ATEX », « Habilitations électriques » et « ADR » qui sont le plus demandées.
- ⇒ Enfin, pour le troisième bloc, « Prévention TMS », « Prévention risques chimiques » et « Prévention consommations alcool, drogues » sont les formations avec le plus de succès.

4.9 Emploi de travailleurs en situation de handicap

6% de travailleurs handicapés dans les effectifs des entreprises employant des personnes en situation de handicap (5,1% en 2023)

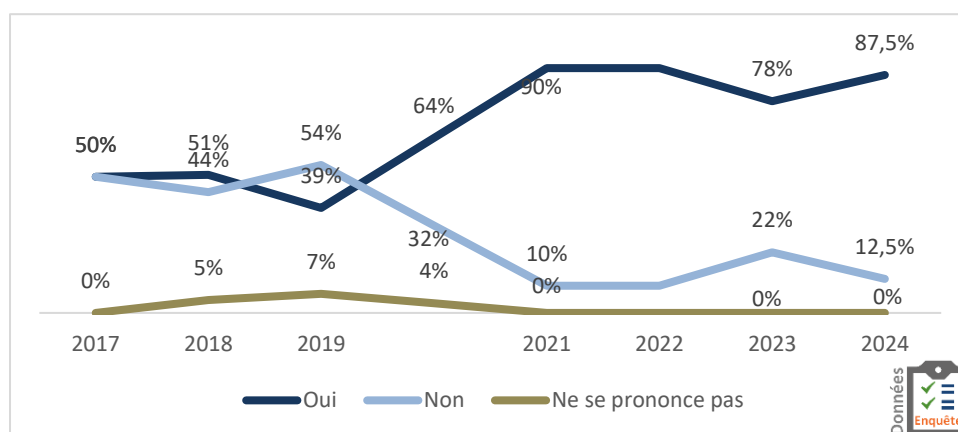
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »



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.²⁴

- ⇒ 87,5% des entreprises répondantes à l'enquête, toutes tailles confondues, ont opté pour l'embauche de travailleurs handicapés.
- ⇒ 71,4% des entreprises répondantes maintiennent dans l'emploi les collaborateurs concernés (adaptation de poste, accompagnement).
- ⇒ 75% des entreprises répondantes ont recours à la sous-traitance auprès d'entreprises adaptées, d'ESAT ou de travailleurs indépendants handicapés.
- ⇒ 62,5% des entreprises répondantes déclarent et paient la contribution AGEFIPH sans autre action spécifique.
- ⇒ L'intégralité des entreprises ayant une taille les obligeant à l'embauche de travailleurs handicapés embauchent effectivement un ou plusieurs travailleurs handicapés en 2024. Toutes tailles confondues, elles étaient près de 40% en 2019, 50% en 2018 et 2017.

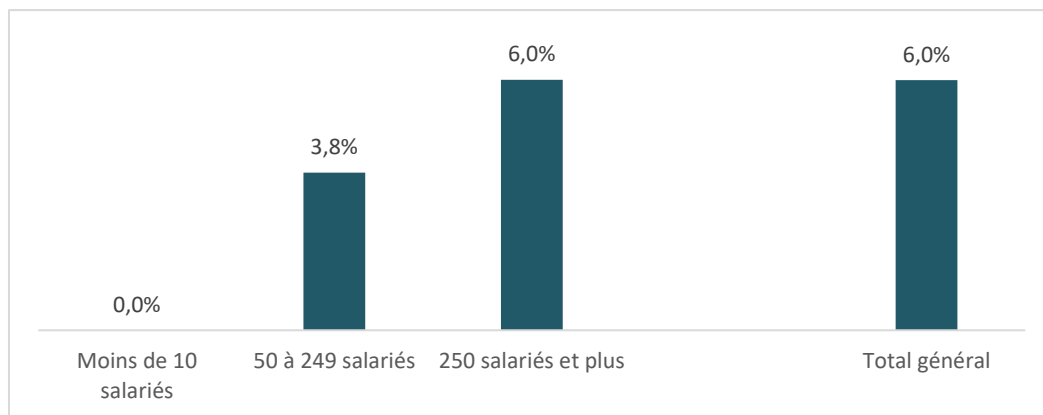


Graphique 56 – Part des entreprises employant des travailleurs handicapés depuis 2017

- ⇒ La part de salariés déclarés travailleurs handicapés au sein des effectifs salariés globaux (CDD+CDI) atteint 6% au sein des entreprises déclarant embaucher des

²⁴ 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 ».

personnes en situation de handicap (5,1% en 2023, 4,4% en 2022 et 2021, 6% en 2019, 7,2% en 2018 et 4,7% en 2017). Cela pourrait laisser penser à première vue que l'obligation d'emploi de 6% n'est pas respectée partout. Cela mériterait d'être approfondi pour prendre en compte la situation de la sous-traitance au secteur protégé (les grandes entreprises étant plus sujettes à ce type d'accords de sous-traitance pour certaines prestations).



Graphique 57 - Part des effectifs salariés déclarés en situation de handicap, selon la taille d'entreprise ²⁵



50% des entreprises répondantes ont mis en place de la formation en interne sur le handicap

⇒ 50 % des entreprises répondantes à l'enquête, toutes tailles confondues, ont mis en place des actions de sensibilisation et de formation en interne sur le handicap.

Ces actions peuvent prendre les formats suivants :

- Conférence, théâtre d'entreprise
- Webinaire interne
- Actions lors de la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées) : présentation des typologies de handicaps, réunions d'expression directe et collective, participation au Duoday, mise en place de PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel), stages et partenariats avec acteurs locaux, jeux
- Témoignages de salariés en situation de handicap
- Information à l'embauche

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

²⁵ Absence de données pour les entreprises entre 10 et 49 salariés.

4.10 Rémunérations

Valeur moyenne du point appliquée dans les entreprises au 01/01/2024 : 18,18 €

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ 83% des répondants ont renseigné la valeur du point, avec une moyenne au 1^{er} janvier 2024 de 18,18 €, soit 0,6% de moins que la valeur fixée par la convention collective qui était de 18,30 € au 1^{er} janvier 2024
- ⇒ 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 : 17,45 € en 2023, 16,27 € en 2022, 15,86 € en 2021 et 15,52 € en 2019²⁶.
- ⇒ Au 1^{er} janvier 2023, la valeur du point appliquée était en moyenne de 17,47 €²⁷, soit une valeur légèrement supérieure à celle fixée pour la convention collective.
- ⇒ Au 1^{er} janvier 2024, 59% des entreprises répondantes (en poids salarial), appliquent une valeur du point égale à celle de la branche. C'était en 2023 99%, en 2022 65%, et en 2021 72%.

Un salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein de 2 590 € en 2022

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2023)

- ⇒ Selon la statistique publique, le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche atteint 2 590 € en 2023²⁸. Il était de 2 480 € en 2022, 2 380 € en 2021, de 2 400 € en 2020, et de 2 250 € en 2019. A noter que l'année 2020 était très particulière du fait du contexte sanitaire²⁹ et que plusieurs années d'inflation s'en sont suivies.

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

Ensemble	Hommes	Femmes	Cadres	Non-cadres
2 590	2 550	2 800	4 480	2 860 (profession intermédiaire) 2 220 (Employé) 2 210 (Ouvrier)

