



Bilan social Transports urbains 2019

Edition 2020



Convention Collective Nationale
des réseaux de transports publics urbains
de voyageurs

www.utp.fr



Sommaire

| | | |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| | Avant-propos | 4 |
| | Principales données du bilan social 2019 | 5 |
| 1 | Effectifs des entreprises de transport urbain | 9 |
| 1.1 | Salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) | 10 |
| | Toutes catégories de salariés | 10 |
| | Par classe d'entreprises | 11 |
| | Évolution des effectifs | 14 |
| | Motif des départs | 15 |
| | Temps partiel | 16 |
| | Travail féminin | 18 |
| | Salariés en situation de handicap | 20 |
| | Répartition des effectifs par catégorie professionnelle | 22 |
| | Répartition des effectifs par âge | 23 |
| | Répartition des effectifs par ancienneté | 25 |
| 1.2 | Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) | 27 |
| 1.3 | Salariés intérimaires | 28 |
| 2 | Durée du travail et absentéisme | 29 |
| 2.1 | Durée du travail | 30 |
| 2.2 | Absentéisme | 31 |
| 3 | Salaires et rémunérations | 35 |
| 3.1 | Valeur du point | 36 |
| 3.2 | Rémunérations | 36 |
| 4 | Formation professionnelle | 39 |
| 4.1 | Investissements consacrés à la formation continue | 40 |
| 4.2 | Investissements consacrés au plan de développement des compétences | 41 |
| 4.3 | Investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation | 41 |
| 4.4 | Nature des stages de formation | 41 |
| 4.5 | Nombre de stagiaires | 42 |
| 4.6 | Nombre d'heures de stage | 43 |
| 4.7 | Utilisation du Compte personnel de formation (CPF) | 44 |
| 4.8 | Périodes de professionnalisation | 45 |
| 4.9 | Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés | 47 |
| 4.10 | Niveau de formation du personnel embauché | 48 |
| 4.11 | Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités | 48 |
| 5 | L'égalité Femmes / Hommes | 51 |
| 6 | Données de cadrage économique | 53 |
| 6.1 | Le contexte économique national en 2019 | 54 |
| 6.2 | Les budgets des collectivités locales | 56 |
| 6.3 | Le secteur des transports | 57 |

Avant-propos

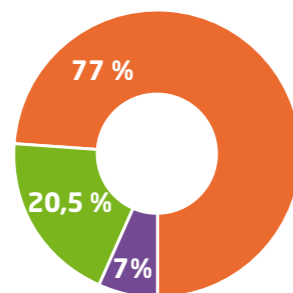
Ce rapport de branche a été réalisé à partir des données sociales des entreprises soumises à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. Il ne comprend ni les données de la RATP, ni celles de la SNCF.

Les résultats présentés par le bilan social sont issus d'un panel identique d'entreprises sur trois années consécutives. Ont donc été sélectionnées les données des entreprises ayant répondu à l'enquête sociale au cours des trois dernières années 2017, 2018 et 2019. Un **panel de 125 entreprises** a ainsi été obtenu. Ces entreprises emploient **47 839 salariés** (temps plein + temps partiel) en CDI ce qui correspond à **47 101 salariés équivalents temps plein**. Nous pouvons estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **53 000 salariés** en 2019, le panel étudié représente 90 % de l'effectif de la profession.

Certains résultats de ce rapport sont présentés en distinguant trois classes d'entreprises :

Classe 1

29 entreprises des agglomérations supérieures à 250 000 habitants, soit toutes les entreprises de cette classe, représentant 77 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.



Classe 2

38 entreprises des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants, représentant 20,5 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Classe 3

58 entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant 7 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Sauf indications contraires, la mention de l'effectif total recouvre l'effectif temps plein + temps partiel

L'utilisation d'un panel identique d'entreprises permet d'obtenir des résultats strictement comparables d'une année sur l'autre.

Le panel du précédent rapport n'est pas le même que celui de cette année : ceci est dû aux mouvements entre les différentes classes d'entreprises, à l'absence de réponse régulière de certaines entreprises, ou encore à la modification de la structure juridique de certaines (fusion entre deux entreprises par exemple). Ainsi, le panel de ce bilan 2019 est de 125 entreprises, il était de 131 entreprises en 2018 et de 128 pour le bilan 2017.

En revanche, à l'issue de certains chapitres, est présenté un graphique montrant l'évolution des résultats sur les dix dernières années, entre 2010 et 2019. Faute de pouvoir établir un panel identique d'entreprises sur dix ans, ces graphiques sont établis en « données brutes » : cela signifie que pour chaque année, le résultat correspond aux réponses de toutes les entreprises, qu'elles aient ou non répondu l'année précédente, soit, pour 2019, 140 entreprises.

Ces graphiques présentant des évolutions de données exprimées en pourcentage, ils conservent toute leur pertinence de comparaison, car chaque année, les entreprises répondant à l'enquête représentent près de 90 % de l'effectif de la profession.

Taille des entreprises du panel

Le panel comporte 32 entreprises de moins de 50 salariés, 53 entreprises de 50 à moins de 300 salariés, et 40 entreprises de plus de 300 salariés.

| Nombre de salariés dans l'entreprise (en temps plein + équivalent temps plein) | 2019 | | | TOTAL d'entreprises |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| | Nombre d'entreprises Classe 1 | Nombre d'entreprises Classe 2 | Nombre d'entreprises Classe 3 | |
| 0 à 9 salariés | | | 1 | 1 |
| 10 à 49 salariés | | 3 | 28 | 31 |
| 50 à 299 salariés | 3 | 21 | 29 | 53 |
| 300 à 999 salariés | 14 | 14 | | 28 |
| 1 000 salariés et plus | 12 | | | 12 |

Principales données du bilan social 2019

Les résultats du présent bilan social sont établis sur un **panel de 125 entreprises** identiques sur les trois années observées, soumises à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. L'effectif de la profession étant estimé à un total de **53 000 salariés** (hors RATP et hors SNCF), le panel étudié représente près de 90 % des effectifs de la profession.

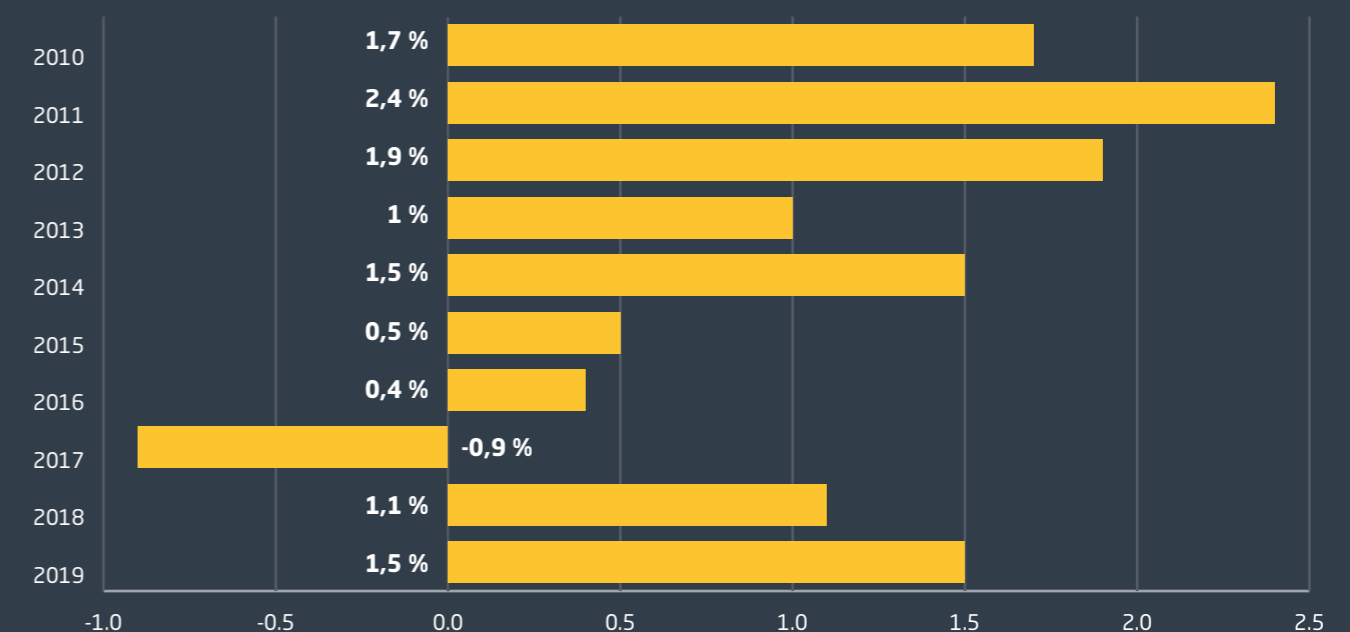
Des effectifs en légère hausse

L'année 2019 comme l'année 2018 est marquée par une légère augmentation des effectifs des entreprises du panel. En 2019, le nombre de salariés s'établit à 47 839 contre 47 104 en 2018 soit une augmentation de **+1,5 % (+735 salariés) entre 2018 et 2019**.

Après une baisse des effectifs constatée en 2017 (-0,9 %) qui a été compensée en 2018 (+1,1 %), l'année 2019 est marquée par

une stabilisation des effectifs au regard de l'évolution des effectifs dans la branche sur les dix dernières années. L'emploi au sein du secteur du transport urbain progresse malgré une croissance nationale fébrile (+1,3 % en 2019). A titre de comparaison, tout secteur confondu, les effectifs sur l'année 2019 ont augmenté de **+1,1 %** et plus précisément dans le secteur de l'industrie on enregistre une augmentation de seulement **+0,3 %** (source : INSEE)

Evolution des effectifs temps plein + temps partiel (données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019



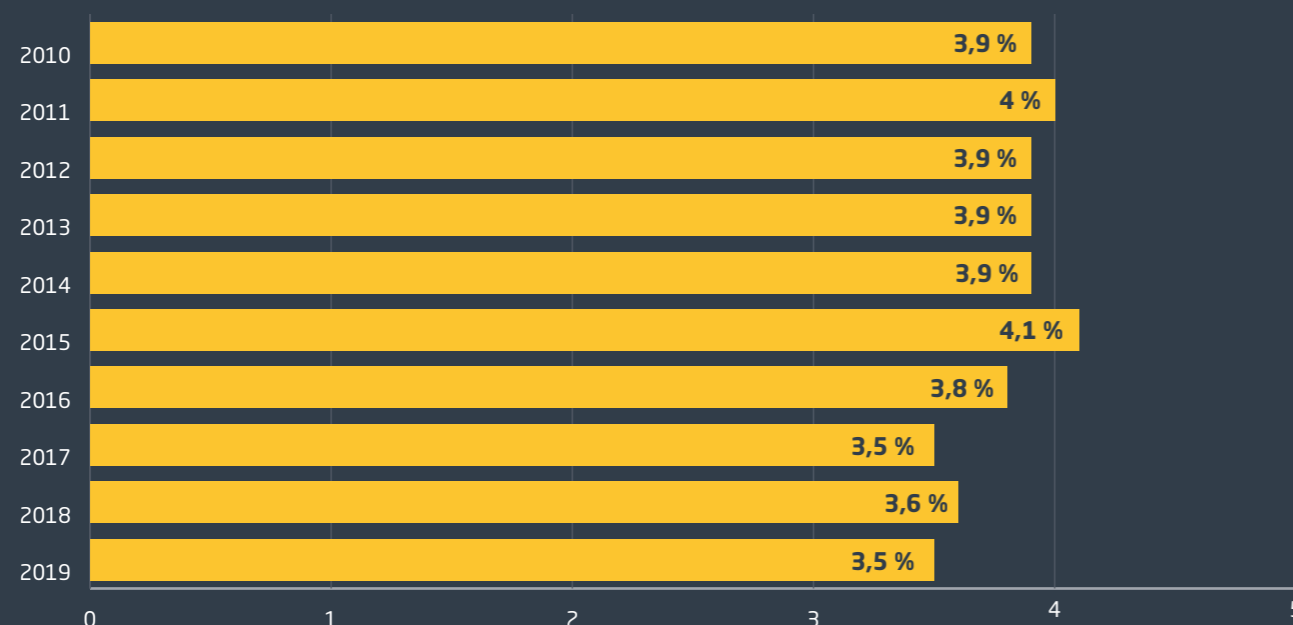
Un haut niveau d'investissements en formation

Près de 56 millions d'euros investis dans la formation professionnelle, soit 3,4 % de la masse salariale des entreprises

Le montant des investissements des entreprises de notre panel consacrés à la formation professionnelle a légèrement diminué par rapport à 2018 passant de 56,6 millions d'euros à 55,6 millions d'euros en 2019. Ils représentent 3,5 % de la masse salariale et demeurent bien au-delà des obligations légales (1 %). Il convient de souligner que l'année 2019 est une année charnière dans la mise en place de la réforme sur la formation professionnelle du 5 septembre 2018, ses impacts amorcés en 2019 vont se poursuivre en 2020 et probablement dans les années à venir.

En 2019, 71,1 % des salariés du transport urbain ont effectué une formation, soit 33 996 salariés (contre 31 129 en 2018). Comme les années précédentes, la grande majorité de ces salariés sont des conducteurs (62 %), ce qui s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre, tous les cinq ans, une Formation Continue Obligatoire.

Investissements consacrés à la formation continue
(en pourcentage de la masse salariale, données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

Les formations effectuées dans le transport urbain sont plus longues, puisque la durée moyenne des formations suivies par chaque stagiaire a augmenté de +1,5 heures et s'est établie à 34,2 heures en 2019.

Près de 12 millions d'euros collectés par l'OPCO Mobilités

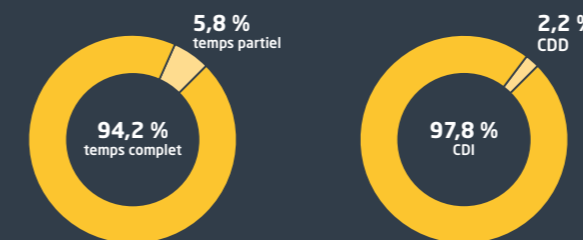
Dans le secteur des transports urbains en 2019, selon les données de l'OPCO Mobilités, **la collecte s'est élevée à 11,8 millions d'euros**. Cette somme a été utilisée par l'OPCO Mobilités pour financer des actions au titre de la professionnalisation et du 0,3 % institué par la branche pour assurer le financement des actions spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens.

+ de 3 sur 5 salariés ont suivi une formation

Les caractéristiques structurelles de la profession

Des emplois très largement en CDI et à temps plein

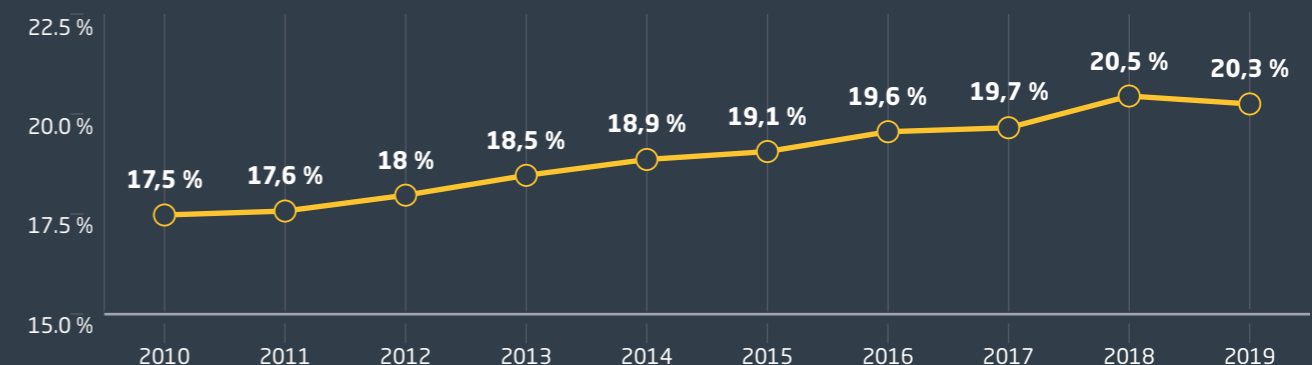
La structure de l'emploi du secteur des transports urbains est relativement stable, comme les années précédentes. Dans le transport urbain, **94,2 % des emplois sont à temps complet**. Ainsi, la part des salariés à temps partiel représente 5,8 % de l'effectif, et reste nettement inférieure à la moyenne nationale (17,6 %) et du secteur des transports et de l'entreposage (10,4 %). Le recours aux salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) est en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+0,2 point) : ces salariés représentent **2,2 %** de l'effectif. En conséquence, **97,8 %** des effectifs sont en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dans la branche.



Une durée hebdomadaire du travail inférieure à 35 heures

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de la branche est stable, et s'est établie à **34,6 heures** en 2019. Elle est inférieure aux durées moyennes observées tant au niveau national (**35,7 heures**) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (**36,3 heures**). Comme les années précédentes, près de 35 % des salariés de la branche ont une durée du travail inférieure à 35 heures.

Evolution de l'effectif féminin en % de l'effectif total
(en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

Une progression constante de la féminisation des effectifs

La part des femmes s'est établie en 2019 à **20,3 % des effectifs** dans la branche du transport urbain. Ce chiffre augmente d'année en année, de manière linéaire et progressive depuis 10 ans même si l'on enregistre une très légère baisse par rapport à 2018 (-0,2 point). Le pourcentage de salariées dans les entreprises de notre panel s'établissait ainsi à 17,5 % en 2010, soit une augmentation de **+2,8 points en 10 ans**. La catégorie professionnelle dans laquelle la proportion de femmes est la plus élevée reste celle des employés (58,7 % en 2019).

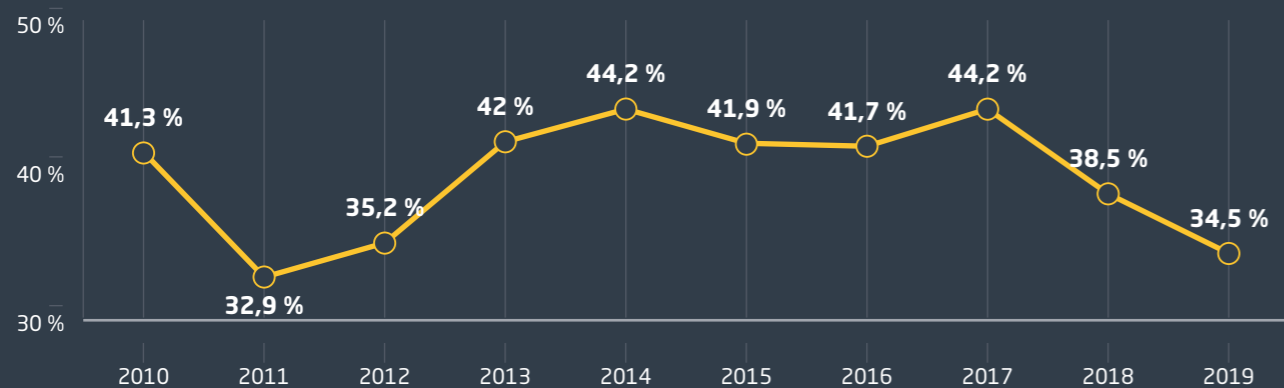
Les dernières réformes du code du travail sont venues renforcer la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l'UTP a fait évoluer son enquête sociale. Dans ce sens, a été créé un nouveau chapitre intitulé « L'égalité Femmes / Hommes », dans lequel sont répertoriés les résultats de **l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs** (article L.1142-8 du Code du travail).

Principales données du bilan social 2019

De même, ont été intégrés au sein du bilan social de cette année de nouveaux indicateurs qui permettent désormais d'affiner nos connaissances sur l'effectif féminin dans la branche. Ces nouvelles données se retrouvent au sein des différents chapitres et permettent désormais de connaître :

- la part de l'effectif féminin dans la répartition par âge de l'ensemble de l'effectif ;
- la part de l'effectif féminin ayant conclu des CDD entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019 ;
- la part de l'effectif féminin ayant pu bénéficier du Plan de Développement des Compétences en 2019 ;
- la part de l'effectif féminin ayant suivi une formation au titre du CPF sur leur temps de travail en 2019.

Départs en retraite rapportés au nombre de départs (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

Le taux d'absentéisme atteint un nouveau plafond

L'absentéisme au sein de la branche du transport urbain atteint, pour la quatrième année consécutive, son plus haut niveau depuis 10 ans. Le taux d'absentéisme des salariés des entreprises du panel s'établit à **7,8 %**, soit **+0,1 point** par rapport à l'année 2018. La moyenne de jours d'absence par salarié a ainsi été de **31,49 jours** en 2019 contre **30,75 jours** en 2018. **90 % des effectifs**, soit 43 080 salariés, ont été absents au moins une fois en 2019.

Des rémunérations en augmentation

En 2019, en moyenne pondérée, les salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une rémunération en augmentation, comprise entre +1,3 % et +1,5 %, en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

La retraite : premier motif des départs

Depuis 2003, la retraite constitue la première cause des départs des salariés du secteur des transports urbains. Elle représente **34,5 % des départs en 2019** (départ et mise à la retraite). Les départs à la retraite à l'initiative du salarié, après avoir connu une légère hausse en 2017, poursuivent leur baisse en 2019 (-4 points entre 2018 et 2019). Les départs sont en quasi-totalité à l'initiative du salarié, la part des mises à la retraite à l'initiative de l'employeur ne représentant que 0,3 % du total des départs.

Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs augmente, en moyenne, de +1,4 % et s'établit à 2 449 €. Il atteint 3 122 € après 25 ans d'ancienneté, soit +1,5 % par rapport à 2018.

Rappelons que les rémunérations comprennent le salaire mensuel et les primes proratisées sur le mois.

