



Bilan social Transports urbains 2020

Edition 2021



Convention Collective Nationale
des réseaux de transports publics urbains
de voyageurs

www.utp.fr



Sommaire

	Avant-propos	4
	Principales données du bilan social 2020	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	37
3.1	Valeur du point	38
3.2	Rémunérations	38
4	Formation professionnelle	41
4.1	Investissements consacrés à la formation continue	42
4.2	Investissements consacrés au plan de développement des compétences	43
4.3	Investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation	43
4.4	Nature des stages de formation	43
4.5	Nombre de stagiaires	44
4.6	Nombre d'heures de stage	45
4.7	Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)	46
4.8	Périodes de professionnalisation	47
4.9	Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés	49
4.10	Niveau de formation du personnel embauché	50
4.11	Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités	50
5	L'égalité Femmes / Hommes	51
6	Les conséquences sociales liées à la crise du Covid-19	53
6.1	Activité partielle en période de crise sanitaire Covid-19	54
6.2	Mobilisation du dispositif du Fonds National pour l'Emploi dit FNE-Formation	55
6.3	Signature d'accord d'entreprise sur la prise de congés permettant aux entreprises de déroger aux règles de droit commun/conventionnels d'entreprise	56
6.4	Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants	57
7	Données de cadrage économique	59
7.1	Le contexte économique national en 2020	60
7.2	Les budgets des collectivités locales	62
7.3	Le secteur des transports	63

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 2018, 2019, et 2020. Un **panel de 125 entreprises** a ainsi été obtenu. Ces entreprises emploient **49 125 salariés** (temps plein + temps partiel) ce qui correspond à **48 251 salariés équivalents temps plein**. Nous pouvons estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **54 000 salariés** en 2020, 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

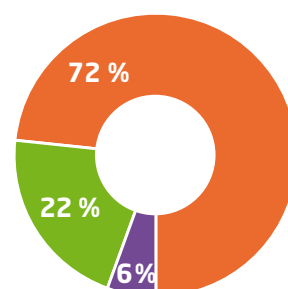
29 entreprises des agglomérations supérieures à 250 000 habitants, soit toutes les entreprises de cette classe, représentant 72 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Classe 2

43 entreprises des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants, représentant 22 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Classe 3

53 entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant 6 % 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.

Au préalable, il apparaît nécessaire de rappeler que l'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire « sans précédent ». Cette crise a entraîné d'inévitables conséquences sociales pour toutes les entreprises de la branche. Certaines de ces conséquences sont particulièrement visibles à la lecture de l'enquête.

Pour remédier aux effets de la crise, le gouvernement a pris de nombreuses mesures pour rendre plus accessibles certains dispositifs ou encore pour faire bénéficier aux entreprises d'aides exceptionnelles.

Ainsi, à la fin de l'enquête sociale, ont été intégrées de nouvelles questions pour connaître le nombre d'entreprises ayant :

- eu recours à l'activité partielle ;
- mobilisé le dispositif du FNE-Formation ;
- signé un accord d'entreprise sur la prise de congés permettant aux entreprises de déroger aux règles de droit commun ;
- bénéficié d'une aide exceptionnelle à l'embauche des alternants.

Taille des entreprises du panel

Le panel comporte 30 entreprises de moins de 50 salariés, 54 entreprises de 50 à moins de 300 salariés, et 41 entreprises de plus de 300 salariés.

Nombre de salariés dans l'entreprise (en temps plein + équivalent temps plein)	2020			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		1	28	29
50 à 299 salariés	2	26	26	54
300 à 999 salariés	14	15		29
1 000 salariés et plus	12			12

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

Bien que le nombre d'entreprises faisant partie du panel reste égal à celui de l'année dernière (125 entreprises en 2019), le panel du précédent rapport ne contient pas les mêmes entreprises répondantes à l'enquête sociale : 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 de deux entreprises par exemple). Ainsi, le panel de ce bilan 2020 est de 125 entreprises, il était également de 125 pour le bilan 2019 et de 131 pour celui de 2018.

En revanche, à l'issue de certains chapitres, est présenté un graphique montrant l'évolution des résultats sur les dix dernières années, entre 2011 et 2020. 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 2020, 148 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.



Principales données

du bilan social 2020

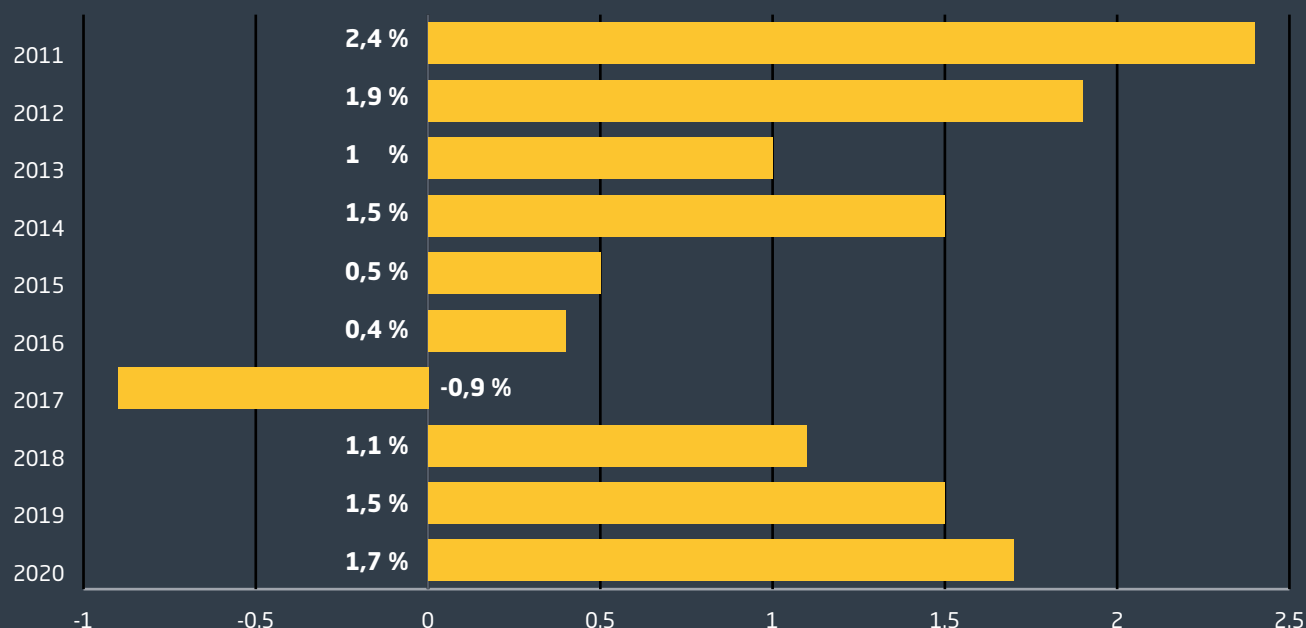
Les résultats du présent bilan social sont établis sur un **panel de 125 entreprises** identiques sur les trois années observées, soumises à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. L'effectif de la profession étant estimé à un total de **54 000 salariés** (hors RATP et hors SNCF), le panel étudié représente près de 90 % des effectifs de la profession.

Des effectifs en légère hausse

L'année 2020 comme l'année 2019 est marquée par une légère augmentation des effectifs des entreprises du panel. En 2020, le nombre de salariés s'établit à 49 125 contre 48 281 en 2019 soit

une augmentation de **+1,7 % (+ 844 salariés)** entre 2019 et 2020.

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



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020

Principales données

du bilan social 2020

Un haut niveau d'investissements en formation

Près de 49 millions d'euros investis dans la formation professionnelle, soit 3 % de la masse salariale des entreprises

Compte tenu des mesures gouvernementales prises pour limiter les rassemblements de personnes, la formation professionnelle a fortement été impactée. C'est pourquoi en 2020, le montant des investissements des entreprises de notre panel consacré à la formation professionnelle est de 48,9 millions d'euros contre 55,8 millions d'euros en 2019.

Cette baisse est ainsi à relativiser du fait de la crise sanitaire.

A noter que le montant de ces investissements dans la formation professionnelle représente 2,9 % de la masse salariale, bien au-delà des obligations légales (1 %).

En 2020, 55 % des salariés du transport urbain ont effectué une formation, soit 26 957 salariés (contre 34 057 en 2019). Comme les années précédentes, la grande majorité de ces salariés sont des conducteurs (63 %), ce qui s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre, tous les cinq ans, une Formation Continue Obligatoire.

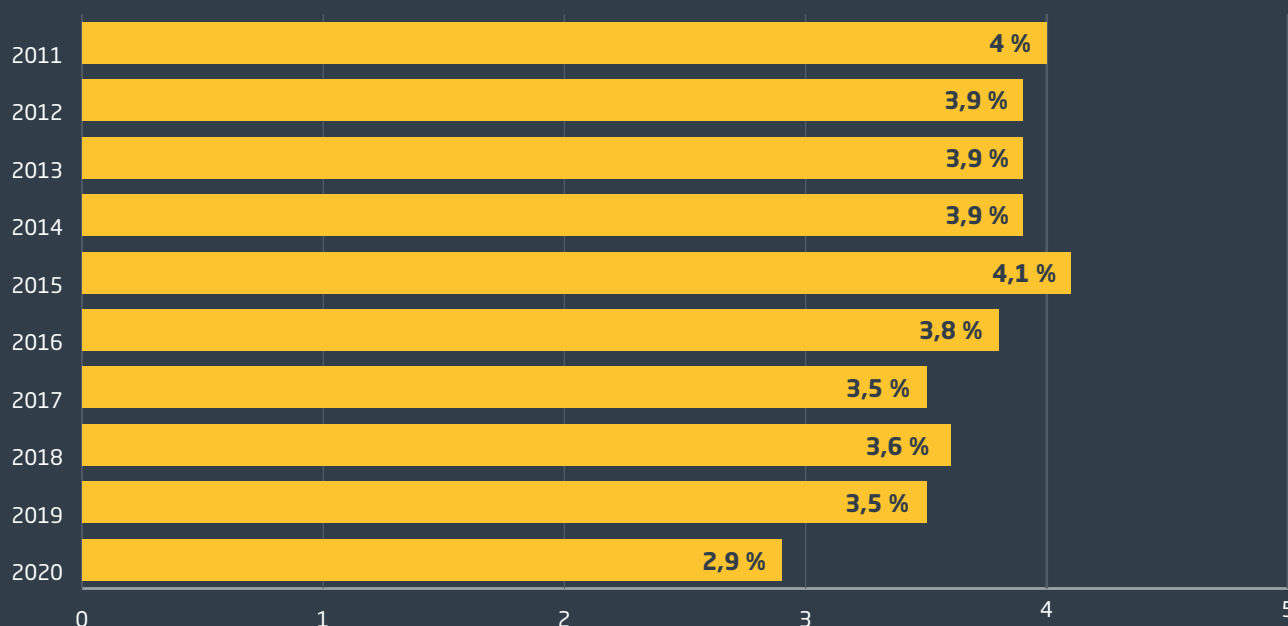
Les formations effectuées dans le transport urbain restent longues, puisque la durée moyenne des formations suivies par chaque stagiaire a augmenté de +2,3 heures et s'établit à 36,5 heures en 2020.

Plus de 5,5 millions d'euros collectés par l'OPCO Mobilités pour les actions spécifiques

Dans le secteur des transports urbains en 2020, selon les données de l'OPCO Mobilités, la collecte du 0,3 % de la masse salariale s'est élevée à 5,55 millions d'euros. Cette somme a été utilisée par l'OPCO Mobilités pour financer des actions au titre de la sécurité et la protection des personnes et des biens et celles effectuées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

**+ de
50 %** des salariés
ont suivi une
formation

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



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020



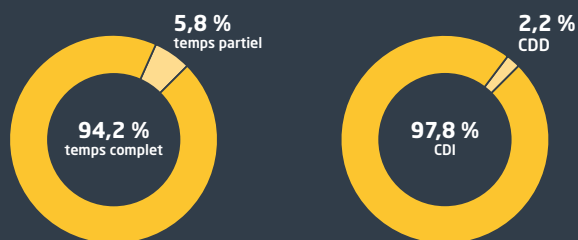
Principales données du bilan social 2020

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 inférieur à la moyenne nationale (17,1 %) et du secteur des transports et de l'entreposage (10,2 %). Le recours aux salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) est en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+0,1 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 conforme à la durée légale

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de la branche est en légère hausse, et s'établit à **35,2 heures** en 2020. Elle reste inférieure aux durées moyennes observées tant au niveau national (**35,6 heures**) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (**36,2 heures**). Comme les années précédentes, près de 40 % des salariés de la branche ont une durée du travail inférieure à 35 heures.

Une légère diminution de la féminisation des effectifs

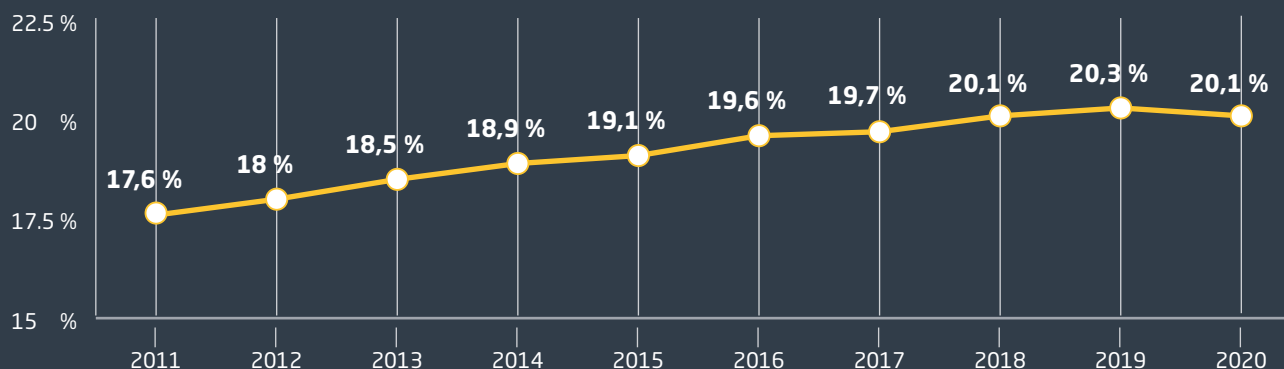
La féminisation des effectifs dans la branche du transport urbain est en baisse en 2020. Bien que la part de la féminisation des effectifs ait augmenté d'année en année, de manière linéaire et progressive depuis 2011, l'année 2020 enregistre une très légère baisse par rapport à 2019 (-0,2 point). Le pourcentage de salariées dans les entreprises du panel de 2011 s'établissait ainsi à 17,6 %, soit une augmentation de **+2,5 points en 10 ans**. La catégorie professionnelle dans laquelle la proportion de femmes est la plus élevée reste celle des employés (58,7 % en 2020).

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).

L'index de l'égalité professionnelle, qui a été mesuré au sein du bilan social pour la seconde fois en 2020, fait apparaître que l'ensemble des entreprises de notre panel obtiennent la note globale de **90,33 sur 100**. Ce sont les entreprises de classe 1 qui enregistrent la note la plus élevée (90,56 sur 100) suivies des entreprises de classe 2 (90,16 sur 100) et des entreprises de classe 3 (86,05 sur 100).

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

(en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020

Principales données du bilan social 2020

Ces chiffres sont globalement supérieurs aux notes moyennes enregistrées au niveau national.

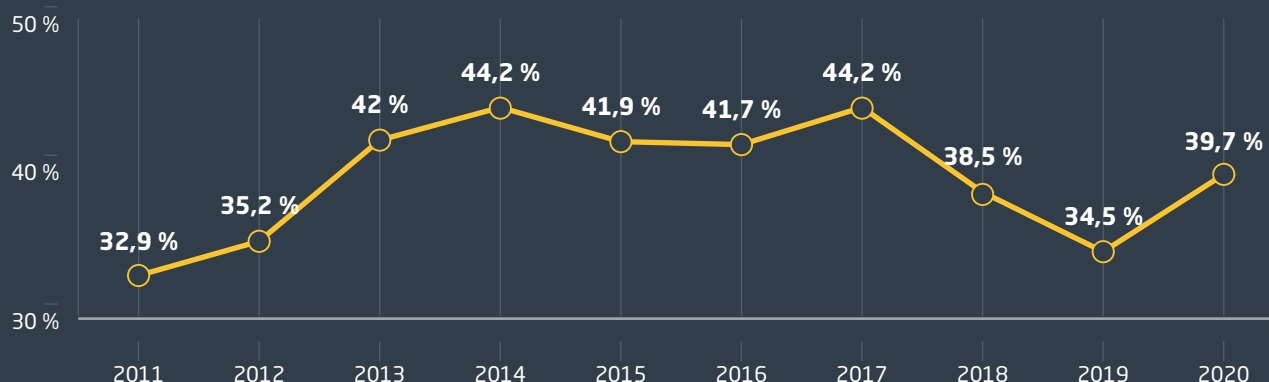
De même que l'année dernière, ont été intégrés au sein du bilan social des indicateurs permettant d'affiner nos connaissances sur l'effectif féminin dans la branche. Ces données se retrouvent au sein des différents chapitres et permettent de connaître :

- 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 2020 ;
- la part de l'effectif féminin ayant pu bénéficier du Plan de Développement des Compétences en 2020 ;
- la part de l'effectif féminin ayant suivi une formation au titre du CPF sur leur temps de travail en 2020.

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 **39,7 % des départs en 2020** (départ et mise à la retraite). Après avoir connu en 2019 une légère baisse du nombre de départs à la retraite à l'initiative du salarié, ce nombre repart à la hausse en 2020 (+5,5 points). 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.

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



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020

Le taux d'absentéisme atteint un plafond exceptionnel

A l'instar de la formation professionnelle, la crise sanitaire a fortement impacté le taux d'absentéisme au sein des entreprises de notre panel. Ainsi, le taux d'absentéisme des salariés des entreprises du panel s'établit à **10,1 %**, soit **+2,3 points** par rapport à l'année 2019. La moyenne de jours d'absence par salarié a ainsi été de **43 jours en 2020 contre 31 jours en 2019**.

Par ailleurs, cette hausse se retrouve exclusivement dans les arrêts maladie de moins de 6 mois, 54,68 % du nombre total de salariés dans la branche en 2020 contre 44,31 % en 2019 (+10,37 points).

En outre, la prise en compte de deux nouveaux facteurs dans le taux d'absentéisme a eu d'importantes conséquences sur son augmentation. Ainsi, ont été intégrées deux nouvelles questions spécifiques à la crise sanitaire permettant de connaître :

- la part des salariés ayant eu un arrêt maladie en raison d'un dépistage positif à la Covid-19 ou présentant des symptômes ;
- la part des salariés ayant eu un arrêt dérogatoire lié à la Covid-19.

