



20 Bilan social Transports Urbains

24

Edition 2025

Convention Collective Nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs

SOMMAIRE*

AVANT-PROPOS.....	3
CHIFFRES-CLÉS.....	4
PRÉAMBULE.....	5
1. Situation des effectifs en CDI	7
1.1 Evolution des effectifs.....	7
1.2 Salarié à temps plein et à temps partiel	7
1.3 Effectifs par catégorie professionnelle.....	8
1.4 Effectifs par âge	8
1.5 Effectifs par ancienneté	11
1.6 Salariés en situation de handicap	12
2. Départs et embauches en CDI	14
2.1 Départs en CDI	14
2.2 Embauches en CDI	15
3. Organisation du travail	17
3.1 Durée du travail des salariés à temps plein	17
3.2 Absentéisme	17
4. Rémunérations.....	22
4.1 Valeur du point	22
4.2 Rémunération.....	22
5. Représentation féminine et égalité professionnelle	25
5.1 Représentation féminine dans la branche	25
5.2 Index égalité Hommes/Femmes	29
ANNEXE	33

*Sommaire interactif

AVANT-PROPOS

Ce rapport de branche présente les données sociales agrégées 2024 des entreprises adhérentes à l'UTPF qui entrent dans le champ d'application de la convention collective national des Transports urbains (IDCC 1424). Il ne comprend ni les données de la RATP, ni celles de la SNCF.

Plus de **140** entreprises adhérentes à l'UTPF ont transmis leurs données relatives à l'année 2024, permettant de disposer d'un panel de plus de **95 %** des effectifs de la Branche, estimés à **57 300** salariés en 2024 (CDI temps plein + temps partiel) ce qui correspond à 56 200 équivalents temps plein.

En annexe, figurent certains résultats du rapport en distinguant trois classes d'entreprises :

Classe 1

Entreprises des agglomérations supérieures à 250 000 habitants, représentant **66 %** de l'effectif de la branche.

Classe 2

Entreprises des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants, représentant **25%** de l'effectif de la Branche.

Classe 3

Entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant **9 %** de l'effectif de la Branche.

Sauf indications contraires, la mention de l'effectif recouvre l'effectif CDI à temps plein + temps partiel.

CHIFFRES-CLÉS

EVOLUTION DES
EFFECTIFS

+ 2,4 %

57 300

SALARIÉS EN CDI

EFFECTIF ÂGE MOYEN

46,4 ans

3 400

SALARIÉS EN CDD
ET INTÉRIM

NOMBRE DE CONDUCTEURS
(OUVRIERS ROULANTS)

38 000

4 590

PERSONNEL DE LA
MAINTENANCE (OUVRIERS
NON ROULANTS)

ÂGE MOYEN À
L'EMBAUCHE

38 ANS

ANCIENNETÉ MOYENNE

12,5 ANS

DURÉE
HEBDOMADAIRE
MOYENNE

34,9

HEURES

VALEUR DU
POINT MOYENNE

10,53€

5 %

DE SALARIÉS EN SITUATION
DE HANDICAP

INDEX MOYEN
ÉGALITÉ

H/F 92,5

DES ENTREPRISES

PART DE L'EFFECTIF FÉMININ

20,4 %

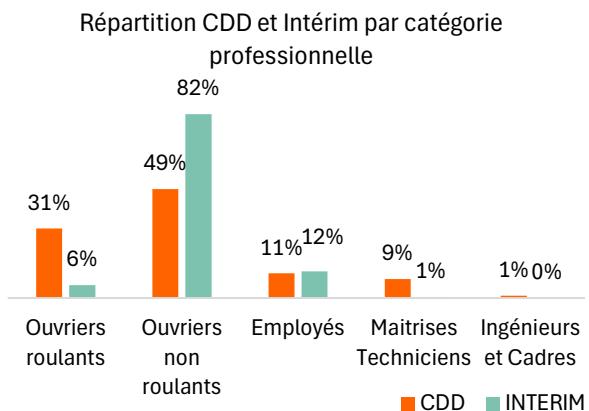
DES ENTREPRISES

PRÉAMBULE

Fin 2024, on estime à **57 300** le nombre de salariés en CDI dans la branche des Transports urbains de voyageurs, auquel s'ajoute ponctuellement des contrats temporaires. Ce chiffre reflète une stabilité de l'emploi et un engagement à long terme des employés au sein des entreprises de notre panel.

Les CDD constituent une part faible des effectifs présents au 31 décembre, représentant 1 400 personnes, suggérant que ces contrats sont utilisés pour des besoins spécifiques.

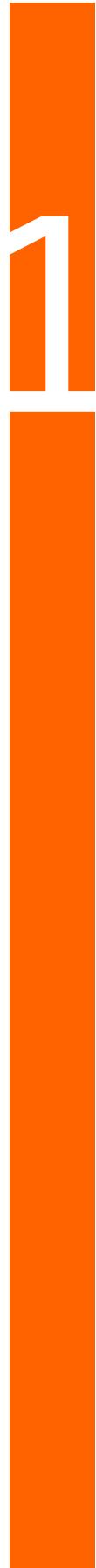
A noter également, on peut estimer à 3 200 personnes, au 31 décembre, le nombre d'intérimaires (qui ne sont pas contractuellement dans les effectifs des entreprises) qui exercent un emploi de façon temporaire dans les réseaux.



Plus de 8 CDD sur 10 concernent les ouvriers (conducteurs et non roulants). Ce constat monte à 88 % pour les prestations d'intérim.

Les emplois dans la branche étant essentiellement à durée indéterminée, les indicateurs présentés dans ce rapport sont calculés sur ce périmètre (situation des effectifs, les départs et embauches intervenus dans l'année, l'organisation du travail, place des femmes dans la branche).





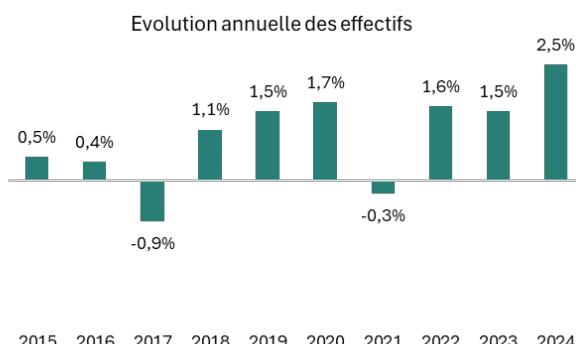
Situation des effectifs en CDI

1. Situation des effectifs en CDI

1.1 Evolution des effectifs

Sur la base d'un panel d'entreprises identique sur deux années consécutives, le nombre de salariés (temps plein et temps partiel) en CDI a progressé de **1 point entre 2023 et 2024 passant de 1,5% à 2,5%**.

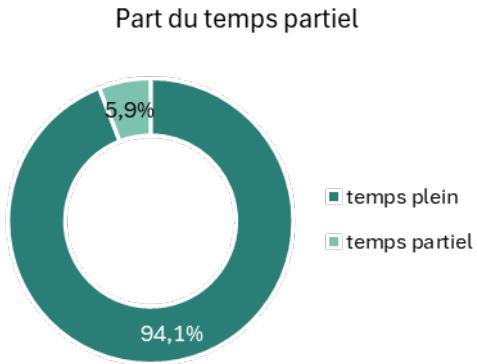
Cette évolution semble indiquer une stratégie de recrutement liée à une expansion de l'activité. Ce chiffre reflète également une stabilité de l'emploi et un engagement à long terme des employés au sein des entreprises de notre panel.



Sur une période de 10 ans, le rythme d'évolution des effectifs est en **moyenne de +1% par an**.

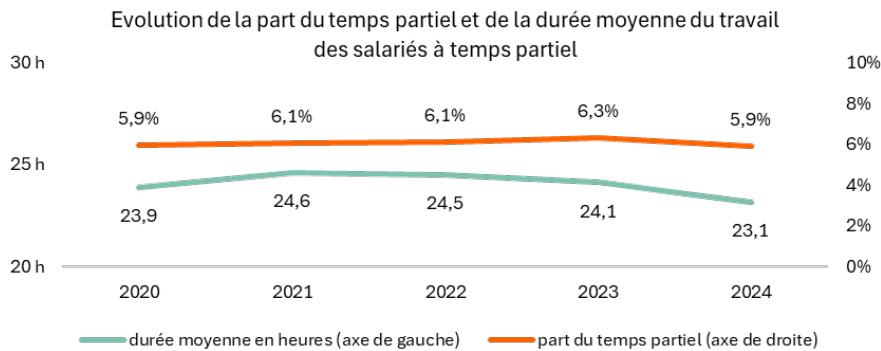
1.2 Salarié à temps plein et à temps partiel

Comme les années précédentes, les emplois à temps plein dominent largement, représentant **94,1% des effectifs en CDI, soit 53 900 salariés**. A l'inverse, les emplois à temps partiel ne concernent que 5,9% des effectifs, soit 3 400 salariés.



En 2024, le taux des salariés travaillant à temps partiel s'élève à 5,9%, soit une baisse de 0,4 point par rapport à 2023. Ce taux est globalement contant depuis 2020 et demeure bien en deçà des chiffres enregistrés au niveau national et dans les autres secteurs d'activité. A titre de comparaison, la moyenne nationale des salariés à temps partiel s'élève, en décembre 2024, à **15,6% tous secteurs d'activité confondus**, et à **9,9 %** dans le secteur des transports et de l'entreposage (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4e trimestre 2024, mars 2025*).

Le secteur du transport urbain affiche donc un taux de temps partiel 2,7 fois inférieur à la moyenne nationale et nettement en dessous du secteur des transports.

