

20



24

BILAN SOCIAL Branche ferroviaire

SEPTEMBRE 2025



1

Focus sur
les effectifs
en CDI

2

Départs et
embauches
en CDI

3

Organisation
du travail

4

Représentation
féminine & égalité
professionnelle

SOMMAIRE

Avant-propos	3
CHIFFRES CLES	4
1. FOCUS SUR LES EFFECTIFS EN CDI	6
1.1 Évolution des effectifs CDI	6
1.2 Salariés à temps plein et à temps partiel	7
1.3 Effectifs par catégorie professionnelle	8
1.4 Effectifs par âge,2	9
1.5 Effectifs par ancienneté	11
1.6 Salariés en situation de handicap	12
2. DEPARTS ET EMBAUCHES EN CDI	15
2.1 Départs CDI	15
2.1.1 Départs par motif	15
2.1.2 Départs par catégorie professionnelle	15
2.2 Embauches en CDI	16
2.2.1 Embauches par catégorie professionnelle	16
2.2.2 Embauches par niveau de diplôme	16
2.2.3 Embauche par âge	17
2.2.4 Embauches par catégorie professionnelle et âge	17
3. ORGANISATION DU TRAVAIL	19
3.1 Durée moyenne du travail des salariés à temps plein	19
3.2 Salariés au forfait jours	19
3.3 Travail de nuit	19
3.4 Inaptitude	20
3.5 Absentéisme	21
4. REPRESENTATION FEMININE ET EGALITE PROFESSIONNELLE	23
4.1 Représentation féminine dans la branche	23
4.1.1 Évolution de la part des femmes	23
4.1.2 Effectif par genre	23
4.1.3 Ventilation temps plein / temps partiel par genre	24
4.1.4 Répartition par âge et ancienneté selon le genre	25
4.1.5 Répartition des départs et embauches CDI par genre	26
4.2 Index égalité femmes / hommes	27

Avant-propos

CONVENTION COLLECTIVE

Données sociales agrégées 2024 des entreprises adhérentes à l'**UTPF** qui relèvent de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (**IDCC 3217**).

PANEL

L'édition 2025 s'appuie sur un panel complet de **14 entreprises**, soit près de 100 % des effectifs de la branche. Les indicateurs comme l'âge et l'ancienneté, sont calculés en utilisant des moyennes pondérées pour tenir compte du poids des effectifs de chaque entreprise.

PERIMETRE D'ETUDE

Les entreprises adhérentes dont l'activité principale est l'une des suivantes :

- Le transport ferroviaire de marchandises et/ou de voyageurs, avec un certificat ou une attestation de sécurité.
- La gestion, l'exploitation ou la maintenance d'infrastructures ferroviaires, avec un agrément ou une attestation de sécurité.
- La maintenance (hors réparation) des matériels ferroviaires roulants.
- L'exercice de tâches et de fonctions de sécurité ferroviaire réglementaires.

CATEGORIES

Les effectifs présentés sont classés en trois catégories :

« **Roulants** » : personnel qui assure un service de conduite (**conducteurs**) ou d'accompagnement (**agents**) d'un engin de traction, hors manœuvre ou dépôt.

« **Sédentaires sécurité** » : personnel qui effectue des tâches essentielles à la sécurité et qui est habilité à cet effet selon le décret n° 2019-525 du 27 mai 2019.

« **Sédentaires** » : tous les autres salariés non mentionnés dans les deux catégories précédentes.

CHIFFRES CLÉS

149 300

CDI

97 %*

1 500

CDD

1 %*

3 700

Intérim

2 %*

15 100



conducteurs

9 600



**agents
d'accompagnement**

47 200



sédentaires sécurité

77 400



sédentaires



43 ans

Femmes

21%



Ancienneté



16,4 ans

** calcul effectué sur la base des effectifs au 31 décembre sous contrat à durée indéterminée (ou statut particulier), déterminée ou contrat d'intérim. Ne sont pas pris en compte les alternants et stagiaires.*

Pour les autres indicateurs, seuls les effectifs CDI (ou statut particulier) sont pris en compte.

1

FOCUS SUR LES EFFECTIFS EN CDI

1. FOCUS SUR LES EFFECTIFS EN CDI

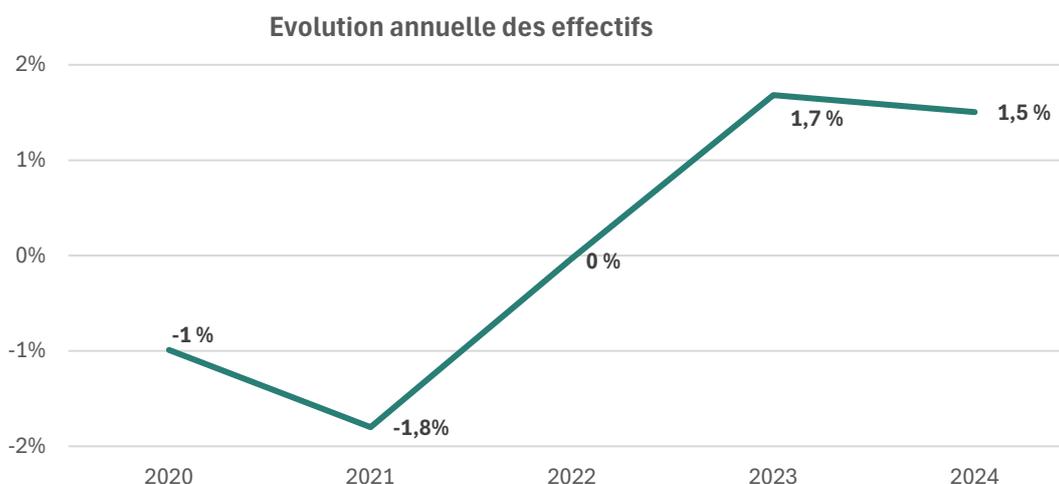
1.1 Évolution des effectifs CDI

149 300

CDI

97 %

La majorité des salariés sont en CDI (**97 %**), ce qui reflète une stabilité de l'emploi et un engagement à long terme des employés au sein des entreprises de notre panel. Les CDD et les intérimaires constituent une petite proportion des effectifs (3,4%), suggérant que les contrats temporaires sont moins courants et utilisés pour des besoins spécifiques.



Au 31 décembre 2024, la branche ferroviaire compte 149 300 salariés en contrat à durée indéterminée, à temps plein ou partiel (hors intérimaires et CDD).

Après deux années de baisse en 2020-2021 et une stabilité en 2022, les effectifs sont

repartis à la hausse : **+ 1,5 % en 2024 et + 1,7 % en 2023**

L'augmentation s'explique notamment par une stabilité des départs et une hausse des recrutements.

**8 600
embauches**

En 2024, 8 600 embauches ont été réalisées dans la branche ferroviaire. Le nombre de départs de salariés dans la branche, toutes catégories professionnelles confondues, s'établit à 6 400 en 2024, contre 6 600 en 2023 et 2022.

**6 400
départs**

1.2 Salariés à temps plein et à temps partiel

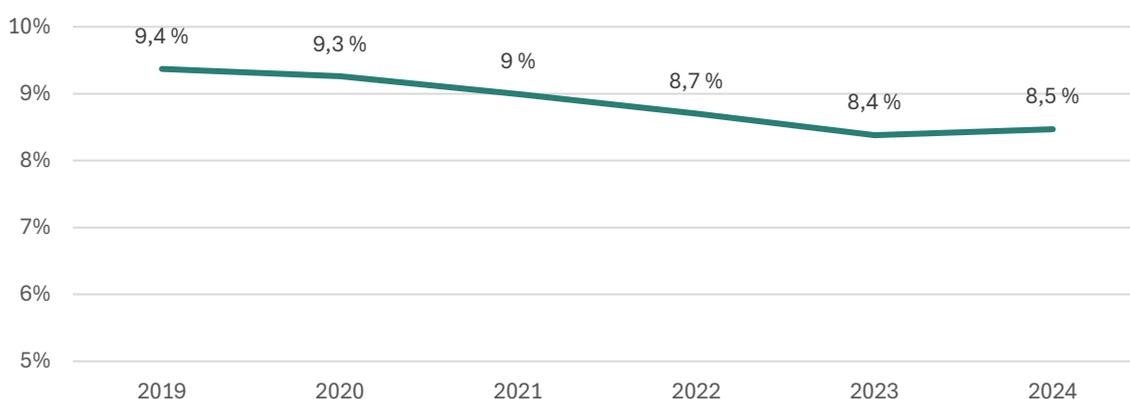
Parmi les répondants, les emplois à temps plein dominant largement, représentant environ 92 % des effectifs en CDI, soit 136 600 salariés. À l'inverse, les emplois à temps partiel concernent un peu plus de 8 % des effectifs, soit 12 600 salariés.

