



UTP

Union des Transports
Publics et ferroviaires



Branche ferroviaire

BILAN SOCIAL 2018

Edition 2019

www.utp.fr

SOMMAIRE

Avant-propos	p 3
LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2018	p 4
1. Effectifs des entreprises de la branche ferroviaire	p 6
1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée ou sous statut particulier (au 31 décembre 2018)..	p 8
Toutes catégories de salariés	p 8
Evolution des effectifs par catégorie professionnelle	p 9
Motifs des départs.....	p 10
Temps partiel.....	p 13
Travail féminin	p 15
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	p 17
Répartition des effectifs par âge	p 18
Répartition des effectifs par ancienneté	p 22
Salariés en situation de handicap.....	p 25
Travail de nuit.....	p 25
1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée.....	p 26
1.3 Salariés en contrat d'intérim	p 28
1.4 Salariés en contrat spécifique	p 29
2. Durée du travail	p 30
2.1 Durée hebdomadaire constatée.....	p 32
2.2 Heures supplémentaires.....	p 32
3. Absentéisme et inaptitude.....	p 34
3.1 Absentéisme	p 36
3.2 Inaptitude	p 36
4. Formation professionnelle	p 38
4.1 Investissements consacrés à la formation professionnelle	p 40
4.2 Stages de formation	p 40
4.3 Périodes de professionnalisation	p 43
4.4 Compte personnel de formation (CPF).....	p 43
4.5 Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.....	p 44
4.6 Niveau de formation du personnel embauché.....	p 45
5. Dialogue social	p 46

AVANT-PROPOS

Ce bilan social présente les données agrégées des entreprises adhérentes de l'UTP qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire tel que défini par l'accord de branche du 23 avril 2015.

Ainsi, il concerne uniquement :

- les entreprises adhérentes constituant depuis le 1^{er} janvier 2015 le groupe public ferroviaire ;
- les entreprises adhérentes ayant pour activité principale :
 - le transport ferroviaire de marchandises et/ou voyageurs, lorsque ces entreprises sont titulaires d'un certificat ou d'une attestation de sécurité ;
 - la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires, lorsque ces entreprises sont titulaires d'un agrément de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'article L. 2221-1 du Code des transports ;
 - la maintenance, hors réparation, des matériels ferroviaires roulants ;
 - l'exercice des tâches et des fonctions de sécurité ferroviaire telles que définies réglementairement.

Les résultats présentés par le bilan social sont issus d'un panel identique d'entreprises répondantes sur trois années consécutives. Ont donc été sélectionnées les données des entreprises ayant répondu à l'enquête sociale au cours des trois dernières années 2016, 2017 et 2018. Un panel de **10 entreprises** a ainsi été obtenu et permet d'obtenir des résultats strictement comparables d'une année sur l'autre.

Les négociations de branche en matière de classifications des emplois étant en cours au moment de l'impression du présent bilan, les effectifs présentés ci-après seront classés, cette année encore, selon les trois catégories de personnel visées par le décret n° 2010-404 du 27 avril 2010 « *relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire* », applicable aux entreprises de transport ferroviaire de marchandises.

Ces trois catégories sont ainsi définies :

- « **Roulants** » : personnel roulant, qui comprend les salariés assurant un service de conduite (conducteurs à titre principal) ou d'accompagnement (agents d'accompagnement) d'un engin de traction autre qu'un service de manœuvre ou de dépôt ;
- « **Sédentaires sécurité** » : personnel sédentaire affecté à des tâches essentielles pour la sécurité et habilité à cet effet en application du décret n° 2006-1279 du 19 octobre 2006 « *relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire* » ;
- « **Sédentaires** » : personnel sédentaire, comprenant l'ensemble des salariés autres que ceux mentionnés dans les deux catégories précédentes.

LES PRINCIPALES DONNEES DU BILAN SOCIAL 2018

Les résultats du présent bilan social sont établis à partir des données sociales d'un panel de 10 entreprises identiques sur les trois dernières années observées (2016, 2017 et 2018), soumises au champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (en construction) tel que défini par l'accord de branche du 23 avril 2015 (cf. « Avant-propos », page 3).

● Des effectifs qui continuent de baisser

Une baisse constante des effectifs de la branche ferroviaire s'observe ces dernières années. **Au 31 décembre 2018, le nombre de salariés** (temps plein et temps partiel) **s'établit à 144 853**, contre 147 516 en 2017, soit une baisse de -1,8 % (-2 663 salariés) entre 2017 et 2018. L'effectif de l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire est estimé à un total de 152 000 salariés en 2018.

Cette diminution des effectifs s'explique par un nombre important de départs à la retraite, avec 4 010 départs à la retraite constatés en 2018 (contre 6 196 en 2017) et une nette augmentation, par rapport aux années 2016 et 2017, des cas de démissions (1 233 contre 906 en 2017) et de départs pour « autres motifs » (678 contre 298 en 2017).

● Des investissements en matière de formation professionnelle supérieurs aux obligations légales

Les entreprises de la branche ferroviaire consacrent des investissements importants en matière de formation professionnelle : ils s'élèvent à un total de plus de **486 millions d'euros** en 2018 et représentent plus de 8 % de la masse salariale. La branche ferroviaire se maintient bien au-delà des obligations légales des entreprises en la matière. Pour mémoire, les entreprises de plus de 10 salariés doivent depuis 2015, consacrer 1 % de la masse salariale à la formation professionnelle.

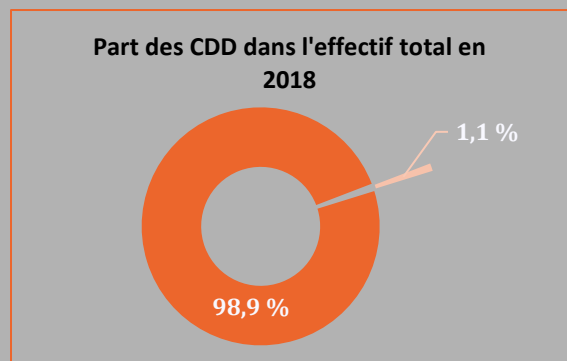
Au titre du plan de formation, les salariés de la branche ont suivi au cours de l'année 2018 près de **6 millions d'heures de formation**, soit en moyenne **17,2 heures par stagiaire**.

Les salariés ont par ailleurs fortement mobilisé leur **compte personnel de formation** et ont suivi à ce titre **31 848 heures de formation**.

● Les caractéristiques structurelles du secteur

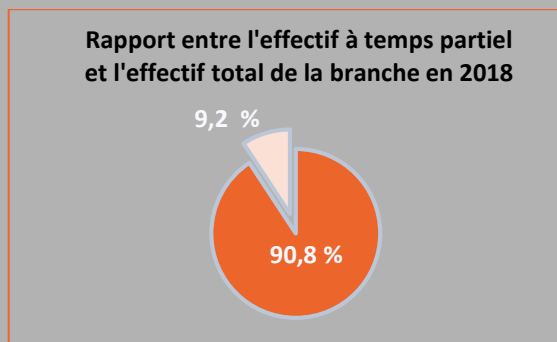
Des emplois stables et pérennes

Dans les entreprises de notre panel, **98,9 % des salariés occupent des emplois sous contrat à durée indéterminée (CDI)**. Ainsi, les salariés embauchés en contrat à **durée déterminée (CDD)** ne représentent que **1,1 %** de l'effectif total. La part des salariés en CDD reste nettement inférieure à la moyenne nationale des salariés en CDD (8,8 % des effectifs) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^e trimestre 2018*, mars 2019).



Les salariés à **temps partiel** sont de moins en moins nombreux au sein des entreprises de notre panel. Ils ne représentent que **9,2 %** de l'effectif total de la branche.

Ce taux est largement inférieur à la moyenne nationale des salariés à temps partiel qui s'élève, tous secteur d'activité confondus, à 17,2 % (*source : DARES, Evolution des salariés de base et condition d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2018, mars 2019*).

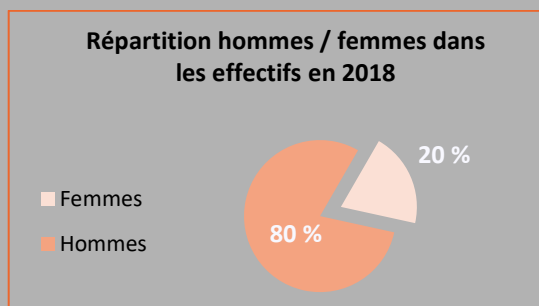


Une pyramide des âges équilibrée

La pyramide des âges dans les entreprises de notre panel reste relativement équilibrée en 2018, avec **46,9 % des salariés de la branche âgés de 40 ans et moins** (47,9 % en 2017) et 53,1 % des salariés âgés de 41 ans et plus (52,1 % en 2017) toutes catégories professionnelles confondues.

Une féminisation du secteur en progression

La féminisation dans les entreprises de notre panel continue sa progression. En 2018, la part des femmes s'établit à **20 % de l'effectif total** de la branche, soit une augmentation de +0,4 point sur trois années consécutives.



Une durée moyenne hebdomadaire de travail de 35,5 heures

La durée hebdomadaire du travail en 2018 est légèrement supérieure à celle observée en 2017 et s'établit à **35,5 heures en moyenne**. La durée du travail dans les entreprises de notre panel se rapproche ainsi des durées moyennes hebdomadaires observées au niveau national (35,6 heures) mais reste inférieure à celles observées dans le secteur des transports et de l'entreposage (36,2 heures) (*source : DARES, Evolution des salariés de base et condition d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2018, mars 2019*).

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées en moyenne par les salariés de la branche ferroviaire a augmenté par rapport à l'année 2017 : il s'élève à 19,8 heures contre 17,5 heures supplémentaires en 2017).

4,4 % des salariés de la branche en situation de handicap

En 2018, **6 653 salariés** en situation de handicap sont employés dans les entreprises de notre panel, ce qui représente 4,4 % de l'effectif total.

1.

EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE



1.1 SALARIÉS EN CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE OU SOUS STATUT PARTICULIER (AU 31 DÉCEMBRE 2018)

TOUTES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Une **nouvelle diminution des effectifs** de la branche ferroviaire (à temps plein et à temps partiel, hors salariés en contrat à durée déterminée et salariés intérimaires) est constatée dans les entreprises de notre panel. Au 31 décembre 2018, le nombre de salariés s'établit à **144 853** contre **147 516** en 2017, soit une diminution nette de -2 663 emplois (-1,8 %).