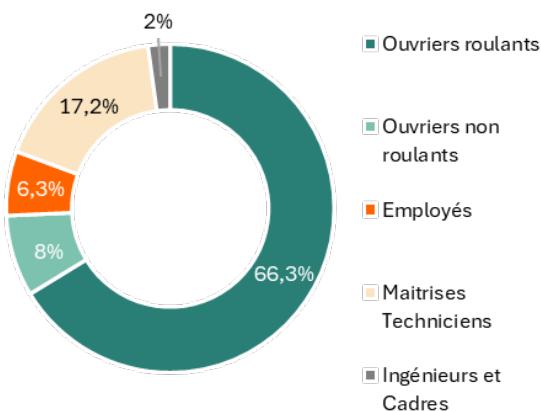


Ce graphique met en évidence deux tendances sur la période 2020-2024 :

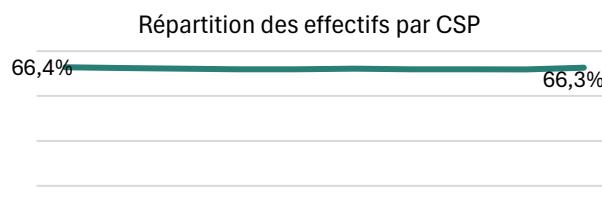
Stabilité du temps partiel : La proportion de salariés à temps partiel reste remarquablement stable autour de 6% (oscillant entre 5,9% et 6,3%), sans variation significative sur les cinq années observées.

Diminution de la durée moyenne de travail : En revanche, la durée moyenne hebdomadaire des salariés à temps partiel connaît une baisse progressive, passant de 23,9 heures en 2020 à 23,1 heures en 2024, soit une réduction d'environ 0,8 heure (près de 50 minutes par semaine).

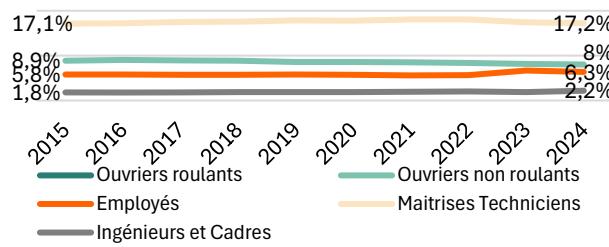
1.3 Effectifs par catégorie professionnelle



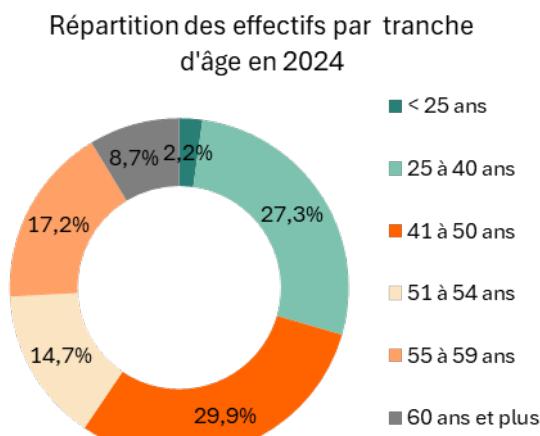
Comme les années précédentes, la catégorie des conducteurs (ouvriers roulants) demeure la catégorie employant la plus grande part de salariés, soit **66,3%** de l'effectif. Avec les maîtrises et techniciens, ils représentent plus de 80% des effectifs en CDI.



Cette légère augmentation des conducteurs en comparaison avec 2023 met l'accent sur **l'effort de recrutement** sur les métiers de la conduite reflétant un développement de l'activité du transport urbain.



1.4 Effectifs par âge

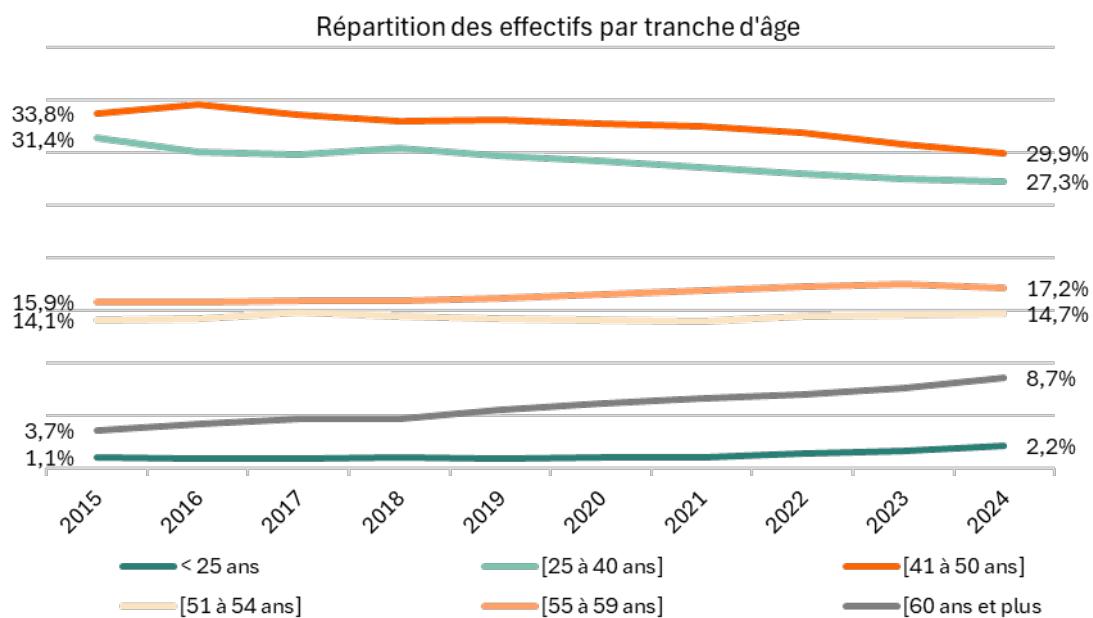


Comme les années précédentes, on observe en 2024 que la tranche dominante est celle des 41 à 50 ans, représentant 29,9% de la population des effectifs soit 17 200 salariés.

Les salariés âgés de 25 à 40 ans suivent et représentent 27,3% des effectifs soit 15 600 salariés.

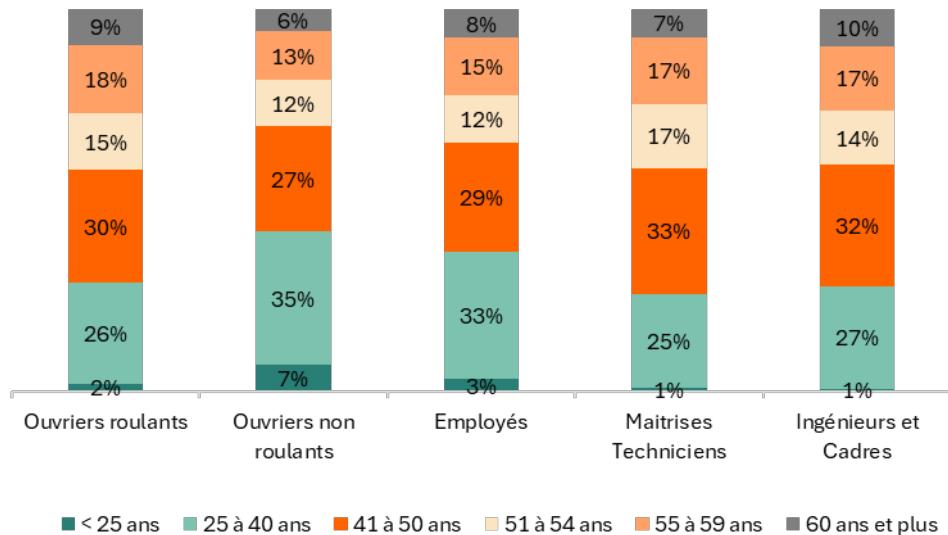
Les moins de 25 ans représentent 2,2% des effectifs, soit seulement 1 260 salariés.

La majorité des effectifs est composée des salariés âgés de 25 à 50 ans avec un total cumulé de près de 60%, soit 32 800 salariés, ce qui explique une **moyenne d'âge de 46,4 ans**.

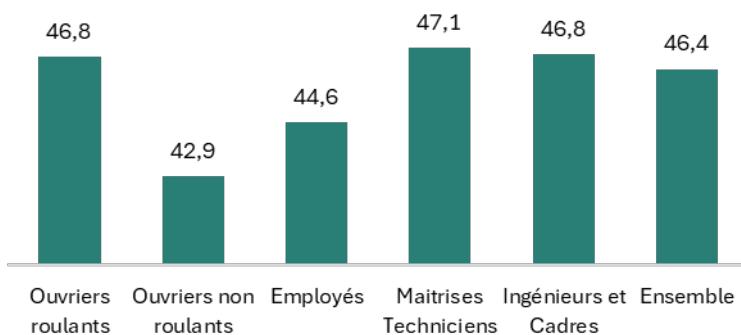


Concernant la catégorie des 60 ans et plus, entre 2015 et 2024, nous constatons une progression significative de +5 points, c'est l'une des plus fortes variations observées entre toutes les tranches d'âge. Cette **tendance à la hausse continue** est néanmoins cohérente avec la **démographie nationale et sectorielle** et les récentes **réformes sur les retraites**. En parallèle, la part des moins de 25 ans a augmenté par rapport à 2015 témoignant d'un effort réel de recrutement des jeunes.

Répartition des effectifs par âge selon la catégorie professionnelle



Âge moyen (en années)



De manière générale, la structure d'âge diffère considérablement d'une catégorie professionnelle à l'autre.

Les **ouvriers non roulants** se caractérisent par une population jeune, avec 35% de leurs effectifs concentrés dans la tranche des 25-40 ans, soit la proportion la plus élevée parmi toutes les catégories. De plus, 7% d'entre eux ont moins de 25 ans, tandis que seulement près de 6% ont atteint l'âge de 60 ans ou plus.

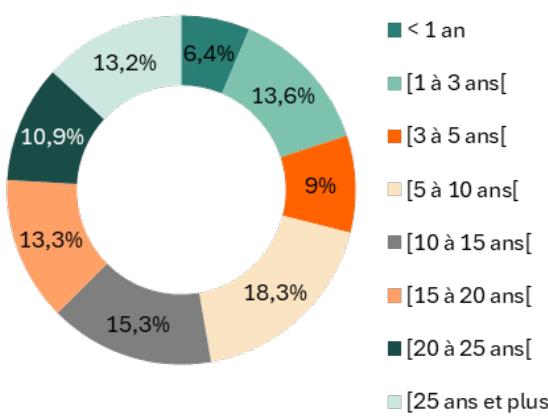
À l'opposé, les **ingénieurs et cadres** présentent un profil démographique nettement plus âgé. Cette catégorie compte près de 10% de personnes âgées de 60 ans et plus, représentant le taux le plus élevé de toutes les catégories professionnelles. En revanche, seuls 0,6% de ces effectifs ont moins de 25 ans.

