



2025

BILAN SOCIAL

Branche ferroviaire

EDITION 2026

utpf-mobilites.fr

1

Focus sur
les effectifs
en CDI

2

Départs et
embauches
en CDI

3

Organisation
du travail

4

Représentation
féminine & égalité
professionnelle

SOMMAIRE

CHIFFRES CLÉS	4
1. FOCUS SUR LES EFFECTIFS EN CDI	6
1.1 Évolution des effectifs CDI	6
1.2 Salariés à temps plein et à temps partiel	7
1.3 Effectifs par catégorie professionnelle	8
1.4 Effectifs par âge	9
1.5 Effectifs par ancienneté	11
1.6 Salariés en situation de handicap	12
2. DEPARTS ET EMBAUCHES EN CDI	15
2.1 Départs CDI	15
2.1.1 Départs par motif	15
2.1.2 Départs par catégorie professionnelle	16
2.2 Embauches en CDI	16
2.2.1 Embauches par catégorie professionnelle	16
2.2.2 Embauches par niveau de diplôme	17
2.2.3 Embauche par âge	17
2.2.4 Embauches par catégorie professionnelle et âge	18
3. Organisation du travail	20
3.1 Durée moyenne du travail des salariés à temps plein	20
3.2 Salariés au forfait jours	20
3.3 Travail de nuit	20
3.4 Inaptitude	21
3.5 Absentéisme	22
4. Représentation féminine et égalité professionnelle	24
4.1 Représentation féminine dans la branche	24
4.1.1 Évolution de la part des femmes	24
4.1.2 Effectif par genre	24
4.1.3 Ventilation temps plein / temps partiel par genre	25
4.1.4 Répartition par âge et ancienneté selon le genre	26
4.1.5 Répartition des départs et embauches CDI par genre	27
4.2 Index égalité femmes / hommes	27

AVANT-PROPOS

CONVENTION COLLECTIVE

Données sociales agrégées 2025 des entreprises adhérentes à l'**UTPF** qui relèvent de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (**IDCC 3217**).

PERIMETRE D'ETUDE

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

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

PANEL

L'édition 2026 s'appuie sur un panel complet de **23 entreprises**, soit près de 100 % des effectifs de la branche.

Les indicateurs comme l'âge et l'ancienneté, sont calculés en utilisant des moyennes pondérées pour tenir compte du poids des effectifs de chaque entreprise.

CATEGORIES

Les effectifs présentés sont classés en trois catégories :

- « **Roulants** » : personnel qui assure un service de conduite (**conducteurs**) ou d'accompagnement (**agents**) d'un engin de traction, hors manœuvre ou dépôt.
- « **Sédentaires sécurité** » : personnel qui effectue des tâches essentielles à la sécurité et qui est habilité à cet effet selon le décret n° 2019-525 du 27 mai 2019.
- « **Sédentaires** » : tous les autres salariés non mentionnés dans les deux catégories précédentes.

CHIFFRES CLÉS

151 100

CDI

97 %*

1 200

CDD

1 %*

3 100

Intérim

2 %*

15 600

conducteurs



9 600

agents
d'accompagnement



47 100

sédentaires sécurité



78 800

sédentaires



43,5 ans

Femmes



21 %

Ancienneté



16,6 ans

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

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

1



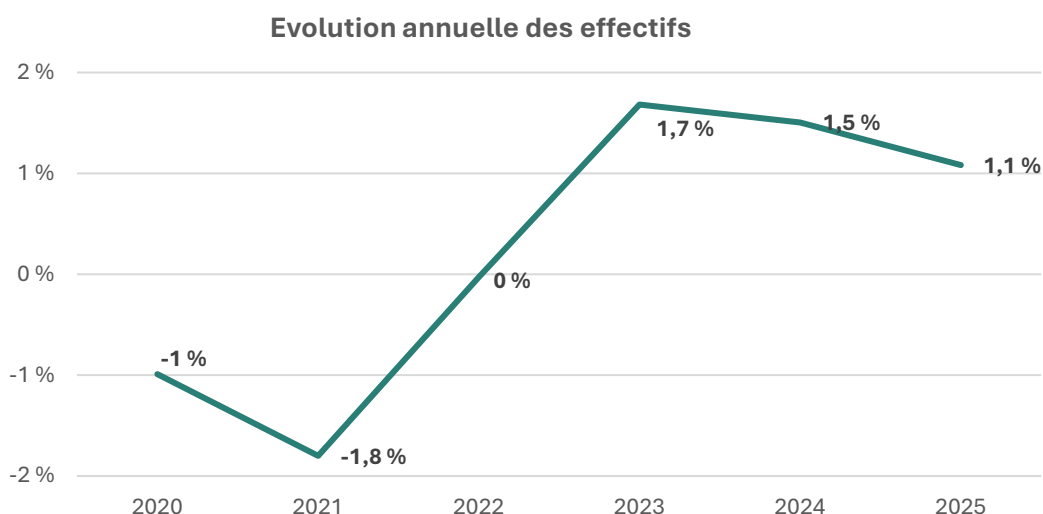
FOCUS SUR LES EFFECTIFS EN CDI

1. FOCUS SUR LES EFFECTIFS EN CDI

1.1 Évolution des effectifs CDI

151 100

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



Au 31 décembre 2025, la branche ferroviaire compte 151 100 salariés en contrat à durée indéterminée, à temps plein ou partiel (hors intérimaires et CDD), contre 149 300 en 2024.

Suite à une baisse en 2020-2021 et une phase de stabilisation en 2022, les effectifs connaissent une croissance continue depuis 2023, bien que celle-ci perde en intensité en 2025.

7 700
embauches

En 2025, 7 700 embauches contre 8 600 en 2024 ont été réalisées dans la branche ferroviaire. Le nombre de départs de salariés dans la branche, toutes catégories professionnelles confondues, s'établit à 6 100 en 2025, contre 6 400 en 2024.

6 100
départs

1.2 Salariés à temps plein et à temps partiel

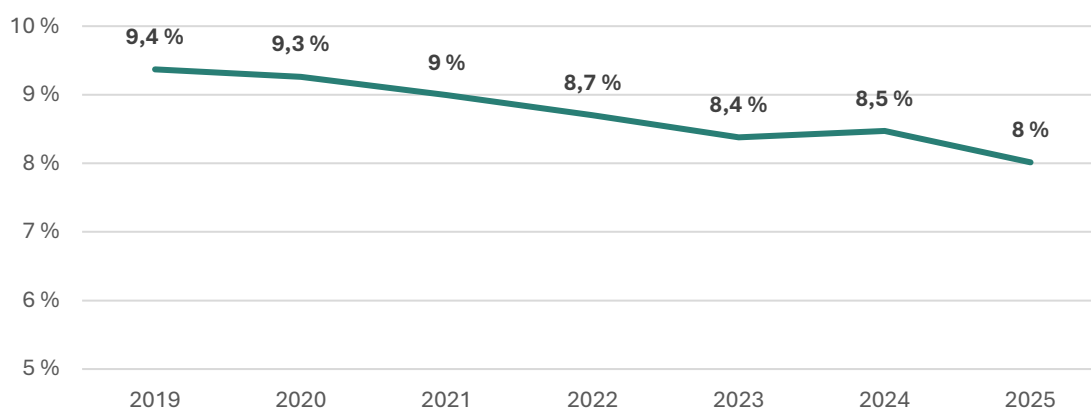
Parmi les répondants, les emplois à temps plein dominant largement, représentant environ 92 % des effectifs en CDI, soit 139 000 salariés. À l'inverse, les emplois à temps partiel concernent 8 % des effectifs, soit 12 100 salariés.

92 %

Le taux de salariés à temps partiel dans la branche ferroviaire continue à diminuer progressivement en 2025, pour s'établir à 8 % de l'effectif total.

Après un épisode de stabilité entre 2023 et 2024, l'année 2025 reprend la tendance globale observée depuis 2019, à savoir une diminution de 1,4 % sur six ans).