Cette baisse de l'effectif au sein des entreprises de notre panel s'explique par plusieurs phénomènes :

- Comme pour les années 2016 et 2017, on relève un volume important de départs à la retraite (4 010 départs à la retraite qui représentent 52,5 % des départs toutes causes confondues), étant toutefois observé que ce chiffre est en baisse très significative par rapport à l'année 2017 (-35,2 %) et 2016 (-37,7 %) ;
- L'année 2018 est par ailleurs marquée par une nette augmentation, par rapport aux années 2016 et 2017, des cas de démissions (16,1 % des départs) et de départs pour « autres motifs » (15,1 % des départs).

	Effectif à temps plein + temps partiel								
	2016			2017			2018		
		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes
Roulants	22 789	2 611	20 178	22 373	2 679	19 694	22 038	2 700	19 338
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	15 613	329	15 284	15 479	372	15 107	15 377	412	14 965
<i>Dont accompagnement</i>	7 176	2 282	4 894	6 894	2 307	4 587	6 661	2 288	4 373
Sédentaires sécurité	53 320	3 740	49 580	52 961	4 041	48 920	51 362	4 075	47 287
Sédentaires	74 030	23 124	50 906	72 182	22 700	49 482	71 453	22 196	49 257
TOTAL	150 139	29 475	120 664	147 516	29 420	118 096	144 853	28 971	115 882

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Une nouvelle tendance se dessine cette année puisque c'est la catégorie des sédentaires sécurité qui enregistre la diminution la plus significative de ses effectifs avec -1 599 emplois (contre -359 emplois entre 2016 et 2017).

La catégorie des sédentaires, qui enregistrait entre 2016 et 2017 la baisse la plus importante de ses effectifs avec -1 878 emplois, continue de baisser mais de manière plus pondérée avec -729 emplois cette année. Elle reste néanmoins la catégorie employant la plus grande part de salariés (soit 49 % de l'effectif total).

Enfin, l'effectif de la catégorie des roulants, qui connaissait une perte nette de - 416 emplois entre 2016 et 2017, poursuit sa baisse et enregistre entre 2017 et 2018 une perte de -335 emplois.

	Effectif 2016	Effectif 2017	Effectif 2018	Solde (2018-2017)
Roulants	22 789	22 373	22 038	-335
Sédentaires sécurité	53 320	52 961	51 362	-1 599
Sédentaires	74 030	72 182	71 453	-729
TOTAL	150 139	147 516	144 853	-2 663

MOTIFS DES DÉPARTS

● Toutes catégories confondues

Comme les années précédentes, les départs à la retraite demeurent la principale cause de départ des salariés de la branche ferroviaire : **52,5 % des départs s’expliquent en effet par un départ à la retraite du salarié** bien que le chiffre soit en repli très important par rapport à celui de 2016 (-18 points) et celui de 2017 (-16,2 points).

Les démissions progressent très nettement cette année (+36 %), et demeurent, comme en 2017, la seconde cause de cessation de fonctions des salariés de la branche (16,1 % des départs) avec 1 233 démissions enregistrées au 31 décembre 2018 (contre 906 en 2017).

La tendance à la baisse observée, entre 2016 et 2017, des départs pour autres motifs (notamment mises à disposition, mutations internes ou externes, départs volontaires) s’inverse cette année : on relève une forte augmentation des cas de départs pour autres motifs, soit 1 154 cas (+56,1 % par rapport à 2017), qui représentent **15,1 %** de l’ensemble des départs. Cette augmentation s’explique principalement par une augmentation forte des cas de départs volontaires, très marqués dans la catégorie des sédentaires (678 cas cette année contre 298 en 2017, soit une augmentation de +127,5 %).

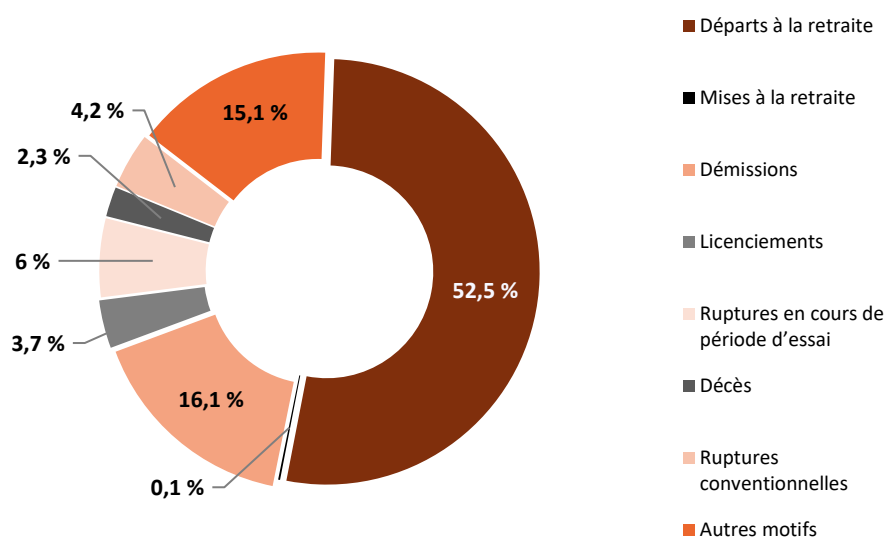
Une **nouvelle augmentation des cas de ruptures en cours de période d’essai** est enregistrée cette année, lesquels constituent **6 %** des départs de la branche.

Les ruptures conventionnelles continuent de progresser et passent à 324 cas (contre 197 enregistrées en 2017). Elles représentent ainsi **4,2 %** des départs de la branche contre 2,2 % en 2017 (soit une augmentation de +64,4 %).

Alors qu’ils progressaient entre 2016 et 2017 (passant de 275 à 359 cas), **les licenciements reculent cette année**, passant de 359 à 279, et ne représentent ainsi que **3,7 %** des motifs de départs (contre 4 % en 2017).

	2016		2017		2018	
	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Départs à la retraite	6 443	70,5 %	6 196	68,7 %	4 010	52,5 %
Mises à la retraite	4	<0,1 %	12	0,1 %	11	0,1 %
Démissions	805	8,8 %	906	10 %	1 233	16,1 %
Licenciements	275	3 %	359	4 %	279	3,7 %
Ruptures en cours de période d'essai	320	3,5 %	418	4,6 %	456	6 %
Décès	183	2 %	189	2,1 %	172	2,3 %
Ruptures conventionnelles	179	2 %	198	2,2 %	324	4,2 %
Autres motifs	924	10,1 %	739	8,2 %	1 154	15,1 %
TOTAL	9 133	100 %	9 017	100 %	7 639	100 %

% des départs en 2018



● **Par catégorie professionnelle**

Bien qu'ils soient proportionnellement en baisse cette année, les départs à la retraite constituent toujours la première cause des départs pour l'ensemble des catégories professionnelles : en 2018, ils représentent 60,9 % des départs dans la catégorie des sédentaires sécurité (contre 77,4 % en 2017), 49,8 % dans la catégorie des sédentaires (contre 66,9 % en 2017) et 42,3 % dans la catégorie des roulants (contre 52,3 % en 2017).

Dans la catégorie des roulants, les démissions augmentent très nettement cette année et représentent toujours le deuxième motif de départ (20,7 % des départs contre 12,3 % en 2017), suivies par les ruptures en cours de période d'essai, en légère baisse, qui représentent 12,8 % des départs (contre 12,6 % en 2017), et des licenciements, en baisse plus importante cette année, qui représentent 11,9 % des départs (contre 14,6 % en 2017).

Dans la catégorie des sédentaires, les cas de rupture pour autres motifs (notamment départs volontaires) sont en nette hausse et conservent la seconde place des départs toutes causes confondues (20,3 % des départs contre 11,2 % en 2017), étant observé que l'écart se creuse de façon plus tranchée avec les démissions qui connaissent elles aussi une importante progression cette année (15,6 % des départs contre 10,7 % en 2017). Les ruptures conventionnelles continuent d'augmenter et représentent cette année 5,7 % des départs (contre 3,1 % en 2017). Elles sont suivies des ruptures en cours de période d'essai qui représentent 4 % des départs (contre 3 % en 2017).

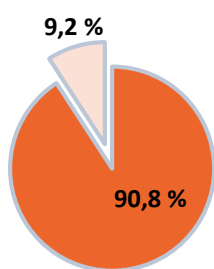
Dans la catégorie des sédentaires sécurité, et comme chez les roulants, les démissions, sont en nette augmentation et demeurent la deuxième cause de départ de l'entreprise : elles représentent 15,3 % des départs (contre 8,1 % en 2017). Elles sont suivies par les ruptures pour autres motifs qui connaissent aussi une importante hausse (8,9 % contre 4,5 % en 2017) et les ruptures en cours de période d'essai qui représentent 6,7 % des départs (contre 4,3 % en 2017).

	2018								
	Par catégorie professionnelle								
	Départs à la retraite	Mises à la retraite	Démissions	Licenciements	Ruptures en cours de période d'essai	Décès	Ruptures conventionnelles	Autres motifs	Total
Roulants <i>(dont conducteur principal)</i>	345	0	160	98	103	12	16	44	778
Roulants <i>(dont accompagnement)</i>	44	0	31	12	15	4	11	24	141
Sédentaires sécurité	1 497	2	377	70	166	71	52	220	2 455
Sédentaires	2 124	9	665	99	172	85	245	866	4 265
TOTAL	4 010	11	1 233	279	456	172	324	1 154	7 639

TEMPS PARTIEL

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

Rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche en 2018



	2016	2017	2018
Effectif à temps partiel	90,5 %	90,7 %	90,8 %
Effectif total	9,5 %	9,3 %	9,2 %

Le taux de salariés à temps partiel continue de reculer cette année et s'élève à **9,2 % de l'effectif total de la branche**, ce qui représente 13 306 salariés en 2018 (-0,1 point par rapport à 2017 et -0,3 point par rapport à 2016).

La moyenne des salariés à temps partiel dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale qui s'élève au 4^{ème} trimestre 2018 à 17,6 % tous secteurs d'activité confondus, et est légèrement inférieure à celle observée dans le secteur des transports et de l'entrepôt qui s'élève pour la même période à 10,2 % (source : DARES, *Evolution des salaires de base et condition d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2018*, mars 2019).

● **Par catégorie professionnelle**

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

La part des différentes catégories professionnelles dans l'effectif total à temps partiel est relativement stable, la catégorie des sédentaires restant celle qui comptabilise le plus de salariés à temps partiel (58 % contre 58,5 % en 2017 et 58,2 % en 2016) et principalement des femmes qui représentent 72,7 % des salariés à temps partiel de la catégorie.

