

PANORAMA ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

SOMMAIRE



OPCO EP

MARCHÉ DU TRAVAIL

ALTERNANCE

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

MÉTHODOLOGIE ET SOURCE DE DONNÉES

PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE





LA BRANCHE ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

La branche professionnelle de l'Assainissement et de la maintenance industrielle rassemble les organisations dont les activités consistent dans une ou plusieurs des spécialités suivantes :

- entretien et contrôle d'installations d'assainissement de toute nature ;
- curage des réseaux d'égouts, fossés, lagunes, etc. ;
- prétraitement des boues et des graisses ;
- entretien, maintenance industrielle;
- collecte des déchets industriels liquides ou pâteux et leur acheminement en vue de leur traitement ;
- nettoyage industriel et pétrolier, à l'exclusion du nettoyage ménager.

Dans l'assainissement et la maintenance industrielle, les métiers clés sont : techniciens de maintenance, opérateurs d'assainissement, ingénieurs, superviseurs, et commerciaux techniques.

Champs d'application de la convention collective*

Article 1-1

La présente convention, rédigée en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, règle les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail.

Les employeurs en cause sont ceux exerçant leur activité dans la profession de l'assainissement et de la maintenance industrielle, cette activité consistant dans une ou plusieurs des spécialités suivantes :

- nettoyage, entretien et contrôle d'installations d'assainissement de toute nature ;
- curage des réseaux d'égouts, fossés, lagunes, etc. ;
- prétraitement des boues et des graisses ;
- entretien, maintenance et nettoyage industriels;
- collecte des déchets industriels liquides ou pâteux et leur acheminement en vue de leur traitement ;
- nettoyage industriel et pétrolier, à l'exclusion du nettoyage ménager.

Les activités ci-dessus sont classées en général dans les rubriques 37.00Z, 38.12Z ou 81.22Z de la nomenclature des activités économiques en vigueur.



CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES¹

790



ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS¹

1 212

ALTERNANTS²



254

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES³

1 331



SALARIÉS1

11 614



² Nombre des contrats en alternance débutés en 2022 dans la branche professionnelle. Source : Base Opco EP, Volume des contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche.







³ Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022.

LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN QUELQUES CHIFFRES*



PART DES TPE DANS LA BRANCHE

70% dans la branche* pour 94% tous secteurs d'activité confondus**



LES SALARIÉS DES TPE

20% dans la branche pour 23% tous secteurs d'activité confondus



RÉGION DES SALARIÉS

18% en Ile-de-France pour 23% tous secteurs d'activité confondus



LES FEMMES

16% dans la branche pour 49% tous secteurs d'activité confondus



LES TEMPS PARTIELS

3% dans la branche pour 16% tous secteurs d'activité confondus



LES CDI

94% dans la branche pour 68% tous secteurs d'activité confondus



LES MOINS DE 30 ANS

15% dans la branche pour 19% tous secteurs d'activité confondus



LES 55 ANS ET PLUS

16% dans la branche pour 18% tous secteurs d'activité confondus



TAUX DE RENOUVELLEMENT¹

99% dans la branche pour 109% tous secteurs d'activité confondus

Précision méthodologique : La branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle sera comparée dans ce document aux activités Commerces et services pour les entreprises selon la répartition des branches professionnelles de l'Opco EP par grands domaines. Cette répartition s'appuie sur la Nomenclature des Activités Françaises de l'Artisanat (NAFA) et sur le périmètre de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL). La répartition des branches est précisée dans le chapitre : Méthodologie et source de données.



^{*} Source : INSEE - Base tous salariés 2020 (BTS) (ex. DADS). La Base tous salariés (BTS), extraite de la Déclaration sociale nominative (DSN), se substitue à la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

^{**} Ensemble des entreprises françaises appliquant ou non une convention collective

¹ Le taux de renouvellement est le ratio entre le nombre de salariés de moins de 30 ans et le nombre de salariés de plus de 55 ans.

CONTEXTE DE LA BRANCHE





ÉLÉMENTS CLÉS DES PRINCIPAUX TRAVAUX D'OBSERVATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Contrat d'Études Prospectives (CEP) :

En 2021-2022, dans le cadre d'un contrat d'études prospectives, des travaux ont été réalisés par la branche professionnelle de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle. Cette étude qui comporte plusieurs livrables se décompose en trois grandes parties qui sont « les repères sur l'emploi, les métiers et l'offre de formation du secteur », « un diagnostic prospectif de l'emploi, des métiers et de la formation à horizon 2025 » et enfin une « proposition de plan d'actions en réponse aux enjeux et besoins identifiés dans l'étude ».

Travaux sur la transition écologique et énergétique :

Les entreprises opérant dans le domaine de l'Assainissement et de la maintenance industrielle occupent une position centrale dans la lutte contre la pollution, en proposant des solutions d'assainissement innovantes et en renforçant leurs activités de prévention. Toutefois, elles ne sont pas à l'abri des impacts de la transition écologique et énergétique.

Ces entreprises cherchent à réduire leurs coûts énergétiques et leur empreinte carbone, que ce soit par choix volontaire ou en réponse à de nouvelles réglementations, malgré l'augmentation des coûts d'exploitation. Cette augmentation incite à explorer des alternatives aux combustibles fossiles, tandis que la transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement ouvre de nouvelles opportunités de croissance, notamment en optimisant les coûts d'exploitation, en proposant des services axés sur la préservation de l'environnement et en explorant de nouveaux marchés.

Sur le plan des métiers, les entreprises d'assainissement et de maintenance industrielle doivent s'adapter à de nouvelles techniques tout en menant la charge dans la réduction de la consommation d'eau. Une autre évolution majeure concerne le renforcement de la fonction Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE), avec une attention particulière portée à l'aspect environnemental. Les métiers liés à la responsabilité sociétale des entreprises prennent de l'importance, en particulier dans les grandes entreprises soumises aux nouvelles réglementations et aux attentes accrues des clients. Les compétences liées à l'évaluation des impacts environnementaux sont de plus en plus demandées dans tous les métiers, tout comme l'utilisation des nouvelles technologies.



PÉRIMÈTRE ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

Répartition des établissements et des salariés selon les principaux codes de la nomenclature d'activités française (NAF) identifiés dans la Convention Collective de la branche professionnelle.