4,9 % de salariés en situation de handicap dans la branche

La branche du transport urbain emploie au total 4,9 % de salariés handicapés, soit 2 374 salariés. Ce chiffre est en augmentation par rapport aux années précédentes (+224 salariés en situation de handicap entre 2018 et 2019). La catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des ouvriers roulants (62,6 % en 2019).

1

Effectifs des entreprises de transport urbain



Effectifs des entreprises de transport urbain



1

1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée

(au 31 décembre 2019)

Toutes catégories de salariés

Effectif temps plein + temps partiel (2019) : **47 839** (47 104 en 2018 et 46 564 en 2017)
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2019) : **47 101** (46 298 en 2018 et 45 843 en 2017)



EFFECTIF À TEMPS PLEIN (hors CDD, intérimaires et temps partiel)

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 799 | 2,8 % | 834 | 2,9 % | 852 | 2,9 % |
| | % | 1,8 % | 2,8 % | 1,9 % | 2,9 % | 1,9 % | 2,9 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 7 851 | 18,8 % | 7 964 | 18,9 % | 8 266 | 19,2 % |
| | % | 17,8 % | 18,8 % | 17,9 % | 18,9 % | 18,3 % | 19,2 % |
| Employés | Nbre | 2 257 | 5,1 % | 2 287 | 5,1 % | 2 383 | 5,3 % |
| | % | 5,1 % | 16,1 % | 5,1 % | 15,4 % | 5,3 % | 15,5 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 29 139 | 66,2 % | 29 332 | 66 % | 29 585 | 65,7 % |
| | % | 66,2 % | 59,3 % | 66 % | 59 % | 65,7 % | 59,7 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 3 989 | 9,1 % | 4 031 | 9,1 % | 3 984 | 8,8 % |
| | % | 9,1 % | 3 % | 9,1 % | 3,8 % | 8,8 % | 2,7 % |
| Total | | 44 035 | 7 933 | 44 448 | 8 332 | 45 070 | 8 438 |

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 53 | 3,3 % | 53 | 3,4 % | 52 | 3,2 % |
| | % | 2,1 % | 3,3 % | 2 % | 3,4 % | 1,9 % | 3,2 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 293 | 16 % | 309 | 16,3 % | 330 | 15,9 % |
| | % | 11,6 % | 16 % | 11,6 % | 16,3 % | 11,9 % | 15,9 % |
| Employés | Nbre | 426 | 16,8 % | 426 | 18,3 % | 433 | 18,3 % |
| | % | 16,8 % | 29,1 % | 16,1 % | 28,3 % | 15,6 % | 28,3 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 1 601 | 63,3 % | 1 705 | 64,2 % | 1 791 | 64,7 % |
| | % | 63,3 % | 48,4 % | 64,2 % | 48,5 % | 64,7 % | 50 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 156 | 6,2 % | 163 | 6,1 % | 163 | 5,9 % |
| | % | 6,2 % | 3,2 % | 6,1 % | 3,5 % | 5,9 % | 2,6 % |
| Total | | 2 529 | 1 167 | 2 656 | 1 190 | 2 769 | 1 211 |

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|----------------|--------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 41,1 | 32,9 | 41,3 | 33 | 42,1 | 32,7 |
| | % | 2,3 % | 3,8 % | 2,2 % | 3,8 % | 2,1 % | 3,7 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 219,2 | 149,1 | 230,1 | 155,8 | 242,5 | 146,6 |
| | % | 12,1 % | 17,2 % | 12,4 % | 18 % | 11,9 % | 16,6 % |
| Employés | Nbre | 306,4 | 253,8 | 288,3 | 233,7 | 299,9 | 246,7 |
| | % | 16,9 % | 29,2 % | 15,6 % | 27 % | 14,8 % | 28,1 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 1 142,8 | 406,2 | 1 185,1 | 412,3 | 1 346,2 | 434,6 |
| | % | 63,2 % | 46,8 % | 64,1 % | 47,8 % | 66,3 % | 49,3 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 98,3 | 26,4 | 105,3 | 29,7 | 100,3 | 20,7 |
| | % | 5,5 % | 3 % | 5,7 % | 3,4 % | 4,9 % | 2,3 % |
| Total | | 1 807,8 | 868,4 | 1 850,1 | 864,5 | 2 031 | 881,3 |

Par classe d'entreprises

Classe 1

Effectif temps plein + temps partiel (2019) : **34 646** (34 144 en 2018 et 33 835 en 2017)
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2019) : **33 992** (33 550 en 2018 et 33 291 en 2017)



EFFECTIF À TEMPS PLEIN (hors CDD, intérimaires et temps partiel)

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 630 | 3,3 % | 656 | 3,4 % | 668 | 3,4 % |
| | % | 2 % | 3,3 % | 2 % | 3,4 % | 2 % | 3,4 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 6 496 | 21,9 % | 6 570 | 21,9 % | 6 823 | 22,2 % |
| | % | 20,3 % | 21,9 % | 20,4 % | 21,9 % | 21 % | 22,2 % |
| Employés | Nbre | 1 552 | 4,8 % | 1 561 | 4,8 % | 1 614 | 4,9 % |
| | % | 4,8 % | 15,8 % | 4,8 % | 15,1 % | 4,9 % | 15,4 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 20 016 | 62,5 % | 20 074 | 62,3 % | 20 201 | 61,9 % |
| | % | 62,5 % | 55 % | 62,3 % | 54,3 % | 61,9 % | 55,4 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 3 351 | 10,4 % | 3 376 | 10,5 % | 3 336 | 10,2 % |
| | % | 10,4 % | 4 % | 10,5 % | 5,2 % | 10,2 % | 3,6 % |
| Total | | 32 045 | 5 289 | 32 237 | 5 497 | 32 642 | 5 545 |

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 45 | 4,1 % | 49 | 4,2 % | 46 | 4 % |
| | % | 2,5 % | 4,1 % | 2,6 % | 4,2 % | 2,3 % | 4 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 247 | 19 % | 257 | 18,5 % | 267 | 17,6 % |
| | % | 13,8 % | 19 % | 13,5 % | 18,5 % | 13,3 % | 17,6 % |
| Employés | Nbre | 307 | 17,2 % | 306 | 16 % | 312 | 15,6 % |
| | % | 17,2 % | 28,6 % | 16 % | 27,2 % | 15,6 % | 27,4 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 1 073 | 59,9 % | 1 176 | 61,7 % | 1 254 | 62,6 % |
| | % | 59,9 % | 45,1 % | 61,7 % | 46,8 % | 62,6 % | 48,3 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 118 | 6,6 % | 119 | 6,2 % | 125 | 6,2 % |
| | % | 6,6 % | 3,2 % | 6,2 % | 3,3 % | 6,2 % | 2,7 % |
| Total | | 1 790 | 810 | 1 907 | 850 | 2 004 | 851 |

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 35,2 | 27,6 | 38,0 | 29,7 | 36,9 | 28,3 |
| | % | 2,8 % | 4,6 % | 2,9 % | 4,8 % | 2,7 % | 4,7 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 182,3 | 122,7 | 189,1 | 125,1 | 183,8 | 110,1 |
| | % | 14,6 % | 20,4 % | 14,4 % | 20,4 % | 13,6 % | 18,3 % |
| Employés | Nbre | 218,8 | 171,8 | 204,7 | 159,7 | 210 | 163,4 |
| | % | 17,6 % | 28,6 % | 15,6 % | 26 % | 15,6 % | 27,2 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 736 | 259,2 | 806,1 | 278,9 | 842,9 | 283,5 |
| | % | 59,1 % | 43,1 % | 61,4 % | 45,5 % | 62,4 % | 47,2 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 73,9 | 19,9 | 75,6 | 20 | 76,8 | 15,8 |
| | % | 5,9 % | 3,3 % | 5,7 % | 3,3 % | 5,7 % | 2,6 % |
| Total | | 1 246,2 | 601,2 | 1 313,5 | 613,4 | 1 350,4 | 601,1 |

Effectifs des entreprises de transport urbain



1

Par classe d'entreprises

Classe 2

Effectif temps plein + temps partiel (2019) : **9 787** (9 530 en 2018 et 9 347 en 2017)
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2019) : **9 682** (9 380 en 2018 et 9 199 en 2017)



EFFECTIF À TEMPS PLEIN (hors CDD, intérimaires et temps partiel)

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 138 | 38 | 145 | 42 | 149 | 43 |
| | % | 1,6 % | 2,1 % | 1,6 % | 2,1 % | 1,6 % | 2,2 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 1 049 | 235 | 1 081 | 260 | 1 120 | 280 |
| | % | 11,9 % | 13 % | 12,1 % | 13,2 % | 12,2 % | 14,1 % |
| Employés | Nbre | 533 | 314 | 551 | 334 | 586 | 326 |
| | % | 6,1 % | 17,3 % | 6,1 % | 17 % | 6,4 % | 16,4 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 6 530 | 1 203 | 6 639 | 1 312 | 6 793 | 1 324 |
| | % | 74,3 % | 66,4 % | 74 % | 66,7 % | 73,9 % | 66,3 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 543 | 22 | 550 | 20 | 541 | 19 |
| | % | 6,1 % | 1,2 % | 6,2 % | 1 % | 5,9 % | 1 % |
| Total | | 8 793 | 1 812 | 8 966 | 1 968 | 9 189 | 1 992 |

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 7 | 6 | 4 | 4 | 6 | 5 |
| | % | 1,3 % | 2,2 % | 0,7 % | 1,6 % | 1 % | 1,8 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 34 | 24 | 38 | 26 | 50 | 33 |
| | % | 6,1 % | 8,8 % | 6,7 % | 10,1 % | 8,4 % | 12,2 % |
| Employés | Nbre | 96 | 85 | 92 | 80 | 94 | 81 |
| | % | 17,3 % | 31,1 % | 16,3 % | 31,1 % | 15,7 % | 29,9 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 390 | 151 | 399 | 140 | 415 | 147 |
| | % | 70,4 % | 55,3 % | 70,7 % | 54,5 % | 69,4 % | 54,2 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 27 | 7 | 31 | 7 | 33 | 5 |
| | % | 4,9 % | 2,6 % | 5,6 % | 2,7 % | 5,5 % | 1,9 % |
| Total | | 554 | 273 | 564 | 257 | 598 | 271 |

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 5,9 | 5,3 | 3,3 | 3,3 | 5,2 | 4,4 |
| | % | 1,5 % | 2,6 % | 0,8 % | 1,7 % | 1,1 % | 2 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 25,6 | 18,9 | 30 | 21,5 | 46,5 | 28,1 |
| | % | 6,3 % | 9,2 % | 7,2 % | 11,3 % | 9,4 % | 12,9 % |
| Employés | Nbre | 69,7 | 64,1 | 65,7 | 59,6 | 70 | 65,2 |
| | % | 17,2 % | 31,2 % | 15,9 % | 31,2 % | 14,2 % | 29,9 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 286,9 | 111,7 | 294,3 | 101,8 | 349 | 115,5 |
| | % | 70,7 % | 54,5 % | 71 % | 53,4 % | 70,8 % | 52,9 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 17,9 | 5,2 | 21,1 | 4,6 | 22,4 | 4,9 |
| | % | 4,3 % | 2,5 % | 5,1 % | 2,4 % | 4,5 % | 2,3 % |
| Total | | 406 | 205,2 | 414,4 | 190,8 | 493,1 | 218,1 |

Par classe d'entreprises

Classe 3

Effectif temps plein + temps partiel (2019) : **3 406** (3 430 en 2018 et 3 382 en 2017)
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2019) : **3 426** (3 367 en 2018 et 3 353 en 2017)



EFFECTIF À TEMPS PLEIN (hors CDD, intérimaires et temps partiel)

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 31 | 10 | 33 | 10 | 35 | 11 |
| | % | 1 % | 1,2 % | 1 % | 1,2 % | 1,1 % | 1,2 % |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 306 | 101 | 313 | 106 | 323 | 107 |
| | % | 9,6 % | 12,1 % | 9,7 % | 12,3 % | 10 % | 11,9 % |
| Employés | Nbre | 172 | 127 | 175 | 126 | 183 | 132 |
| | % | 5,4 % | 15,3 % | 5,4 % | 14,5 % | 5,7 % | 14,6 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 2 593 | 591 | 2 619 | 617 | 2 591 | 642 |
| | % | 81,1 % | 71 % | 80,7 % | 71,1 % | 80 % | 71,3 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 95 | 3 | 105 | 8 | 107 | 9 |
| | % | 2,9 % | 0,4 % | 3,2 % | 0,9 % | 3,2 % | 1 % |
| Total | | 3 197 | 832 | 3 245 | 867 | 3 239 | 901 |

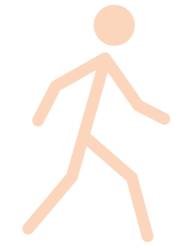
EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | 1 | - | - | - | - | - |
| | % | 0,5 % | - | - | - | - | - |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 12 | 9 | 14 | 11 | 13 | 10 |
| | % | 6,5 % | 10,7 % | 7,6 % | 13,3 % | 7,8 % | 11,2 % |
| Employés | Nbre | 23 | 23 | 28 | 26 | 27 | 29 |
| | % | 12,4 % | 27,4 % | 15,1 % | 31,4 % | 16,1 % | 32,5 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 138 | 49 | 130 | 39 | 122 | 47 |
| | % | 74,6 % | 58,3 % | 70,3 % | 46,9 % | 73,1 % | 52,9 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 11 | 3 | 13 | 7 | 5 | 3 |
| | % | 6 % | 3,6 % | 7 % | 8,4 % | 3 % | 3,4 % |
| Total | | 185 | 84 | 185 | 83 | 167 | 89 |

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------|------|--------------|-----------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ | Nbre | ↑ |
| Ingénieurs et cadres | Nbre | - | - | - | - | - | - |
| | % | - | - | - | - | - | - |
| Maîtrises et techniciens | Nbre | 11,4 | 7,5 | 11 | 9,2 | 12,2 | 8,4 |
| | % | 7,3 % | 12,1 % | 9 % | 15,2 % | 6,5 % | 13,6 % |
| Employés | Nbre | 17,9 | 17,9 | 18 | 14,4 | 19,8 | 18,1 |
| | % | 11,5 % | 28,9 % | 14,7 % | 23,9 % | 10,6 % | 29,1 % |
| Ouvriers roulants (Conducteurs) | Nbre | 119,9 | 35,3 | 84,8 | 31,6 | 154,4 | 35,7 |
| | % | 77 % | 56,9 % | 69,2 % | 52,4 % | 82,4 % | 57,3 % |
| Ouvriers non roulants | Nbre | 6,5 | 1,3 | 8,6 | 5,1 | 1 | - |
| | % | 4,2 % | 2,1 % | 7,1 % | 8,5 % | 0,5 % | - |
| Total | | 155,7 | 62 | 122,4 | 60,3 | 187,4 | 62,2 |

Effectifs des entreprises de transport urbain



1

Évolution des effectifs

Après une légère augmentation des effectifs observée en 2018 (+1,1 %) au sein des entreprises du transport urbain, l'année 2019 est marquée à nouveau par une augmentation des effectifs des entreprises du panel. En 2018, le nombre de salariés s'établit à 47 104 contre 47 839 en 2019 soit une augmentation de **+1,5 % (soit +735 salariés) entre 2018 et 2019.**

Cette augmentation des effectifs n'est pas constatée sur l'ensemble des trois classes d'entreprises de notre panel. Cette hausse d'emplois concerne uniquement les entreprises de

classe 1 (+502 emplois) et de classe 2 (+257 emplois). A l'inverse, on observe une légère baisse des effectifs pour les entreprises de classe 3 (-0,7 %) de l'effectif de la classe soit -25 emplois.

L'augmentation des effectifs bénéficie majoritairement à la catégorie des ouvriers roulants avec +339 emplois suivie de la catégorie des agents de maîtrise et des techniciens avec +323 emplois. En revanche, l'effectif des ouvriers non roulant enregistre une légère baisse avec -47 emplois entre 2018 et 2019.

| | Ingénieurs et cadres | Maîtrises et techniciens | Employés | Ouvriers roulants (conducteurs) | Ouvriers non roulants | Total |
|--------------------------|----------------------|--------------------------|------------|---------------------------------|-----------------------|------------|
| Effectif 2019 | 904 | 8 596 | 2 816 | 31 376 | 4 147 | 47 839 |
| Effectif 2018 | 887 | 8 273 | 2 713 | 31 037 | 4 194 | 47 104 |
| Effectif 2017 | 852 | 8 144 | 2 683 | 30 740 | 4 145 | 46 564 |
| Solde (2019-2018) | 17 | 323 | 103 | 339 | -47 | 735 |

Perte ou gain net d'emplois par classe d'entreprises

| | 2019 | En nombre d'emplois | En % de l'effectif de la classe |
|-----------------|------|---------------------|---------------------------------|
| Classe 1 | | 502 | 1,4 % |
| Classe 2 | | 257 | 2,6 % |
| Classe 3 | | -25 | -0,7 % |

Motif des départs

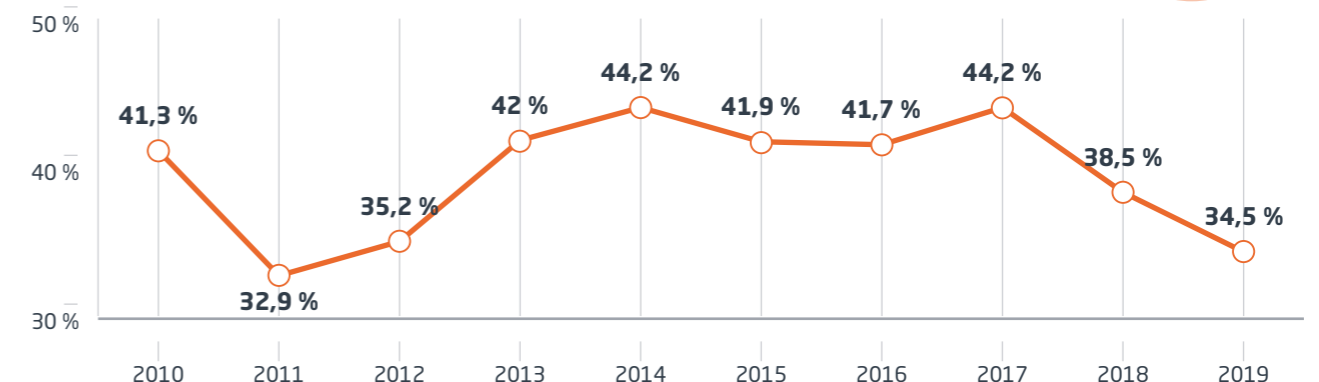
En 2019, la part des départs à la retraite représente 34,5 % du total des départs. La retraite reste le principal motif des cessations de fonction dans les entreprises de transport urbain depuis 2003. Les départs à la retraite à l'initiative du salarié poursuivent leur baisse (-4,9 points entre 2018 et 2019). Quant à la part des mises à la retraite, elle demeure à un niveau peu élevé (0,5 % du total des départs) même si on enregistre une légère augmentation (+0,2 point) par rapport à 2018.

Concernant les licenciements, si l'on constate une augmentation du pourcentage par rapport au nombre total de départ (+1,6 points entre 2018 et 2019), le nombre de licenciements total sur la même période régresse (-17).

34,5 %
des départs dus à la retraite

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|--------|---------------|------------|---------------|
| Toutes catégories de salariés | Nombre | % des départs | Nombre | % des départs | Nombre | % des départs |
| Départs à la retraite | 1 085 | 42,7 % | 1 070 | 38,9 % | 844 | 34 % |
| Mises à la retraite | 20 | 0,8 % | 8 | 0,3 % | 12 | 0,5 % |
| Démissions | 360 | 14,2 % | 444 | 16,1 % | 499 | 20,1 % |
| Licenciements | 593 | 23,4 % | 585 | 21,3 % | 568 | 22,9 % |
| Rupture en cours de période d'essai | 155 | 6,1 % | 265 | 9,6 % | 183 | 7,4 % |
| ...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative de l'employeur | 108 | 4,3 % | 178 | 6,5 % | 125 | 5 % |
| ...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative du salarié | 47 | 1,9 % | 86 | 3,1 % | 61 | 2,5 % |
| Autre (y compris décès et rupture conventionnelle) | 326 | 12,8 % | 380 | 13,8 % | 377 | 15,2 % |
| Décès | 51 | 2 % | 60 | 2,2 % | 61 | 2,5 % |
| Rupture conventionnelle | 213 | 8,4 % | 230 | 8,4 % | 213 | 8,6 % |
| Autre (hors décès et rupture conventionnelle) | 62 | 2,4 % | 90 | 3,3 % | 103 | 4,1 % |

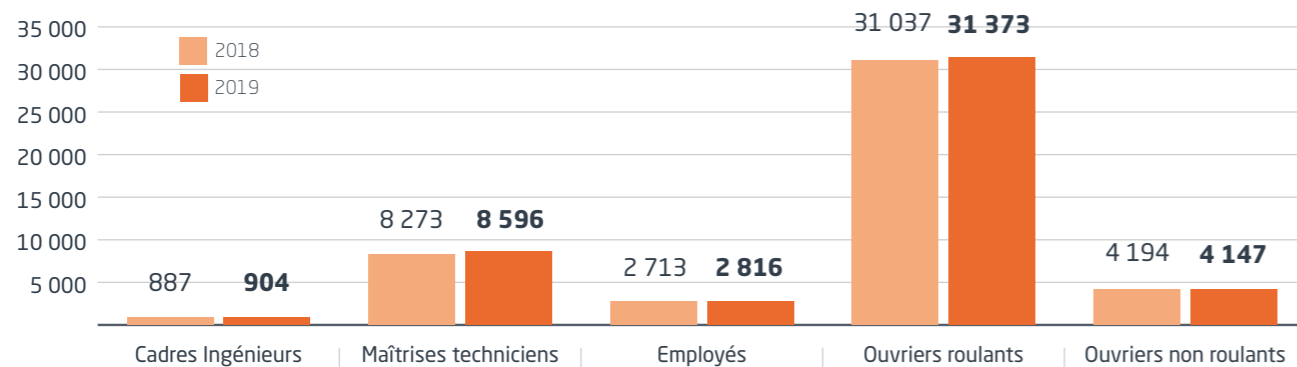
Départs en retraite rapportés au nombre de départs (en données brutes)



La retraite, cause plus de **2 départs sur 5**

Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

Evolution des effectifs



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

Effectifs des entreprises de transport urbain



1

Temps partiel

En 2019, les salariés à temps partiel représentent **5,8 % des salariés de la branche**. Malgré une légère augmentation entre 2017 et 2019, le taux de salariés à temps partiel reste relativement stable depuis 2010. A l'inverse des entreprises de classe 1 et 2, la part des salariés à temps partiel diminue sensiblement dans les entreprises de classe 3 (-0,5 point entre 2018 et 2019).