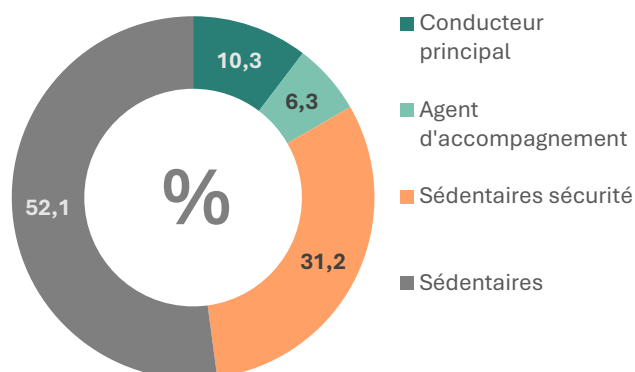
A titre de comparaison, la moyenne des salariés à temps partiel dans la branche est nettement inférieure à la moyenne nationale qui s'élève à 19,6 % toutes branches professionnelles confondues (source : *Les portraits statistiques des branches professionnelles en 2024, Juin 2026 - Dares*).



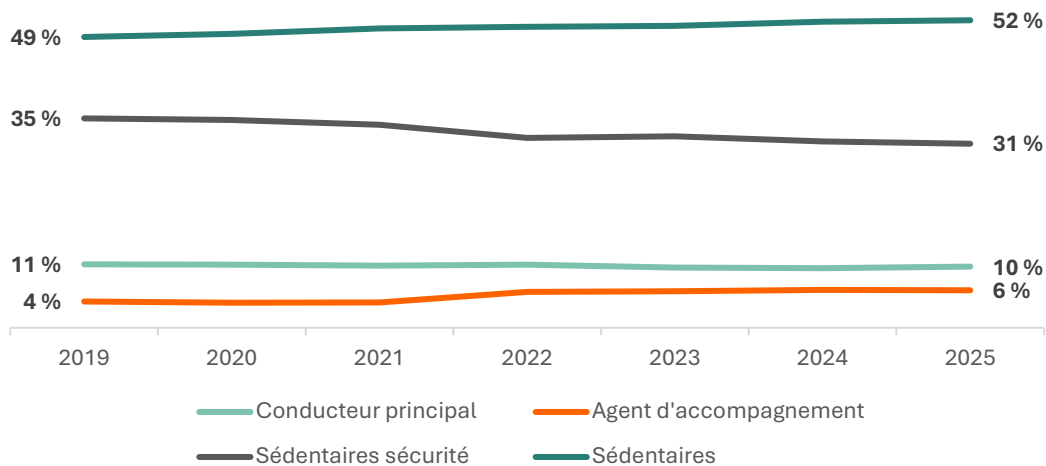
1.3 Effectifs par catégorie professionnelle

La catégorie des sédentaires, demeure la catégorie employant la plus grande part de salariés, soit 52 % de l'effectif en CDI temps plein et temps partiel, poids qui tend à progresser : + 3 points sur les 6 dernières années.

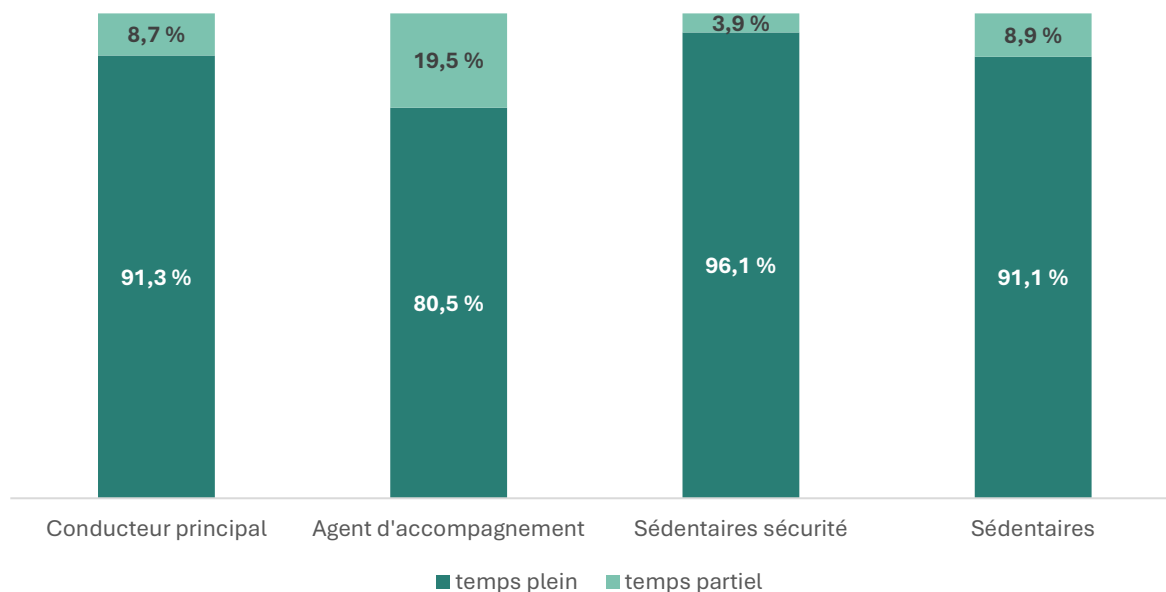
Bien qu'en légère baisse en 2025 par rapport à 2024 (31% vs 32%), la part des sédentaires sécurité demeure relativement stable depuis 2022.



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

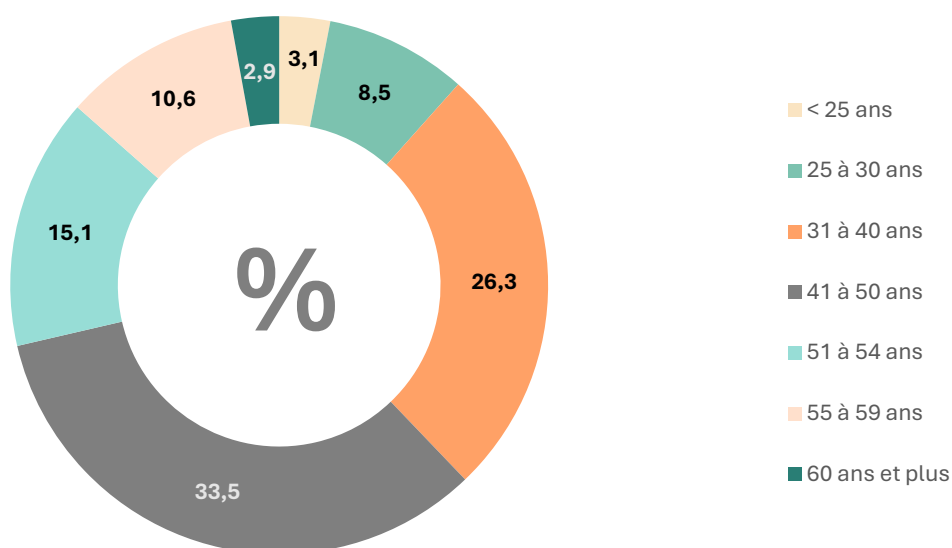


Part du temps plein/temps partiel par catégorie professionnelle



Les salariés, toutes catégories confondues, sont majoritairement à temps plein. Les agents sédentaires sécurité affichent la plus forte proportion de salariés à temps plein, atteignant 96 %. Les sédentaires et les conducteurs principaux présentent des proportions similaires de salariés à temps plein (91 %). En revanche, la proportion la plus élevée de salariés à temps partiel se trouve au sein des agents d'accompagnement, avec 19 %.

1.4 Effectifs par âge



En 2025, on observe globalement les mêmes tendances qu'au cours des 3 années précédentes.