		E LA BRANCHE NAF EN 2020 ¹	% POIDS D DANS LA BRAN		
	% ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	% SALARIÉS	% ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	% SALARIÉS	
Collecte et traitement des eaux usées (3700Z)	44%	51%	60%	62%	
Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel (8122Z)	4%	4%	13%	12%	
Collecte des déchets dangereux (3812Z)	10%	6%	2%	2%	

Note de lecture : ¹Les établissements employeurs et les salariés de la branche professionnelle représentent respectivement 44 % et 51 % du code NAF 3700Z – Collecte et traitement usées. ²Ce code NAF concentre 60 % des établissements employeurs et 62 % des salariés au sein de la branche professionnelle.



LA STRUCTURE DE L'EMPLOI DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

62 % des salariés de la branche travaillent dans le secteur de la Collecte et traitement des eaux usées

Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou l'établissement déclaré dans la DSN

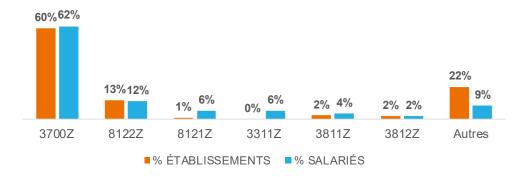
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

3700Z-Collecte et traitement des eaux usées 8122Z-Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel

8121Z-Nettoyage courant des bâtiments

3311Z-Réparation d'ouvrages en métaux 3811Z-Collecte des déchets non dangereux

3812Z-Collecte des déchets dangereux



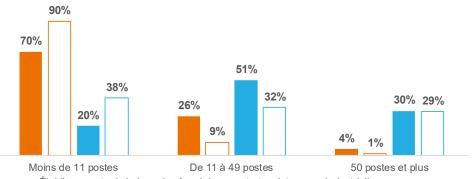
Plus de 6 salariés sur 10 se concentrent dans le secteur de la Collecte et traitement des eaux usées.

On retrouve une part importante des salariés également dans le secteur des Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel (12 %).

Operator de Competences des Entrancis des Entrancis des Developités

70 % des établissements sont des TPE de moins de 11 postes

Répartition des établissements et des salariés selon la taille de l'établissement employeur - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



- ■Établissements de la branche Assainissement et maintenance industrielle
- Établissements dans le domaine d'activité Commerces et services pour les entreprises
- Salariés de la branche Assainissement et maintenance industrielle
- □ Salariés dans le domaine d'activité Commerces et services pour les entreprises

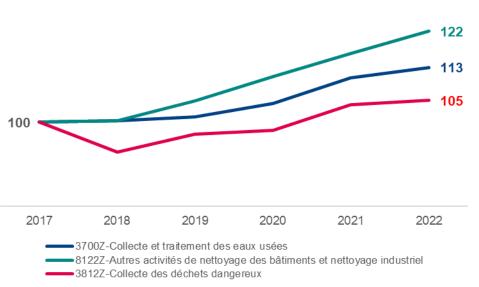
Les établissements de moins de 11 postes représentent 70 % des établissements de la branche (vs 90 % pour les établissements des activités Commerces et Services pour les entreprises). Concernant la répartition des salariés dans ces établissements, cette part s'élève à 20 % (vs 38 % pour les établissements du domaine d'activités).

A noter que les 4 % d'établissements de 50 postes ou plus représentent malgré tout 30 % des salariés (dans les activités Commerces et Services pour les entreprises, les 1 % d'établissements de cette taille représentent 29 % des salariés).

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

+ 13 % d'établissements de la NAF Collecte et traitement des eaux usées (3700Z) entre 2017 et 2022

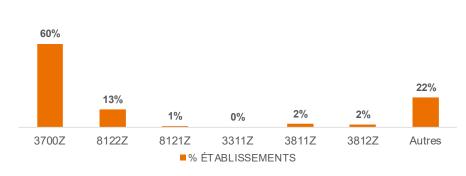
Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par NAF (2006-2022) - Open data URSSAF 2022



La NAF Collecte et traitement des eaux usées (3700Z) représente 60% des établissements de la branche professionnelle

Répartition des établissements selon le code NAF de l'établissement employeur





Entre 2017 et 2022, la NAF Collecte et traitement des eaux usées (3700Z) a connu une augmentation de 13 % de ses établissements. Ce secteur concentre 60 % des établissements de la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle. En parallèle, le secteur des Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel (8122Z) affiche la plus forte évolution (+22 %), mais ne représente que 2 % des établissements de la branche.

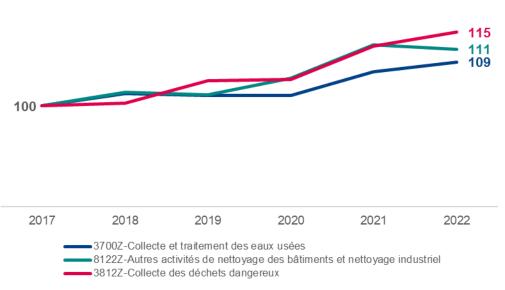


ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

+ 9 % des salariés de la NAF Collecte et traitement des eaux usées (3700Z) entre 2017 et 2022

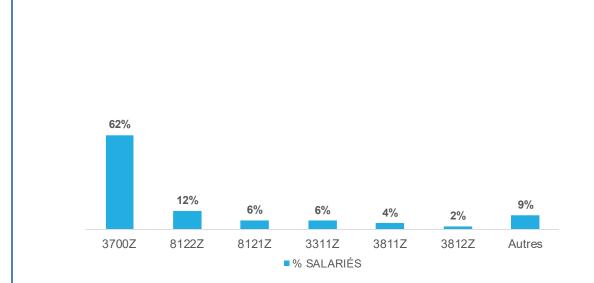
Effectifs salariés du secteur privé, par NAF (2006-2022)

- Open data URSSAF 2022



La NAF Collecte et traitement des eaux usées (3700Z) représente 62 % des salariés de la branche professionnelle

Répartition des salariés selon le code NAF de l'établissement employeur - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Entre 2017 et 2022, la NAF Collecte et traitement des eaux usées (3700Z) a connu une augmentation de 9 % de ses salariés.

Ce secteur concentre 62 % des salariés de la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle.

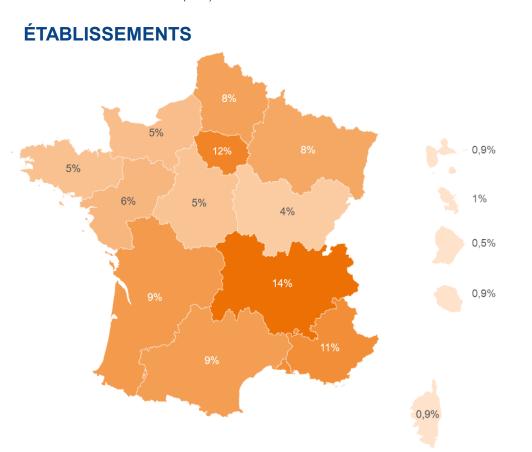
En parallèle, le secteur de la Collecte des déchets dangereux (3812Z) affiche la plus forte évolution (+15 points), mais ne représente que 2 % des salariés de la branche.