Des rémunérations en augmentation

En 2020, en moyenne pondérée, les salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une rémunération en augmentation, comprise entre +0,9 % et +1,2 %, en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs augmente, en moyenne, de +1 % et s'établit à 2 474 €. Il atteint 3 157 € après 25 ans d'ancienneté, soit +1 % par rapport à 2019. Rappelons que les rémunérations comprennent le salaire mensuel et les primes proratisées sur le mois.

4,6 % de salariés en situation de handicap dans la branche

La branche du transport urbain emploie au total 4,6 % de salariés handicapés, soit 2 265 salariés. Ce chiffre est en diminution par rapport à 2019 (-119 salariés en situation de handicap entre 2019 et 2020). La catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des ouvriers roulants (66,7 % en 2020 contre 62,9 % en 2019).

1

Effectifs des entreprises

de transport
urbain



Effectifs des entreprises de transport urbain

1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée

(au 31 décembre 2020)

Toutes catégories de salariés

Effectif temps plein + temps partiel (2020): **49 125** (48 281 en 2019 et 47 215 en 2018)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2020): **48 251** (47 501 en 2019 et 46 410 en 2018)



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

		2018		2019		2020	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	829	236	846	240	876	253
	%	1.9 %	2.8 %	1.9 %	2.9 %	1.9 %	2.9 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	7 982	1 581	8 284	1 629	8 376	1 701
	%	17.9 %	19 %	18.2 %	19.4 %	18.1 %	19.7 %
Employés	Nbre	2 285	1 282	2 370	1 295	2 403	1 310
	%	5.1 %	15.4 %	5.2 %	15.4 %	5.2 %	15.1 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	29 429	4 891	30 025	4 993	30 543	5 153
	%	66 %	58.9 %	66 %	59.6 %	66 %	59.6 %
Ouvriers non roulants	Nbre	4 036	316	3 987	226	4 074	230
	%	9.1 %	3.8 %	8.8 %	2.7 %	8.8 %	2.7 %
Total		44 562	8 306	45 512	8 383	46 272	8 647

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2018		2019		2020	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	52	39	51	38	54	37
	%	2 %	3.3 %	1.8 %	3.1 %	1.9 %	2.9 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	309	193	329	192	348	197
	%	11.6 %	16.3 %	11.9 %	15.9 %	12.2 %	15.8 %
Employés	Nbre	426	337	433	344	430	352
	%	16.1 %	28.4 %	15.6 %	28.4 %	15.1 %	28.1 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 711	579	1 795	606	1 859	630
	%	64.5 %	48.8 %	64.8 %	50.1 %	65.2 %	50.4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	155	38	161	29	162	35
	%	5.8 %	3.2 %	5.8 %	2.4 %	5.7 %	2.8 %
Total		2 653	1 186	2 769	1 209	2 853	1 251

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2018		2019		2020	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	40.4	32.1	41.1		43.5	33
	%	2.2 %	3.7 %	2.1 %	3.5 %	2.2 %	3.5 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	230	154.8	250.8	154.9	265.6	157.6
	%	12.4 %	18 %	12.6 %	17.2 %	13.4 %	17.2 %
Employés	Nbre	288.3	234	307.8	252.1	299.2	257.5
	%	15.6 %	27.2 %	15.5 %	28 %	15.1 %	28.1 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 189.7	411.7	1 287.5	438.6	1 268.2	444
	%	64.4 %	47.9 %	64.7 %	48.7 %	64.1 %	48.4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	99.4	26.2	102.3	22.7	102.5	25.5
	%	5.4 %	3.1 %	5.1 %	2.5 %	5.2 %	2.8 %
Total		1 847.7	858.8	1 989.4	900	1 979	917.5



1

Par classe d'entreprises

Classe 1

Effectif temps plein + temps partiel (2020) : **35 167** (34 689 en 2019 et 33 847 en 2018)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2020) : **34 537** (34 073 en 2019 et 33 260 en 2018)



dont femmes

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

		2018		2019		2020	
Ingénieurs et cadres	Nbre	647	182	660	186	678	194
	%	2 %	3.3 %	2 %	3.4 %	2 %	3.4 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	6 543	1 198	6 795	1 226	6 857	1 294
	%	20.5 %	22 %	20.8 %	22.3 %	20.7 %	22.8 %
Employés	Nbre	1 555	827	1 606	845	1 615	853
	%	4.9 %	15.2 %	4.9 %	15.4 %	4.9 %	15.1 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	19 852	2 946	20 322	3 034	20 619	3 125
	%	62.1 %	54.1 %	62.1 %	55.3 %	62.2 %	55.2 %
Ouvriers non roulants	Nbre	3 363	288	3 322	198	3 375	198
	%	10.5 %	5.3 %	10.2 %	3.6 %	10.2 %	3.5 %
Total		31 960	5 441	32 705	5 489	33 144	5 664

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2018		2019		2020	
Ingénieurs et cadres	Nbre	48	36	45	34	48	33
	%	2.5 %	4.3 %	2.3 %	4 %	2.4 %	3.9 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	257	157	267	150	279	150
	%	13.6 %	18.6 %	13.5 %	17.8 %	13.8 %	17.8 %
Employés	Nbre	304	229	310	231	300	231
	%	16.1 %	27.2 %	15.6 %	27.4 %	14.8 %	27.4 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 159	393	1 237	406	1 271	403
	%	61.4 %	46.6 %	62.3 %	48.2 %	62.8 %	47.9 %
Ouvriers non roulants	Nbre	119	28	125	21	125	25
	%	6.3 %	3.3 %	6.3 %	2.5 %	6.2 %	3 %
Total		1 887	843	1 984	842	2 023	842

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2018		2019		2020	
Ingénieurs et cadres	Nbre	37.5	29.7	35.9	28.3	38.4	29.7
	%	2.9 %	4.9 %	2.6 %	4.6 %	2.8 %	4.9 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	189.1	125.1	193	119.4	202.2	118.6
	%	14.5 %	20.5 %	14.1 %	19.4 %	14.5 %	19.4 %
Employés	Nbre	203.7	158.7	215.3	167.8	205.3	165.4
	%	15.7 %	26.1 %	15.7 %	27.2 %	14.7 %	27 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	794.2	275.4	847.2	284.7	867.3	280.6
	%	61.1 %	45.2 %	61.9 %	46.2 %	62.3 %	45.8 %
Ouvriers non roulants	Nbre	75.6	20	76.8	15.8	79.5	18
	%	5.8 %	3.3 %	5.6 %	2.6 %	5.7 %	2.9 %
Total		1 300	608.9	1 368.2	616	1 392.7	612.2

Effectifs des entreprises de transport urbain

Par classe d'entreprises

Classe 2

Effectif temps plein + temps partiel (2020) : **10 959** (10 658 en 2019 et 10 411 en 2018)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2020) : **10 779** (10 553 en 2019 et 10 238 en 2018))



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

		2018	↑	2019	↑	2020	↑
Ingénieurs et cadres	Nbre	153	45	156	45	165	48
	%	1.6 %	2.1 %	1.6 %	2.1 %	1.6 %	2.2 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	1 171	293	1 211	310	1 241	315
	%	12 %	13.8 %	12.1 %	14.5 %	12.1 %	14.3 %
Employés	Nbre	576	348	604	336	619	340
	%	5.9 %	16.4 %	6 %	15.7 %	6 %	15.5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	7 302	1 408	7 457	1 426	7 661	1 470
	%	74.6 %	66.5 %	74.5 %	66.6 %	74.4 %	66.8 %
Ouvriers non roulants	Nbre	586	24	579	23	606	26
	%	6 %	1.1 %	5.8 %	1.1 %	5.9 %	1.2 %
Total		9 788	2 118	10 007	2 140	10 292	2 199

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2018	↑	2019	↑	2020	↑
Ingénieurs et cadres	Nbre	4	3	6	4	6	4
	%	0.6 %	1.1 %	0.9 %	1.4 %	0.9 %	1.2 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	41	28	53	35	60	39
	%	6.6 %	10 %	8.1 %	11.9 %	9 %	12.5 %
Employés	Nbre	95	83	99	86	101	90
	%	15.2 %	29.6 %	15.2 %	29.2 %	15.1 %	28.8 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	454	160	462	165	469	174
	%	72.9 %	56.9 %	71 %	55.9 %	70.3 %	55.6 %
Ouvriers non roulants	Nbre	29	7	31	5	31	6
	%	4.7 %	2.5 %	4.8 %	1.7 %	4.6 %	1.9 %
Total		623	281	651	295	667	313

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2018	↑	2019	↑	2020	↑
Ingénieurs et cadres	Nbre	2.9	2.4	5.2	3.4	5	3.3
	%	0.6 %	1.2 %	1 %	1.5 %	1 %	1.3 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	32.2	23.1	48.6	29.6	53.3	31.4
	%	7.1 %	11.3 %	9.2 %	12.7 %	11 %	12.9 %
Employés	Nbre	67.7	60.9	73	68.5	75.3	72.4
	%	15 %	29.9 %	13.9 %	29.5 %	15.5 %	29.7 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	327.8	112.4	377.1	125.8	332.3	131.7
	%	72.8 %	55.3 %	71.7 %	54.2 %	68.3 %	54 %
Ouvriers non roulants	Nbre	19.8	4.6	22.4	4.9	20.8	5.1
	%	4.4 %	2.3 %	4.3 %	2.1 %	4.3 %	2.1 %
Total		450.4	203.5	526.3	232.2	486.7	244



1

Par classe d'entreprises

Classe 3

Effectif temps plein + temps partiel (2020) : **2 999** (2 934 en 2019 et 2 957 en 2018)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2020) : **2 936** (2 895 en 2019 et 2 911 en 2018)



dont femmes

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

		2018		2019		2020	
Ingénieurs et cadres	Nbre	29	9	30	9	33	11
	%	1 %	1.2 %	1.1 %	1.2 %	1.2 %	1.4 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	268	90	278	93	278	92
	%	9.5 %	12.1 %	9.9 %	12.3 %	9.8 %	11.7 %
Employés	Nbre	154	107	160	114	169	117
	%	5.5 %	14.3 %	5.7 %	15.1 %	6 %	14.9 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	2 275	537	2 246	533	2 263	558
	%	80.9 %	71.9 %	80.2 %	70.7 %	79.8 %	71.2 %
Ouvriers non roulants	Nbre	87	4	86	5	93	6
	%	3.1 %	0.5 %	3.1 %	0.7 %	3.3 %	0.8 %
Total		2 814	747	2 800	754	2 836	784

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2018		2019		2020	
Ingénieurs et cadres	Nbre	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-
Maîtrises et techniciens	Nbre	11	8	9	7	9	8
	%	7.7 %	12.9 %	6.7 %	9.7 %	5.5 %	8.3 %
Employés	Nbre	27	25	24	27	29	31
	%	18.9 %	40.3 %	17.9 %	37.4 %	17.8 %	32.3 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	98	26	96	35	119	53
	%	68.5 %	41.9 %	71.7 %	48.7 %	73 %	55.2 %
Ouvriers non roulants	Nbre	7	3	5	3	6	4
	%	4.9 %	4.8 %	3.7 %	4.2 %	3.7 %	4.2 %
Total		143	62	134	72	163	96

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2018		2019		2020	
Ingénieurs et cadres	Nbre	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-
Maîtrises et techniciens	Nbre	8.7	6.6	9.2	5.9	10	7.6
	%	8.9 %	14.2 %	9.7 %	11.5 %	10 %	12.4 %
Employés	Nbre	16.9	14.3	19.5	15.8	18.7	19.6
	%	17.3 %	30.8 %	20.6 %	30.5 %	18.8 %	31.9 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	67.8	23.9	63.1	28.1	68.6	31.7
	%	69.6 %	51.6 %	66.5 %	54.2 %	68.9 %	51.7 %
Ouvriers non roulants	Nbre	4	1.6	3	2	2.2	2.5
	%	4.1 %	3.5 %	3.2 %	3.9 %	2.2 %	4 %
Total		97.3	46.4	94.9	51.8	99.5	61.4

Effectifs des entreprises de transport urbain

Évolution des effectifs

Après une légère augmentation des effectifs observée en 2019 (+2,21 %) au sein des entreprises du transport urbain, l'année 2020 est marquée à nouveau par une augmentation des effectifs des entreprises du panel. En 2019, le nombre de salariés s'établissait à 48 281 contre 49 125 en 2020 soit une augmentation de **+1,7 % (+844 salariés) entre 2019 et 2020**.

L'augmentation des effectifs est constatée sur l'ensemble des trois classes d'entreprises de notre panel. En nombre, la hausse d'emplois est plus élevée au sein

des entreprises de classe 1 (+478 emplois). Cependant, en pourcentage, ce sont les effectifs des entreprises de classe 2 qui ont le plus augmentés (+2,7 % de l'effectif de la classe, soit +301 emplois).

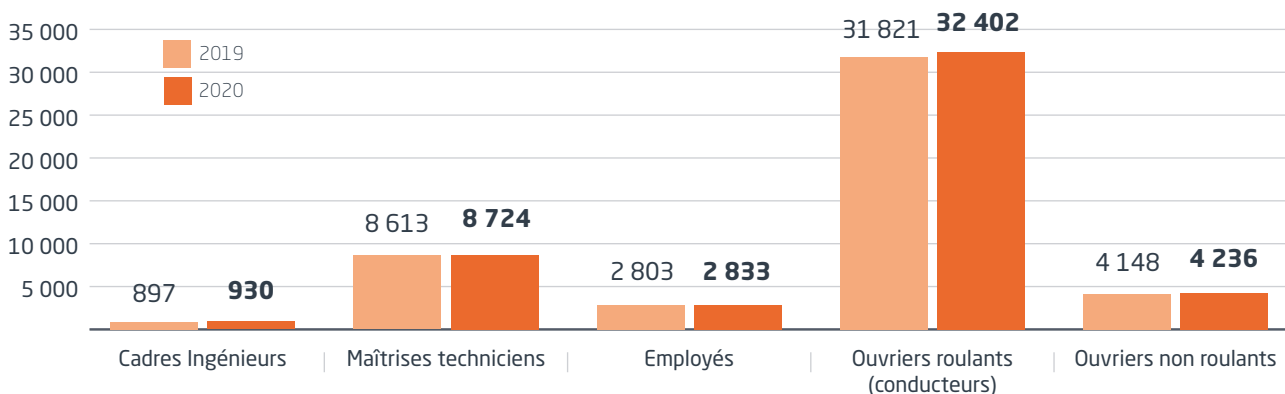
L'augmentation des effectifs bénéficie majoritairement à la catégorie des ouvriers roulants avec +581 emplois suivis par la catégorie des agents de maîtrise et des techniciens avec +111 emplois.

	Ingénieurs et cadres	Maîtrises et techniciens	Employés	Ouvriers roulants (conduc- teurs)	Ouvriers non roulants	Total
Effectif 2020	930	8 724	2 833	32 402	4 236	49 125
Effectif 2019	897	8 613	2 803	31 821	4 148	48 281
Effectif 2018	881	8 291	2 711	31 141	4 191	47 215
Solde (2020- 2019)	33	111	30	581	88	844

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

	2020	En nombre d'emplois	En % de l'effectif de la classe
Classe 1		478	1.4 %
Classe 2		301	2.7 %
Classe 3		65	2.2 %

Evolution des effectifs



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020



Motif des départs

En 2020, la part des départs à la retraite représente plus de 2 départs sur 5 pour atteindre 39,7 % 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, après avoir connu une légère baisse en 2019, repartent à la hausse en 2020 (+5,5 points). Quant à la part des mises à la retraite, elle demeure à un niveau peu élevé (0,3 % du total des départs).

La répartition des autres motifs de départ fait apparaître une légère baisse des démissions en 2020 (-2,4 points par rapport à 2019),

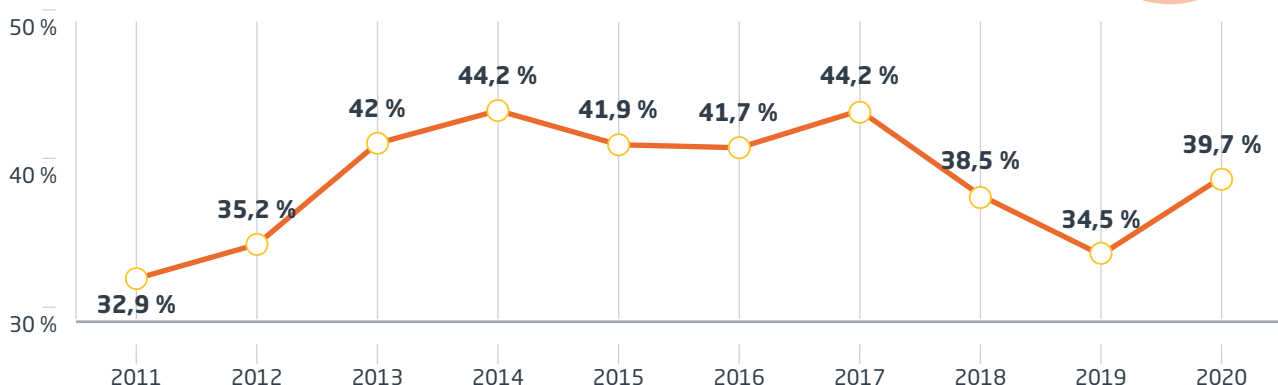
ainsi qu'une baisse de la part des ruptures conventionnelles (7,7 % en 2020, contre 8,6 % en 2019). Enfin, la part des licenciements diminue également en 2020 (-1,6 point).

39,7 %
des départs
dus à la retraite

	2018		2019		2020	
Toutes catégories de salariés	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Départs à la retraite	1 083	39.4 %	846	34.2 %	1 003	39.7 %
Mises à la retraite	8	0.3 %	12	0.5 %	7	0.3 %
Démissions	439	16 %	495	20 %	446	17.6 %
Licenciements	588	21.4 %	569	23 %	541	21.4 %
Rupture en cours de période d'essai	263	9.6 %	182	7.4 %	206	8.1 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative de l'employeur	176	6.4 %	125	5 %	152	6 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative du salarié	86	3.1 %	60	2.4 %	56	2.2 %
Autre (y compris décès et rupture conventionnelle)	370	13.4 %	372	15 %	325	12.9 %
Décès	61	2.2 %	61	2.5 %	52	2.1 %
Rupture conventionnelle	225	8.2 %	214	8.6 %	195	7.7 %
Autre (hors décès et rupture conventionnelle)	84	3.1 %	97	3.9 %	78	3.1 %

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

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



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020

Effectifs des entreprises de transport urbain

Temps partiel

En 2020, **les salariés à temps partiel représentent 5,8 % des salariés de la branche**. Le taux de salariés à temps partiel reste relativement stable sur les trois dernières années, en 2019 il était de 5,7 %. A l'inverse des entreprises de classe 1 et 2, la part des salariés à temps partiel augmente sensiblement dans les entreprises de classe 3 (+0,8 point entre 2019 et 2020).