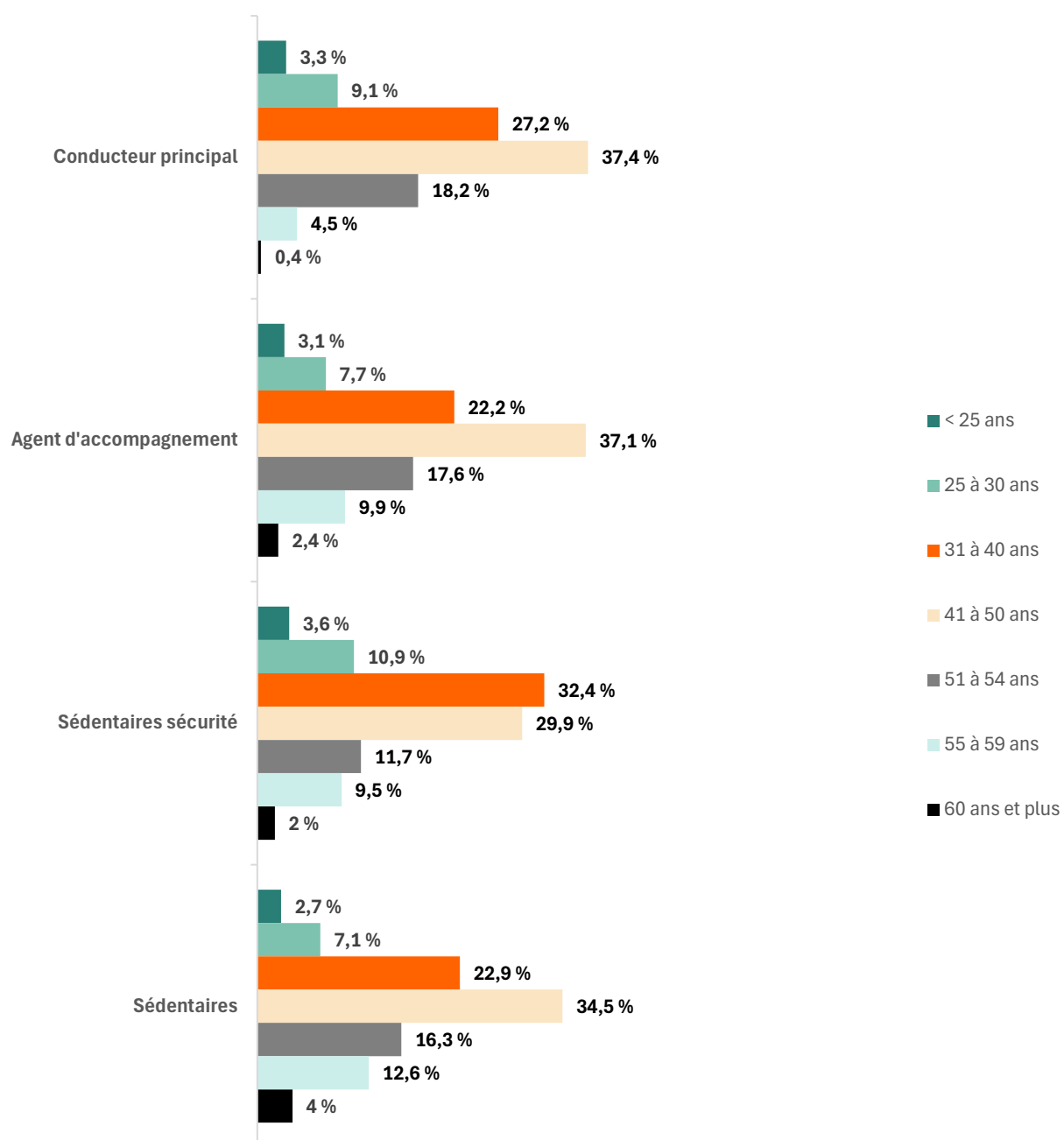
La tranche d'âge dominante est celle des 41 à 50 ans, représentant 34 % de la population des effectifs soit près de 50 600 salariés.

Les 31 à 40 ans suivent avec 26 %, constituant le deuxième groupe le plus important avec près de 39 700 salariés.

Les jeunes adultes, c'est-à-dire les moins de 25 ans et les 25 à 30 ans, représentent ensemble 12 %, soit environ 17 500 salariés.

La majorité des effectifs est composée de personnes âgées de 31 à 50 ans (un total cumulé de 60 % soit près 90 300 salariés), avec une moyenne d'âge de **43,5 ans**.

Répartition des effectifs par âge selon la catégorie professionnelle

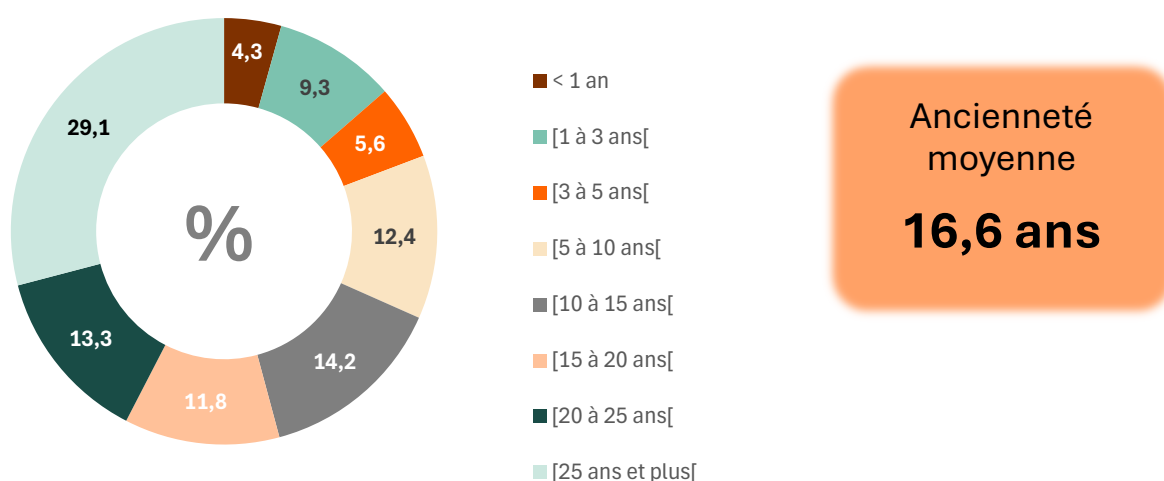


On n'observe pas de rupture significative selon la catégorie professionnelle.

Les salariés en CDI, sont majoritairement âgés de 41 à 50 dans toutes les catégories professionnelles, avec des pourcentages allant de 30 % à 37 %, avec toutefois la particularité chez les sédentaires sécurité d'avoir une proportion plus importante de salariés âgés de 31 à 40 ans.

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

1.5 Effectifs par ancienneté



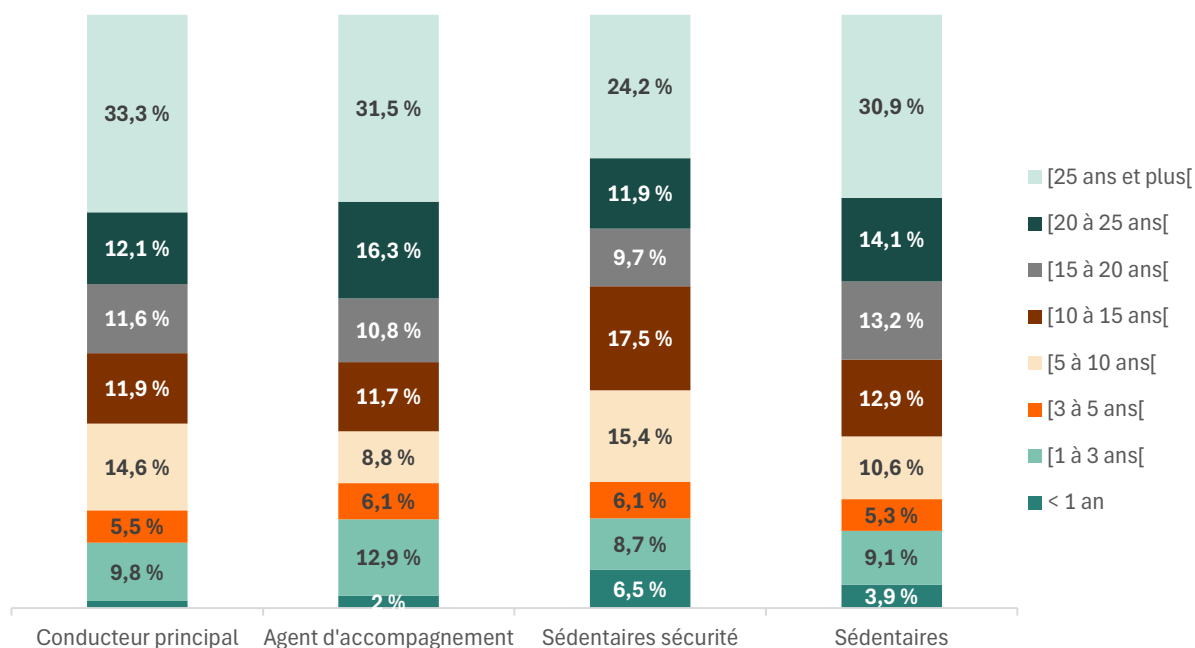
On observe une ancienneté globalement élevée dans la branche ferroviaire avec une moyenne d'ancienneté de 16,6 ans.