La baisse observée de l'effectif total à temps partiel de la branche (-370 salariés à temps partiel en 2018) touche principalement cette même catégorie de sédentaires (-281 salariés).

	Effectif à temps partiel (hors CDD et intérimaires)								
	2016			2017			2018		
		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes
Roulants	3 357	1 032	2 325	3 221	1 012	2 209	3 233	1 009	2 224
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	1 581	72	1 509	1 523	68	1 455	1 538	71	1 467
<i>Dont accompagnement</i>	1 776	960	816	1 698	944	754	1 695	938	757
Sédentaires sécurité	2 600	628	1 972	2 448	646	1 802	2 347	648	1 699
Sédentaires	8 289	6 005	2 284	8 007	5 849	2 158	7 726	5 618	2 108
TOTAL	14 246	7 665	6 581	13 676	7 507	6 169	13 306	7 275	6 031

TRAVAIL FÉMININ

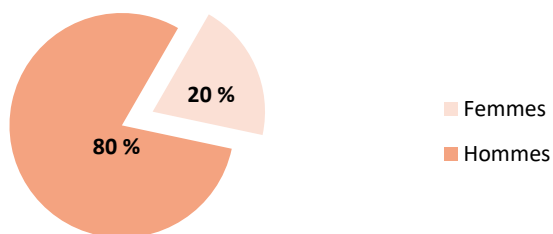
● En nombre de salariés

En 2018, la proportion des femmes dans les entreprises de la branche continue d'augmenter légèrement et s'élève à 20 % de l'effectif total, ce qui représente 28 971 femmes pour 115 882 hommes.

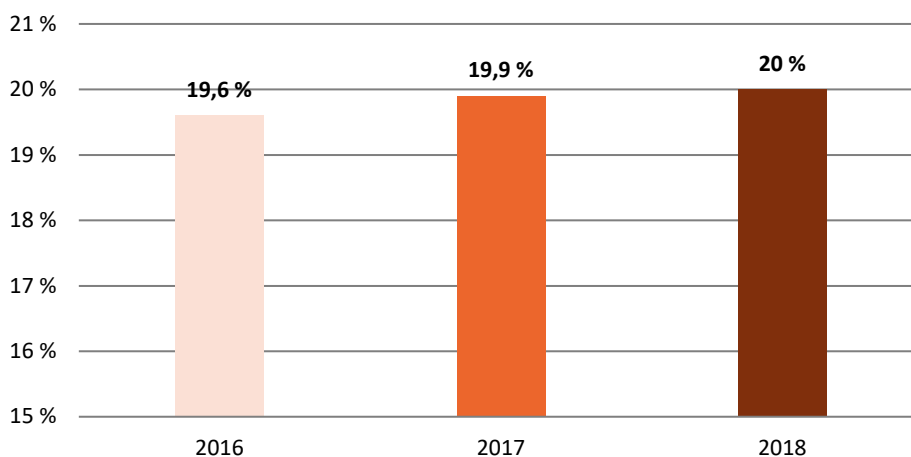
Les femmes occupent par ailleurs 16,5 % des emplois à temps plein de la branche et demeurent majoritaires dans les emplois à temps partiel (54,7 %).

Enfin, on peut noter que la part des femmes occupant des emplois à durée déterminée augmente par rapport à 2017 (+2 points) : 54,8 % des salariés en CDD de la branche sont des femmes.

Répartition hommes / femmes dans les effectifs en 2018



Evolution du travail féminin entre 2016 et 2018



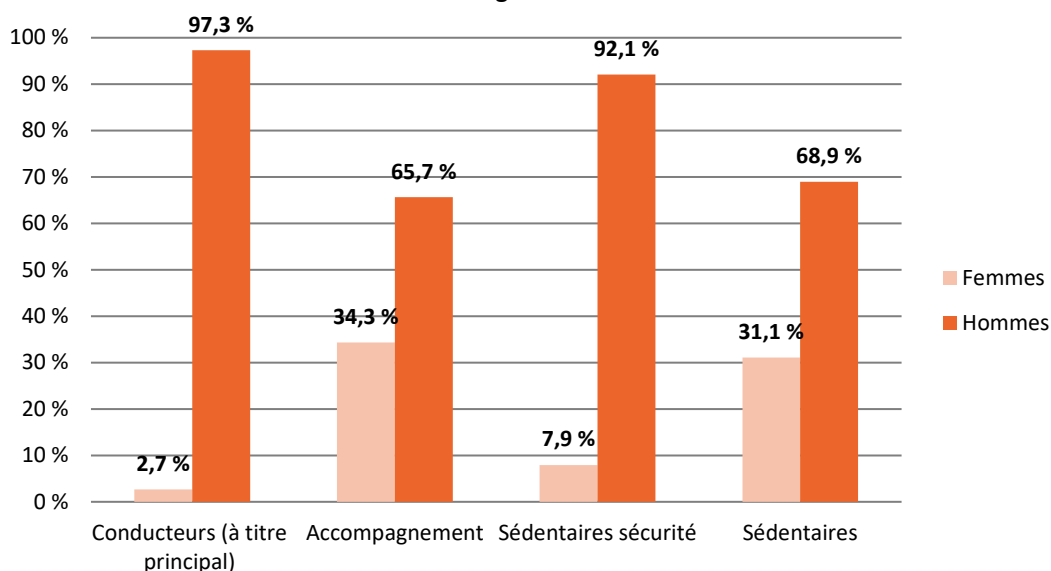
● **Par catégorie professionnelle**

(Rapport entre l'effectif féminin/masculin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie)

La répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle reste globalement similaire à celle observée l'année précédente. La catégorie des agents d'accompagnement est en légère hausse (+0,8 point par rapport à 2017) et demeure la catégorie qui emploie le plus de femmes (34,3 % de l'effectif de la catégorie des agents d'accompagnement sont des femmes), suivie de la catégorie des sédentaires dans laquelle les femmes représentent 31,1 % de l'effectif.

Comme les années précédentes, la catégorie des conducteurs reste de loin la moins féminisée avec seulement 2,7 % de femmes. Notons toutefois que ce chiffre est en augmentation depuis 2016 (+0,6 point sur trois années consécutives).

Rapport entre l'effectif féminin/masculin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie en 2018

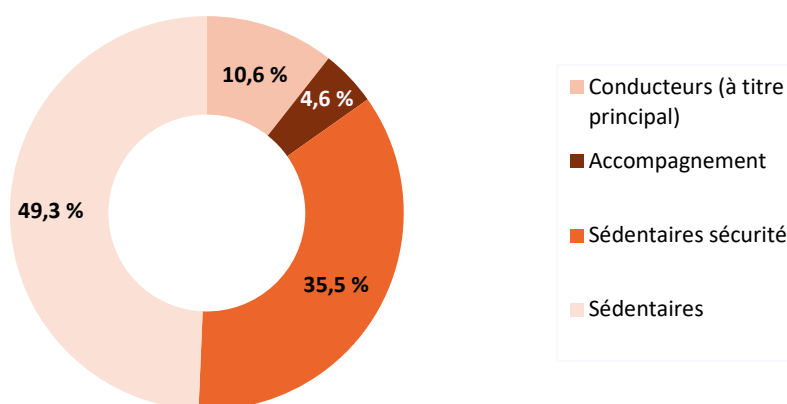


	2016		2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Roulants	11,4 %	88,6 %	12 %	88 %	12,3 %	87,7 %
<i>Conducteurs (à titre principal)</i>	2,1 %	97,9 %	2,4 %	97,6 %	2,7 %	97,3 %
<i>Accompagnement</i>	31,8 %	68,2 %	33,5 %	66,5 %	34,3 %	65,7 %
Sédentaires sécurité	7 %	93 %	7,6 %	92,4 %	7,9 %	92,1 %
Sédentaires	31,2 %	68,8 %	31,4 %	68,6 %	31,1 %	68,9 %

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Comme les années précédentes, **les effectifs de la catégorie des sédentaires représentent près de la moitié des effectifs de la branche**. Ils représentent **49,3 %** de l'effectif total, soit une augmentation de +0,4 point par rapport à 2017. La catégorie des sédentaires sécurité est en baisse de -0,4 point et représente 35,5 % de l'effectif total. En revanche, la proportion des conducteurs et des agents d'accompagnement reste stable au sein des effectifs de la branche : ils représentent respectivement 10,6 % et 4,6 %, soit 15,2 % de la totalité des effectifs de la branche.

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle en 2018



	2016	2017	2018
Roulants	15,2 %	15,2 %	15,2 %
<i>Conducteurs (à titre principal)</i>	10,4 %	10,5 %	10,6 %
<i>Accompagnement</i>	4,8 %	4,7 %	4,6 %
Sédentaires sécurité	35,5 %	35,9 %	35,5 %
Sédentaires	49,3 %	48,9 %	49,3 %

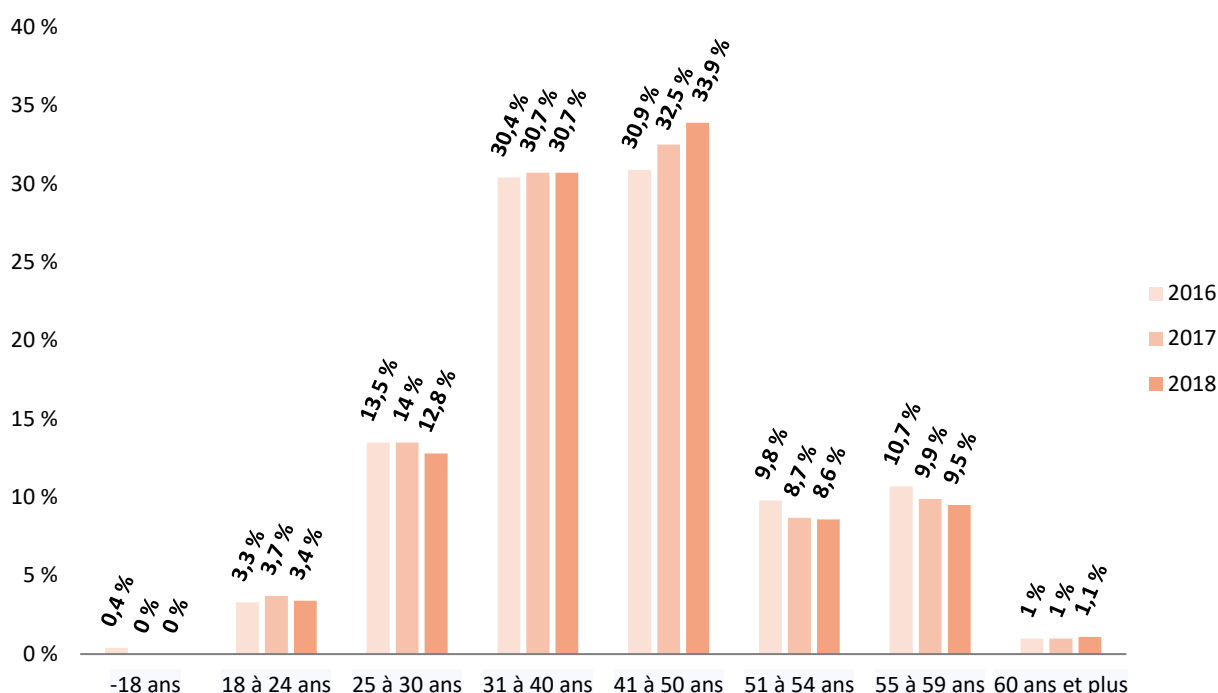
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE

● Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues

En 2018, on observe globalement les mêmes tendances qu'en 2016 et 2017 concernant la répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues :

- **La part des effectifs âgés de 41 ans et plus poursuit sa progression et passe à 53,1 %** (contre 52,1 % en 2017), constituant ainsi la part la plus importante des effectifs ;
- **La part des salariés âgés de 40 ans et moins baisse légèrement et représente de son côté 46,9 %** (-1 point par rapport à 2017) ;
- La concentration des effectifs dans la tranche d'âge de 31 à 40 ans reste strictement identique à celle de 2017 (30,7 % des salariés), alors qu'elle augmente de +0,4 point chez les salariés âgés de 41 à 50 ans ;
- Le nombre de salariés âgés de 51 ans et plus reste relativement stable (8,6 % contre 8,7 % en 2017 pour la tranche des 51 - 54 ans, 9,5 % contre 9,9 % en 2017 pour la tranche des 55 - 59 ans et 1,1 % contre 1 % en 2017 pour la tranche des 60 ans et plus).

Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues

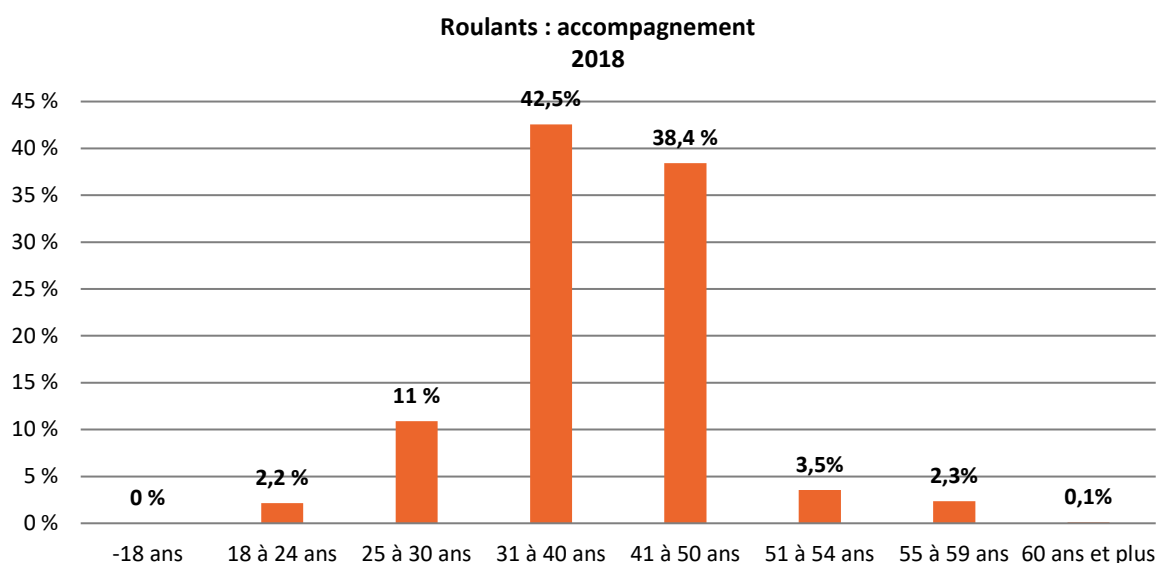
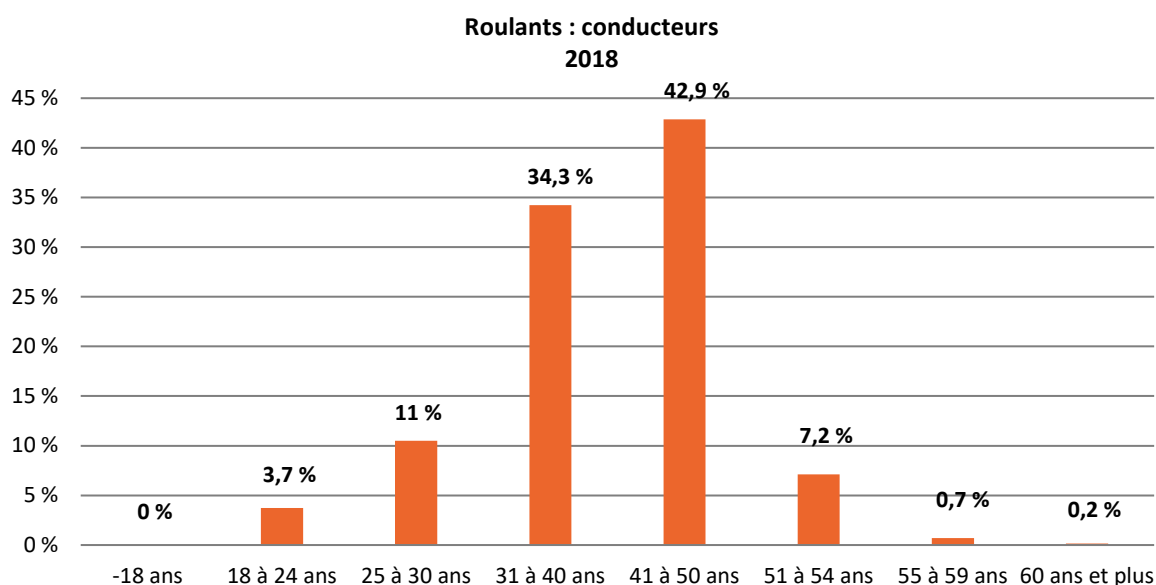


● Répartition des effectifs par âge par catégorie professionnelle

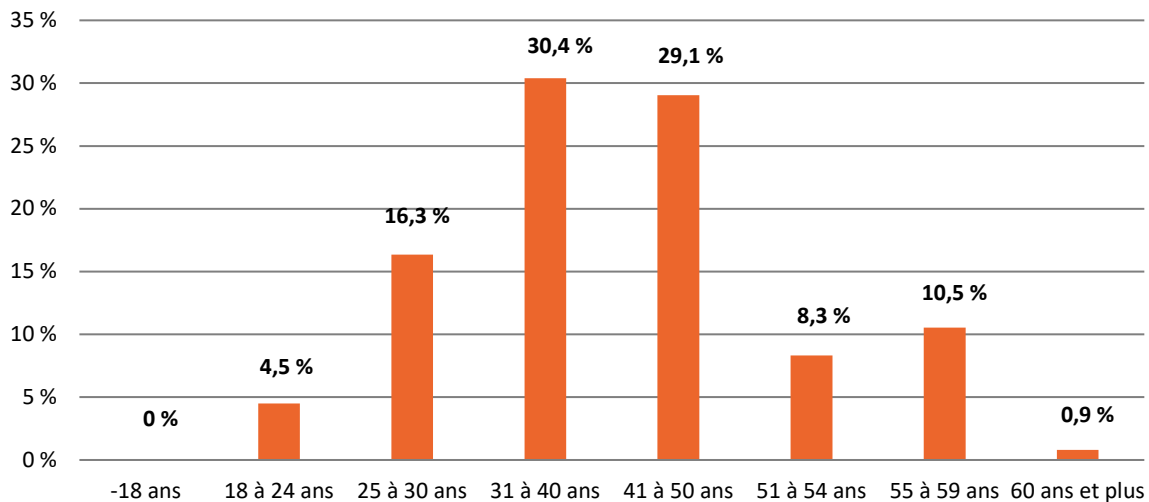
La répartition des salariés par âge par catégorie professionnelle demeure stable par rapport à l'année précédente et est similaire à celle observée toutes catégories confondues (Cf. « Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues » page 18).

Une **forte concentration des salariés dans la tranche d'âge allant de 31 à 50 ans continue à s'observer pour chacune des catégories professionnelles** : ils représentent notamment 76,9 % des conducteurs (contre 77,4 % en 2017) et 80,5 % des agents d'accompagnement (contre 80 % en 2017).

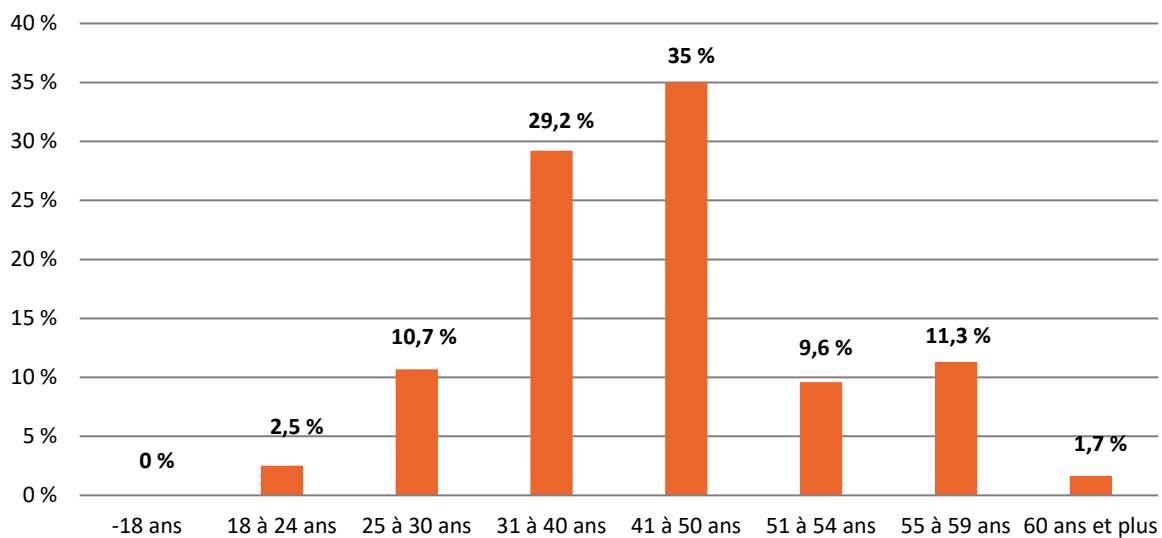
En revanche, les salariés âgés de moins de 25 ans, toutes catégories professionnelles confondues, représentent, en moyenne, 3,2 % des effectifs en 2018 (contre 3,3 % en 2017) et ceux âgés de 25 à 30 ans ne représentent plus que 12,2 % des effectifs contre 13 % en 2017.