La moyenne des salariés employés à temps partiel dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale, qui s'élève, en décembre 2019, à **17,6 %** tous secteurs d'activité confondus, et à **10,4 %** 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 4^e trimestre 2019, mars 2020*).

En 2019, parmi les entreprises de notre panel, le temps de travail d'un salarié à temps partiel représente, en moyenne et toutes

+ de
94,2 %
de salariés
à temps complet

catégories confondues, **68,8 % d'un temps plein** (69,1 % en 2018 et 70,1 % en 2017). Les salariés à temps plein travaillant **34,6 heures** en moyenne (cf. « Durée du travail », page 29), le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel peut être évalué à **23,8 heures hebdomadaires**. Pour mémoire, en application des articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du Code du travail, dans le transport urbain, et sauf dérogation, les contrats à temps partiel conclus depuis le 30 juin 2014 ont une durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

Rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche

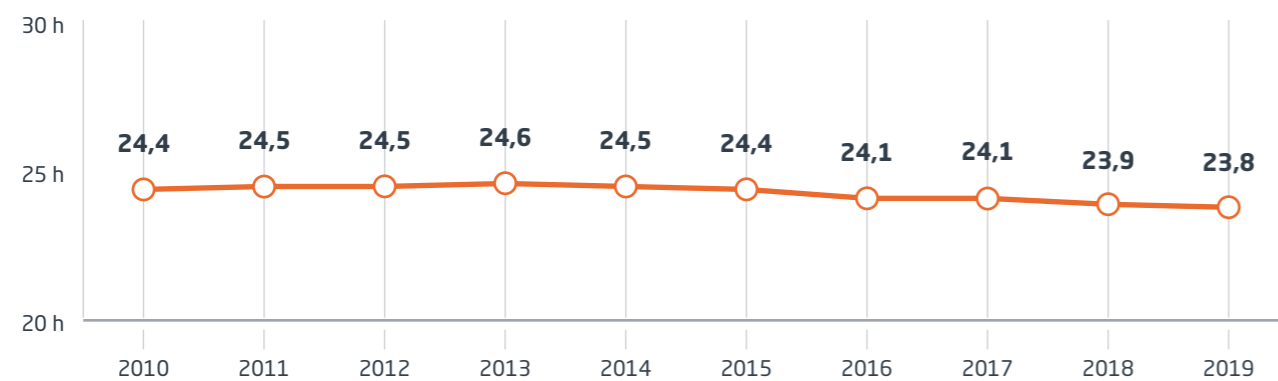
| 2017 | 2018 | 2019 |
|-------|-------|--------------|
| 5,4 % | 5,6 % | 5,8 % |

Par classe d'entreprises, rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|-------|-------|--------------|
| Classe 1 | 5,3 % | 5,6 % | 5,8 % |
| Classe 2 | 5,9 % | 5,9 % | 6,1 % |
| Classe 3 | 5,5 % | 5,4 % | 4,9 % |

Evolution, en heures, de la durée du travail des salariés à temps partiel

(en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

Comme les années précédentes, la catégorie des employés est celle qui compte le plus de salariés à temps partiel (**15,4 %**). Du fait notamment de la prédominance des ouvriers roulants dans les effectifs des entreprises de notre panel, leur catégorie regroupe la plus grande partie des salariés à temps partiel (**64,7 %**, en baisse de -1,4 points depuis 2017).

La proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel diminue de -1 point entre 2018 et 2019, passant de 45 % à 44 %.

Par catégorie professionnelle

(rapport entre l'effectif à temps partiel de la catégorie et l'effectif total de la catégorie)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------|--------|---------------|
| Ingénieurs et cadres | 6,2 % | 6 % | 5,8 % |
| Maîtrises et techniciens | 3,6 % | 3,7 % | 3,8 % |
| Employés | 15,9 % | 15,7 % | 15,4 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 5,2 % | 5,5 % | 5,7 % |
| Ouvriers non roulants | 3,8 % | 3,9 % | 3,9 % |

Structure du temps partiel

(rapport entre l'effectif à temps partiel de la catégorie et l'effectif total à temps partiel)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------|--------|---------------|
| Ingénieurs et cadres | 2,1 % | 2 % | 1,9 % |
| Maîtrises et techniciens | 11,6 % | 11,6 % | 11,9 % |
| Employés | 16,8 % | 16 % | 15,6 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 63,3 % | 64,2 % | 64,7 % |
| Ouvriers non roulants | 6,2 % | 6,1 % | 5,9 % |

Répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------|------|------|-------------|
| Hommes | 54 % | 55 % | 56 % |
| Femmes | 46 % | 45 % | 44 % |

Effectifs des entreprises de transport urbain



1

Travail féminin

La proportion de femmes dans les entreprises de transport urbain de notre panel demeure stable en 2019 avec un taux de 20,3 % de l'effectif total de la branche. La féminisation est à la hausse dans les emplois à temps plein (+0,7 point entre 2017 et 2019) et à la baisse dans les emplois à temps partiel (-2,4 points entre 2017 et 2019). Les femmes demeurent principalement dans les emplois à temps partiel (43,7 % des effectifs à temps partiel, contre 18,7 % des effectifs à temps plein). Les entreprises de classe 2 et 3 ont un taux de féminisation plus important que les entreprises de classe 1, respectivement de 23,1 % et 29,1 % contre 18,5 %.

La catégorie professionnelle des employés reste celle qui comporte le plus de femmes : 58,7 % en 2019. Celle des ouvriers non roulants, la moins féminisée, compte 6,2 % de femmes, chiffre en diminution cette année (-2,3 points) par rapport à 2018. Les ouvriers roulants comptent 18 % de femmes (+0,3 point).

Pour la première fois en 2019, on peut mesurer la part de l'effectif féminin par âge. Ainsi, on constate que la majorité de l'effectif féminin soit 65,3 % d'entre elles ont entre 25 et 50 ans et seulement 5,1 % ont plus de 60 ans.

De même, ont été intégrés au sein du bilan social de cette année de nouveaux indicateurs qui permettent désormais d'affiner nos connaissances sur l'effectif féminin dans la branche. Ces nouvelles données se retrouvent au sein des différents chapitres du bilan et permettent désormais de savoir que :

- sur les 2 744 salariés qui ont conclu des CDD entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, 886 étaient des femmes ; (cf. « Salariés en contrat à durée déterminée », page 26).
- sur les 33 996 salariés qui ont suivi une formation en 2019, 5 474 étaient des femmes (cf. « Nombre de stagiaires », page 42)
- sur les 284 salariés qui ont mobilisé leur CPF en 2019, 50 étaient des femmes (cf. « Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) », page 44).



| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche | 19,5 % | 20,2 % | 20,3 % |
| Rapport entre l'effectif féminin à temps plein et l'effectif à temps plein de la branche | 18 % | 18,7 % | 18,7 % |
| Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel et l'effectif à temps partiel de la branche | 46,1 % | 44,8 % | 43,7 % |

Par classe d'entreprises

| Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Classe 1 | 18 % | 18,6 % | 18,5 % |
| Classe 2 | 22,3 % | 23,3 % | 23,1 % |
| Classe 3 | 27,1 % | 27,7 % | 29,1 % |
| Rapport entre l'effectif féminin à temps plein de la classe et l'effectif total à temps plein de la classe | | | |
| Classe 1 | 16,5 % | 17,1 % | 17 % |
| Classe 2 | 20,6 % | 21,9 % | 21,7 % |
| Classe 3 | 26 % | 26,7 % | 27,8 % |
| Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel de la classe et l'effectif total à temps partiel de la classe | | | |
| Classe 1 | 45,3 % | 44,6 % | 42,5 % |
| Classe 2 | 49,3 % | 45,6 % | 45,3 % |
| Classe 3 | 45,4 % | 44,7 % | 53,3 % |

Par catégorie professionnelle

(rapport entre l'effectif féminin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|
| Ingénieurs et cadres | 30,9 % | 31,3 % | 31,2 % |
| Maîtrises et techniciens | 20,7 % | 21,3 % | 21,1 % |
| Employés | 60,2 % | 60 % | 58,7 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 17,1 % | 17,7 % | 18 % |
| Ouvriers non roulants | 6,6 % | 8,5 % | 6,2 % |

Structure du travail féminin à temps plein

(rapport entre l'effectif féminin de la catégorie professionnelle et l'effectif féminin total)

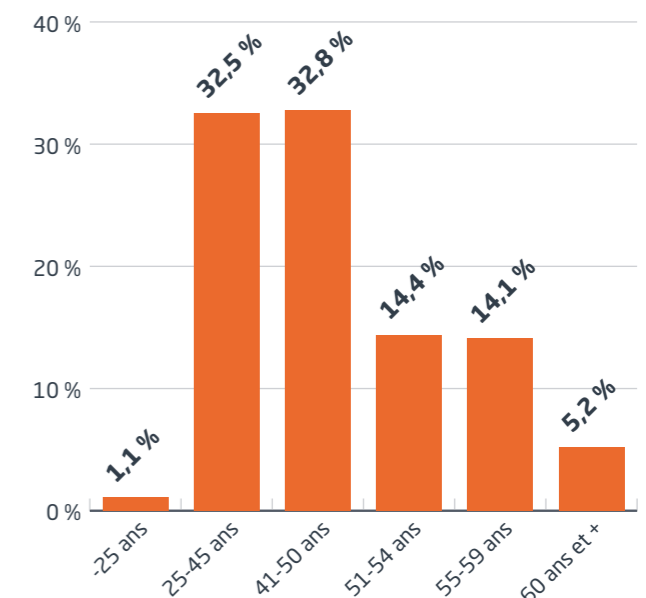
| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|
| Ingénieurs et cadres | 2,8 % | 2,9 % | 2,9 % |
| Maîtrises et techniciens | 18,8 % | 18,9 % | 19,2 % |
| Employés | 16,1 % | 15,5 % | 15,5 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 59,3 % | 59 % | 59,7 % |
| Ouvriers non roulants | 3 % | 3,7 % | 2,7 % |

Par âge

(rapport entre l'effectif féminin par âge et l'effectif total par âge)

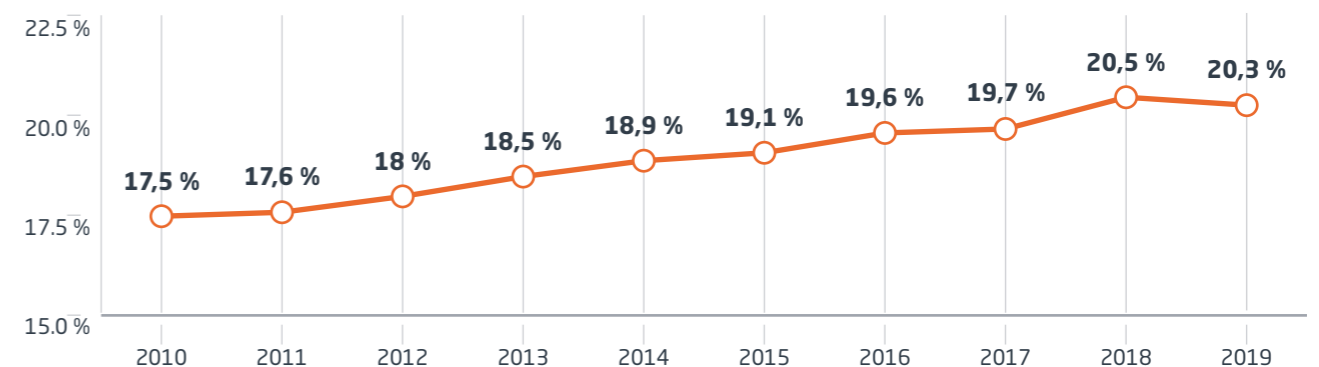
| | 2019 | |
|----------------|---------------------|-----------------|
| | Nombre de salariées | % de l'effectif |
| -25 ans | 103 | 1,1 % |
| 25-40 ans | 3 134 | 32,5 % |
| 41-50 ans | 3 165 | 32,8 % |
| 51-54 ans | 1 385 | 14,4 % |
| 55-59 ans | 1 358 | 14,1 % |
| 60 ans et plus | 504 | 5,1 % |

Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariées confondues



Evolution de l'effectif féminin en % de l'effectif total

(en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

Effectifs des entreprises de transport urbain



1

Salariés en situation de handicap

Pour mémoire, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur et ce à compter du 1^{er} janvier 2020 l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), l'objectif étant notamment d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés et de simplifier les démarches liées à l'OETH pour les entreprises.

Le nombre de salariés reconnus en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel continue d'augmenter (+0,4 point entre 2018 et 2019) et s'établit à 2 374 en 2019, soit une hausse de **+224 salariés en situation de handicap par rapport à 2018**. Cette augmentation concerne l'ensemble des classes des entreprises de notre panel.

La répartition entre les différentes catégories professionnelles de salariés en situation de handicap est stable par rapport aux années précédentes. La catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des **ouvriers roulants**, qui comporte **62,6 %** des salariés handicapés. Celle des ingénieurs et cadres est celle qui en compte le moins avec toutefois une nette augmentation par rapport à 2018 (+29 salariés en 2019).

Il convient de rappeler que les conducteurs, qui représentent 65,6 % de l'effectif global des entreprises de notre panel, 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. 5212-9 et D. 5212-19 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.

4,9%
de salariés reconnus en situation de handicap dans la branche

Répartition des salariés en situation de handicap par catégorie professionnelle

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif |
| Total Classe 1 + 2 + 3 | | | | | | |
| Ingénieurs et cadres | 11 | 0,5 % | 12 | 0,5 % | 41 | 1,7 % |
| Maîtrises et techniciens | 221 | 10,4 % | 232 | 10,8 % | 236 | 9,9 % |
| Employés | 239 | 11,4 % | 251 | 11,7 % | 341 | 14,4 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 1 380 | 65,2 % | 1 404 | 65,3 % | 1 486 | 62,6 % |
| Ouvriers non roulants | 265 | 12,5 % | 251 | 11,7 % | 270 | 11,4 % |
| Total | 2 116 | 100 % | 2 150 | 100 % | 2 374 | 100 % |

Par classe d'entreprises

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif |
| Classe 1 | | | | | | |
| Ingénieurs et cadres | 10 | 0,6 % | 11 | 0,7 % | 40 | 2,3 % |
| Maîtrises et techniciens | 185 | 12,1 % | 196 | 12,4 % | 200 | 11,8 % |
| Employés | 180 | 11,7 % | 188 | 11,9 % | 286 | 16,8 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 936 | 61,1 % | 968 | 61,3 % | 966 | 56,8 % |
| Ouvriers non roulants | 222 | 14,5 % | 216 | 13,7 % | 209 | 12,3 % |
| Total | 1 533 | 100 % | 1 579 | 100 % | 1 701 | 100 % |

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif |
| Classe 2 | | | | | | |
| Ingénieurs et cadres | 1 | 0,2 % | 1 | 0,2 % | 1 | 0,2 % |
| Maîtrises et techniciens | 29 | 6,7 % | 28 | 6,3 % | 29 | 5,5 % |
| Employés | 47 | 10,8 % | 55 | 12,4 % | 49 | 9,3 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 321 | 73,7 % | 331 | 74 % | 393 | 74,2 % |
| Ouvriers non roulants | 38 | 8,6 % | 32 | 7,1 % | 57 | 10,8 % |
| Total | 436 | 100 % | 447 | 100 % | 529 | 100 % |

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif |
| Classe 3 | | | | | | |
| Ingénieurs et cadres | | | | | | |
| Maîtrises et techniciens | 7 | 4,8 % | 8 | 6,5 % | 7 | 4,9 % |
| Employés | 13 | 8,5 % | 8 | 6,3 % | 6 | 4,2 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 123 | 83,3 % | 105 | 85,4 % | 127 | 88,2 % |
| Ouvriers non roulants | 5 | 3,4 % | 2 | 1,8 % | 4 | 2,7 % |
| Total | 148 | 100 % | 123 | 100 % | 144 | 100 % |

Effectifs des entreprises de transport urbain



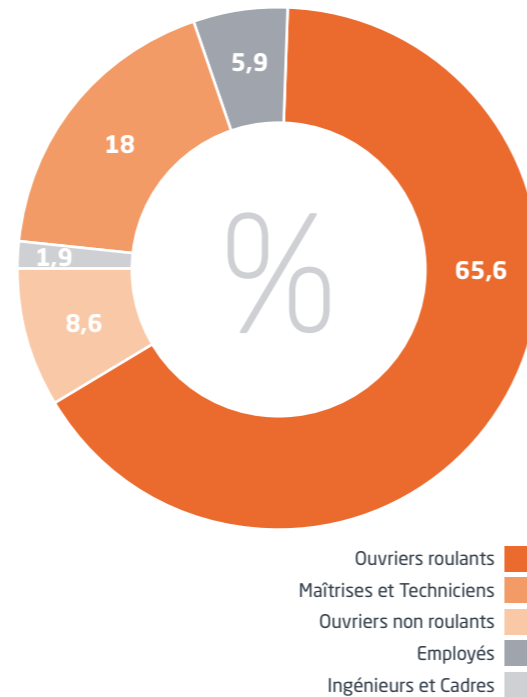
1

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

(Rapport entre l'effectif de la catégorie et l'effectif total de la branche)

La répartition des effectifs des entreprises du transport urbain par catégorie professionnelle demeure à l'identique, et ce depuis plusieurs années. Malgré une très légère diminution (-0,3 point), les conducteurs représentent près des deux tiers des salariés de la branche, avec 65,6 % de l'effectif total en 2019. La part des conducteurs atteint 79,7 % de l'effectif total dans les entreprises de classe 3.

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Ingénieurs et cadres | 1,8 % | 1,9 % | 1,9 % |
| Maîtrises et techniciens | 17,5 % | 17,6 % | 18 % |
| Employés | 5,8 % | 5,8 % | 5,9 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 66 % | 65,9 % | 65,6 % |
| Ouvriers non roulants | 8,9 % | 8,8 % | 8,6 % |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % |



Répartition par classe d'entreprises par rapport à l'effectif total de la classe

Ingénieurs et cadres

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|-------|-------|--------------|
| Classe 1 | 2 % | 2,1 % | 2,1 % |
| Classe 2 | 1,6 % | 1,6 % | 1,6 % |
| Classe 3 | 0,9 % | 1 % | 1 % |

Maîtrises et techniciens

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|--------|--------|---------------|
| Classe 1 | 19,9 % | 20 % | 20,5 % |
| Classe 2 | 11,6 % | 11,7 % | 12 % |
| Classe 3 | 9,4 % | 9,5 % | 9,9 % |

Employés

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|-------|-------|--------------|
| Classe 1 | 5,5 % | 5,5 % | 5,6 % |
| Classe 2 | 6,7 % | 6,7 % | 6,9 % |
| Classe 3 | 5,8 % | 5,9 % | 6,2 % |

Ouvriers roulants (conducteurs)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|--------|--------|---------------|
| Classe 1 | 62,3 % | 62,2 % | 61,9 % |
| Classe 2 | 74 % | 73,9 % | 73,6 % |
| Classe 3 | 80,8 % | 80,1 % | 79,7 % |

Ouvriers non roulants

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|--------|--------|--------------|
| Classe 1 | 10,3 % | 10,2 % | 10 % |
| Classe 2 | 6,1 % | 6,1 % | 5,9 % |
| Classe 3 | 3,1 % | 3,4 % | 3,3 % |

Répartition des effectifs par âge

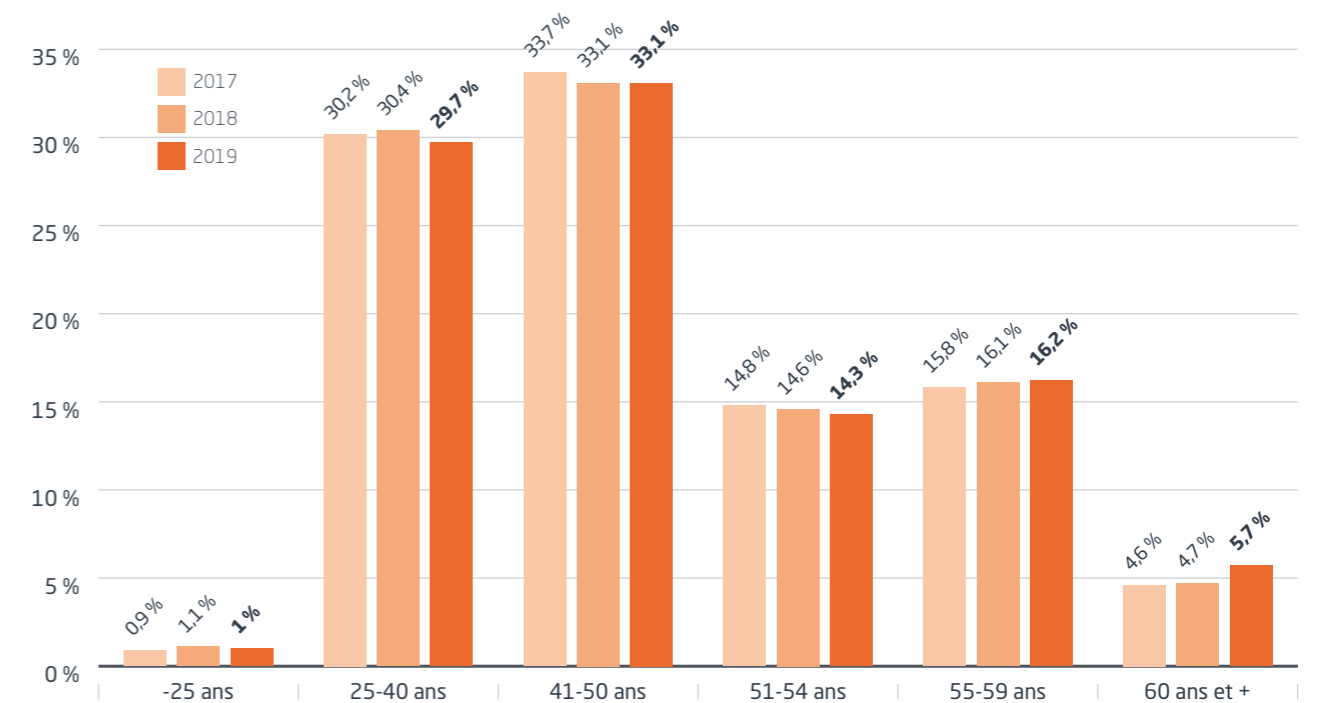
Depuis plusieurs années, une évolution de la pyramide des âges est observée, avec une diminution de la part des salariés âgés de moins de 50 ans (-1 point entre 2017 et 2019), et une augmentation corrélative de la part des salariés âgés de plus de 50 ans (+1 point entre 2017 et 2019). Malgré la diminution constatée (-0,8 point entre 2018 et 2019), les salariés âgés de moins de 50 ans restent majoritaires, et représentent 63,8 % de

l'effectif total de la branche. Plus particulièrement, 33,1 % des salariés ont entre 41 et 50 ans.