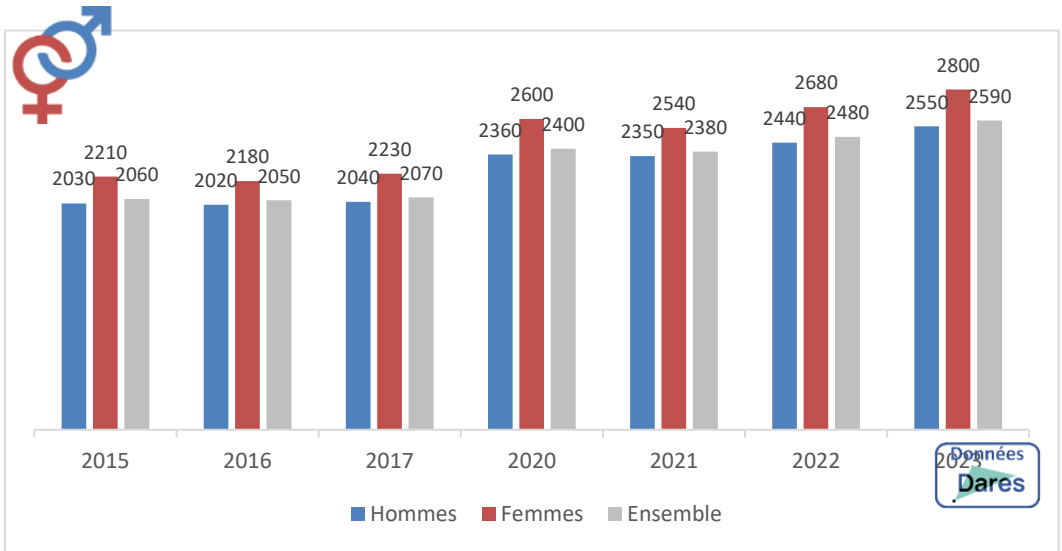
- ⇒ **A noter** : La moyenne nationale toutes branches confondues du salaire mensuel net moyen pour un équivalent-temps plein en 2023 est de 2 780 €, soit un écart de 190 € mensuels nets (idem en 2022, 180 € en 2021).
- ⇒ Dans la branche en 2023, le salaire mensuel moyen enregistré par la DARES est globalement plus élevé chez les femmes, 2 800 € (2 680 € en 2022, 2 540 € en 2021, 2 230 € en 2017), que chez les hommes, 2 550 € (2 440 € en 2022, 2 350 € en 2021, 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 2024.

²⁶ Valeurs déclarées appliquées au 1^{er} janvier des années concernées.

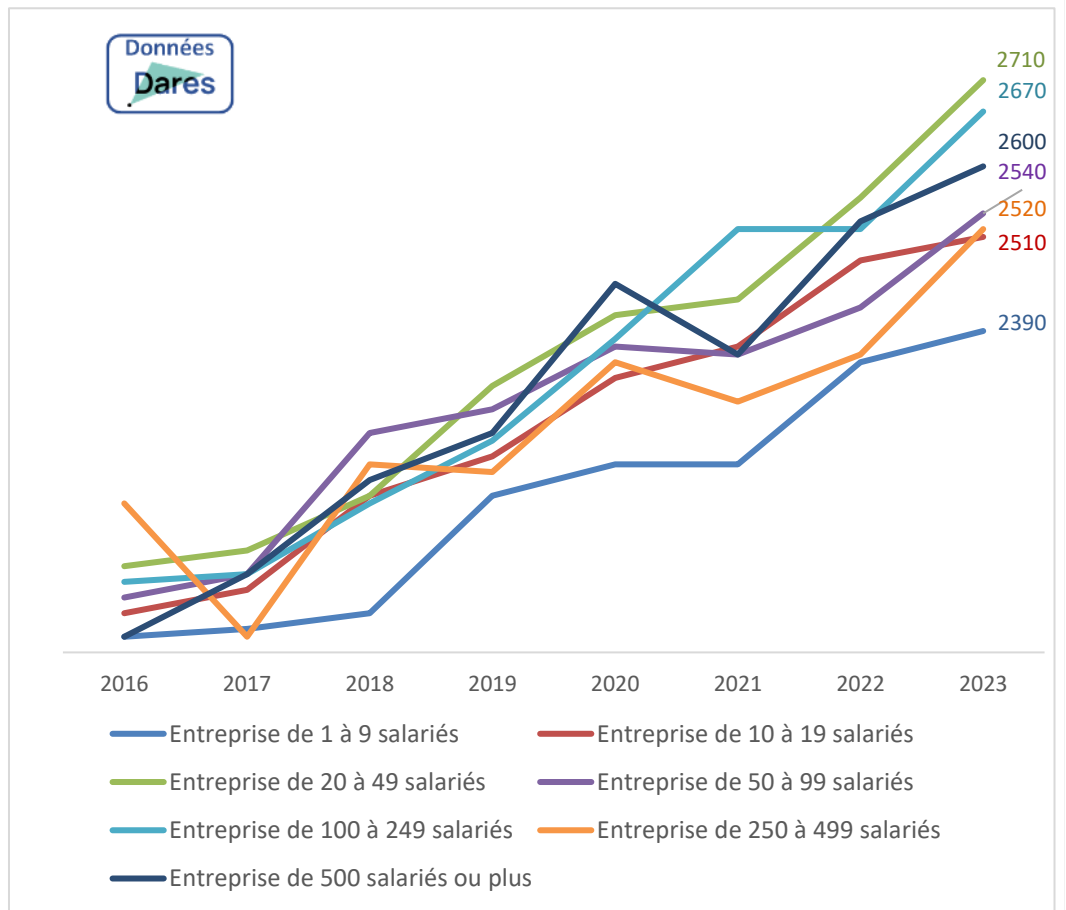
²⁷ Valeur calculée sur la base des effectifs salariés CDI/CDD du 31/12/2022. Les autres valeurs du point moyennes sont calculées sur la base des effectifs salariés le 31/12 de l'année N.

²⁸ Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

²⁹ 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



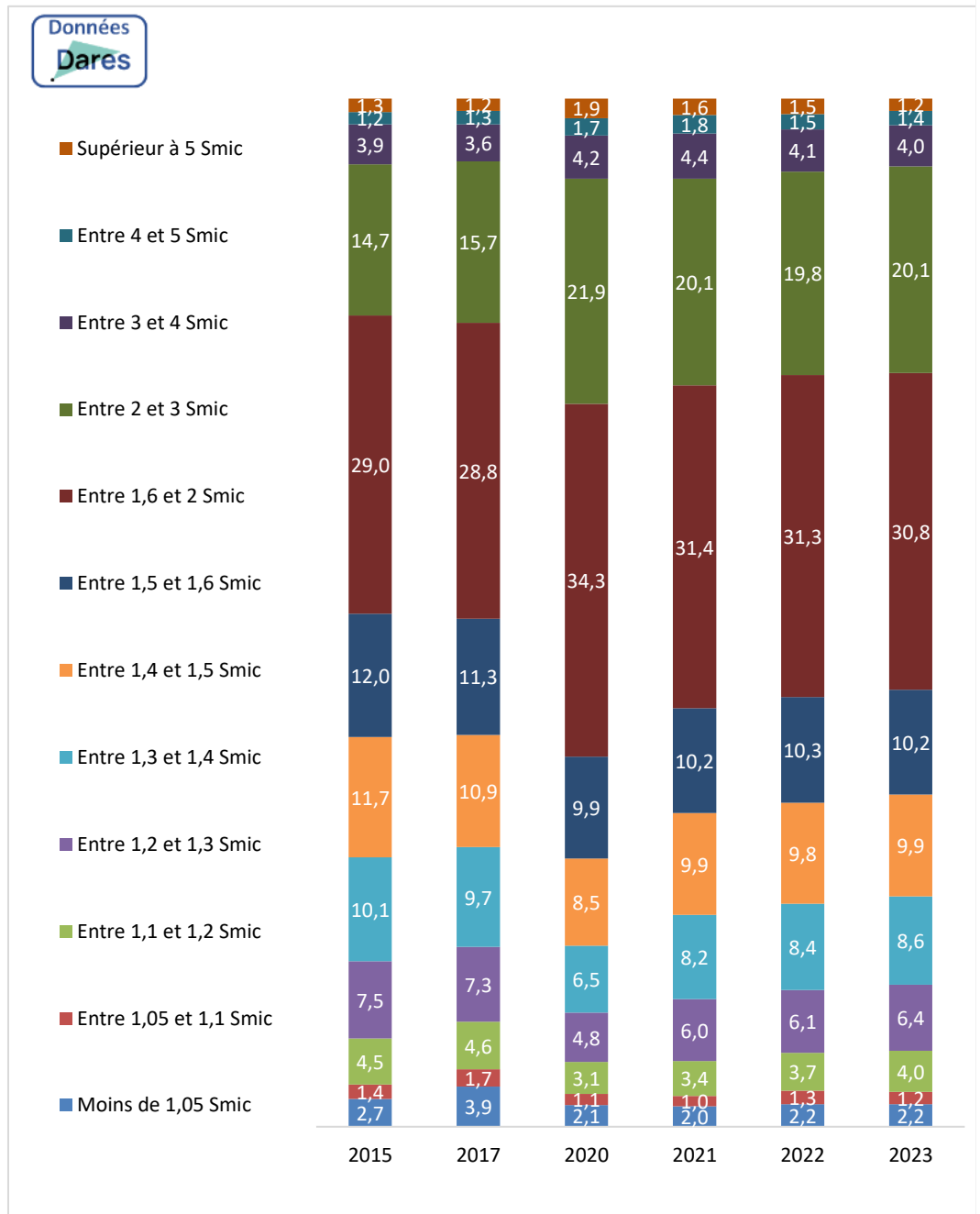
Graphique 58 – Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par sexe entre 2015 et 2023



Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2023)

Graphique 59 - Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par taille d'entreprise entre 2016 et 2023

- ⇒ L'écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen³⁰ s'élève globalement à **9,8% en 2023** (9,84 % en 2022, 8,1% en 2021, 10,1% en 2020, 9,3% en 2017, 7,8% en 2016 et 8,8% en 2015).
- ⇒ **2,2%** des salaires mensuels nets sont inférieurs à 1,05 fois le Smic en **2023**.³¹ (2,2% en 2022, 2% en 2021, 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 5% toutes branches confondues.