92 %

Le taux de salariés à temps partiel dans la branche ferroviaire reste stable entre 2023 et 2024, s'établissant autour de 8 % de l'effectif total.

Après plusieurs années de baisse continue depuis 2019 (soit une diminution d'un point sur cinq ans), cette stabilité marque une pause dans la tendance observée précédemment.

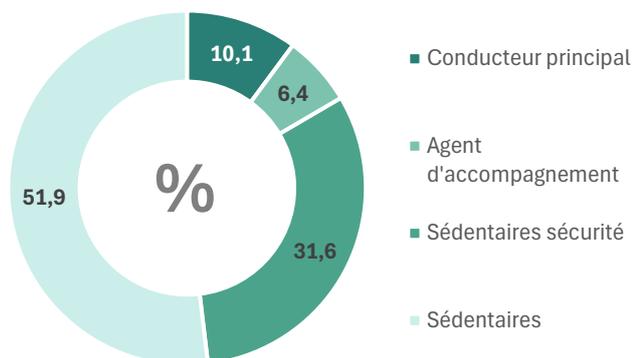
A titre de comparaison, la moyenne des salariés à temps partiel dans la branche est nettement inférieure à la moyenne nationale qui s'élève à 19,6 % toutes branches professionnelles confondues (*source : Les portraits statistiques des branches professionnelles en 2023, Juin 2025 - Dares*).



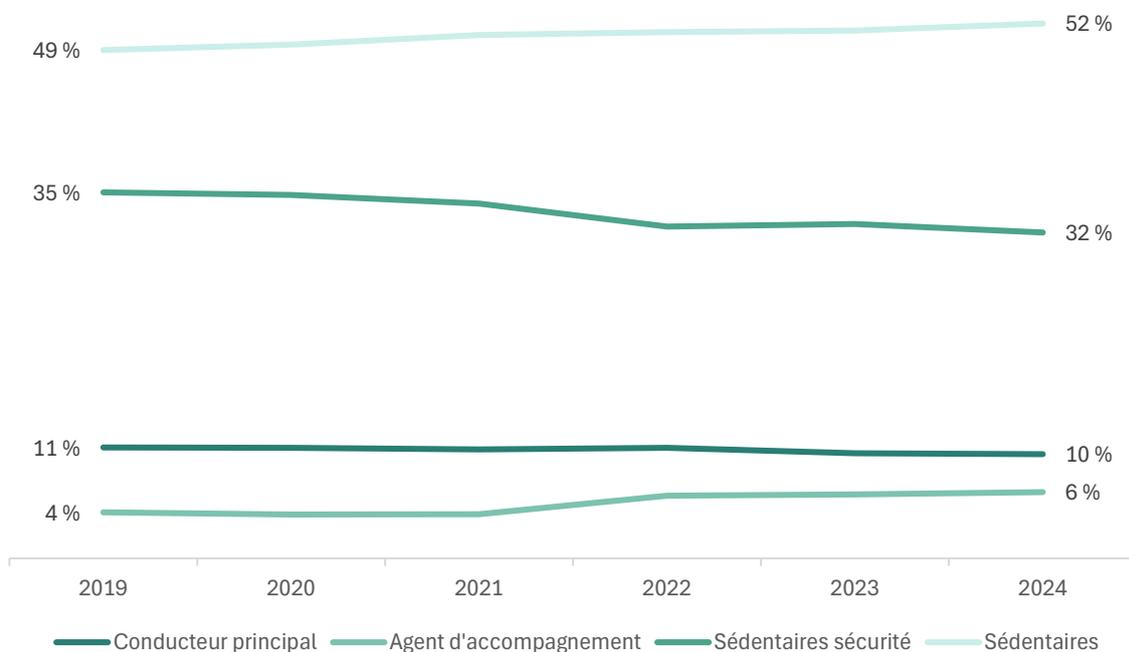
1.3 Effectifs par catégorie professionnelle

La catégorie des sédentaires, demeure la catégorie employant la plus grande part de salariés, soit 52 % de l'effectif en CDI temps plein et temps partiel, poids qui tend à progresser : + 3 points sur les 5 dernières années.

La part des sédentaires sécurité reste stable, représentant 32 % de l'effectif total de la branche, comme en 2022 et 2023.



Enfin, les roulants représentent ainsi 16 % de l'effectif total, une proportion stable depuis quelques années.

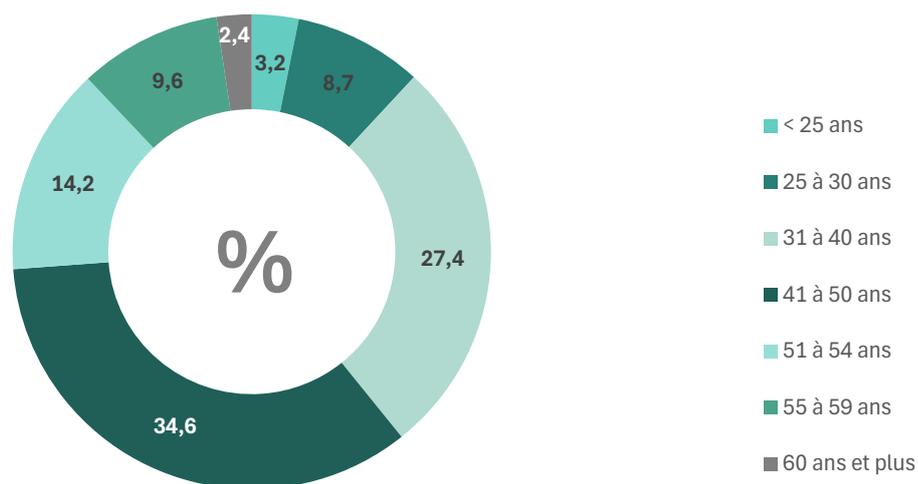


Part du temps plein/temps partiel par catégorie professionnelle



Les salariés, toutes catégories confondues, sont majoritairement à temps plein. Les agents sédentaires sécurité affichent la plus forte proportion de salariés à temps plein, atteignant 96 %. Les sédentaires et les conducteurs principaux présentent des proportions similaires de salariés à temps plein (90 %). En revanche, la proportion la plus élevée de salariés à temps partiel se trouve au sein des agents d'accompagnement, avec 19 %.

1.4 Effectifs par âge



En 2024, on observe globalement les mêmes tendances qu'au cours des 3 années précédentes.