Cette répartition se retrouve, avec quelques nuances, dans l'ensemble des catégories professionnelles. Les ouvriers non roulants connaissent la part d'effectif âgé de 25 à 40 ans la plus importante (38,6 %), alors que pour les cadres, cette part s'élève à 19,5 %.

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|--------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| AGE | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif |
| -25 ans | 401 | 0,9 % | 498 | 1,1 % | 498 | 1 % |
| 25-40 ans | 14 057 | 30,2 % | 14 311 | 30,4 % | 14 206 | 29,7 % |
| 41-50 ans | 15 674 | 33,7 % | 15 579 | 33,1 % | 15 835 | 33,1 % |
| 51-54 ans | 6 887 | 14,8 % | 6 900 | 14,6 % | 6 855 | 14,3 % |
| 55-59 ans | 7 346 | 15,8 % | 7 588 | 16,1 % | 7 751 | 16,2 % |
| 60 ans et + | 2 200 | 4,6 % | 2 230 | 4,7 % | 2 694 | 5,7 % |
| Total | 46 565 | 100 % | 47 106 | 100 % | 47 839 | 100 % |

Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues



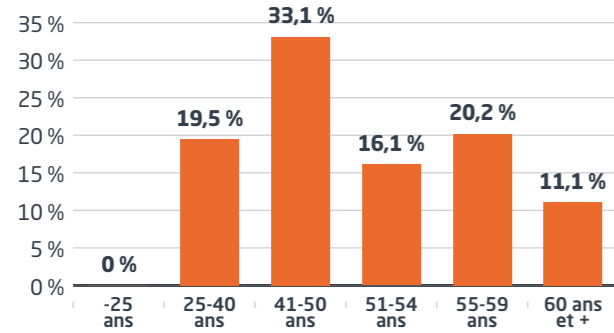
Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

Effectifs des entreprises de transport urbain

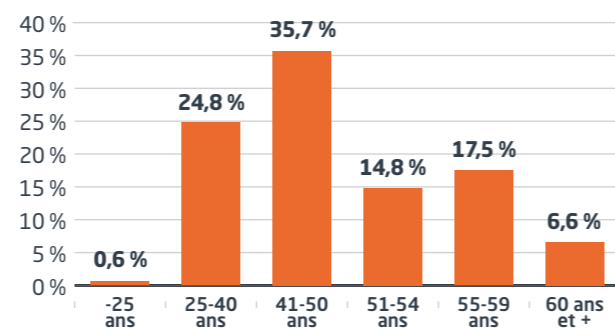


1

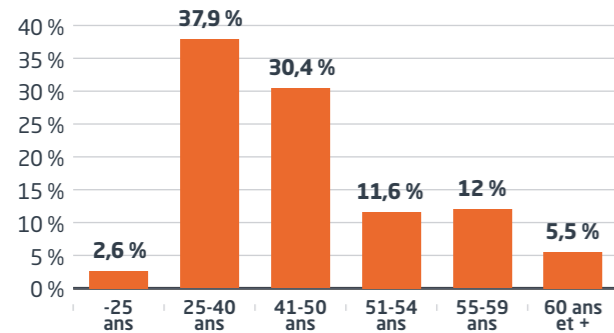
Ingénieurs et cadres



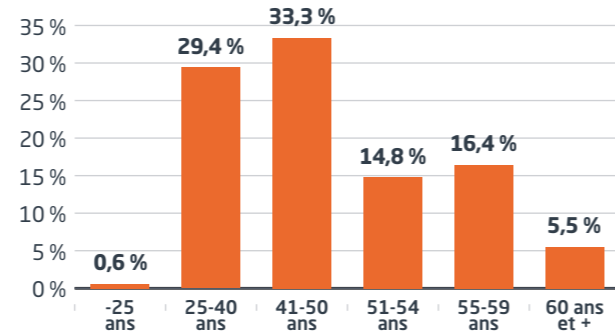
Maîtrises et techniciens



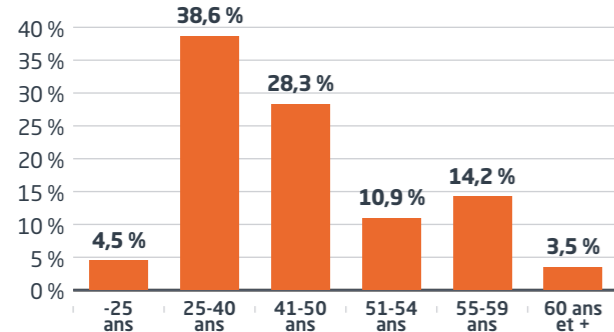
Employés



Ouvriers roulants (conducteurs)



Ouvriers non roulants



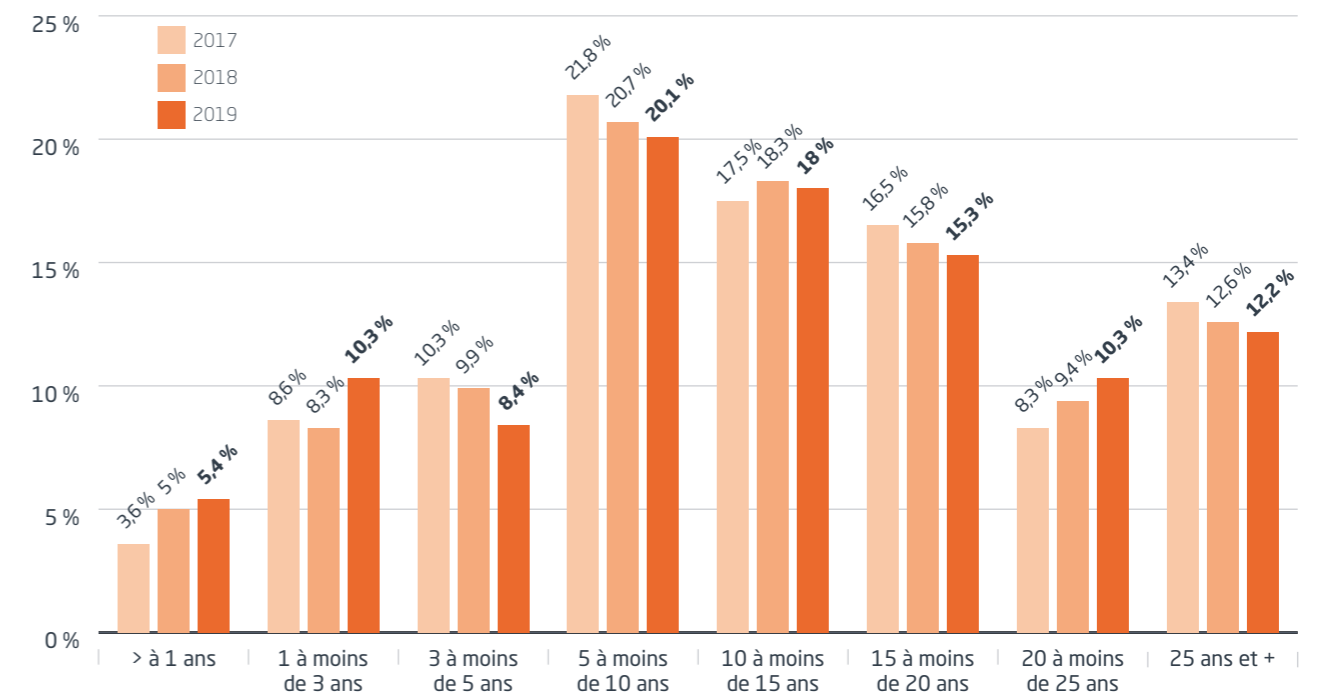
Répartition des effectifs par ancienneté

En 2018, la répartition des effectifs par ancienneté est identique aux deux années précédentes. Les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 15 ans représentent la part la plus élevée des effectifs (38,1 % de l'effectif global en 2019, contre 39 % en 2018 et 39,3 % en 2017). Les catégories des ingénieurs et cadres et des agents de maîtrise

et techniciens sont celles regroupant le plus de salariés ayant une ancienneté de 25 ans et plus avec respectivement 21,3 % et 24,1 %. A l'inverse, seuls 8,8 % des conducteurs ont une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans. (Cf. graphique ci-dessous).

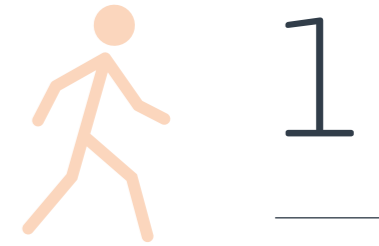
| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|----------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| Ancienneté | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif | Nombre de salariés | % de l'effectif |
| inférieure à 1 an | 1 690 | 3,6 % | 2 367 | 5 % | 2 583 | 5,4 % |
| 1 à moins de 3 ans | 3 994 | 8,6 % | 3 915 | 8,3 % | 4 911 | 10,3 % |
| 3 à moins de 5 ans | 4 787 | 10,3 % | 4 642 | 9,9 % | 4 017 | 8,4 % |
| 5 à moins de 10 ans | 10 150 | 21,8 % | 9 736 | 20,7 % | 9 633 | 20,1 % |
| 10 à moins de 15 ans | 8 162 | 17,5 % | 8 619 | 18,3 % | 8 618 | 18 % |
| 15 à moins de 20 ans | 7 694 | 16,5 % | 7 454 | 15,8 % | 7 324 | 15,3 % |
| 20 à moins de 25 ans | 3 880 | 8,3 % | 4 429 | 9,4 % | 4 922 | 10,3 % |
| 25 ans et + | 6 206 | 13,4 % | 5 942 | 12,6 % | 5 829 | 12,2 % |
| Total | 46 564 | 100 % | 47 104 | 100 % | 47 839 | 100 % |

Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondues

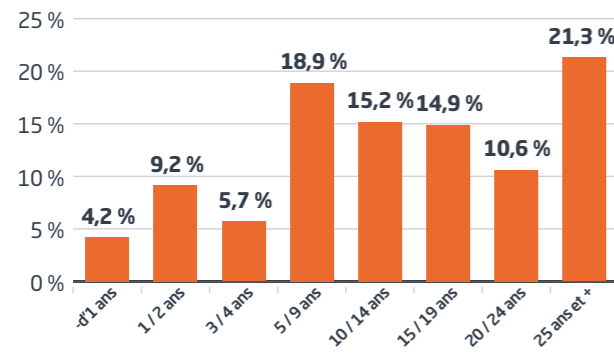


Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

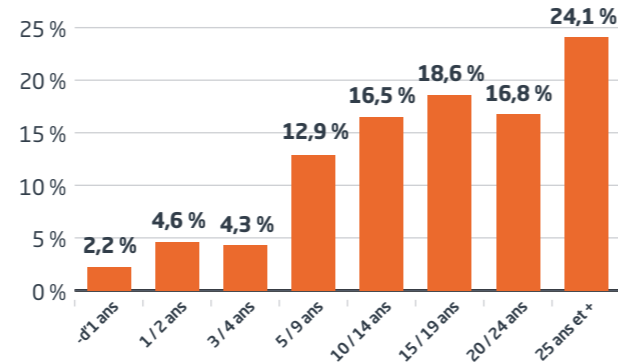
Effectifs des entreprises de transport urbain



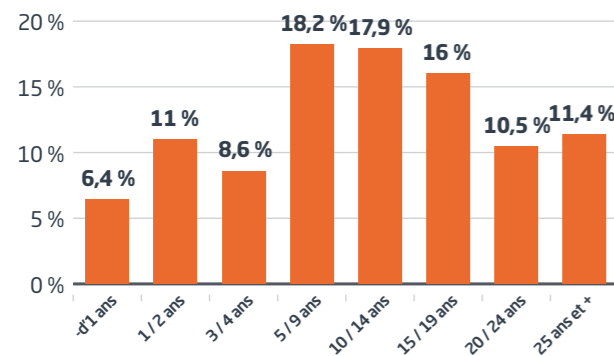
Ingénieurs et cadres



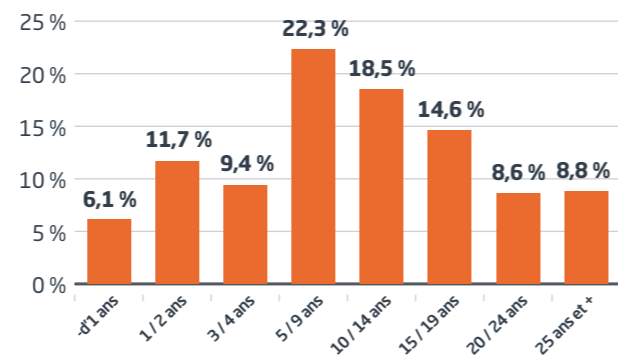
Maîtrises et techniciens



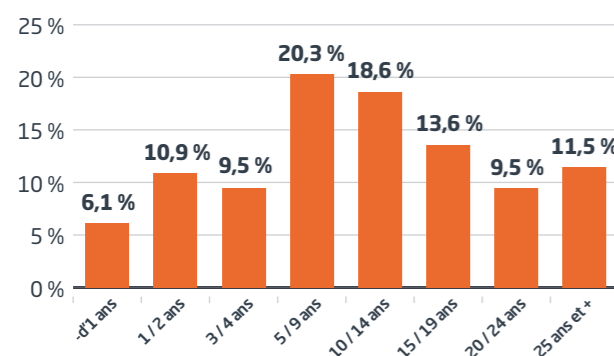
Employés



Ouvriers roulants (conducteurs)



Ouvriers non roulants



1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)

En 2019, la part des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) des entreprises de notre panel s'établit à 2,2 %. Malgré une légère augmentation (+ 0,2 point entre 2018 et 2019), la proportion de salariés en CDD au sein de la branche est stable (2 % en 2018 et 2,1 % en 2017), et reste nettement inférieure à la moyenne nationale de salariés en CDD (8,8 % des effectifs), ainsi qu'à celle du secteur du transport et de l'entrepôt (6,1 %) (source : DARES, Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^e trimestre 2019, mars 2020). Notons que la part des salariés en CDD est plus importante dans les entreprises de classe 3 (2,9 %), que dans celles de classe 1 (2,2 %) et de classe 2 (1,7 %).

La structure des salariés en CDD a légèrement évolué par rapport à 2018 : la part des employés et des agents de maîtrise et des techniciens a diminué respectivement de -2 points et -1,2 points en 2019. À l'inverse, la part des ouvriers non roulants a augmenté de +9 points. Enfin, la part des ouvriers roulants quoiqu'en baisse depuis 2017 (-10,6 points) demeure et ce depuis plusieurs années la catégorie qui représente la majeure partie des CDD conclus dans la branche (46,5 % en 2019).

Près de **98 %** de CDI

CDD entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre

| | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | | |
|---------------------------------|---------------------|----------------|--------------------|------------------------|---------------------|----------------|--------------------|------------------------|---------------------|----------------|----------------|--------------------|------------------------|
| | Nombre de personnes | Nombre de mois | Nombre de contrats | Équivalent temps plein | Nombre de personnes | Nombre de mois | Nombre de contrats | Équivalent temps plein | Nombre de personnes | ...dont Femmes | Nombre de mois | Nombre de contrats | Équivalent temps plein |
| Ingénieurs et cadres | 10 | 53 | 11 | 4,4 | 8 | 50 | 10 | 4,2 | 11 | 7 | 95 | 11 | 7,9 |
| Maîtrises et techniciens | 67 | 451 | 95 | 37,6 | 76 | 398 | 100 | 33,1 | 100 | 56 | 575 | 118 | 47,9 |
| Employés | 615 | 2 422 | 776 | 201,8 | 641 | 2 706 | 802 | 225,5 | 680 | 427 | 2 724 | 816 | 227 |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 1 375 | 6 626 | 2 637 | 552,2 | 1 387 | 6 158 | 3 061 | 513,2 | 1 346 | 254 | 5 724 | 3 364 | 477 |
| Ouvriers non roulants | 551 | 2 060 | 686 | 171,7 | 495 | 1 896 | 581 | 158 | 607 | 142 | 3 183 | 778 | 265,2 |
| TOTAL | 2 618 | 11 612 | 4 205 | 967,7 | 2 607 | 11 208 | 4 554 | 934 | 2 744 | 886 | 12 301 | 5 087 | 1 025 |

Part des CDD dans l'effectif total

(rapport entre l'effectif CDD équivalent temps plein et l'effectif total temps plein + équivalent temps plein, CDI et CDD compris)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------|------|-------|
| | 2,1 % | 2 % | 2,2 % |

Par classe d'entreprises

(rapport entre l'effectif CDD équivalent temps plein de la classe et l'effectif temps plein + équivalent temps plein de la classe, CDI et CDD compris)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|-------|-------|-------|
| Classe 1 | 1,9 % | 2 % | 2,2 % |
| Classe 2 | 2,3 % | 1,8 % | 1,7 % |
| Classe 3 | 4,1 % | 2,9 % | 2,9 % |

Structure des CDD

(rapport entre l'effectif CDD équivalent temps plein de la catégorie et l'effectif total CDD équivalent temps plein)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ingénieurs et cadres | 0,5 % | 0,4 % | 0,8 % |
| Maîtrises et techniciens | 3,9 % | 3,5 % | 4,7 % |
| Employés | 20,9 % | 24,1 % | 22,1 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 57,1 % | 54,9 % | 46,5 % |
| Ouvriers non roulants | 17,7 % | 16,9 % | 25,9 % |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % |

Effectifs des entreprises de transport urbain



1.3 Salariés intérimaires

Le taux de recours aux contrats d'intérim des entreprises de la branche est de 1,7 % en 2019, il est stable par rapport à 2018. Ce taux reste très inférieur à celui observé au niveau du secteur du transport et de l'entreposage, qui atteint 6,7 % au 4^e trimestre 2018. Il en est de même au niveau national, où le taux s'élève à 3,1 % pour l'ensemble des secteurs d'activité (source : DARES, *L'emploi intérimaire poursuit sa baisse au 4^e trimestre 2019, mars 2020*). En 2019, comme les années précédentes, le taux de recours à l'intérim est plus important au sein des entreprises de classe 3 (2,9 %), que dans les entreprises de classe 1 (1,5 %) et de classe 2 (1,9 %).

Le recours à l'intérim est majoritairement effectué sur des postes de conducteurs (58,2 % en 2019, en progression de +3,3 points par rapport à 2018), suivi des postes d'employés (25,5 %, mais en diminution de -5 points par rapport à 2018).