La tranche 25 ans et plus est largement dominante (29 %), indiquant une forte stabilité des effectifs.

Les tranches intermédiaires entre 5 et 25 ans sont équilibrées (entre 12 % et 14 %), traduisant une présence importante de salariés en milieu de carrière.

Les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté restent minoritaires.

Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle



Parmi les conducteurs de train et les agents d'accompagnement, près d'un salarié sur deux possède 20 ans d'ancienneté ou plus.

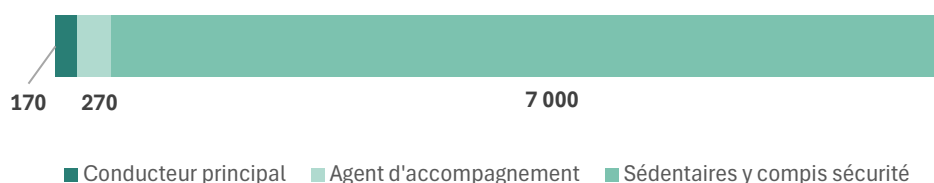
La catégorie des conducteurs principaux présente une proportion plus élevée de personnes ayant plus de 25 ans d'ancienneté (33 %). Il en va de même pour les agents d'accompagnement, avec une prédominance des personnes ayant plus de 25 ans d'ancienneté (32 %) et de 20 à 25 ans d'ancienneté (16 %).

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

Les sédentaires, en général, ont une proportion significative de personnes ayant plus de 25 ans d'ancienneté (31 %) et une répartition relativement équilibrée entre les autres groupes d'âge.

1.6 Salariés en situation de handicap

Les effectifs atteignent 148 500 ETP en 2025, contre 146 400 en 2024. Parmi eux, **5 %** sont reconnus RQTH (7 400 ETP), en hausse par rapport à **4,7 %** en 2024 (environ 6 800 ETP).



En 2025, plus de 9 salariés reconnus en situation de handicap sur 10 exercent leur activité au sein des catégories des sédentaires et sédentaires sécurité.

On compte ainsi 7 000 salariés en équivalent temps plein (ETP) reconnus RQTH dans ces deux catégories, soit 5,6 % de leurs effectifs cumulés (123 800 ETP).

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

Les salariés reconnus en situation de handicap représentent 8 % des effectifs ETP féminins et 4 % pour les hommes.

2

DEPARTS ET EMBAUCHES EN CDI

2. DEPARTS ET EMBAUCHES EN CDI

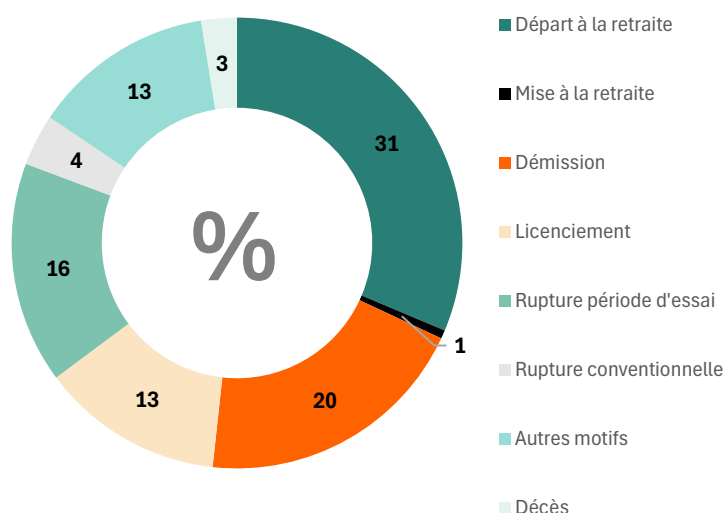
2.1 Départs CDI

2.1.1 Départs par motif

En 2025, les départs à la retraite, les démissions et les ruptures de période d'essai représentent 67 % des 6 100 départs enregistrés dans la branche ferroviaire. Ces trois motifs constituent ainsi la majorité des sorties de salariés, confirmant une tendance déjà observée les années précédentes.

En 2025, comme en 2024, les départs à la retraite restent la principale cause de départs dans la branche ferroviaire, avec 1 900 départs représentant 31 % du total.

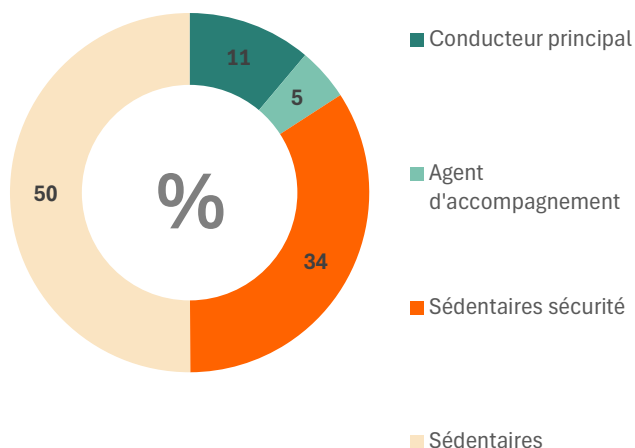
Le nombre de démission demeurent, comme pour les années précédentes, la deuxième cause de cessation de fonctions des salariés de la branche avec 20 % des départs.



En 2025, les ruptures en cours de période d'essai représentent 16 % des départs.

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

2.1.2 Départs par catégorie professionnelle



La majorité des départs concerne les sédentaires et les sédentaires sécurité, représentant 84 % des départs. Cela met en évidence des dynamiques de turn-over importantes dans ces métiers. Les conducteurs principaux et les agents d'accompagnement sont moins concernés (16 % cumulés).

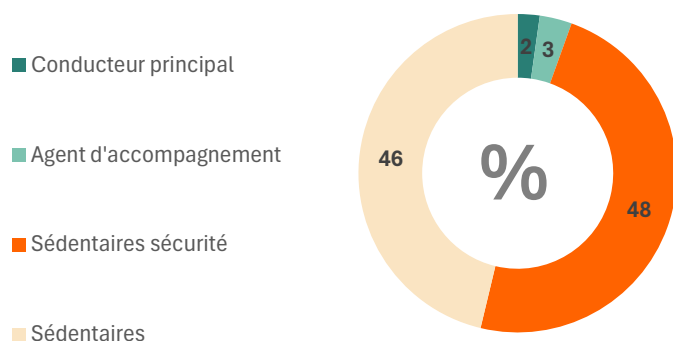
La catégorie des sédentaires représente 50 % des départs, soit l'équivalent de 3 100 salariés. Les sédentaires sécurité comptent pour 34 % des départs, soit 2 100 salariés. Les roulants, incluant les conducteurs principaux et les agents d'accompagnement, représentent une minorité des départs avec 16 %, soit 1000 salariés.