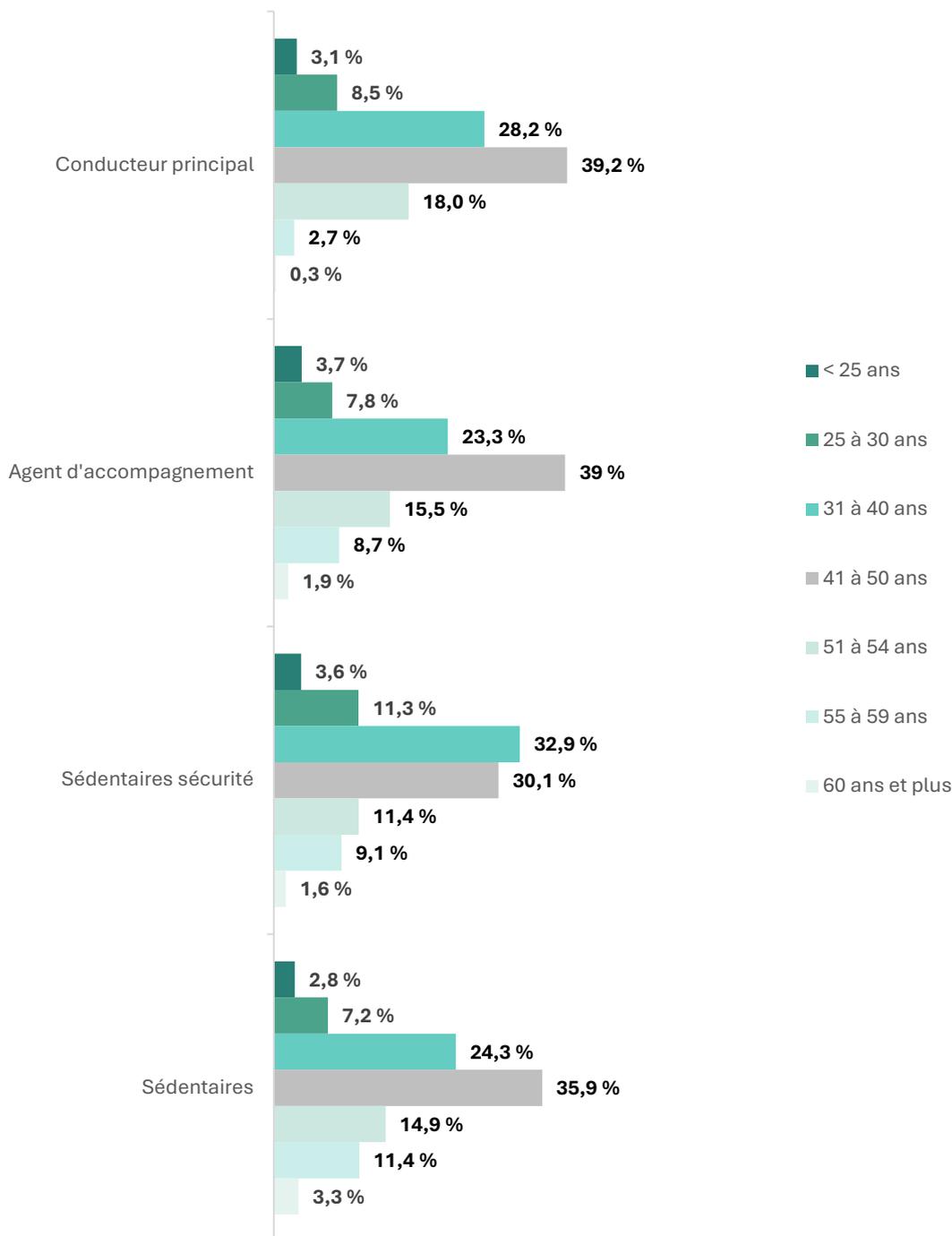
La tranche d'âge dominante est celle des 41 à 50 ans, représentant 34 % de la population des effectifs soit près de 51 600 salariés.

Les 31 à 40 ans suivent avec 28 %, constituant le deuxième groupe le plus important avec près de 41 000 salariés.

Les jeunes adultes, c'est-à-dire les moins de 25 ans et les 25 à 30 ans, représentent ensemble 12 %, soit environ 17 700 salariés.

La majorité des effectifs est composée de personnes âgées de 31 à 50 ans (un total cumulé de plus de 62 % soit près 92 600 salariés), avec une moyenne d'âge de **43 ans**.

Répartition des effectifs par âge selon la catégorie professionnelle

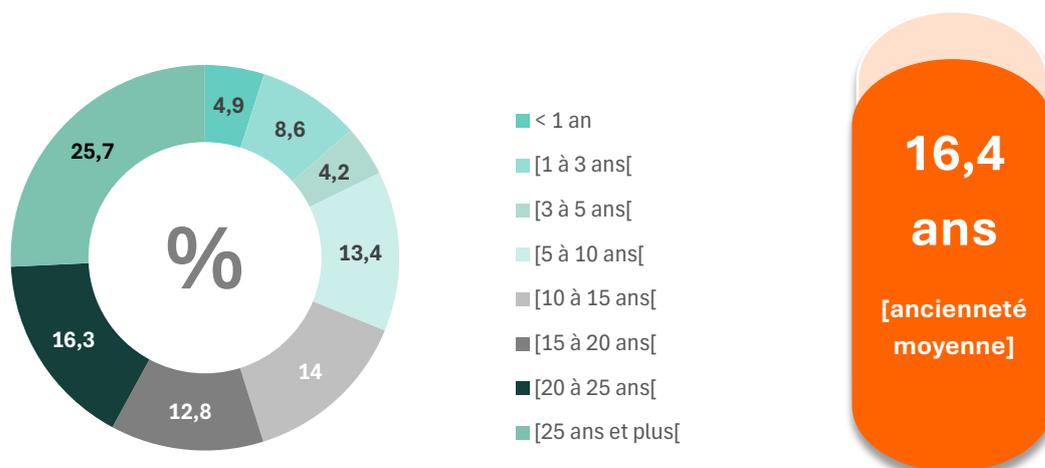


On n'observe pas de rupture significative selon la catégorie professionnelle. Les salariés en CDI, sont majoritairement âgés de 41 à 50 ans, avec des pourcentages allant de 30 % à 39 %.

Les sédentaires et les agents d'accompagnement sont globalement un peu plus âgés : seulement 34 % des effectifs ont moins de 40 ans pour ces deux catégories, et les 51 ans et plus représentent respectivement 29 % et 26 %. A l'inverse, seulement un sédentaire sécurité sur deux est âgé de plus de 40 ans.

Les jeunes adultes (moins de 30 ans) sont nettement moins représentés dans toutes les catégories professionnelles, la part la plus importante étant relevée chez les sédentaires sécurité avec près de 15 % des effectifs de la catégorie.

1.5 Effectifs par ancienneté



La tranche d'ancienneté de 25 ans et plus est la plus représentée, avec 26 % de l'effectif en CDI, soit 38 400 salariés.

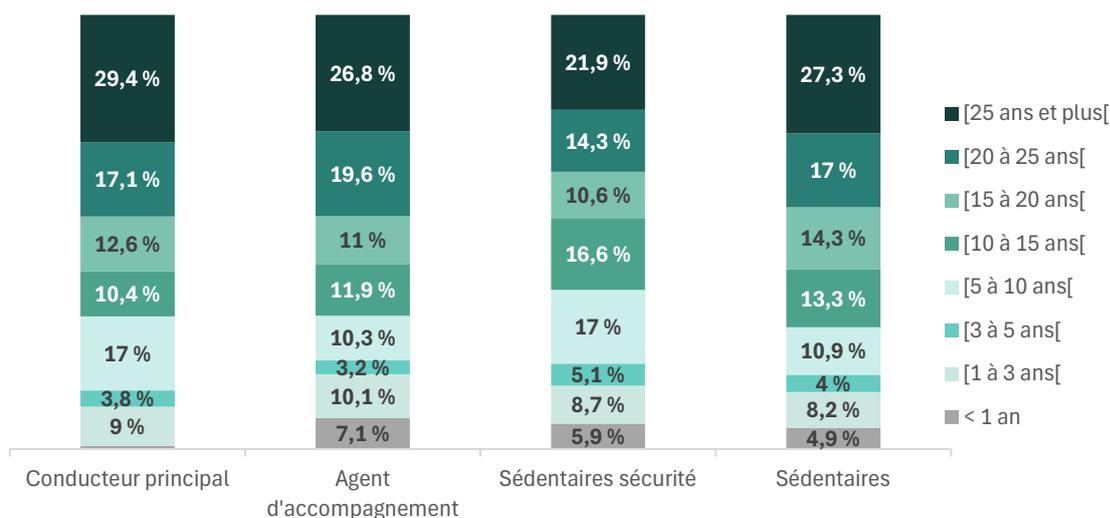
Les salariés ayant entre 20 et 25 ans d'ancienneté représentent 16 %, constituant ainsi la deuxième tranche la plus importante, ce qui équivaut à 24 400 salariés.

Les salariés appartenant aux tranches de 5 à 10 ans, de 10 à 15 ans et de 15 à 20 ans d'ancienneté varient entre 13 % et 14 %.

Les salariés avec moins de 1 an d'ancienneté sont les moins nombreux, représentant seulement 5 %.

Étant donné que la majorité des salariés (55 %) ont une ancienneté supérieure à 15 ans, l'ancienneté moyenne est de 16,4 ans, sans distinction selon la catégorie professionnelle.

Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle



Pour les conducteurs de train et les agents d'accompagnement, 1 salarié sur 2 à 20 ans ou plus d'ancienneté.

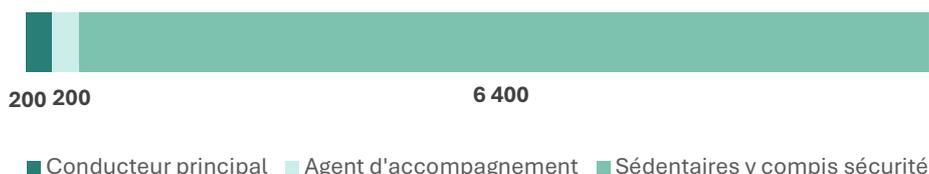
La catégorie des conducteurs principaux présente une proportion plus élevée de personnes ayant plus de 25 ans d'ancienneté (29 %) et de 20 à 25 ans d'ancienneté (17 %). Il en va de même pour les agents d'accompagnement, avec une légère prédominance des personnes ayant plus de 25 ans d'ancienneté (27 %) et de 20 à 25 ans d'ancienneté (19 %).

Les sédentaires sécurité montrent une répartition plus uniforme, avec une proportion notable de personnes ayant moins de 10 ans d'ancienneté (37 %) comparé aux autres catégories. Cette particularité s'explique par une population plus jeune au sein de cette catégorie.

Les sédentaires, en général, ont une proportion significative de personnes ayant plus de 25 ans d'ancienneté (27,3 %) et une répartition relativement équilibrée entre les autres groupes d'âge.

1.6 Salariés en situation de handicap

Les effectifs en équivalent temps plein (ETP) s'élèvent à plus de 146 400 personnes (versus 149 300 personnes physiques). Parmi ces effectifs, **4,7 %** sont reconnus RQTH, soit l'équivalent d'environ 6 800 ETP.



En 2024, plus de 9 salariés reconnus en situation de handicap sur 10 exercent leur activité au sein des catégories des sédentaires et sédentaires sécurité.

On compte ainsi 6 400 salariés en équivalent temps plein (ETP) reconnus RQTH dans ces deux catégories, soit 5,2 % de leurs effectifs cumulés (122 400 ETP).

La proportion la plus faible se trouve chez les roulants, comprenant les conducteurs principaux et les accompagnants, au sein de laquelle les salariés RQTH représentent moins de 2 % des effectifs ETP.

Les salariés reconnus en situation de handicap représentent 6 % des effectifs ETP féminins et 4 % pour les hommes.

2

DEPARTS ET EMBAUCHES EN CDI

2. DEPARTS ET EMBAUCHES EN CDI

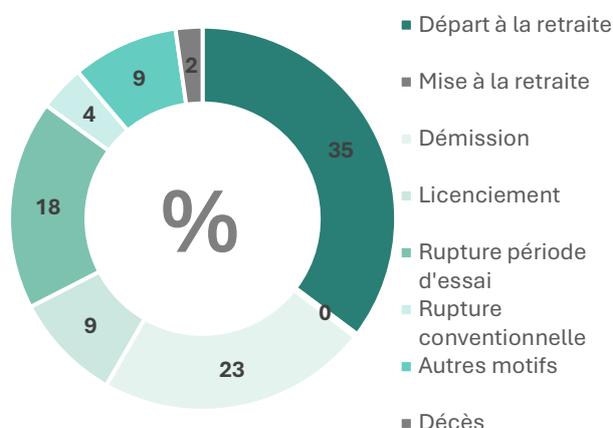
2.1 Départs CDI

2.1.1 Départs par motif

En 2024, les départs à la retraite, les démissions et les ruptures de période d'essai représentent 76 % des 6 400 départs enregistrés dans la branche ferroviaire. Ces trois motifs constituent ainsi la majorité des sorties de salariés, confirmant une tendance déjà observée les années précédentes.

En 2024, comme en 2023, les départs à la retraite restent la principale cause de départs dans la branche ferroviaire, avec de 2 300 départs représentant 35 % du total.

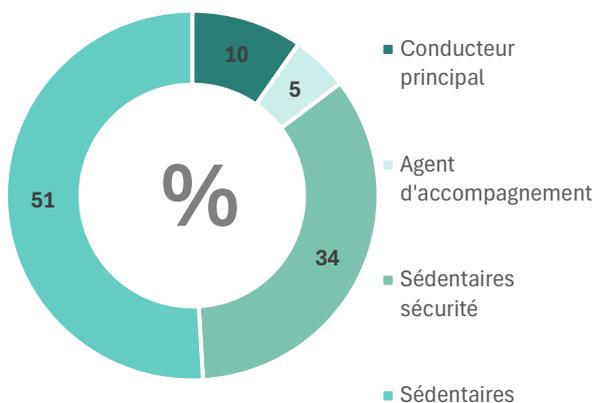
Le nombre de démission demeurent, comme pour les années précédentes, la deuxième cause de cessation de fonctions des salariés de la branche avec 23 % des départs.



En 2024, les ruptures en cours de période d'essai représentent 18 % des départs.

Un quart des départs des salariés de la branche concerne un autre motif, tel que licenciement, rupture conventionnelle, mise à la retraite, décès, « autres motifs » (mutations externes, réformés, ...).

2.1.2 Départs par catégorie professionnelle



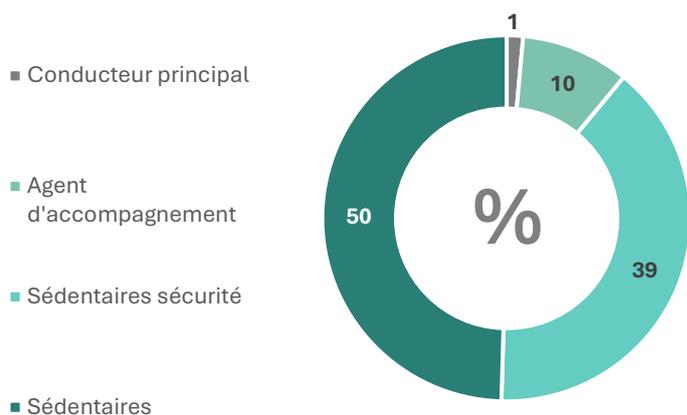
La majorité des départs concerne les sédentaires et les sédentaires sécurité, représentant 85 % des départs. Cela met en évidence des dynamiques de turn-over importantes dans ces métiers. Les conducteurs principaux et les agents d'accompagnement, bien que moins nombreux, montrent également des départs, mais au niveau inférieur (15 %). La catégorie des sédentaires représente 51 % des départs, soit l'équivalent de 3 300 salariés. Les sédentaires sécurité comptent pour 34 % des départs, soit 2 200 salariés. Les roulants, incluant les conducteurs principaux et les agents d'accompagnement, représentent une minorité des départs avec 15 %, soit 900 salariés.

2.2 Embauches en CDI

2.2.1 Embauches par catégorie professionnelle

En 2024, les recrutements sur les fonctions sédentaires représentent une embauche sur deux, soit environ 4 300 personnes.

La catégorie des sédentaires sécurité constitue également un vivier important de recrutement, avec 3 400 embauches sur l'année, soit 39 % des embauches totales.

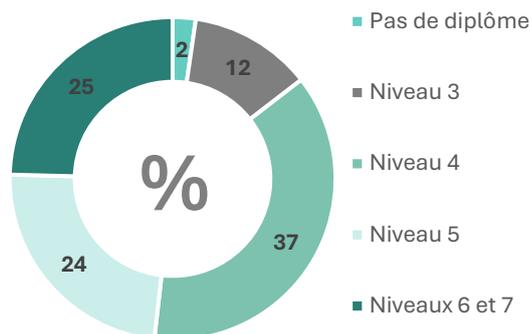


Près de **90 %** des embauches concernent les sédentaires et les sédentaires sécurité

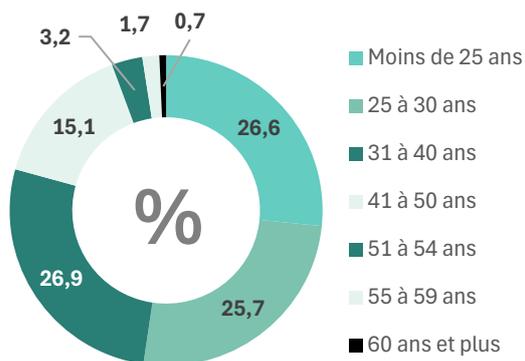
2.2.2 Embauches par niveau de diplôme

La majorité des embauches se concentre sur les niveaux de diplôme 4 et 5, représentant 61 % des recrutements. Une proportion significative de 25 % concerne les niveaux 6 et 7. Les niveaux 3 et les candidats sans diplôme constituent une part plus faible des nouvelles recrues, avec 14 %.