Graphique 60 - Répartition des salaires relativement au Smic de 2015 à 2023 (en pourcentage)

- ⇒ La part des salaires nets inférieurs à 1,05 fois le Smic est de 1,9% pour les femmes et 2,2% pour les hommes. Elle était respectivement de 2,3% pour les femmes et 2,2% pour les hommes en 2022, de 2,5% pour les femmes et 1,9% pour les hommes en 2021, 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 31/12/2023, 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	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Hommes	2 550 ↑	2 440 ↑	2 350 € ↓	2 360 € ↑	2 220 € ↑	2 150 € ↑	2 040 € ↑
Femmes	2 800 ↑	2 680 ↑	2 540 € ↓	2 600 € ↑	2 440 € ↑	2 390 € ↑	2 230 € ↑
29 ans ou moins	2 140 ↑	2 050 ↑	1 940 € ↓	1 980 € ↑	1 880 € ↑	1 810 € ↑	1 720 € ↑
30-49 ans	2 590 ↑	2 480 ↑	2 390 € ↓	2 410 € ↑	2 270 € ↑	2 200 € ↑	2 080 € ↑
50 ans ou plus	2 720 ↑	2 600 ↑	2 490 € =	2 490 € ↑	2 340 € ↑	2 280 € ↑	2 140 € ↑
Cadre	4 480 ↑	4 460 ↑	4 250 € ↓	4 560 € ↑	4 140 € ↑	4 110 € ↑	3 930 € ↓
Profession intermédiaire	2 860 ↑	2 720 ↑	2 640 € ↓	2 660 € ↑	2 550 € ↑	2 500 € ↑	2 370 € =
Employé	2 220 ↑	2 130 ↑	2 030 € ↓	2 060 € ↑	1 970 € ↑	1 940 € ↑	1 840 € ↓
Ouvrier	2 210 ↑	2 110 ↑	2 040 € =	2 040 € ↑	1 930 € ↑	1 870 € ↑	1 760 € ↑

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

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 augmenté en moyenne en 2023 par rapport à 2022.
- En 2023, la branche des activités du déchet fait partie des 19 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 2^e branche (selon que l'on considère avec ou sans CA) où cet écart est le plus fort.
- L'écart salarial en faveur des femmes s'observe au niveau général, dans la branche, comme au sein de chaque CSP et est en moyenne de 9,8% en faveur des femmes.

Source : DARES, *Caractéristiques des principales conventions collectives (2023)*

³⁰ $Ecart\ femmes / hommes = (Salaire\ mensuel\ net\ moyen\ des\ femmes / Salaire\ mensuel\ net\ moyen\ des\ hommes) - 1$

³¹ 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.

5 Volet formation professionnelle



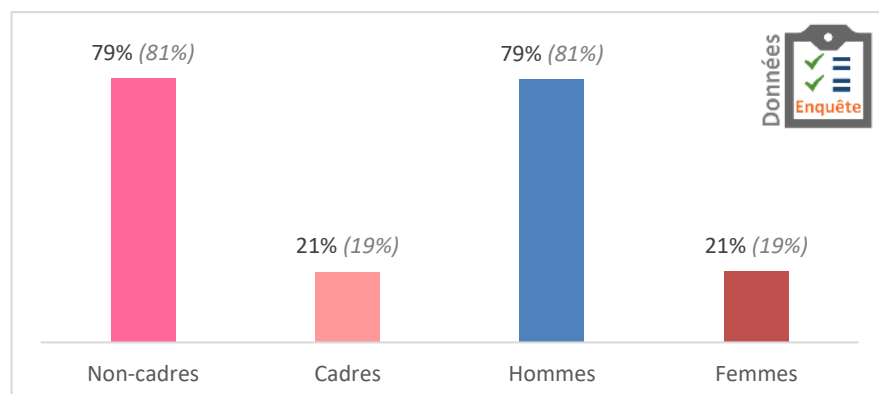
La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a opéré une nouvelle réforme de la formation professionnelle. D'importants changements sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2019. La mise en perspective des données antérieures avec celles collectées à partir de 2019 n'est donc pas possible.

5.1 Recours à la formation professionnelle [Données enquête 2024]

88% de salariés bénéficiaires de formations en 2024 (70% en 2023)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

- ⇒ En moyenne, 88% des salariés (hors contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation) au sein des entreprises répondantes sont bénéficiaires de formations en 2024. Les années précédentes ce taux s'élevait à 70% en 2023, 76% en 2022, 58% en 2021 et 56% en 2019.
- ⇒ Les bénéficiaires de formations sont à 79% des salariés non-cadres (81% en 2023, 82% en 2022, 84% en 2021) et à 79% des salariés hommes (81% en 2023, 78% en 2022, 81% en 2021).



Graphique 61 – Répartition des salariés bénéficiaires de formations par CSP et par sexe
Entre () les données 2023

- ⇒ Le nombre moyen d'heures de formation par salarié formé est cette année moins important pour les femmes (18h) que pour les hommes (24h). C'était l'inverse en 2023 (25h/23h) et en 2022 (29h/23h), et l'inverse les années passées (respectivement 15h/21h en 2021, et 18h/24h en 2019).

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

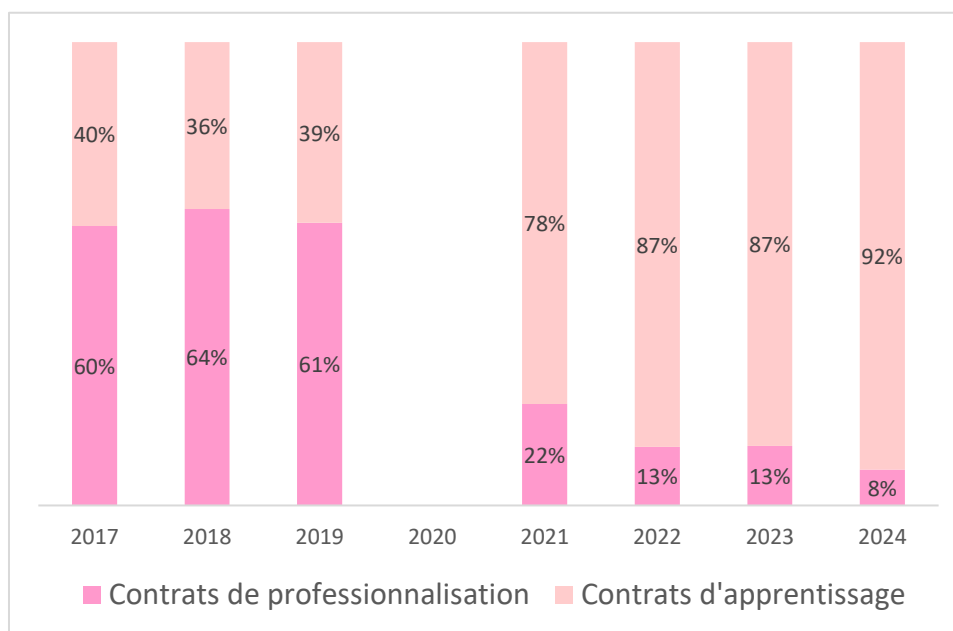
Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

% de la masse salariale	% salariés formés dans ce cadre	% formés sur le thème Santé sécurité
1,5	100%	100%
0,7	66%	54%
1,56	50%	100%
2,25	100%	67%
2,03	84%	33%
2,47	98%	98%