2.2 Embauches en CDI

2.2.1 Embauches par catégorie professionnelle

En 2025, les recrutements sur les fonctions sédentaires représentent près d'une embauche sur deux, soit environ 3 600 personnes (46 % des 7 700 embauches).

Les recrutements dans les fonctions sédentaires sécurité atteignent environ 3 700 personnes, soit 48 % des embauches totales.

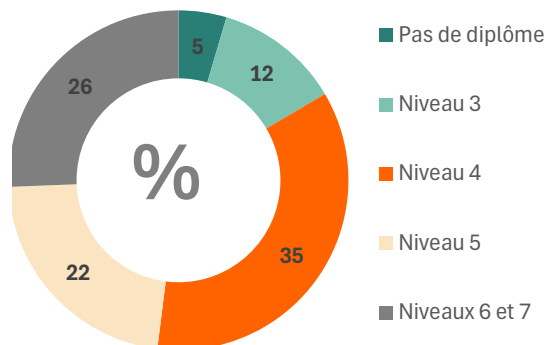


Près de **95 %** des embauches concernent les sédentaires et les sédentaires sécurité

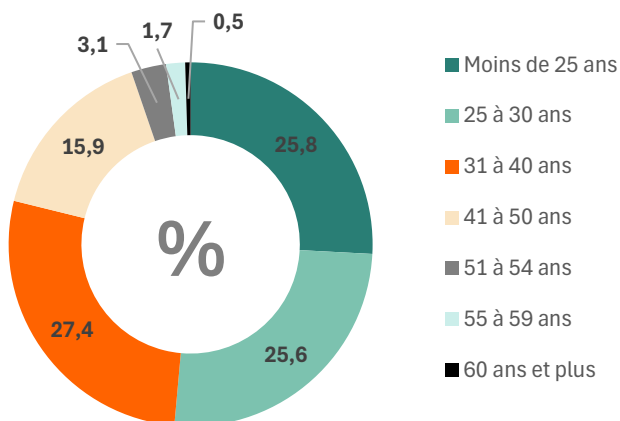
2.2.2 Embauches par niveau de diplôme

La majorité des embauches se concentre sur les niveaux de diplôme 4 et 5, représentant 57 % des recrutements. Une proportion significative de 26 % concerne les niveaux 6 et 7. Les niveaux 3 et les candidats sans diplôme constituent une part plus faible des nouvelles recrues, avec 17 %.

Note : le niveau de diplôme a été renseigné pour 73% des embauches.

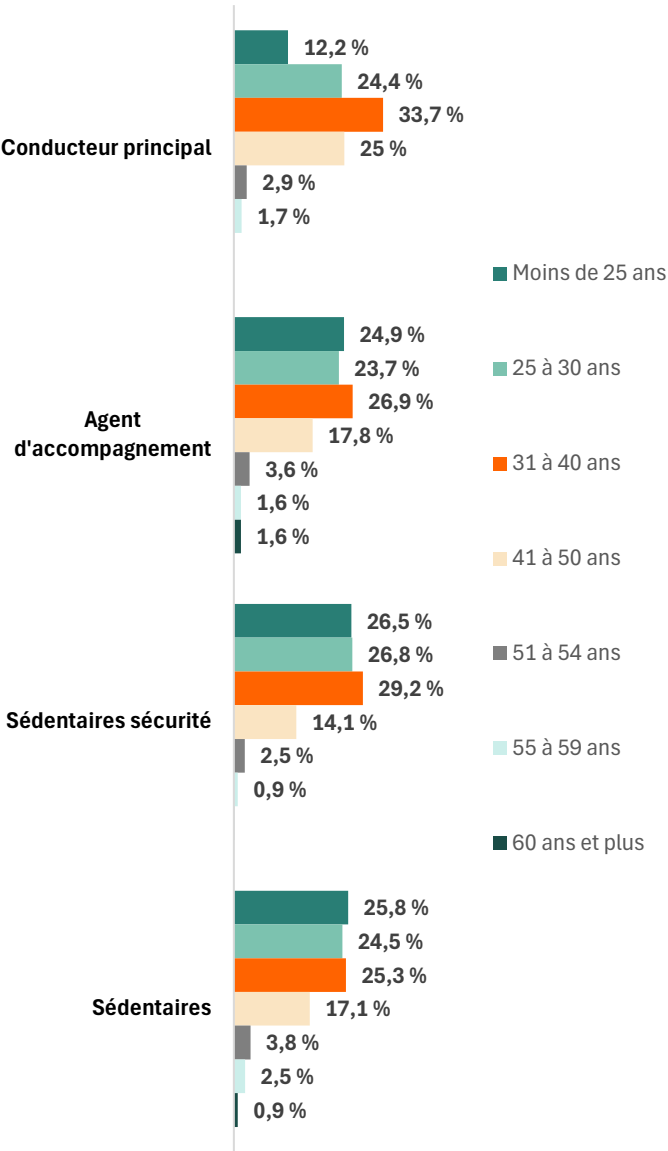


2.2.3 Embauche par âge



Plus d'un recruté sur deux (51 %) est âgé de moins de 30 ans. La tranche d'âge 31 à 40 ans représente également une part significative des embauches (27 %). Au global, en 2025, l'âge moyen à l'embauche dans la branche est de **32,3 ans.**

2.2.4 Embauches par catégorie professionnelle et âge



En 2025, la structure démographique des embauches est relativement homogène entre les différentes catégories professionnelles de la branche ferroviaire. Les embauches de conducteurs principaux, les agents d'accompagnement, les sédentaires sécurité et les sédentaires présentent tous une répartition marquée dans les tranches d'âge inférieures à 40 ans.

3



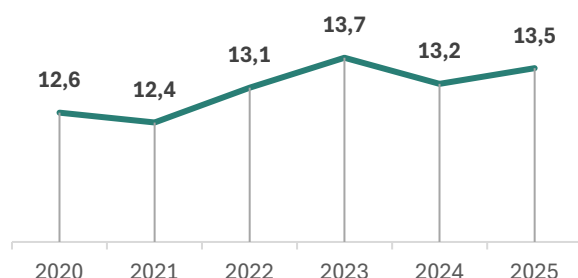
ORGANISATION DU TRAVAIL

3. Organisation du travail

3.1 Durée moyenne du travail des salariés à temps plein

En 2025, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans les entreprises sondées est de 35 heures, à laquelle, ponctuellement, peuvent s'ajouter des heures supplémentaires.

Moyenne d'heures supplémentaires par an et par salarié



Le volume moyen d'heures supplémentaires par salarié atteint 13,5 heures en 2025.

Après une légère baisse en 2024, la moyenne des heures supplémentaires augmente très légèrement en 2025, confirmant une tendance de fond générale à la hausse sur la période observée (2020-2025).

35 h
Durée hebdomadaire collective

3.2 Salariés au forfait jours

26 %

En 2024, un quart des salariés à temps plein et à temps partiel relèvent du régime du forfait jours, soit environ 40 000 personnes.

Ce taux reste stable.

3.3 Travail de nuit

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

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

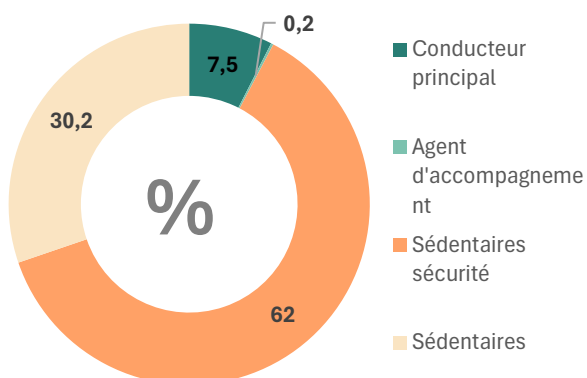
des transports (c'est-à-dire entre 22 heures et 5 heures) ;

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

34 700
travailleurs
de nuit

En 2025, parmi les effectifs, 23 % travaillent de nuit. Ce chiffre est stable depuis 2021.