La tranche d'âge des 25-40 ans constitue le segment démographique central de la quasi-totalité des catégories professionnelles. Elle représente systématiquement une part importante des effectifs, oscillant entre 27% et 35% selon les catégories.

Ces chiffres mettent en évidence des enjeux clés en matière de gestion des ressources humaines : la transmission des savoir-faire par les agents de maîtrise et les cadres expérimentés, le renouvellement des postes de maîtrise et de techniciens, ainsi que le maintien de l'attractivité des métiers de la conduite. Ces défis doivent être relevés en garantissant à l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, un accès à la formation professionnelle.

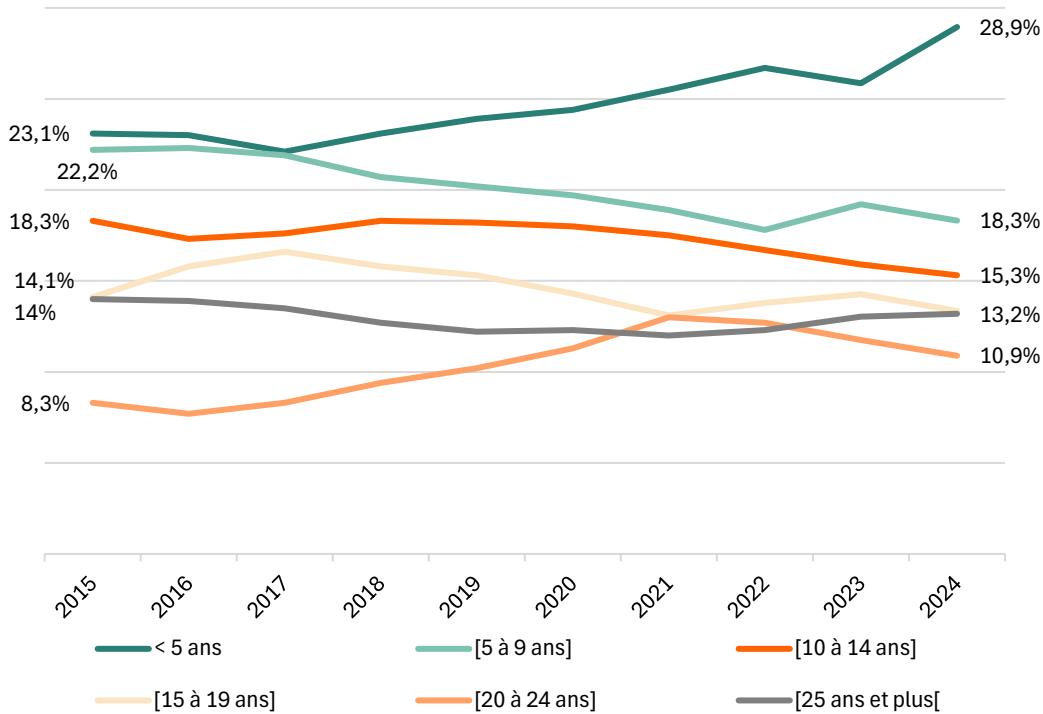
1.5 Effectifs par ancienneté

Répartition des effectifs par ancienneté

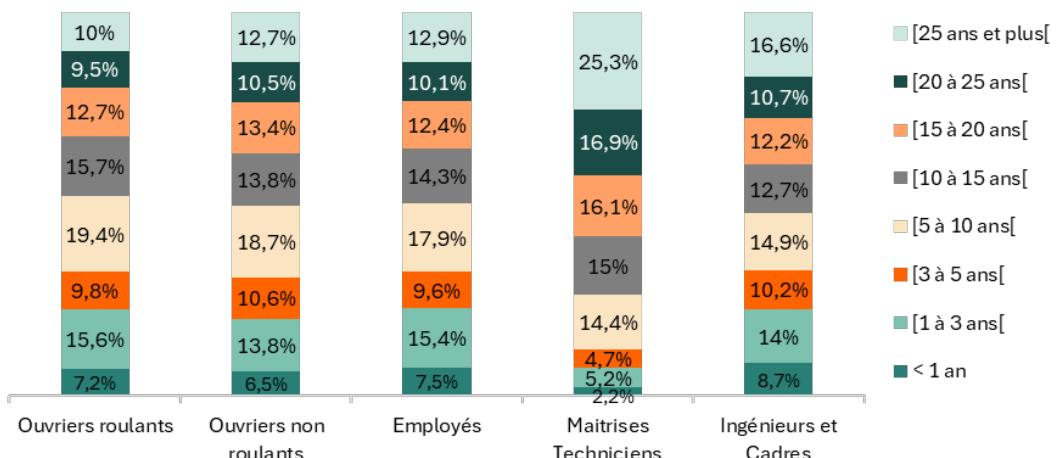


En 2024, la répartition des effectifs par ancienneté est similaire aux années précédentes. Les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 15 ans représentent la part la plus élevée des effectifs (33,6%). Les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté sont les moins nombreux, représentant seulement 6,4% des effectifs, ce qui correspond néanmoins à une hausse par rapport à 2023.

Evolution de la structure des effectifs par tranche d'ancienneté



Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle



Les catégories des ingénieurs et cadres et des agents de maitresses et techniciens sont celles regroupant le plus de salariés ayant une ancienneté de 25 ans et plus (16,6 % pour les ingénieurs et cadres et 25,3 % pour les agents de maitresses et techniciens). A l'inverse, seuls 10 % des conducteurs ont une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans.

1.6 Salariés en situation de handicap

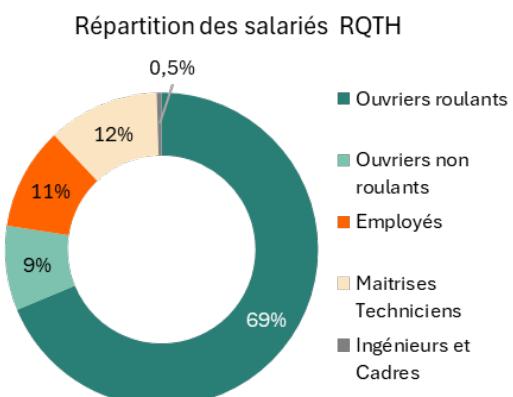
Parmi les effectifs en équivalent temps plein, 5% sont reconnus RQTH, soit l'équivalent d'environ 2 800 ETP.

Comme les années précédentes, la proportion la plus importante de salariés RQTH se trouve au sein des ouvriers roulants avec près de 2 000 salariés, soit 69%.

Il convient de rappeler que les conducteurs, qui représentent 66,3 % de l'effectif global des entreprises, font partie des **catégories d'Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP)**, dont la liste figure à l'article D. 5212-25 du Code du travail. Ainsi, les dispositions légales et réglementaires relatives aux ECAP, qui aménagent l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sont applicables aux entreprises de transport urbain de voyageurs (L. 5212-1 et D. 5212-1 et suivants du Code du travail).

Soulignons également que les données présentées sont relatives aux seuls salariés reconnus administrativement comme étant en situation de handicap.

Les entreprises de transport urbain ont déjà accompli un travail en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, notamment dans un secteur où les contraintes réglementaires sont fortes. Ces données peuvent constituer un socle solide sur lequel construire une politique d'inclusion ambitieuse et équilibrée, au bénéfice des salariés et de la performance globale des entreprises.





Départs et embauches en CDI

2. Départs et embauches en CDI

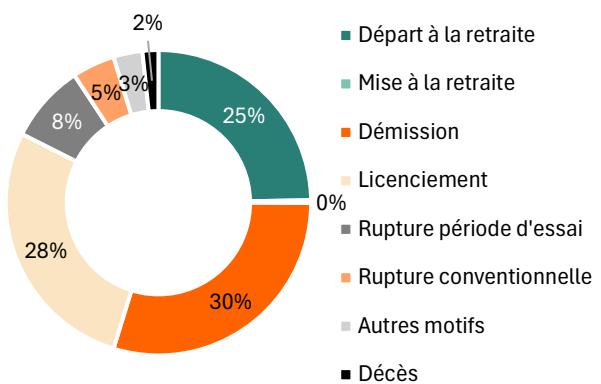
2.1 Départs en CDI

Pour la première fois en 2024, la part des démissions et des licenciements représente plus de la moitié des motifs de départ, soit 58% de l'ensemble des départs. Cette évolution majeure soulève des enjeux importants pour la branche. Les démissions (30%) constituent désormais le premier motif de départ, ce qui peut refléter une mobilité professionnelle accrue, d'éventuelles tensions sur les conditions de travail ou les perspectives d'évolution, ainsi qu'un marché de l'emploi dynamique dans le secteur.

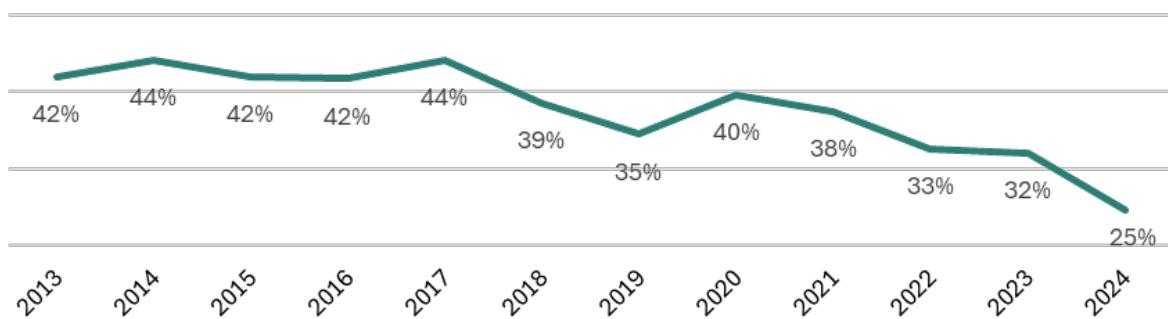
La part des départs à la retraite devient la troisième cause de cessation des fonctions des salariés de la branche, représentant 25% des départs. Ceci témoigne d'un vieillissement relatif de la pyramide des âges et souligne l'importance de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment en termes de transmission des savoir-faire et d'anticipation des besoins en recrutement.