Contrats en alternance : 2,2% des effectifs hors intérim présents au 31/12/2024 (2,6% en 2023)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ Après une rupture entre 2019 et 2021, l'apprentissage dépasse les contrats de professionnalisation en 2021 dans le choix du mode d'alternance (78%, contre 39% en 2019), se stabilise en 2023 puis poursuit sa croissance en 2024. 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 62 - Répartition des contrats en alternance depuis 2017³²



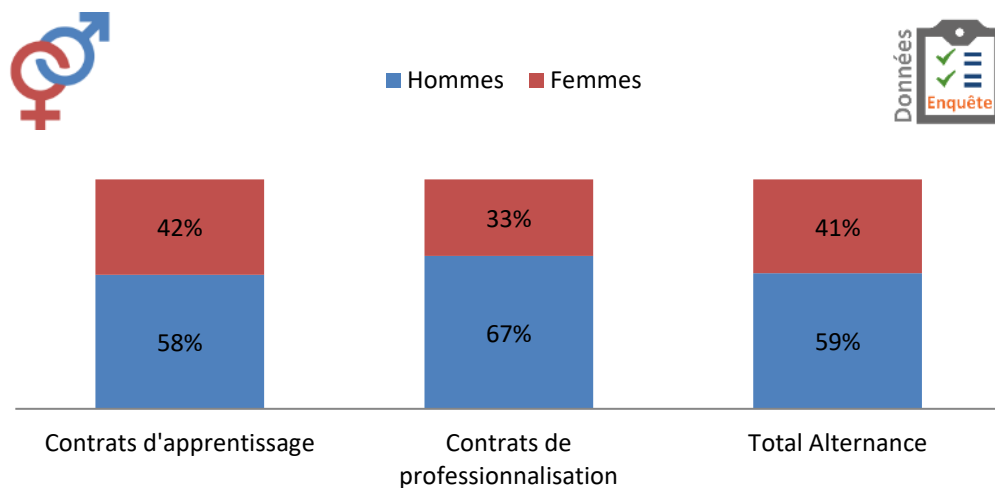
³² Pas de données disponibles en 2020

41% des alternants sont des femmes (40% en 2023)

Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »

⇒ 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 (18%) : elles représentent 33% des bénéficiaires de contrats de professionnalisation (17% en 2023) et 42% des apprentis (43% en 2023).

AKTO constate aussi un taux de 41% de femmes parmi les alternants (taux identique si l'on ne considère que les entreprises ayant répondu à l'enquête) : un pourcentage beaucoup plus élevé que la proportion des femmes dans les effectifs en CDI de la branche (19%). La spécificité des métiers exercés par les femmes au sein de la branche est sûrement une explication, avec des postes administratifs qui se prêtent plus à l'apprentissage.



Graphique 63 - Répartition des effectifs salariés en alternance selon le sexe

Apprentis : 2,1 % des effectifs salariés de la branche fin 2022 (0,7% en 2017)

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL, fiche statistique de la CCN des Activités du déchet (données 2022)

⇒ Selon la statistique publique, les apprentis représentent 2,1% des effectifs salariés en 2021. Entre 2015 et 2017, ils représentaient 0,7% des effectifs, et 1,8% en 2021. Les données de l'enquête confirment cette tendance puisque les apprentis représentent 2,3% des effectifs salariés des répondants en 2023 (2,5% en 2022, 2% en 2021, 0,8% en 2017).

⇒ Ce taux, s'il a fortement augmenté depuis 2017, demeure peu élevé au regard des moyennes observées, tous secteurs confondus (4,8%, source : DARES DADS 31 décembre 2022. Cette statistique n'est plus disponible dans les fiches statistiques de la branche éditées par le Ministère du Travail en 2023).

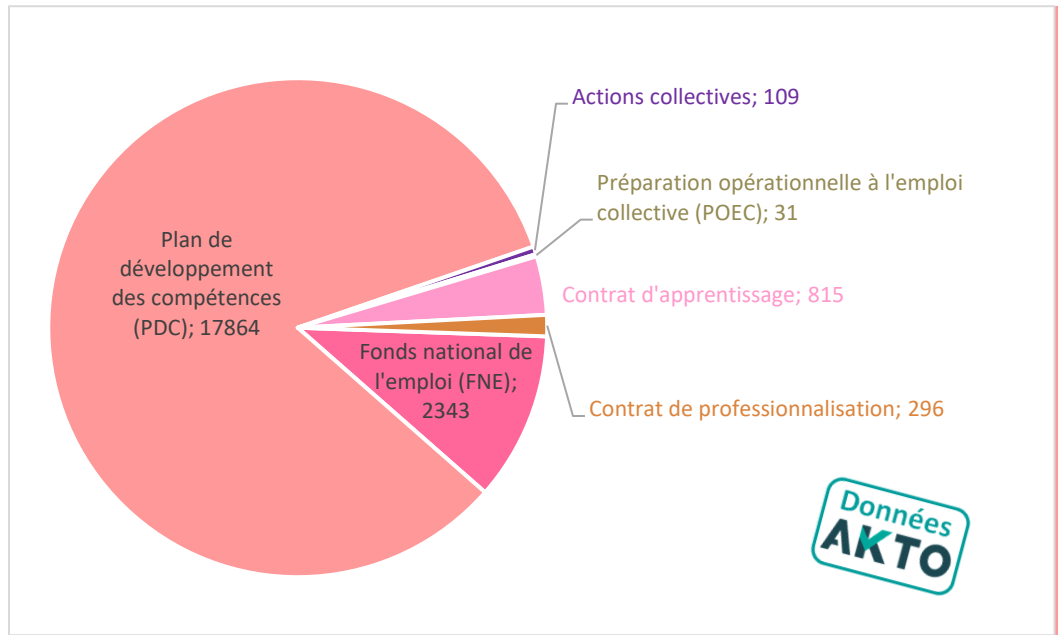
Remarque : la question des freins à l'apprentissage mériterait peut-être d'être approfondie dans de futurs travaux de la branche.

5.2 Panorama global du recours à la formation professionnelle [Données AKTO 2022]

21 500 bénéficiaires de la formation professionnelle³³ via AKTO en 2021

Source : Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2022

- ⇒ Parmi les dispositifs de formation proposés aux entreprises par AKTO³⁴, le plan de développement des compétences est le plus mobilisé, pour 17 864 bénéficiaires (soit 83,3% des bénéficiaires) en 2021.
- ⇒ 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.



Graphique 64 - Répartition des salariés bénéficiaires de formations par dispositifs de formation mobilisés

Source AKTO 2021 - Champ : formation débutée en 2021

³³ 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.

³⁴ 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.

5.3 Panorama de l'accès à la formation des salariés par dispositif [Données AKTO 2022 et 2024]

5.3.1. L'alternance

<p>980 alternants en 2024</p> <p><i>Source : Observatoire AKTO – 2024 & Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2022</i></p>	<p>⇒ AKTO indique 980 contrats d'alternance en 2024 (-15% par rapport à 2023, à comparer à 1 111 contrats d'alternance en 2021).</p> <p>⇒ 1% des alternants sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) en 2021 comme en 2020.</p> <p>⇒ En 2024, les contrats d'apprentissage représentent 87,9% des contrats d'alternance, et les contrats de professionnalisation seulement 12%. (L'enquête Rapport de branche donne la proportion 92%/8% parmi les répondants).</p>
<p>41 % des alternants sont des femmes</p> <p><i>Source : Observatoire AKTO – 2024 & Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2022</i></p>	<p>⇒ En 2024, 5,5% des alternants ont moins de 18 ans, 78% ont entre 18 et 25 ans, et 16% ont plus de 25 ans.</p> <p>⇒ 41% des alternants sont des femmes, (41% dans l'enquête Rapport de branche) 81% des femmes alternantes sont en contrat d'apprentissage.</p> <p>⇒ Le taux de rupture de contrats d'alternance est marginal en 2021 (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.</p>

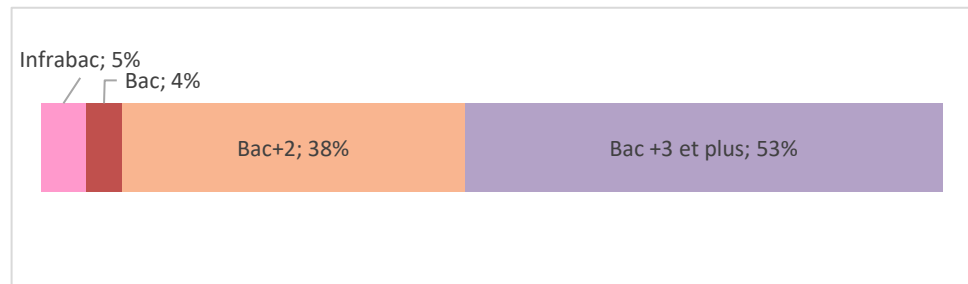
5.3.1.1. Contrats de professionnalisation