Un taux de recours aux contrats d'intérim de

1,7%

Intérimaires entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre

| | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
|---------------------------------|---------------------|----------------|--------------------|------------------------|---------------------|----------------|--------------------|------------------------|---------------------|----------------|--------------------|------------------------|
| | Nombre de personnes | Nombre de mois | Nombre de contrats | EQUIVALENT TEMPS PLEIN | Nombre de personnes | Nombre de mois | Nombre de contrats | EQUIVALENT TEMPS PLEIN | Nombre de personnes | Nombre de mois | Nombre de contrats | EQUIVALENT TEMPS PLEIN |
| Ingénieurs et cadres | 7 | 38 | 14 | 3,2 | 5 | 1 | 21 | | 6 | 11 | 31 | 0,9 |
| Maîtrises et techniciens | 43 | 112 | 228 | 9,3 | 50 | 97 | 174 | 8 | 48 | 135 | 260 | 11,2 |
| Employés | 1 973 | 2 297 | 10 270 | 191,4 | 1 823 | 2 848 | 7 887 | 237,3 | 1 516 | 2 416 | 6 071 | 201,4 |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 1 529 | 4 778 | 27 350 | 398,1 | 1 711 | 5 124 | 31 414 | 427 | 1 994 | 5 508 | 31 773 | 459 |
| Ouvriers non roulants | 598 | 1 204 | 1 985 | 100,4 | 636 | 1 273 | 2 086 | 106,1 | 724 | 1 399 | 3 893 | 116,5 |
| TOTAL | 4 150 | 8 429 | 39 847 | 702,4 | 4 225 | 9 343 | 41 582 | 778,4 | 4 288 | 9 469 | 42 028 | 789 |

Taux de recours aux contrats d'intérim

(rapport entre l'effectif en contrat d'intérim en équivalent temps plein et l'effectif total temps plein + équivalent temps plein, y compris les intérimaires)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------|-------|-------|
| | 1,5 % | 1,7 % | 1,7 % |

Par classe d'entreprises

(rapport entre l'effectif en contrat d'intérim équivalent temps plein de la classe et l'effectif temps plein + équivalent temps plein de la classe, y compris les intérimaires)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|-------|-------|-------|
| Classe 1 | 1,3 % | 1,6 % | 1,5 % |
| Classe 2 | 1,7 % | 1,6 % | 1,9 % |
| Classe 3 | 3 % | 2,9 % | 2,9 % |

Structure des contrats d'intérim

(rapport entre l'effectif intérimaires en équivalent temps plein de la catégorie et l'effectif total intérimaires en équivalent temps plein)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|
| Ingénieurs et cadres | 0,5 % | | 0,1 % |
| Maîtrises et techniciens | 1,3 % | 1 % | 1,4 % |
| Employés | 27,2 % | 30,5 % | 25,5 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 56,7 % | 54,9 % | 58,2 % |
| Ouvriers non roulants | 14,3 % | 13,6 % | 14,8 % |

2

Durée
du
travail
et absentéisme



Durée du travail et absentéisme



2.1 Durée du travail

Ces dernières années, la durée moyenne hebdomadaire de travail est **stable** au sein des entreprises de notre panel, et **s'établit à 34,6 heures en 2019**. La durée du travail dans les entreprises de transport urbain est inférieure à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, mais également aux durées moyennes hebdomadaires observées tant au niveau national (35,7 heures) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (36,3 heures) (source : DARES, Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^e trimestre 2019, mars 2020).

Pour la première fois en 2019, seules trois entreprises de notre panel appliquent une durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires. On compte **32,6 % des salariés de la branche**

qui ont une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures (-4,5 points par rapport à 2018). Cette proportion demeure très supérieure au taux observé au niveau national ; 1,8 % des salariés ayant une durée du travail inférieure à 35 heures en 2019, ainsi qu'à celui du secteur des transports et de l'entreposage qui s'élève à 1,7 % (source : DARES, Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^e trimestre 2019 mars 2020).

Une durée du travail hebdomadaire moyenne inférieure à la durée légale

Durée hebdomadaire (dh) constatée

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | | |
|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-----------------|
| | Entreprises | Salariés | Entreprises | Salariés | Entreprises | Salariés | |
| dh < 35h | Nbre | 30 | 17 318 | 32 | 17 194 | 31 | 15 362 |
| | % | 24 % | 37,8 % | 25,6 % | 37,1 % | 24,8 % | 32,6 % |
| dh = 35h | Nbre | 95 | 28 525 | 93 | 29 104 | 91 | 29 133 |
| | % | 76 % | 62,2 % | 74,4 % | 62,9 % | 72,8 % | 61,9 % |
| dh > 35h | Nbre | | | | | 3 | 2 604,68 |
| | % | | | | | 2,4 % | 5,5 % |
| Total | 125 | 45 843 | 125 | 46 298 | 125 | 47 100 | |

Durée moyenne effective de travail

La durée moyenne effective annualisée du travail, pondérée par l'effectif des entreprises du panel, s'élève à **1 566,09 heures en 2019**.

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------------------------|-----------|------------|-------------------|
| En nombre d'heures par salarié | 1 562,5 h | 1 564,79 h | 1 566,09 h |
| En nombre d'heures/semaine* par salarié | 34,6 h | 34,6 h | 34,6 h |

* (Nombre d'heures par salarié / 45,2 semaines) les 45,2 semaines ont été calculées par retranchement des congés annuels et fêtes légales.

Heures supplémentaires et complémentaires

Rappelons que les heures complémentaires sont :

- pour les salariés à temps partiel : les heures effectuées jusqu'à 10 % au-dessus de leur durée normale du travail, et,
- pour les salariés à temps plein dont la durée hebdomadaire moyenne du travail est inférieure à 35 h : les heures qu'ils effectuent entre leur durée du travail et 35 h (exemple : les heures accomplies entre 34 h et 35 h).

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés des entreprises de notre panel est en augmentation en 2019 (+3,4 heures par rapport à 2018), et s'établit à 21,9 heures en moyenne par salarié. Après une légère diminution des heures complémentaires entre 2017 et 2018, on constate une augmentation de +1 heure en moyenne par salarié en 2019.

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------------------------------------|--------|--------|---------------|
| Nombre d'heures supplémentaires effectuées par salarié | 18,9 h | 18,5 h | 21,9 h |
| Nombre d'heures complémentaires effectuées par salarié | 2,3 h | 2,2 h | 3,2 h |

2.2 Absentéisme

Même si l'on enregistre une très légère progression, le taux d'absentéisme au sein des entreprises de notre panel demeure stable en 2019.

Le taux d'absentéisme **passé de 7,7 % en 2018 à 7,8 % en 2019 soit +0,1 point**. Ce taux a été calculé, comme il est d'usage, en ne prenant en compte que les absences pour les motifs suivants : maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet.

Le nombre total de jours d'absence est en très légère hausse et atteint **31,49 jours par an et par salarié en 2019**, soit **+0,74 jour** par rapport à 2018. Cela est lié à la hausse du nombre total de jours d'absence par salarié constatée au sein des entreprises de classe 2 (+1,14 jours d'absence par an et par salarié entre 2018 et 2019) et de classe 3 (+1,34 jours d'absence sur la même période), mais plus contenue dans les entreprises de classe 1 (+0,55 jours d'absence).

En outre, le volume des jours d'absence augmente et s'établit à 1 506 450,11 en 2019, contre 1 448 448 en 2018, soit +3,8 %.

Après plusieurs années de hausse, la part de salariés absents par rapport à l'effectif total progresse, passant de 88,04 % en 2018 à 90,06 % en 2019, soit +2,02 points. Cette progression s'observe dans les entreprises de classe 2 (+4,56 points) et de classe 1 (+1,48 points). En revanche, on enregistre une très légère baisse pour les entreprises de classe 3 (-0,53 point).

Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle sont en légère progression (+1,03 points) entre 2018 et 2019, en revanche les absences pour maladie diminuent (-2,12 points) mais demeurent le principal motif d'absence (69,61 %). On constate une augmentation des salariés de la branche absents pour une maladie d'une durée inférieure à 6 mois (+3,19 points) entre 2018 et 2019. A contrario, les salariés absents pour une maladie supérieure à 6 mois diminuent de -1,13 points sur la même période.

Un taux d'absentéisme de 7,8%

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | | | |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| | Jours d'absence par salarié ⁽¹⁾ | En % par rapport au nbre total de jours d'absence | Nombre de salariés | En % par rapport au nbre total de salariés de la branche ⁽²⁾ | Jours d'absence par salarié ⁽¹⁾ | En % par rapport au nbre total de jours d'absence | Nombre de salariés | En % par rapport au nbre total de salariés de la branche ⁽²⁾ |
| Maladie | 21,97 | 71,16 % | 23 675 | 50,84 % | 22,05 | 71,73 % | 24 642 | 52,31 % |
| . dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois ⁽³⁾ | | | | | 11,75 | 38,22 % | 16 967 | 36,02 % |
| . dont maladie d'une durée supérieure à 6 mois | | | | | 8,13 | 26,46 % | 4 489 | 26,46 % |
| Accident du travail et maladie professionnelle | 5,99 | 19,41 % | 3 955 | 8,49 % | 5,98 | 19,45 % | 3 959 | 8,4 % |
| . dont accident du travail | 5,79 | 18,74 % | 3 880 | 8,33 % | 5,75 | 18,7 % | 3 880 | 8,24 % |
| . dont maladie professionnelle | 0,21 | 0,67 % | 75 | 0,16 % | 0,23 | 0,76 % | 79 | 0,17 % |
| Accident de trajet | 0,64 | 2,07 % | 488 | 1,05 % | 0,63 | 2,04 % | 473 | 1 % |
| Maternité/Paternité | 0,93 | 3,02 % | 1 506 | 3,23 % | 0,85 | 2,76 % | 1 470 | 3,12 % |
| . dont maternité | 0,64 | 2,08 % | 290 | 0,62 % | 0,57 | 1,84 % | 268 | 0,57 % |
| . dont paternité | 0,29 | 0,94 % | 1 216 | 2,61 % | 0,28 | 0,92 % | 1 202 | 2,55 % |
| Absence non motivée | 0,22 | 0,71 % | 4 036 | 8,67 % | 0,31 | 1 % | 3 728 | 7,91 % |
| Absence motivée | 1,12 | 3,63 % | 8 551 | 18,36 % | 0,93 | 3,02 % | 7 205 | 15,3 % |
| Total | 30,87 | 100 % | 42 211 | 90,64 % | 30,75 | 100 % | 41 477 | 88,04 % |
| | | | | | | | 31,49 | 100 % |
| | | | | | | | 43 080 | 90,06 % |

(1) Il s'agit de la moyenne de jours calendaires d'absence dans l'année calculée pour l'ensemble des salariés des entreprises du panel. Par exemple, il faut lire qu'en moyenne, un salarié d'une entreprise de transport public urbain a été absent 21,92 jours pour maladie en 2019.

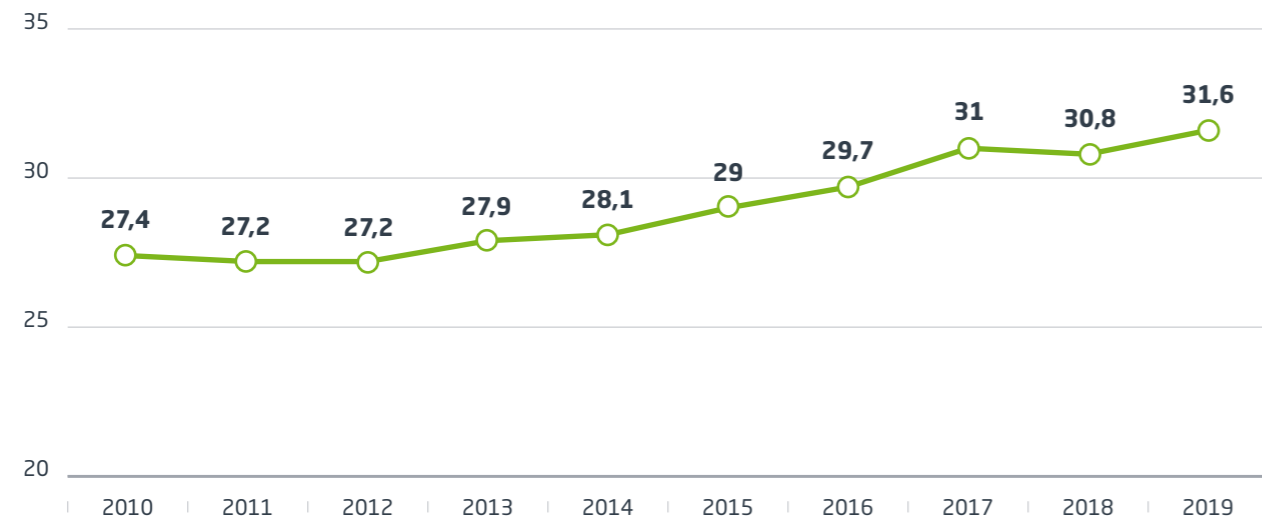
(2) Lire par exemple 52,31% des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie en 2019.

(3) Il s'agit de données non exhaustives dans la mesure où l'ensemble des adhérents n'ont pas répondu à cette distinction.

Durée du travail et absentéisme

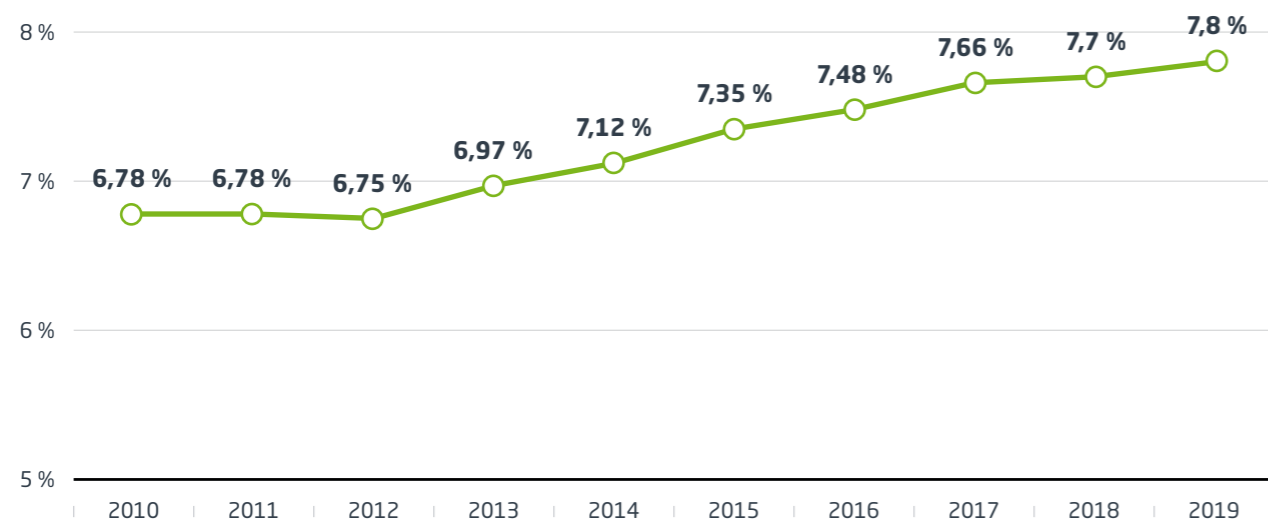


Evolution de l'absentéisme moyen dans la profession (données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

Taux d'absentéisme de la branche TU (données brutes sur dix ans)



Ce taux d'absentéisme est calculé selon la formule suivante : Nombre de jours calendaires d'absence pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet x 100 / Nombre de jours calendaires dans l'année x Effectifs en CDI et CDD (temps plein + équivalents temps plein).

Répartition par classe d'entreprises

| | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
|----------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------|
| | Jours d'absence par salarié | En % par rapport au nbre total de jours d'absence | Nombre de salariés | En % par rapport au nbre total de salariés de la branche | Jours d'absence par salarié | En % par rapport au nbre total de jours d'absence | Nombre de salariés | En % par rapport au nbre total de salariés de la branche | Jours d'absence par salarié | En % par rapport au nbre total de jours d'absence | Nombre de salariés | En % par rapport au nbre total de salariés de la branche |
| CLASSE 1 | | | | | | | | | | | | |
| Maladie | 21,97 | 70,38 % | 17 640 | 52,14 % | 22,37 | 70,58 % | 18 432 | 53,98 % | 22,20 | 68,81 % | 18 972 | 54,76 % |
| . dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois | | | | | 12,05 | 38,01 % | 12 717 | 37,24 % | 13,60 | 42,16 % | 16 735 | 48,30 % |
| . dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois | | | | | 8,58 | 27,07 % | 3 925 | 11,49 % | 8,22 | 25,47 % | 1 858 | 5,36 % |
| Accident du travail et maladie professionnelle | 6,28 | 20,12 % | 3 095 | 9,15 % | 6,62 | 20,90 % | 3 128 | 9,16 % | 6,98 | 21,63 % | 3 145 | 9,08 % |
| . dont accident du travail | 6,10 | 19,53 % | 3 044 | 9 % | 6,36 | 20,06 % | 3 067 | 8,98 % | 6,61 | 20,49 % | 3 067 | 8,85 % |
| . dont maladie professionnelle | 0,18 | 0,59 % | 51 | 0,15 % | 0,27 | 0,84 % | 61 | 0,18 % | 0,37 | 1,14 % | 78 | 0,23 % |
| Accident de trajet | 0,71 | 2,27 % | 393 | 1,16 % | 0,64 | 2,03 % | 368 | 1,08 % | 0,75 | 2,33 % | 415 | 1,20 % |
| Maternité/Paternité | 0,89 | 2,85 % | 1 102 | 3,26 % | 0,87 | 2,74 % | 1 121 | 3,28 % | 0,84 | 2,61 % | 1 136 | 3,28 % |
| . dont maternité | 0,59 | 1,88 % | 190 | 0,56 % | 0,57 | 1,81 % | 199 | 0,58 % | 0,56 | 1,72 % | 248 | 0,72 % |
| . dont paternité | 0,30 | 0,97 % | 912 | 2,70 % | 0,29 | 0,93 % | 922 | 2,70 % | 0,29 | 0,89 % | 888 | 2,56 % |
| Absence non motivée | 0,23 | 0,73 % | 3 062 | 9,05 % | 0,29 | 0,91 % | 2 764 | 8,10 % | 0,41 | 1,28 % | 2 604 | 7,52 % |
| Absence motivée | 1,14 | 3,65 % | 6 917 | 20,44 % | 0,90 | 2,83 % | 5 871 | 17,20 % | 1,07 | 3,34 % | 6 388 | 18,45 % |
| Total | 31,22 | 100 % | 32 209 | 95,2 % | 31,70 | 100 % | 31 684 | 92,79 % | 32,25 | 100 % | 32 660 | 94,27 % |
| CLASSE 2 | | | | | | | | | | | | |
| Maladie | 20,92 | 73,78 % | 4 636 | 49,60 % | 21,49 | 73,48 % | 4 851 | 50,90 % | 21,09 | 69,43 % | 4 651 | 47,52 % |
| . dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois | | | | | 11,74 | 40,13 % | 3 481 | 36,53 % | 12,32 | 40,54 % | 3 462 | 35,37 % |
| . dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois | | | | | 6,95 | 23,75 % | 395 | 4,14 % | 6,58 | 21,67 % | 371 | 3,79 % |
| Accident du travail et maladie professionnelle | 4,57 | 16,12 % | 685 | 7,33 % | 4,60 | 15,72 % | 714 | 7,49 % | 5,43 | 17,88 % | 775 | 7,92 % |
| . dont accident du travail | 4,37 | 15,41 % | 668 | 7,15 % | 4,51 | 15,41 % | 702 | 7,37 % | 5,10 | 16,79 % | 757 | 7,73 % |
| . dont maladie professionnelle | 0,20 | 0,70 % | 17 | 0,18 % | 0,09 | 0,31 % | 12 | 0,13 % | 0,33 | 1,09 % | 18 | 0,18 % |
| Accident de trajet | 0,43 | 1,50 % | 75 | 0,80 % | 0,66 | 2,27 % | 91 | 0,95 % | 0,64 | 2,10 % | 92 | 0,94 % |
| Maternité/Paternité | 1,04 | 3,66 % | 336 | 3,59 % | 0,92 | 3,14 % | 299 | 3,14 % | 1,04 | 3,41 % | 332 | 3,39 % |
| . dont maternité | 0,73 | 2,59 % | 70 | 0,75 % | 0,63 | 2,16 % | 58 | 0,61 % | 0,74 | 2,43 % | 73 | 0,75 % |
| . dont paternité | 0,30 | 1,07 % | 266 | 2,85 % | 0,29 | 0,98 % | 241 | 2,53 % | 0,30 | 0,98 % | 259 | 2,65 % |
| Absence non motivée | 0,20 | 0,70 % | 790 | 8,45 % | 0,36 | 1,25 % | 817 | 8,57 % | 0,59 | 1,94 % | 1 008 | 10,30 % |
| Absence motivée | 1,20 | 4,24 % | 1 346 | 14,40 % | 1,21 | 4,14 % | 1 106 | 11,61 % | 1,59 | 5,24 % | 1 678 | 17,15 % |
| Total | 28,36 | 100 % | 7 868 | 84,17 % | 29,24 | 100 % | 7 878 | 82,66 % | 30,38 | 100 % | 8 536 | 87,22 % |
| CLASSE 3 | | | | | | | | | | | | |
| Maladie | 24,88 | 72,35 % | 1 399 | 41,36 % | 20,45 | 80,28 % | 1 360 | 39,63 % | 21,44 | 79,96 % | 1 400 | 41,11 % |
| . dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois | | | | | 8,84 | 34,72 % | 769 | 22,40 % | 9,41 | 35,08 % | 993 | 29,17 % |
| . dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois | | | | | 6,99 | 27,44 % | 170 | 4,96 % | 9,54 | 35,59 % | 163 | 4,78 % |
| Accident du travail et maladie professionnelle | 7,02 | 20,42 % | 175 | 5,18 % | 3,43 | 13,47 % | 117 | 3,41 % | 3,98 | 14,83 % | 159 | 4,67 % |
| . dont accident du travail | 6,58 | 19,14 % | 168 | 4,97 % | 3,14 | 12,32 % | 111 | 3,24 % | 3,48 | 12,96 % | 150 | 4,41 % |
| . dont maladie professionnelle | 0,44 | 1,28 % | 7 | 0,21 % | 0,29 | 1,16 % | 6 | 0,17 % | 0,50 | 1,86 % | 9 | 0,26 % |
| Accident de trajet | 0,54 | 1,57 % | 20 | 0,59 % | 0,33 | 1,30 % | 14 | 0,41 % | 0,43 | 1,60 % | 8 | 0,23 % |
| Maternité/Paternité | 1,07 | 3,10 % | 68 | 2,01 % | 0,43 | 1,69 % | 50 | 1,46 % | 0,57 | 2,14 % | 45 | 1,32 % |
| . dont maternité | 0,93 | 2,70 % | 30 | 0,89 % | 0,30 | 1,16 % | 11 | 0,32 % | 0,47 | 1,75 % | 10 | 0,29 % |
| . dont paternité | 0,14 | 0,40 % | 38 | 1,12 % | 0,14 | 0,53 % | 39 | 1,14 % | 0,11 | 0,39 % | 35 | 1,03 % |
| Absence non motivée | 0,18 | 0,53 % | 184 | 5,44 % | 0,32 | 1,24 % | 147 | 4,29 % | 0,18 | 0,68 % | 125 | 3,67 % |
| Absence motivée | 0,70 | 2,03 % | 288 | 8,52 % | 0,51 | 2,02 % | 228 | 6,65 % | 0,21 | 0,79 % | 147 | 4,32 % |
| Total | 34,39 | 100 % | 2 134 | 63,10 % | 25,47 | 100 % | 1 916 | 55,85 % | 26,81 | 100 % | 1 884 | 55,32 % |

3

Salaires et rémunérations





3.1 Valeur du point

Cette année encore, les partenaires sociaux ont réussi grâce à la négociation collective à porter la valeur du point à 8,55 €.

