



**Branche ferroviaire**

# **BILAN SOCIAL 2017**

**Edition 2018**



# SOMMAIRE

Avant-propos .....	p 3
LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2017 .....	p 4
<b>1. Effectifs des entreprises de la branche ferroviaire.....</b>	<b>P 6</b>
1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée ou sous statut particulier (au 31 décembre 2017) ...	p 8
Toutes catégories de salariés .....	p 8
Evolution des effectifs .....	p 8
Motifs des départs .....	p 9
Temps partiel .....	p 10
Travail féminin.....	p 12
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle .....	p 14
Répartition des effectifs par âge .....	p 15
Répartition des effectifs par ancienneté.....	p 19
Salariés en situation de handicap.....	p 22
Travail de nuit.....	p 22
1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée.....	p 23
1.3 Salariés en contrat d'intérim .....	p 24
1.4 Salariés en contrat spécifique .....	p 24
<b>2. Durée du travail.....</b>	<b>p 26</b>
2.1 Durée hebdomadaire constatée .....	p 28
2.2 Heures supplémentaires .....	p 28
<b>3. Absentéisme et inaptitude .....</b>	<b>p 30</b>
3.1 Absentéisme.....	p 32
3.2 Inaptitude.....	p 32
<b>4. Formation professionnelle .....</b>	<b>p 34</b>
4.1 Investissements consacrés à la formation professionnelle.....	p 36
4.2 Stages de formation .....	p 37
4.3 Périodes de professionnalisation .....	p 40
4.4 Compte personnel de formation (CPF) .....	p 40
4.5 Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation .....	p 41
4.6 Niveau de formation du personnel embauché .....	p 42
<b>5. Dialogue social.....</b>	<b>p 44</b>

## 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.

Il concerne donc uniquement :

- les entreprises adhérentes constituant depuis le 1<sup>er</sup> 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 2015, 2016 et 2017. Un panel de 7 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 ou 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 DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2017

Les résultats du présent bilan social sont établis sur un panel de 7 entreprises identiques sur les trois dernières années observées (2015, 2016 et 2017), 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 en baisse

Une baisse constante des effectifs de la branche ferroviaire s'observe ces dernières années. **Au 31 décembre 2017, le nombre de salariés** (temps plein et temps partiel) **s'établit à 147 147**, contre 149 886 en 2016, soit une baisse de -1,8 % (-2 629 salariés) entre 2016 et 2017. L'effectif de l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire est estimé à un total de 154 000 salariés en 2017.

Cette diminution des effectifs s'explique principalement par un nombre important de départs à la retraite, avec 6 193 départs à la retraite constatés en 2017 (contre 6 450 en 2016) qui n'ont pas été intégralement remplacés.

### ● 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 s'élèvent ainsi à un total de plus de **445 millions d'euros** en 2017 et représentant près de 7,5 % de la masse salariale. La branche ferroviaire se maintient bien au-delà des obligations légales des entreprises en la matière. Pour mémoire, depuis 2015, les entreprises de plus de 10 salariés devant consacrer 1 % de la masse salariale à la formation professionnelle.

Si les salariés de la branche ferroviaire ont peu utilisé leur compte personnel de formation (CPF) ou eu recours à des périodes de professionnalisation, ils ont en revanche suivi

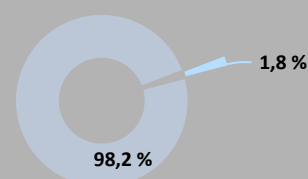
6 890 400 heures de formation au titre du seul plan de formation.

### ● Les caractéristiques structurelles du secteur

#### Des emplois stables et pérennes

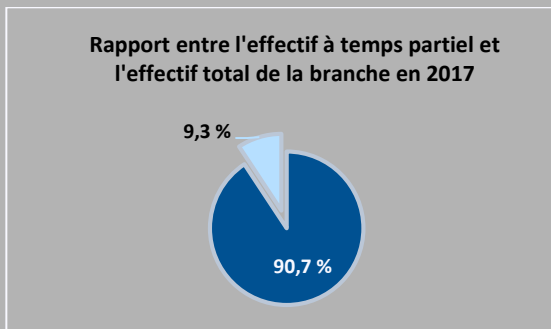
Dans les entreprises de notre panel, **98,2 % des salariés occupent des emplois à contrat à durée indéterminée (CDI)**. Ainsi, les salariés embauchés en contrat à durée déterminée (CDD) ne représentent que 1,8 % de l'effectif total. La part des salariés en CDD reste nettement inférieure à la moyenne nationale des salariés en CDD (8,1 % des effectifs) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2017*, mars 2018).

Part des CDD dans l'effectif total en 2017



Les salariés à temps partiel sont de moins en moins nombreux au sein des entreprises de notre panel. Ils ne représentent que 9,3 % de l'effectif total de la branche (soit -0,2 point par rapport à 2016 et -0,5 point par rapport à 2015).

Ce taux est largement inférieur à la moyenne nationale des salariés à temps partiel qui s'élève, tous secteur d'activité confondus à 15,5 % (source : DARES, Evolution des salariés de base et condition d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>ème</sup> trimestre 2017, mars 2018).

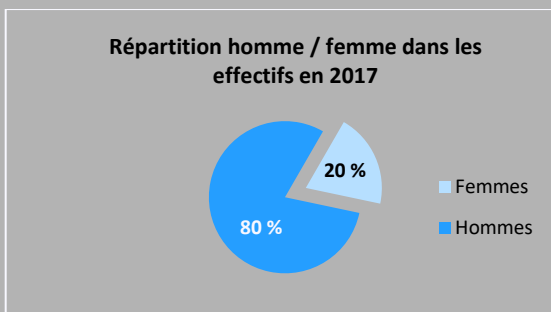


### Une pyramide des âges équilibrée

La pyramide des âges dans les entreprises de notre panel reste équilibrée en 2017, avec 47,9 % de salariés de la branche âgés de 40 ans et moins (47,6 % en 2016) et 52,1 % des salariés âgés de 41 ans et plus (52,4 % en 2016) toute catégorie professionnelle confondue.

### Une féminisation du secteur en progression

La féminisation dans les entreprises de notre panel continue sa progression. En 2017, la part des femmes s'établit à **20 % de l'effectif total** de la branche, soit une augmentation de +0,3 point en un an.



### Une durée hebdomadaire de travail de 35 heures

La durée hebdomadaire du travail en 2017 reste identique à celle de 2016 et s'établit à 35 heures en moyenne sur l'année.

Le nombre d'heures supplémentaire effectuées en moyenne par les salariés de la branche ferroviaire a diminué par rapport à l'année 2016. Il s'élève à 17,3 heures (17,9 heures supplémentaires en 2016).

### 4,5 % des salariés de la branche en situation de handicap

Pour la première fois cette année, le bilan social fait état du nombre de salariés en situation de handicap employé par la branche ferroviaire. En 2017, les entreprises de notre panel emploient **6 683 salariés reconnus travailleurs handicapés**, ce qui représente 4,5 % 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 2017)

### TOUTES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Une nouvelle diminution des effectifs de la branche ferroviaire (à temps plein et à temps partiel hors CDD et intérimaires) est constatée dans les entreprises de notre panel. Au 31 décembre 2017, le nombre de salariés s'établit à **147 147** contre 149 776 en 2016, soit une diminution nette de -2 629 emplois (-1,8 %).

Cette baisse de l'effectif au sein des entreprises de notre panel s'explique principalement par le nombre important de départs à la retraite, (68,9 % des départs), qui n'ont pas fait l'objet de remplacement.

	Effectif à temps plein + temps partiel								
	2015			2016			2017		
		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes
<b>Roulants</b>	22 672	2 541	20 131	22 674	2 610	20 064	<b>22 267</b>	<b>2 677</b>	<b>19 590</b>
<i>dont conducteurs (à titre principal)</i>	15 398	279	15 119	15 520	328	15 192	15 394	371	15 023
<i>dont accompagnement</i>	7 274	2 262	5 012	7 154	2 282	4 872	6 873	2 306	4 567
<b>Sédentaires sécurité</b>	53 672	3 563	50 109	53 197	3 734	49 463	<b>52 844</b>	<b>1 876</b>	<b>50 968</b>
<b>Sédentaires</b>	75 675	24 196	51 479	73 905	23 112	50 793	<b>72 036</b>	<b>22 686</b>	<b>49 350</b>
<b>TOTAL</b>	<b>152 019</b>	<b>30 300</b>	<b>121 719</b>	<b>149 776</b>	<b>29 456</b>	<b>120 320</b>	<b>147 147</b>	<b>27 239</b>	<b>119 908</b>

### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

La diminution des effectifs s'observe principalement pour la catégorie des sédentaires avec une diminution nette de -1 869 emplois. Néanmoins, nous constatons qu'il s'agit toujours de la catégorie qui emploie la plus grande part de salariés (soit 49 % de l'effectif total).