La moyenne des salariés employés à temps partiel dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale, qui s'élève, en décembre 2020, à **17,1 %** tous secteurs d'activité confondus, et à **10,2 %** 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 2020, mars 2021*).

En 2020, parmi les entreprises de notre panel, le temps de travail d'un salarié à temps partiel représente, en moyenne et toutes catégories confondues, **69,8 % d'un temps plein** (68,7 % en

+ de
94,2 %

de salariés
à temps complet

2019 et 69,1 % en 2018). Les salariés à temps plein travaillant **35,2 heures** en moyenne (cf. « Durée du travail », page 29), le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel peut être évalué à **23,9 heures** hebdomadaires.

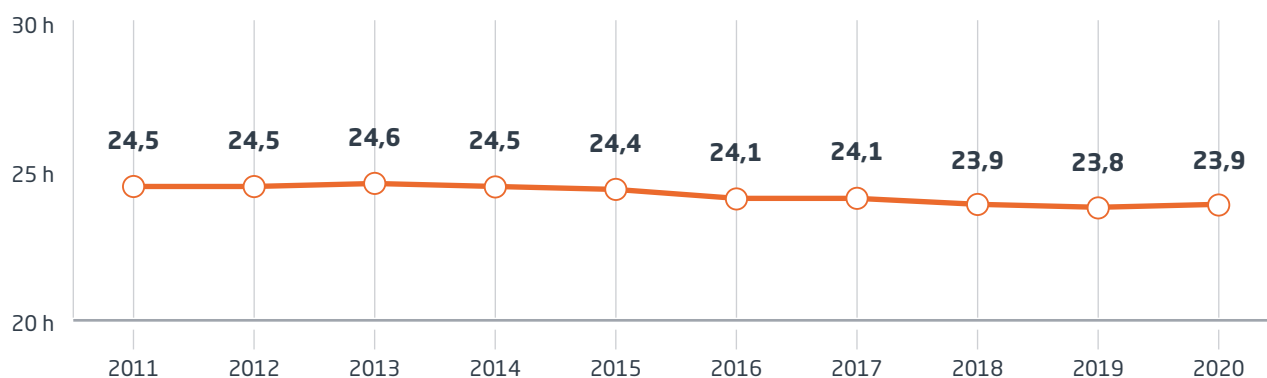
Rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche

2018	2019	2020
5,6 %	5,7 %	5,8 %

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

	2018	2019	2020
Classe 1	5,6 %	5,7 %	5,8 %
Classe 2	6 %	6,1 %	6,1 %
Classe 3	4,8 %	4,6 %	5,4 %

Evolution, en heures, de la durée du travail des salariés à temps partiel (en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020



1

Comme les années précédentes, la catégorie des employés est celle qui compte le plus de salariés à temps partiel (**15,2 %**). 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 employés selon cette modalité (**65,2 %**, en hausse de 0,7 point depuis 2018). La proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel est stable entre 2019 et 2020, et s'établit à 44 %.

Par catégorie professionnelle

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

	2018	2019	2020
Ingénieurs et cadres	5.9 %	5.7 %	5.8 %
Maîtrises et techniciens	3.7 %	3.8 %	4 %
Employés	15.7 %	15.4 %	15.2 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	5.5 %	5.6 %	5.7 %
Ouvriers non roulants	3.7 %	3.9 %	3.8 %

Structure du temps partiel

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

	2018	2019	2020
Ingénieurs et cadres	2 %	1.8 %	1.8 %
Maîtrises et techniciens	11.6 %	11.9 %	12.2 %
Employés	16.1 %	15.6 %	15.1 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	64.5 %	64.8 %	65.2 %
Ouvriers non roulants	5.8 %	5.8 %	5.7 %

Répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel

	2018	2019	2020
Hommes	55 %	56 %	56 %
Femmes	45 %	44 %	44 %

Effectifs des entreprises de transport urbain

Travail féminin

La proportion de femmes dans les entreprises de transport urbain de notre panel en 2020 est de 20,1 % de l'effectif total de la branche, soit une baisse de -0,2 point par rapport à 2019 (20,3 %). Bien que la féminisation reste stable dans les emplois à temps plein (18,7 % en 2019 et en 2020), elle baisse dans les emplois à temps partiel (-0,9 point). Les femmes demeurent principalement dans les emplois à temps partiel (43,9 % 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 22,9 % et 29,3 % contre 18,5 %. La catégorie professionnelle des employés reste celle qui comporte le plus de femmes : 58,7 % en 2020 contre 58,5 % en 2019. Celle des ouvriers non roulants, la moins féminisée, compte 6,3 % de femmes, chiffre en augmentation cette année (+0,2 point). Les ouvriers roulants comptent 17,8 % femmes (+0,2 point).

Le rapport social de l'année 2020 a enregistré, pour la seconde année consécutive, la part de l'effectif féminin par âge. Ainsi, on constate, une nouvelle fois pour l'année 2020, que la majorité de l'effectif féminin soit 64 % d'entre elles ont entre 25 et 50 ans (65,1 % en 2019) et seulement 5,8 % ont plus de 60 ans, en 2019, elle représentait 5,3 %.

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

- sur les 2 868 salariés qui ont conclu des CDD entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020, 908 étaient des femmes ; (cf. « Salariés en contrat à durée déterminée », page 27).
- sur les 29 957 salariés qui ont suivi une formation en 2020, 4 396 étaient des femmes (cf. « Nombre de stagiaires », page 44)
- sur les 121 salariés qui ont mobilisé leur CPF en 2020, 28 étaient des femmes (cf. « Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) », page 46).

20,1 % | Effectifs
féminins

	2018	2019	2020
Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche	20.1 %	20,3 %	20.1 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein et l'effectif à temps plein de la branche	18.6 %	18.7 %	18.7 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel et l'effectif à temps partiel de la branche	44.7 %	44,8 %	43.9 %

Par classe d'entreprises

Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe	2018	2019	2020
Classe 1	18.6 %	18.3 %	18.5 %
Classe 2	23 %	22.8 %	22.9 %
Classe 3	27.3 %	28.1 %	29.3 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein de la classe et l'effectif total à temps plein de la classe			
Classe 1	17 %	16.8 %	17.1 %
Classe 2	21.6 %	21.4 %	21.4 %
Classe 3	26.5 %	26.9 %	27.6 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel de la classe et l'effectif total à temps partiel de la classe			
Classe 1	44.7 %	42.4 %	41.6 %
Classe 2	45.1 %	45.3 %	46.9 %
Classe 3	43.4 %	53.8 %	58.9 %



1

Par catégorie professionnelle

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

	2018	2019	2020
Ingénieurs et cadres	31.2 %	31 %	31.2 %
Maîtrises et techniciens	21.4 %	21.1 %	21.8 %
Employés	59.7 %	58.5 %	58.7 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	17.6 %	17.6 %	17.8 %
Ouvriers non roulants	8.4 %	6.1 %	6.3 %

Structure du travail féminin à temps plein

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

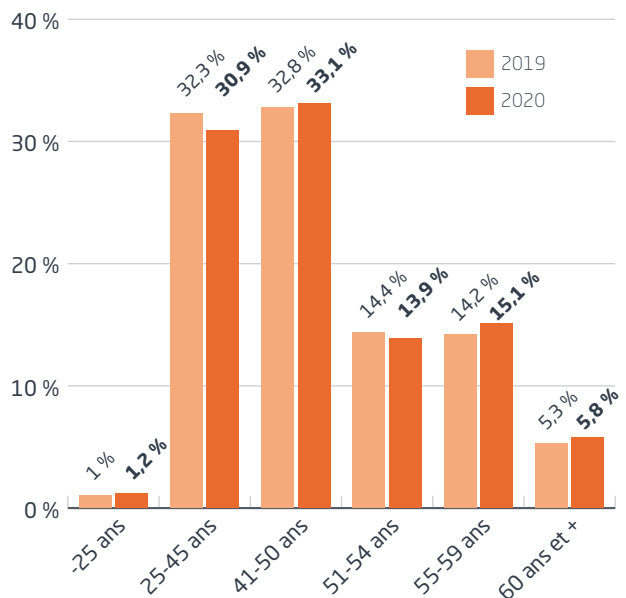
	2018	2019	2020
Ingénieurs et cadres	2.8 %	2.9 %	2.9 %
Maîtrises et techniciens	19 %	19.4 %	19.7 %
Employés	15.4 %	15.4 %	15.1 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	58.9 %	59.6 %	59.6 %
Ouvriers non roulants	3.8 %	2.7 %	2.7 %
Total	100 %	100 %	100 %

Par âge

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

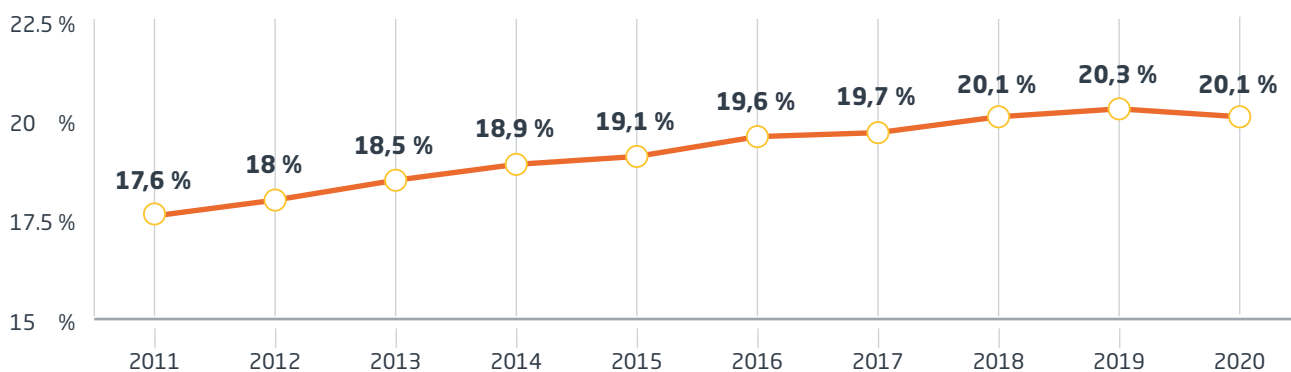
	2019		2020	
	Nombre de salariées	% de l'effectif	Nombre de salariées	% de l'effectif
-25 ans	97	1 %	122	1,2 %
25-40 ans	3 095	32,3 %	3 061	30,9 %
41-50 ans	3 150	32,8 %	3 272	33,1 %
51-54 ans	1 379	14,4 %	1 376	13,9 %
55-59 ans	1 360	14,2 %	1 492	15,1 %
60 ans et plus	511	5,3 %	575	5,8 %
Total	9 592	100 %	9 898	100 %

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 2011 à 2020

Effectifs des entreprises de transport urbain

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 l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), et ce, depuis le 1^{er} janvier 2020, 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 a diminué cette année (-0,3 point entre 2019 et 2020) et s'établit à 2 265 en 2020. Soit une baisse de **-119 salariés en situation de handicap par rapport à 2019**. Cette baisse est notamment constatée dans les entreprises de classe 1 avec une diminution de -134 salariés entre 2019 et 2020. Les entreprises de notre panel emploient au total **4,6 % de salariés** reconnus travailleurs handicapés.

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 **66,7 %** des salariés handicapés. Celle des ingénieurs et cadres est celle qui en compte le moins (11 salariés en 2020).

Il convient de rappeler que les conducteurs, qui représentent 66 % 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.

4,6 %
de salariés reconnus en situation de handicap dans la branche

Répartition des salariés en situation de handicap par catégorie professionnelle

	2018		2019		2020	
Total Classe 1 + 2 + 3	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	12	0.5 %	41	1.7 %	11	0.4 %
Maîtrises et techniciens	232	10.7 %	235	9.9 %	235	10.4 %
Employés	251	11.6 %	338	14.2 %	258	11.4 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 418	65.5 %	1 500	62.9 %	1 511	66.7 %
Ouvriers non roulants	251	11.6 %	270	11.3 %	251	11.1 %
Total	2 163	100 %	2 384	100 %	2 265	100 %



1

Par classe d'entreprises

	2018		2019		2020	
Classe 1	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	11	0.7 %	40	2.4 %	9	0.6 %
Maîtrises et techniciens	196	12.6 %	200	11.9 %	202	13.1 %
Employés	186	11.9 %	284	16.9 %	194	12.5 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	949	60.9 %	947	56.4 %	928	60.1 %
Ouvriers non roulants	216	13.9 %	209	12.4 %	212	13.7 %
Total	1 557	100 %	1 679	100 %	1 545	100 %

	2018		2019		2020	
Classe 2	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	1	0.2 %	1	0.2 %	1	0.2 %
Maîtrises et techniciens	30	6.1 %	30	5.2 %	28	4.8 %
Employés	61	12.5 %	49	8.6 %	59	10.1 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	365	74.6 %	433	75.8 %	458	78.9 %
Ouvriers non roulants	32	6.6 %	58	10.2 %	35	6 %
Total	490	100 %	572	100 %	581	100 %

	2018		2019		2020	
Classe 3	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres					1	0.6 %
Maîtrises et techniciens	6	5.2 %	5	3.8 %	5	3.6 %
Employés	4	3.4 %	5	3.8 %	6	4.3 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	104	89.4 %	120	90.2 %	124	88.6 %
Ouvriers non roulants	2	2 %	3	2.3 %	4	2.9 %
Total	116	100 %	133	100 %	140	100 %

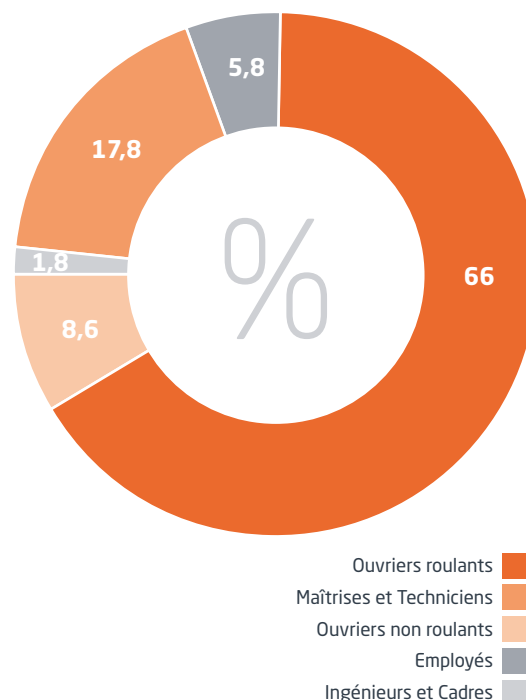
Effectifs des entreprises de transport urbain

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 augmentation (+0,1 point), les conducteurs représentent près des deux tiers des salariés de la branche, avec 66 % de l'effectif total en 2020. La part des conducteurs atteint 79,4 % de l'effectif total dans les entreprises de classe 3.

	2018	2019	2020
Ingénieurs et cadres	1.9 %	1.9 %	1.8 %
Maîtrises et techniciens	17.6 %	17.8 %	17.8 %
Employés	5.7 %	5.8 %	5.8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	66 %	65.9 %	66 %
Ouvriers non roulants	8.9 %	8.6 %	8.6 %
Total	100 %	100 %	100 %



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

Ingénieurs et cadres

	2018	2019	2020
Classe 1	2.1 %	2 %	2.1 %
Classe 2	1.5 %	1.5 %	1.6 %
Classe 3	1 %	1 %	1.1 %

Maîtrises et techniciens

	2018	2019	2020
Classe 1	20.1 %	20.4 %	20.3 %
Classe 2	11.6 %	11.9 %	11.9 %
Classe 3	9.4 %	9.8 %	9.6 %

Employés

	2018	2019	2020
Classe 1	5.5 %	5.5 %	5.4 %
Classe 2	6.4 %	6.6 %	6.6 %
Classe 3	6.1 %	6.3 %	6.6 %

Ouvriers roulants (conducteurs)

	2018	2019	2020
Classe 1	62.1 %	62.1 %	62.2 %
Classe 2	74.5 %	74.3 %	74.2 %
Classe 3	80.3 %	79.8 %	79.4 %

Ouvriers non roulants

	2018	2019	2020
Classe 1	10.3 %	9.9 %	10 %
Classe 2	5.9 %	5.7 %	5.8 %
Classe 3	3.2 %	3.1 %	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 (-1,5 point entre 2018 et 2020), et une augmentation corrélative de la part des salariés âgés de plus de 50 ans (+1,7 point entre 2018 et 2020).

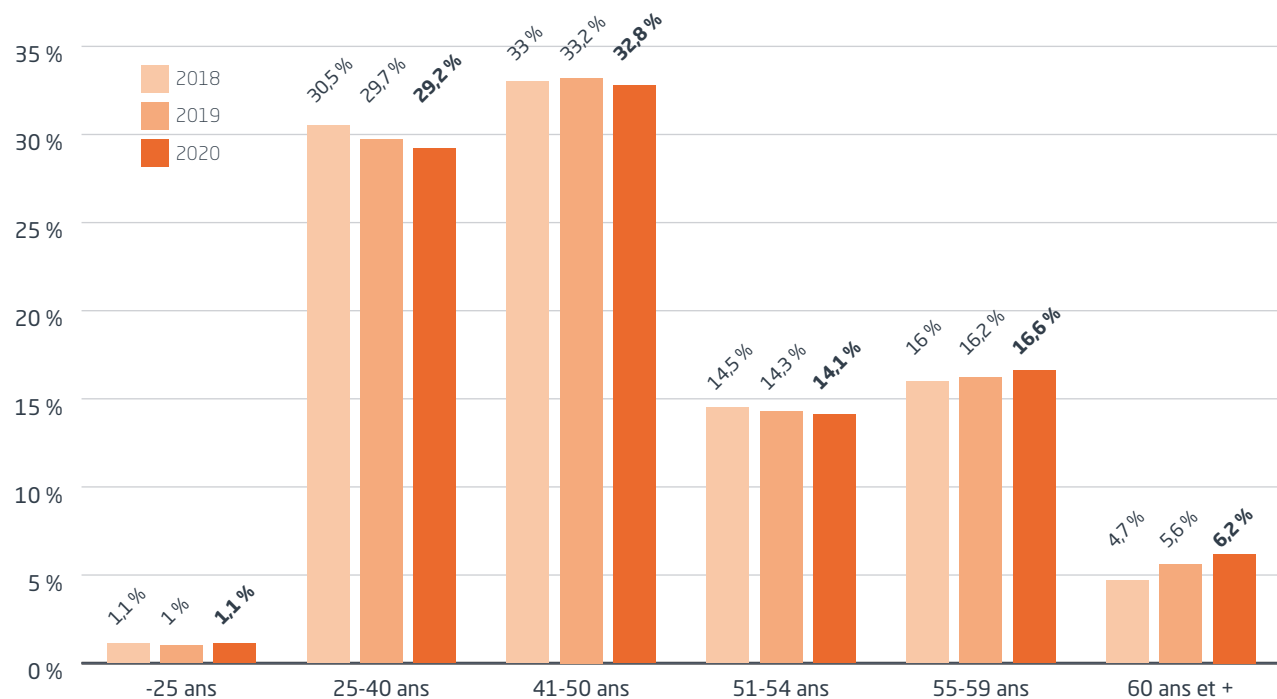
Malgré la diminution constatée (-0,8 point entre 2019 et 2020), les salariés âgés de moins de 50 ans restent majoritaires,

et représentent 63,1 % de l'effectif total de la branche. Plus particulièrement, 32,8 % 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 (38,5 %), alors que pour les cadres, cette part s'élève à 20,8 %.