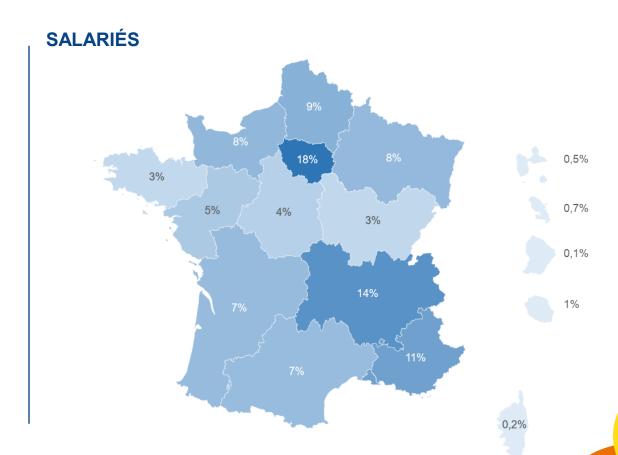


REPARTITION DES SALARIÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN RÉGION

14 % des établissements employeurs de la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle se situent en Auvergne-Rhône-Alpes et ils concentrent 14 % de l'emploi salarié de la branche.

Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région – INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

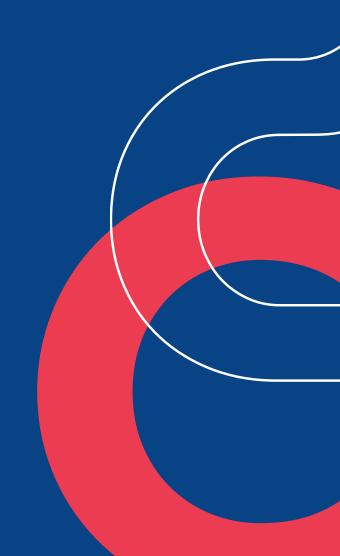






EMPLOI

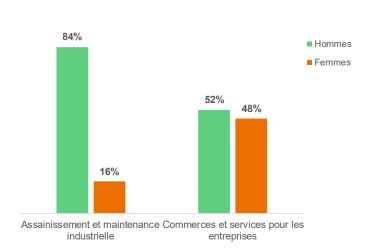




LE PROFIL DES SALARIÉS¹

84 % des salarié(s) sont des hommes

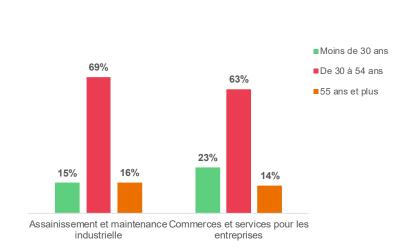
Répartition des salariés selon le sexe - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Dans la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle, les femmes représentent moins de 2 salariés sur 10. Dans les activités Commerces et services pour les entreprises, la part des femmes est bien supérieure en atteignant quasiment la moitié des salariés (48 %).

69 % sont âgés de 30 ans à 54 ans

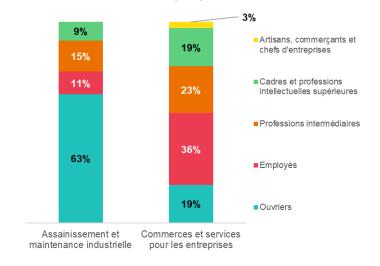
Répartition des salariés selon l'âge - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La part des moins de 30 ans est inférieure dans la branche professionnelle qu'en moyenne dans les activités Commerces et services pour les entreprises (15 % vs 23 %). La part des salariés âgés de 30 à 54 ans est naturellement la plus importante (69 % vs 63%).

63 % des salariés appartiennent à la PCS¹ Ouvriers

Part des salariés par PCS
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Au sein de la branche professionnelle, une majorité de salariés (63 %) sont ouvriers (vs 19 % pour les Commerces et services pour les entreprises). 11 % des salariés de la branche sont employés (vs 36% pour les activités Commerces et services pour les entreprises).

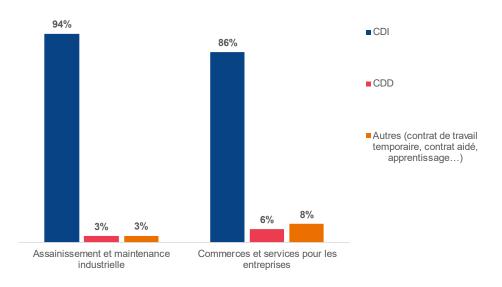


¹ Précision méthodologique : La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) sert à la codification des professions dans le recensement et les enquêtes que l'Insee réalise auprès des individus et des ménages.

LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS1

94 % des contrats sont des CDI

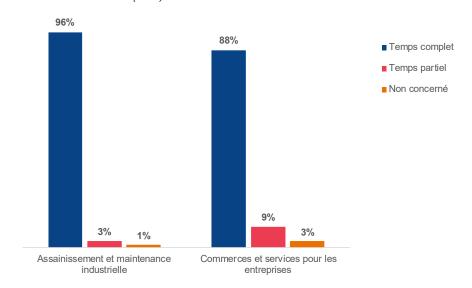
Répartition des salariés par type de contrat - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La grande majorité des salariés au sein des établissements relevant de la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle occupent des emplois stables : 94 % ont un CDI et seulement 3 % ont un CDD. Cette répartition diffère légèrement de la moyenne des activités Commerces et services pour les entreprises : 86 % de CDI et 6 % de CDD.

96 % des contrats sont à temps complet

Répartition des salariés par temps de travail - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Plus de 9 salariés sur 10 (96 %) de la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle travaillent à temps complet. Alors que parmi les activités Commerces et services pour les entreprises 88 % des salariés travaillent à temps complet et 9 % à temps partiel.