**Sédentaires sécurité
2018**



**Sédentaires
2018**



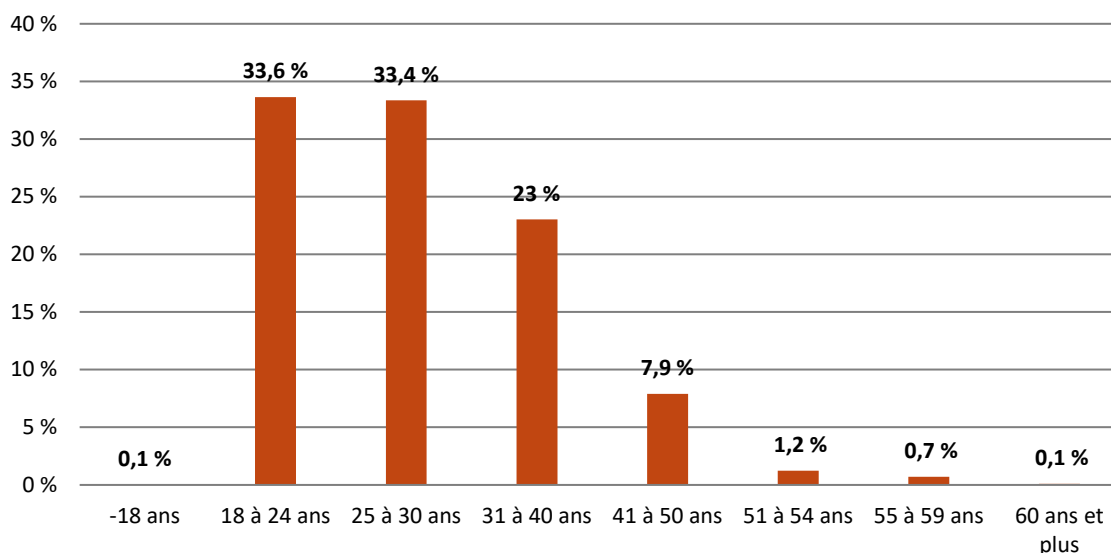
● Répartition des effectifs par âge à l'embauche

Les entreprises de la branche ferroviaire ont cette année encore embauché une majorité de salariés ayant entre 18 et 30 ans (67 % des embauchés au total dont 33,6 % âgés de 18 à 24 ans et 33,4 % âgés de 25 à 30 ans).

Ce chiffre est toutefois en baisse de -1,3 point par rapport à l'année 2017 (plus précisément -1,3 point pour la tranche des 18 - 24 ans et -2,6 points pour la tranche des 25 - 30 ans).

La part des salariés embauchés entre 31 et 50 ans, toutes catégories confondues, augmente légèrement cette année passant de 30,3 % en 2017 à 30,9 % en 2018.

Répartition par âge des salariés embauchés toutes catégories de salariés confondues en 2018



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ

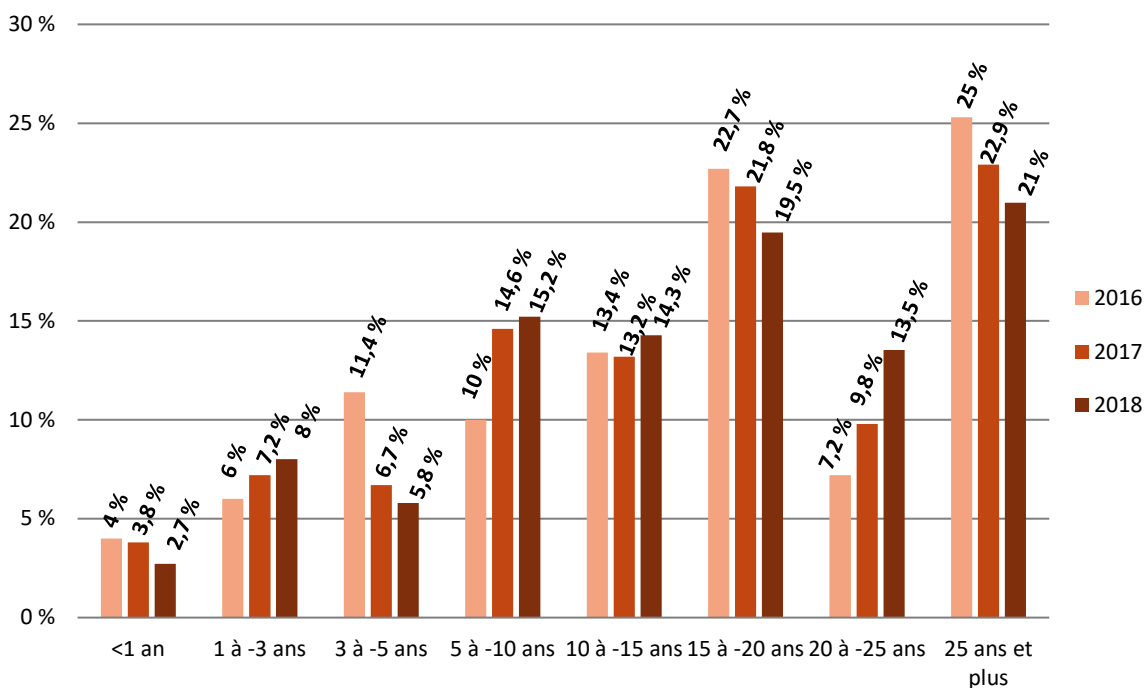
● Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondues

La stabilité des emplois dans les entreprises de notre panel demeure et s'illustre par l'ancienneté importante des salariés, toutes catégories confondues : **en 2018, plus de la moitié des salariés de la branche ont 15 ans d'ancienneté ou plus (soit 54 % contre 54,5 % en 2017)**. Ils représentent ainsi la part la plus élevée des effectifs.

Soulignons cette année l'augmentation des salariés cumulant une ancienneté comprise entre 10 et 15 ans, qui passent à 14,3 % contre 13,2 % en 2017 (+1,1 point) et ceux cumulant une ancienneté comprise entre 20 et 25 ans, qui passent à 13,5 % contre 9,8 % en 2017 (+3,7 points).

En revanche, la part des salariés dont l'ancienneté est comprise entre 3 et 5 ans diminue encore cette année et s'établit à 5,8 % (soit -5,2 points sur trois années consécutives).

Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondues



● Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle

Par rapport à l'année précédente, la répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle a légèrement évolué.

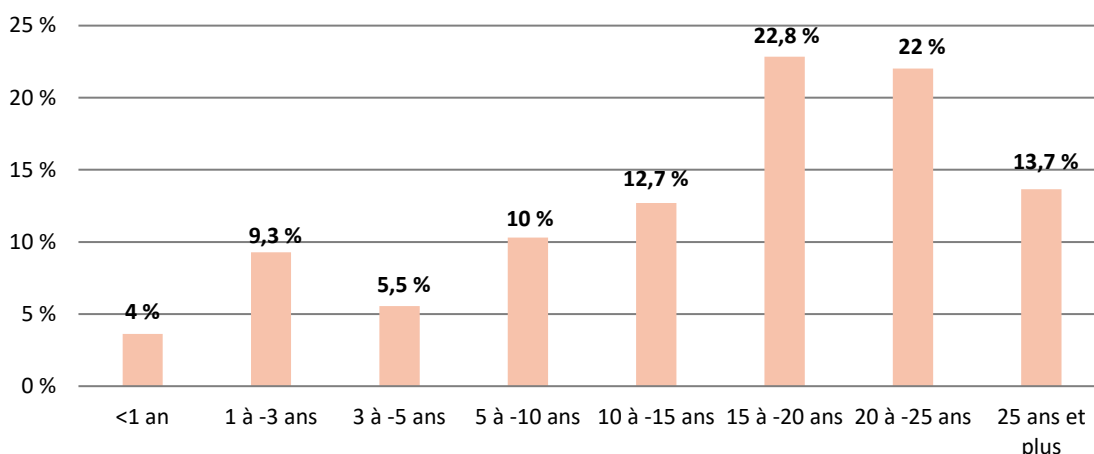
Dans la catégorie des roulants, la majorité des salariés a une ancienneté comprise entre 15 et 25 ans :

- 22,8 % des conducteurs ont une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans (contre 28,7 % en 2017, soit -5,9 points) et 22 % entre 20 et 25 ans (contre 16,2 % en 2017, soit +5,8 points) ;
- 30,9 % des agents d'accompagnement ont une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans (contre 33,6 % en 2017, soit -2,7 points) et 13,5 % entre 20 et 25 ans (contre 8,8 % en 2017, soit +4,7 points).

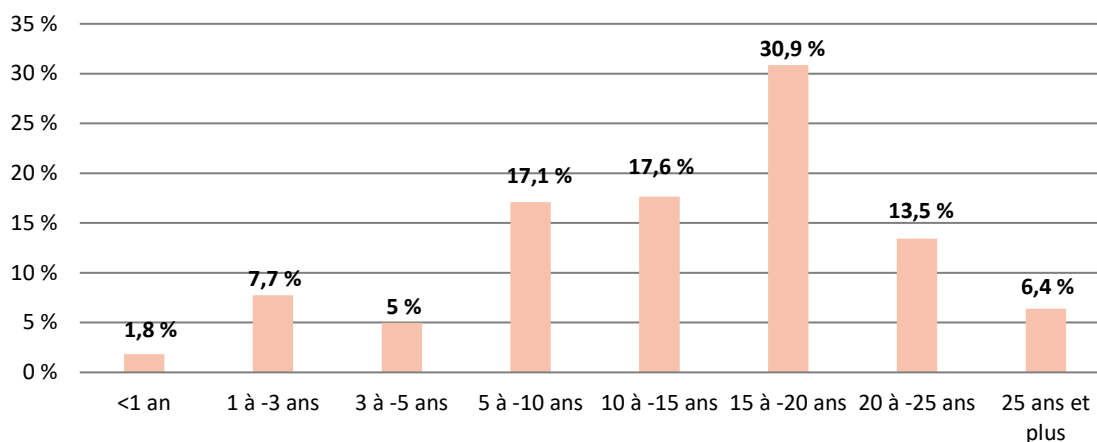
La part des conducteurs ayant une ancienneté comprise entre 3 et 5 ans enregistre une légère augmentation (5,5 % contre 3,9 % en 2017).