	2018		2019		2020	
AGE	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
-25 ans	528	1.1 %	499	1 %	568	1.1 %
25-40 ans	14 424	30.5 %	14 349	29.7 %	14 335	29.2 %
41-50 ans	15 604	33 %	16 011	33.2 %	16 131	32.8 %
51-54 ans	6 867	14.5 %	6 895	14.3 %	6 924	14.1 %
55-59 ans	7 573	16 %	7 825	16.2 %	8 145	16.6 %
60 ans et +	2 219	4.7 %	2 701	5.6 %	3 021	6.2 %
Total	47 215	100 %	48 281	100 %	49 125	100 %

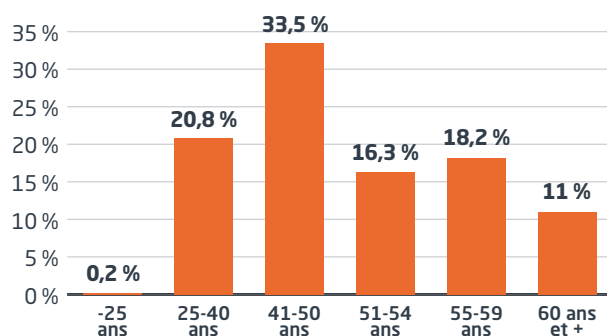
Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues



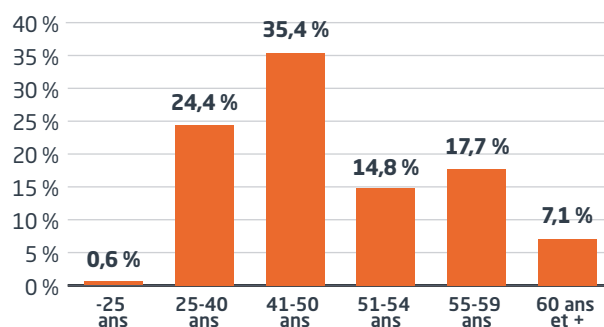
Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020

Effectifs des entreprises de transport urbain

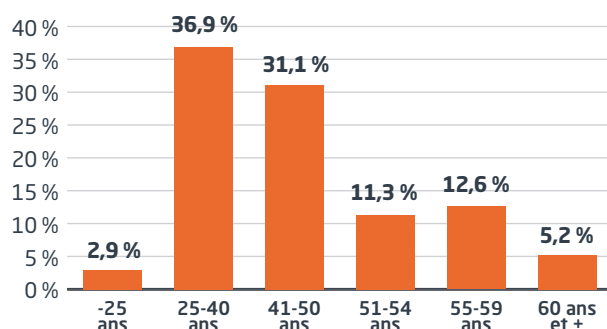
Ingénieurs et cadres



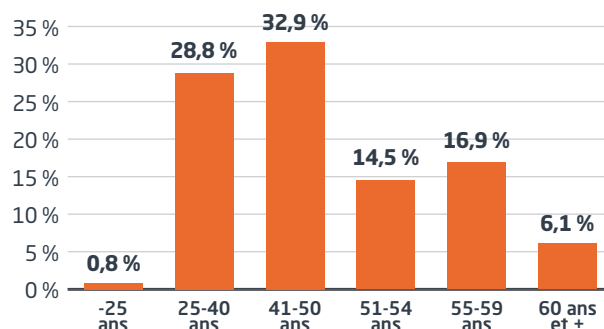
Maîtrises et techniciens



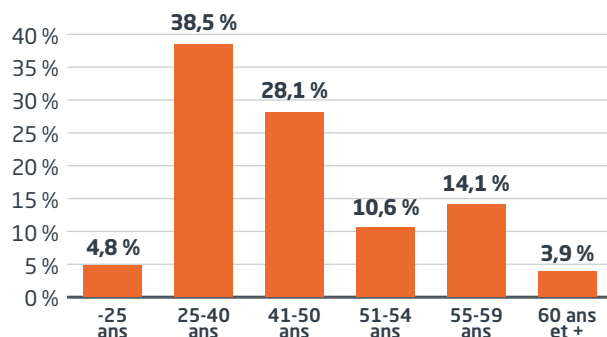
Employés



Ouvriers roulants (conducteurs)



Ouvriers non roulants





Répartition des effectifs par ancienneté

En 2020, 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 (37,6 % de l'effectif global en 2020, contre 38,3 % en 2019 et 39 % en 2018).

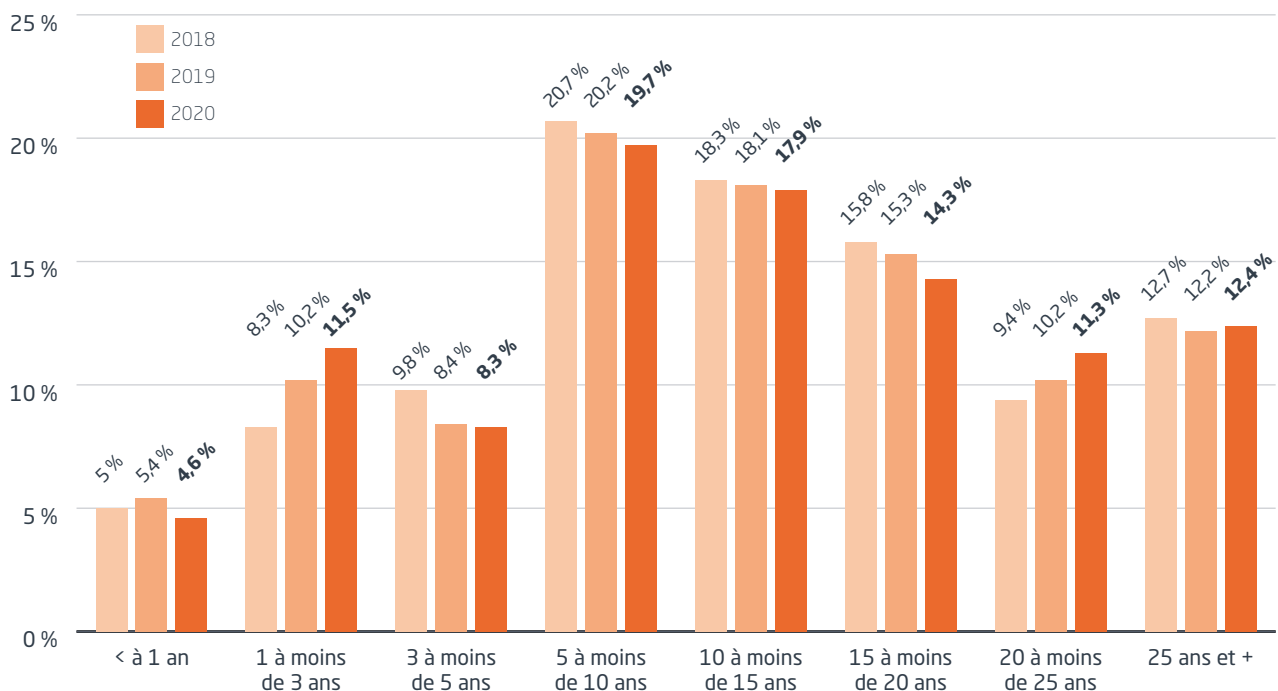
Les catégories des ingénieurs et cadres et des agents de maîtrises

et techniciens sont celles regroupant le plus de salariés ayant une ancienneté de 25 ans et plus (22,5 % pour les ingénieurs et cadres, 24,4 % pour les agents de maîtrises et techniciens). A l'inverse, seuls 9,1 % des conducteurs ont une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans.

(cf. graphique ci-dessous)

	2018		2019		2020	
Ancienneté	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
inférieure à 1 an	2 370	5 %	2 595	5,4 %	2 300	4,6 %
1 à moins de 3 ans	3 920	8,3 %	4 914	10,2 %	5 646	11,5 %
3 à moins de 5 ans	4 635	9,8 %	4 055	8,4 %	4 055	8,3 %
5 à moins de 10 ans	9 756	20,7 %	9 772	20,2 %	9 691	19,7 %
10 à moins de 15 ans	8 639	18,3 %	8 736	18,1 %	8 783	17,9 %
15 à moins de 20 ans	7 470	15,8 %	7 383	15,3 %	7 009	14,3 %
20 à moins de 25 ans	4 439	9,4 %	4 941	10,2 %	5 573	11,3 %
25 ans et +	5 985	12,7 %	5 886	12,2 %	6 068	12,4 %
Total	47 215	100 %	48 281	100 %	49 125	100 %

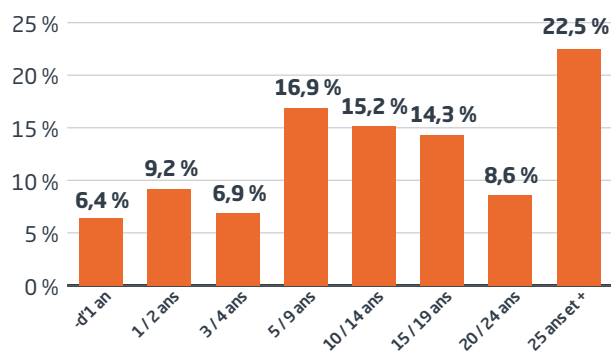
Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondues



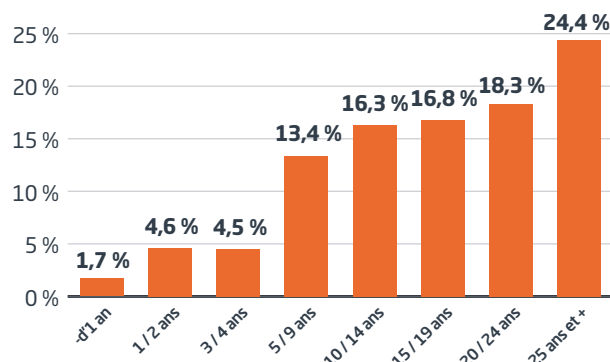
Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020

Effectifs des entreprises de transport urbain

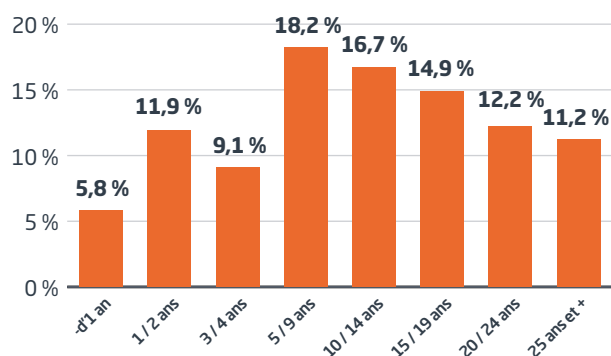
Ingénieurs et cadres



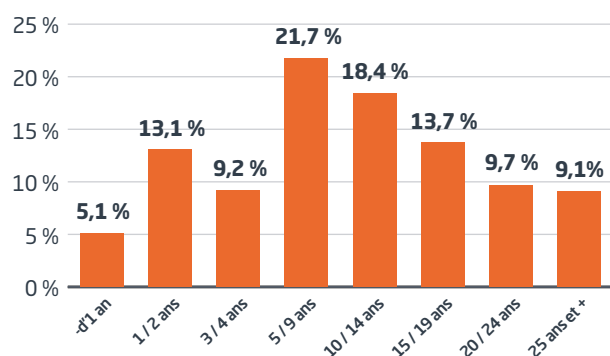
Maîtrises et techniciens



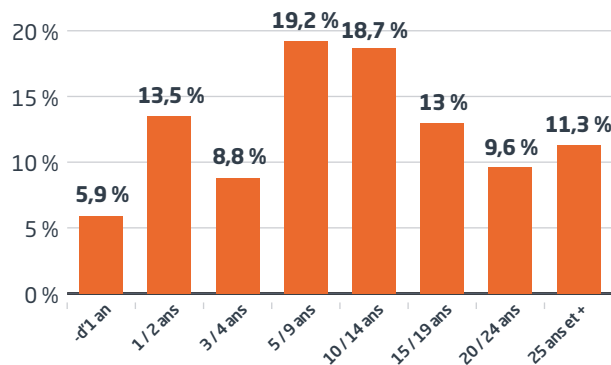
Employés



Ouvriers roulants (conducteurs)



Ouvriers non roulants





1

1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)

En 2020, la part des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) des entreprises de notre panel s'établit à 2,2 %. Malgré une légère augmentation (+ 0,1 point entre 2019 et 2020), **la proportion de salariés en CDD au sein de la branche est stable** (2,1 % en 2019 et 2 % en 2018), et reste nettement inférieure à la moyenne nationale de salariés en CDD (10,5 % des effectifs), ainsi qu'à celle du secteur du transport et de l'entreposage (6,9 %) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^e trimestre 2020, mars 2021*). Notons que la part des salariés en CDD est plus importante dans les entreprises de classe 3 (3,2 %), que dans celles de classe 1 (2 %) et de classe 2 (2,6 %).

La structure des salariés en CDD a légèrement évolué : la part des ouvriers roulants a nettement augmenté de +14,3 points en 2020. Par ailleurs, elle demeure depuis plusieurs années la catégorie qui représente la majeure partie des CDD conclus dans la branche (60,2 % en 2020).

Près de
de CDI

98 %

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

	2018				2019				2020				
	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	8	50	10	4.2	11	95	11	7.9	8	6	36	8	3
Maîtrises et techniciens	76	398	100	33.1	100	575	118	47.9	246	52	548	120	45.6
Employés	635	2 689	794	224	681	2 725	825	227.1	663	400	2 477	786	206.5
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 363	5 954	3 093	496.2	1 310	5 581	3 427	465.1	1 440	313	7 689	3 838	640.7
Ouvriers non roulants	496	1 898	582	158.2	607	3 183	778	265.2	511	137	2 031	621	169.2
TOTAL	2 578	10 988	4 579	915.7	2 709	12 158	5 159	1 013.2	2 868	908	12 780	5 373	1 065

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)

	2018	2019	2020
	2 %	2.1 %	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)

	2018	2019	2020
Classe 1	1.9 %	2.1 %	2 %
Classe 2	1.9 %	2 %	2.6 %
Classe 3	3.2 %	3.2 %	3.2 %

Structure des CDD

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

	2018	2019	2020
Ingénieurs et cadres	0.5 %	0.8 %	0.2 %
Maîtrises et techniciens	3.6 %	4.7 %	4.3 %
Employés	24.5 %	22.4 %	19.4 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	54.2 %	45.9 %	60.2 %
Ouvriers non roulants	17.3 %	26.2 %	15.9 %
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 1,6 %, soit -0,1 point qu'en 2019. Toutefois, ce taux reste très inférieur à celui observé au niveau du secteur du transport, qui atteint 12,2 % au quatrième trimestre 2020. Il en est de même au niveau national, où le taux s'élève à 5,1 % pour l'ensemble des secteurs d'activité (source : DARES, *L'emploi intérimaire poursuit sa baisse au 4^e trimestre 2020, mars 2021*). En 2020, comme les années précédentes, le taux de recours à l'intérim est plus important au sein des entreprises de classe 3 (4,5 % en 2020), que dans les entreprises de classe 1 (1,2 % en 2020) et de classe 2 (2,2 % en 2020).

Les conducteurs (57,3 %) et les employés (31,2 %) constituent la majeure partie des contrats d'intérim en équivalents temps plein. Néanmoins, si le recours aux contrats d'intérim a sensiblement progressé pour les employés (+5,7 points), il a en revanche diminué de -4,6 points pour les ouvriers non roulants par rapport à 2019.

Un taux de
recours aux
contrats d'intérim de

1,6 %

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	5	1	21		6	11	31	0.9	3		11	
Maîtrises et techniciens	51	107	182	8.9	48	135	260	11.2	33	147	274	12.3
Employés	1 873	2 908	8 347	242.3	1 552	2 453	6 421	204.4	1 270	2 974	5 142	247.8
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 750	5 285	32 245	440.4	2 056	5 633	32 635	469.4	2 234	5 466	24 992	455.5
Ouvriers non roulants	649	1 278	2 112	106.5	760	1 405	3 995	117.1	539	956	1 405	79.7
TOTAL	4 328	9 578	42 907	798.2	4 421	9 636	43 342	803	4 079	9 544	31 824	795.3

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)

2018	2019	2020
1.7 %	1.7 %	1.6 %

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)

	2018	2019	2020
Classe 1	1.6 %	1.5 %	1.2 %
Classe 2	2.1 %	2.4 %	2.2 %
Classe 3	0.9 %	1.9 %	4.5 %

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)

	2018	2019	2020
Ingénieurs et cadres		0.1 %	
Maîtrises et techniciens	1.1 %	1.4 %	1.5 %
Employés	30.4 %	25.5 %	31.2 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	55.2 %	58.5 %	57.3 %
Ouvriers non roulants	13.3 %	14.6 %	10 %

2

**Durée
du
travail**
et absentéisme



Durée du travail et absentéisme

2.1 Durée du travail

En 2020, la durée moyenne hebdomadaire de travail a légèrement augmenté au sein des entreprises de notre panel, passant de 34,6 heures en 2019 à 35,2 heures en 2020. La durée du travail dans les entreprises de transport urbain est légèrement supérieure à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Pour autant, elle est inférieure aux durées moyennes hebdomadaires observées tant au niveau national (35,6 heures) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (36,2 heures) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^e trimestre 2020, mars 2021*).

En outre, parmi les entreprises de notre panel, seules 4 entreprises appliquent une durée collective de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, en 2020, **36 % des salariés de la branche ont une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures (+3,6 points par rapport à 2019)**. Cette proportion est très supérieure au taux observé au niveau national, 2,6 % des salariés ayant une durée du travail inférieure à 35 heures en 2020, ainsi qu'à celui du secteur des transports et de l'entreposage qui s'élève à 2,3 % (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^e trimestre 2020 mars 2021*).