Les autres motifs (ruptures conventionnelles à 5%, ruptures de période d'essai à 8%, mises à la retraite à 2%) restent minoritaires mais méritent également un suivi attentif dans le cadre d'une politique RH globale visant à améliorer la rétention des talents et l'attractivité de la branche.

Répartition des départs par motif

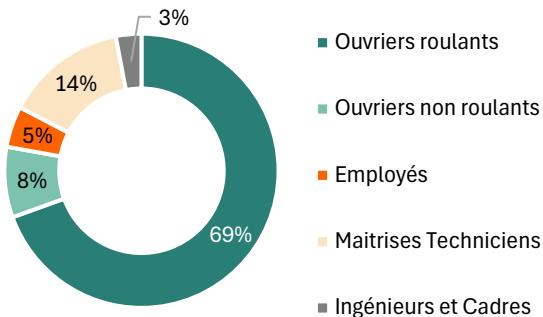


Part des départs à la retraite dans l'ensemble des départs



Depuis 2020, la part des départs en retraite n'a cessé de diminuer, passant de 40% en 2020 à 25% en 2024.

Répartition des départs par CSP



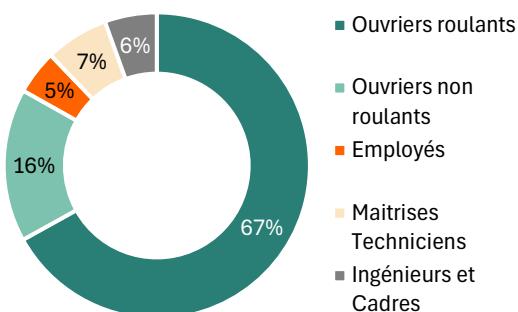
Comme les années précédentes, les conducteurs représentent plus des 2/3 (69 %) des départs, cette répartition est similaire à celle des effectifs.

2.2 Embauches en CDI

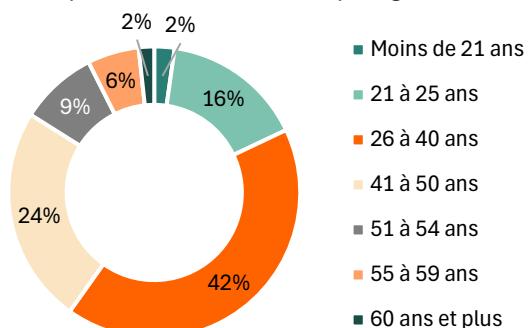
Les recrutements concernent majoritairement les conducteurs (67%) ceci s'explique notamment par la pyramide des âges qui implique de nombreux départs en retraite et des besoins croissants sur les fonctions de conducteurs.

Les métiers de la maintenance représentent 16% des embauches en 2024.

Répartition des embauches par CSP



Répartition des embauches par âge



Plus de la moitié des salariés recrutés (60%) sont âgés de moins de 40 ans. La tranche d'âge des 41 à 50 ans représente également une part significative des embauches soit 24%. L'âge moyen à l'embauche se situe autour de 38 ans.





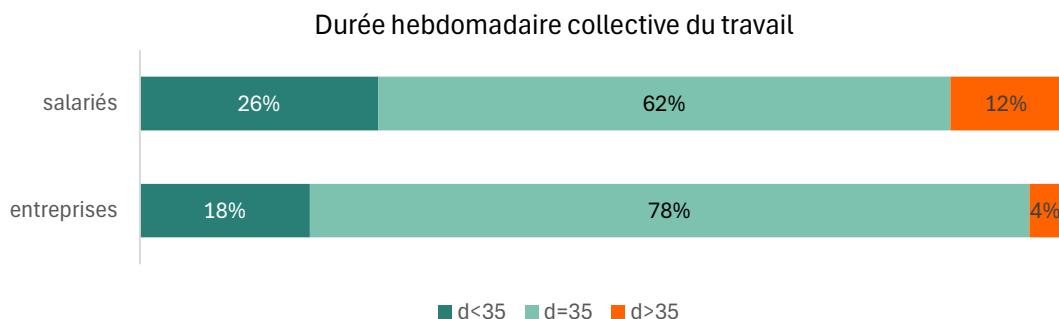
Organisation du travail

3. Organisation du travail

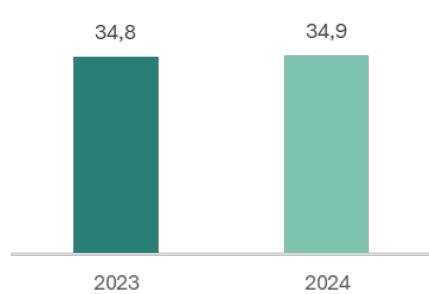
3.1 Durée du travail des salariés à temps plein

La grande majorité des entreprises (78%), employant 62 % des salariés, applique une durée hebdomadaire du travail égale à 35 heures.

Seulement 4% des entreprises, correspondant à 12% des effectifs, ont une durée hebdomadaire du travail supérieure à 35h.

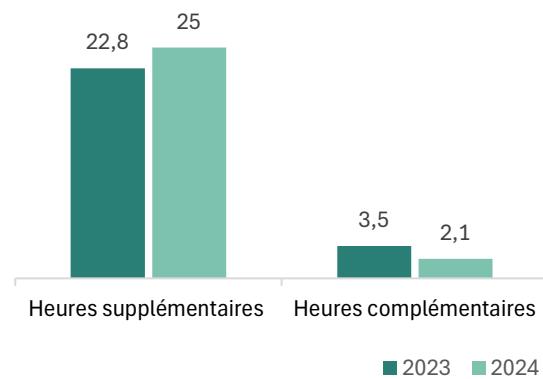


Durée hebdomadaire collective du travail



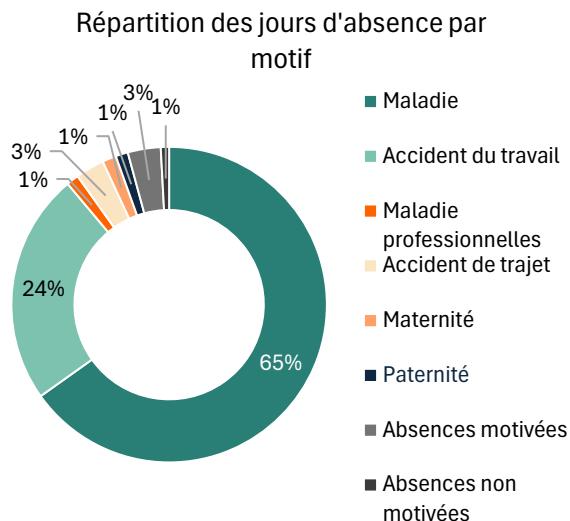
En moyenne, la durée hebdomadaire constatée est de **34,9 heures en 2024 contre 34,8 heures en 2023**, elle est légèrement inférieure à la durée légale ainsi qu'aux durées moyennes hebdomadaires observées tant au niveau national (35,8 heures) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (36,5 heures) (source: DARES, données fournies sous la forme de tableaux complémentaires dans le fichier Excel accompagnant la publication sur l'*Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4e trimestre 2024, mars 2025*).

Nombre moyen annuel d'heures supplémentaires et complémentaires effectuées par salarié



Au cours de l'année 2024, un salarié de la branche a effectué en moyenne 25 heures supplémentaires soit + 2,2 heures par rapport à 2023, et 2,1 heures complémentaires soit -1,4 heures par rapport à 2023.

3.2 Absentéisme



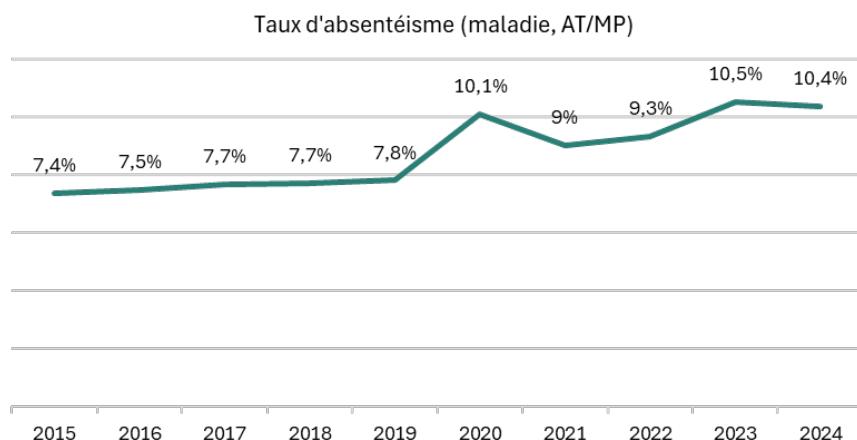
Plus de la moitié des journées d'absence sont liées à la maladie, soit 65%, suivies par les accidents de travail avec 24%.

Les autres motifs d'absence se répartissent comme suit : maternité (1%), paternité (1%), maladies professionnelles (1%), accidents de trajet (3%) et absences motivées (3%) ou non motivées (1%).

Les 4 motifs principaux (maladie, accident du travail, maladies professionnelles et accident de trajet) servent de base de calcul, par usage, du taux d'absentéisme. Ce choix méthodologique permet de se concentrer sur les absences directement liées à la santé et à la sécurité des salariés, en excluant les absences légales ou structurelles (maternité, paternité).

Ce taux est calculé selon la formule suivante : (nombre de jours calendaires d'absence pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet × 100) / (nombre de jours calendaires dans l'année × Effectifs en CDI).

L'évolution du taux d'absentéisme sur la période 2015-2024 montre une tendance à la hausse progressive, passant de 7,4% en 2015 à 10,4% en 2024, avec une stabilisation relative depuis 2020 (autour de 10%). Cette progression continue interroge sur le vieillissement de la population salariée et les enjeux de qualité de vie au travail, nécessitant des actions ciblées de prévention et d'accompagnement.