Alors que l'effectif de la catégorie des roulants était relativement stable entre 2015 et 2016 (+2 emplois), nous observons entre 2016 et 2017 une perte nette de -407 emplois. La catégorie des sédentaires sécurité reste la moins touchée par l'évolution des effectifs et enregistre une perte de -353 emplois (-0,7 %).

	Effectif 2015	Effectif 2016	Effectif 2017	Solde (2017-2016)
<b>Roulants</b>	22 672	22 674	22 267	<b>-407</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	53 672	53 197	52 844	<b>-353</b>
<b>Sédentaires</b>	75 675	73 905	72 036	<b>-1 869</b>
<b>TOTAL</b>	<b>152 019</b>	<b>149 776</b>	<b>147 147</b>	<b>-2 629</b>

**MOTIFS DES DÉPARTS**

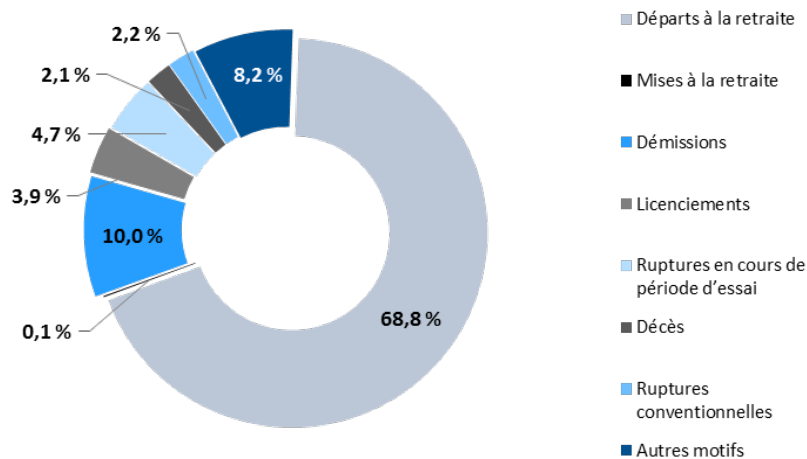
● **Toutes catégories confondues**

Comme les années précédentes, les départs à la retraite demeurent la principale cause de départ des salariés de la branche ferroviaire : **68,8 % des départs s’expliquent en effet par un départ à la retraite du salarié** bien que le nombre de départs à la retraite soit en baisse cette année (-1,9 point).

Les démissions restent la deuxième cause de cessation de fonctions des salariés de la branche (10 % des départs) avec 897 démissions enregistrées au 31 décembre 2017. On constate une diminution du nombre de départs pour un « autre motif » (notamment des mises à disposition, des mutations internes ou externes), qui représente 8,2 % des motifs de départs.

	2015		2016		2017	
	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Départs à la retraite	4 952	65,7 %	6 435	70,7 %	6 193	68,8 %
Mises à la retraite	0	0 %	4	< 0,1 %	12	0,1 %
Démissions	669	8,9 %	789	8,7 %	897	10 %
Licenciements	179	2,4 %	266	3 %	348	3,9 %
Ruptures en cours de période d’essai	341	4,5 %	317	3,5 %	418	4,7 %
Décès	222	3 %	182	2 %	189	2,1 %
Ruptures conventionnelles	157	2,1 %	171	1,9 %	197	2,2 %
Autres motifs	1 013	13,4 %	924	10,2 %	739	8,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>7 533</b>	<b>100 %</b>	<b>9 088</b>	<b>100 %</b>	<b>8 993</b>	<b>100 %</b>

**% des départs en 2017**



● **Par catégorie professionnelle**

La répartition des motifs de départs est similaire pour l'ensemble des catégories professionnelles : dans la catégorie des sédentaires sécurité 77,5 % des départs sont des départs à la retraite, 67,1 % dans la catégorie des sédentaires et 52,7 % dans la catégorie des roulants. Les démissions représentent également le deuxième motif de départ dans la catégorie des sédentaires sécurités (8,1 % des départs). En revanche, nous constatons que 11,2 % des départs de la catégorie des sédentaires résultent d'un départ pour un « autre motif » (dont des mises à disposition, des mutations internes ou externes).

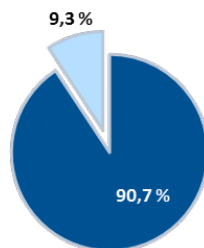
		2017								
		Par catégorie professionnelle								
		Départs à la retraite	Mises à la retraite	Démissions	Licenciements	Ruptures en cours de période d'essai	Décès	Ruptures conventionnelles	Autres motifs	Total
<b>Roulants</b> <i>(dont conducteur principal)</i>		506	0	112	149	125	15	9	27	943
<b>Roulants</b> <i>(dont accompagnement)</i>		70	0	18	9	14	4	6	28	149
<b>Sédentaires sécurité</b>		2 351	5	247	57	133	74	29	138	3 034
<b>Sédentaires</b>		3 266	7	520	133	146	96	153	546	4 867
<b>TOTAL</b>		<b>6 193</b>	<b>12</b>	<b>897</b>	<b>348</b>	<b>418</b>	<b>189</b>	<b>197</b>	<b>739</b>	<b>8993</b>

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 2017

2015	2016	2017
9,7 %	9,5 %	9,3 %



**Les salariés à temps partiel représentent 9,3 % de l'effectif total de la branche** soit 13 673 salariés en 2017. Ce taux reste relativement stable depuis 2015 bien qu'il soit en légère diminution par rapport à l'année précédente (-0,2 point par rapport à 2016 et -0,4 point par rapport à 2015).

La moyenne des salariés à temps partiel dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale qui s'élève au 4<sup>ème</sup> trimestre 2017, à 15,5 % tous secteurs d'activité confondus et à 10,5 % dans le secteur des transports et de l'entrepôt (source : DARES, *Evolution des salaires de base et condition d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>ème</sup> trimestre 2017, mars 2018*).

● **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 stable. La catégorie des sédentaires reste celle qui comptabilise le plus de salariés à temps partiel (58,5 % contre 58,2 % en 2016 et 58,7 % en 2015) et principalement des femmes : 73 % des salariés à temps partiel parmi la catégorie des sédentaires sont des femmes.

La baisse observée de l'effectif total à temps partiel de la branche (-567 salariés à temps partiel en 2017) touche principalement la catégorie des sédentaires sécurité (-350 salariés).

**Effectif à temps partiel (hors CDD et intérimaires)**

	2015			2016			2017		
		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes
<b>Roulants</b>	3 416	1 025	2 391	3 356	1 032	2 324	<b>3 220</b>	<b>1 011</b>	<b>2 209</b>
<i>Dont conducteur principal</i>	1 639	70	1 569	1 580	72	1 508	1 522	67	1 455
<i>Dont accompagnement</i>	1 777	955	822	1 776	960	816	1 698	944	754
<b>Sédentaires sécurité</b>	2 639	582	2 057	2 597	626	1 971	<b>2 447</b>	<b>313</b>	<b>2 134</b>
<b>Sédentaires</b>	8 623	6 541	2 082	8 287	6 005	2 282	<b>8 006</b>	<b>5 849</b>	<b>2 157</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14 678</b>	<b>8 148</b>	<b>6 530</b>	<b>14 240</b>	<b>7 663</b>	<b>6 577</b>	<b>13 673</b>	<b>7 173</b>	<b>6 500</b>

**TRAVAIL FÉMININ**

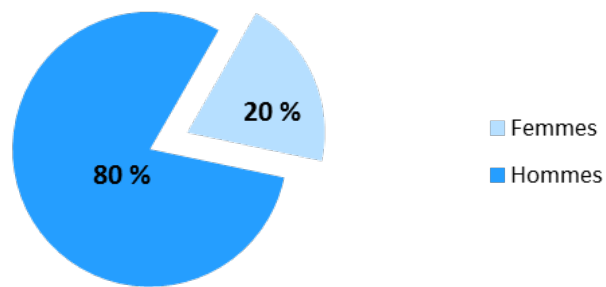
● **En nombre de salariés**

En 2017, la **proportion des femmes dans les entreprises de la branche s'élève à 20 % de l'effectif total** (29 401 femmes pour 117 746 hommes), soit une progression de +0,3 point par rapport à 2016.