Une durée du travail hebdomadaire moyenne inférieure à la durée légale

Durée hebdomadaire (dh) constatée

2018				2019				2020			
		Entreprises		Salariés		Entreprises		Salariés		Entreprises	
		Nbre				Nbre				Nbre	
dh<35h	Nbre	32		17 194		31		15 394		31	
	%	25,6 %		37 %		24,8 %		32,4 %		24,8 %	
dh=35h	Nbre	93		29 215		91		29 166		90	
	%	74,4 %		63 %		72,8 %		61,4 %		72 %	
dh>35h	Nbre					3		2 941,68		4	
	%					2,4 %		6,2 %		3,2 %	
Total		125		46 409		125		47 502		125	

Durée moyenne effective de travail

La durée moyenne effective annualisée du travail, pondérée par l'effectif des entreprises du panel, s'élève à **1 593,15 heures en 2020**.

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 ;
- 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 diminution en 2020 (-3,6 heures par rapport à 2019), et s'établit à 18,2 heures en moyenne par salarié. A l'inverse, il y a une augmentation constante des heures complémentaires ces trois dernières années, passant de 2,2 heures en moyenne par salarié en 2018 à 3,8 heures en 2020.

	2018	2019	2020
En nombre d'heures par salarié	1 564,87 h	1 565,6 h	1 593,15 h
En nombre d'heures/semaine* par salarié	34,6 h	34,6 h	35,2 h

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

	2018	2019	2020
Nombre d'heures supplémentaires effectuées par salarié	18,4 h	21,8 h	18,2 h
Nombre d'heures complémentaires effectuées par salarié	2,2 h	3,2 h	3,8 h



2

2.2 Absentéisme

L'année 2020 ayant été marquée par une crise sanitaire sans précédent, elle a entraîné un taux d'absentéisme bien plus élevé que les années précédentes concernant les arrêts maladie de moins de 6 mois.

Ainsi, le taux d'absentéisme **passé de 7,8 % en 2019 à 10,1 % en 2020 soit +2,3 points**. 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.

Cette hausse s'explique en partie **par une nette augmentation du nombre de salariés ayant eu un arrêt maladie inférieur à 6 mois** notamment du fait de la crise sanitaire. En 2020, la part de ces salariés est de 54,68 % du nombre total de salariés de la branche, soit +10,37 points par rapport à 2019.

En outre, cette année, deux nouvelles questions ont été ajoutées à l'enquête sociale afin de prendre en compte les données liées à la crise sanitaire ; à savoir, une première question relative au nombre d'arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant des symptômes, et une seconde question relative au nombre d'arrêts dérogatoires liés à la Covid-19 (garde d'enfant(s), personnes vulnérables, conjoints d'une personne vulnérable et cas contact).

Depuis 2018, une distinction est opérée entre les absences pour maladie d'une durée inférieure ou supérieure à 6 mois. Ainsi, en 2020, 54,68 % des salariés de la branche ont été absents pour maladie d'une durée inférieure à 6 mois et seuls 5,08 % ont été absents pour maladie d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

La part des salariés des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant des symptômes s'élève à 2,76 % du nombre total de salariés de la branche ayant eu un arrêt maladie. **S'agissant de la part des salariés ayant eu des arrêts dérogatoires liés à la Covid-19**, on enregistre 13,87 % du nombre total de salariés de la branche.

En revanche, il apparaît que la crise sanitaire n'ait pas aussi fortement impacté le reste des données relatives à l'absentéisme. Les parts des salariés absents en raison d'accident de travail ou de trajet restent stables (passant respectivement de 2019 à 2020 de 8,51 % à 8,62 % et de 1,06 % à 0,95 %). Parallèlement, les absences pour congés de paternité ou de maternité restent également stables entre 2019 et 2020 (+0,03 point).

Un taux
d'absentéisme
de **10,1 %**

	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
Maladie	29.22	67.74 %	29 986	61.04 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois	18.98	44 %	26 859	54.68 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	9.62	22.29 %	2 498	5.08 %

(1) 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

	2018				2019				2020			
	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⁾	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	22.05	71.78 %	24 889	52.71 %	21.79	69.55 %	25 149	52.09 %	29.22	67.74 %	29 986	61.04 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois ⁽³⁾	11.76	38.29 %	17 258	36.55 %	12.99	41.45 %	21 393	44.31 %	18.98	44 %	26 859	54.68 %
. dont maladie d'une durée supérieure à 6 mois	8.09	26.34 %	4 500	9.53 %	7.91	25.24 %	2 411	4.99 %	9.62	22.29 %	2 498	5.08 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes									0.44	1.02 %	1 356	2.76 %
Accident du travail et maladie professionnelle	5.97	19.43 %	3 974	8.42 %	6.44	20.57 %	4 111	8.51 %	6.87	15.93 %	4 233	8.62 %
. dont accident du travail	5.72	18.61 %	3 891	8.24 %	6.06	19.33 %	4 002	8.29 %	6.56	15.20 %	4 142	8.43 %
. dont maladie professionnelle	0.25	0.82 %	83	0.18 %	0.39	1.24 %	109	0.23 %	0.32	0.74 %	92	0.19 %
Accident de trajet	0.62	2.02 %	471	1 %	0.70	2.22 %	513	1.06 %	0.70	1.62 %	466	0.95 %
Maternité/Paternité	0.85	2.76 %	1 474	3.12 %	0.86	2.75 %	1 517	3.14 %	0.95	2.19 %	1 555	3.17 %
. dont maternité	0.57	1.84 %	269	0.57 %	0.59	1.88 %	335	0.69 %	0.67	1.54 %	375	0.76 %
. dont paternité	0.28	0.92 %	1 205	2.55 %	0.27	0.87 %	1 182	2.45 %	0.28	0.65 %	1 180	2.40 %
Absence non motivée	0.30	0.99 %	3 729	7.90 %	0.43	1.37 %	3 762	7.79 %	0.37	0.87 %	4 174	8.50 %
Absence motivée	0.93	3.02 %	7 209	15.27 %	1.11	3.54 %	8 250	17.09 %	1.54	3.58 %	10 617	21.61 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid 19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)									3.48	8.07 %	6 812	13.87 %
Total	30.72	100 %	41 746	88.42 %	31.33	100 %	43 302	89.69 %	43.14	100 %	57 844	117.75 %

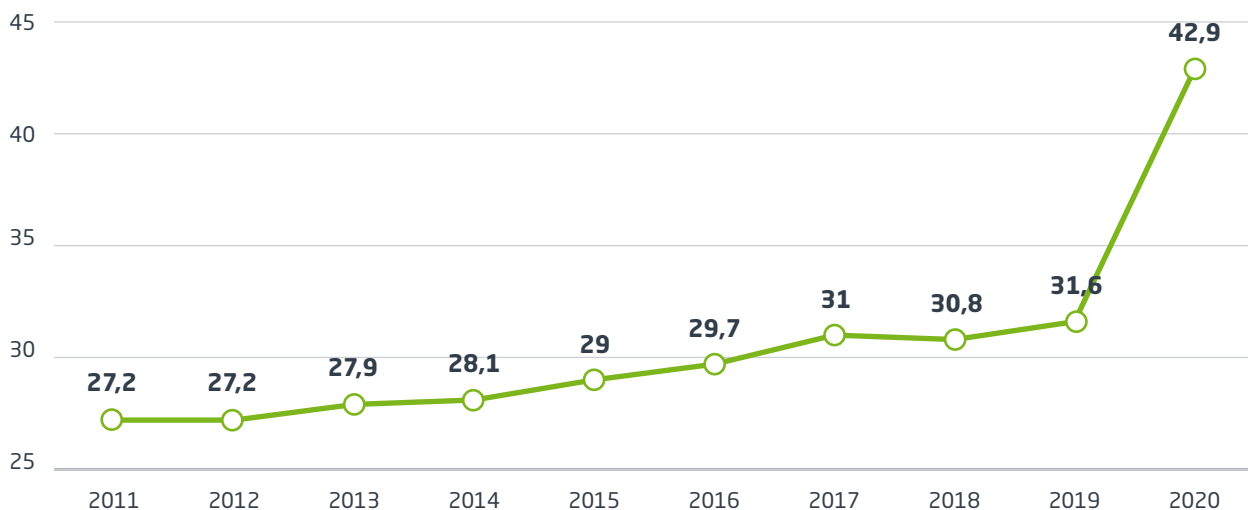
(1) Il s'agit de la moyenne de jours calendaires d'absence dans l'année calculée pour l'ensemble des salariés des entreprises du panel. Par exemple, il faut lire qu'en moyenne, un salarié d'une entreprise de transport public urbain a été absent 43,14 jours pour maladie en 2020.

(2) Lire par exemple 61,04 % des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie en 2020.

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

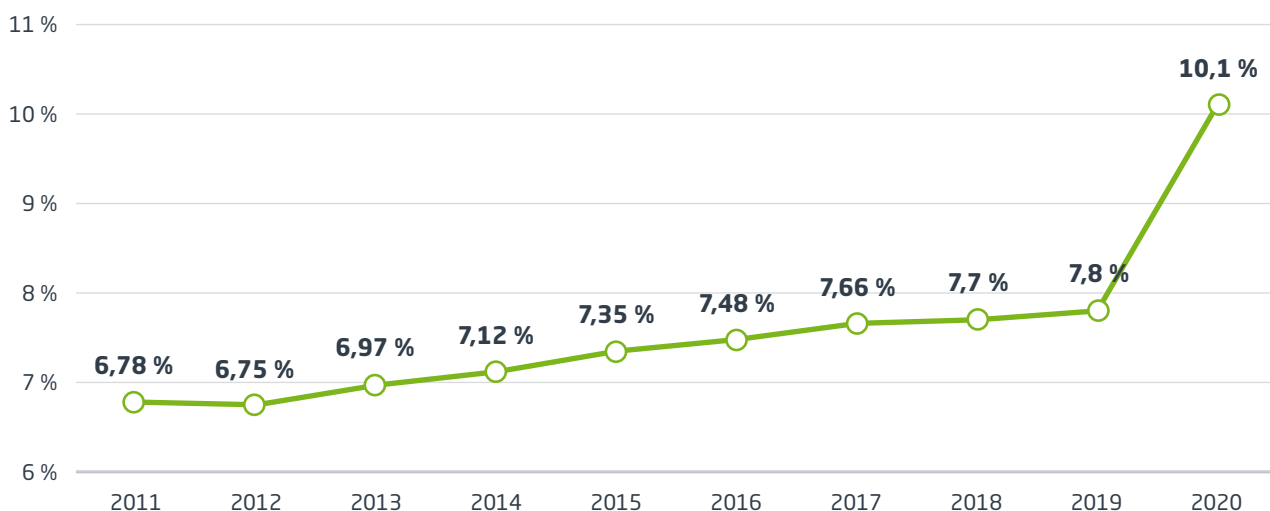


Evolution de l'absentéisme moyen dans la profession (données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020

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



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

Durée du travail et absentéisme

Répartition par classe d'entreprises

CLASSE 1	2018				2019				2020			
	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	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 ⁽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
Maladie	22.35	70.51 %	18 272	53.98 %	21.92	68.69 %	18 793	54.18 %	30.30	67.58 %	22 269	63.32 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois ⁽²⁾	12.04	37.98 %	12 571	37.14 %	13.43	42.08 %	16 574	47.78 %	19.80	44.15 %	20 521	58.35 %
. dont maladie d'une durée supérieure à 6 mois	8.55	26.98 %	3 911	11.55 %	8.11	25.41 %	1 840	5.30 %	10.05	22.42 %	1 748	4.97 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes									0.43	0.96 %	977	2.78 %
Accident du travail et maladie professionnelle	6.64	20.95 %	3 112	9.19 %	6.94	21.74 %	3 131	9.03 %	7.52	16.78 %	3 466	9.86 %
. dont accident du travail	6.38	20.12 %	3 052	9.02 %	6.58	20.63 %	3 054	8.80 %	7.27	16.22 %	3 403	9.68 %
. dont maladie professionnelle	0.26	0.83 %	60	0.18 %	0.36	1.12 %	77	0.22 %	0.25	0.55 %	63	0.18 %
Accident de trajet	0.64	2.02 %	363	1.07 %	0.74	2.31 %	408	1.18 %	0.76	1.70 %	370	1.05 %
Maternité/Paternité	0.87	2.75 %	1 117	3.30 %	0.83	2.60 %	1 128	3.25 %	0.89	1.99 %	1 149	3.27 %
. dont maternité	0.58	1.82 %	198	0.59 %	0.55	1.71 %	245	0.71 %	0.61	1.37 %	293	0.83 %
. dont paternité	0.30	0.93 %	919	2.72 %	0.29	0.89 %	883	2.55 %	0.28	0.62 %	856	2.43 %
Absence non motivée	0.29	0.92 %	2 764	8.17 %	0.41	1.30 %	2 630	7.58 %	0.34	0.75 %	3 101	8.82 %
Absence motivée	0.90	2.85 %	5 840	17.25 %	1.07	3.35 %	6 344	18.29 %	1.74	3.9 %	8 805	25.04 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid 19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)									3.27	7.30 %	4 736	13.47 %
Total	31.69	100 %	31 468	92.97 %	31.90	100 %	32 434	93.50 %	44.84	100 %	43 896	124.82 %

CLASSE 2	2018				2019				2020			
	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	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 ⁽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
Maladie	21.72	73.84 %	5 478	52.62 %	21.81	70.26 %	5 175	48.56 %	27.77	68.10 %	6 282	57.32 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois ⁽²⁾	11.95	40.64 %	4 099	39.37 %	12.60	40.60 %	3 951	37.07 %	18.24	44.73 %	5 217	47.60 %
. dont maladie d'une durée supérieure à 6 mois	7.19	24.46 %	444	4.26 %	7.19	23.17 %	446	4.19 %	8.64	21.18 %	570	5.20 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes									0.41	1.02 %	287	2.62 %
Accident du travail et maladie professionnelle	4.66	15.85 %	770	7.40 %	5.56	17.90 %	847	7.95 %	5.44	13.33 %	643	5.87 %
. dont accident du travail	4.48	15.22 %	753	7.23 %	5.09	16.41 %	820	7.69 %	4.94	12.12 %	618	5.64 %
. dont maladie professionnelle	0.19	0.63 %	17	0.16 %	0.46	1.49 %	27	0.25 %	0.49	1.21 %	26	0.24 %
Accident de trajet	0.63	2.16 %	98	0.94 %	0.63	2.03 %	99	0.93 %	0.54	1.33 %	86	0.78 %
Maternité/Paternité	0.87	2.97 %	313	3.01 %	1.02	3.28 %	351	3.29 %	1.06	2.61 %	346	3.16 %
. dont maternité	0.60	2.04 %	61	0.59 %	0.73	2.36 %	78	0.73 %	0.76	1.86 %	65	0.60 %
. dont paternité	0.27	0.93 %	252	2.42 %	0.29	0.92 %	273	2.56 %	0.31	0.75 %	281	2.56 %
Absence non motivée	0.33	1.12 %	854	8.20 %	0.55	1.76 %	1 048	9.83 %	0.54	1.32 %	1 027	9.37 %
Absence motivée	1.19	4.05 %	1 184	11.37 %	1.48	4.77 %	1 779	16.69 %	1.19	2.91 %	1 623	14.81 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid 19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)									4.24	10.40 %	1 756	16.02 %
Total	29.41	100 %	8 697	83.54 %	31.04	100 %	9 299	87.25 %	40.78	100 %	11 764	107.34 %



2

	2018				2019				2020			
CLASSE 3	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	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 ⁽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
Maladie	19.84	82.03 %	1 140	38.55 %	20.21	79.06 %	1 181	40.25 %	21.92	68.61 %	1 435	47.85 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois ⁽²⁾	7.96	32.90 %	588	19.88 %	9.17	35.85 %	868	29.59 %	12.15	38.01 %	1 121	37.39 %
. dont maladie d'une durée supérieure à 6 mois	6	24.81 %	146	4.94 %	8.16	31.91 %	125	4.25 %	8.14	25.47 %	180	5.99 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes									0.61	1.91 %	92	3.07 %
Accident du travail et maladie professionnelle	2.90	11.99 %	92	3.11 %	3.83	15 %	133	4.53 %	4.52	14.15 %	124	4.13 %
. dont accident du travail	2.54	10.49 %	86	2.91 %	3.35	13.09 %	128	4.36 %	4.03	12.60 %	121	4.03 %
. dont maladie professionnelle	0.36	1.51 %	6	0.20 %	0.49	1.91 %	5	0.17 %	0.49	1.54 %	3	0.10 %
Accident de trajet	0.34	1.40 %	10	0.34 %	0.43	1.68 %	6	0.20 %	0.49	1.52 %	10	0.33 %
Maternité/Paternité	0.46	1.92 %	44	1.49 %	0.68	2.65 %	38	1.30 %	1.14	3.56 %	60	2 %
. dont maternité	0.32	1.34 %	10	0.34 %	0.59	2.29 %	12	0.41 %	0.95	2.97 %	17	0.57 %
. dont paternité	0.14	0.58 %	34	1.15 %	0.09	0.35 %	26	0.89 %	0.19	0.59 %	43	1.43 %
Absence non motivée	0.34	1.39 %	111	3.75 %	0.19	0.74 %	84	2.86 %	0.20	0.62 %	46	1.53 %
Absence motivée	0.31	1.27 %	185	6.26 %	0.22	0.87 %	127	4.33 %	0.52	1.63 %	189	6.30 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid 19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)									3.17	9.92 %	320	10.67 %
Total	24.19	100 %	1 582	53.50 %	25.57	100 %	1 569	53.47 %	31.95	100 %	2 184	72.82 %

3

Salaires et rémunérations



Salaires et rémunérations

3.1 Valeur du point

La valeur du point connaît une hausse de +0,9 %, et s'établit en moyenne à 9,44 € en 2020, contre 9,35 € en 2019.

Pour mémoire, en application de l'accord de branche du 16 mars 2020 « sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés », la valeur du point de branche

est de 8,65 € depuis le 1^{er} janvier 2020, 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

+0,9 %

Valeur du point dans les entreprises

	Valeur du point brut 2020	Valeur du point brut 2019	Valeur du point brut 2018	Evolution 2020/2019
Moyenne	9.44	9.35	9.23	0.9 %
Moyenne pondérée	9.74	9.72	9.58	0.2 %
Médiane (1)	9.34	9.29	9.15	0.6 %
Minimum	8.45	8.45	8.42	
Maximum	11.44	11.33	11.14	
% de l'effectif total au dessus de la médiane	72.71 %	75.50 %	86.10 %	
% de l'effectif total au dessous de la médiane	27.29 %	24.50 %	13.90 %	

2020

(1) 50 % des entreprises, représentant **72,71 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **27,29 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

2019

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

2018

(1) 50 % des entreprises, représentant **86,10 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **13,90 %** 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 **+0,8 % à +1,2 %** en 2020 en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Les chefs de ligne ont bénéficié des augmentations les plus élevées en 2020, avec une hausse d'environ +1,1 % suivi des secrétaires avec des hausses d'environ de +0,9 % à +1,2 %. Ainsi, le salaire moyen à l'embauche d'un chef de ligne s'établit à 3 000 € en 2020 (+1,1 % par rapport à 2019), et atteint 3 856 € après 25 ans d'ancienneté (+1,1 % par rapport à 2019). Les rémunérations des O.P.3 passent en moyenne de +0,8 % à 1,1 %.