<p>119 contrats de professionnalisation en 2024</p> <p><i>Source : Observatoire AKTO – 2024 & Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2022</i></p>	<p>⇒ En 2024, 12% des alternants sont en contrat de professionnalisation, c'est 15% de moins par rapport à 2021.</p> <p>⇒ En 2021, 26% des stagiaires sont des femmes, alors qu'elles étaient 41 % en 2019.</p> <p>⇒ En 2021, 47% des stagiaires ont moins de 26 ans et 44% ont de 26 à 44 ans.</p>
---	---

5.3.1.2. Contrats d'apprentissage

<p>861 apprentis en 2024</p> <p><i>Source : Observatoire AKTO – 2024 & Panorama statistique emploi formation, branche Activités du déchet – AKTO - 2022</i></p>	<p>⇒ 88% des alternants sont en apprentissage avec 861 apprentis : +6% d'augmentation du nombre d'apprentis par rapport à 2021.</p> <p>⇒ En 2021, 41% des apprentis sont des femmes.</p> <p>⇒ En 2021, 90% des apprentis ont moins de 26 ans.</p> <p>⇒ En 2021, le recrutement des apprentis est variable d'une Région à l'autre : les Régions les plus actives sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'Île-de-France (23% des effectifs) ▪ Les Hauts-de-France (14%) ▪ Auvergne-Rhône-Alpes (9%) ▪ PACA et Pays de la Loire (7% chacune).
--	--

⇒ En 2021, plus d'un apprenti sur 2 (53%) vise un niveau de formation bac+3 ou plus.



Graphique 65 - 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 - 2022



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% des bénéficiaires dans les TPE de moins de 11 salariés ; et seulement 15% dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- ⇒ 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).
- ⇒ 94% des salariés formés via le PDC ont suivi des formations courtes de 3 semaines maximum.

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.

5.4 Formation aux savoirs de base



Les domaines de connaissance et de compétences recouvrent (dispositif officiel CléA)³⁵ :

- Savoir communiquer en français
- Savoir utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

<p>75% des répondants connaissent un besoin en formation aux savoirs de base</p> <p><i>Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »</i></p>	<p>⇒ Pour 75% des entreprises répondantes, le besoin en formation aux savoirs de base est soit pris en compte avec des actions (plus ou moins harmonisées) soit pris en compte sans actions pour le moment.</p> <p>⇒ En 2024, 62,5% des répondants ont procédé à une communication à ce sujet et/ou une sensibilisation.</p>
<p>57 % des répondants considèrent le niveau général de leurs salariés comme insuffisant ou moyennement satisfaisant</p> <p><i>Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »</i></p>	<p>⇒ 57% des répondants considèrent le niveau général de leurs salariés par rapport aux savoirs de base comme insuffisant ou moyennement satisfaisant. Les 43% restants considèrent ce niveau comme satisfaisant ou très satisfaisant.</p> <p>⇒ Les difficultés les plus rencontrées par les salariés sont par ordre décroissant d'occurrence :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilisation des outils numériques : <i>100% des répondants</i> ▪ Communication en français (oral et écrit) : <i>57% des répondants</i> ▪ Capacité à apprendre et à s'adapter : <i>43% des répondants</i> <p>⇒ En dépit de leur existence et de leur occurrence non négligeable, les difficultés liées aux domaines de connaissance suivants ne sont pas prépondérantes et n'apparaissent pas comme majeures :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail en équipe & respect des règles collectives : <i>pour 86% des répondants</i> ▪ Maîtrise des gestes et postures, respect des règles de sécurité et d'hygiène : <i>pour 86% des répondants</i> ▪ Autonomie et gestion des objectifs individuels : <i>pour 86% des répondants</i> ▪ Calcul et raisonnement mathématique : <i>pour 71% des répondants</i> <p>⇒ Pour renforcer ces compétences, 50% des répondants ont mis en place des formations internes dédiées, dont les ¾ s'appuient sur des dispositifs externes (CléA, AFEST, organismes de formation). 37,5% des répondants n'ont pas encore mis en place d'actions mais envisagent de le faire.</p>
<p>91 cadres et 1193 non-cadres ont été formés aux savoirs de base en 2024</p> <p><i>Source : Enquête « Rapport de branche sur les données 2024 »</i></p>	<p>⇒ Parmi les non-cadres formés, 88,5% sont des hommes et 11,5% sont des femmes. Parmi les cadres formés cette proportion se rééquilibre à 63%/37%.</p> <p>⇒ Parmi les réponses apportées, le personnel encadrant formé a suivi des formations « RSE » ou « management ». Quant à lui, le personnel encadré formé a suivi des</p>

³⁵ Source : service-public.fr

formations « gestes et postures », « management », « ADR », « SEVESO », ou encore « risques et TMS³⁶ »

- ⇒ 37,5% des répondants déclarent disposer d'un dispositif pour identifier et accompagner les salariés ayant des besoins en savoirs de base. Il peut s'agir d'un processus structuré (évaluation des besoins, formations adaptées, suivi), ou de manière informelle (remontées des managers, observations de terrain). De façon un peu moins avancée, 37,5% des répondants réfléchissent à mettre un dispositif en place.

³⁶ TMS : Troubles Musculosquelettiques

Table des illustrations

Graphique 1 – Nombre d'entreprises relevant de la CCND.....	8
Graphique 2 - Répartition du nombre d'entreprises de la branche par taille d'entreprise.....	8
Graphique 3 – Nombre d'établissements relevant de la CCND.....	9
Graphique 4 - Nombre d'établissements parmi les entreprises ayant répondu aux enquêtes 2023 et 2024	9
Graphique 5 - Répartition des entreprises répondantes selon leur durée d'existence depuis 2018...	10
Graphique 6 - Répartition des investissements – SNAD 2024	11
Graphique 7 – Quantités collectées par catégorie de déchets (en millions de tonnes) en 2024	12
Graphique 8 - Répartition des déchets traités selon la nature du traitement – SNAD 2024.....	13
Graphique 9 - Répartition des tonnages sortants de centres de tri-recyclage - SNAD 2024.....	13
Graphique 10 - Répartition des salariés de la branche selon les codes NAF/secteurs d'activités	14
Graphique 11 - Répartition des effectifs salariés en CDI par filières depuis 2019	15
Graphique 12 - Répartition des effectifs en CDI par filière selon la taille de l'entreprise	16
Graphique 13 - Poids de la branche au sein de ces principaux secteurs d'activités du déchet (en % des salariés présents au 31/12 entre 2017 et 2023)	17
Graphique 14 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon le sexe	18
Graphique 15 - Répartition des salariés de la branche par taille d'entreprise (données 2016 à 2023)	18
Graphique 16 - Répartition des femmes/hommes par taille d'entreprise (données 2023).....	19
Graphique 17 - Comparaison de la répartition des salariés entre les entreprises de la branche (selon la DARES en 2023) et les entreprises ayant répondu à l'enquête pour 2024	19
Graphique 18 - Ecart de répartition des femmes par rapport aux hommes par taille d'entreprise (données 2017 à 2023).....	20
Graphique 19 - Répartition des effectifs salariés en CDI, Cadres / Non-cadres, depuis 2017	20
Graphique 20 - Répartition des effectifs salariés en CDI selon la CSP et le sexe	21
Graphique 21 - Répartition des effectifs en CDI par activité et par sexe	21
Graphique 22 - Répartition des effectifs par tranches d'âge.....	22
Graphique 23 - Répartition des effectifs par sexe et tranches d'âge	22
Graphique 24 - Répartition des effectifs par CSP et tranches d'âge.....	23
Graphique 25 - Répartition des effectifs par taille d'entreprise et tranches d'âge	23
Graphique 26 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté (dont reprise) depuis 2019	24
Graphique 27 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté (dont reprise) et le sexe.....	24
Graphique 28 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté (dont reprise) et la CSP	25
Graphique 29 - Répartition des effectifs (hors intérim) présents au 31/12/2024	25
Graphique 30 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI selon le sexe.....	26
Graphique 31 - Répartition des effectifs salariés en CDD/CDI Cadres et Non-cadres.....	26
Graphique 32 : Répartition des effectifs salariés.....	27
Graphique 33 - Répartition des effectifs salariés (hors alternance) selon le temps de travail et le sexe	29
Graphique 34 - Répartition des effectifs salariés hors alternance cadres et non-cadres selon le temps de travail.....	29
Graphique 35 - Dispositions de l'accord collectif (modalités d'organisation du temps de travail) depuis 2018	31
Graphique 36 - Mouvements de personnel par sexe.....	33
Graphique 37 - Taux d'entrée selon la taille de l'entreprise depuis 2017.....	34
Graphique 38 – Répartition des embauches 2024 par taille d'entreprise et par sexe	35
Graphique 39 - Répartition des embauches selon la nature des contrats depuis 2017	35
Graphique 40 - Répartition des embauches 2024 des non-cadres et cadres par type de contrat.....	36
Graphique 41 - Nature des embauches en CDI depuis 2017	36
Graphique 42 - Nature des embauches 2024 en CDI, selon la CSP	37
Graphique 43 - Nature des embauches en CDD depuis 2017	37
Graphique 44 - Nature des embauches 2024 en CDD, selon la CSP.....	37
Graphique 45 - Taux de départ selon la taille de l'entreprise.....	38
Graphique 46 - Répartition des départs 2024 par taille d'entreprise et par sexe	38