Pour mémoire, en application de l'accord de branche du 26 février 2019 « sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés », la valeur du point de branche

est de 8,55 € à partir du 1^{er} janvier 2019, 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.

Hausse de la valeur du point de **+1,4%**

Valeur du point dans les entreprises

| | Valeur du point brut 2019 | Valeur du point brut 2018 | Valeur du point brut 2017 | Evolution 2019/2018 |
|------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|
| Moyenne | 9,34 | 9,21 | 9,12 | 1,4 % |
| Moyenne pondérée | 9,71 | 9,57 | 9,47 | 1,5 % |
| Médiane (1) | 9,28 | 9,14 | 9,02 | 1,6 % |
| Minimum | 8,45 | 8,42 | 8,31 | |
| Maximum | 11,33 | 11,14 | 10,96 | |
| % de l'effectif total au dessus de la médiane | 76,37 % | 75,29 % | 82,93 % | |
| % de l'effectif total au dessous de la médiane | 23,63 % | 24,71 % | 17,07 % | |

2019
 (1) 50 % des entreprises, représentant **76,37 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **23,63 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

2018
 (1) 50 % des entreprises, représentant **75,29 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **24,71 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

2017
 (1) 50 % des entreprises, représentant **82,93 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **17,07 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

3.1 Rémunérations

Les rémunérations des salariés de la branche, comprenant le salaire mensuel et les primes proratisées au mois, ont progressé en moyenne pondérée de +1,3 % à +1,5 % en 2019 en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Les O.P.3 ont bénéficié des augmentations les plus élevées en 2019, avec une hausse d'environ +1,5 %, suivi des secrétaires avec des hausses d'environ de +1,4 % à +1,5 % et des conducteurs-receveurs dont les rémunérations augmentent en moyenne de +1,4 %. Ainsi, le salaire moyen à l'embauche d'un conducteur-receveur s'établit à 2 449 € en 2019 (+1,4 % par rapport à 2018), et atteint 3 122 € après 25 ans d'ancienneté (+1,5 % par rapport à 2018).

Notons, comme les années précédentes, que la faiblesse des effectifs d'OP3 et de chefs de ligne dans les entreprises de classe 3 ne permet pas de considérer les évolutions comme significatives.

de +1,3 % à +1,5 % | **d'augmentation en moyenne**

Conducteurs-receveurs

| | A l'embauche 2017 | A l'embauche 2018 | A l'embauche 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 385 | 2 415 | 2 449 | 1,4 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 434 | 2 463 | 2 497 | 1,4 % |
| Classe 2 | 2 300 | 2 334 | 2 368 | 1,5 % |
| Classe 3 | 2 103 | 2 132 | 2 156 | 1,1 % |
| Minimum | 1 662 | 1 691 | 1 708 | |
| Maximum | 2 941 | 2 988 | 3 054 | |

| | Après 10 ans d'ancienneté 2017 | Après 10 ans d'ancienneté 2018 | Après 10 ans d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 743 | 2 779 | 2 821 | 1,5 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 793 | 2 830 | 2 871 | 1,5 % |
| Classe 2 | 2 668 | 2 703 | 2 750 | 1,7 % |
| Classe 3 | 2 417 | 2 448 | 2 478 | 1,2 % |
| Minimum | 1 895 | 1 906 | 1 925 | |
| Maximum | 3 280 | 3 383 | 3 439 | |

O.P. 3

| | A l'embauche 2017 | A l'embauche 2018 | A l'embauche 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 392 | 2 422 | 2 458 | 1,5 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 417 | 2 449 | 2 486 | 1,5 % |
| Classe 2 | 2 347 | 2 372 | 2 411 | 1,6 % |
| Classe 3 | 2 163 | 2 191 | 2 219 | 1,3 % |
| Minimum | 1 727 | 1 750 | 1 460 | |
| Maximum | 3 117 | 3 181 | 3 212 | |

| | Après 10 ans d'ancienneté 2017 | Après 10 ans d'ancienneté 2018 | Après 10 ans d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 771 | 2 806 | 2 848 | 1,5 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 804 | 2 840 | 2 882 | 1,5 % |
| Classe 2 | 2 721 | 2 752 | 2 794 | 1,5 % |
| Classe 3 | 2 462 | 2 497 | 2 531 | 1,4 % |
| Minimum | 1 969 | 1 999 | 1 655 | |
| Maximum | 3 310 | 3 416 | 3 450 | |

| | Après 13 mois d'ancienneté 2017 | Après 13 mois d'ancienneté 2018 | Après 13 mois d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 552 | 2 584 | 2 620 | 1,4 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 605 | 2 635 | 2 672 | 1,4 % |
| Classe 2 | 2 461 | 2 497 | 2 534 | 1,5 % |
| Classe 3 | 2 250 | 2 281 | 2 307 | 1,1 % |
| Minimum | 1 778 | 1 809 | 1 827 | |
| Maximum | 3 147 | 3 197 | 3 268 | |

| | Après 25 ans d'ancienneté 2017 | Après 25 ans d'ancienneté 2018 | Après 25 ans d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 3 033 | 3 076 | 3 122 | 1,5 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 3 102 | 3 146 | 3 193 | 1,5 % |
| Classe 2 | 2 910 | 2 953 | 3 005 | 1,7 % |
| Classe 3 | 2 639 | 2 672 | 2 702 | 1,1 % |
| Minimum | 2 044 | 2 051 | 2 071 | |
| Maximum | 3 592 | 3 592 | 3 664 | |

| | Après 13 mois d'ancienneté 2017 | Après 13 mois d'ancienneté 2018 | Après 13 mois d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 559 | 2 591 | 2 630 | 1,5 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 587 | 2 621 | 2 660 | 1,5 % |
| Classe 2 | 2 512 | 2 538 | 2 579 | 1,6 % |
| Classe 3 | 2 315 | 2 345 | 2 374 | 1,3 % |
| Minimum | 1 848 | 1 872 | 1 562 | |
| Maximum | 3 335 | 3 403 | 3 437 | |

| | Après 25 ans d'ancienneté 2017 | Après 25 ans d'ancienneté 2018 | Après 25 ans d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 3 072 | 3 108 | 3 155 | 1,5 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 3 118 | 3 156 | 3 205 | 1,5 % |
| Classe 2 | 2 992 | 3 021 | 3 059 | 1,3 % |
| Classe 3 | 2 676 | 2 709 | 2 746 | 1,4 % |
| Minimum | 2 124 | 2 154 | 1 775 | |
| Maximum | 3 635 | 3 661 | 3 697 | |

Salaires et rémunérations

Secrétaire

| | A l'embauche 2017 | A l'embauche 2018 | A l'embauche 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 295 | 2 322 | 2 355 | 1,5 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 310 | 2 335 | 2 369 | 1,5 % |
| Classe 2 | 2 291 | 2 325 | 2 358 | 1,4 % |
| Classe 3 | 2 093 | 2 122 | 2 151 | 1,4 % |
| Minimum | 1 535 | 1 600 | 1 587 | |
| Maximum | 2 867 | 3 006 | 3 036 | |

| | Après 10 ans d'ancienneté 2017 | Après 10 ans d'ancienneté 2018 | Après 10 ans d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 662 | 2 697 | 2 739 | 1,5 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 689 | 2 722 | 2 764 | 1,5 % |
| Classe 2 | 2 627 | 2 670 | 2 713 | 1,6 % |
| Classe 3 | 2 412 | 2 445 | 2 478 | 1,3 % |
| Minimum | 1 749 | 1 830 | 1 809 | |
| Maximum | 3 268 | 3 308 | 3 374 | |

| | Après 13 mois d'ancienneté 2017 | Après 13 mois d'ancienneté 2018 | Après 13 mois d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 456 | 2 484 | 2 520 | 1,5 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 472 | 2 498 | 2 534 | 1,5 % |
| Classe 2 | 2 451 | 2 487 | 2 523 | 1,4 % |
| Classe 3 | 2 240 | 2 270 | 2 302 | 1,4 % |
| Minimum | 1 642 | 1 712 | 1 698 | |
| Maximum | 3 067 | 3 216 | 3 248 | |

| | Après 25 ans d'ancienneté 2017 | Après 25 ans d'ancienneté 2018 | Après 25 ans d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 962 | 2 992 | 3 034 | 1,4 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 3 004 | 3 031 | 3 073 | 1,4 % |
| Classe 2 | 2 891 | 2 930 | 2 973 | 1,5 % |
| Classe 3 | 2 649 | 2 689 | 2 721 | 1,2 % |
| Minimum | 1 887 | 1 988 | 1 951 | |
| Maximum | 3 584 | 3 584 | 3 655 | |

Chefs de ligne

(Agent de maîtrise de la filière exploitation chargé d'encadrer l'ensemble des conducteurs affectés à une ligne, quelle que soit son appellation, Chef de ligne ou Contrôleur d'exploitation par exemple).

| | A l'embauche 2017 | A l'embauche 2018 | A l'embauche 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 2 894 | 2 929 | 2 967 | 1,3 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 2 957 | 2 987 | 3 026 | 1,3 % |
| Classe 2 | 2 783 | 2 839 | 2 878 | 1,4 % |
| Classe 3 | 2 532 | 2 561 | 2 583 | 0,9 % |
| Minimum | 2 043 | 2 069 | 2 090 | |
| Maximum | 3 607 | 3 639 | 3 675 | |

| | Après 10 ans d'ancienneté 2017 | Après 10 ans d'ancienneté 2018 | Après 10 ans d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 3 337 | 3 375 | 3 421 | 1,4 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 3 420 | 3 453 | 3 499 | 1,3 % |
| Classe 2 | 3 185 | 3 246 | 3 292 | 1,4 % |
| Classe 3 | 2 879 | 2 913 | 2 940 | 0,9 % |
| Minimum | 2 350 | 2 381 | 2 404 | |
| Maximum | 3 906 | 3 983 | 4 043 | |

| | Après 13 mois d'ancienneté 2017 | Après 13 mois d'ancienneté 2018 | Après 13 mois d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 3 096 | 3 134 | 3 175 | 1,3 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 3 164 | 3 196 | 3 237 | 1,3 % |
| Classe 2 | 2 977 | 3 038 | 3 079 | 1,4 % |
| Classe 3 | 2 709 | 2 740 | 2 764 | 0,9 % |
| Minimum | 2 186 | 2 214 | 2 236 | |
| Maximum | 3 859 | 3 894 | 3 932 | |

| | Après 25 ans d'ancienneté 2017 | Après 25 ans d'ancienneté 2018 | Après 25 ans d'ancienneté 2019 | Evolution 2019 - 2018 |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Moyenne pondérée | 3 717 | 3 764 | 3 816 | 1,4 % |
| Répartition par classe | | | | |
| Classe 1 | 3 828 | 3 871 | 3 924 | 1,4 % |
| Classe 2 | 3 503 | 3 571 | 3 625 | 1,5 % |
| Classe 3 | 3 143 | 3 176 | 3 204 | 0,9 % |
| Minimum | 2 513 | 2 544 | 2 569 | |
| Maximum | 4 276 | 4 330 | 4 392 | |

4

Formation professionnelle





Les données suivantes se fondent sur les dispositions issues de la réforme du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

4.1 Investissements consacrés à la formation continue

En application de la réforme sur la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCA Transport et Services a été remplacé par l'OPCO Mobilités depuis le 1^{er} avril 2019. Les règles en matière de formation professionnelle pour la masse salariale de 2019, imposent la collecte par l'OPCO Mobilités d'une contribution unique de 1 % du montant des rémunérations versées par les entreprises de plus de 11 salariés. Ainsi, au titre de l'année 2019, la contribution unique est assise sur les rémunérations versées au cours de cette même année (cf. « Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités », page 47).

3,5 % de la masse salariale investis dans la formation professionnelle

Le montant des investissements des entreprises de notre panel consacrés à la formation professionnelle a légèrement diminué par rapport à 2018 passant de 56,6 millions d'euros à 55,6 millions d'euros en 2019. Il convient de souligner que l'année 2019 est une année charnière dans la mise en place de la réforme sur la formation professionnelle du 5 septembre 2018, ses impacts amorcés en 2019 vont se poursuivre en 2020 et probablement dans les années à venir.

Alors que le montant des investissements consacrés à la formation professionnelle représentait 3,6 % de la masse salariale en 2018, il représente désormais **3,5 % de la masse salariale** des entreprises en 2019, soit une diminution de -0,1 point. Cette diminution concerne les entreprises de classe 1 (-0,3 point entre 2018 et 2019) et les entreprises de classe 3 (-0,2 point). En revanche, la part de ces investissements augmente légèrement au sein des entreprises de classe 2 (+0,6 point) sur cette même période.

Malgré cette baisse, la part des investissements consacrés à la formation demeure bien au-delà des obligations légales.

L'obligation de détenir une **Formation Initiale Minimum Obligatoire** (ci-après : « FIMO ») et de suivre tous les cinq ans une **Formation Continue Obligatoire** (ci-après : « FCO ») pour les conducteurs, en application des articles R. 3314-1 et suivants du Code des transports, explique, en partie, ces taux élevés. La périodicité de la FCO peut en outre contribuer aux variations du montant d'investissements en formation continue d'une année à l'autre.

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Montant des investissements en formation continue | | | |
| en euros | 52 780 105 | 56 626 297 | 55 598 758 |
| en % de la masse salariale des entreprises de la branche | 3,4 % | 3,6 % | 3,5 % |

Par classe d'entreprises

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Montant des investissements en formation continue (en euros) | | | |
| classe 1 | 44 804 296 | 48 603 312 | 45 821 144 |
| classe 2 | 6 276 793 | 6 456 119 | 8 400 630 |
| classe 3 | 1 699 017 | 1 566 866 | 1 376 985 |
| en % de la masse salariale des entreprises de la branche | | | |
| classe 1 | 3,9 % | 4,2 % | 3,9 % |
| classe 2 | 1,9 % | 1,9 % | 2,5 % |
| classe 3 | 1,8 % | 1,5 % | 1,4 % |

4.2 Investissements consacrés au plan de développement des compétences

Pour mémoire, en application de la loi n° 2018-771 avenir professionnel du 5 septembre 2018, le plan de formation est désormais remplacé par le plan de développement des compétences. Pour rappel, les actions de formation relevant du plan de développement des compétences sont de plusieurs types :

- Les actions de formation obligatoires ou nécessaires sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- Les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Les investissements consacrés au plan de développement des compétences diminuent très légèrement et s'établissent à 2,5 % de la masse salariale des entreprises en 2019, contre 2,6 % en 2018. Cette baisse se constate au sein des entreprises de classe 1 (-0,3 point). A contrario, au sein des entreprises de classe 2 ces investissements progressent et atteignent 1,8 % soit +0,4 point entre 2018 et 2019. Enfin, ils demeurent stables pour les entreprises de classe 3 (1,2 %).

4.3 Investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Pour la première fois en 2019, un onglet a été créé au sein de l'enquête sociale afin d'identifier les investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation. On constate que 0,50 % de la masse salariale des entreprises de notre panel est dédiée à ces outils de formation. Au sein des entreprises de classe 1 et 2, ils s'élèvent à 0,52 % et 0,57 %. Ils sont plus faibles au sein des entreprises de classe 3 puisqu'ils représentent 0,30 % de la masse salariale.

4.4 Nature des stages de formation

(En pourcentage par rapport au total des heures de formation)

A l'instar des années précédentes, les stages suivis par les salariés des entreprises de notre panel concernent majoritairement la technique professionnelle, cette formation enregistre toutefois une légère diminution (-2,6 points) entre 2018 et 2019 après avoir connu une forte hausse de +12,3 points entre 2017 et 2018 (60,5 % des stages suivis en 2018 contre 48,2 % en 2017). Corrélativement, les formations relatives à l'hygiène et à la sécurité augmentent de +0,6 point et représentent 1,2 % des stages suivis en 2019 contre 11,4 % en 2018. De même, les stages ayant trait au développement personnel, à la bureautique et à l'informatique passent respectivement de 3 % à 3,2 % et de 2,3 % à 2,7 % entre 2018 et 2019.

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Montant des investissements au seul plan de développement des compétences | | | |
| en euros | 38 716 000 | 41 491 947 | 40 380 089 |
| en % de la masse salariale des entreprises de la branche | 2,5 % | 2,6 % | 2,5 % |

Par classe d'entreprises

| Montant des investissements au plan de développement des compétences (en euros) | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| classe 1 | 32 938 629 | 35 830 429 | 33 104 410 |
| classe 2 | 4 517 784 | 4 546 505 | 6 132 969 |
| classe 3 | 1 259 586 | 1 115 013 | 1 142 710 |
| en % de la masse salariale des entreprises de la branche | | | |
| classe 1 | 2,9 % | 3,1 % | 2,8 % |
| classe 2 | 1,4 % | 1,4 % | 1,8 % |
| classe 3 | 1,3 % | 1,2 % | 1,2 % |

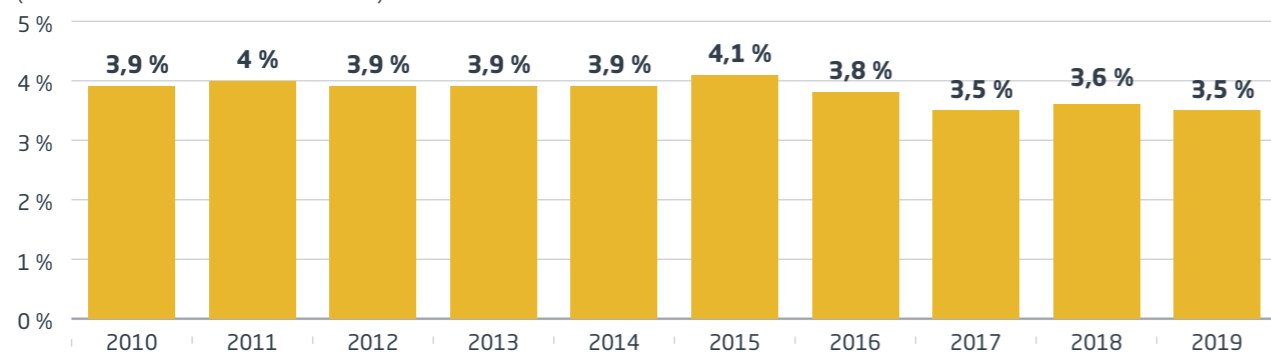
| Aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation | |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| en euros | 4 118 822 |
| en % de la masse salariale des entreprises de la branche | 0,50 % |

Par classe d'entreprises

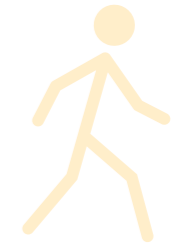
| Montant des investissements plan de formation (en euros) | |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| classe 1 | 3 475 316 |
| classe 2 | 601 697 |
| classe 3 | 41 808 |
| en % de la masse salariale des entreprises de la branche | |
| classe 1 | 0,52 % |
| classe 2 | 0,57 % |
| classe 3 | 0,30 % |

Investissements consacrés à la formation continue (en % de la masse salariale)

(Données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019



Répartition des formations selon le dispositif

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------|
| | Plan de formation (0,9 % + 0,2%) | Congé individuel de formation (CIF) hors CTF | Plan de formation (0,9 % + 0,2%) | Congé individuel de formation (CIF) hors CTF | Plan de formation (0,9 % + 0,2 %) | Congé individuel de formation (CIF) hors CTF |
| Hygiène et sécurité | 99 % | 1 % | 99,2 % | 0,8 % | 98,9 % | 1,1 % |
| Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens | 99,7 % | 0,3 % | 99,5 % | 0,5 % | 100 % | |
| Technique professionnelle | 94,3 % | 5,7 % | 91,4 % | 8,6 % | 95,3 % | 4,7 % |
| Bureautique et informatique | 93,4 % | 6,6 % | 93,1 % | 6,9 % | 91,1 % | 8,9 % |
| Gestion & management | 92,5 % | 7,5 % | 90,7 % | 9,3 % | 93,2 % | 6,8 % |
| Langues étrangères | 100 % | | 100 % | | 94,7 % | 5,3 % |
| Développement personnel | 84,2 % | 15,8 % | 56,6 % | 43,4 % | 71,7 % | 28,3 % |
| Autres | 75,4 % | 24,6 % | 70,1 % | 29,9 % | 94,4 % | 5,6 % |

Pour mémoire, en application de la loi n°2018-771 avenir professionnel du 5 septembre 2018, le Congé Individuel de Formation, dit CIF, est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 avec maintien jusqu'au 31 décembre 2019 des CIF engagés avant le 31 décembre 2018.