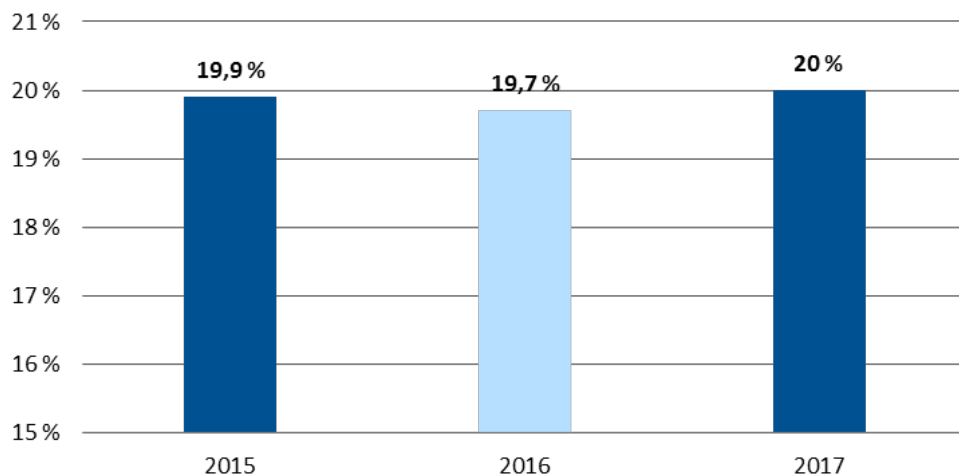
Elles occupent 16,4 % des emplois à temps plein de la branche (+0,3 point) et demeurent majoritaires dans les emplois à temps partiel (54,9 %).

Par ailleurs, la part des femmes en contrat à durée déterminée a diminué par rapport à 2016 (-2,8 points) : 52,8 % des salariés en CDD de la branche sont des femmes.

**Répartition homme / femme dans les effectifs en 2017**



**Evolution du travail féminin entre 2016 et 2017**



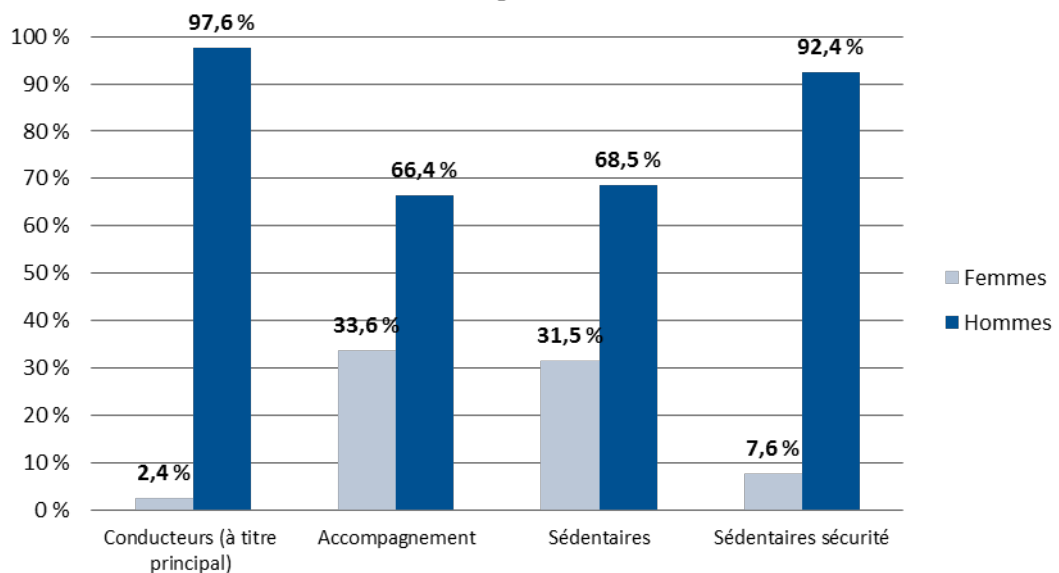
● **Par catégorie professionnelle**

(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 est semblable à celle observée l'année précédente. La catégorie des agents d'accompagnement reste celle qui emploie le plus de femmes (33,6 % de l'effectif de la catégorie des agents d'accompagnement sont des femmes, soit +1,7 point), suivie de la catégorie des sédentaires dans laquelle les femmes représentent 31,5 % de l'effectif.

Comme les années précédentes, la catégorie des conducteurs reste la moins féminisée avec seulement 2,4 % de femmes. Alors qu'en 2016, la part de femmes exerçant le métier de conducteur avait connu une légère augmentation par rapport à l'année 2015 (passant de 1,8 % à 2,1 %), cette augmentation se poursuit de manière plus modérée en 2017 (+0,3 point).

**Rapport entre l'effectif féminin/masculin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie en 2017**

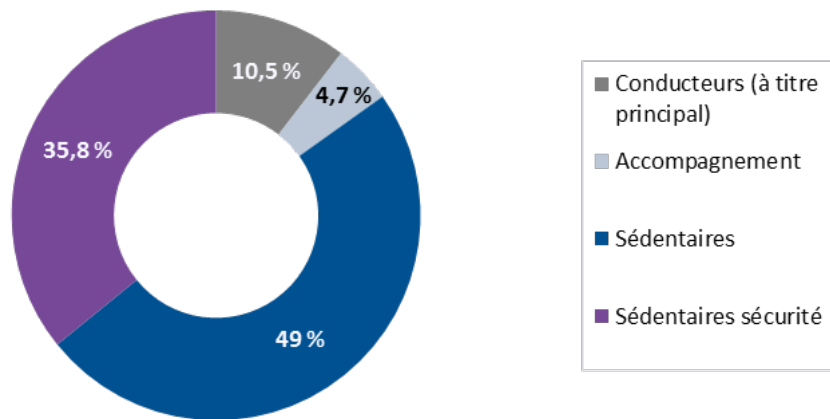


	2015		2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Roulants</b>	11,3 %	88,7 %	11,3 %	88,7 %	12 %	88 %
<i>Conducteurs (à titre principal)</i>	1,8 %	98,2 %	2,1 %	97,9 %	2,4 %	97,6 %
<i>Accompagnement</i>	31,1 %	68,9 %	31,9 %	68,1 %	33,6 %	66,4 %
<b>Sédentaires sécurité</b>	6,6 %	93,4 %	7 %	93 %	7,6 %	92,4 %
<b>Sédentaires</b>	32 %	68 %	31 %	69 %	31,5 %	68,5 %

**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 (49 %)**, malgré une légère diminution (-0,3 point). La catégorie des sédentaires sécurité représente quant à elle 35,8 % de l’effectif total. En revanche, les catégories des conducteurs (10,5 %) et des agents d’accompagnement (4,7 %) restent minoritaires parmi les effectifs de la branche ferroviaire.

**Répartition des effectifs par catégorie professionnelle en 2017**



	2015	2016	2017
<b>Roulants</b>	14,9 %	15,2 %	<b>15,2 %</b>
<i>Conducteurs (à titre principal)</i>	10,1 %	10,4 %	10,5 %
<i>Accompagnement</i>	4,8 %	4,8 %	4,7 %
<b>Sédentaires sécurité</b>	35,3 %	35,5 %	<b>35,8 %</b>
<b>Sédentaires</b>	49,8 %	49,3 %	<b>49 %</b>

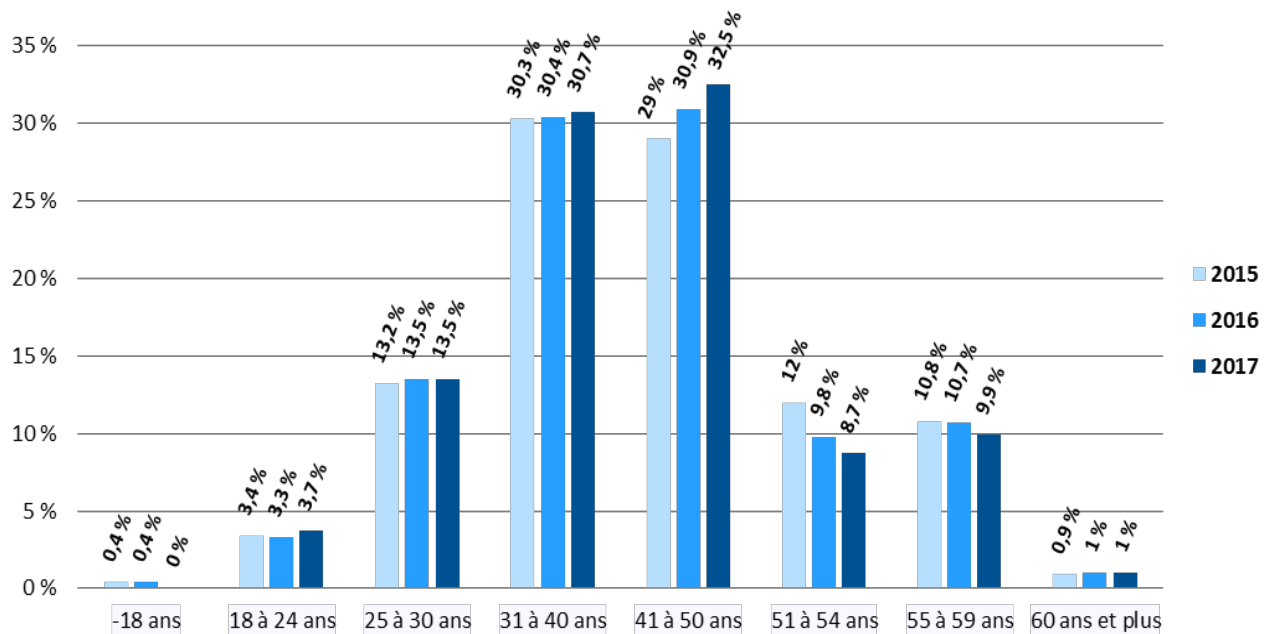
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE

● Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues

En 2017, la même tendance qu’en 2015 et 2016 s’observe concernant la répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues : **47,9 % des salariés sont âgés de 40 ans et moins** (47,6 % en 2016) et **52,1 % des salariés sont âgés de 41 ans et plus** (52,4 % en 2016), avec une concentration quasi-identique des effectifs dans la tranche d’âge de 31 ans à 50 ans (61,6 % des salariés contre 61,3 % en 2016).