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

de +0,8 % à +1,2 %

d'augmentation en moyenne



3

Conducteurs-receveurs

	A l'embauche 2020	A l'embauche 2019	A l'embauche 2018	Evolution 2020 - 2019
Moyenne pondérée	2 474	2 451	2 416	1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 519	2 498	2 463	0.9 %
Classe 2	2 407	2 378	2 343	1.2 %
Classe 3	2 154	2 120	2 097	1.6 %
Minimum	1 708	1 708	1 691	
Maximum	3 072	3 054	2 988	

	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Après 10 ans d'ancienneté 2019	Après 10 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
Moyenne pondérée	2 850	2 823	2 781	0.9 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 897	2 872	2 830	0.9 %
Classe 2	2 788	2 758	2 713	1.1 %
Classe 3	2 475	2 439	2 410	1.5 %
Minimum	1 925	1 925	1 906	
Maximum	3 471	3 439	3 383	

Après 13 mois d'ancienneté 2020	Après 13 mois d'ancienneté 2019	Après 13 mois d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
2 648	2 622	2 585	1 %

2 696	2 672	2 636	0.9 %
2 575	2 544	2 507	1.2 %
2 304	2 269	2 244	1.6 %
1 827	1 827	1 809	
3 287	3 268	3 197	

Après 25 ans d'ancienneté 2020	Après 25 ans d'ancienneté 2019	Après 25 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
3 157	3 125	3 078	1 %

3 223	3 191	3 145	1 %
3 057	3 023	2 971	1.1 %
2 693	2 655	2 626	1.4 %
2 071	2 071	2 051	
3 718	3 664	3 592	

O.P.3 (Ouvrier professionnel hautement qualifié)

	A l'embauche 2020	A l'embauche 2019	A l'embauche 2018	Evolution 2020 - 2019
Moyenne pondérée	2 480	2 460	2 424	0.8 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 504	2 486	2 450	0.7 %
Classe 2	2 450	2 424	2 383	1.1 %
Classe 3	2 204	2 180	2 153	1.1 %
Minimum	1 460	1 460	1 750	
Maximum	3 223	3 212	3 181	

	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Après 10 ans d'ancienneté 2019	Après 10 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
Moyenne pondérée	2 879	2 850	2 808	1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 912	2 881	2 841	1.1 %
Classe 2	2 833	2 807	2 762	0.9 %
Classe 3	2 518	2 494	2 461	1 %
Minimum	1 671	1 655	1 999	
Maximum	3 474	3 450	3 416	

Après 13 mois d'ancienneté 2020	Après 13 mois d'ancienneté 2019	Après 13 mois d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
2 654	2 632	2 593	0.8 %

2 679	2 659	2 622	0.7 %
2 622	2 593	2 550	1.1 %
2 358	2 333	2 303	1.1 %
1 562	1 562	1 872	
3 448	3 437	3 403	

Après 25 ans d'ancienneté 2020	Après 25 ans d'ancienneté 2019	Après 25 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
3 191	3 156	3 111	1.1 %

3 239	3 202	3 156	1.2 %
3 112	3 082	3 040	1 %
2 734	2 697	2 665	1.4 %
1 797	1 775	2 154	
3 723	3 697	3 661	

Salaires et rémunérations

Secrétaire

	A l'embauche 2020	A l'embauche 2019	A l'embauche 2018	Evolution 2020 - 2019
Moyenne pondérée	2 375	2 355	2 322	0.9 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 386	2 368	2 336	0.8 %
Classe 2	2 390	2 363	2 330	1.2 %
Classe 3	2 138	2 114	2 087	1.1 %
Minimum	1 587	1 587	1 600	
Maximum	3 048	3 036	3 006	

	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Après 10 ans d'ancienneté 2019	Après 10 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
Moyenne pondérée	2 768	2 737	2 697	1.2 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 792	2 762	2 723	1.1 %
Classe 2	2 757	2 720	2 677	1.4 %
Classe 3	2 463	2 435	2 407	1.2 %
Minimum	1 809	1 809	1 830	
Maximum	3 421	3 374	3 308	

Après 13 mois d'ancienneté 2020	Après 13 mois d'ancienneté 2019	Après 13 mois d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
2 541	2 520	2 485	0.9 %

2 553	2 534	2 499	0.8 %
2 558	2 529	2 493	1.2 %
2 288	2 262	2 234	1.1 %
1 698	1 698	1 712	
3 261	3 248	3 216	

Après 25 ans d'ancienneté 2020	Après 25 ans d'ancienneté 2019	Après 25 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
3 062	3 032	2 992	1 %

3 101	3 070	3 032	1 %
3 017	2 986	2 943	1 %
2 694	2 661	2 632	1.2 %
1 951	1 951	1 988	
3 706	3 655	3 584	

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 2020	A l'embauche 2019	A l'embauche 2018	Evolution 2020 - 2019
Moyenne pondérée	3 000	2 967	2 928	1.1 %
Répartition par classe				
Classe 1	3 061	3 027	2 989	1.1 %
Classe 2	2 910	2 871	2 831	1.3 %
Classe 3	2 590	2 560	2 541	1.2 %
Minimum	2 150	2 090	2 069	
Maximum	3 718	3 675	3 639	

	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Après 10 ans d'ancienneté 2019	Après 10 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
Moyenne pondérée	3 459	3 420	3 374	1.1 %
Répartition par classe				
Classe 1	3 539	3 501	3 456	1.1 %
Classe 2	3 329	3 284	3 238	1.4 %
Classe 3	2 952	2 918	2 893	1.2 %
Minimum	2 294	2 404	2 381	
Maximum	4 159	4 043	3 983	

Après 13 mois d'ancienneté 2020	Après 13 mois d'ancienneté 2019	Après 13 mois d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
3 210	3 174	3 133	1.1 %

3 275	3 239	3 198	1.1 %
3 113	3 072	3 029	1.3 %
2 771	2 739	2 719	1.2 %
2 301	2 236	2 214	
3 978	3 932	3 894	

Après 25 ans d'ancienneté 2020	Après 25 ans d'ancienneté 2019	Après 25 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2020 - 2019
3 856	3 813	3 762	1.1 %

3 969	3 925	3 875	1.1 %
3 662	3 617	3 563	1.3 %
3 185	3 148	3 124	1.2 %
2 475	2 569	2 544	
4 499	4 392	4 330	

4

**Formation
professionnelle**



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 Transports 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 2020, 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 2020, 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 49).

2,9%

de la masse
salariale investis
dans la formation
professionnelle

En raison des mesures gouvernementales prises pour lutter contre la propagation du virus, la formation professionnelle a été limitée en 2020.

Alors que le montant des investissements consacrés à la formation professionnelle représentait 3,4 % de la masse salariale en 2019, il représente, en 2020, **2,9 % de la masse salariale** des entreprises, soit une baisse de -0,5 point.

De même, le montant des investissements des entreprises consacrés à la formation professionnelle est à la baisse passant de 55,8 millions d'euros en 2019 à 48,9 millions d'euros en 2020 (soit -6,9 millions d'euros).

Pour autant, cette diminution n'est pas homogène et concerne pour l'essentiel les entreprises de classe 1 et 2 (respectivement -0,6 et -0,4 point entre 2019 et 2020). En revanche, la part des investissements consacrés à la formation professionnelle augmente légèrement au sein des entreprises de classe 3, passant de 1,1 % en 2019 à 1,3 % en 2020.

Notons que la part des investissements consacrés à la formation demeure néanmoins bien au-delà des obligations légales.

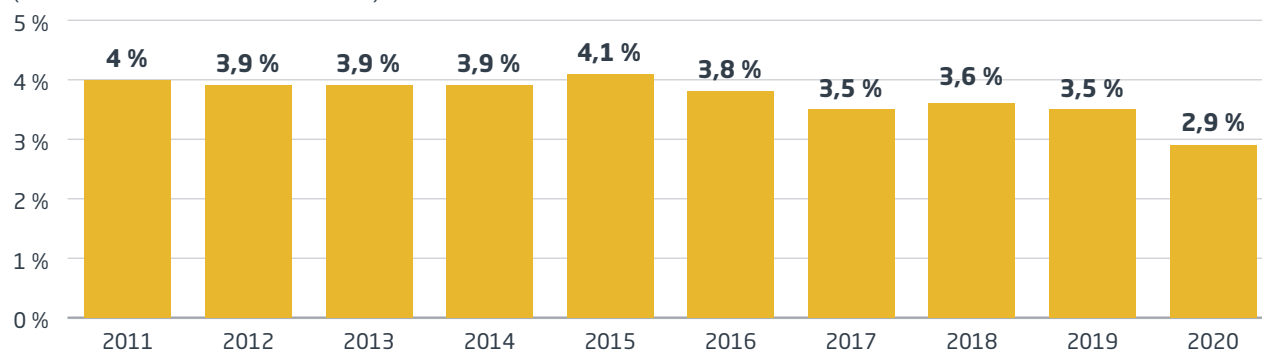
L'obligation de détenir une **Formation Initiale Minimum Obligatoire** (ci-après : « FIMO ») et de suivre tous les cinq ans une **Formation Continue Obligatoire** (ci-après : « FCO ») pour les conducteurs, en application des articles R. 3314-1 et suivants du Code des transports, explique, en partie, 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.

	2018	2019	2020
Montant des investissements en formation continue			
en euros	56 598 266	55 805 771	48 865 254
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	3,6 %	3,4 %	2,9 %

Par classe d'entreprises

	2018	2019	2020
Montant des investissements en formation continue (en euros)			
classe 1	48 386 818	45 618 683	39 742 470
classe 2	6 926 133	9 089 793	7 773 273
classe 3	1 285 315	1 097 295	1 349 510
en % de la masse salariale des entreprises de la branche			
classe 1	4,2 %	3,9 %	3,3 %
classe 2	2 %	2,5 %	2,1 %
classe 3	1,3 %	1,1 %	1,3 %

Investissements consacrés à la formation continue (en % de la masse salariale) (Données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020



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 du temps de travail.

À l'image du montant total des investissements en formation professionnelle continue, les investissements consacrés au plan de développement des compétences baissent et s'établissent à 2,2 % de la masse salariale des entreprises en 2020, contre 2,5 % en 2019. Cette diminution ne se constate qu'au sein des entreprises de classe 1 et 2, qui atteignent respectivement 2,5 % et 1,5 %, soit -0,3 et -0,3 point entre 2019 et 2020. Cependant, dans les entreprises de classe 3, les investissements consacrés au plan de développement des compétences augmentent légèrement pour atteindre 1,1 % (+0,1 point par rapport à 2019).

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

Depuis 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. En 2020, on constate une augmentation des investissements consacrés à ces contrats, passant de 0,48 % de la masse salariale en 2019 à 0,56 % en 2020, soit 0,8 point. Au sein des entreprises de classe 1 et 2, cet investissement reste relativement stable (respectivement -0,02 point et 0 point par rapport à 2019). En revanche, dans les entreprises de classe 3, l'investissement augmente passant de 0,3 % de la masse salariale en 2019 à 0,81 % en 2020.

4.4 Nature des stages de formation

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

À l'instar des années précédentes, les stages suivis par les salariés des entreprises de notre panel concernent majoritairement la technique professionnelle. Les stages suivis dans le cadre de cette formation continuent toutefois de baisser, soit -8,2 points entre 2019 et 2020 et -2,3 points entre 2018 et 2019 (57,9 % des stages suivis en 2019 contre 60,2 % en 2018). Corrélativement, les formations relatives à l'hygiène et à la sécurité diminuent de -3 points et représentent 9 % des stages suivis en 2020 contre 12 % en 2019. De même, les stages ayant trait au développement personnel, à la bureautique et à l'informatique passent respectivement de 3,1 % à 1,5 % et de 2,7 % à 1,8 % entre 2018 et 2019.

	2018	2019	2020
Montant des investissements au seul plan de développement des compétences			
en euros	41 495 569	40 523 300	36 342 778

en % de la masse salariale des entreprises de la branche	2,6 %	2,5 %	2,2 %
--	-------	-------	-------

Par classe d'entreprises

Montant des investissements au plan de développement des compétences (en euros)

classe 1	35 713 935	33 104 410	29 899 425
classe 2	4 865 562	6 485 391	5 378 334
classe 3	916 072	933 498	1 065 018

en % de la masse salariale des entreprises de la branche

classe 1	3,1 %	2,8 %	2,5 %
classe 2	1,4 %	1,8 %	1,5 %
classe 3	1 %	1 %	1,1 %

	2019	2020
Aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation		
en euros	4 211 490	5 527 321
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	0,48	0,56 %

Par classe d'entreprises

Montant des investissements plan de formation (en euros)

classe 1	3 475 316	4 385 550
classe 2	694 365	985 971
classe 3	41 808	155 800

en % de la masse salariale des entreprises de la branche

classe 1	0,52 %	0,5 %
classe 2	0,53 %	0,53 %
classe 3	0,3 %	0,81 %

	2018	2019	2020
Hygiène et sécurité	11,4 %	12 %	9 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	8,2 %	7,7 %	3,4 %
Technique professionnelle	60,2 %	57,9 %	49,2 %
Bureautique et informatique	2,3 %	2,7 %	1,8 %
Gestion & management	2,9 %	2 %	1,5 %
Langues étrangères	0,2 %	0,2 %	0,1 %
Développement personnel	3 %	3,1 %	1,5 %
Autres	11,7 %	14,4 %	33,4 %

Formation professionnelle

4.5 Nombre de stagiaires

En 2020, 54,9 % des salariés des entreprises du panel ont suivi une formation. Une baisse de -15,6 points par rapport à 2019, qui ne concerne que les entreprises de classe 1 et 2 (avec respectivement, -20,1 points et -7,8 points entre 2019 et 2020). A l'inverse, la proportion des salariés ayant suivi une formation en classe 3 croît en 2020 avec une augmentation de +8,3 points par rapport à l'année précédente.

Comme les années précédentes, la grande majorité des stagiaires reste des conducteurs, **soit 63 %**. Une hausse de 1 point par rapport à 2019 est constatée, en raison notamment de l'obligation pour ces salariés de suivre une FCO tous les cinq ans.

Le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au titre du 0,3 %, institué pour des actions de formation spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens, est en baisse (-1 853 salariés formés entre 2019 et 2020).

	2018	2019	2020
Salariés ayant suivi une formation			
en nombre	31 202	34 057	26 957
dont stagiaires au titre du 0,3 %	9 312	11 261	9 408
dont Femmes		5 486	4 396
en % de l'effectif total des entreprises de la branche	66,1 %	70,5 %	54,9 %

Par classe d'entreprises

	2018	2019	2020
Salariés ayant suivi une formation			
classe 1	23 794	26 915	20 231
classe 2	6 218	6 143	5 457
classe 3	1 190	999	1 269
en % de l'effectif total des entreprises de la classe			
classe 1	70,3 %	77,6 %	57,5 %
classe 2	59,7 %	57,6 %	49,8 %
classe 3	40,3 %	34 %	42,3 %

Répartition des formations selon le dispositif

	2018		2019		2020	
	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	99,2 %	0,8 %	98,9 %	1,1 %	100 %	
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	99,5 %	0,5 %	100 %		100 %	
Technique professionnelle	91,5 %	8,5 %	95,3 %	4,7 %	100 %	
Bureautique et informatique	93,2 %	6,8 %	91,1 %	8,9 %	100 %	
Gestion & management	90,7 %	9,3 %	93,3 %	6,7 %	100 %	
Langues étrangères	100 %		99,8 %	0,2 %	100 %	
Développement personnel	56,7 %	43,3 %	72,4 %	27,6 %	100 %	
Autres	71,4 %	28,6 %	94,4 %	5,6 %	100 %	

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 ce qui explique qu'aucun congé individuel de formation ne soit enregistré pour l'année 2020.

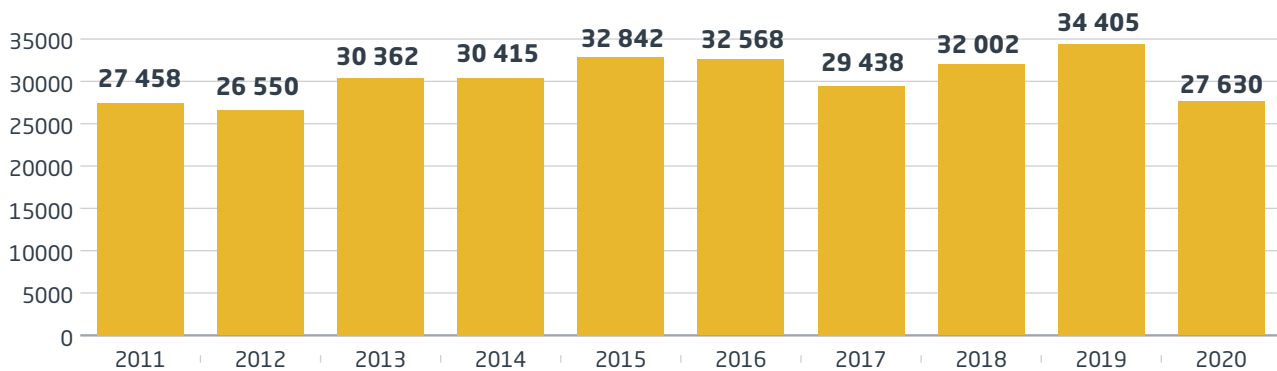
54,9 % | des salariés ont suivi une formation

Par catégorie professionnelle

	2018		2019		2020	
	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	544	1,7 %	561	1,6 %	519	1,9 %
Maitrisés et techniciens	6 288	20,2 %	7 060	20,7 %	5 268	19,5 %
Employés	1 500	4,8 %	1 942	5,7 %	1 328	4,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	19 581	62,8 %	21 114	62 %	16 986	63 %
Ouvriers non roulants	3 289	10,5 %	3 380	9,9 %	2 856	10,6 %



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



Source : bilans sociaux UTP 2011 à 2020

4.6 Nombre d'heures de stage

Les salariés des entreprises de notre panel ont suivi près d'un million d'heures de formation en 2020, ce qui représente en moyenne 36,5 heures par stagiaire, un nombre en progression par rapport à 2019 (+2,3 heures). L'augmentation du nombre moyen d'heures de formation par stagiaire concerne les entreprises de classe 1 (+4,8 heures), en revanche, les entreprises de classe 2 et 3 connaissent une légère baisse du nombre moyen d'heures de formation par stagiaires (respectivement -2,4 heures et -2,3 heures entre 2019 et 2020).