On observe par ailleurs, aussi bien chez les roulants que chez les agents d'accompagnement, une légère diminution de l'effectif cumulant 25 ans d'ancienneté et plus (-2,6 points cumulés).

Roulants : conducteurs
2018

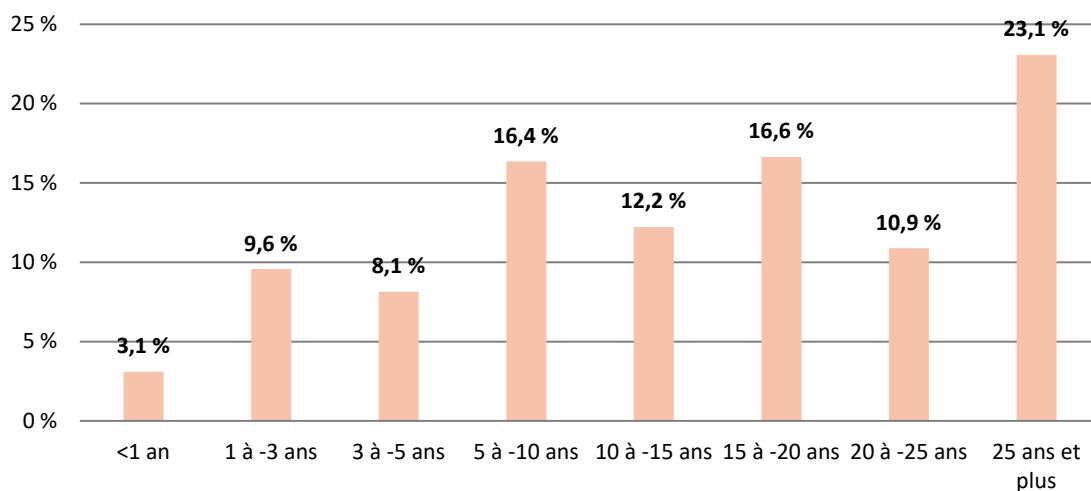


Roulants : accompagnement
2018

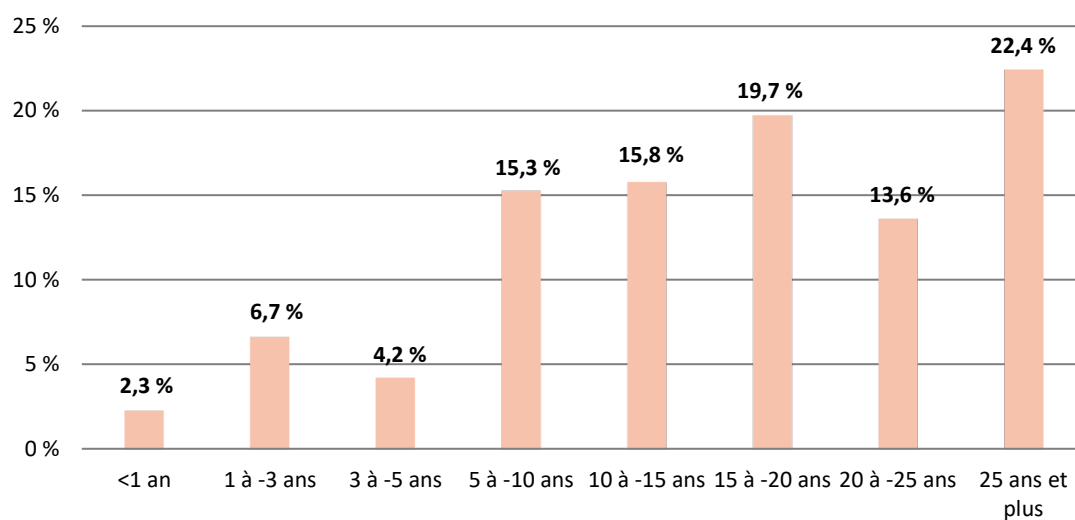


Parmi les catégories professionnelles des sédentaires et des sédentaires sécurité, les salariés qui ont au moins 25 ans d'ancienneté sont les plus nombreux : ils représentent respectivement 22,4 % et 23,1 % de l'effectif total de la catégorie. De même que pour les salariés de la catégorie des roulants, leur part a néanmoins diminué depuis 2017 (-1,8 point pour la catégorie des sédentaires et -2,3 points pour la catégorie des sédentaires sécurité).

Sédentaires sécurité
2018



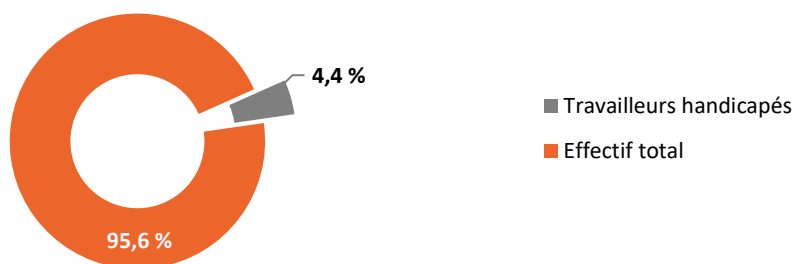
Sédentaires
2018



SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

En 2018, le nombre de salariés en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel est stable puisqu'il s'établit à 6 653 contre 6 685 en 2017 (-32 salariés). Ce nombre représente au total **4,4 % des salariés de la branche (contre 4,5 % en 2017)**.

Rapport entre le nombre de salariés reconnus travailleurs handicapés et l'effectif total de la branche



TRAVAIL DE NUIT

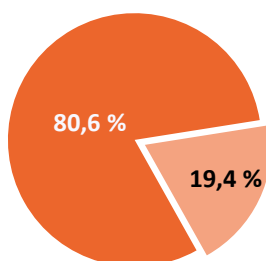
Parmi l'effectif total de la branche, 28 053 salariés sont considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'accord de branche « *organisation du travail et contrat de travail* » du 31 mai 2016.

La part de ces travailleurs de nuit représente 19,4 % de l'ensemble des salariés de la branche (contre 19,7 % en 2017).

Pour mémoire, le travailleur de nuit accomplit au sens de l'accord de branche précité :

- 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.

Rapport entre l'effectif des travailleurs de nuit et l'effectif total de la branche en 2018



1.2 SALARIÉS EN CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

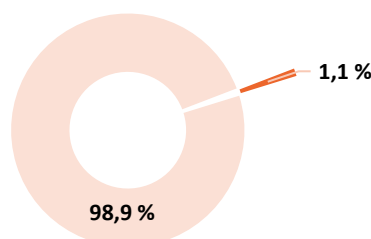
● Part des salariés embauchés en CDD dans l'effectif total

(Rapport entre le nombre de salariés embauchés en CDD et l'effectif temps plein + temps partiel, CDI, statut particulier et CDD compris) :

En 2018, la part des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) au sein des entreprises de notre panel baisse et s'établit à **1,1 %**, contre 1,8 % en 2017 (-0,7 point), ce qui représente 3 979 salariés au total (contre 6 537 en 2017).

La proportion des salariés en CDD au sein de la branche ferroviaire reste nettement inférieure à la moyenne nationale des salariés en CDD (8,8 % des effectifs) et celle du secteur du transport et de l'entreposage (6 %) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2018*, mars 2019).

Part des CDD dans l'effectif total en 2018



2016		2017		2018	
CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI
1,6 %	98,4 %	1,8 %	98,2 %	1,1 %	98,9 %

● Part des salariés embauchés en CDD par catégorie professionnelle

Les salariés embauchés en CDD dans les entreprises de la branche ferroviaire restent cette année encore majoritairement présents dans la catégorie des sédentaires : ils représentent 72,4 % de l'effectif total des salariés en CDD (soit 2 880 salariés). Proportionnellement, c'est dans cette catégorie que la baisse des CDD est la plus importante (en 2017, elle représentait 80 % de l'effectif total des salariés en CDD, soit 5 233 salariés).

Le nombre de salariés de la catégorie des roulants (858 salariés) est en légère baisse cette année mais leur part dans l'effectif total est en proportion supérieure à celle de l'année dernière : 21,5 % contre 16,5 % en 2017 (dont 92,9 % exercent un emploi d'accompagnement). La catégorie des sédentaires sécurité, en légère hausse, comptabilise 6 % des salariés en CDD (contre 3,4 % en 2017), ce qui représente 241 salariés (contre 226 en 2017).

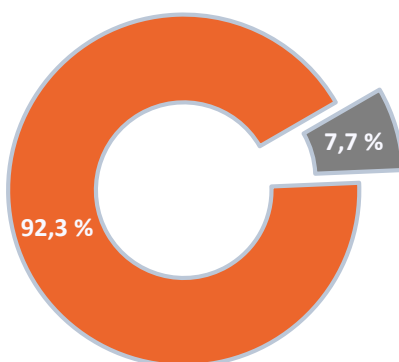
	2016				2017				2018			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Roulants	0	0	0	0	0	0	0	0	290	643	1 005	54
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	0
<i>Dont accompagnement</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	289	639	1 004	53
Sédentaires sécurité	746	0	1 463	0	0	0	0	0	676	4 903	1 129	409
Sédentaires	6 333	451	12 710	38	217	724	697	60	9 420	48 439	16 719	4 037
TOTAL	7 079	451	14 173	38	7 890	53 963	17 308	60	10 386	53 985	18 853	4 499

1.3 SALARIÉS EN CONTRAT D'INTERIM

En 2018, le taux de recours à l'intérim augmente significativement et représente **7,7 %** dans l'effectif total : les entreprises de notre panel ont eu recours à 10 386 salariés intérimaires, contre 7 890 salariés en 2017 (étant précisé qu'un salarié a pu conclure plusieurs contrats d'intérim avec une même entreprise). Le taux de recours à ce type de contrat augmente ainsi de +2,5 points par rapport à 2017 et +3,1 points par rapport à 2016, année au cours de laquelle 7 079 salariés intérimaires étaient recensés.