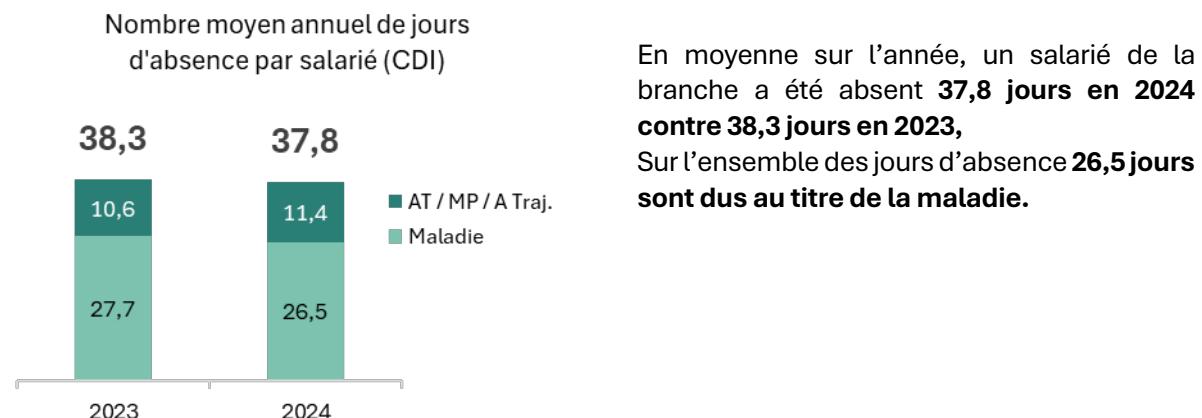
Pour prévenir et agir sur l'absentéisme qui est un phénomène multifactoriel, l'UTPF a mis en place plusieurs actions structurantes :

Lutte contre les incivilités et protection des salariés

L'UTPF a rédigé un guide des bonnes pratiques sur les incivilités destinées à accompagner les salariés victimes d'agressions verbales ou physiques. Ce guide constitue un recueil des actions menées par les réseaux, intégrant des mesures de prévention, de sensibilisation et de sécurisation. En complément, une campagne de communication grand public a été lancée pour sensibiliser les usagers aux incivilités envers les salariés du transport public urbain et favoriser une prise de conscience collective.

Renforcement du management de proximité

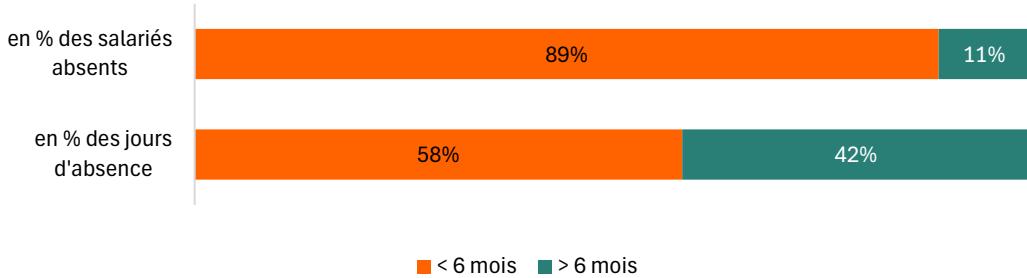
Une étude paritaire sur les managers de proximité a été initiée afin de dresser un portrait précis des salariés occupant ces fonctions et d'identifier leurs besoins en compétences et en formation. Cette démarche vise à formuler des recommandations opérationnelles permettant d'accompagner la branche et les entreprises, à court et moyen termes, sur les aspects liés à l'accompagnement RH, à l'emploi et à la formation. Le renforcement des compétences managériales constitue en effet un levier essentiel pour améliorer la qualité de vie au travail et réduire l'absentéisme



ABSENTÉISME

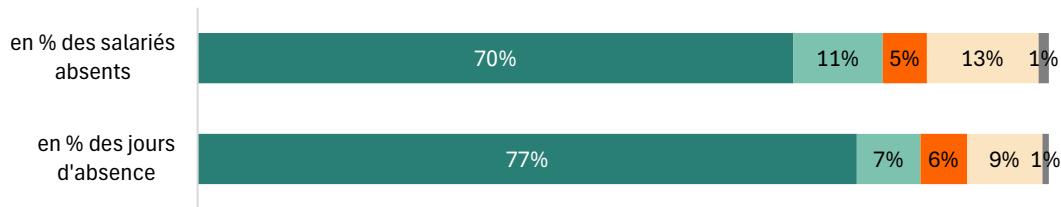
	Toutes classes	
	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié CDI de la branche
Maladie	65,2%	26,5
Accident du travail	23,7%	9,6
Maladie professionnelles	1,3%	0,5
Accident de trajet	2,9%	1,2
SOUS-TOTAL	93,1%	37,8
Maternité	1,4%	0,6
Paternité	1,3%	0,5
Absences motivées	3,4%	1,4
Absences non motivées	0,8%	0,3
SOUS-TOTAL	6,9%	2,8
TOTAL	100%	40,6

Absences pour maladie selon la durée



89% des salariés absents pour maladie sont en arrêt de travail pour une durée inférieure à 6 mois. Cela représente 58% des journées d'absence pour ce motif.

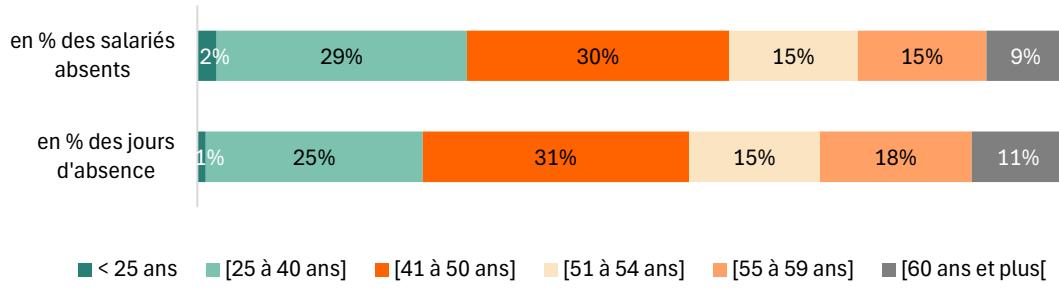
Absentéisme (maladie, AT, MP, A. Traj.) selon la CSP



Legend: Ouvriers roulants (Dark Teal), Ouvriers non roulants (Light Teal), Employés (Orange), Maitresses Techniciens (Yellow), Ingénieurs et Cadres (Grey)

En 2024, 70% des salariés absents sont des conducteurs, représentant 77% des jours d'absence pour maladie et accidents du travail, maladies professionnelles, accidents de trajet.

Absentéisme (maladie, AT, MP, A. Traj) selon la tranche d'âge



L'analyse par tranche d'âge met en évidence une progression marquée de l'absentéisme au fil de la carrière. Si les moins de 25 ans ne représentent que 2% des salariés absents (pour 1% des jours d'absence), cette proportion s'accroît régulièrement : 29% pour les 25-40 ans, 30% pour les 41-50 ans, puis atteint 15% pour les 51-54 ans et 15% pour les 55-59 ans. Les salariés de 60 ans et plus, bien que représentant 9% des absents, concentrent 11% des jours d'absence, témoignant d'arrêts plus longs.

1

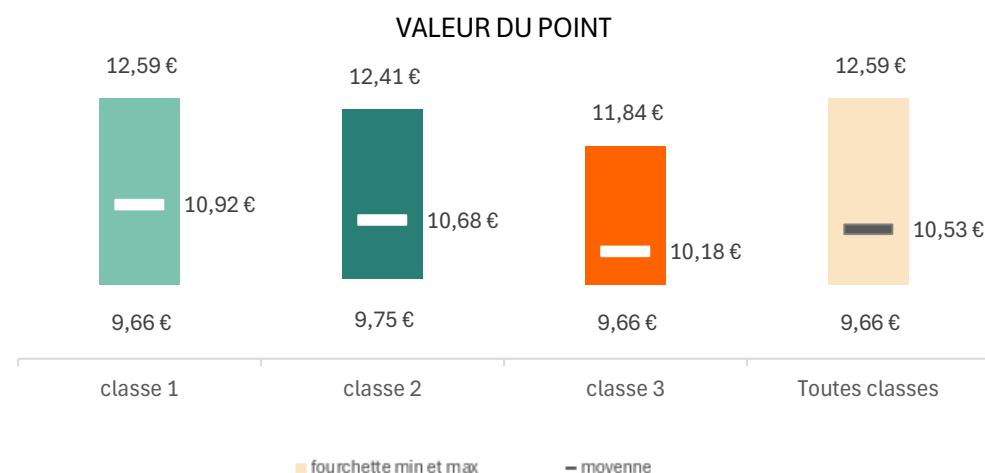
Rémunérations

4. Rémunérations

4.1 Valeur du point

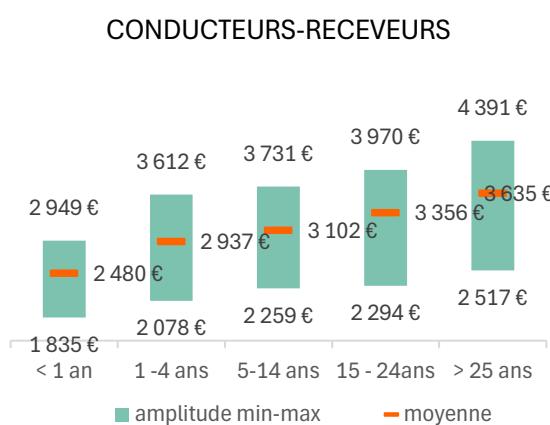
La valeur du point s'établit en moyenne à 10,53€ au 31 décembre 2024.

Pour mémoire, en application de la décision unilatérale de l'UTPF du 20 mars 2024 relative à « *l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés* », la valeur du point de branche est de 9,66€ depuis le 1er mars 2024, pour une durée moyenne hebdomadaire du travail de 35 heures, à l'exception des coefficients 145 à 175 pour lesquels un salaire forfaitisé a été déterminé.