Note : le niveau de diplôme a été renseigné pour 66% des embauches.

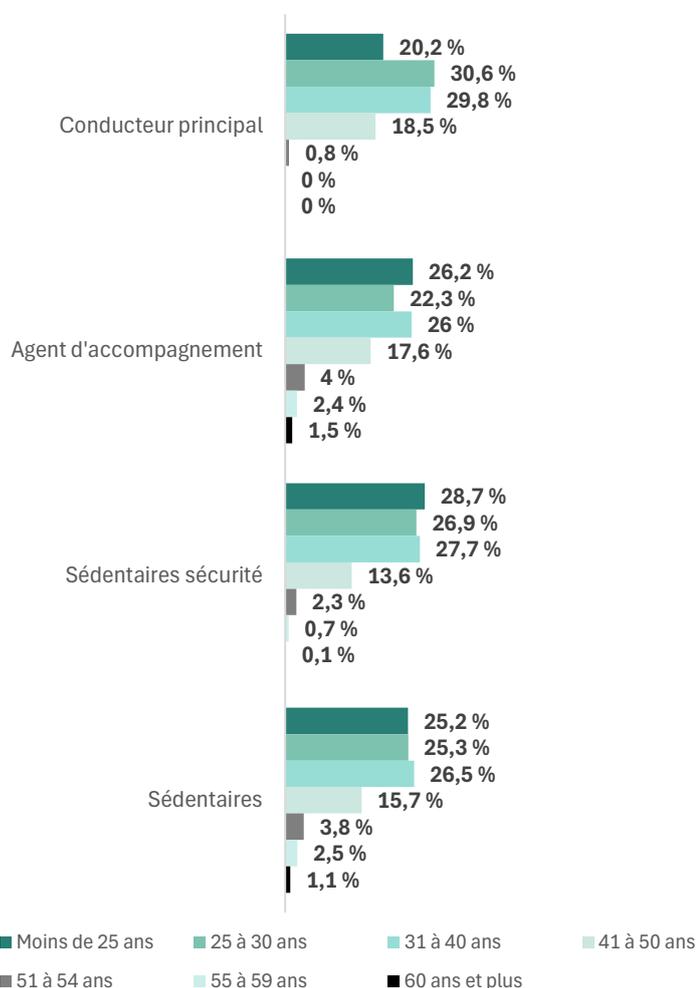


2.2.3 Embauche par âge



Plus d'un recruté sur deux (52 %) est âgé de moins de 30 ans. La tranche d'âge 31 à 40 ans représente également une part significative des embauches (27 %). Au global, en 2024, l'âge moyen à l'embauche dans la branche est de **32,4 ans.**

2.2.4 Embauches par catégorie professionnelle et âge



En 2024, la structure démographique des embauches est relativement homogène entre les différentes catégories professionnelles de la branche ferroviaire. Les embauches de conducteurs principaux, les agents d'accompagnement, les sédentaires sécurité et les sédentaires présentent tous une répartition marquée dans les tranches d'âge inférieures à 40 ans.

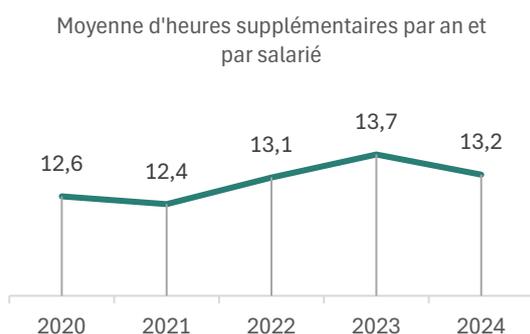
3

ORGANISATION DU TRAVAIL

3. ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1 Durée moyenne du travail des salariés à temps plein

En 2024, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans les entreprises sondées est de 35 heures, à laquelle, ponctuellement, peuvent s'ajouter des heures supplémentaires.



Après une progression continue observée jusqu'en 2023, le volume moyen d'heures supplémentaires par salarié est revenu à son niveau de 2022, 13,2 heures en 2024.

Après une légère baisse en 2021, il y a une augmentation constante de la moyenne des heures supplémentaires effectuées en 2022 et 2023 par les salariés, montrant une tendance générale à la hausse sur cette période de cinq ans.

35 h

Durée hebdomadaire collective

3.2 Salariés au forfait jours

En 2024, un quart des salariés à temps plein et à temps partiel relèvent du régime du forfait jours, soit environ 38 800 personnes.

Ce taux reste stable.

26 %

3.3 Travail de nuit

Pour mémoire, le travailleur de nuit accomplit au sens de l'accord de branche sur l'organisation du travail :

- *Pour le personnel roulant : soit au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports, soit au cours d'une année civile, au moins 300 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code*

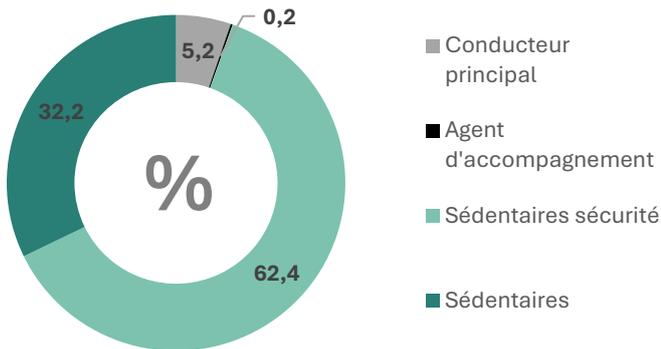
des transports (c'est-à-dire entre 22 heures et 5 heures) ;

- *Pour le personnel sédentaire : soit au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article 36.1 du même accord de branche, soit au cours d'une année civile, au moins 385 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article 36.1 du même accord de branche.*

33 000
travailleurs
de nuit

En 2024, parmi les effectifs, 22 % travaillent de nuit. Ce chiffre est stable depuis 2021.

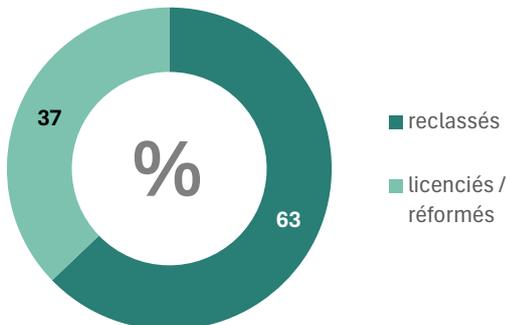
Répartition des travailleurs de nuit



Les travailleurs de nuit sont principalement des sédentaires sécurité, qui constituent la majorité avec 20 600 salariés, soit 62 % des effectifs concernés. Les sédentaires, quant à eux, représentent 32 % des effectifs de nuit, soit 10 600 salariés. Enfin, les roulants sont les moins nombreux, avec seulement 1 800 salariés, soit environ 5 % du total.