Ce taux est légèrement supérieur à celui observé au niveau national dans le secteur du transport (6,5 %) et davantage encore à celui observé pour l'ensemble des secteurs d'activité (3,1 %) (source : DARES, *L'emploi intérimaire poursuit sa baisse au 4^{ème} trimestre 2018*, mars 2019).

Part des intérimaires dans l'effectif total en 2018



2016		2017		2018	
Intérim	CDI	Intérim	CDI	Intérim	CDI
4,6 %	95,4 %	5,2 %	94,8 %	7,7 %	92,3 %

1.4 SALARIÉS EN CONTRAT SPÉCIFIQUE

Dans le prolongement d'une année 2017 déjà marquée par une baisse très forte des contrats spécifiques, l'année 2018 se distingue elle par une absence totale dans les entreprises de notre panel de contrats spécifiques.

Nombre de contrats spécifiques (tous contrats conclus en 2016 et antérieurement)							
En cours au 31 décembre 2016				Dont conclus en 2016			
Contrats adultes relais	Contrats uniques d'insertion	Emplois d'avenir	Contrats de génération	Contrats adultes relais	Contrats uniques d'insertion	Emplois d'avenir	Contrats de génération
0	15	107	2	0	12	0	2

Nombre de contrats spécifiques (tous contrats conclus en 2017 et antérieurement)							
En cours au 31 décembre 2017				Dont conclus en 2017			
Contrats adultes relais	Contrats uniques d'insertion	Emplois d'avenir	Contrats de génération	Contrats adultes relais	Contrats uniques d'insertion	Emplois d'avenir	Contrats de génération
0	3	14	4	0	3	1	2

Nombre de contrats spécifiques (tous contrats conclus en 2018 et antérieurement)							
En cours au 31 décembre 2018				Dont conclus en 2018			
Contrats adultes relais	Contrats uniques d'insertion	Emplois d'avenir	Contrats de génération	Contrats adultes relais	Contrats uniques d'insertion	Emplois d'avenir	Contrats de génération
0	0	0	0	0	0	0	0

2.

DURÉE DU TRAVAIL



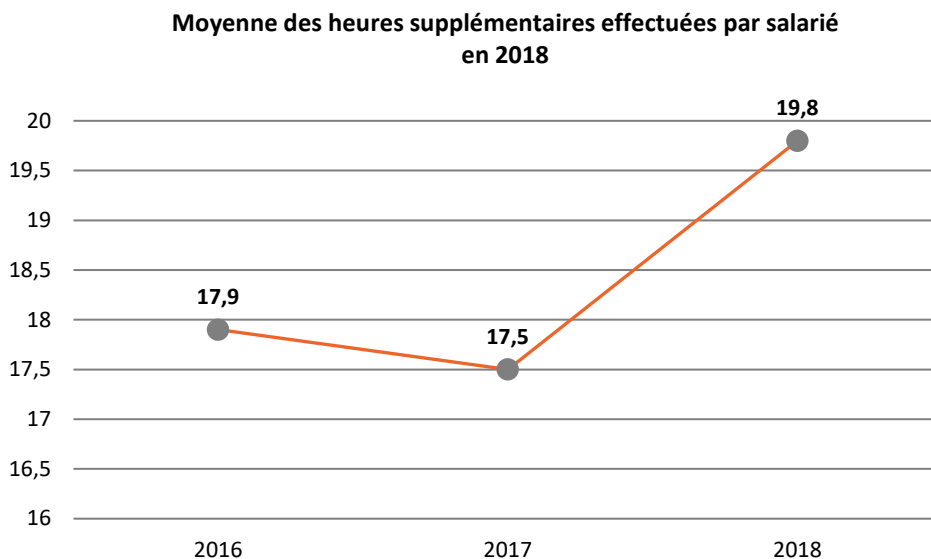
2.1 DURÉE HEBDOMADAIRE CONSTATÉE

En 2018, et comme les années précédentes, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire s'établit à **35,5 heures**. La durée du travail dans les entreprises de notre panel se rapproche ainsi des durées moyennes hebdomadaires observées au niveau national (35,6 heures) mais est inférieure à celles observées 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^{ème} trimestre 2018*, mars 2019).

Néanmoins, cette donnée ne correspond pas nécessairement à l'horaire collectif affiché au sein des entreprises de la branche, certaines compensant une durée du travail hebdomadaire plus longue par l'attribution de jours « réduction du temps de travail » (JRTT).

2.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés des entreprises de notre panel progresse en 2018 : en moyenne un salarié de la branche a effectué **19,8 heures supplémentaires**, contre 17,5 heures en 2017 et 17,9 heures en 2016, soit une augmentation sur trois années consécutives de +1,9 heure en moyenne par salarié.



3.

ABSENTÉISME ET INAPTITUDE



3.1 ABSENTÉISME

En 2018, l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel est stable par rapport à 2017 et s'établit **en moyenne à 22,65 jours d'absences par salarié** (contre 22,55 jours en 2017). A l'instar des années précédentes, la maladie reste le principal motif d'absence dans la branche : 61,7 % des salariés ont été absents au moins une fois pour cause de maladie en 2018. Notons toutefois que ce chiffre est en légère progression par rapport à 2017 sans pour autant atteindre le pic observé en 2016 de 64,2 %. La part des absences motivées diminue légèrement cette année, passant à 21,4 % contre 24,7 % en 2017.

	2016		2017		2018	
	Jours d'absences par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Jours d'absences par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Jours d'absences par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence
Maladie	13,79	64,2 %	13,41	59,4 %	13,98	61,7 %
Accident du travail	1,40	6,5 %	1,41	6,2 %	1,59	7 %
Accident de trajets	0,24	1,1 %	0,21	0,9 %	0,26	1 %
Maladies professionnelles	0,12	0,6 %	0,14	0,6 %	0,15	0,7 %
Maternité	1,30	6 %	1,28	5,7 %	1,29	5,7 %
Paternité	0,35	1,6 %	0,34	1,5 %	0,36	1,6 %
Absences non motivées	0,07	0,3 %	0,18	0,8 %	0,17	0,8 %
Absences motivées*	4,23	19,7 %	5,58	24,7 %	4,85	21,5 %
TOTAL	21,49	100 %	22,55	100 %	22,65	100 %

* Il s'agit de toutes les absences ayant un motif autre que ceux cités dans le tableau ci-dessus (congés parentaux, congés pour événements familiaux, journées sans solde, divers congés spéciaux prévus par le Code du travail, hors grève)

3.2 INAPTITUDE

En 2018, le taux de salariés inaptes reclassés, licenciés ou reformés* dans les entreprises de notre panel est en baisse : **637 salariés ont été déclarés inaptes, soit 0,4 % de l'effectif total**, contre 736 salariés en 2017. Il convient de souligner que les salariés inaptes reclassés représentent en 2018 plus de la moitié des salariés inaptes de la branche (55,7 %) bien que ce chiffre soit en baisse par rapport à 2017 (-2,1 points).

	2016		2017		2018	
	Nbr de salariés inaptes reclassés	Nbr de salariés inaptes licenciés/réformés	Nbr de salariés inaptes reclassés	Nbr de salariés inaptes licenciés/réformés	Nbr de salariés inaptes reclassés	Nbr de salariés inaptes licenciés/réformés
TOTAL	516	258	426	310	355	282

* Dans certaines entreprises, les salariés inaptes ne sont pas licenciés, mais reformés.

4.

FORMATION PROFESSIONNELLE



La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme notamment les dispositifs relatifs à la formation professionnelle continue mais n’a pas encore produit ses effets pour l’année 2018, de sorte que les données ci-après communiquées se fondent sur les dispositions antérieures.

4.1 INVESTISSEMENTS CONSACRÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Investissements consacrés à la formation professionnelle (Plan de formation + professionnalisation + CIF + CPF)

Le montant des investissements des entreprises de la branche ferroviaire consacrés à la **formation professionnelle poursuit sa progression en 2018 et s’établit à plus de 486 millions d’euros** contre plus de 445 millions en 2017, ce qui représente **plus de 8,1 % de la masse salariale**.

Les engagements des entreprises de la branche restent largement supérieurs aux obligations légales applicables depuis 2015 (0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés).

Nous constatons également que les dépenses des entreprises de la branche ferroviaire sont principalement consacrées au plan de formation et représentent plus de 88 % des investissements de la branche. En 2018, elles s’élèvent à **428 millions, ce qui représente plus de 7,1 % de la masse salariale**.

	Montant des investissements en formation continue					
	Plan de formation + professionnalisation + CIF + CPF			Dont dépenses consacrées au seul plan de formation		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
En Euros	427 712 329	445 630 190	486 482 149	399 148 080	420 822 899	428 543 667
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	6,50 %	7,48 %	8,11 %	6,05 %	7,07 %	7,15 %

4.2 STAGES DE FORMATION

- Nombre de stagiaires au titre du plan de formation

Après une augmentation de près de +9 % en 2017, **le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au titre du plan de formation diminue de -7 % en 2018**. Cette diminution se constate principalement dans la catégorie des sédentaires qui enregistre une baisse de -0,9 % en nombre de stagiaires tandis que la part des stagiaires conducteurs continue d’augmenter (+1,1 point).

	Nombre de stagiaires au titre du plan de formation			
	2017		2018	
	Nbre de salariés ayant suivi une formation	En % du nombre total de stagiaires	Nbre de salariés ayant suivi une formation	En % du nombre total de stagiaires
Conducteur principal	61 269	15,6 %	60 562	16,7 %
Accompagnement	17 511	4,5 %	16 094	4,4 %
Sédentaires sécurité	154 014	39,3 %	142 591	39,2 %
Sédentaires	158 820	40,6 %	144 104	39,7 %
Total	391 614	100 %	363 351	100 %

● **Nombre d'heures de formation au titre du plan de formation**

Les salariés de la branche ferroviaire ont suivi près de 6 millions d'heures de formation en 2018, ce qui représente en moyenne **17,2 heures par stagiaire**, un nombre en diminution par rapport à 2016 et 2017 (respectivement -1 heure et -2,2 heures).

La catégorie des conducteurs demeure, comme les années passées, la catégorie professionnelle qui effectue en moyenne le plus d'heures de formation (22,6 heures par stagiaire), bien que ce chiffre soit en baisse par rapport à 2017 (-4,9 heures). Les stagiaires de la catégorie des sédentaires sécurité effectuent en moyenne 17,2 heures de formation au titre du plan de formation, suivis par les stagiaires de la catégorie des agents d'accompagnement qui eux effectuent en moyenne 15,9 heures en 2018.