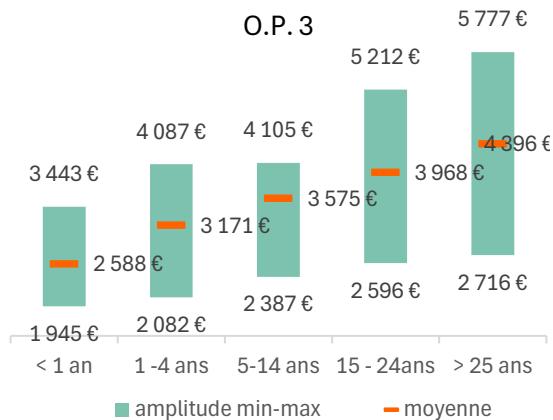


4.2 Rémunération

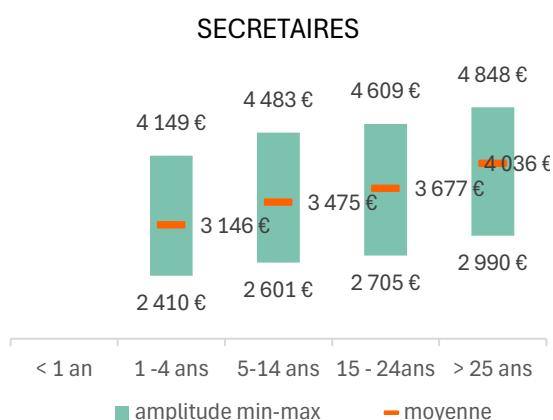
Le graphe ci-dessous mesure l'amplitude de la rémunération moyenne, comprenant le salaire de base, la majoration / prime pour ancienneté, la prime de déroulement de carrière de rémunération et autres éléments de primes (ramenés à une valeur mensuelle) selon 5 tranches d'ancienneté.



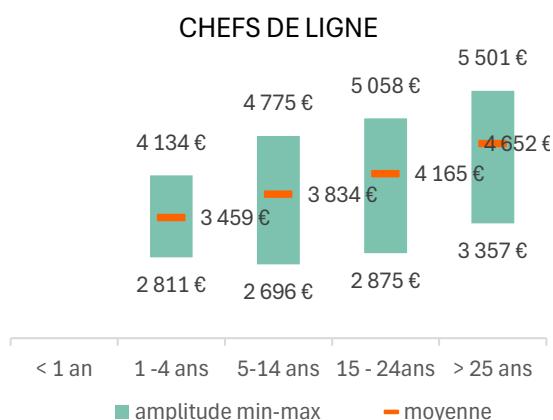
Le salaire moyen d'un conducteur-receveur ayant moins d'un an d'ancienneté s'établit à 2 480€, et atteint 3 635€ après 25 ans d'ancienneté.



Le salaire moyen d'un O.P.3 ayant moins d'un an d'ancienneté s'établit à 2 588€, et atteint 4 396€ après 25 ans d'ancienneté.



Le salaire moyen d'une secrétaire ayant entre 1 et 4 ans d'ancienneté s'établit à 3 146€, et atteint 4 036€ après 25 ans d'ancienneté.



Le salaire moyen d'un chef de ligne ayant entre 1 et 4 ans d'ancienneté s'établit à 3 459€, et atteint 4 652€ après 25 ans d'ancienneté.



Représentation féminine et égalité professionnelle

5. Représentation féminine et égalité professionnelle

En 2024 et 2025 la branche a réaffirmé son engagement fort en faveur de la mixité et de la féminisation de ses métiers, qui se traduit par des actions concrètes et diversifiées :

Valorisation et promotion des parcours professionnels

- Réalisation du ZOOM ONISEP mettant en avant des témoignages mixtes de professionnels du secteur
- Production de vidéos métiers diffusées sur le site « *Faites bouger les lignes* »
- Mise en lumière du métier de conductrice lors de la cérémonie des Bus d'or

Communication et lutte contre les stéréotypes

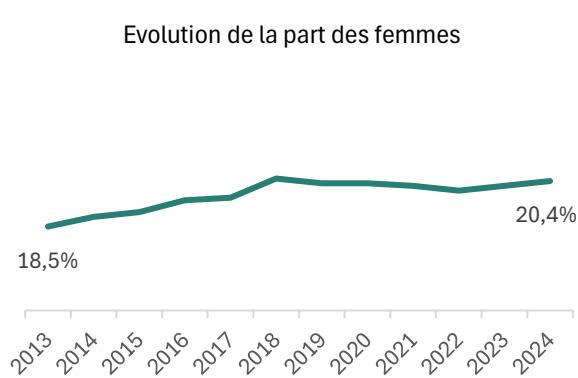
- Lancement d'une campagne d'influence portée par Léa CAMILLERI visant à déconstruire les idées reçues sur les métiers du secteur et à encourager la féminisation

Actions de sensibilisation auprès des jeunes

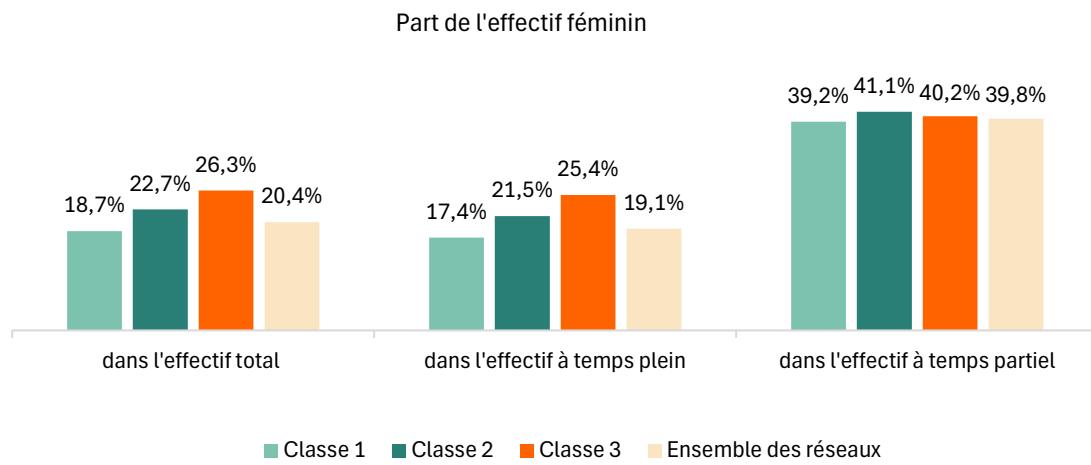
- Élaboration d'un guide sur les métiers de la maintenance destiné aux équipes éducatives et aux lycées professionnels
- Inauguration du dispositif « Métiers en scène » dans les collèges pour susciter l'intérêt des jeunes filles
- Participation au Bus Tour de Nice et Rennes ainsi qu'aux Worldskills 2025 à Marseille, avec un axe prioritaire sur les enjeux de mixité

Ces initiatives visent à faire évoluer durablement l'attractivité des métiers du secteur auprès des publics féminins.

5.1 Représentation féminine dans la branche



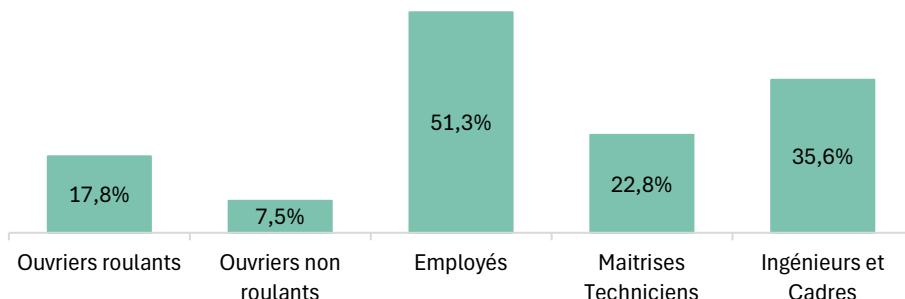
La proportion de femmes dans les entreprises de transport urbain de voyageurs est relativement stable sur les 6 dernières années avec un **taux de 20,4%**. Sur un total de 57 300 salariés à temps plein et à temps partiel, on compte 11 700 femmes.



Les femmes demeurent principalement dans les emplois à **temps partiel**, 39,8% des effectifs, contre 19,1% des effectifs à **temps plein**.

Les entreprises de classe 2 et 3 ont un taux de féminisation plus important que dans les entreprises de classe 1, respectivement de 22,7% et 26,3% contre 18,7%.

Part de l'effectif féminin selon la catégorie professionnelle



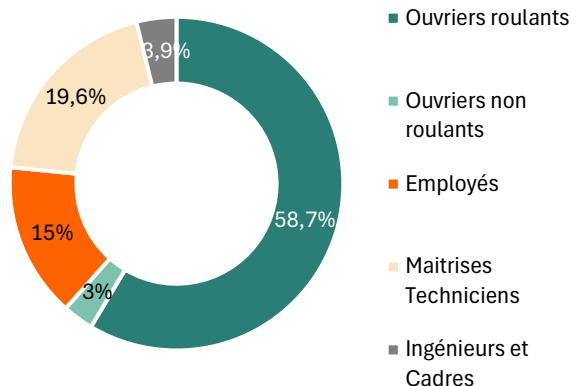
La catégorie professionnelle des employés demeure celle qui comporte le plus de femmes 51,3% et celle des ouvriers non roulants, la moins féminisée avec 7,5% de femmes. Les conducteurs (ouvriers roulants) comptent 17,8% de femmes.



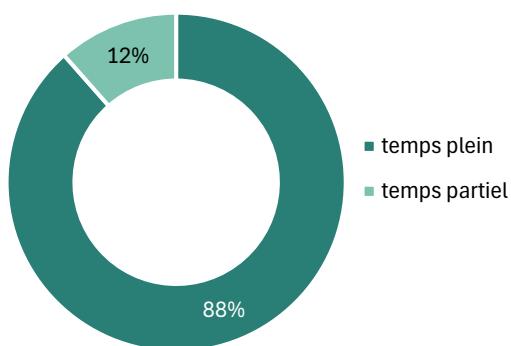
En 2024, sur 100 femmes à temps plein, près de 59 appartiennent à la catégorie professionnelle des « ouvriers roulants ».