4.5 Nombre de stagiaires

En 2019, 71,1 % des salariés des entreprises du panel ont suivi une formation. Une hausse de 5 points est observée par rapport à 2018, elle concerne uniquement les entreprises de classe 1 (+8,4 points entre 2018 et 2019). A l'inverse, la proportion des salariés ayant suivi une formation en classe 2 et 3 décroît en 2019 avec une diminution respectivement de -3 points et -7,4 points par rapport à l'année précédente. Cette diminution au sein des petites et moyennes structures peut s'expliquer par la mise en place au cours de l'année 2019 de l'OPCO Mobilités et de l'inertie provoquée par les nouveaux dispositifs de la réforme sur la formation professionnelle. Pour la première fois en 2019, nous pouvons mesurer que 5 474 femmes ont suivi une formation sur les 33 996 salariés.

Le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au titre du 0,3 %, institué pour des actions de formations spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens, est en hausse (+1 940 salariés formés entre 2018 et 2019).

Malgré une diminution de -0,8 point, au profit notamment des employés (+0,9 point) et des agents de maîtrise et techniciens

Par catégorie professionnelle

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------|
| | Nombre de salariés ayant suivi une formation | En % du nombre total de stagiaires | Nombre de salariés ayant suivi une formation | En % du nombre total de stagiaires | Nombre de salariés ayant suivi une formation | En % du nombre total de stagiaires |
| Ingénieurs et cadres | 537 | 1,9 % | 547 | 1,8 % | 562 | 1,7 % |
| Maitrisés et techniciens | 5 975 | 20,9 % | 6 269 | 20,1 % | 7 042 | 20,7 % |
| Employés | 1 610 | 5,6 % | 1 497 | 4,8 % | 1 935 | 5,7 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 16 752 | 58,7 % | 19 545 | 62,8 % | 21 080 | 62 % |
| Ouvriers non roulants | 3 664 | 12,8 % | 3 271 | 10,5 % | 3 377 | 9,9 % |

71,1 % des salariés ont suivi une formation

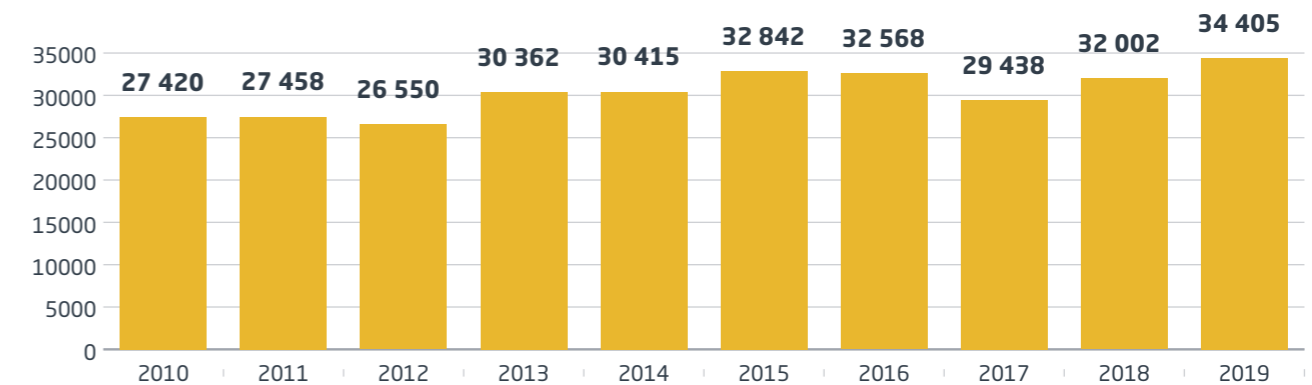
(+0,6 point), la grande majorité des stagiaires reste des conducteurs, **soit 62 %**. Ce chiffre élevé s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre une FCO tous les cinq ans.

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Salariés ayant suivi une formation | | | |
| en nombre | 28 538 | 31 129 | 33 996 |
| dont stagiaires au titre du 0,3 % | 10 287 | 9 269 | 11 209 |
| dont Femmes | | | 5 474 |
| en % de l'effectif total des entreprises de la branche | 61,3 % | 66,1 % | 71,1 % |

Par classe d'entreprises

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Salariés ayant suivi une formation | | | |
| classe 1 | 21 586 | 23 893 | 27 174 |
| classe 2 | 5 421 | 5 732 | 5 584 |
| classe 3 | 1 531 | 1 504 | 1 238 |
| en % de l'effectif total des entreprises de la classe | | | |
| classe 1 | 63,8 % | 70 % | 78,4 % |
| classe 2 | 58 % | 60,1 % | 57,1 % |
| classe 3 | 45,3 % | 43,8 % | 36,4 % |

Evolution du nombre de salariés ayant suivi une formation (Données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2010 à 2019

4.6 Nombre d'heures de stage

Les salariés des entreprises de notre panel ont suivi plus d'un million d'heures de formation en 2019, ce qui représente en moyenne 34,2 heures par stagiaire, un nombre en progression par rapport à 2018 soit +1,5 heures. L'augmentation du nombre moyen d'heures de formation par stagiaire concerne essentiellement les entreprises de classe 2 (+4,9 heures), dans une moindre mesure les entreprises de classe 1 (+0,4 heure). En revanche, on observe une légère diminution pour les entreprises de classe 3 (-0,7 heure) entre 2018 et 2019.

Comme les années précédentes, les ouvriers non-roulants effectuent les stages les plus longs, **40,5 heures** en moyenne, suivis par les conducteurs avec **36 heures** en moyenne. Pour ces derniers, le nombre d'heures moyen par stagiaire a augmenté de 3,5 heures entre 2018 et 2019. Notons que les heures de formation effectuées par les employés après avoir augmenté entre 2017 et 2018 (+3,7 heures) ont diminué en 2019 (-3,2 heures).

Par catégorie professionnelle

| | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|---------------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|
| | Nombre d'heures de stage | Nombre d'heures par stagiaire | En % du nombre total des heures de stages | Nombre d'heures de stage | Nombre d'heures par stagiaire | En % du nombre total des heures de stages | Nombre d'heures de stage | Nombre d'heures par stagiaire | En % du nombre total des heures de stages |
| Ingénieurs et cadres | 13 761 | 25,6 | 1,5 % | 14 302 | 26,1 | 1,4 % | 13 865 | 24,7 | 1,2 % |
| Maitrisés et techniciens | 176 053 | 29,5 | 19,3 % | 171 675 | 27,4 | 16,9 % | 196 227 | 27,9 | 16,9 % |
| Employés | 46 860 | 29,1 | 5,1 % | 49 146 | 32,8 | 4,8 % | 57 222 | 29,6 | 4,9 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 542 254 | 32,4 | 59,5 % | 635 696 | 32,5 | 62,5 % | 758 310 | 36 | 65,2 % |
| Ouvriers non roulants | 132 666 | 36,2 | 14,6 % | 146 584 | 44,8 | 14,4 % | 136 648 | 40,5 | 11,8 % |

Une moyenne de **34,2 heures** de formation par stagiaire

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------------------------|---------|--------------|--------------|
| Nombre d'heures de stage | 911 594 | 1 017 402,38 | 1 162 272,29 |
| Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire | 31,9 | 32,7 | 34,2 |

Par classe d'entreprises

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Nombre d'heures de stage | | | |
| classe 1 | 737 835 | 844 182 | 971 153 |
| classe 2 | 131 468 | 144 221 | 168 074 |
| classe 3 | 42 292 | 29 000 | 23 045 |
| Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire | | | |
| classe 1 | 34,2 | 35,3 | 35,7 |
| classe 2 | 24,3 | 25,2 | 30,1 |
| classe 3 | 27,6 | 19,3 | 18,6 |

4.7 Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)

Le nombre de salariés ayant mobilisé leur CPF est passé de 183 en 2018, à 284 en 2019, soit +101 salariés. Cet accroissement concerne l'ensemble des catégories professionnelles à l'exception des employés (-4 salariés) et des ouvriers non roulants (-1 salarié). Notons que cet accroissement est particulièrement marqué chez les ouvriers roulants (+45 salariés).

L'année 2019 est à nouveau marquée par une forte augmentation du nombre d'heures de formation effectuées au titre du CPF qui a quasiment doublé en 2018 avec 7 704,25 (contre

4 886 en 2017) et a atteint un nouveau record en 2019 avec **13 027,7 heures**.

Cette large progression s'explique par une meilleure connaissance du dispositif du CPF et sa transformation (monétisation, installation de l'application mobile). Notons que ces données portent sur les CPF accompagnés par l'entreprise. En effet, le salarié peut suivre, **hors temps de travail**, une formation au titre du CPF dont l'employeur n'aura pas connaissance. **Les chiffres publiés sur le CPF au titre du présent bilan peuvent donc ne pas être exhaustifs.**

Par catégorie professionnelle

| 2017 | | | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------|-------------------|----------------|------------------------------|-----------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| | Nombre de salariés | En effectif total | ...dont Femmes | En % de l'effectif de Femmes | Nombre d'heures | Nombre moyen d'heures effectuées par salarié | Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise | Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié |
| Ingénieurs et cadres | 9 | 1,1 % | | | 315 | 35 | 376 | 42 |
| Maitrisés et techniciens | 34 | 0,4 % | | | 1 790 | 53 | 1 477 | 43 |
| Employés | 12 | 0,4 % | | | 1 114 | 93 | 772 | 64 |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 65 | 0,2 % | | | 1 509 | 23 | 391 | 6 |
| Ouvriers non roulants | 2 | | | | 158 | 79 | | |
| TOTAL | 122 | 0,3 % | | | 4 886 | 40 | 3 016 | 25 |

| 2018 | | | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------|----------------|------------------------------|-----------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| | Nombre de salariés | En % de l'effectif total | ...dont Femmes | En % de l'effectif de Femmes | Nombre d'heures | Nombre moyen d'heures effectuées par salarié | Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise | Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié |
| Ingénieurs et cadres | 7 | 0,8 % | | | 645 | 92 | 90 | 13 |
| Maitrisés et techniciens | 45 | 0,5 % | | | 2 073 | 46 | 878 | 20 |
| Employés | 28 | 1 % | | | 879 | 31 | 265 | 9 |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 78 | 0,3 % | | | 2 748 | 35 | 163 | 2 |
| Ouvriers non roulants | 25 | 0,6 % | | | 1 361 | 54 | 1 283 | 51 |
| TOTAL | 183 | 0,4 % | | | 7 704,25 | 42 | 2 679 | 15 |

| 2019 | | | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------|----------------|------------------------------|-----------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| | Nombre de salariés | En % de l'effectif total | ...dont Femmes | En % de l'effectif de Femmes | Nombre d'heures | Nombre moyen d'heures effectuées par salarié | Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise | Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié |
| Ingénieurs et cadres | 19 | 2,1 % | 3 | 1,1 % | 2 094 | 110 | 1 470 | 77 |
| Maitrisés et techniciens | 94 | 1,1 % | 20 | 1,1 % | 3 720 | 40 | 137 | 1 |
| Employés | 24 | 0,9 % | 10 | 0,6 % | 1 589 | 66 | 943 | 39 |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 123 | 0,4 % | 16 | 0,3 % | 3 064 | 25 | 35 | |
| Ouvriers non roulants | 24 | 0,6 % | 1 | 0,4 % | 2 561 | 107 | 386 | 16 |
| TOTAL | 284 | 0,6 % | 50 | 0,5 % | 13 027,7 | 46 | 2 971 | 10 |

4.8 Périodes de professionnalisation

Pour mémoire, avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, de nouveaux outils de formation ont été mis en place et d'autres ont été supprimés.

Ainsi sur l'année 2019, plusieurs dispositifs peuvent coexister :

- les périodes de professionnalisation ont été supprimées depuis le 31 décembre 2018 mais celles mises en place avant le 1^{er} janvier 2019 se poursuivent jusqu'à leur terme.
- le dispositif « Pro A » se substitue à la période de professionnalisation depuis le 1^{er} janvier 2019.

Pour mémoire, le dispositif de la « Pro-A » n'était mobilisable que pour des formations qualifiantes, donc inscrites au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles). L'ordonnance n° 2019-861 dite « coquilles » du 22 août 2019 a apporté quelques ajustements sur les dispositions de la loi et notamment un recadrage du dispositif : il prévoit désormais que les branches peuvent par accord, mais uniquement sur des métiers en fortes mutations, définir des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

Ainsi, la branche du Transport Urbain a signé le 4 novembre 2019 un accord cadre « portant mise en place de la reconversion ou promotion par alternance dit (« ProA ») ainsi qu'un accord « fixant la liste des certifications éligibles à la « ProA » et identifiant les métiers concernés » en date du 13 novembre 2019.

La suppression des périodes de professionnalisation au 31 décembre 2018 explique qu'en 2019, seulement 352 salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une période de professionnalisation, ce qui représente 0,7 % de l'effectif total des entreprises de notre panel, soit une baisse de -5,8 points par rapport à 2018.

Les conducteurs représentent encore la part la plus importante en nombre de salariés (224 en 2019) ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

des effectifs ont bénéficié d'une période de professionnalisation **0,7 %**

Les périodes de professionnalisation ont notamment permis aux salariés de passer la FIMO voyageurs, des formations passerelles, l'habilitation à la conduite du tramway, des habilitations électriques, des titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs, Electromécanicien de maintenance), ou encore, de suivre le Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP).

Compte tenu des récentes évolutions évoquées ci-dessus, seulement 18 salariés issus de la catégorie des ouvriers roulants dans les entreprises de classe 1 de notre panel ont pu bénéficier du dispositif « ProA » en 2019.

| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| | Nombre de salariés | En % de l'effectif total | Nombre de salariés | En % de l'effectif total | Nombre de salariés | En % de l'effectif total |
| Ingénieurs et cadres | 11 | 1,3 % | 31 | 3,5 % | 1 | 0,1 % |
| Maitrisés et techniciens | 707 | 8,7 % | 799 | 9,7 % | 28 | 0,3 % |
| Employés | 103 | 3,8 % | 99 | 3,6 % | 80 | 2,8 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 1 462 | 4,8 % | 1 731 | 5,6 % | 224 | 0,7 % |
| Ouvriers non roulants | 318 | 7,7 % | 382 | 9,1 % | 19 | 0,5 % |
| TOTAL | 2 601 | 5,6 % | 3 042 | 6,5 % | 352 | 0,7 % |



Dispositif de la « ProA »

| | 2019 | |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------|
| | Nombre de salariés | En % de l'effectif total |
| Total Classe 1 + 2 + 3 | | |
| Ingénieurs et cadres | 0 | 0 % |
| Maitrisés et techniciens | 0 | 0 % |
| Employés | 0 | 0 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 18 | 100 % |
| Ouvriers non roulants | 0 | 0 % |
| TOTAL | 18 | 100 % |

| | 2019 | |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------|
| | Nombre de salariés | En % de l'effectif total |
| Classe 1 | | |
| Ingénieurs et cadres | 0 | 0 % |
| Maitrisés et techniciens | 0 | 0 % |
| Employés | 0 | 0 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 18 | 100 % |
| Ouvriers non roulants | 0 | 0 % |
| TOTAL | 18 | 100 % |

| | 2019 | |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------|
| | Nombre de salariés | En % de l'effectif total |
| Classe 2 | | |
| Ingénieurs et cadres | 0 | 0 % |
| Maitrisés et techniciens | 0 | 0 % |
| Employés | 0 | 0 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 0 | 0 % |
| Ouvriers non roulants | 0 | 0 % |
| TOTAL | 0 | 0 % |

| | 2019 | |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------|
| | Nombre de salariés | En % de l'effectif total |
| Classe 3 | | |
| Ingénieurs et cadres | 0 | 0 % |
| Maitrisés et techniciens | 0 | 0 % |
| Employés | 0 | 0 % |
| Ouvriers roulants (conducteurs) | 0 | 0 % |
| Ouvriers non roulants | 0 | 0 % |
| TOTAL | 0 | 0 % |

4.9 Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés

Le nombre de contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2019 a augmenté, passant de 170 en 2018 à 211 en 2019, en revanche le nombre de contrats conclus en 2019 a légèrement diminué, passant de 113 à 104 contrats.

Le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2019 comme celui des contrats de professionnalisation en cours au 31 décembre 2019 augmentent. En effet, 340 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2019 contre 308 en 2018, de même on constate que 381 contrats de professionnalisation sont en cours au 31 décembre 2019 contre 352 au 31 décembre 2018.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont notamment permis la préparation de titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs,

Mécanicien réparateur véhicules industriels), de Baccalauréats professionnels (maintenance véhicule, mécanique, gestion), de BTS (électrotechnique, maintenance des systèmes et de véhicules de transport routiers), de licences professionnelles (logistique, management des services de transport de voyageurs, ressources humaines) ou de masters 2 (marketing, management, ressources humaines). Compte tenu des évolutions liées à la réforme sur la formation professionnelle, ces outils vont être de plus en plus mobilisés dans la branche.

Enfin, les contrats aidés continuent de diminuer, passant de 11 contrats conclus au titre de l'année 2018 à seulement 3 contrats conclus en 2019 en raison notamment de la suppression des contrats de génération, des contrats emploi avenir et des contrats uniques d'insertion. Le nombre de contrats aidés en cours au 31 décembre 2019 s'établit à 7, contre 79 au 31 décembre 2018.

Contrats d'apprentissage

| En cours au 31 décembre 2017 | En cours au 31 décembre 2018 | En cours au 31 décembre 2019 |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 177 | 170 | 211 |
| Dont conclus en 2017 | Dont conclus en 2018 | Dont conclus en 2019 |
| 101 | 113 | 104 |

Contrats de professionnalisation

| En cours au 31 décembre 2017 | En cours au 31 décembre 2018 | En cours au 31 décembre 2019 |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 292 | 352 | 381 |
| Dont conclus en 2017 | Dont conclus en 2018 | Dont conclus en 2019 |
| 222 | 308 | 340 |

Autres types de contrats aidés

Pour mémoire, les **contrats uniques d'insertion (CUI)** ont été supprimés et transformés en **Parcours Emploi Compétences (PEC)** depuis le **1^{er} janvier 2018** ; les CUI conclus avant ce terme se poursuivant jusqu'à leur terme.

Les emplois d'avenir ont été supprimés depuis le **1^{er} janvier 2018** ; les contrats conclus avant ce terme se poursuivant jusqu'à leur terme.

Les **contrats de génération** sont supprimés depuis le **23 septembre 2017** ; les contrats conclus avant ce terme se poursuivant jusqu'à leur terme.

| | En cours au 31 décembre 2017 | En cours au 31 décembre 2018 | En cours au 31 décembre 2019 |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Contrats adultes relais | 16 | 12 | 0 |
| Contrats uniques d'insertion | 24 | 8 | 3 |
| Emplois d'avenir | 84 | 59 | 2 |
| PEC | 0 | 0 | 2 |
| | Dont conclus en 2017 | Dont conclus en 2018 | Dont conclus en 2019 |
| Contrats adultes relais | 1 | 0 | 0 |
| Contrats uniques d'insertion | 16 | 6 | 0 |
| Emplois d'avenir | 20 | 5 | 0 |
| PEC | 0 | 0 | 3 |



4.10 Niveau de formation du personnel embauché

Pour mémoire, depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la nomenclature des diplômes par niveau a changé : niveaux 3 à 8 aujourd'hui (anciennement V à I).

La répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2019 a évolué par rapport aux années précédentes. En 2017 et 2018, la part des salariés embauchés de niveau 3 (niveau équivalent au CAP) restait la plus élevée (41,6 % des embauches en 2017 et 42,9 % en 2018). En 2019, on observe une diminution de la part des salariés embauchés de niveau 3 (-7,5 points entre 2018 et 2019) au profit du recrutement de salariés de niveau 4, équivalent au niveau bac, (+8,3 points entre 2018 et 2019). L'embauche des salariés de niveau 6 et 7 (bac +3 et plus) progresse de +0,3 point. En revanche l'embauche des salariés n'ayant pas de diplôme diminue à 9,5 % en 2019 contre 11,3 % en 2018.

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------------------------------------------|--------|--------|---------------|
| Pas de diplôme (anciennement Niveau VI) | 11,2 % | 11,3 % | 9,5 % |
| Niveau 3 (anciennement Niveau V) | 41,6 % | 42,9 % | 35,4 % |
| Niveau 4 (anciennement Niveau IV) | 27,8 % | 27,9 % | 36,2 % |
| Niveau 5 (anciennement Niveau III) | 11,4 % | 10,1 % | 10,8 % |
| Niveau 6 et 7 (anciennement Niveau I & II) | 8 % | 7,8 % | 8,1 % |
| Niveau 8 (anciennement niveau I) | - | - | - |

4.11 Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités (Données fournies par l'OPCO Mobilités)

Pour mémoire, en application de la réforme sur la formation professionnelle issue de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCA Transport et Services a été remplacé par l'OPCO Mobilités depuis le 1^{er} avril 2019. Les règles en matière de formation professionnelle pour la masse salariale de 2019, imposent la collecte par l'OPCO Mobilités d'une contribution unique de 1 % du montant des rémunérations versées par les entreprises de plus de 11 salariés. Ainsi, au titre de l'année 2019, la contribution unique est assise sur les rémunérations versées au cours de cette même année.

Dans le secteur des transports urbains en 2019, selon les données de l'OPCO Mobilités, **la collecte s'est élevée à 11,8 millions d'euros**. Ce chiffre est en baisse par rapport à 2018 dont la collecte s'élevait à 12,6 millions. Cette somme a été utilisée par l'OPCO Mobilités pour financer des actions au titre de la professionnalisation et du 0,3 % institué par la branche pour assurer le financement des actions spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens.

L'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » prévoit des actions prioritaires au titre de la professionnalisation, qui incluent notamment les actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, et reprend les dispositions légales quant au financement de la professionnalisation.