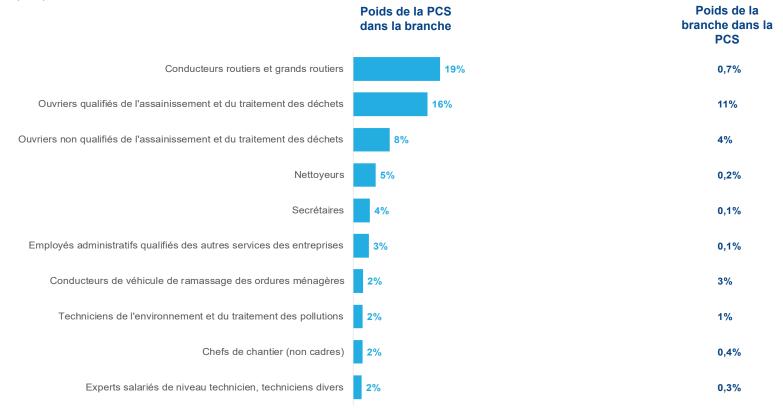
¹ Précision méthodologique : Salariés des établissements de proximité hors particuliers employeurs et entreprises non couvertes par une convention collective.

LES PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

19 % des salariés de la branche exercent la PCS détaillée de conducteurs routiers et grands routiers.

Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)

- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Les conducteurs routiers et grands routiers représentent 19 % des salariés de la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle. Le poids de la branche dans cette PCS détaillée¹ est de 0,7 %.



¹ Précision méthodologique : La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) sert à la codification des professions dans le recensement et les enquêtes que l'Insee réalise auprès des individus et des ménages. Les dénominations des PCS dans ce graphique sont les dénominations de niveau 4 de la nomenclature en vigueur.

LA SINISTRALITÉ DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

667 accidents de travail recensés en 2021 dans le secteur de la Collecte et traitement des eaux usées (3700Z)

Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle

- Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021

	Poids de la branche dans la NAF en salariés	Nombre d'accident de trajet dans la NAF¹	Nombre d'accident de travail dans la NAF²	Nombre de maladies professionnelles dans la NAF³
Collecte et traitement des eaux usées (3700Z)	51%	51	667	49
Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel (8122Z)	4%	740	3 442	318
Collecte des déchets dangereux (3812Z)	6%	18	191	8

Les risques professionnels répertoriés par l'Assurance maladie :

³ La maladie professionnelle : résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021 suivant le CTN et la nomenclature d'activités française (NAF)).



¹ L'accident de trajet se produit lors du trajet aller ou retour entre le lieu de travail du salarié et sa résidence principale, ou son lieu habituel de pause déjeuner (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN, code NAF, code risque et CARSAT/CGSS);

² L'accident du travail correspond, quelle qu'en soit la cause, à un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant, à quel que titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN et code NAF);

LES PRINCIPAUX SYNDROMES DÉCLARÉS

Les principaux syndromes dans le secteur de la Collecte et traitement des eaux usées (3700Z) et Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel (8122Z) sont des affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail

Principaux syndromes des maladies professionnelles dans les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle

⁻ Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021 suivant le CTN et la nomenclature d'activités française (NAF)

	Collecte et traitement des eaux usées (3700Z)	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel (8122Z)	Collecte des déchets dangereux (3812Z)
POIDS DE LA BRANCHE DANS LE NAF EN SALARIÉS	51%	4%	6%
Poignet main doigts : syndrome du canal carpien droit	7	50	0
Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM droite	5	53	1
Tendinopathie d'insertion des muscles épicondyliens du coude droit (associée ou non à un syndrome du tunnel radial)	5	45	2
Poignet main doigts : syndrome du canal carpien gauche	2	39	1
Tendinopathie chronique non rompue, non calcifiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (avec ou sans enthésopathies) droite	2	30	0
Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM gauche	2	20	0



LES CONDITIONS DE L'EMPLOI

63 % des salariés de la branche professionnelle sont des Ouvriers, parmi eux 2 % sont des femmes. Le salaire mensuel net moyen (en ETP) s'élève à 2 420 €. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de -4 %.

Répartition des salariés selon les PCS, taux de féminisation, salarie mensuel moyen et écart salarial par PCS - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020

	RÉPARTITION ¹	LES FEMMES ¹	SALAIRE MENSUEL NET MOYEN (EN ETP) ²	ECART SALARIAL ²
Ouvriers	63%	2%	2 140 €	-20%
Employés	11%	83%	2 010 €	-11%
Professions intermédiaires	15%	23%	2 660 €	-6%
Cadres	9%	24%	4 200 €	-15%
Ensemble	100%	16%	2 420 €	-4%

En 2020, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 2 420 euros. Néanmoins, pour 11 % des salariés de la branche, qui appartiennent à la PCS Employés, ce salaire moyen est de 2 010 euros. Par ailleurs, et bien que la part de femmes soit moins importante au sein de la branche (16 % de la population salariée), un écart de salaire important persiste (- 4 %).

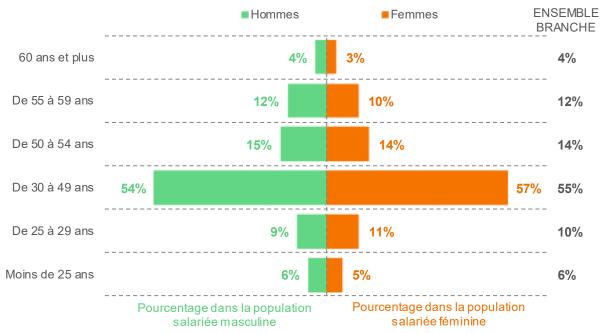


RÉPARTITION DE LA POPULATION SALARIÉE SELON L'ÂGE ET LE GENRE

55 % des salariés de la branche sont âgés entre 30 et 49 ans

Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle

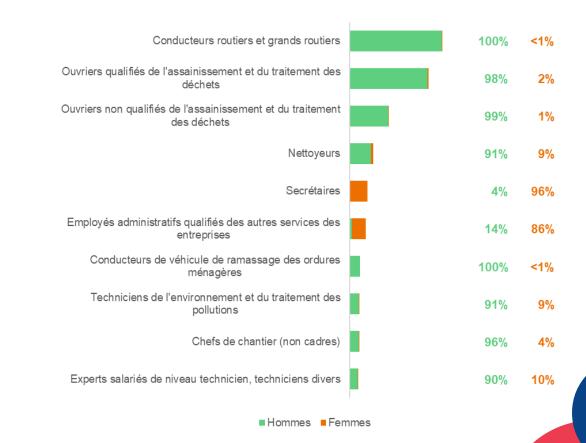
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Plus de la moitié des salariés de la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle sont âgés entre 30 et 49 ans. Un écart sensible est visible dans la pyramide des âges des femmes salariées de la branche : elles sont davantage âgées entre 25 et 29 ans (11 % contre 9 % pour les hommes) et entre 30 à 49 ans (57 % contre 54 %).