En revanche, environ 4 femmes à temps plein sur 100 relèvent de la catégorie des « ingénieurs et cadres », et 3 femmes sur 100 de celle des « ouvriers non roulants ».

Répartition de l'effectif féminin à temps plein

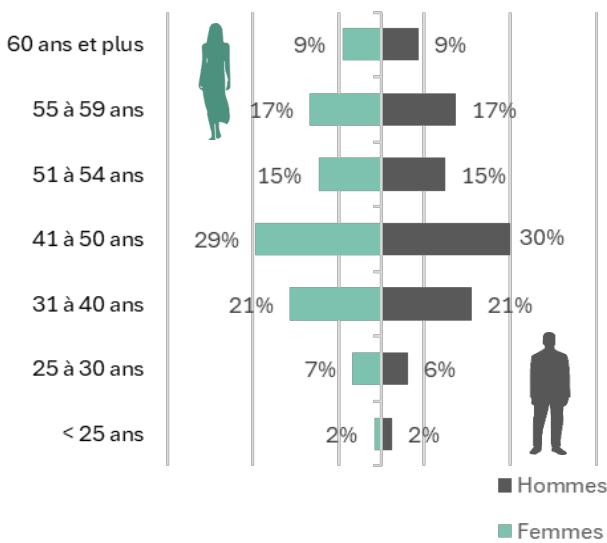


Temps de travail de l'effectif féminin



En 2024, près de 9 femmes sur 10 travaillent à temps plein.

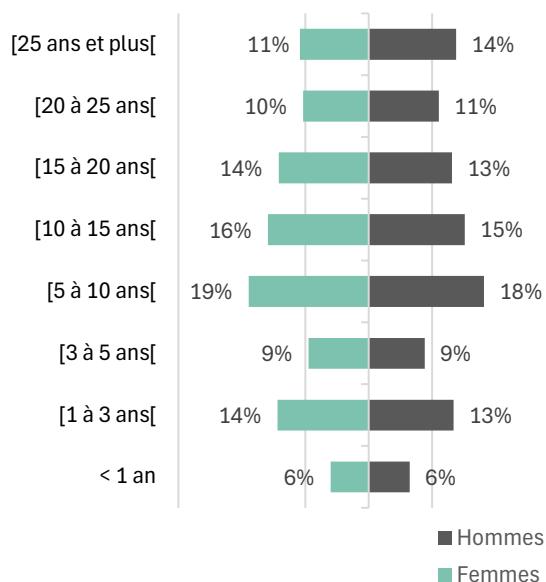
Pyramide des âges



En 2024, la tranche d'âge des 41-50 ans est la plus représentée, avec 29 % de femmes. Plus de la moitié des effectifs féminins, soit 57 %, se situent entre 25 et 50 ans, tandis que seulement 9 % ont plus de 60 ans.

La répartition des effectifs par tranche d'âge est globalement similaire entre les femmes et les hommes, avec un âge moyen très proche : 46,3 ans pour les femmes contre 46,4 ans pour les hommes.

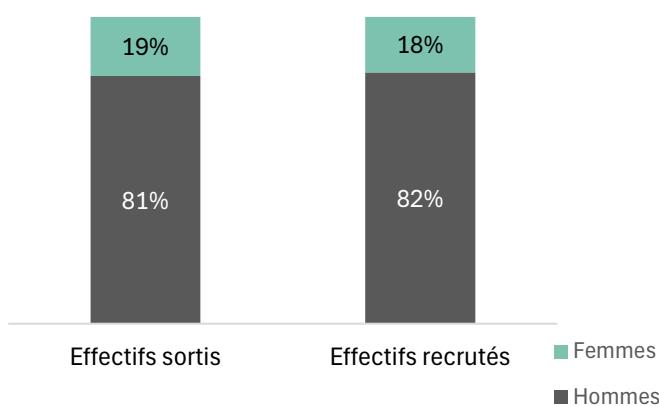
Pyramide des anciennetés



Comme pour la répartition des effectifs par tranche d'âge, l'ancienneté des femmes est comparable à celle des hommes, avec toutefois une part plus importante de salariés ayant 25 ans d'ancienneté et plus chez les hommes (14% contre 11% chez les femmes).

L'ancienneté moyenne s'établit à 12 ans chez les femmes, contre 12,6 ans chez les hommes.

Répartition des départs et embauches CDI par genre



Sur 100 départs, 19 concernent des femmes et 81 des hommes. Cette répartition est similaire à celle des nouveaux embauchés, avec 18 % de femmes et 82 % d'hommes.

En 2024, les départs et les entrées sont globalement équilibrés pour les deux sexes.

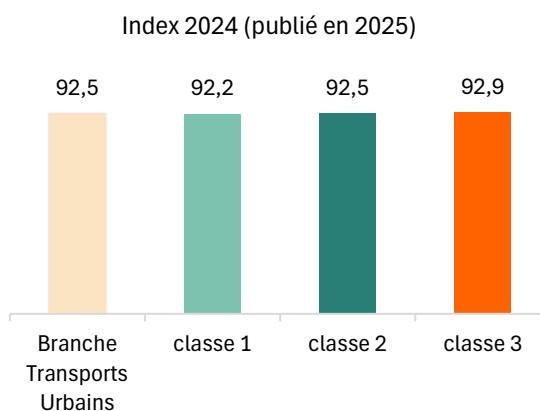
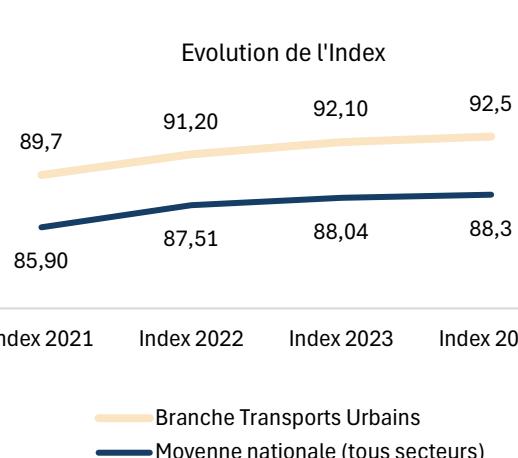
5.2 Index égalité Hommes/Femmes

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 elles seront performantes sur les indicateurs, plus elles obtiendront des points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant de 100. Avec moins de 75 points, elles devront 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 portent sur les écarts des taux d'augmentation et des taux de promotion des entreprises de 50 à 250 salariés. Pour une meilleure lecture, nous avons fusionné les résultats des indicateurs 2 et 3 pour les entreprises de plus de 250 salariés.

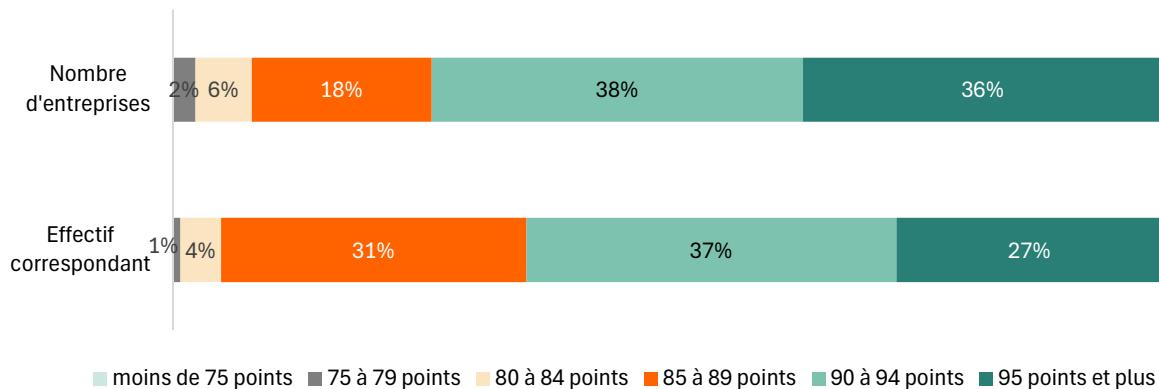
Les données ci-dessous sont issues de la base de données consultable sur le site du ministère du travail.

Les entreprises de moins de 50 salariés n'étant pas concernées par l'index, les résultats portent sur la base de 88 entreprises, non compris une vingtaine d'entreprise ayant un index non calculable.



En moyenne, pour la branche, l'index global est de 92,5 sur 100. Un résultat en hausse car la note globale de notre panel était de 92,1 sur 100 en 2023 et de 91,2 sur 100 en 2022. Ce sont les entreprises de **classe 3** qui obtiennent la note la plus élevée (92,9 sur 100), suivies des entreprises de **classe 2** (92,5 sur 100) et des entreprises de **classe 1** (92,2 sur 100).

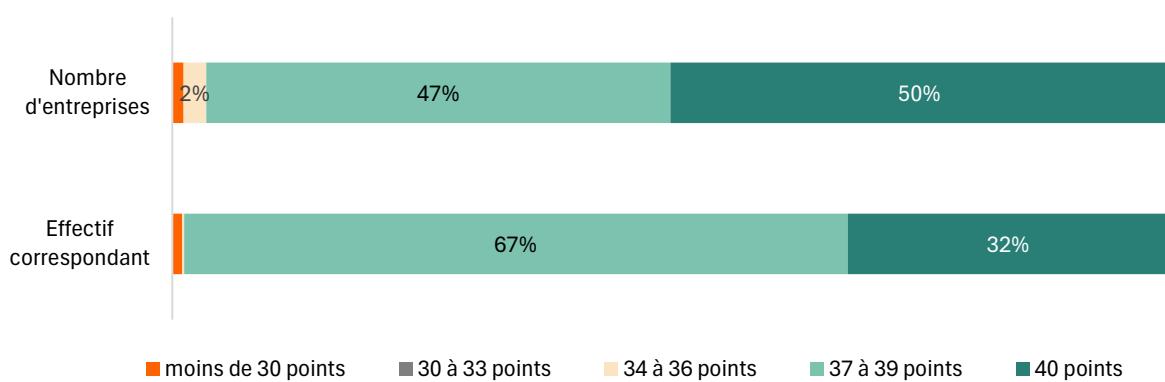
Index global (sur 100 points)



En 2024, **36% des entreprises** de notre panel, employant 27 % des effectifs, ont obtenu une note de **95 points ou plus**. De plus, **3/4 des entreprises** de la branche employant 64% des effectifs ont une note **supérieure à 90 points**. Aucune des entreprises n'a obtenu une note inférieure à 75. Cela démontre le niveau de performance élevé des entreprises de la branche, bien au-dessus de la moyenne nationale soit 88 sur 100 constatée en 2024 (*Résultats 2024 de l'index égalité professionnelle et de la représentation équilibrée, 8 mars 2024*).