<i>Graphique 47 - Répartition des départs 2024 entre salariés cadres et non-cadres</i>	<i>39</i>
<i>Graphique 48 – Répartition des départs selon les motifs</i>	<i>39</i>
<i>Graphique 49 - Répartition des départs 2024 selon les motifs – Cadres/Non-cadres.....</i>	<i>40</i>
<i>Graphique 50 : Répartition des parts de recours à la sous-traitance dans le CA des entreprises répondantes.....</i>	<i>41</i>
<i>Graphique 51 - Répartition des effectifs par tranches d'âge.....</i>	<i>42</i>
<i>Graphique 52 – Répartition des salariés partant à la retraite selon les bornes d'âge</i>	<i>42</i>
<i>Graphique 53 – Répartition des salariés non-cadres partant à la retraite selon le sexe et l'âge</i>	<i>43</i>
<i>Graphique 54 – Répartition des accompagnements mis en place par les entreprises ayant déclaré avoir des mesures de préparation à la retraite.....</i>	<i>44</i>
<i>Graphique 55 - Répartition des entreprises dépassant les 0,2% par niveau de dépassement (en poids salarial).....</i>	<i>48</i>
<i>Graphique 56 – Part des entreprises employant des travailleurs handicapés depuis 2017</i>	<i>50</i>
<i>Graphique 57 - Part des effectifs salariés déclarés en situation de handicap, selon la taille d'entreprise</i>	<i>51</i>
<i>Graphique 58 – Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par sexe entre 2015 et 2023.....</i>	<i>53</i>
<i>Graphique 59 - Salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche par taille d'entreprise entre 2016 et 2023</i>	<i>53</i>
<i>Graphique 60 - Répartition des salaires relativement au Smic de 2015 à 2023 (en pourcentage).....</i>	<i>54</i>
<i>Graphique 61 – Répartition des salariés bénéficiaires de formations par CSP et par sexe</i>	<i>56</i>
<i>Graphique 62 - Répartition des contrats en alternance depuis 2017</i>	<i>57</i>
<i>Graphique 63 - Répartition des effectifs salariés en alternance selon le sexe</i>	<i>58</i>
<i>Graphique 64 - Répartition des salariés bénéficiaires de formations par dispositifs de formation mobilisés</i>	<i>59</i>
<i>Graphique 65 - Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de certification visé</i>	<i>61</i>

Table des annexes

Annexe 1 : Sources de données	67
Annexe 2 : Formulaire enquête Rapport de branche sur les données 2024	69
Annexe 3 : Courrier d'enquête Rapport de branche sur les données 2024.....	79

Annexe 1 : Sources de données

Liste des sources d'information :



Enquêtes et rapports de branche - Activités du déchet 2017 à 2023 (**SNAD/SNEFID**). Les données de l'année 2020 sont manquantes.



Bilan économique 2024 (**SNAD**)



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



Fiche/Portrait statistique 2023 de la convention collective des activités du Déchet - IDCC 02149 (**DARES – Ministère du travail**)

Périmètre d'enquête :

Les questionnaires ont été envoyés en juin 2025 par le SNAD et le SNEFID à leurs adhérents.

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 2026	Restitution paritaire des données complètes du rapport de branche

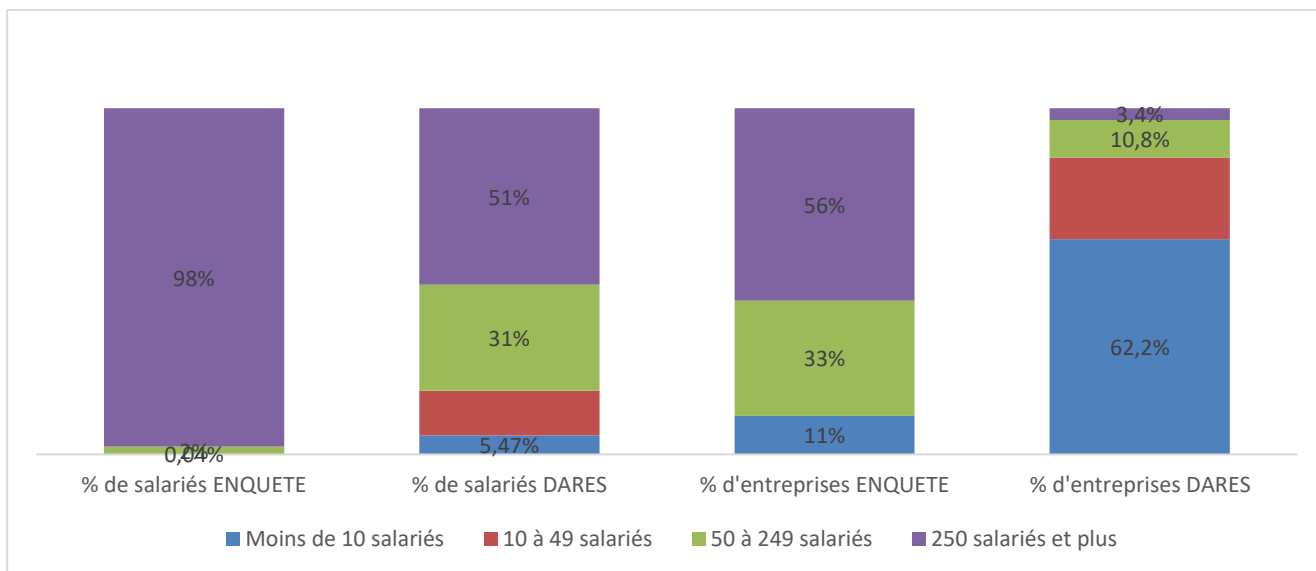
Réponses/Représentativité :

Selon les statistiques publiques (INSEE), le périmètre du rapport de branche est 59 400 salariés et le nombre d'entreprises relevant de la convention collective des activités du Déchet s'élevait à 1 460 en 2023.

Les réponses enregistrées et exploitées dans ce rapport représentent 23 950 salariés.

Le taux de réponse « salariés » s'élève donc à 40% (rappel : 46% sur pour le rapport sur les données 2023, 51% pour le rapport sur les données 2022, 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 2024



ENQUETE RAPPORT DE BRANCHE 2025 sur les données 2024 Activités du déchet (IDCC 2149)



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

www.rudologia.fr/branchedechet.htm

Vos réponses au questionnaire sont attendues d'ici le 15 juillet 2025

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 Monsieur Nicolas KUDLIKOWSKI - 06 24 12 25 40 - branchedechet@rudologia.fr

Nous vous invitons à vérifier la cohérence des données entre elles.

En effet, 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.

Les données sociales 2024 sont à renseigner avec des données chiffrées (% non acceptés).

Vous n'avez pas à remplir ce questionnaire SI votre entreprise :

- n'était plus active au 31/12/2023 ou,
- n'avait aucun salarié au 31/12/2023 et/ou,
- n'applique pas la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet (IDCC 2149).

Nous vous remercions de nous le faire savoir à l'adresse mail suivante en nous communiquant l'ensemble de vos coordonnées : branchedechet@rudologia.fr

Sinon, merci de compléter le questionnaire.