En revanche, la part des salariés âgés de 51 à 54 ans continue de diminuer : ils représentent en 2017, 8,7 % des effectifs de la branche contre 9,8 % en 2016 et 12 % en 2015.

Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues

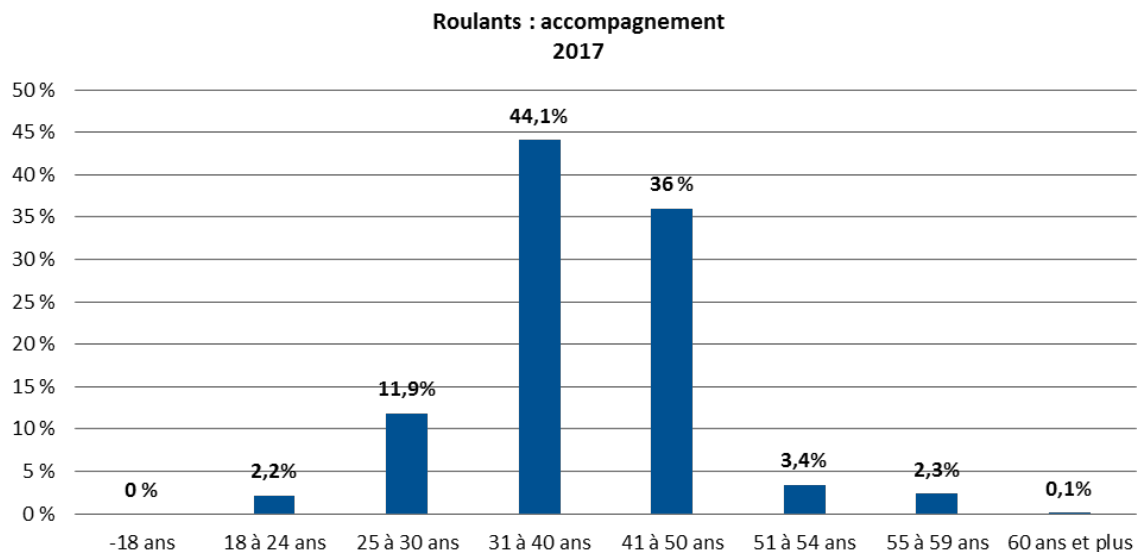
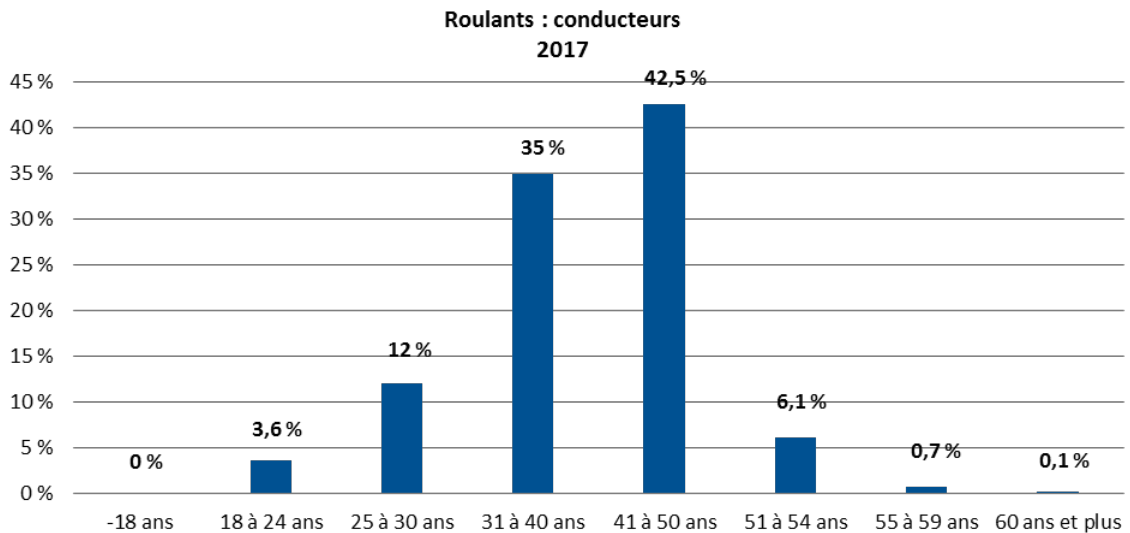


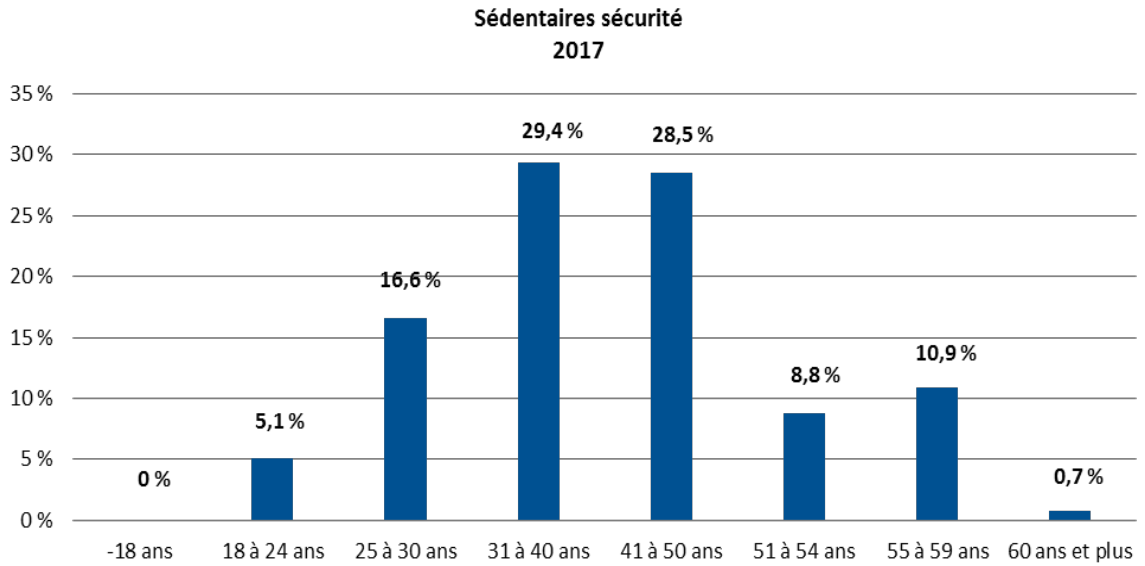
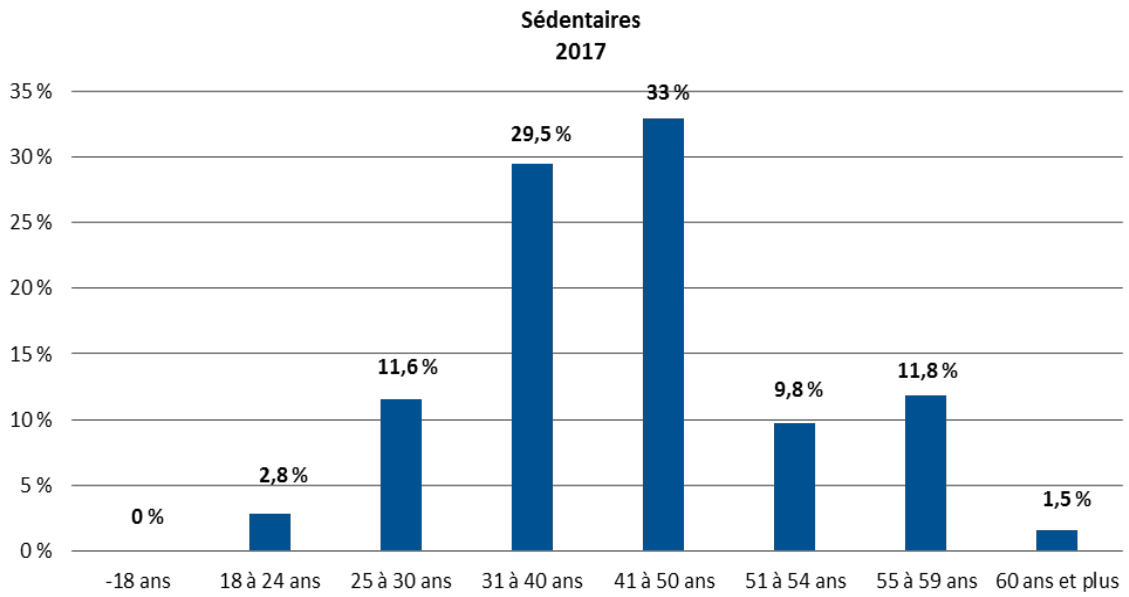
● Répartition des effectifs par âge par catégorie professionnelle

La répartition des salariés par âge par catégorie professionnelle reste relativement stable par rapport à l'année précédente et reste similaire à celle observée toutes catégories confondues (cf. « Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues » page 15).