100 % des Conducteurs routiers et grands routiers de la branche sont des hommes

Répartition des salariés de la branche professionnelle par métier (nomenclature PCS¹) selon le sexe - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



ÉDITION 2023 ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

¹ Précision méthodologique : La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) sert à la codification des professions dans le recensement et les enquêtes que l'Insee réalise auprès des individus et des ménages. Les dénominations des PCS dans ce graphique sont les dénominations de niveau 4 de la nomenclature en vigueur.

PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL



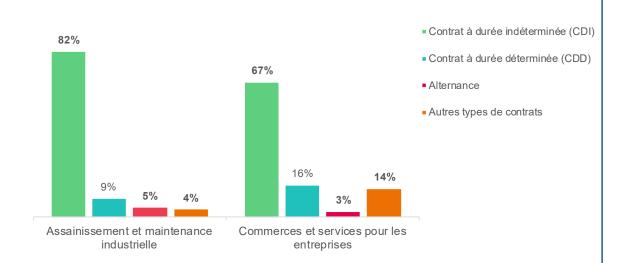


TYPE DE CONTRAT

82 % des offres portent sur des contrats à durée indéterminée

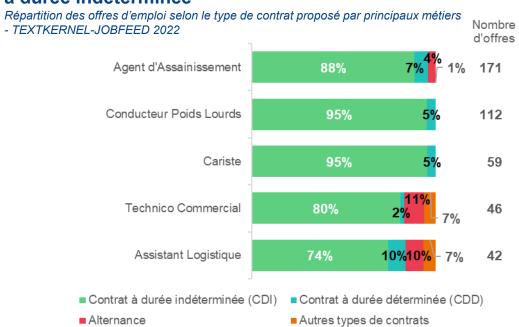
Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Plus de 8 offres d'emploi proposées sur 10 par les entreprises de la branche correspondent à des emploi stables (82 % de CDI). Ce niveau est supérieur à la moyenne des offres d'emploi proposées par les activités Commerces et services pour les entreprises (67 %).

88 % des offres d'Agents d'assainissement portent sur des contrats à durée indéterminée



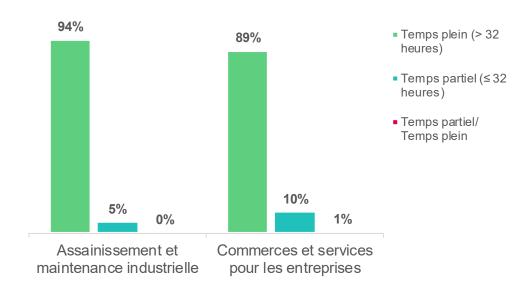
La majorité des offres d'emploi proposées portent sur des CDI. : 74 % de CDI pour les offres d'emploi d'Assistant logistique et 95 % de CDI pour les offres d'emploi de Cariste ou de Conducteur poids lourds.



TEMPS DE TRAVAIL

94 % des offres correspondent à des emplois à temps plein

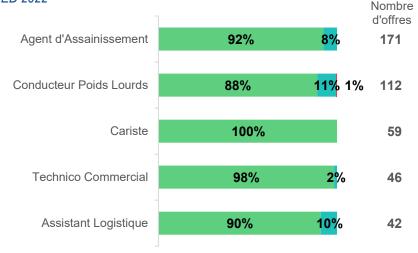
Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées - TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



La part des offres d'emplois à temps plein dans la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle (94 %) est supérieure à la moyenne des activités Commerces et services pour les entreprises (89 %).

92 % des offres d'agent d'Assainissement correspondent à des emplois à temps plein

Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers - TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



■ Temps plein (> 32 heures)
■ Temps partiel (≤ 32 heures)
■ Temps partiel/Temps plein

Pour les principaux métiers de la branche, les offres d'emplois sont presque exclusivement des offres à temps plein.



PRINCIPAUX MÉTIERS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

171 offres d'emploi publiées en 2022 pour le métier d'Agent d'Assainissement dans les entreprises de la branche professionnelle.

Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

	Nombre d'offres d'emploi publiées en 2022	Compétences professionnelles recherchées	Compétences humaines recherchées	Niveau de formation	Salaire moyen proposé à l'embauche
Agent d'Assainissement	171	Traitement des EauxDécontaminationPlomberie et Sanitaire	Motivation PersonnelleMinutie ou Attention aux DétailsAdaptabilité	Non renseigné	21 000 - 24 000
Conducteur Poids Lourds	112	Traitement des EauxDécontaminationConduite de Poids-Lourds	Motivation PersonnelleMinutie ou Attention aux DétailsAdaptabilité	Non renseigné	22 000 - 25 000
Cariste	59	Traitement des EauxPompesRéalisation de Tranchées	 Motivation Personnelle Entreprenant Curiosité	Non renseigné	19 000 - 21 000
Technico Commercial	46	Etablissement de DevisVenteMaintenance et Dépannage	Motivation PersonnelleCompétences InterpersonnellesEsprit d'Équipe	Bac+2	30 000 - 37 000
Assistant Logistique	42	FacturationDécontaminationGestion de Planning	Motivation PersonnelleMinutie ou Attention aux DétailsCompétences Interpersonnelles	Bac+2	24 000 - 26 000



PROXIMITÉ ET ALTERNANCE





LES CONTRATS D'ALTERNANCE DÉBUTÉS EN 2022

Moins de 1 % des contrats en alternance au sein d'Opco EP concernent la branche

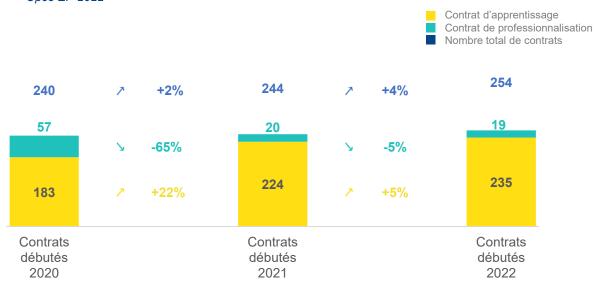
Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP – Opco EP 2022



Moins de 1 % des contrats d'alternance débutés en 2022 dans des établissements relevant du champ d'Opco EP concernaient des établissements de la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle.