Comme les années précédentes, les ouvriers non-roulants effectuent les stages les plus longs, **41,4 heures** en moyenne, suivis comme l'année dernière par les conducteurs avec **38,3 heures** en moyenne. Pour ces derniers, le nombre d'heures moyen par stagiaire a augmenté, il est ainsi passé de 36 heures en 2019 à 38,3 heures en 2020, soit +2,3 heures. Notons que les heures de formation effectuées par les ingénieurs et cadres restent stables par rapport à 2019 avec **25 heures** de formation en moyenne.

Par catégorie professionnelle

	2018			2019			2020		
	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	14 270	26.2	1.4 %	13 855	24.7	1.2 %	12 955	25	1.3 %
Maitrisés et techniciens	172 014	27.4	16.9 %	196 634	27.9	16.9 %	166 501	31.6	16.9 %
Employés	49 127	32.8	4.8 %	57 241	29.5	4.9 %	35 427	26.7	3.6 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	637 078	32.5	62.5 %	760 521	36	65.3 %	650 462	38.3	66.1 %
Ouvriers non roulants	146 752	44.6	14.4 %	136 984	40.5	11.8 %	118 200	41.4	12 %

Une moyenne de **36,5 heures** de formation par stagiaire

	2018	2019	2020
Nombre d'heures de stage	1 019 242	1 165 235.29	983 544.33
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire	32.7	34.2	36.5

Par classe d'entreprises

	2018	2019	2020
Nombre d'heures de stage			
classe 1	842 047	964 638	814 046
classe 2	153 041	182 223	149 120
classe 3	24 155	18 375	20 379
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire			
classe 1	35.4	35.8	40.2
classe 2	24.6	29.7	27.3
classe 3	20.3	18.4	16.1

Formation professionnelle

4.7 Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)

Le nombre de salariés ayant mobilisé leur CPF est passé de 282 en 2019, à 121 en 2020, soit **-161 salariés**. Toutes les catégories professionnelles sont concernées par ce décroissement. Notons qu'il est particulièrement marqué chez les ouvriers roulants (-69 salariés).

A l'inverse, l'année 2020 est marquée par une forte augmentation du **nombre d'heures de formation effectuées au titre du CPF**. Ce nombre avait quasiment doublé en 2019 en enregistrant 13 028 heures (contre 7 706 en 2018), l'année 2020 atteint

son plus haut niveau en enregistrant **22 886 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

2018								
	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	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 %			7 706	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	18	2 %	2	0.7 %	2 094	116	1 470	82
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)	122	0.4 %	16	0.3 %	3 064	25	35	
Ouvriers non roulants	24	0.6 %	1	0.4 %	2 561	107	386	16
TOTAL	282	0.6 %	49	0.5 %	13 028	46	2 971	11

2020								
	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	1	0.1 %			41	41	54	54
Maitrisés et techniciens	44	0.5 %	14	0.7 %	2 778	63	355	8
Employés	6	0.2 %	5	0.3 %	971	162		
Ouvriers roulants (conducteurs)	53	0.2 %	9	0.2 %	15 248	288	128	2
Ouvriers non roulants	17	0.4 %			3 848	226		
TOTAL	121	0.2 %	28	0.3 %	22 886	189	537	4



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). Toutefois, l'article L. 6324-3 du Code du Travail prévoit désormais que les branches puissent par accord étendu définir la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro A » mais uniquement sur des métiers en fortes mutations.

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

La suppression des périodes de professionnalisation au 31 décembre 2018 explique qu'en 2020, seulement 114 salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une période de professionnalisation, ce qui représente 0,2 % de l'effectif total des entreprises de notre panel, soit une baisse de -0,5 point par rapport à 2019.

Les conducteurs représentent encore la part la plus importante en nombre de salariés (91 en 2020) ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

**des effectifs
ont bénéficié
d'une période de
professionnalisation**

0,2 %

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 27 salariés ont pu bénéficier du dispositif « Pro A » en 2020 dont 21 salariés issus de la catégorie des ouvriers roulants dans les entreprises de classe 1 de notre panel.

	2018		2019		2020	
	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	31	3.5 %	1	0.1 %	1	0.1 %
Maitrises et techniciens	800	9.6 %	28	0.3 %		
Employés	99	3.7 %	80	2.9 %	16	0.6 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 731	5.6 %	224	0.7 %	91	0.3 %
Ouvriers non roulants	383	9.1 %	19	0.5 %	6	0.1 %
TOTAL	3 044	6.4 %	352	0.7 %	114	0.2 %

Formation professionnelle

Dispositif de la « ProA »

	2019		2020	
Total Classe 1 + 2 + 3	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres	0	0 %	0	0 %
Maitrisés et techniciens	0	0 %	3	11,1 %
Employés	0	0 %	1	3,7 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	18	100 %	21	77,8 %
Ouvriers non roulants	0	0 %	2	7,4 %
TOTAL	18	100 %	27	100 %

	2019		2020	
Classe 1	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres	0	0 %	0	0 %
Maitrisés et techniciens	0	0 %	3	12 %
Employés	0	0 %	0	0 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	18	100 %	20	80 %
Ouvriers non roulants	0	0 %	2	8 %
TOTAL	18	100 %	25	100 %

	2019		2020	
Classe 2	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres	0	0 %	0	0 %
Maitrisés et techniciens	0	0 %	0	0 %
Employés	0	0 %	1	50 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	0	0 %	1	50 %
Ouvriers non roulants	0	0 %	0	0 %
TOTAL	0	0 %	2	100 %

	2019		2020	
Classe 3	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres	0	0 %	0	0 %
Maitrisés et techniciens	0	0 %	0	0 %
Employés	0	0 %	0	0 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	0	0 %	0	0 %
Ouvriers non roulants	0	0 %	0	0 %
TOTAL	0	0 %	0	0 %



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

Le nombre de contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2020 a augmenté, passant de 212 en 2019 à 347 en 2020. En outre, le nombre de contrats conclus en 2020 a plus que doublé par rapport à ceux conclus en 2019, passant de 104 à 261 contrats.

A l'inverse, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2020 comme celui des contrats de professionnalisation en cours au 31 décembre 2019 diminuent. En effet, 293 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2020 contre 343 en 2019, de même, on constate que 382 contrats de professionnalisation sont en cours au 31 décembre 2020 contre 386 au 31 décembre 2019.

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 3 contrats conclus au titre de l'année 2019 à 2 contrats conclus en 2020 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 2020 s'établit à 4, contre 7 au 31 décembre 2019.

Contrats d'apprentissage

En cours au 31 décembre 2018	En cours au 31 décembre 2019	En cours au 31 décembre 2020
171	212	347
Dont conclus en 2018	Dont conclus en 2019	Dont conclus en 2020
114	104	261

Contrats de professionnalisation

En cours au 31 décembre 2018	En cours au 31 décembre 2019	En cours au 31 décembre 2020
355	386	382
Dont conclus en 2018	Dont conclus en 2019	Dont conclus en 2020
311	343	293

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 2018	En cours au 31 décembre 2019	En cours au 31 décembre 2020
Contrats adultes relais	12	0	0
Contrats uniques d'insertion	8	3	2
Emplois d'avenir	59	2	0
PEC	0	2	2
	Dont conclus en 2018	Dont conclus en 2019	Dont conclus en 2020
Contrats adultes relais	0	0	0
Contrats uniques d'insertion	6	0	0
Emplois d'avenir	5	0	0
PEC	0	3	2

Formation professionnelle

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 2020 a évolué par rapport aux années précédentes. En 2018 et 2019, la part des salariés embauchés de niveau 3 (niveau équivalent au CAP) restait la plus élevée (42,7 % des embauches en 2018 et 35,3 % en 2019). En 2020, on observe une augmentation de la part des salariés embauchés de niveau 3 (+6,2 points entre 2019 et 2020) aux dépens du recrutement de salariés de niveau 4, équivalent au niveau bac, (-9,7 points entre 2019 et 2020). L'embauche des salariés de niveau 6 et 7 (bac +3 et plus) progresse de +0,8 point. En revanche, l'embauche des salariés n'ayant pas de diplôme augmente à 13 % en 2020 contre 9,6 % en 2019.

	2018	2019	2020
Pas de diplôme (anciennement Niveau VI)	11.1 %	9.6 %	13 %
Niveau 3 (anciennement Niveau V)	42.7 %	35.3 %	41.5 %
Niveau 4 (anciennement Niveau IV)	27.9 %	36.2 %	26.5 %
Niveau 5 (anciennement Niveau III)	10.3 %	10.9 %	10.2 %
Niveau 6 et 7 (anciennement Niveau I & II)	8 %	8 %	8.8 %
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 Transports et Services a été remplacé par l'OPCO Mobilités depuis le 1^{er} avril 2019. De plus, cette réforme a également créé une nouvelle institution nationale publique remplaçant, depuis le 1^{er} janvier 2019, le FPSPP, le Copanef et le Cnefop. Désormais, la totalité des fonds destinés au financement de la formation et de l'alternance est reversée à France Compétences. Cette nouvelle instance a alors pour mission de les répartir entre les différents acteurs et notamment aux opérateurs de compétences.

En outre, 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 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 2020, la collecte au titre des actions prioritaires de formation spécifiques à la branche augmente de 148 981 euros et s'établit à plus de 5,5 millions d'euros. A l'inverse de l'année 2019, le nombre de stagiaires au titre de la sécurité chute (- 7 120 stagiaires entre 2019 et 2020). De même, le nombre de FCO prises en charge au titre de l'année 2019 décroît passant ainsi de 7 722 en 2019 à 6 736 en 2020.

0,3 % actions prioritaires de formation spécifiques

	Exercice 2018 (0,3 %)*	Exercice 2019 (0,3 %)*	Exercice 2020 (0,3 %)*
Collecte (en €)	5 378 656	5 402 857	5 551 838
Engagements (en €)			
au titre de la VAE			
au titre de la Sécurité	4 216 845	5 041 668	3 398 358
Total	4 216 845	5 041 668	3 398 358
Nombre de stagiaires			
au titre de la validation des acquis professionnels	0	0	0
au titre de la sécurité	16 384 (dont 6 650 FCO)	19 566 (dont 7 722 FCO)	12 446 (dont 6 736 FCO)
Total	16 384	19 566	12 446

* Chiffres provisoires fournis par l'OPCO Mobilités, arrêtés au 26 mars 2021

NB : Les chiffres de l'exercice 2020 ont fait l'objet d'un réajustement dans la mesure où les chiffres publiés l'année précédente, fournis par l'OPCO Mobilités, n'étaient que provisoires.

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. Depuis, 2020, et afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l'UTP a fait évoluer son enquête sociale. Dans ce sens, a été intégré ce 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 seconde fois en 2020, fait apparaître que l'ensemble des entreprises de notre panel obtient la note globale de **90,33 sur 100**.

Ce sont, les entreprises de classe 1 qui enregistrent la note la plus élevée (90,56 sur 100) suivies des entreprises de classe 2 (90,16 sur 100) et des entreprises de classe 3 (86,05 sur 100).

Ces chiffres sont globalement supérieurs aux notes moyennes enregistrées au niveau national. En effet, les tendances globales observées pour l'année 2020 révèle que les entreprises de + de

1 000 salariés obtiennent la note moyenne de 84 sur 100, les entreprises de 250 à 1 000 salariés obtiennent la note de 87 enfin les entreprises de 50 à 250 salariés ont une note de 85 sur 100. (Source : Site du ministère du travail).

En 2020, l'indicateur sur l'écart de rémunération est légèrement supérieur à celui de 2019, il révèle que l'ensemble des entreprises de notre panel obtient une note globale de **39 sur 40** (soit +0,43 point)

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 **19,16 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 nettement plus élevée à celle de 2019 (16,43 sur 35) et s'établit en 2020 à 22,57 sur 35 (+6,14 points)

L'indicateur sur l'écart de répartition des promotions pour les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel est en hausse et affiche la note globale de **14,37 sur 15** (+0,53 point)

S'agissant de l'indicateur sur le **pourcentage de salariées qui ont vu leur rémunération augmenter à leur retour de congé maternité**, l'ensemble des entreprises de notre panel enregistrent un score de **14,2 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 **5,13 sur 10**.

	2019	2020
Indicateur global - Résultat sur 100 points		
TOTAL	90,18	90,33
classe 1	90,67	90,56
classe 2	89,10	90,16
classe 3	79,57	86,05

INDICATEUR 1

Ecart de rémunération - Résultats sur 40 points

TOTAL	38,57	39
--------------	-------	----

INDICATEUR 2A

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

TOTAL	20	19,16
--------------	----	-------

INDICATEUR 2B

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

TOTAL	16,43	22,57
--------------	-------	-------

INDICATEUR 3

Ecart de répartition des promotions - Résultat sur 15 points (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés)

TOTAL	13,84	14,37
--------------	-------	-------

INDICATEUR 4

Le pourcentage de salariées augmenté au retour de congés maternité - Résultat sur 15 points

TOTAL	14,05	14,2
--------------	-------	------

INDICATEUR 5

La parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations - Résultat sur 10 points

TOTAL	3,93	5,13
--------------	------	------

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, en 2020, au sein des entreprises de notre panel, 75 entreprises ont indiqué que leur CSE avait désigné un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, contre 58 seulement en 2019 (+17 entreprises).

Le nombre d'entreprises ayant désigné un référent est stable pour les entreprises de classe 1, en revanche, pour les entreprises de classe 2 et 3, ce nombre est en nette augmentation, passant respectivement de 19 à 30 et de 15 à 21.

2020	Oui	Non	Non répondant	Total
TOTAL	75	22	28	125
classe 1	24	1	3	28
classe 2	30	6	6	42
classe 3	21	15	19	55

2019	Oui	Non	Non répondant	Total
TOTAL	58	35	32	125
classe 1	24	1	3	28
classe 2	19	16	7	42
classe 3	15	18	22	55

6

Les conséquences sociales liées à la crise du Covid-19



Les conséquences sociales liées à la crise du Covid-19

6.1 Activité partielle en période de crise sanitaire Covid-19

Pour mémoire, le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 a transformé structurellement le dispositif d'activité partielle en assouplissant la procédure et en améliorant la prise en charge par l'Etat des indemnités versées par l'employeur pour les demandes formulées à compter du 26 mars 2020 au titre des salariés mis en activité partielle depuis le 1^{er} mars 2020.

Encadré par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail, le dispositif vise à prévenir les licenciements économiques et permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité, notamment en cas de circonstance à caractère exceptionnel telle que l'épidémie de Covid-19.

La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ou celle prévue au contrat de travail ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnifiables.

Au sein des entreprises de notre panel, 109 entreprises ont répondu avoir mis une partie de leurs salariés en activité partielle au cours de l'année.

	Nombre d'entreprises ayant répondu oui
Au cours de l'année, avez-vous mis une partie de vos salariés en activité partielle ?	
TOTAL	109
classe 1	23
classe 2	40
classe 3	46

En outre, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc. (L.5122-1).

Depuis le 1^{er} mai 2020, en vertu de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants sont placés en activité partielle :

- les salariés considérés comme des personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19, selon des critères fixés par un texte réglementaire (décret n° 2020-521 du 5 mai 2020, abrogé) ;
- les salariés partageant le même domicile qu'une de ces personnes vulnérables ;
- les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de maintien à domicile.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} septembre 2020, les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap peuvent être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre.

Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 a mis fin, à compter du 1^{er} août, au dispositif d'activité partielle pour les salariés cohabitant avec une personne vulnérable sur l'ensemble du territoire, à l'exception de Mayotte et de la Guyane. Ce décret maintient, pour les salariés les plus vulnérables, le placement en activité partielle sur prescription médicale.

Au total, 28 060 salariés des entreprises de notre panel ont été placés en activité partielle.

Les entreprises ont eu recours à l'activité partielle principalement en cas de baisse d'activité temporaire. Ainsi, 22 903 salariés ont été placés en activité partielle pour ce motif, dont 4 703 femmes.

S'agissant du nombre de salariés placés en activité partielle pour personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable, 2 116 salariés ont été placés par les entreprises du panel dont 322 femmes.

Enfin, 3 041 salariés ont été placés en activité partielle pour garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap, parmi ces salariés, 914 femmes.

	Nombre de salariés placés effectivement en AP	Nombre de salariés placés effectivement en AP dont femmes
Placés effectivement en activité partielle pour Baisse temporaire d'activité		
TOTAL	22 903	4 703
classe 1	16 255	3 174
classe 2	4 966	1 087
classe 3	1 682	442
Placés effectivement en activité partielle pour Personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable		
TOTAL	2 116	322
classe 1	1 706	241
classe 2	334	69
classe 3	76	12
Placés effectivement en activité partielle pour Garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap sans limite d'âge		
TOTAL	3 041	914
classe 1	2 135	629
classe 2	759	230
classe 3	147	55
Placés effectivement en activité partielle Au Total		
TOTAL	28 060	5 939
classe 1	20 096	4 044
classe 2	6 059	1 386
classe 3	1 905	509



De plus, 2 775 413 heures ont été chômées par les salariés placés en activité partielle.

Parallèlement au nombre de salariés placés en activité partielle pour baisse d'activité temporaire, c'est également pour ce motif que le plus grand nombre d'heures ont été chômées, soit 2 076 631 heures.

S'agissant du nombre d'heures chômées par les salariés placés en activité partielle pour personnes vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable, 354 384 heures ont été chômées.

Enfin, 344 398 heures ont été chômées par les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap.

	Nombre d'heures chômées
Baisse temporaire d'activité	
TOTAL	2 076 631
classe 1	1 387 320
classe 2	529 321
classe 3	159 990
Personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable	
TOTAL	354 384
classe 1	234 919
classe 2	87 714
classe 3	31 751
Garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap sans limite d'âge	
TOTAL	344 398
classe 1	220 367
classe 2	102 674
classe 3	21 358
Au Total	
TOTAL	2 775 413
classe 1	1 842 606
classe 2	719 709
classe 3	213 099

6.2 Mobilisation du dispositif du Fonds National pour l'Emploi dit FNE-Formation

Pour mémoire, le Fonds National pour l'Emploi (ci-après : « FNE ») est un dispositif initialement prévu pour financer la formation des salariés et accompagner les entreprises à supporter les changements économiques et maintenir ainsi leur personnel en activité. Il s'agit d'une aide attribuée par les Drieets (anciennement appelée DIRECCTE) aux entreprises et ayant pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle permettant de faciliter la continuité de l'activité des salariés (voir circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1^{er} avril 2011).

Dans cette période de Covid-19, l'Etat a choisi de mobiliser le FNE pour accompagner les salariés placés en activité partielle par leur entreprise permettant ainsi de maintenir et même de développer les compétences des salariés placés en activité partielle pour faciliter une reprise économique dans les meilleures conditions possibles.