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 et plus particulièrement pour la catégorie des conducteurs (77,5 % contre 77,1 % en 2016) et celle des agents d'accompagnement (80,1 %, soit une augmentation de +1 point par rapport à 2016).

En revanche, les salariés âgés de moins de 25 ans, toutes catégories professionnelles confondues, représentent, en moyenne, 3,4 % des effectifs et ceux âgés de 25 à 30 ans représentent en moyenne 13 % des effectifs.

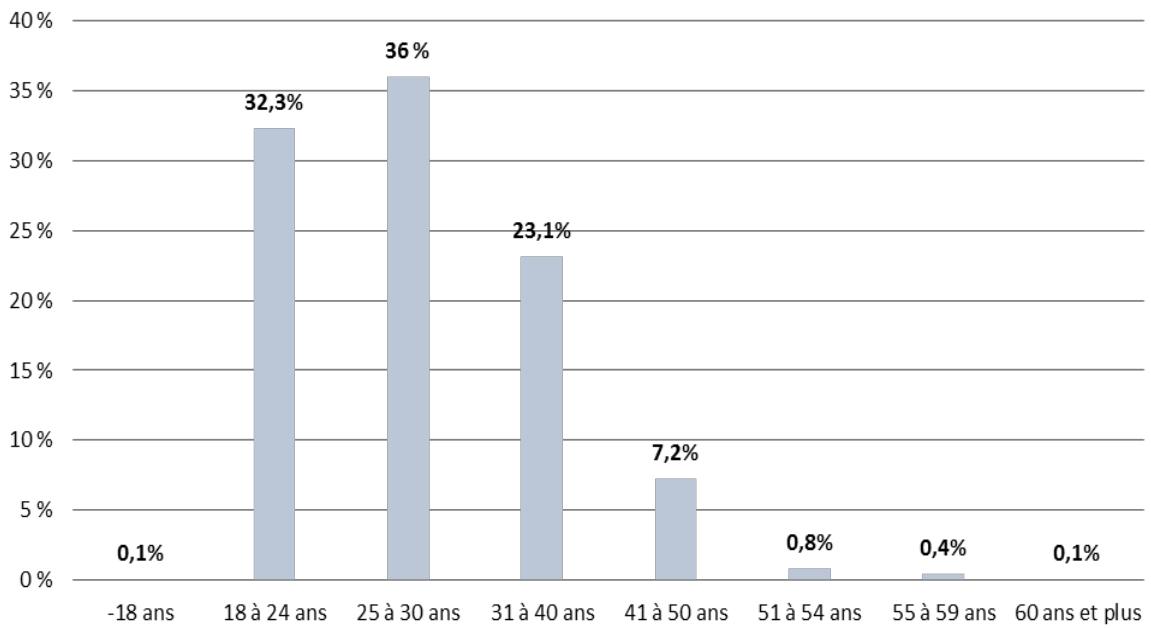




● Répartition des effectifs par âge à l'embauche

En 2017, les entreprises de la branche ferroviaire ont embauché une majorité de salariés ayant entre 18 et 30 ans (68,3 % dont 32,3 % ont entre 18 et 24 ans et 36 % entre 25 et 30 ans). La part des salariés embauchés entre 31 et 50 ans, toutes catégories confondues, augmente légèrement passant de 27,2 % en 2016 à 29 % en 2017 (soit + 1,8 point).

Répartition par âge des salariés embauchés toutes catégories de salariés confondues en 2017



## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ

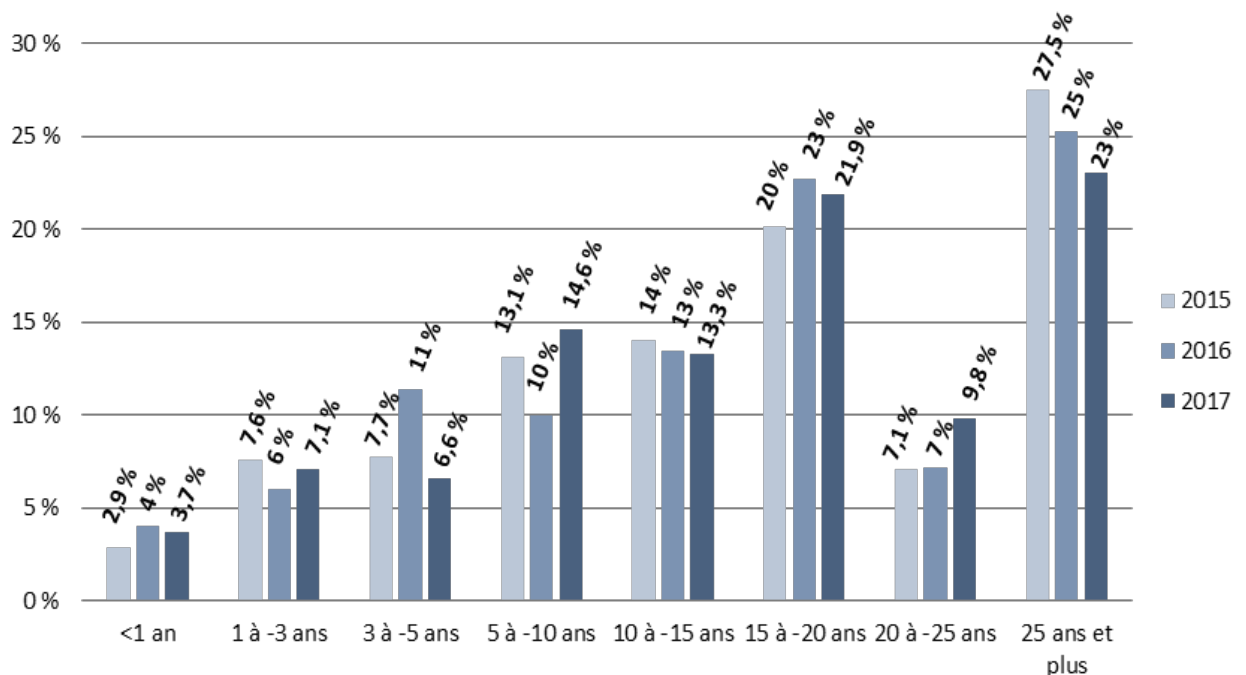
### ● Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondues

La stabilité des emplois de la branche ferroviaire demeure et s'illustre par l'ancienneté importante des salariés, toutes catégories confondues : **plus de la moitié des salariés (54,7 % en 2017) de la branche ont 15 ans d'ancienneté** dans les entreprises de notre panel.

Les salariés qui ont une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans et ceux qui ont une ancienneté de 25 ans et plus représentent la part la plus élevée des effectifs (respectivement 21,9 % et 23 %) malgré une légère diminution (-1,1 point pour les salariés ayant une ancienneté entre 15 et 20 ans et -2 points pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté et plus).

Nous constatons par ailleurs que la part des salariés qui ont entre 20 et 25 ans d'ancienneté se stabilise entre 2016 et 2017 et représente 9,8 % de l'effectif total de la branche, tandis que la part des salariés dont l'ancienneté est comprise entre 3 et 5 ans diminue fortement (-4,4 points entre 2016 et 2017).

Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondues



### ● Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle

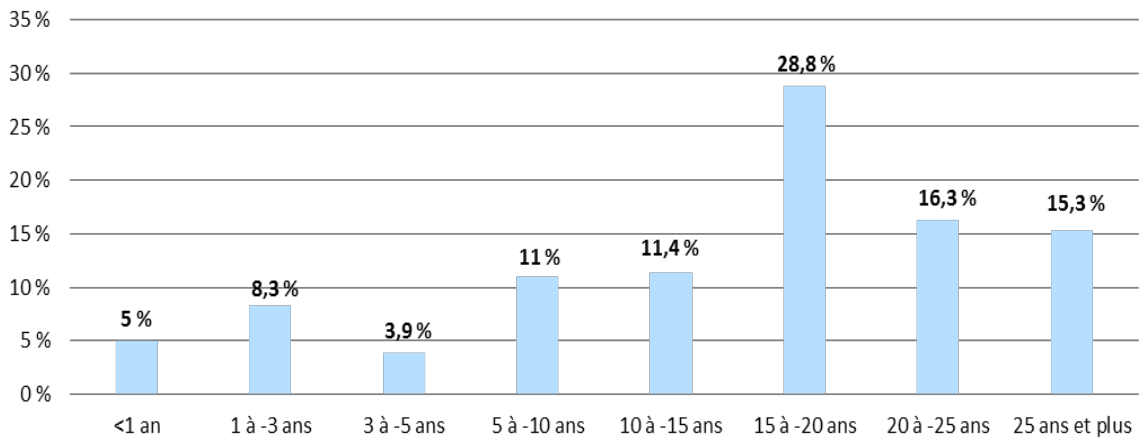
Par rapport à l'année précédente, la répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle a peu évolué.

La majorité des salariés de la catégorie des roulants a une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans : 28,8 % des conducteurs et 33,7 % des agents d'accompagnement sont dans la branche ferroviaire depuis au moins 15 ans. Néanmoins, la part des salariés dont l'ancienneté est comprise entre 15 et 20 ans diminue en 2017 (-2,9 points pour les conducteurs et -1,9 point pour les agents d'accompagnement).

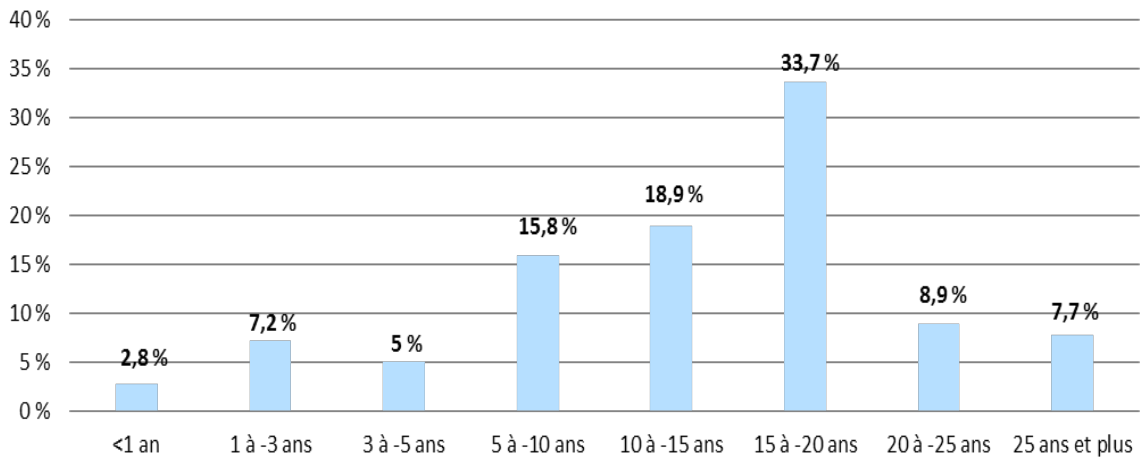
Parmi la catégorie professionnelle des sédentaires, les salariés qui ont 25 ans d’ancienneté sont les plus nombreux. Ils représentent 24,3 % de l’effectif total des sédentaires et 25,4 % de l’effectif total de la catégorie des sédentaires sécurité. De même que pour les salariés de la catégorie des roulants, leur part a néanmoins diminué depuis 2016 (-2,3 points la catégorie des sédentaires et -2,8 points pour la catégorie des sédentaires sécurité).

La catégorie des conducteurs demeure celle qui connaît l’ancienneté la plus importante : 60,1 % des conducteurs ont au moins 15 ans d’ancienneté, contre 60,4 % en 2016.

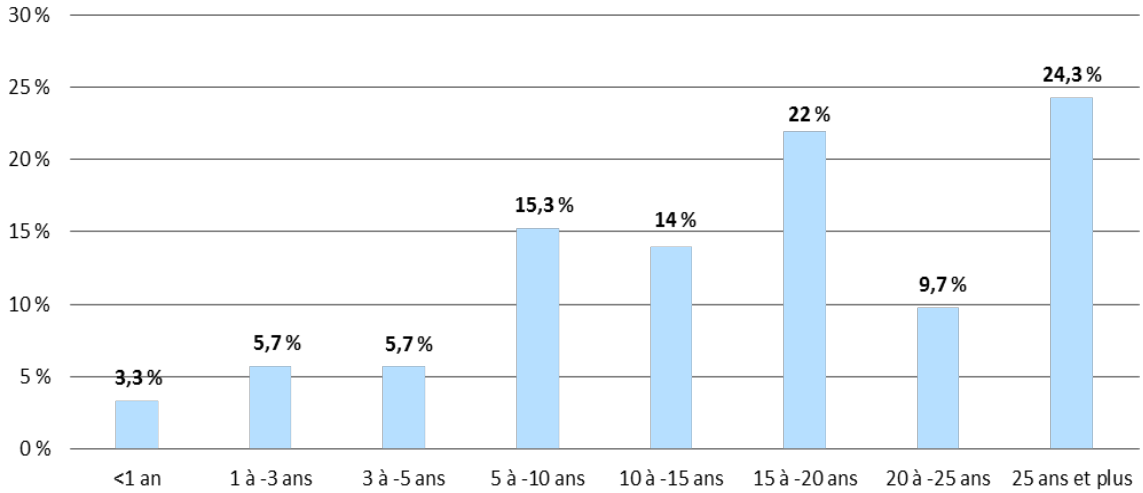
Roulants : conducteurs  
2017



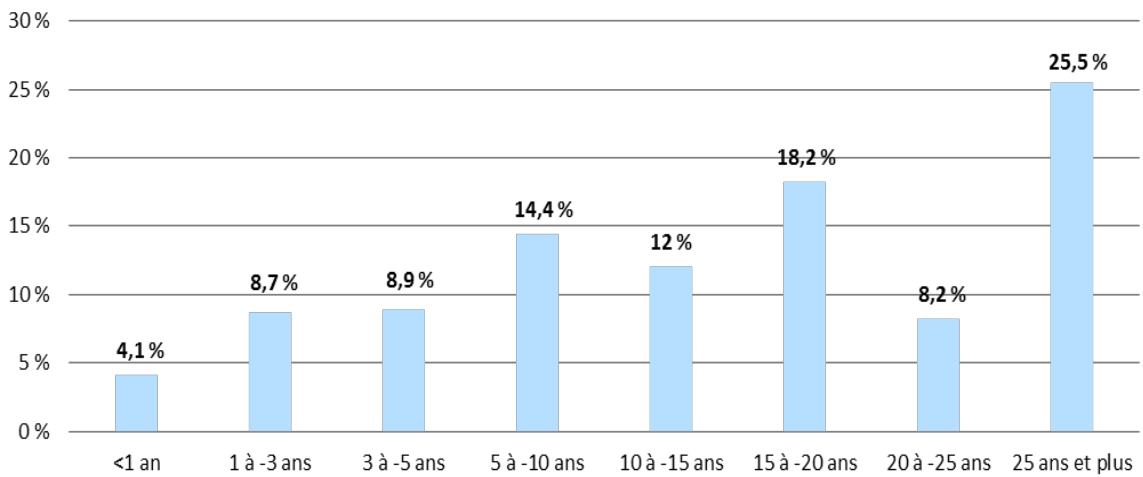
Roulants : accompagnement  
2017



**Sédentaires  
2017**



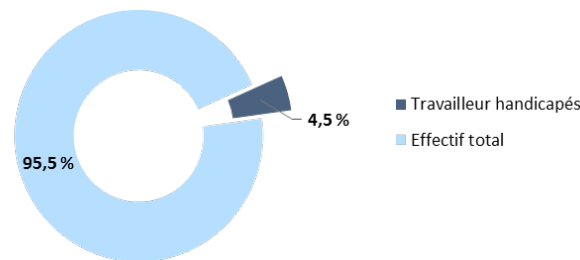
**Sédentaires sécurité  
2017**



### SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

En 2017, le nombre de salariés en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel s'établit à 6 683. Ce nombre représente au total **4,5 % des salariés de la branche**.