1 CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE

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

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

1.2 Coordonnées du répondant : (Compléter en lettres MAJUSCULES)

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

1.3 Convention Collective appliquée par l'entreprise :

CCN des Activités du déchet (IDCC 2149)	<input type="checkbox"/>
Autre	<input type="checkbox"/>

Préciser :

ATTENTION : Si vous n'appliquez pas la CCNAD (IDCC 2149), vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire. Nous vous remercions de nous le faire savoir à l'adresse mail suivante en nous communiquant l'ensemble de vos coordonnées : branchedechet@rudologia.fr

1.4 L'entreprise appartient-elle à un groupe ?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>

Si oui, dénomination sociale du groupe à laquelle appartient l'entreprise :

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	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>

Si Oui :

nombre total d'établissements au 31/12/2024 :

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

1.6 Date de création de l'entreprise

2 STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES AU 31/12/2024

INDIQUER LES EFFECTIFS EN PERSONNES PHYSIQUES DANS L'ENTREPRISE
ET NON EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN
à l'exception des questions 2.7 et 2.8

2.1 Nombre de salariés en CDI/CDD

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

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

2.3 Répartition des effectifs en CDI par FILIERES/FLUX DE DECHETS, CSP et par SEXE hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

	Hommes		Femmes		Total CDI	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
COLLECTE OM					0	0
COLLECTE DI / DECHETS NON DANGEREUX DES ACTIVITES ECONOMIQUES					0	0
COLLECTE DI / DECHETS DANGEREUX DES ACTIVITES ECONOMIQUES					0	0
NETTOIEMENT URBAIN					0	0
MAINTENANCE					0	0
FONCTIONS SUPPORTS OU TRANSVERSES					0	0
TRI, VALORISATION ET TRAITEMENT					0	0
dont	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Accueil et gestion des déchèteries					0	0
Tri, traitement des DEEE (Déchets d'Équipement Électrique et Électronique)					0	0
Tri, 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 Déchets Industriels Dangereux (hors DASRI)					0	0
Traitement des Biodéchets					0	0
Traitement des OMR (Ordures Ménagères Résiduelles)					0	0

2.4 Répartition des effectifs en CDI par TYPE DE MÉTIER

hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation - en personnes physiques

	Effectifs
Equipier de collecte	
Agent de tri	
Agent d'accueil en déchèterie	

2.5 Répartition des effectifs en CDD par CSP et par SEXE

hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

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

2.6 Répartition des effectifs EN ALTERNANCE par CSP et par SEXE

	Hommes		Femmes		Total ALTERNANCE	
	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES
CONTRATS D'APPRENTISSAGE					0	0
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION					0	0

2.7 Nombre d'INTERIMAIRES

ATTENTION Indiquer les effectifs en ETP (Équivalent Temps Plein) dans l'entreprise

	Intérimaires (en ETP)

2.8 Répartition des effectifs INTERIMAIRES par CSP et par SEXE

ATTENTION Indiquer les effectifs en ETP (Équivalent Temps Plein) dans l'entreprise

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

2.9 Répartition de l'ensemble des effectifs HORS INTERIM (CDI et CDD)

y compris contrats en alternance par CSP, par AGE et par SEXE

Effectifs HORS INTERIM (CDI et CDD)	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										

NON-CADRES	57 à 60 ans		61 à 64 ans		Plus de 64 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CADRES						

2.10 Répartition de l'ensemble des effectifs HORS INTERIM (CDI et CDD)

par CSP, par ANCIENNETE et par SEXE :

Dont ancienneté reprise transfert annexe 5 de la CCN des Activités du déchet - CDI et CDD y compris contrats en alternance

Effectifs HORS INTERIM (CDI et CDD)	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										

2.11 Nature des difficultés de recrutement par TYPE DE METIER

	Sur une échelle de 1 à 5, évaluez votre difficulté à recruter ces profils (0 : aucune difficulté, 5 : de très grandes)	De quelle nature sont ces difficultés ? (peu de candidatures, ne trouve pas de profils adéquats,...)	Selon vous, quels sont les facteurs explicatifs ? (le métier n'attire pas, rémunération peu attractive...)
Equipier de collecte			
Agent de tri			
Agent d'accueil en déchèterie			
Conducteurs d'engins de collecte			
Personnel de maintenance			

3 DUREE DU TRAVAIL AU 31/12/2024

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

3.1 Répartition des effectifs CDD/CDI SELON LA DUREE DU TRAVAIL <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 Votre entreprise applique-t-elle un accord collectif prévoyant des modalités d'organisation du temps de travail ?

Oui
Non

Si oui, quels 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 | <input type="text"/> | |

3.3 Nombre d'heures complémentaires (salariés à temps partiel)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.

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

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

Oui
Non

Si non, quel autre contingent ?

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. »

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

Oui
Non

Si oui, combien de salariés sont concernés ?

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

4 MOUVEMENTS DU PERSONNEL EN 2024

- 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 2024, 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 Au cours de l'année 2024, 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 2024
+ Entrées en 2024
- Départs en 2024
= Effectifs au 31 décembre 2024

EFFECTIFS 2024

0	dont
0	dont
0	dont
0	dont

Hommes Femmes

0	0

S'IL Y A EU DES MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2024

4.2 Répartition des ENTRÉES selon leur NATURE

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

Contrôle de cohérence ENTRÉES

Embauches déclarées en 4.1 0
Embauches déclarées en 4.2 0

4.3 Répartition des DÉPARTS selon les MOTIFS

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

Contrôle de cohérence DÉPARTS

Départs déclarés en 4.1.1 0
Départs déclarés en 4.1.3 0

Pour "Autres", préciser le motif :

→ → →

4.4 Quelle est la part que la sous-traitance représente dans le total de votre activité (en % de CA) ?

- moins de 10 % du CA
 10 % du CA
 20 % du CA
 30 % du CA
 40 % du CA
 Plus de 50% du CA

4.5 Quelles initiatives avez-vous mises en place pour renforcer votre marque employeur ?

- Actions en faveur de l'environnement , de la diversité
 Mise en lumière des salariés (site internet, réseaux sociaux, autres)
 Avantages sociaux attractifs (mutuelle, primes)
 Télétravail et horaires flexibles
 Événements de recrutement (portes ouvertes, forums)
 Partenariats avec écoles et universités
 Formation et développement de carrière
 Programme de mentorat pour l'intégration
 Autres

Sélectionnez une ou plusieurs réponses

Pour "Autres", préciser :

5 AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE EN 2024

5.1 Age de départ volontaire à la RETRAITE

Nombre de salariés portant à la retraite selon les bornes d'âge	Moins de 57 ans		57-59 ans		60-61 ans		62-64 ans		Plus de 64 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 « barème »	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES										
CADRES										

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

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

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

Oui
Non

Si Oui, nombre de salariés concernés par mesure

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>	

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

Oui
Non

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

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

Sélectionnez une ou plusieurs réponses

Si Autre, préciser :

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

Oui
Non

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

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

5.6 Emploi des SENIORS : avez-vous recours au dispositif C2P (compte professionnel de prévention) pour vos salariés de 50 ans et plus ?

Oui
Non

Si oui, combien sont concernés en 2024 ?

5.7 Emploi des SENIORS : rencontrez-vous des problématiques de maladies professionnelles ?

Oui
Non

5.8 Quelles mesures de prévention ou d'innovation sociale avez-vous mis en place pour faire face au vieillissement, au risque d'inaptitude, pour répondre au maintien dans l'emploi sur des postes avec pénibilité ?

Si Oui, nombre de salariés concernés par la mesure

Actions de prévention pour les maladies professionnelles	
Suivi médical régulier	
Formation et sensibilisation des managers et des équipes	
Adaptation des postes de travail pour limiter la pénibilité (aménagement des tâches, équipements spécifiques...)	
Aménagement des temps de travail (temps partiels, horaires aménagés, etc.)	
Dispositifs pour soutenir les reconversions internes et prioriser l'accès à des postes moins soumis à la pénibilité pour les seniors	
Autres (préciser)	

Si Autres, préciser :

En complément, pouvez-vous mettre en avant une de vos actions qui vous paraît la plus efficace sur le sujet ? (expression libre)

6 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN 2024

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

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

Il peut être consulté ici :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000041973127&idSectionTA=KALISCTA000041973123&cidTexte=KALITEXT000041973120&idConvention=KALICONT000005635782&dateTexte=29990101>

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

Oui
Non

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

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

Selectionnez une ou plusieurs réponses

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 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 ?