En 2019, la collecte au titre de la professionnalisation s'élève à 6,49 millions d'euros soit -0,81 million d'euros par rapport à 2018. Les engagements ont largement diminué, ils ont été divisés par deux avec 4,71 millions d'euros en moins par rapport à l'année antérieure. L'OPCO Mobilités a financé 675 actions de formations, soit une diminution de -6 993 actions de formation par rapport à 2018. Ces écarts de chiffres importants par rapport à l'année 2018 s'expliquent par l'impact de la réforme sur la formation professionnelle qui a supprimé le financement des périodes de professionnalisation et des Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelle dit POEI.

On notera que le nombre de formations financées au titre du CPF a progressé (+179 entre 2018 et 2019) ainsi que celles des contrats de professionnalisation (+184 entre 2018 et 2019).

Professionalisation

| | Exercice 2017 | Exercice 2018 | Exercice 2019 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| Collecte brute (en M€) | | | |
| Collecte après reversement au FPSPP (en M€) | 6,7 | 7,3 | 6,49 |
| Engagements (en M€) | 6,41 | 8,72 | 4,01 |
| Ecart entre la collecte après reversement au FPSPP et les engagements (en M€) | 0,29 | -1,42 | 2,48 |
| Nombre de contrats de professionnalisation | 374 | 442 | 626 |
| Nombre de périodes de professionnalisation financées | 7 559 | 6 969 | |
| Nombre de formations au titre du DIF / CPF financées | 238 (ajouté par UTP selon chiffres mensuels arrêté début 2018) | 1 535 | 1 714 |
| Nombre de formations tuteurs financées | 69 | 136 | 49 |
| Nombre de POE individuelles financées | 141 | 121 | - |
| Total des actions de formations financées | 8 143 | 7 668 | 675 |

0,3 % actions prioritaires de formation spécifiques

| | Exercice 2017 (0,3 %)* | Exercice 2018 (0,3 %)* | Exercice 2019 (0,3 %)* |
|-----------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| Collecte (en €) | 5 341 648 | 5 378 656 | 5 402 857 |
| Engagements (en €) | | | |
| au titre de la VAE | | | |
| au titre de la Sécurité | 4 307 564 | 4 216 845 | 5 041 668 |
| Total | 4 307 564 | 4 216 845 | 5 041 668 |
| Nombre de stagiaires | | | |
| au titre de la validation des acquis professionnels | 0 | 0 | 0 |
| au titre de la sécurité | 17 082 (dont 5 729 FCO) | 16 384 (dont 6 650 FCO) | 19 566 (dont 7 722 FCO) |
| Total | 17 082 | 16 384 | 19 566 |

* Chiffres provisoires fournis par l'OPCA Transports et Services, arrêtés au 29 mars 2020

NB : Les chiffres de l'exercice 2018 ont fait l'objet d'un réajustement dans la mesure où les chiffres publiés l'année précédente, fournis par l'OPCA Transports, n'étaient que provisoires.

En application de l'accord de branche précité du 7 juillet 2015, reprenant les accords de branche antérieurs, des actions de formation spécifiques à la branche sont financées par un versement à l'OPCO Mobilités correspondant à **0,3 % de la masse salariale brute des entreprises**.

Ces actions spécifiques sont notamment les formations relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens et celles effectuées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

En 2019, la collecte au titre des actions prioritaires de formation spécifiques à la branche augmente de 24 201 euros et s'établit à plus de 5,4 millions d'euros. A l'inverse de l'année 2018, le nombre de stagiaires au titre de la sécurité augmente (+3 182 stagiaires entre 2018 et 2019). De même, le nombre de FCO prises en charge au titre de l'année 2019 progresse passant ainsi de 6 650 en 2018 à 7 722 en 2019.

5

**L'égalité
Femmes /
Hommes**



L'égalité Femmes / Hommes

Les dernières réformes du code du travail sont venues renforcer la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l'UTP a fait évoluer son enquête sociale. Dans ce sens, a été créé ce nouveau chapitre intitulé « L'égalité Femmes/Hommes », dans lequel sont répertoriés les résultats de **l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs** (article L. 1142-8 du Code du travail).

L'index de l'égalité professionnelle, qui a été mesuré au sein du Bilan social pour la première fois en 2019, fait apparaître que l'ensemble des entreprises de notre panel obtiennent la note globale de **90,18 sur 100**. Ce sont les entreprises de classe 1 qui enregistrent la note la plus élevée (90,67 sur 100) suivies des entreprises de classe 2 (89,1 sur 100) et des entreprises de classe 3 (79,57 sur 100).

| | 2019 |
|---------------------------------------------|-------|
| Indicateur global - Résultat sur 100 points | |
| TOTAL | 90,18 |
| classe 1 | 90,67 |
| classe 2 | 89,10 |
| classe 3 | 79,57 |

INDICATEUR 1

| Ecart de rémunération - Résultats sur 40 points | |
|-------------------------------------------------|-------|
| TOTAL | 38,57 |

INDICATEUR 2A

| Ecart de répartition des augmentations individuelles - Résultat sur 20 points (pour les entreprises de plus de 250 salariés) | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TOTAL | 20 |

INDICATEUR 2B

| Ecart de répartition des augmentations individuelles - Résultat sur 35 points (pour les entreprises de 50 à 249 salariés) | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| TOTAL | 16,43 |

INDICATEUR 3

| Ecart de répartition des promotions - Résultat sur 15 points (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés) | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| TOTAL | 13,84 |

INDICATEUR 4

| Le pourcentage de salariés augmenté au retour de congés maternité - Résultat sur 15 points | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| TOTAL | 14,05 |

INDICATEUR 5

| La parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations - Résultat sur 10 points | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| TOTAL | 3,93 |

Ces chiffres sont globalement supérieurs aux notes moyennes enregistrées au niveau national. En effet, les tendances globales observées pour l'année 2019 révèlent que les entreprises de + de 1 000 salariés obtiennent la note moyenne de 87 sur 100, les entreprises de 250 à 1 000 salariés obtiennent la note de 85 enfin les entreprises de 50 à 250 salariés ont une note de 83 sur 100. (Source : Site du ministère du travail).

L'indicateur sur l'écart de rémunération révèle que l'ensemble des entreprises de notre panel obtiennent une note globale de **38,57 sur 40**.

S'agissant de **l'indicateur sur l'écart de répartition des augmentations individuelles**, les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel enregistrent une note globale de **20 sur 20**.

L'indicateur sur l'écart de répartition des augmentations individuelles qui concerne les entreprises de 50 à 249 salariés de notre panel, affiche une note globale de **16,43 sur 35**.

L'indicateur sur l'écart de répartition des promotions pour les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel, affiche la note globale de **13,84 sur 15**.

S'agissant de l'indicateur sur le **pourcentage de salariées qui ont vu leur rémunération augmentée à leur retour de congés maternité**, l'ensemble des entreprises de notre panel enregistrent un score de **14,05 sur 15**.

Enfin, la mesure de la **parité entre les femmes et les hommes** parmi les 10 plus hautes rémunérations révèle que les entreprises de notre panel obtiennent la note globale de **3,93 sur 10**.

Les entreprises dont le CSE a désigné un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2019 et 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.

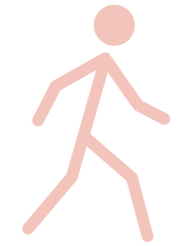
Ainsi, au sein des entreprises de notre panel, 59 entreprises ont indiqué que leur CSE avait désigné un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, 35 entreprises ont indiqué n'avoir désigné aucun référent et 31 entreprises ne se sont pas prononcées.

| | Oui | Non | Non répondant |
|-----------------|-----|-----|---------------|
| TOTAL | 59 | 35 | 31 |
| classe 1 | 24 | 2 | 3 |
| classe 2 | 20 | 13 | 5 |
| classe 3 | 15 | 20 | 23 |

6

Données de cadrage économique





6.1 Le contexte économique national en 2019

Les grands indicateurs

Les tensions politiques liées aux négociations entre la Chine et les États-Unis d'une part, et le Brexit d'autre part, font partie des éléments ayant obscurcis les perspectives de croissance, ce qui se reflète dans le taux de croissance du PIB de +1,3 %. Pourtant, la confiance des ménages s'est redressée, en témoignent les dépenses de consommation en hausse potentiellement portée par la baisse de la taxe d'habitation.

Les fluctuations entre les exportations et les importations continuent, cette année marquant un quasi-équilibre sur les tendances de croissance. Ne dépendre ni de l'un ni de l'autre est un moindre mal à l'orée d'une année 2020 qui sera marquée par la récession.

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------------------------------|--------|--------|--------|---------------|
| Produit intérieur brut en volume | +1,1 % | +2,3 % | +1,7 % | +1,3 % |
| Indice des prix à la consommation | +0,2 % | +1 % | +1,8 % | +1,6 % |
| Dépenses de consommation des ménages (en volume) | +2,1 % | +1,1 % | +0,8 % | +1,3 % |
| Exportations (en volume) | +1,9 % | +4,7 % | +3,5 % | +1,9 % |
| Importations (en volume) | +4,2 % | +4,1 % | +1,2 % | +2,2 % |
| Formation brute de capital fixe (en volume) | +2,7 % | +4,7 % | +2,8 % | +3,6 % |
| Entreprises non financières | +3,4 % | +4,4 % | +3,9 % | +4,3 % |
| Ménages | +2,4 % | +5,6 % | +2 % | +2,1 % |
| Administrations publiques | -0,1 % | +1,6 % | +2,4 % | +3,9 % |
| Production de l'industrie manufacturière | +0,6 % | +3 % | +0,5 % | +0,5 % |

Source: INSEE

Le marché du travail

Le secteur industriel confirme son accroissement d'effectifs entamé en 2018 et ce malgré une production qui stagne et une industrie automobile en berne, ce qui impacte également la balance du commerce extérieur. La hausse marquée de +3,1 % d'autres matériels de transport est essentiellement due à la bonne santé des secteurs aéronautique et naval.

Dans le sillage d'une année pré-électorale, le secteur de la construction se porte bien, mais sans réelle surprise connaissant la tendance cyclique des investissements publics.

Après un 1^{er} semestre très dynamique en terme de créations d'emplois (+170 000), le second semestre a connu un ralentissement (+94 000), suffisant tout de même pour finir l'année 2019 sur un taux de chômage en baisse de -0,7 %.

Evolution des effectifs salariés dans les secteurs de l'économie française

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 (p) |
|------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Industrie | -1 % | -0,4 % | +0,4 % | +0,5 % |
| dont | | | | |
| Fabrication de matériel de transport | -1,4 % | -0,4 % | -0,1 % | +0,5 % |
| Industrie automobile | -2,7 % | -2 % | -1,5 % | -1,7 % |
| Fabrication d'autres matériels de transport | +0,5 % | +1,7 % | +1,6 % | +3,1 % |
| Construction | -1,1 % | +0,6 % | +2 % | +3 % |
| Tertiaire marchand | +1,7 % | +2,2 % | +1,6 % | +1,4 % |
| dont | | | | |
| Transports et entreposage | +0,6 % | +1 % | +1,4 % | +1,2 % |
| Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale | +0,4 % | +0,2 % | -0,3 % | +0,2 % |
| ENSEMBLE | +0,8 % | +1,2 % | +0,8 % | +1 % |

Unité: variation annuelle des effectifs trimestriels (hors intérim) en %, CVS

Source: INSEE

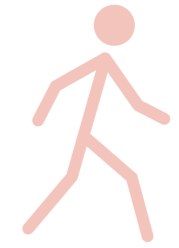
Chômage

| Taux de chômage (au sens du Bureau International du Travail) | T4 2016 | T4 2017 | T4 2018 | T4 2019 (p) |
|--------------------------------------------------------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| Ensemble | 10 % | 9 % | 8,8 % | 8,1 % |
| - de 15 à 24 ans | 23,6 % | 21,1 % | 19,3 % | 20 % |
| - de 25 à 49 ans | 9,4 % | 8,4 % | 8,2 % | 7,4 % |
| - 50 ans et plus | 7 % | 6,5 % | 6,4 % | 5,8 % |
| Hommes | 10,2 % | 9,1 % | 8,7 % | 8,3 % |
| - de 15 à 24 ans | 24,3 % | 21,4 % | 19,5 % | 20,8 % |
| - de 25 à 49 ans | 9,2 % | 8,1 % | 8 % | 7,3 % |
| - 50 ans et plus | 7,4 % | 6,5 % | 6,2 % | 6,1 % |
| Femmes | 9,9 % | 8,9 % | 8,8 % | 8 % |
| - de 15 à 24 ans | 25,1 % | 20 % | 19,1 % | 18,9 % |
| - de 25 à 49 ans | 9,7 % | 8,6 % | 8,5 % | 7,6 % |
| - 50 ans et plus | 6,5 % | 6,1 % | 6,6 % | 5,6 % |

Unité: %, part des demandeurs d'emploi dans la population active en France métropolitaine

(p) données provisoires

Source: INSEE, DARES (ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité)



6.2 Les budgets des collectivités locales

Les finances locales

En partie soutenue par la hausse de +8,5 % de l'épargne brute, l'augmentation des dépenses d'investissement s'inscrit dans le cycle électoral en cours puisque traditionnellement, la dernière année pleine des mandats communaux est la plus marquée. Avec une seconde année consécutive de dépenses de fonctionnement modérée de +0,9 %, les collectivités parviennent

à respecter l'objectif national fixé à +1,2 % par an. Cela est dû en partie par la croissance mesurée des dépenses de personnel de +0,7 %, notamment liée au gel du point d'indice de la fonction publique. En revanche, les mesures du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations mis en place en 2019 pourraient entraîner à la hausse ce poste.

| En milliards d'euros | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 (p) |
|-------------------------------------|-------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Recettes | Total | 214,3 | 219,2 | 222,5 | 227,3 |
| | Recettes fiscales | 134,7 | 140 | 147,3 | 151,9 |
| | Dotations de l'Etat | 41 | 38,4 | 34,4 | 34,5 |
| | Autres recettes | 39 | 41,8 | 41 | 23,6 |
| Dépenses | Total | 181,6 | 185,2 | 186,2 | 187,9 |
| | Charges de personnel | 64 | 65,4 | 65,8 | 66,2 |
| | Achats de biens et services | 37,8 | 38,8 | 39,7 | 40,5 |
| | Prestations sociales et transferts versés | 71,5 | 72,6 | 73,1 | 73,9 |
| | Autres dépenses | 3,7 | 4,1 | 3,5 | 3,4 |
| Intérêts de la dette | 4,5 | 4,3 | 4,1 | 3,9 | |
| Epargne brute | | 40 | 32,7 | 34 | 39,4 |
| Dépenses d'investissement | | 47,3 | 50,9 | 53,3 | 58,2 |
| Encours de la dette au 31/12 | | 172,2 | 173,7 | 174,6 | 175,6 |

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2019, septembre 2019

Le budget des groupements à fiscalité propre

Après deux années transitoires, 2019 marque la fin des changements majeurs de périmètre et stabilise les prises de compétences des EPCI. Après une année de diminution, l'épargne brute repart à la hausse avec +11,2 %, pour partie consacrée

au remboursement des emprunts, mais aussi pour financer des investissements en hausse de +8,9 %, symptomatique des années pré-électorales.

| En milliards d'euros | | Montant en milliards d'euros en 2019 (p) | Evolutions 2019/2018 (p) |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------|--------------------------|
| Recettes | Total | 45,5 | +1,8 % |
| | Hors reversements fiscaux | 33,9 | +3,2 % |
| | Recettes fiscales | 30,7 | +2,8 % |
| | Dotations de l'Etat | 8,2 | |
| Autres recettes | 6,7 | -0,5 % | |
| Dépenses | Total | 39,3 | +0,4 % |
| | Hors reversements fiscaux | 27,6 | +1,5 % |
| | Charges de personnel | 9,9 | +2,3 % |
| | Charges à caractère général | 7,1 | +1,5 % |
| | Dépenses d'intervention | 8,1 | +1,9 % |
| | Autres dépenses | 13,8 | -2 % |
| | Intérêts de la dette | 0,6 | -4,1 % |
| Epargne brute | | 6,2 | +11,2 % |
| Dépenses d'investissement | | 9,9 | +8,9 % |
| Encours de la dette au 31/12 | | 25,7 | +1,2 % |

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2019, septembre 2019

6.3 Le secteur des transports

Le transport de marchandises

Malgré une fin d'année civile marquée par une période de grèves, l'activité de fret continue d'augmenter de façon stable avec +3,1 % en 2019. Seuls les transports par oléoduc et ferroviaire

connaissent une légère baisse, pouvant être éventuellement expliquée pour ce dernier par l'arrêt du « Train des primeurs » au second semestre.

Transports intérieurs de marchandises

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 (p) |
|-------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| Transport routier | 288,9 | 307,7 | 317,3 | 328,6 |
| Pavillon Français | 174,8 | 187,3 | 192,9 | 199,2 |
| Pavillon étranger | 114 | 120,4 | 124,4 | 129,4 |
| Transport ferroviaire | 32,6 | 33,4 | 32 | 31,8 |
| Transport fluvial | 6,8 | 6,7 | 6,7 | 7,4 |
| Transport par oléoducs | 11,4 | 11,3 | 12,4 | 12 |
| Ensemble | 339,6 | 359 | 368,5 | 379,8 |

Unité : milliards de t-km

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDDS, Datalab, avril 2020

Source : CGDD, SDES, Les Comptes des Transports en 2019 et Datalab, avril 2020

Le transport de voyageurs

L'activité du transport de voyageurs a résolument repris après une année 2018 en baisse et se situe dorénavant au-delà des volumes de 2017, malgré un 4ème trimestre marqué par des événements sociaux.

La mobilité ferroviaire dans les Régions connaît la hausse la plus importante avec +11,6 %, probablement liée à la légère récession qu'elle avait connue en 2018.

Le rebond est d'autant plus significatif chez les transporteurs collectifs avec +4,1 %, tandis que la mobilité en véhicules particuliers est restée stable.

Transports intérieurs de voyageurs

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 (p) |
|-------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Véhicules particuliers | 756,3 | 757,3 | 757,1 | 757 |
| Transports collectifs | 177,9 | 184 | 182,1 | 189,5 |
| Autocars, autobus et tramways | 58,9 | 58,1 | 58,5 | 60,3 |
| Transports ferrés | 104,2 | 110,5 | 107,7 | 113 |
| Train à grande vitesse | 54,8 | 59,6 | 58,6 | 61,9 |
| Train interurbain (hors grande vitesse) | 7 | 7,2 | 5,5 | 5,5 |
| Train sous convention régionale hors IdF | 13 | 13,7 | 13,8 | 15,4 |
| Train sous convention régionale IdF | 14 | 14,2 | 13,7 | 14 |
| Métros France entière + RER RATP | 15,4 | 15,7 | 16,4 | 16,2 |
| Transport aérien (vols intérieurs) | 14,8 | 15,4 | 15,8 | 16,2 |
| Ensemble | 932,2 | 941,3 | 937,9 | 946,5 |

Unité : milliard de voy.km

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDES, Datalab, avril 2020

Source : CGDD, SDES, Les Comptes des Transports en 2019 et Datalab, avril 2020

Données de cadrage économique

Focus sur le transport urbain de voyageurs en province

La production kilométrique globale garde la même tendance en 2019, mais avec une inversion dans les ordres de grandeur : ce sont les plus petits réseaux qui croissent le plus tandis que les gros se stabilisent.

Le trafic quant à lui augmente principalement du fait des réseaux de plus de 250 000 habitants, dans la même veine que l'année 2018. Les deux autres catégories affichent tout de même une légère progression sur la période.

Enfin les recettes connaissent une évolution globale légèrement supérieure au trafic, mais cela reste tout de même cohérent, en témoigne l'adéquation parfaite pour les plus gros réseaux. A noter que certains petits réseaux ont connu une grande variabilité cette année, avec parfois jusqu'à 25 % de recettes supplémentaires pour un volume de voyage sensiblement similaire, signe que certaines offres tarifaires ne sont pas encore stabilisées sur tous les ressorts territoriaux.

| | Production | | Trafic | | Recettes | |
|--------------------------------------------------|------------|---------------|--------|---------------|----------|---------------|
| | 2018 | 2019 (p) | 2018 | 2019 (p) | 2018 | 2019 (p) |
| Ensemble des réseaux de province | +1,1 % | +1,1 % | +4,3 % | +2,6 % | +4,3 % | +3 % |
| Réseaux de plus de 250 000 habitants desservis | +1,3 % | +0,5 % | +4,8 % | +3 % | +4,8 % | +3 % |
| Réseaux entre 100 et 250 000 habitants desservis | +0,3 % | +1,9 % | +1,2 % | +0,8 % | +1,2 % | +2,4 % |
| Réseaux de moins de 100 000 habitants desservis | +0,9 % | +4,3 % | +2,2 % | +0,8 % | +2,2 % | +5,1 % |

(p) données provisoires

Sources : UTP, indicateurs mensuels de conjoncture 2018 et 2019

● Réalisation et rédaction du rapport sûreté :

Département des affaires sociales
Soazig SARAZAIN, directrice du département
Valérie MOLANDRINO, directrice adjointe du département
Cécilia VAURY, chargée de mission
Roxane BLONDIN, assistante de direction

● Rédaction des données économiques :

Département Affaires Economiques et Techniques (AET)

Stéphanie LOPES D'AZEVEDO, directrice du département
Hugo SALMON, chargé de mission

Conception graphique, maquette et exécution

Z&A Conseil
membre du groupe Une Belle Agence  

Document imprimé sur papier 100 % recyclé



Imprimerie B-est Communication
72 av. de l'Europe 77 184 Emerainville





17, rue d'Anjou 75008 Paris

T +33 (0)1 48 74 63 51

F +33 (0)1 40 16 11 72

www.utp.fr