+4 % de contrats en alternance au sein de la branche entre 2021 et 2022

Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif – Opco EP 2022



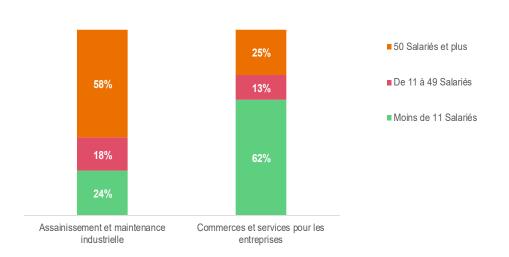
Au sein de la branche, en 2022, 254 contrats d'alternance ont débuté. Parmi ces contrats, 235 sont des contrats d'apprentissage (soit +5 % par rapport à 2021) et 19 des contrats de professionnalisation (soit -5 % par rapport à 2021).



LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS D'ALTERNANCE SIGNÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

58 % des contrats sont signés avec des entreprises de plus de 50 salariés

Répartition des contrats d'alternance selon la taille de l'entreprise – Opco EP 2022



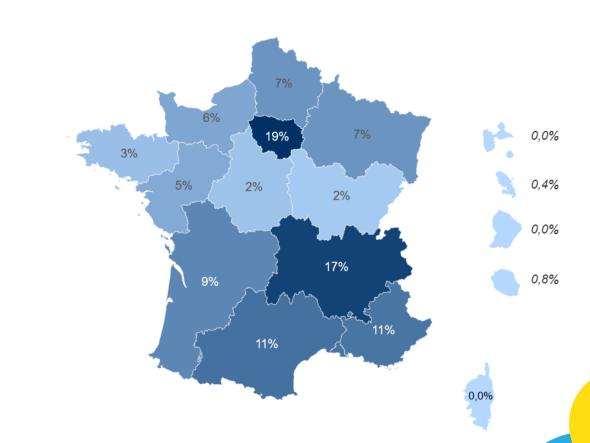
Dans la branche, près de 6 contrats d'alternance sur 10 ont débuté dans des établissements de 50 salariés et plus (58 %). Une sur-représentation encore plus importante par rapport aux activités Commerces et services pour les entreprises (25 %).

A l'inverse, le nombre de contrats conclus dans les établissements de moins de 11 salariés y est moins élevé (24 % contre 62 %).

PCO EP Opérateur de compétences des Entreorises de Proximité

19 % des contrats se concentrent dans la région de lle-de-France

Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur – Opco EP 2022



Près d'un cinquième des contrats d'alternance se concentrent dans la région lle-de-France.

LES ÉVOLUTIONS DES CONTRATS PAR RÉGION

- 4 % des contrats en lle-de-France entre 2020 et 2022

Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur depuis 2020 avec les évolutions – Opco EP 2022

	2020			2021				2022			Évolutions 2020/2022		
	Contrat d'apprentissage 2020	Contrat de professionnalisation 2020	Ensemble des contrats 2020	Contrat d'apprentissage 2021	Contrat de professionnalisation 2021	Ensemble des contrats 2021	Contrat d'apprentissage 2022	Contrat de professionnalisation 2022	Ensemble des contrats 2022	Évolution 2020/2022 Contrat d'apprentissage	E Évolution 2020/2022 Contrat de professionnalisation	Évolution 2020/2022 Ensemble des contrats	
AUVERGNE-RHONE-ALPES	30	14	44	37	2	39	30	12	42	+0%	-14%	-5%	
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	2	0	2	2	0	2	4	0	4	+100%		+100%	
BRETAGNE	9	0	9	7	1	8	7	0	7	-22%		-22%	
CENTRE-VAL DE LOIRE	5	5	10	11	1	12	6	0	6	+20%	-100%	-40%	
CORSE	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
GRAND EST	8	5	13	7	1	8	19	0	19	+138%	-100%	+46%	
GUADELOUPE	2	0	2	2	0	2	0	0	0	-100%		-100%	
GUYANE	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
HAUTS DE FRANCE	13	2	15	13	0	13	19	0	19	+46%	-100%	+27%	
ILE-DE-FRANCE	45	4	49	57	2	59	45	2	47	+0%	-50%	-4%	
LA REUNION	1	1	2	3	1	4	2	0	2	+100%	-100%	+0%	
MARTINIQUE	0	0	0	4	0	4	1	0	1				
NORMANDIE	9	1	10	5	9	14	12	2	14	+33%	+100%	+40%	
NOUVELLE-AQUITAINE	7	4	11	11	1	12	21	2	23	+200%	-50%	+109%	
OCCITANIE	29	1	30	22	1	23	28	1	29	-3%	+0%	-3%	
PAYS DE LA LOIRE	6	10	16	13	0	13	13	0	13	+117%	-100%	-19%	
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	17	10	27	30	1	31	28	0	28	+65%	-100%	+4%	
Total France entière	183	57	240	224	20	244	235	19	254	+28%	-67%	+6%	

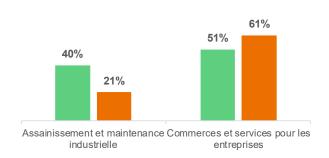


CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES ALTERNANTS DE LA BRANCHE

40 % des signataires de contrats d'apprentissage sont des femmes

Part des femmes parmi les alternants - Opco EP 2022

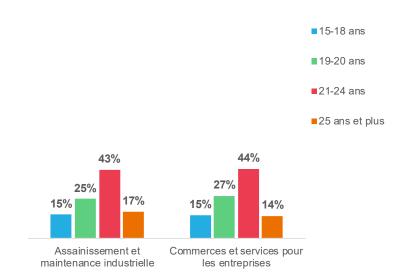
- Femmes signataires de contrats d'apprentissage
- Femmes signataires de contrats de professionnalisation



Dans la branche, 40 % des signataires de contrats d'apprentissage et 21 % des signataires de contrats de professionnalisation sont des femmes. Ces niveaux de féminisation sont inférieurs par rapport aux activités Commerces et services pour les entreprises.

15 % sont âgés de 18 ans et moins

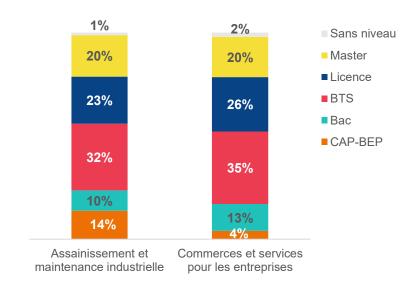
Répartition des alternants selon leur âge - Opco EP 2022



43 % des alternants de la branche professionnelle de l'Assainissement et maintenance industrielle ont entre 21 et 24 ans, la répartition des alternants de la branche par tranche d'âge est similaire à celle du domaine d'activité.