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



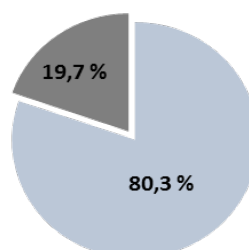
### TRAVAIL DE NUIT

Parmi l'effectif total de la branche, 28 922 salariés sont considérés comme travailleur de nuit, au sens de l'accord de branche « organisation du travail et contrat de travail ». **La part de ces travailleurs de nuit représente 19,7 % de l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire.**

Pour mémoire, au sens de l'accord de branche du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire, le travailleur de nuit accomplit :

- 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 ;
- 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 2017



## 1.2 SALARIÉS EN CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

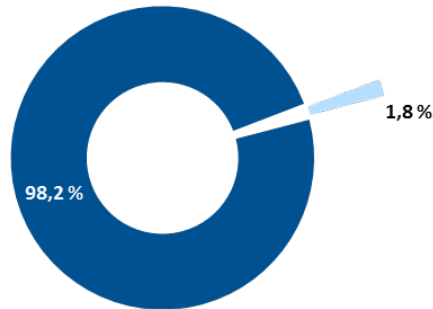
### ● Part des salariés embauchés en CDD dans l'effectif total

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

En 2017, la part des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) des entreprises de notre panel s'établit à **1,8 %**. Malgré une légère augmentation (+0,2 point), la proportion des salariés en CDD au sein de la branche est stable et reste nettement inférieure à la moyenne nationale des salariés en CDD (8,1 % des effectifs) et de l'entrepasage (6,3 %) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>ème</sup> trimestre 2017, mars 2018*).

Part des CDD dans l'effectif total en 2017

2015	2016	2017
1,4 %	1,6 %	1,8 %



### ● 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 salariés « sédentaires ». 80 % des salariés en CDD (soit 5 164 salariés) font partie de cette catégorie.

La part des salariés de la catégorie des roulants embauchés en CDD, augmente légèrement en 2017 et représente 16 % de l'effectif total (dont 90 % exercent un emploi d'accompagnement), tandis que la catégorie des sédentaires sécurité compte seulement 3,5 % de salariés en CDD (soit -0,5 point par rapport à 2016).

	2017				
	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
<b>Roulants</b>	<b>1 062</b>	<b>462</b>	<b>4 519</b>	<b>3 430</b>	<b>377</b>
<i>Dont conducteur principal</i>	104	0	739	105	62
<i>Dont accompagnement</i>	958	462	3 780	3 325	315
<b>Sédentaires sécurité</b>	<b>225</b>	<b>28</b>	<b>818</b>	<b>390</b>	<b>68</b>
<b>Sédentaires</b>	<b>5 164</b>	<b>2 953</b>	<b>26 457</b>	<b>10 155</b>	<b>2 205</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6 451</b>	<b>3 443</b>	<b>31 794</b>	<b>13 975</b>	<b>2 650</b>

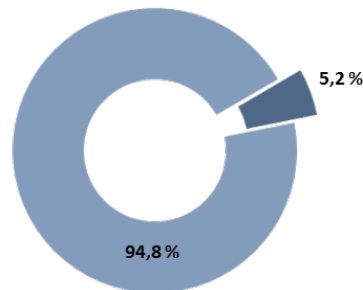
### 1.3 SALARIÉS EN CONTRAT D'INTERIM

En 2017, le taux de recours à l'intérim a été de **5,2 %** soit un recours à 7 881 salariés intérimaires (un salarié ayant pu conclure plusieurs contrats d'intérim). Le taux de recours aux contrats d'intérim augmente ainsi de +1 point par rapport à 2016 et +4 points par rapport à 2015 où étaient recensés seulement 1 862 salariés intérimaires.

Ce taux se rapproche de celui observé au niveau du secteur du transport (6,7 %) et dépasse, pour la première fois, le taux constaté au niveau national pour l'ensemble des secteurs d'activité (3 %) (source : DARES, *L'emploi intérimaire poursuit sa progression au 4<sup>ème</sup> trimestre 2017*, mars 2018).

Part des intérimaires dans l'effectif total en 2017

2015	2016	2017
1,2 %	4,2 %	5,2 %



### 1.4 SALARIÉS EN CONTRAT SPÉCIFIQUE

Comme en 2016, nous constatons dans les entreprises de notre panel, une **forte baisse des contrats spécifiques** conclus et en cours par rapport à l'année précédente, avec seulement 3 contrats uniques d'insertion en 2017 soit 9 de moins que l'an dernier et 14 emplois d'avenir en cours au 31 décembre 2017 (contre 107 en 2016).

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	0	0	3	1	0



## 2.

# DURÉE DU TRAVAIL



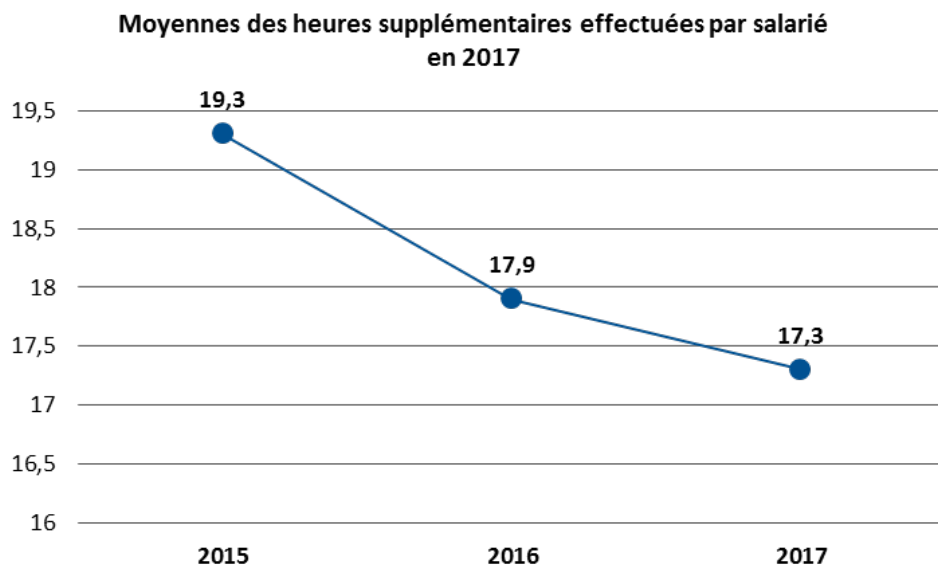
## 2.1 DURÉE HEBDOMADAIRE CONSTATÉE

En 2017, et comme les années précédentes, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire s'établit à **35 heures**. La durée du travail dans les entreprises de notre panel demeure inférieure aux durées moyennes hebdomadaires observées au niveau national (35,6 heures) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>ème</sup> trimestre 2017*, mars 2018).

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 en moyenne par salarié par an a diminué par rapport aux années précédentes. Alors que les salariés des entreprises de la branche ferroviaire avaient effectué en moyenne 19,3 heures supplémentaires en 2015, ils en ont effectué 17,9 en moyenne en 2016 et **17,3 en 2017**.





# 3.

## ABSENTÉISME ET INAPTITUDE



### 3.1 ABSENTÉISME

Le nombre de jours d'absence moyen par salarié de la branche ferroviaire est stable par rapport à 2016 (+1,04 jour).

Les salariés des entreprises de notre panel ont été absents en moyenne 22,56 jours en 2017, essentiellement pour cause de maladie : **59,5 % des salariés de la branche ont été absents au moins une fois pour ce motif en 2017** contre 64,2 % en 2016. Si la proportion des motifs d'absence est similaire à celle de l'année dernière, il convient de souligner que le nombre de jours d'absence moyen pour maladie a diminué de -0,39 jour, alors que celui pour absence motivée a augmenté de +1,35 jour.

	2015		2016		2017	
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Jours d'absence 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
<b>Maladie</b>	13,29	69,4 %	13,8	64,2 %	13,41	59,5 %
<b>Accident du travail</b>	données non communiquées		1,4	6,5 %	1,41	6,2 %
<b>Accident de trajets</b>			0,24	1,1 %	0,21	0,9 %
<b>Maladies professionnelles</b>	0,14	0,7 %	0,12	0,6 %	0,14	0,6 %
<b>Maternité</b>	1,29	6,7 %	1,3	6 %	1,28	5,7 %
<b>Paternité</b>	0,34	1,8 %	0,35	1,6 %	0,34	1,5 %
<b>Absences non motivées</b>	0,14	0,7 %	0,07	0,3 %	0,18	0,8 %
<b>Absences motivées</b>	3,97	20,7 %	4,24	19,7 %	5,59	24,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>19,17</b>	<b>100 %</b>	<b>21,52</b>	<b>100 %</b>	<b>22,56</b>	<b>100 %</b>

### 3.2 INAPTITUDE

En 2017, **sur l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire 735 salariés ont été déclarés inaptes**, soit 0,5 % des salariés de la branche, contre 774 en 2016.