3.4 Inaptitude

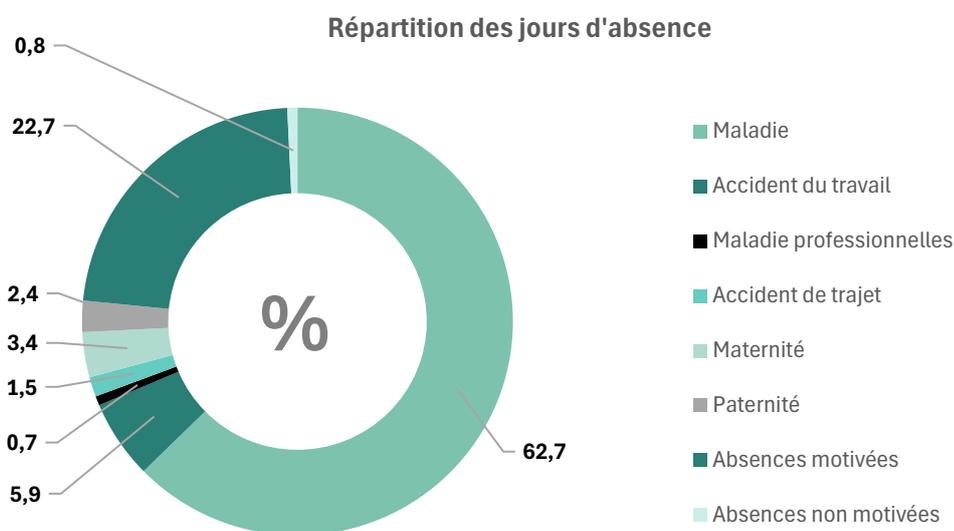
Répartition des salariés en inaptitude



En 2024, environ 650 salariés ont été déclarés inaptes, ce qui correspond à 0,4 % des effectifs. Parmi eux, plus de 6 sur 10 ont bénéficié d'un reclassement et 37 % ont été licenciés ou réformés.

Note : les données sur l'inaptitude pour l'année 2024 sont calculées à partir des réponses d'un panel d'entreprises représentant 51 % des effectifs de la branche, et de l'estimation des données manquantes sur la base de la moyenne 2020 à 2022.

3.5 Absentéisme



En 2024, la maladie est la principale cause d'absence, représentant 63 % du total des jours. Les absences motivées suivent avec 23 %. Les absences pour maternité et paternité ne pèsent que pour 6 % du total des jours. Les absences liées à une maladie professionnelle, à un accident de trajet ou non justifiées restent marginales en 2024, représentant au total seulement 3 % de l'ensemble des absences.

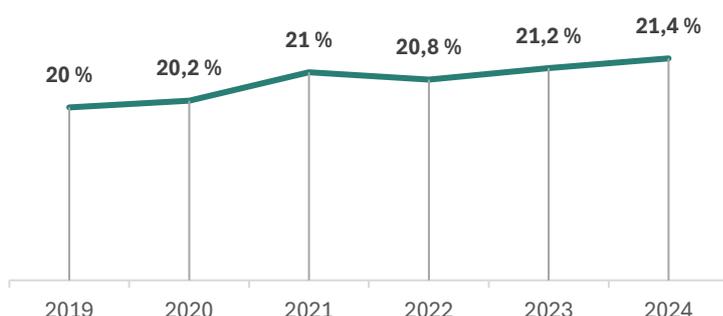
4

REPRESENTATION FEMININE ET EGALITE PROFESSIONNELLE

4. REPRESENTATION FEMININE ET EGALITE PROFESSIONNELLE

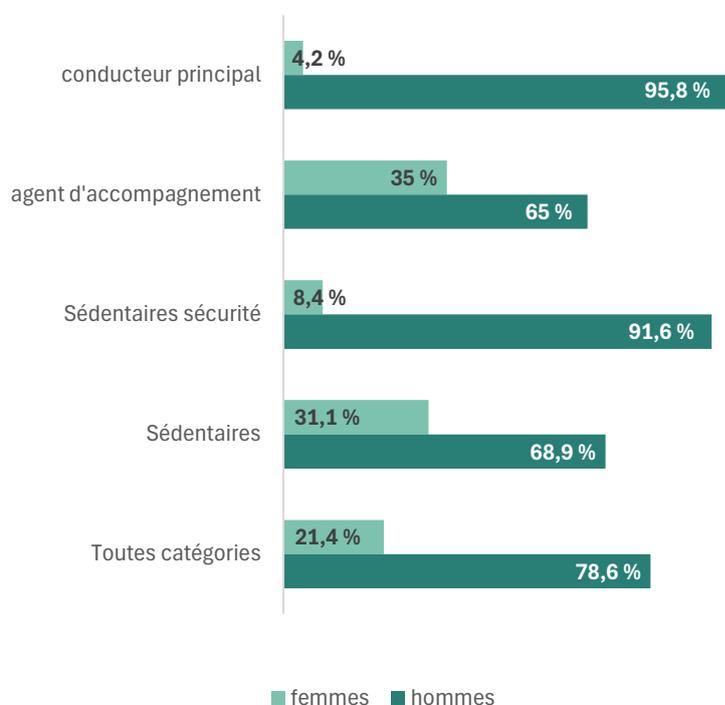
4.1 Représentation féminine dans la branche

4.1.1 Évolution de la part des femmes



On constate une légère tendance générale à la hausse de la part des femmes sur une période de six ans, de 2019 à 2024 : +1,4 point sur la période. Sur un total de 149 300 salariés à temps plein et à temps partiel, on compte 32 000 femmes et près de 117 300 hommes. Ainsi, les femmes représentent environ 21 % de l'effectif total, tandis que les hommes en constituent 79 %.

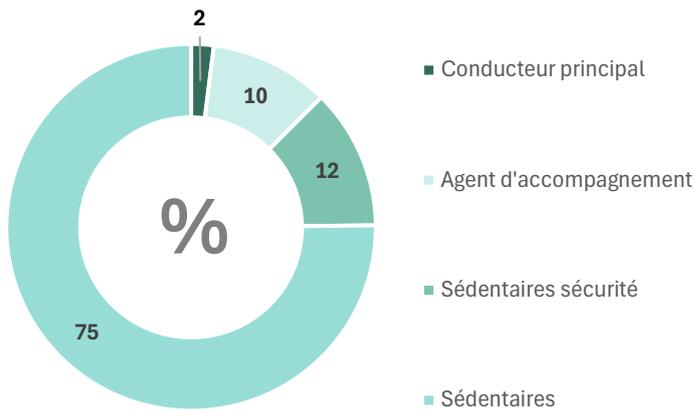
4.1.2 Effectif par genre



Une grande partie des postes, notamment ceux des conducteurs et des sédentaires sécurité, sont majoritairement occupés par des hommes.

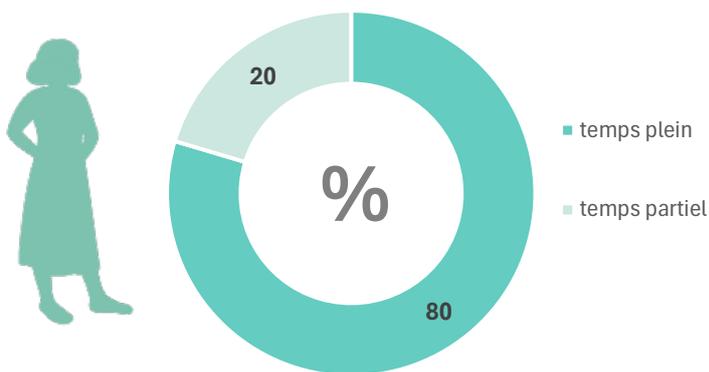
Il est à noter que parmi les roulants, les femmes constituent une petite proportion, en particulier parmi les conducteurs principaux (moins de 4 %), mais occupent une place plus importante parmi les agents d'accompagnement (35 %), catégorie professionnelle où elles sont les plus nombreuses.

Il y a une part également élevée de femmes parmi les salariés sédentaires comparé aux autres catégories. Sur les 77 400 salariés sédentaires, plus de 24 000 sont des femmes, ce qui représente 31 % de cette catégorie.

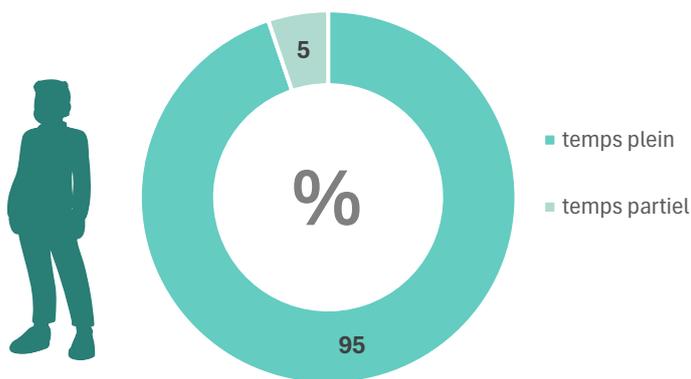


Parmi l'ensemble des femmes, la majorité occupe des postes de sédentaires, avec 75 % d'entre elles, soit environ 8 femmes sur 10.