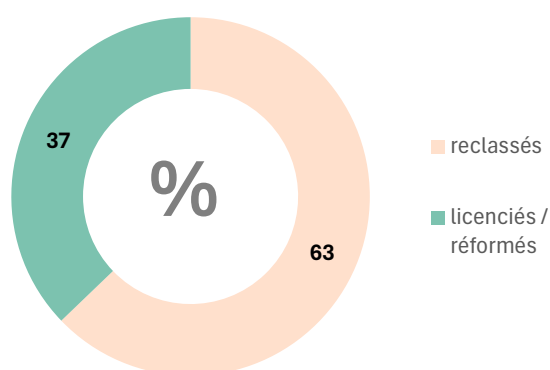
Répartition des travailleurs de nuit



Les travailleurs de nuit sont principalement des sédentaires sécurité, qui constituent la majorité avec 21 500 salariés, soit 62 % des effectifs concernés. Les sédentaires, quant à eux, représentent 30 % des effectifs de nuit, soit 10 500 salariés. Enfin, les roulants sont les moins nombreux, avec seulement 2 700 salariés, soit moins de 8 % du total.

3.4 Inaptitude

Répartition des salariés en inaptitude

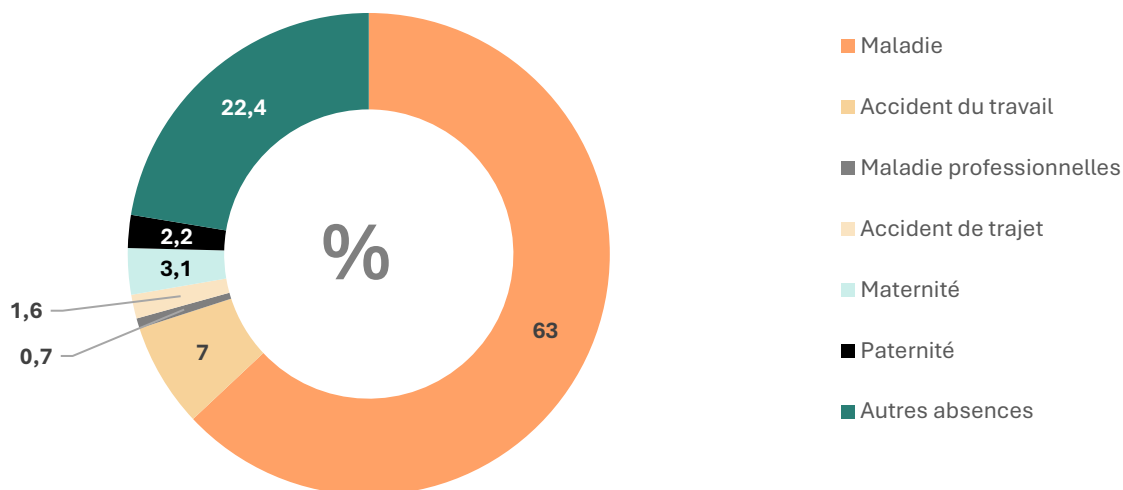


En 2025, environ 650 salariés ont été déclarés inaptes, ce qui correspond à 0,4 % des effectifs. Parmi eux, plus de 6 sur 10 ont bénéficié d'un reclassement et 37 % ont été licenciés ou réformés.

Note : les données sur l'inaptitude pour l'année 2025 sont estimées à partir des réponses d'un panel d'entreprises représentant la moitié des effectifs de la branche, et de l'estimation des données manquantes sur la base de la moyenne 2020 à 2022.

3.5 Absentéisme

Répartition des jours d'absence



En 2025, la maladie est la principale cause d'absence, représentant 63 % du total des jours. Les absences « autres » suivent avec 22 %. Les absences pour maternité et paternité ne pèsent que pour 5 % du total des jours. Les absences liées à une maladie professionnelle, à un accident de trajet restent marginales en 2025, représentant au total seulement 2 % de l'ensemble des absences.

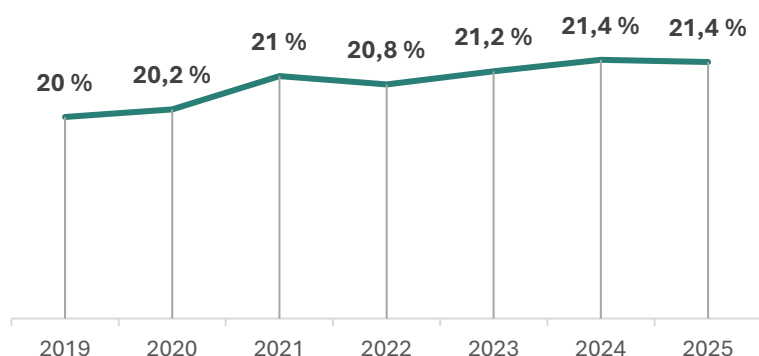
4

REPRESENTATION FEMININE ET EGALITE PROFESSIONNELLE

4. Représentation féminine et égalité professionnelle

4.1 Représentation féminine dans la branche

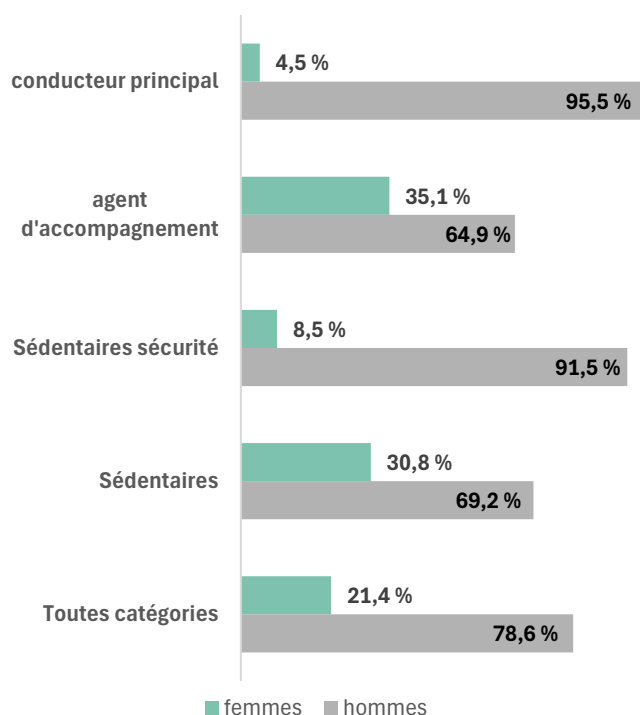
4.1.1 Évolution de la part des femmes



On constate une tendance générale à la hausse de la part des femmes sur une période de sept ans, de 2019 à 2025 : +1,4 point sur la période.

Sur un total de 151 100 salariés à temps plein et à temps partiel, on compte 32 300 femmes et près de 118 800 hommes. En 2025, les femmes représentent environ 21 % de l'effectif total, comme en 2024, tandis que les hommes en constituent 79 %.

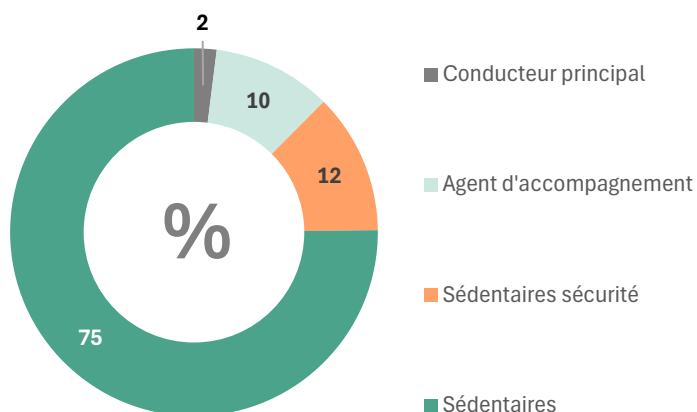
4.1.2 Effectif par genre



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

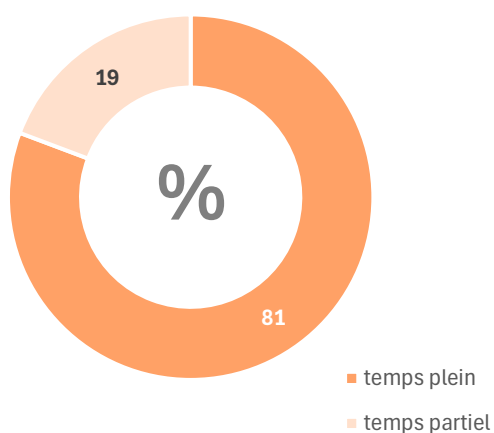
Parmi les roulants, les femmes constituent une petite proportion, en particulier parmi les conducteurs principaux (moins de 5 %), mais occupent une place plus importante parmi les agents d'accompagnement (35 %), catégorie professionnelle où les femmes sont les plus nombreuses.