	Nombre d'heures de stages au titre du plan de formation			
	2017		2018	
	Nbre d'heures de stage	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Nbre d'heures de stage	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire
Conducteur principal	1 687 456	27,5	1 371 211	22,6
Accompagnement	333 768	19,1	255 482	15,9
Sédentaires sécurité	2 705 545	17,6	2 450 266	17,2
Sédentaires	2 167 168	13,6	1 889 995	13,1
Total	6 893 936	19,5	5 966 953	17,2

● **Nature des stages au titre du plan de formation et du CIF (en nombre d'heures de stage)**

Les stages suivis par les salariés de la branche concernent majoritairement en 2018 la sécurité ferroviaire : ils représentent 43 % des stages, soit 2,7 millions d'heures de formation, pris dans le cadre d'un plan de formation ou d'un CIF.

Les stages relatifs à la formation métier représentent 31,3 % des stages suivis en 2018, soit plus de 2 millions d'heures de formation.

Les formations suivies en matière de gestion et de management se placent, cette année encore, en troisième position et représentent 16,6 % des formations suivies par les salariés des entreprises de notre panel (plus d'1 million d'heures de formation en 2018).

	Plan de formation	CIF	Total
Sécurité ferroviaire	2 763 535,7	0	2 763 535,7
Hygiène et sécurité	148 500,5	6 862	155 362,5
Formation métier	1 969 643,5	37 664	2 007 307,5
Bureautique et informatique	65 102	17 911	83 013
Gestion management	998 734	87 950	1 086 684
Langues étrangères	4 625	906	5 531
Développement personnel	162	13 256	13 418
Autres	1 636,5	295 877	297 513,5

4.3 PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

En 2018, 1 118 salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une période de professionnalisation, ce qui représente 0,8 % de l'effectif, soit une hausse de +0,2 point par rapport à 2017. A l'instar des années précédentes, les formations suivies au titre des périodes de professionnalisation se concentrent principalement sur des formations techniques (conducteur de trains, agent au sol, habilitation électrique, Certificat d'Aptitude à la Conduite en sécurité des Engins de chantier, etc.) et supérieures à 70 heures de formation.

	Périodes de professionnalisation		
	Bénéficiaires de périodes de professionnalisation	Périodes de professionnalisation inférieures à 70 heures	Périodes de professionnalisation supérieures à 70 heures
En 2016	929	159	763
En 2017	887	129	758
En 2018	1 118	219	886

4.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Cette année, le nombre de salariés ayant mobilisé leur CPF a fortement augmenté passant de 185 en 2017 à 732 en 2018 (+295 %), ce qui représente 0,5 % de l'effectif de la branche ferroviaire.

Le nombre d'heures de formation effectuées au titre du CPF est corrélativement en hausse, passant de 13 417 heures en 2017 à 31 847 heures en 2018.

Cette large progression de l'utilisation du CPF peut s'expliquer par l'anticipation des salariés de la loi portant réforme de la formation professionnelle qui modifie le dispositif.

Notons également que la moitié des heures de formation suivies au titre du CPF a fait l'objet d'un abondement supplémentaire par les entreprises de notre panel (ce qui correspond à 16 191 heures).

Enfin, les formations effectuées au titre du CPF en 2018 concernent principalement la bureautique, les bilans de compétences et les langues étrangères.

	Compte personnel de formation (CPF)		
	Salariés ayant suivi une formation au titre du CPF sur leurs temps de travail	Heures de formation suivies au titre du CPF sur le temps de travail	Heures de formation abondées par l'entreprise dans le cadre des formations financées par le CPF
En 2016	131	5 732	0
En 2017	185	13 417	2 643
En 2018	732	31 847	16 191

4.5 CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Le nombre de contrats en alternance diminue légèrement (-41 contrats), passant de 4 541 en 2017 à 4 500 contrats conclus en 2018, dont 1 624 contrats d'apprentissage et 2 876 contrats de professionnalisation, tandis que le nombre de contrats de professionnalisation est en hausse (+689 contrats).

Les salariés en contrat d'alternance ont préparé des diplômes spécifiques au secteur des transports (maintenance des systèmes, accueil dans les transports, opérateur signalisation, opérateur signalisation, conducteur de trains...) à différents niveaux de formation (Bac pro, Licence, Master), mais également des diplômes généralistes (informatique, ressources humaines, management, gestion...).

Contrats d'apprentissage		
En cours au 31/12/16	En cours au 31/12/17	En cours au 31/12/18
3 077	2 940	2 715
dont conclus en 2016	dont conclus en 2017	dont conclus en 2018
1 908	1 665	1 624

Contrats de professionnalisation		
En cours au 31/12/16	En cours au 31/12/17	En cours au 31/12/18
3 560	3 674	4 121
dont conclus en 2016	dont conclus en 2017	dont conclus en 2018
2 818	2 634	2 876

4.6 NIVEAU DE FORMATION DU PERSONNEL EMBAUCHÉ

La répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2018 dans les entreprises de la branche est similaire aux années précédentes.

Les entreprises ferroviaires continuent à embaucher majoritairement des salariés qui ont un niveau égal ou supérieur au bac (78,8 % des embauchés au total en 2018 contre 77,9 % en 2017 et 2016). Si la part des salariés embauchés à un niveau bac reste stable en 2018 (43,4 % contre 44,3 % en 2017), celle des salariés embauchés à un niveau bac +2 enregistre une baisse de -4,3 points, et celle des salariés embauchés à un niveau bac +3 et plus a augmenté de +6,1 points en 2018.

Notons que la part des salariés embauchés sans diplôme a augmenté de +1,4 point en 2018.

	Niveau de formation du personnel embauché dans l'année civile (toutes catégories et filières, y compris temps partiel, hors CDD et intérimaires)		
	2016	2017	2018
Niveau VI (Pas de diplôme)	9,1 %	7,6 %	9 %
Niveau V (BEPC, Brevet Coll., CAP, BEP ou équivalent)	13 %	14,5 %	12,2 %
Niveau IV (Bac généré., techn. Prof.)	48,7 %	44,3 %	43,4 %
Niveau III (Bac +2, BTS, DUT, DEUG ou équivalent)	20,1 %	21 %	16,7 %
Niveaux I et II (licence et plus ou équivalent)	9,1 %	12,6 %	18,7 %

Nous constatons enfin que près de 43,4 % des salariés embauchés en 2018 ont un niveau égal au bac bien que la proportion des salariés embauchés à ce niveau soit en baisse depuis 2016. En rapprochant ces chiffres de l'âge des salariés à leur embauche en 2018 (cf. « Répartition des effectifs par âge à l'embauche », page 21), nous pouvons en déduire que la majorité des salariés sont embauchés à un niveau bac ou dans les années qui suivent l'obtention d'un diplôme de niveau bac +2, bac +3 ou équivalent. En effet, 33,6 % des salariés sont embauchés entre 18 et 24 ans.

5.

DIALOGUE SOCIAL



Au sein des entreprises de la branche ferroviaire, **37 accords d'entreprises ont été conclus en 2018 (contre 24 en 2017), ce qui témoigne d'un certain dynamisme de la négociation.**

A la différence des années précédentes, les accords signés portent majoritairement sur les « instances paritaires » (27 %), qui s'expliquent par la récente réforme du travail entérinant la création d'un Comité Social et Economique (CSE).

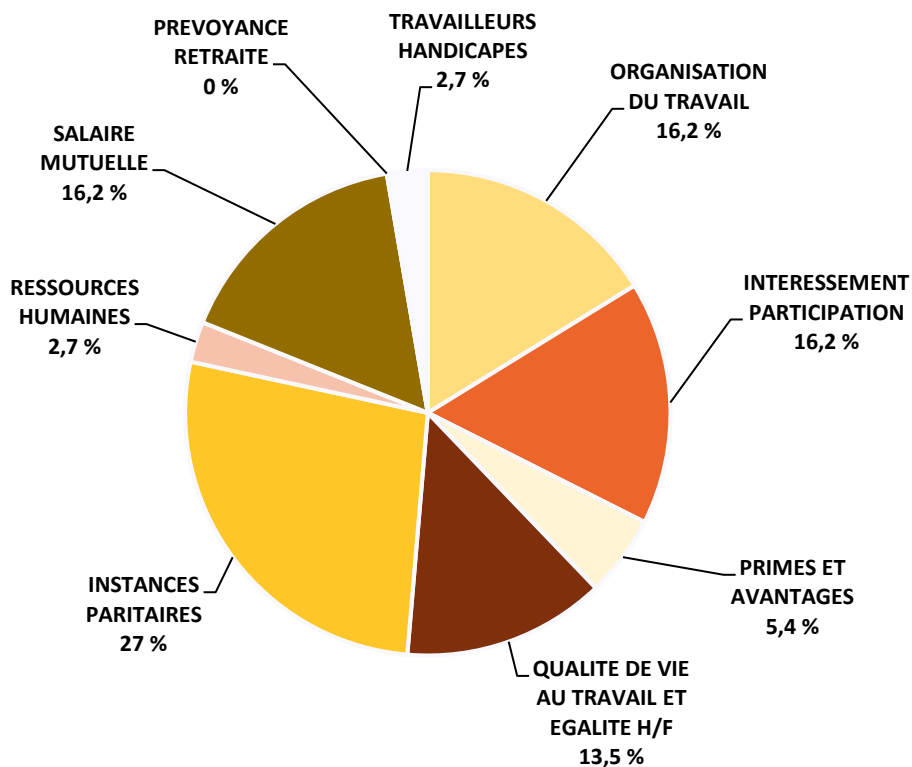
Suivent à proportion égale les accords portant sur « l'organisation du travail », « l'intéressement/participation » et le « salaire / mutuelle » (16,2 %).

Les accords portant sur la « qualité de vie au travail et l'égalité homme/femme » représentent cette année 13,9 % des accords signés.

5,4 % des accords signés par les entreprises de la branche ferroviaire en 2018 portent sur les « primes et avantages » et 2,7 % sont conclus en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

A noter enfin qu'aucun accord d'entreprise relatif à la « prévoyance / retraite » n'a été signé cette année.

Répartition des accords par thème en 2018





- **Réalisation et rédaction du bilan social :**
 - Département des affaires sociales**
 - Soazig SARAZAIN, directrice du département
 - Ahlam KARAM, chargée de mission
 - Alice LAFFAILLE, chargée d'études juridiques
 - Céline MEUNIER, assistante



17, rue d'Anjou 75008 Paris

T +33 (0)1 48 74 63 51

www.utp.fr



www.afnor.org



Exemplaire