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle et en activité partielle de longue durée par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par une simple convention signée entre l'entreprise et la Drieets ou après accord de prise en charge par un opérateur de compétences (OPCO) (voir les questions réponses du ministère sur le FNE-Formation).

Les différentes évolutions du dispositif du FNE-Formation sont les suivantes :

- tous les secteurs sont éligibles. Toute entreprise ou association ayant recours à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée est éligible, sans critère de taille. A titre exceptionnel, les entreprises hors activité partielle ont pu bénéficier du dispositif pour les demandes formulées avant le 31 mai 2020 ;
- tous les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée sont éligibles, sauf les alternants, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme. Pour les contrats courts (PEC, CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la convention ;
- l'ensemble des coûts pédagogiques sont pris en charge par le FNE-Formation ;
- actions de formation éligibles : les actions de formation qui concourent au développement des compétences ; les bilans de compétences et les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Au total, 8 entreprises de notre panel ont mobilisé le FNE-Formation. Parmi ces entreprises bénéficiaires, les entreprises de classe 2 et 3 ont sollicité davantage ce dispositif (6 entreprises de classe 2 et 3 contre seulement 2 entreprises de classe 1).

Les conséquences sociales liées à la crise du Covid-19

Néanmoins, les entreprises de classe 1 ont le plus grand nombre de salariés concernés par ce dispositif (96 salariés dont 16 femmes) parmi les 131 salariés concernés par l'ensemble des entreprises de notre panel.

	Nombre d'entreprises ayant répondu oui
Avez-vous mobilisé le dispositif d'urgence du FNE-Formation ?	
TOTAL	8
classe 1	2
classe 2	3
classe 3	3

	Nombre de salariés concernés	Nombre de salariés concernés par le dispositif dont femmes
Concernés par le dispositif d'urgence du FNE-Formation		
TOTAL	131	27
classe 1	96	16
classe 2	26	8
classe 3	9	3

6.3 Signature d'accord d'entreprise sur la prise de congés permettant aux entreprises de déroger aux règles de droit commun/conventionnels d'entreprise

La loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 autorise le gouvernement à prendre certaines ordonnances notamment en matière sociale. En matière de congés payés, une ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos du 25 mars 2020 autorise l'employeur à déroger aux délais de prévenance et aux modalités de prise prévus par le Code du travail, la convention collective et les accords collectifs applicables dans l'entreprise en :

- imposant la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, dans la limite de six jours de congés, moyennant un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à un jour franc ;
- modifiant unilatéralement les dates de prise de congés payés ;
- fractionnant les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- fixant les dates de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

Ces possibilités sont toutefois encadrées :

- ces dispositions ne peuvent être mises en œuvre que si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit ;
- la période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Au total, 7 entreprises ont répondu avoir conclu un accord d'entreprise leur permettant de déroger au droit commun.

Les entreprises de classe 3 sont celles qui ont davantage mis en œuvre ces dispositions par un accord d'entreprise avec 4 entreprises, contre 1 entreprise de classe 1 et 2 de classe 2.

	Nombre d'entreprises ayant répondu oui
Avez-vous mis en œuvre ces dispositions par un accord d'entreprise ?	
TOTAL	7
classe 1	1
classe 2	2
classe 3	4



6.4 Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

Le Gouvernement a mis en place une série de mesures en faveur de l'emploi et de l'apprentissage. Il a notamment prévu une aide exceptionnelle de 5 000 à 8 000 euros pour toute embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Les conditions d'application sont définies par le décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 et le décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.

Cette aide s'applique pour tous les apprentis et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant un titre ou un diplôme de niveau inférieur ou égal au master (niveau 7) dont le contrat est conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Elle s'applique également pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation visant un CQP et aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation expérimental.

Les salariés en contrat de professionnalisation doivent être âgés de moins de trente ans à la date de conclusion du contrat.

Cette aide s'applique pour toutes les entreprises qui recrutent un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation préparant un titre ou un diplôme de niveau inférieur ou égal au master entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, sous conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation dans leur effectif en 2021.

26 entreprises de notre panel ont bénéficié de cette aide exceptionnelle. Par ailleurs, ce sont les entreprises de classe 2 qui en ont bénéficié le plus. Ainsi, 12 entreprises de cette classe ont affirmé en avoir bénéficié, suivies de près par 10 entreprises de classe 3 et seulement 4 entreprises de classe 1.

Bien que les entreprises de classe 1 aient moins sollicité cette aide, elles ont recruté le plus grand nombre d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation, soit 103 recrutements sur les 148 au total, dont 28 femmes recrutées sur les 45 au total

	Nombre d'entreprises ayant répondu oui
Avez-vous bénéficié de cette aide exceptionnelle ?	
TOTAL	26
classe 1	4
classe 2	12
classe 3	10

	Nombre de salariés concernés	Nombre de salariés concernés par le dispositif dont femmes
Embauches d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation réalisé à compter du 1er juillet 2020		
TOTAL	148	45
classe 1	103	28
classe 2	32	11
classe 3	13	6

7

Données de cadrage économique



Données de cadrage économique

Pour information, le document « Les chiffres clés du transport public urbain » présentant les données définitives du secteur des transports urbains de voyageurs au titre de l'année 2020 sera édité par l'UTP dans le courant de l'automne 2021. Ce document présentera les résultats réseau par réseau des adhérents de l'UTP.

7.1 Le contexte économique national en 2020

Les grands indicateurs

Les qualificatifs manquent pour situer l'année 2020 en économie : « du jamais vu depuis la seconde guerre mondiale », « crise sans précédent » ; c'est surtout une rupture dans une économie de plus en plus mondialisée qui a du jour au lendemain dû se poser des questions de fermetures de frontières, de pénuries et d'immobilisme dans une société promulguant le déplacement émancipatoire.

Au niveau national, le PIB est ainsi en baisse de -8,2 %. L'inflation, malgré l'injection de liquidités avec les mécanismes de protection, est stabilisée autour de +0,5 %. C'est un indicateur à surveiller au regard de la baisse de -7 % dans les dépenses de consommation des ménages et dans leurs investissements (-1,5 %), laissant transparaître un surplus d'épargne pour une partie de la population.

	2017	2018	2019	2020
Produit intérieur brut en volume	+2,3 %	+1,7 %	+1,5 %	-8,2 %
Indice des prix à la consommation	+1 %	+1,8 %	+1,6 %	+0,5 %
Dépenses de consommation des ménages (en volume)	+1,1 %	+0,8 %	+1,6 %	-7 %
Exportations (en volume)	+4,7 %	+3,5 %	+1,8 %	-16,6 %
Importations (en volume)	+4,1 %	+1,2 %	+2,6 %	-12 %
Formation brute de capital fixe (en volume)	+4,7 %	+2,8 %	+4,3 %	-10,4 %
Entreprises non financières	+4,4 %	+3,9 %	+3,7 %	-9 %
Ménages	+5,6 %	+2 %	+1,8 %	-15 %
Administrations publiques	+1,6 %	+2,4 %	+7,7 %	-10 %
Production de l'industrie manufacturière	+3 %	+0,5 %	+0,5 %	-13 %

Source : INSEE

Le marché du travail

Avec une année marquée par une baisse d'activité exceptionnelle, supportée par des mesures sociales qui le sont tout autant, la lecture des indicateurs s'en retrouve fortement biaisée.

Ainsi, les effectifs des secteurs productifs sont tous en baisse sur la période, de même que le tertiaire marchand avec -2,6 %, principalement impacté dans le tourisme-restauration. Seuls les effectifs de l'administration publique sont en légère augmentation (+0,8 %), les besoins en termes de santé et d'action sociale étant au maximum.

Le taux de chômage, inférieur aux valeurs des années précédentes, ne doit pas cacher de nombreuses disparités survenues au cours de l'année (un pic à 9,1% au T3) et le trompe l'œil du chômage partiel qui risque de reporter les conséquences sur les années suivantes.



7

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

	2017	2018	2019	2020 (p)
Industrie	+0,1 %	+0,4 %	+0,3 %	-1,8 %
dont				
Fabrication de matériel de transport	-0,3 %		+0,4 %	-2,9 %
Industrie automobile	-1,6 %	-1,5 %	-2,2 %	-4,1 %
Fabrication d'autres matériels de transport	+1,4 %	+2 %	+3,4 %	-1,6 %
Construction	+1,6 %	+2,6 %	+3,4 %	+2,2 %
Tertiaire marchand	+2,6 %	+1 %	+1,6 %	-2,6 %
dont				
Transports et entreposage	+1,2 %	+1,3 %	+1,1 %	-0,8 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	-0,1 %	-0,4 %	+0,2 %	+0,8 %
ENSEMBLE	+1,4 %	0,6 %	+1,1 %	-1,1 %

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

Source : INSEE

Chômage

Taux de chômage (au sens du Bureau International du Travail)	T4 2017	T4 2018	T4 2019	T4 2020 (p)
Ensemble	8,9	8,8	8	7,9
- de 15 à 24 ans	20	19,1	19	17,7
- de 25 à 49 ans	8,6	8,5	7,6	7,6
- 50 ans et plus	6,1	6,6	5,6	5,7
Hommes	9,1	8,7	8,2	8
- de 15 à 24 ans	22	19,5	20,6	19
- de 25 à 49 ans	8,1	8	7,2	7,4
- 50 ans et plus	6,8	6,2	6	5,7
Femmes	9	8,8	8,1	8
- de 15 à 24 ans	21,1	19,3	19,9	18,4
- de 25 à 49 ans	8,4	8,2	7,4	7,5
- 50 ans et plus	6,5	6,4	5,8	5,7

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)

Données de cadrage économique

7.2 Les budgets des collectivités locales

Les finances locales

Alors que les collectivités avaient réussi à absorber efficacement les réformes des dernières années impactant leurs recettes fiscales (baisse des dotations, suppression de la taxe d'habitation), ce qui s'était traduit par de bons niveaux d'autofinancement et d'investissement, la crise sanitaire a compromis la tendance, qui plus est dans une temporalité charnière (début des mandats municipaux, fin des mandats régionaux et départementaux). Ainsi, les dépenses de fonctionnement augmentent de 1,4 %, ce qui est respectable par rapport aux objectifs de 1,2 % fixés par l'Etat, mais cachent un transfert de financement de l'apprentissage

qui aurait porté la hausse à 2,2 % sans cela. La volonté de soutenir les tissus économiques, associatifs et sociaux locaux dans ce contexte difficile, couplée aux dépenses exceptionnelles vont avoir des conséquences sur moyen terme avec les mécanismes d'étalement des charges pouvant porter sur 5 ans. La baisse de recettes de -2 % provient de sources multiples et disparates en fonction des territoires : alors que les impôts reposant sur les valeurs locatives restent plutôt dynamiques, ceux sur les droits de mutation (-10 %), liés au tourisme, ou encore le versement mobilité sont en baisse plus ou moins marquée.

En milliards d'euros		2017	2018	2019	2020 (p)
Recettes	Total	219,2	222,5	228,6	224,1
	Recettes fiscales	140	147,3	152,8	149,5
	Dotations de l'Etat	38,4	34,4	34,5	35,3
	Autres recettes	41,8	41	41,3	39,2
Dépenses	Total	185,2	186,2	189,3	191,9
	Charges de personnel	65,4	65,8	66,8	67,9
	Achats de biens et services	38,8	39,7	41	42,1
	Prestations sociales et transferts versés	72,6	73,1	74	74,4
	Autres dépenses	4,1	3,5	3,6	3,8
	Intérêts de la dette	4,3	4,1	3,9	3,6
Epargne brute		40	32,7	39,3	32,2
Dépenses d'investissement		47,3	50,9	60,4	56,9
Encours de la dette au 31/12		172,2	173,7	175	176,1

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2020, septembre 2020



Le budget des groupements à fiscalité propre

Les dépenses de fonctionnement augmentent de +3 % de manière plutôt uniforme sur les différents secteurs, tantôt dans le rythme naturel (frais de personnel), tantôt liées à la crise. Les recettes ont bien résisté en 2020 (+0,8 %), mais un report des impacts de la crise est attendu en 2021.

L'épargne brute est en forte baisse (-12,7 %) ce qui va impacter les dépenses d'investissement (-7,4 %), notamment celles d'équipement, baisse accentuée par le décalage des élections municipales et la suspension de nombreux appels d'offres pendant la crise sanitaire.

En milliards d'euros		Montant en milliards d'euros en 2020 (p)	Evolutions 2020/2019 (p)
Recettes	Total	46	+0,8
	Hors reversements fiscaux	34,4	+1,4
	Recettes fiscales	30,7	+1,1
	Dotations de l'Etat	8,4	+3,2
	Autres recettes	6,9	-3,1
Dépenses	Total	40,5	+3
	Hors reversements fiscaux	28,9	+4,7
	Charges de personnel	10,3	+3,4
	Charges à caractère général	7,4	+3,3
	Dépenses d'intervention	8,2	+3,3
	Autres dépenses	14,1	+2,6
	Intérêts de la dette	0,5	-1,1
Epargne brute		5,5	-12,7
Dépenses d'investissement		9,6	-7,4
Encours de la dette au 31/12		26,2	+1,1

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2020, septembre 2020

7.3 Le secteur des transports

Le transport de marchandises

La situation a été très fluctuante entre les différents trimestres, mais sur l'ensemble de l'année, l'activité du secteur du transport de marchandises est plutôt épargnée (-2,8 %), les besoins en

produits essentiels ayant été quasi constants, voire renforcés dans le secteur de la santé.

Transports intérieurs de marchandises

	Niveau 2020	Evolutions annuelles		
		2018	2019	2020
Transport ferroviaire	30,9	-4,2 %	+1,7 %	-5,1 %
Transport routier	315	+1,2 %	+2,8 %	-2,3 %
Transport fluvial		-0,2 %	+9,8 %	-14,7 %
Oléoducs	9,3	+4 %		-21,1 %
Ensemble des transports terrestres yc Oléoducs	361,5	+0,8 %	+2,5 %	-3,3 %
Ensemble des transports terrestres hors Oléoducs	352,2	+0,7 %	+2,8 %	-2,8 %

Unité : milliards de t-km

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDDS, Datalab, avril 2021

Source : CGDD, SDES, Les Comptes des Transports en 2019 et Datalab, avril 2021

Données de cadrage économique

Le transport de voyageurs

L'année a été marquée par des mesures restrictives sur les déplacements, ce qui explique bien entendu la baisse de 25 % des déplacements globaux. Dans le détail, entre des injonctions de distanciation sociale contraires au concept même de transports collectifs et l'émergence du télétravail, majoritairement usité par

des utilisateurs de transports publics, ces derniers connaissent une chute conséquente, aux alentours de -42 %. Concernant les mobilités longues distances, elles ont été entravées par l'arrêt du tourisme d'affaire et l'intermittence du tourisme domestique.

Transports intérieurs de marchandises

	Niveau 2020	Evolutions annuelles		
		2018	2019	2020
Transport individuel en véhicules particuliers	631		-0,3 %	-21 %
Transports collectifs	109,8	-0,8 %	+2,7 %	-42,1 %
Transports routiers		+1 %	-0,1 %	-40,6 %
Autocars (1)	24,8	+0,7 %	-1,1 %	-45 %
Autobus et tramways	11,3	+1,9 %	+2,8 %	-28 %
Transports ferrés	66,2	-2,3 %	+4,3 %	-41,2 %
Transport ferroviaire	59	-3 %	+5,1 %	-42,3 %
Trains à grande vitesse	35,5	-1,8 %	+5,6 %	-42,7 %
Trains interurbains (dont TET) (2)		-23,4 %	-1,3 %	-59,7 %
Trains sous convention des conseils régionaux (3)	10,5	+0,5 %	+10,6 %	-30,6 %
Trains et RER d'Île-de-France	10,7	-1,6 %	+1,3 %	-45 %
Métros	7,2	+4,2 %	-2,2 %	-32 %
Transports aériens (4)	7,6	+3,1 %	+2 %	-53,1 %
Ensemble	740,8	-0,2 %	+0,2 %	-25 %

(1) Transport occasionnel régulier (dont autocars SNCF), scolaire et de personnel - (2) Sous convention avec l'Etat et non conventionnés (hors TGV)

(3) Trains sous convention des Conseils régionaux (hors Ile-de-France et Corse). Y compris les «Express d'Intérêt Régional». - (4) Vols Intérieurs à la métropole uniquement

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDDS, Datalab, avril 2021 - Champ : France métropolitaine

Source : SDES, à partir de : Arafer, Bilan de la circulation, DGAC, Enquête annuelle sur les transports collectifs urbains (Cerema, CGDD, DGITM, Gart, UTP), ensemble des opérateurs ferroviaires, STIF-Omnil, UTP

Focus sur le transport urbain de voyageurs en province

La bonne dynamique globale de 2019 a naturellement été entravée par le contexte national qui a rebattu les cartes de la logique opérationnelle pour entrer dans une phase de logique plus servicielle où la production kilométrique est décorrélée du potentiel de trafic et de recettes.

En effet, alors que les injonctions d'immobilisme général ont conduit à une baisse de trafic de -31,2 %, l'offre kilométrique n'a

diminué que de -8,9 % sur la période, permettant ainsi de garantir les capacités de déplacement de la clientèle habituelle et des personnels dits de « première ligne ». De nombreux réseaux ont également mis en place de la gratuité à l'usage, dans une double logique d'accessibilité aux publics précaires et d'absence de solutions de paiement dématérialisées.

	Production		Trafic		Recettes	
	2019	2020 (p)	2019	2020 (p)	2019	2020 (p)
Ensemble des réseaux de province	+1,1 %	-8,9 %	+2,6 %	-31,2 %	+3 %	-31,9 %
Réseaux de plus de 250 000 habitants desservis	+0,5 %	-8,7 %	+3 %	-32 %	+3 %	-32,7 %
Réseaux entre 100 et 250 000 habitants desservis	+1,9 %	-9 %	+0,8 %	-26,5 %	+2,4 %	-27,4 %
Réseaux de moins de 100 000 habitants desservis	+4,3 %	-10,8 %	+0,8 %	-32,8 %	+5,1 %	-25 %

(p) données provisoires

Sources : UTP, indicateurs mensuels de conjoncture 2019 et 2020

● **Réalisation et rédaction du rapport social :**

Département des affaires sociales

Valérie MOLANDRINO, directrice adjointe du département

Baptiste LIGER, chargé d'études juridiques

Roxane BLONDIN, assistante de direction

● **Rédaction des données économiques :**

Département Affaires Economiques et Techniques (AET)

Hugo SALMON, chargé de mission

Conception graphique, maquette et exécution

Z&A Conseil
membre du groupe Une Belle Agence

une belle
agence

Z&A
conseil
communication



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



www.afnor.org