32 % préparent un diplôme de niveau BTS

Répartition des alternants selon le niveau de diplôme - Opco EP 2022



Le profil des diplômes préparés par les alternants de la branche est assez proche de ceux des activités Commerces et services pour les entreprises.

Environ un tiers préparent un diplôme de niveau BTS (-3 points par rapport au domaine d'activités), 23 % un diplôme de niveau Licence (-3 points) et seulement 14 % un CAP-BEP (+10 points).

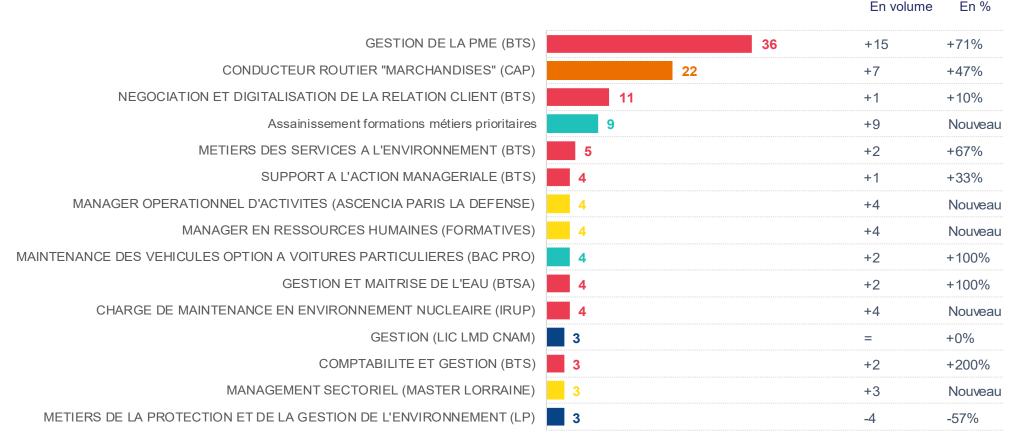


PRINCIPALES FORMATION PRÉPARÉES EN ALTERNANCE DANS LA BRANCHE

Les deux principales formations préparées par les alternants sont des formations de BTS Gestion de la PME et CAP Conducteur routier « marchandises »

Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée – Opco EP 2022

Évolution 2021/2022



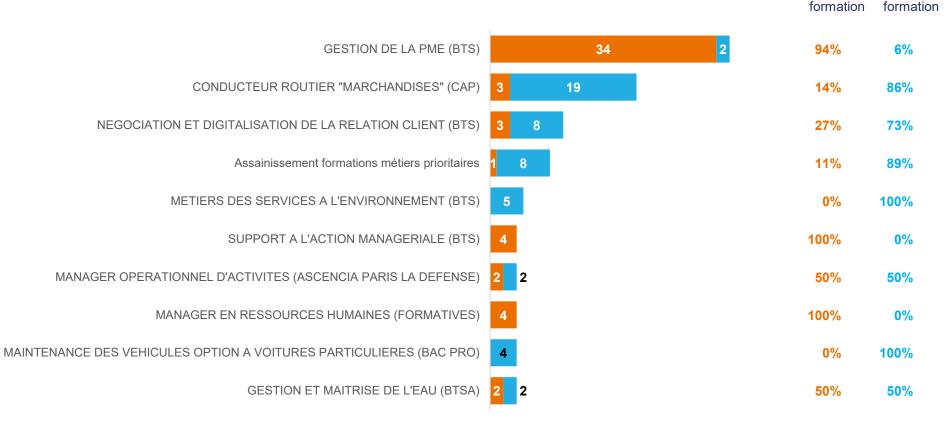




RÉPARTITION FEMME/HOMME DES PRINCIPALES FORMATIONS DE LA BRANCHE

94 % des alternants de la formation principale « Gestion de la PME (BTS) » sont des femmes. En revanche seulement 14 % des alternants de la deuxième formation principale « Conducteur Routier « Marchandise (CAP) » sont des femmes.

Répartition femmes/hommes pour les principales formations – Opco EP 2022





■Femmes ■Hommes

% de

femmes

dans la

% des

hommes

dans la

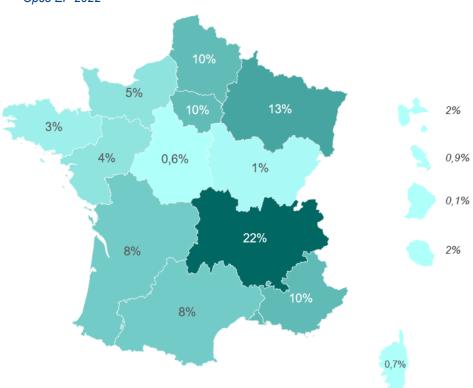
PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATION1 DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

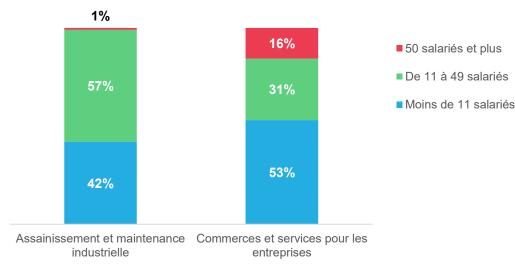
22 % des actions de formation se concentrent dans la région Auvergne-Rhône-Alpes

Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise - Opco EP 2022



42 % se concentrent dans des TPE de moins de 11 postes

Répartition des actions de formation selon la taille de l'entreprise - Opco EP 2022



En 2022, 1 331 actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) ont été réalisées dans les établissements de proximité situés dans la branche de l'Assainissement et maintenance industrielle. Parmi ces actions, plus d'un cinquième se concentrent dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Près de 6 actions de formation sur 10 ont lieu dans des entreprises de 11 à 49 salariés.

Les principales formations sont : Assainissement formations métiers prioritaires,



Défense prévention sécurité et Santé sécurité travail.

PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES



PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

DE FORTES DIFFICULTÉS À RECRUTER NOTAMMENT SUR LES POSTES D'OPERATEURS :

- Le renforcement de règlementations environnementales et le développement croissant de l'urbanisation exacerbent les besoins de main-d'œuvre avec des recrutements concentrés sur les postes d'opérateurs (Assainissement, Contrôle & Réseau ,Maintenance industrielle) et notamment sur les opérateurs).
- O Pour répondre à cette difficulté, la branche professionnelle souhaite recruter des jeunes, diversifier ses sourcings de recrutements et augmenter la visibilité d'un secteur parfois méconnu du grand public.