Il y a également une part plus importante de femmes parmi les salariés sédentaires comparé aux autres catégories. Sur les 78 800 salariés sédentaires, plus de 24 200 sont des femmes, ce qui représente 31 % de cette catégorie.

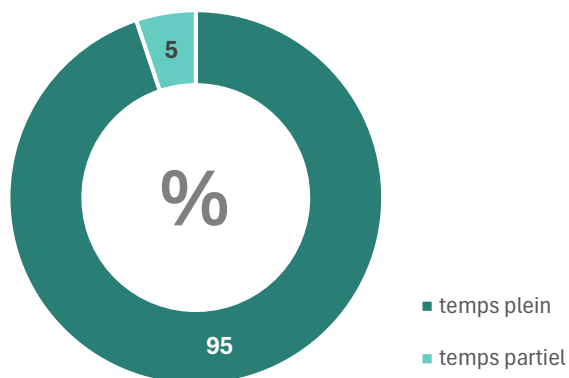


Parmi l'ensemble des femmes, la majorité occupe des postes de sédentaires, avec 75 % d'entre elles, soit environ 8 femmes sur 10.

4.1.3 Ventilation temps plein / temps partiel par genre

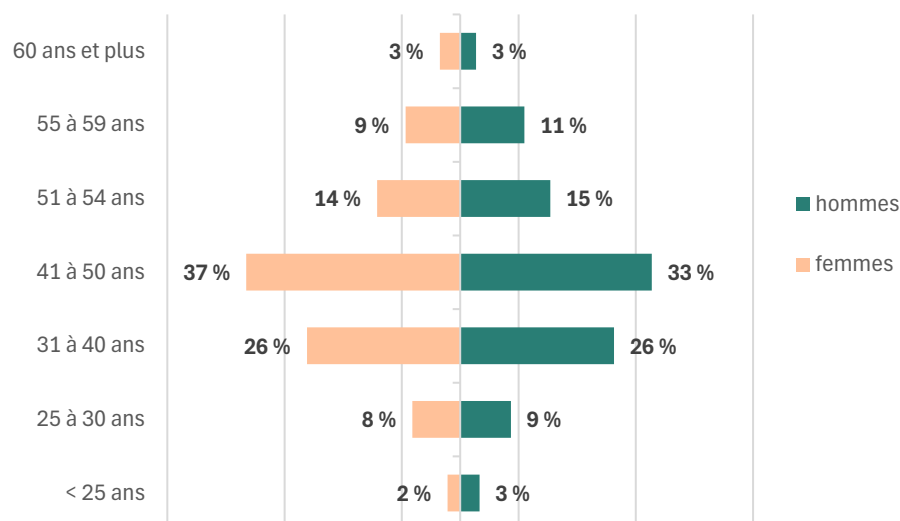


80 % des femmes occupent un poste à temps plein, contre presque 95 % des hommes.



4.1.4 Répartition par âge et ancienneté selon le genre

pyramide des âges

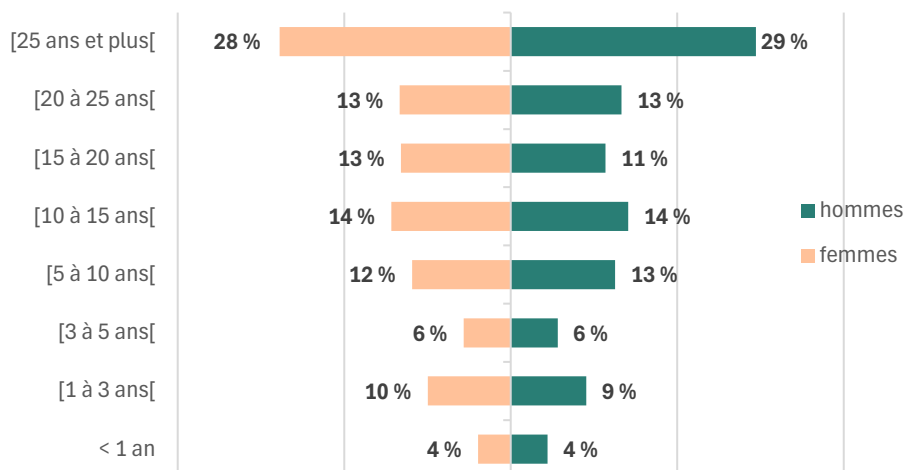


La répartition des effectifs par tranche d'âge est globalement similaire entre les femmes et les hommes.

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

Par ailleurs, près des deux tiers des effectifs féminins sont âgés de 31 à 50 ans (soit un cumul de 63 %), avec une moyenne d'âge de 43,5 ans, versus 44,2 ans pour les hommes.

pyramide des anciennetés



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

Par ailleurs, plus d'un salarié sur deux, qu'il soit homme ou femme, présente une ancienneté supérieure à 15 ans. La moyenne d'ancienneté chez les femmes s'établit à 14,2 ans, versus 17,1 ans chez les hommes.

4.1.5 Répartition des départs et embauches CDI par genre

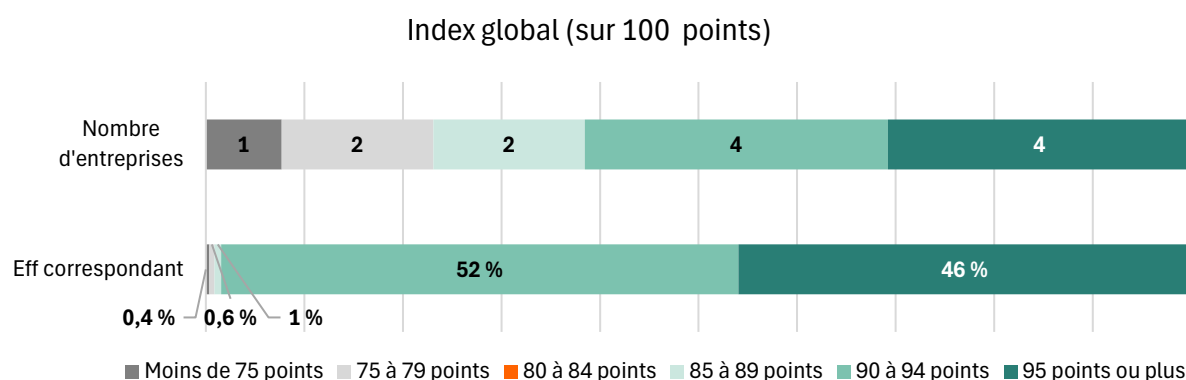


En 2025, sur 100 départs et embauches enregistrés dans la branche ferroviaire, 19 concernent des femmes et 81 des hommes, en certaine cohérence avec la répartition des effectifs par genre dans la branche ferroviaire (21 % de femmes / 79 % d'hommes).