4.1.3 Ventilation temps plein / temps partiel par genre

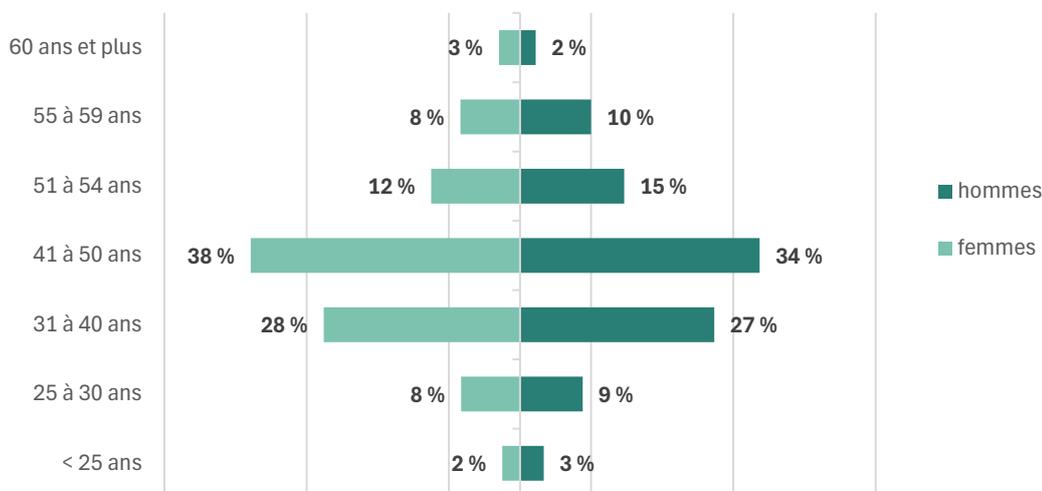


80 % des femmes occupent un poste à temps plein, contre presque 100 % des hommes.



4.1.4 Répartition par âge et ancienneté selon le genre

Pyramide des âges

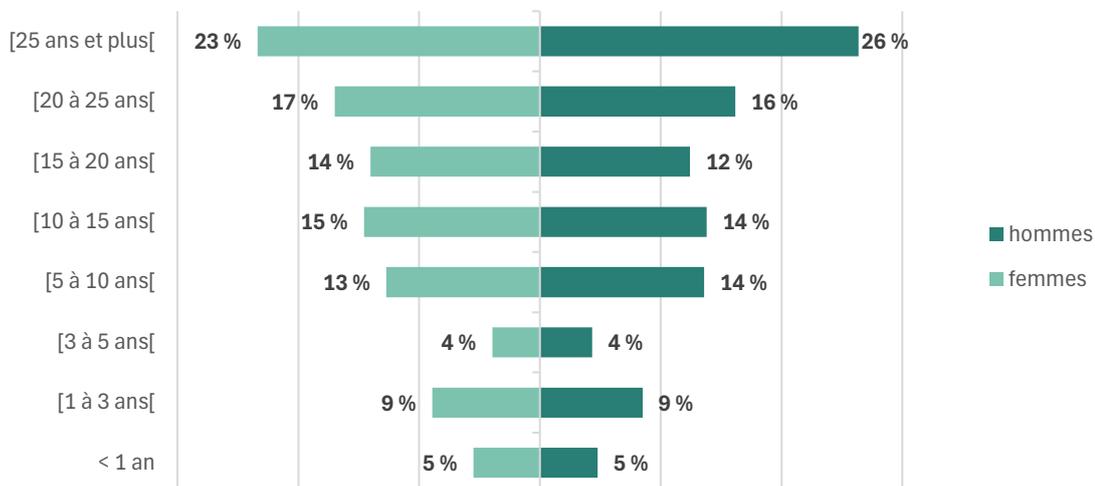


La répartition des effectifs par tranche d'âge est globalement similaire entre les femmes et les hommes.

On observe toutefois une légère concentration de femmes dans la tranche des 41 à 50 ans.

Par ailleurs, près des deux tiers des effectifs féminins sont âgés de 31 à 50 ans (soit un cumul supérieur à 66 %), avec une moyenne d'âge de 43,3 ans, versus 44,5 ans pour les hommes.

Pyramide des anciennetés

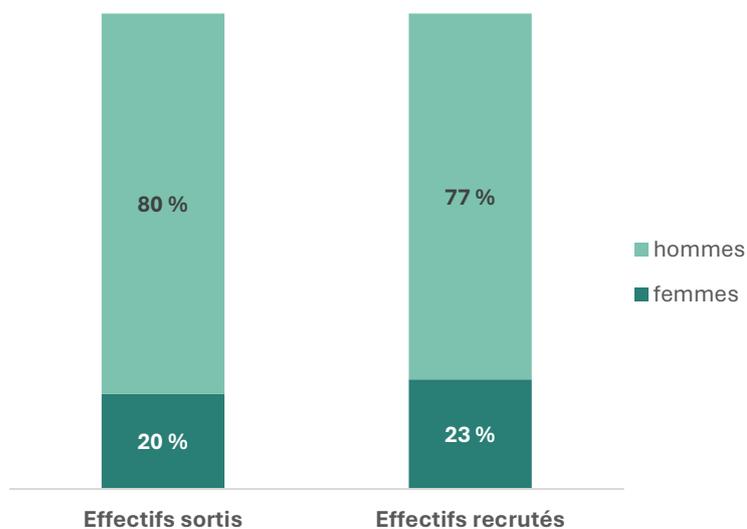


Tout comme la répartition par tranche d'âge, l'ancienneté des femmes dans la branche ferroviaire est globalement comparable à celle des hommes.

On observe toutefois une part légèrement plus élevée de salariés ayant 25 ans d'ancienneté ou plus parmi les hommes.

Par ailleurs, plus d'un salarié sur deux, qu'il soit homme ou femme, présente une ancienneté supérieure à 15 ans. La moyenne d'ancienneté chez les femmes s'établit à 13,9 ans, versus 16,8 ans chez les hommes.

4.1.5 Répartition des départs et embauches CDI par genre



En 2024, sur 100 départs enregistrés dans la branche ferroviaire, 20 concernent des femmes et 80 des hommes.

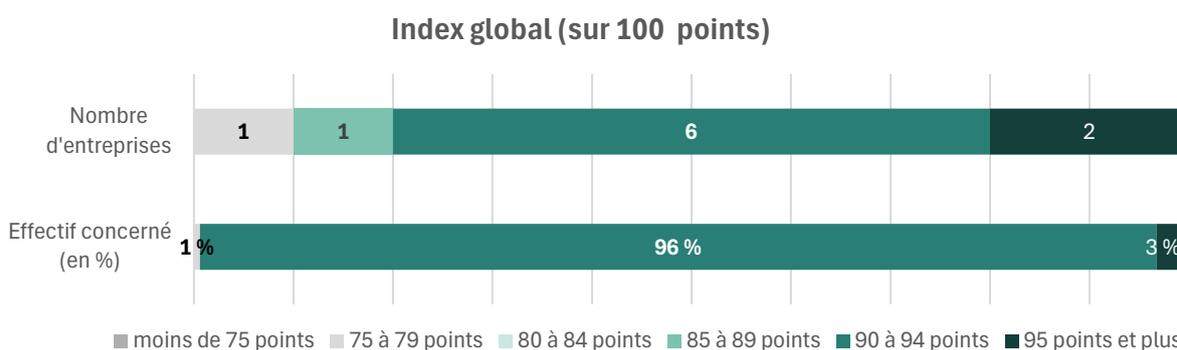
Du côté des embauches, 23 % des recrutements ont concerné des femmes, contre 77 % pour les hommes.

Les flux d'entrées et de sorties sont globalement équilibrés entre les deux sexes, avec toutefois un nombre d'embauches supérieur aux départs pour les femmes, ce qui a contribué à une progression des effectifs féminins au cours de l'année.

4.2 Index égalité femmes / hommes

L'index de l'égalité femmes-hommes permet aux entreprises d'au moins 50 salariés d'évaluer leur position en matière d'égalité professionnelle. Plus les entreprises sont performantes sur les indicateurs, plus elles obtiennent de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant de 100. En cas de résultat inférieur à 75 points, elles doivent mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.