STRUCTURER ET ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION:

- Pour répondre à ces enjeux, l'offre de formation est en cours de structuration.
- L'objectif est de répondre aux besoins des entreprises et des salariés ainsi que des évolutions techniques et technologiques à venir (par ex. le retraitement et la réutilisation des eaux usées).
- O Une refonte du CQP du métier d'Opérateur en Assainissement.

RENFORCEMENT DE LA REGLEMENTATION ET NOUVEAUX EQUIPEMENTS:

- Le renforcement de la règlementation QHSSE au début des années 2020 conduit les entreprises de la branche à structurer sur la période 2022-2027 leur politique RSE,
 à mettre en œuvre de nouvelles normes afin de garantir la qualité et la sécurité des interventions proposées, à adapter les produits, techniques et gestes.
- Par ailleurs, sur la période 2022-2027, les entreprises du secteur doivent investir dans de nouveaux équipements et nouvelles technologies afin de répondre notamment à la diversification des demandes des clients.

RENOUVELLEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES:

- Dans les cinq prochaines années, le secteur devrait faire face à des besoins en emplois liés tant à la croissance de ses marchés qu'au renouvellement partiel des
 effectifs partis à la retraite.
- Les difficultés de recrutement que connaît actuellement le secteur soulève avec acuité la question des conditions de réussite pour satisfaire ces besoins prospectifs de recrutement.
- A plus long terme, relever les défis tant de la transition numérique que de la transition écologique passe aussi par le développement des compétences des salariés et l'intégration de nouveaux profils.



MÉTHODOLOGIE ET SOURCE DE DONNÉES



RESSOURCES DOCUMENTAIRES SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE





RÉPARTITION¹ DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DU PÉRIMÈTRE OPCO EP PAR ACTIVITÉ

Activités libérales

- Avocats (personnel)
- Avocats (salariés)
- Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation et personnel salarié non avocat
- Cabinets dentaires
- o Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile
- o Entreprises d'architecture
- o Greffes des tribunaux de commerce
- o Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers
- Notariat
- Offices des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- o Personnel des administrateurs & mandataires judiciaires
- o Personnel des cabinets médicaux
- o Personnel des huissiers de justice
- o Pharmacie d'officine
- Vétérinaires (praticiens)
- Vétérinaires (salariés)

Activités de commerce et services aux entreprises

- Assainissement et maintenance industrielle
- o Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)
- o Entreprises du froid, des cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air
- o Immobilier
- Maintenance des matériels (SDLM)
- Mareyage
- Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers
- Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
- Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire
- Promotion immobilière
- Remontées mécaniques et domaines skiables
- o Répartition pharmaceutique
- Sociétés d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales

Activités artisanales

- Boucherie
- o Boulangerie-pâtisserie
- Charcuterie de détail
- o Coiffure
- o Confiserie, chocolaterie, biscuiterie
- Entreprises de logistique de communication écrite
 directe
- o Esthétique, cosmétique
- Fleuristes, vente et services des animaux familiers
- Imprimerie de labeur et Industries graphiques
- o Miroiterie, transformation et négoce du verre

- o Pâtisserie
- o Poissonnerie
- Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire
- Sérigraphie et activité connexes
- o Taxis

Activités de commerce et services aux particuliers

- o Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
- Détaillants en chaussures
- o Entreprises de services à la personne
- o Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- Librairie
- o Services funéraires
- Structures associatives cynégétiques (Chasse)

Entreprises non couvertes par une convention collective

Activités de particuliers employeurs



¹ Précision méthodologique : La répartition des branches professionnelles de l'Opco EP par grands domaines s'appuie sur la Nomenclature des Activités Françaises de l'Artisanat (NAFA) et sur le périmètre de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL).

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
	Entreprises de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Établissements employeurs de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Salariés de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE	Alternants de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
PROFESSIONNELLE	Développement des compétences de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022
	Chiffres clés de la branche professionnelle	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises de la branche professionnelle selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN.
	Chiffres clés tous secteurs d'activité confondus	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises françaises appliquant ou non une convention collective selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN



^{*} IDCC Applicable : Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement

^{**} IDCC Appliqué : Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE	
CONTEXTE DE	% Poids de la branche professionnelle dans le Naf en 2020 / % Poids du Naf dans la branche professionnelle en 2020	9	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN	
	Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) / Répartition des établissements et des salariés selon le code APE	10	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN	
	Évolution du nombre d'établissements dans la branche professionnelle / Répartition des établissements selon	dans la branche professionnelle /	11	Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par APE (2006-2022) - Open data URSSAF 2022	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	le code APE	le code APE	le code APE	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Évolution du nombre de salariés dans la branche professionnelle /	12	Nombre d'effectifs salariés du secteur privé, par APE (2006-2022) - Open data URSSAF 2022	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement	
	Répartition des salariés selon la taille de l'établissement employeur	-	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN	
	Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région	13	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN	



^{*} IDCC Applicable : Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement

^{**} IDCC Appliqué : Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
	Répartition des salariés selon le sexe / l'âge / par PCS	15	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés par type de contrat / temps de travail	16	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)	17	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle	18	Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021	N-2	CODE NAF	Répartition des effectifs de salariés par sinistralité pour chaque code NAF
EMPLOI	Principales catégories de syndromes des maladies professionnelles dans les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle	19	Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021	N-2	CODE NAF	Répartition des maladies professionnelles pour chaque code NAF
	Répartition des salariés selon les PCS, le sexe, le salaire moyen et l'écart salarial	20	Base tous salariés DSN 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle / par métier (nomenclature PCS) selon le sexe	21	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN



^{*} IDCC Applicable: Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement

^{**} IDCC Appliqué : Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
	Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé / Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé par principaux métiers	23	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL	Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées / les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers	24	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
	Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers	25	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed



^{*} IDCC Applicable : Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement

^{**} IDCC Appliqué : Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
	Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP / Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif	27	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la taille de l'entreprise / la région de localisation de l'employeur	28	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
PROXIMITÉ ET ALTERNANCE	Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur	29	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Part des femmes parmi les alternants / répartition des alternants selon l'âge /le niveau de diplôme	30	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée	31	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition femmes/hommes des principales formations	32	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise / la taille de l'entreprise	34	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) Engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022



^{*} IDCC Applicable : Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement

^{**} IDCC Appliqué : Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

www.opcoep.fr