4.2 Index égalité femmes / hommes

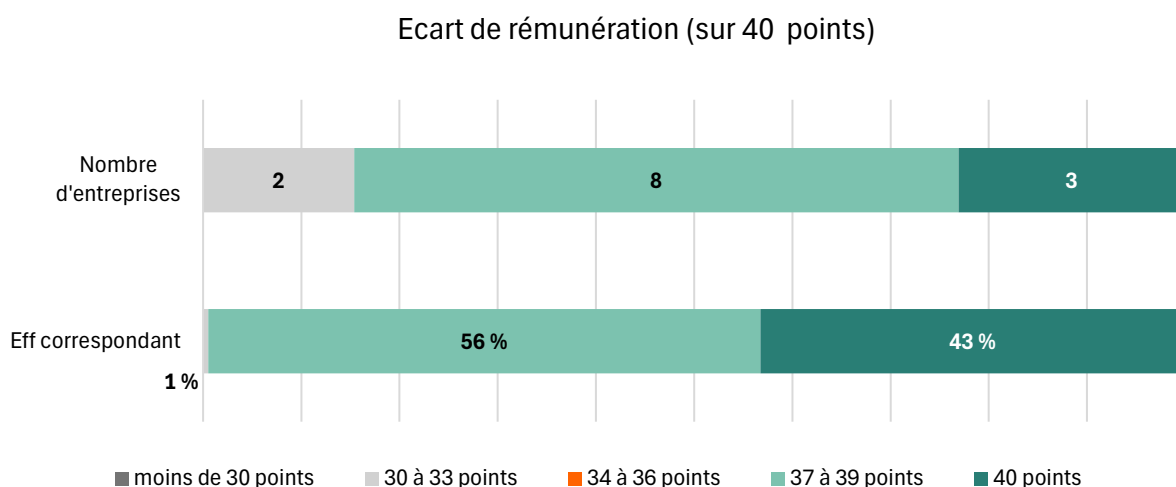
L'index de l'égalité femmes-hommes permet aux entreprises d'au moins 50 salariés d'évaluer leur position en matière d'égalité professionnelle. Plus les entreprises sont performantes sur les indicateurs, plus elles obtiennent de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum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

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



Au sein de la branche, les résultats de l'index ont pu être analysés pour 13 entreprises, qui emploient plus de 95 % des effectifs du secteur.

Parmi les entreprises évaluées, 8 entreprises représentant 98 % des effectifs des 13 entreprises concernées, ont obtenu des scores compris entre 90 et 94 points et 95 points ou plus, et 2 entreprises (1 % des effectifs) ont obtenu un score compris entre 85 à 89 points. Cela démontre un niveau de performance élevé. L'index calculé pour la branche sur la base de ces 13 entreprises, se situe à 92 points, bien au-dessus de la moyenne nationale de 88/100 (Index de l'Égalité professionnelle 2025, publié au 1^{er} mars 2026).

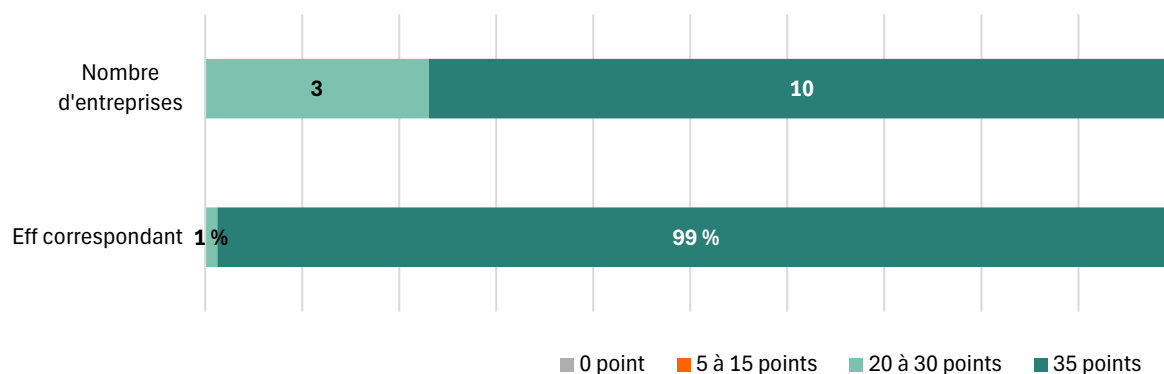


Pour mémoire, pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparable.

Parmi les 13 entreprises ferroviaires évaluées, 8 obtiennent un score de 37 à 39 points en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et 3 atteignent un score de 40 points.

Ces entreprises regroupent la quasi-totalité des salariés de la branche, ce qui témoigne de l'engagement de la branche ferroviaire en faveur de l'égalité professionnelle.

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

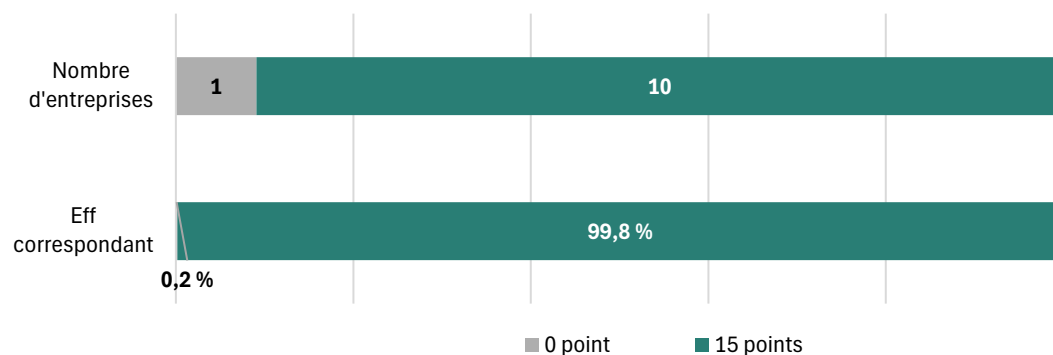


Pour mémoire, le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près.

Parmi les entreprises évaluées, 10 ont obtenu la note maximale de 35 points, indiquant une augmentation équivalente du nombre d'hommes et de femmes en 2025.

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

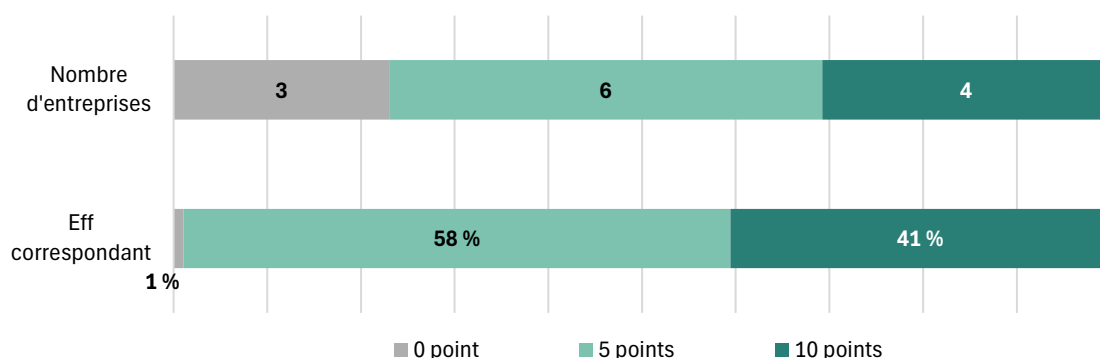
Retour de congé maternité (sur 15 points)



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

Dans la quasi-totalité des entreprises où l'indicateur a pu être calculé, les femmes ont bénéficié d'un rattrapage salarial à leur retour de congé maternité.

10 plus hautes rémunérations (sur 15 points)



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

Quatre entreprises de notre panel obtiennent la note maximale, attestant d'une parité femmes-hommes parmi les dix plus hautes rémunérations. Cette parité concerne 41 % des effectifs de la branche.

6 autres entreprises, représentant 58 % des effectifs, se situent dans la catégorie ayant obtenu 5 points.

Réalisation et rédaction du bilan social ferroviaire

Département des affaires sociales et sûreté

Yves DUFOUR, Directeur adjoint du Département

Karim DERRARDJA, Chargé de mission

Céline MEUNIER, Assistante de direction

Département des ressources

Christel BENARD, Data manager

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