Répondre par oui ou non sur chacune des lignes	Mis en place et des progrès significatifs ont été observés	Mis en place mais les progrès restent limités	Mis en place mais je n'observe aucune évolution	Non mis en place mais cela m'intéresse	Je ne veux pas le mettre en place
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)					

6.2 Disposez-vous d'indicateurs de suivi pour évaluer l'impact de vos actions en matière d'égalité professionnelle ?

Selectionnez une seule réponse

<input type="checkbox"/>	Oui, nous suivons régulièrement des indicateurs précis
<input type="checkbox"/>	Oui, mais les indicateurs ne sont pas systématiquement analysés
<input type="checkbox"/>	Non, nous manquons d'outils pour mesurer ces impacts
<input type="checkbox"/>	Non, nous ne réalisons pas de suivi spécifique

Si Oui, avez-vous constaté :

Selectionnez une ou plusieurs réponses

<input type="checkbox"/>	Une réduction de l'écart salarial
<input type="checkbox"/>	Une augmentation de la part des femmes cadres ou managers
<input type="checkbox"/>	Une amélioration de l'équilibre entre vie pro et vie personnelle
<input type="checkbox"/>	Une plus grande mixité et diversité dans les recrutements

Si vous avez observé une réduction de l'écart salarial, à combien s'éleve-t-elle ?

6.3 Quels freins avez-vous rencontrés dans l'application des actions en faveur de l'égalité professionnelle ?

Selectionnez une ou plusieurs réponses

<input type="checkbox"/>	Manque d'adhésion de la direction
<input type="checkbox"/>	Difficulté à sensibiliser les managers
<input type="checkbox"/>	Absence de budget ou ressources dédiées
<input type="checkbox"/>	Résistance au changement dans l'entreprise
<input type="checkbox"/>	Autres

Si, Autre(s), précisez :

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

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

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

Oui
Non

6.6 Si Oui, nombre de jours de congés pour enfant malade ?

 Jours pour enfant malade

7 PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS - SANTE/SECURITE EN 2024

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 Votre taux individuel d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) est de : (en %)

7.2 Le budget* consacré aux actions de formation précitées correspond 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 %)

7.3 Combien de salariés ont été formés par ce biais ?

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

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

Amélioration des conditions de travail et de sécurité

Selectionnez
une ou plusieurs
réponses

- Sécurité incendie
 Sécurité des personnes
 Gestes et postures/PRAP
 SST, gestes qui sauvent
 Autres

- EPI
 Travail en hauteur, port du harnais, échafaudage
 Risques chimiques, amiante, déchets dangereux
 Risques psychosociaux

Si, Autre(s), préciser :

Acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités

Selectionnez
une ou plusieurs
réponses

- CACES, FIMO, FCO
 ATEX
 Habilitations électriques
 Formation ADR
 Autres

- Conseiller à la sécurité matières dangereuses
 Conduite de presse à balles, ou d'autre machine fixe
 Equipements sous pression, tour aéroréfrigérante
 Réveil musculaire

Si, Autre(s), préciser :

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

Selectionnez
une ou plusieurs
réponses

- Prévention TMS
 Prévention risques chimiques
 Formations santé/sécurité
 PRAP
 Autres

- Prévention consommations alcool, drogues

Si, Autre(s), préciser :

8 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2024

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

8.1 votre entreprise a-t-elle employé des travailleurs handicapés ?

Oui Non

Si Oui, nombre total de salariés travailleurs handicapés

(Indiquer les personnes physiques)

8.2 Comment votre entreprise répond-elle à son obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (OETH) ?

Selectionnez
une ou plusieurs
réponses

- Embauche directe de salariés en situation de handicap
 Maintien dans l'emploi des collaborateurs concernés (adaptation de poste, accompagnement)
 Recours à la sous-traitance auprès d'entreprises adaptées, d'ESAT ou de travailleurs indépendants handicapés
 Déclaration et paiement de la contribution AGEFIPH sans autre action spécifique
 Autres

Si, Autre(s), précisez :

8.3 Avez-vous mis en place des actions de sensibilisation et de formation en interne sur le handicap ?

Oui Non

Si Oui, précisez quel(s) type(s) d'action(s) :

9 REMUNERATIONS 2024

- 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 2024 (masse salariale 2024)
 - Rémunération globale annuelle comprenant notamment le salaire de base annuel brut, les primes, le 13ème mois, les congés payés...

9.1 Salaire de base ANNUEL brut 2024 (DADS) et Effectifs 2024 (en ETP)	Salaire de base annuel brut 2024		Effectifs en équivalent temps plein 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES				
CADRES				

9.2 Quelle est la valeur du point appliquée dans votre entreprise au 01/01/2024 ?

9.3 Rémunération totale ANNUELLE brute 2024 (DADS)	Rémunération totale annuelle brute 2024	
	Hommes	Femmes
NON-CADRES		
CADRES		

9.4 En 2024, 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

10 FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2024 (tous financements confondus*)

*Hors contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation

10.1 Des salariés de l'entreprise ont-ils bénéficié d'une formation ?	Nombre de salariés bénéficiaires d'une formation (en ETP)		Nombre d'heures de formation	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NON-CADRES				
CADRES				

Commentaires :

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

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

! Donnée déclarée en 7.3 !

10.3 Formation aux savoirs de base

Les domaines de connaissance et de compétences recouvrent (dispositif officiel CléA, source : service-public.fr) :

- Savoir communiquer en français
- Savoir utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

10.3.1 Quel est votre niveau de prise en compte du besoin en formation aux savoirs de base ?

- Selectionnez une seule réponse
- Besoin non identifié
 Besoin connu sans action en 2024
 Besoin pris en compte avec actions en 2024
 Autre

Si, Autre, préciser :

10.3.2 Avez-vous effectué une communication ou une sensibilisation interne sur ce sujet en 2024 ?

- Selectionnez une seule réponse
- Communication
 Sensibilisation
 Les 2
 Aucune des 2

10.3.3 Comment évaluez-vous le niveau général de vos salariés sur les savoirs de base ?

- Selectionnez une seule réponse
- Très satisfaisant
 Satisfaisant
 Moyennement satisfaisant
 Insuffisant

10.3.4 Quels sont les domaines où vos salariés rencontrent le plus de difficultés ?

- Selectionnez une ou plusieurs réponses
- Communication en français (oral et écrit)
 Calcul et raisonnement mathématique
 Utilisation des outils numériques
 Travail en équipe et respect des règles collectives
 Autonomie et gestion des objectifs individuels
 Capacité à apprendre et à s'adapter
 Maîtrise des gestes et postures, respect des règles de sécurité et d'hygiène

10.3.5 Avez-vous mis en place des actions spécifiques pour renforcer ces compétences ?

- Selectionnez une ou plusieurs réponses
- Oui, des formations internes dédiées
 Oui, en s'appuyant sur des dispositifs externes (ex. CléA, AFEST, organismes de formation)
 Non, mais nous envisageons de le faire
 Non, aucune action spécifique pour le moment

10.3.6 Combien de salariés ont été formés aux savoirs de base en 2024 ?

Hommes		Femmes	
NON-CADRES	CADRES	NON-CADRES	CADRES

10.3.7 Précisez les types de formation suivies par le personnel encadrant, par le personnel encadré :

10.3.8 Votre entreprise dispose-t-elle d'un dispositif pour identifier et accompagner les salariés ayant des besoins en savoirs de base ?

- Selectionnez une seule réponse
- Oui, avec un processus structuré (évaluation des besoins, formations adaptées, suivi)
 Oui, mais de manière informelle (remontées des managers, observations terrain)
 Non, mais nous réfléchissons à en mettre un en place
 Non, aucun dispositif spécifique

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 2024



Objet : Rapport de branche 2025, sur les données 2024 - Convention collective n°2149 – Activités du déchet

Paris, le 15 mai 2025,

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 2025 sur les données 2024, dont les résultats seront présentés aux membres de la Commission Paritaire, l'Association **Rudologia** est mandatée par le SNAD et le **SNEFID** pour assurer 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 mardi 15 juillet 2025** 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.

Nicolas KUDLIKOWSKI (branchedechet@rudologia.fr - 06 24 12 25 40), chef de projets chez Rudologia, pourra être amené à vous contacter par mail ou pour de **brefs entretiens téléphoniques** pour compléter si besoin le questionnaire. Vous pourrez également le 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