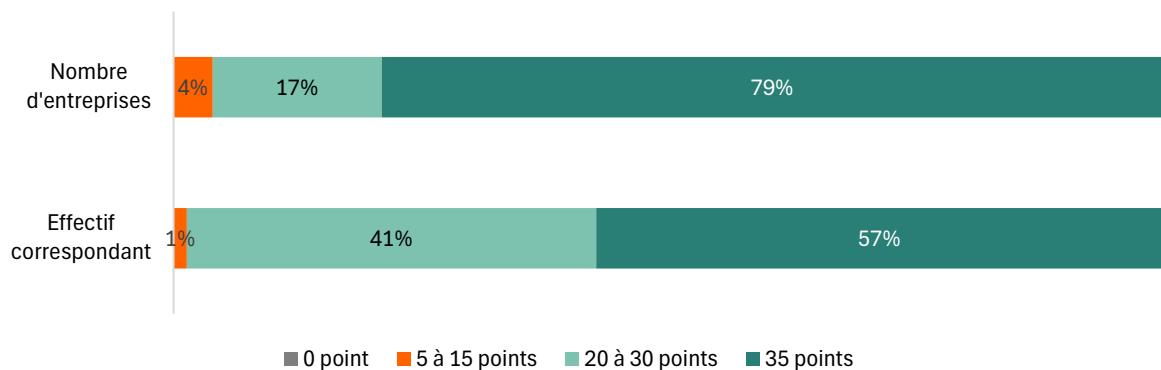
Pour mémoire, pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparable.

Ecart de rémunération (sur 40 points)



En 2024, **50% des entreprises** de notre panel, employant 32,2% des effectifs de la branche, ont obtenu la **note maximale de 40 points**. De plus, 97% des entreprises du panel représentant 99% des effectifs ont obtenu une note supérieure à 37 points.

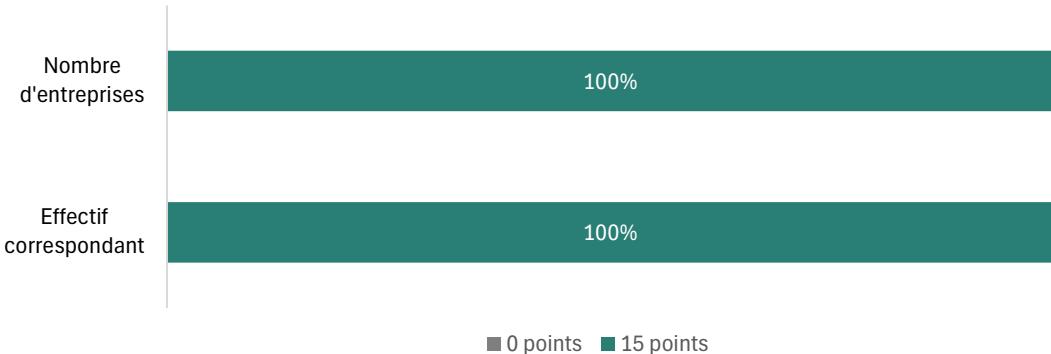
Ecart de taux d'augmentation et promotion (sur 35 points)



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

En 2024, **79% des entreprises**, employant 57% des effectifs de la branche, ont obtenu la **note maximale de 35 points**.

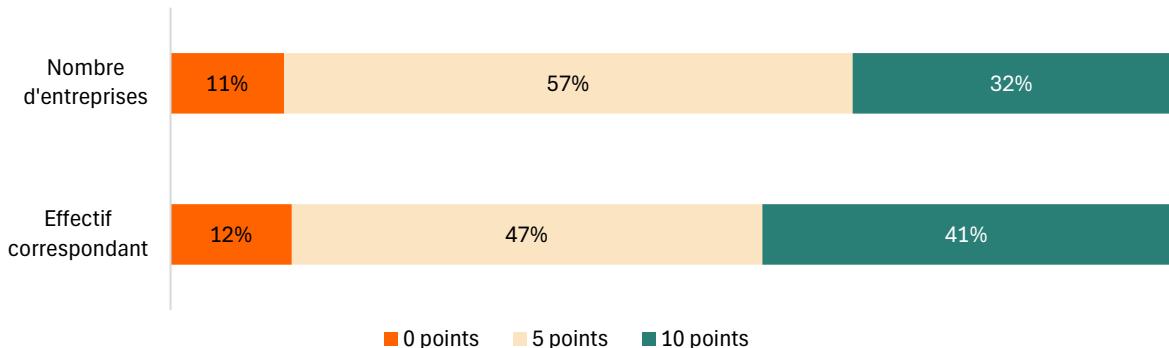
Retour de congé maternité (sur 15 points)



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.

La totalité des entreprises ont obtenu la note maximale de 15 points. Par conséquent, 100% des femmes ont bénéficié d'un rattrapage salarial à leur retour de congé maternité.

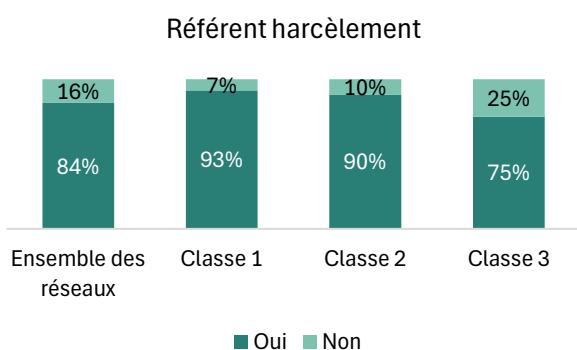
10 plus hautes rémunérations (sur 10 points)



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.

En 2024, 32% des entreprises employant 41% des effectifs de la branche, ont obtenu la note maximale de 10 points. De plus, 89% des entreprises représentant 88% des effectifs de la branche obtiennent au moins 5 points.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et ce quel que soit la taille de l'entreprise (article L.2314-1 alinéa 4 du Code du travail).



En 2024, au sein des entreprises de notre panel, **84% des entreprises** ont indiqué que leur CSE avait désigné un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Toutes les entreprises du panel ont répondu à cette question.

ANNEXE

Chiffres au 31/12/2024

EFFECTIFS CDI (temps plein + temps partiel)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Toutes classes
Ouvriers	27 430	10 860	4 280	42 570
Ouvriers roulants	23 740	10 100	4 130	37 970
Ouvriers non roulants	3 680	760	140	4 580
Employés	1 930	1 330	380	3 640
Maitrises Techniciens	7 660	1 700	480	9 840
Ingénieurs et Cadres	1 030	160	50	1 240
TOTAL	38 050	14 050	5 190	57 300

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Toutes classes
Ouvriers	72%	77%	82%	74%
Ouvriers roulants	62%	72%	80%	66%
Ouvriers non roulants	10%	5%	3%	8%
Employés	5%	9%	7%	6%
Maitrises Techniciens	20%	12%	9%	17%
Ingénieurs et Cadres	3%	1%	1%	2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

PART DU TEMPS PARTIEL

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Toutes classes
Ouvriers	5,7%	6,4%	5,0%	5,8%
Ouvriers roulants	6,0%	7%	5,0%	6,1%
Ouvriers non roulants	3,8%	2,6%	5,1%	3,6%
Employés	13,3%	9,5%	16,9%	12,3%
Maitresses Techniciens	3,7%	4,4%	2,8%	3,8%
Ingénieurs et Cadres	5,8%	4,3%	0,0%	5,4%
TOTAL	5,7%	6,4%	5,7%	5,9%

PART DES FEMMES

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Toutes classes
dans l'effectif total	18,7%	22,7%	26,3%	20,4%
dans l'effectif à temps plein	17,4%	21,5%	25,4%	19%
dans l'effectif à temps partiel	39,2%	41%	40,2%	39,8%

ABSENTÉISME

	Classe 1		Classe 2		Classe 3		Toutes classes	
	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié de la branche	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié de la branche	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié de la branche	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié CDI de la branche
Maladie	63,4%	26,9	72,7%	26,9	66,5%	19,9	65,2%	26,5
Accident du travail	25,7%	10,9	15,3%	5,7	21,7%	6,5	23,7%	9,6
Maladie professionnelles	1,2%	0,5	1,7%	0,6	1,5%	0,4	1,3%	0,5
Accident de trajet	3,3%	1,4	1,5%	0,5	1,5%	0,5	2,9%	1,2
SOUS-TOTAL	93,6%	39,6	91,1%	33,8	91,2%	27,3	93,1%	37,8
Maternité	1,4%	0,6	1,6%	0,6	1,3%	0,4	1,4%	0,6
Paternité	1,2%	0,5	1,5%	0,5	1,1%	0,3	1,3%	0,5
Absences motivées	3,1%	1,3	4,4%	1,6	4,9%	1,5	3,4%	1,4
Absences non motivées	0,7%	0,3	1,5%	0,5	1,4%	0,4	0,8%	0,3
SOUS-TOTAL	6,4%	2,7	8,9%	3,3	8,8%	2,6	6,9%	2,8
TOTAL	100,0%	42,3	100,0%	37,1	100,0%	29,9	100,0%	40,6

Réalisation et rédaction du **Bilan social**
Transports Urbains 2024
(Edition 2025)

Département des affaires sociales et sûreté
Cécilia VAURY, Directrice adjointe du Département
Clémence ROQUEBERT, chargée de missions
Rania BARZIK, chargée de missions
Roxane BLONDIN, Assistante de direction

Département des ressources
Christel BENARD, Data manager

17, rue d'Anjou - 75008 PARIS
Tél. +33 (0)1 48 74 73 22
Fax +33 (0)1 40 16 11 72
social@utpf-mobilites.fr