L'index se décline en 4 ou 5 indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise, les indicateurs 2 et 3, portants sur les écarts des taux d'augmentation et des taux de promotion, étant réunis pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

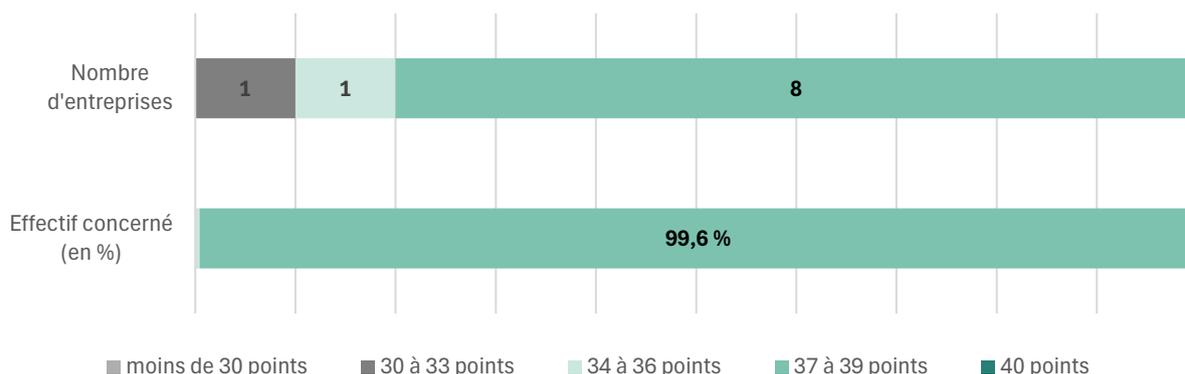


Au sein de la branche, les résultats de l'index ont pu être analysés pour 10 entreprises, qui emploient plus de 95 % des effectifs du secteur.

Parmi les entreprises évaluées, 6 entreprises représentant 96 % des effectifs des 10 entreprises concernées, ont obtenu des scores compris entre 90 et 94 points, et 2 entreprises (3 % des effectifs) ont un index supérieur à 95. Cela démontre un niveau de performance élevé. L'index calculé pour la branche sur la base de ces 10 entreprises, se situe à 92 points, bien au-dessus de la moyenne nationale de 88/100 (Index de l'Égalité professionnelle 2024, publié au 1^{er} mars 2025).

Aucune des entreprises n'a obtenu une note inférieure à 75.

Ecart de rémunération (sur 40 points)

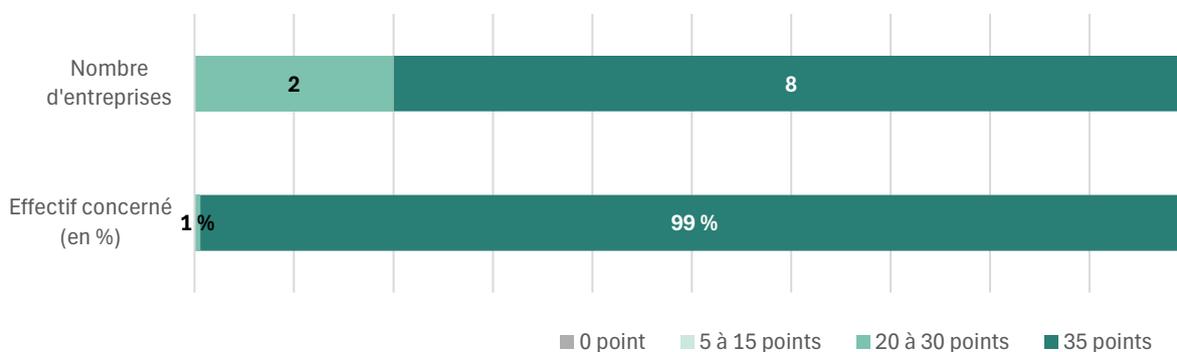


Pour mémoire, pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparable.

Parmi les 10 entreprises ferroviaires évaluées, 8 affichent un score d'au moins 37 points en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces entreprises regroupent la quasi-totalité des salariés de la branche, ce qui témoigne de l'absence d'écart de rémunération à poste et âge équivalents, et d'un engagement fort en faveur de l'égalité professionnelle.

Ecart de taux d'augmentation et promotion (sur 35 points)

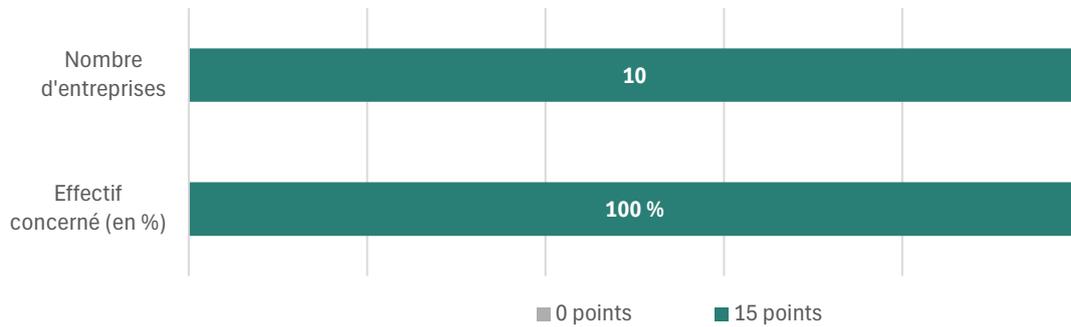


Pour mémoire, le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près.

Parmi les entreprises évaluées, 8 ont obtenu la note maximale de 35 points, indiquant une augmentation équivalente du nombre d'hommes et de femmes en 2024.

99 % des salariés de la branche ferroviaire travaillent dans ces entreprises.

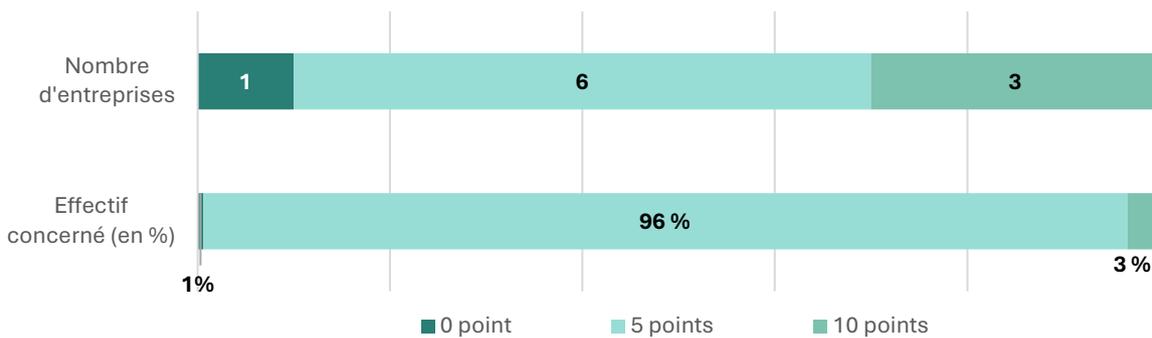
Retour de congé maternité (sur 15 points)



Cet indicateur évalue l'augmentation de toutes les salariées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence.

Dans l'ensemble des entreprises où l'indicateur a pu être calculé, 100 % des femmes ont bénéficié d'un rattrapage salarial à leur retour de congé maternité.

10 plus hautes rémunérations (sur 10 points)



L'objectif de cet indicateur est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

3 entreprises de notre panel ont obtenu la note maximale, indiquant une parité femmes-hommes parmi les dix plus hautes rémunérations. Cependant, cette parité ne concerne que 3 % des effectifs de la branche.

La majorité des effectifs (96 %) se trouve dans les entreprises ayant obtenu 5 points.

Réalisation et rédaction du bilan social ferroviaire

Département des affaires sociales et sûreté

Mathieu DUFOUR, Directeur du Département
Yves DUFOUR, Directeur adjoint du Département
Karim DERRARDJA, Chargé de mission
Céline MEUNIER, Assistante de direction

Département des ressources

Christel BENARD, Data manager

Département valorisation et communication

Rachel RASSAT, Chargée de mission

17, rue d'Anjou - 75008 PARIS
Tél. +33 (0)1 48 74 78 28
Fax +33 (0)1 40 16 11 72