Nous constatons une augmentation +8,7 points du taux de salariés inaptes licenciés ou réformés faisant ainsi passer le taux des salariés inaptes reclassés de 66,7 % à 58 % entre 2016 et 2017.

	2016		2017	
	Nbre de salariés inaptes reclassés	Nbre de salariés inaptes licenciés/réformés*	Nbre de salariés inaptes reclassés	Nbre de salariés inaptes licenciés/réformés*
<b>TOTAL</b>	<b>516</b>	<b>258</b>	<b>426</b>	<b>309</b>

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



# 4.

## FORMATION PROFESSIONNELLE



#### 4.1 INVESTISSEMENTS CONSACRÉS A 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 s'établit à plus de 445 millions d'euros en 2017, soit près de 7,5 % de la masse salariale**, contre plus de 427 millions en 2016 et 404 millions en 2015.

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. Elles s'élèvent à **420 millions, soit plus de 7 % de la masse salariale**.

	Montant des investissements en formation continue					
	Plan de formation + professionnalisation + CIF + CPF			Dont dépenses consacrées au seul plan de formation		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
En euros	404 384 766	427 221 910	<b>445 111 620</b>	331 119 068	367 049 810	<b>420 369 866</b>
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	5,72 %	7,1 %	<b>7,48 %</b>	4,12 %	6,1 %	<b>7,07 %</b>

## 4.2 STAGES DE FORMATION

### ● Nombre de stagiaires au titre du plan de formation

Nous constatons également que le **nombre de stagiaires ayant effectué une formation au titre du plan de formation a augmenté** de +33 014 par rapport à 2016.

La catégorie des sédentaires est celle qui a le plus bénéficié du plan de formation : 40,6 % des stagiaires de la catégorie des sédentaires ont suivi une formation au titre du plan de formation (contre 55,2 % en 2016).

Bien que la catégorie des agents d'accompagnement soit celle qui ait le moins recours aux formations au titre du plan de formation, nous constatons une augmentation du nombre de salariés parmi la catégorie des agents d'accompagnement à avoir eu recours au plan de formation en 2017 (+0,5 point).

	Nombre de stagiaires au titre du plan de formation					
	2015		2016		2017	
	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	Nbre de salariés ayant suivi une formation	En % du nombre total de stagiaires
<b>Conducteur principal</b>	43 281	12,3 %	48 066	13,4 %	<b>61 251</b>	<b>15,6 %</b>
<b>Accompagnement</b>	29 256	8,3 %	14 315	4 %	<b>17 507</b>	<b>4,5 %</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	92 251	26,3 %	98 133	27,4 %	<b>153 985</b>	<b>39,3 %</b>
<b>Sédentaires</b>	186 357	53,1 %	198 012	55,2 %	<b>158 797</b>	<b>40,6 %</b>
<b>Total</b>	<b>351 145</b>	100 %	<b>358 526</b>	100 %	<b>391 540</b>	<b>100 %</b>

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

En 2017, plus de 6 890 000 heures de formation ont été suivies par les salariés des entreprises de notre panel, ce qui représente en moyenne plus de 17,6 heures par stagiaire. Si le nombre moyen d'heures de formation suivi par stagiaire est identique par rapport à celui de 2016, il a augmenté par rapport à 2015, pour chaque catégorie professionnelle, à l'exception de la catégorie des sédentaires. Nous observons en effet que dans cette catégorie, le nombre moyen d'heures de formation diminue passant de 21 heures en moyenne à 13,6 heures entre 2015 et 2017.

	Nombre d'heures de stages au titre du plan de formation					
	2015		2016		2017	
	Nbre d'heures de stage	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Nbre d'heures de stage	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Nbre d'heures de stage	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire
<b>Conducteur principal</b>	968 815	22,4	1 107 441	23	<b>1 686 094</b>	<b>27,5</b>
<b>Accompagnement</b>	380 595	13	291 971	20,4	<b>333 698</b>	<b>19,1</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	806 867	8,7	851 027	8,7	<b>2 703 960</b>	<b>17,6</b>
<b>Sédentaires</b>	3 915 562	21	4 079 478	20,6	<b>2 166 716</b>	<b>13,6</b>
<b>Total</b>	6 071 839	17,3	<b>6 329 917</b>	17,6	<b>6 890 468</b>	<b>17,6</b>

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

La « formation métier » reste la nature de stage pour laquelle le nombre d’heures de formation effectuées est le plus élevé avec plus de 5 388 439 heures (4 958 120 heures en 2016), soit 71,4 % du total des heures de stage effectuées en 2017, que ce soit dans le cadre d’un plan de formation ou d’un CIF. Avec une augmentation de 10,7 % du nombre d’heures de stage par rapport à 2016, la formation « sécurité ferroviaire » est en deuxième position avec plus de 951 318 heures de formation dispensées (858 999 heures en 2016), suivie des formations relatives à la « gestion du management » avec 611 122 heures (377 273 en 2016). Ces stages ont connu une forte augmentation du nombre d’heures suivies (plus de 61 % entre 2016 et 2017) et se placent désormais en troisième position, avant les formations relatives à l’hygiène et la sécurité.

	Plan de formation	CIF	Total
Sécurité ferroviaire	951 318,5	0	951 318,5
Hygiène et sécurité	402 799,5	9 722	412 521,5
Formation métier	5 155 046,5	233 393	5 388 439,5
Bureautique et informatique	37 328	71 208	108 536
Gestion management	333 690,5	277 432	611 122,5
Langues étrangères	8 434	8 481	16 915
Développement personnel	315	19 425	19 740
Autres	4 286	29 483	33 769

#### 4.3 PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

En 2017, **seulement 887 salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une période de professionnalisation**, soit 0,6 % des effectifs de la branche contre 0,62 % en 2016 et 0,15 % en 2015\*.

Les formations suivies au titre des périodes de professionnalisation sont diverses, mais se concentrent à nouveau en 2017 principalement sur des formations techniques (conducteur de trains, agent au sol, habilitation électrique, CACES...) 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 2015*	223	58	102
En 2016	925	159	759
<b>En 2017</b>	<b>887</b>	<b>129</b>	<b>758</b>

\* Certaines entreprises ferroviaires n'étaient pas soumises en 2015 à l'ensemble des règles en vigueur en matière de formation professionnelle et n'ont financé pour cette année aucune formation au titre des périodes de professionnalisation.

#### 4.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Malgré une légère progression du nombre de bénéficiaires en 2017 (185 contre 131 en 2016), le compte personnel de formation (CPF) reste peu utilisé par les salariés de la branche ferroviaire. **Seulement 0,13 % des salariés des entreprises de notre panel ont effectué une formation dans le cadre de leur CPF** pour un total de 13 417 heures de formation, soit +7 685 heures de formations suivies au titre du CPF entre 2016 et 2017, dont 2 643 heures ont été abondées par les entreprises.

Les formations effectuées au titre du CPF en 2017 concernaient principalement les langues étrangères (anglais, allemand...), les formations techniques (informatique, comptabilité...) et l'entrepreneuriat.

	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 2015*	15	430	40
En 2016	131	5 732	0
<b>En 2017</b>	<b>185</b>	<b>13 417</b>	<b>2 643</b>

\* Certaines entreprises ferroviaires n'étaient pas soumises en 2015 à l'ensemble des règles en vigueur en matière de formation professionnelle et n'ont financé pour cette année aucune formation au titre des périodes de professionnalisation.

#### 4.5 CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

En 2017, le nombre de contrats en alternance diminue légèrement (-423 contrats), passant de **4 717 à 4 294 contrats conclus**, dont 1 663 contrats d'apprentissage et 2 631 contrats de professionnalisation.

Les salariés en contrat d'alternance ont préparé des diplômes spécifiques au secteur des transports (responsable en ingénierie et réseaux, opérateur circulation, maintenance des systèmes, droit et régulation...) à différents niveaux de formation (Bac pro, Licence, Master), mais également des diplômes généralistes (informatique, ressources humaines, management, administration, gestion...).

Contrats de d'apprentissage		
En cours au 31/12/15	En cours au 31/12/16	En cours au 31/12/17
3 082	3 076	2 939
dont conclus en 2015	dont conclus en 2016	dont conclus en 2017
1 822	1 907	1 663

Contrats de professionnalisation		
En cours au 31/12/15	En cours au 31/12/16	En cours au 31/12/17
3 243	3 551	3 673
dont conclus en 2015	dont conclus en 2016	dont conclus en 2017
2 536	2 810	2 631

#### 4.6 NIVEAU DE FORMATION DU PERSONNEL EMBAUCHÉ

Le niveau de formation du personnel embauché demeure stable par rapport à l'année précédente. **Les entreprises ferroviaires continuent à embaucher majoritairement des salariés qui ont un niveau égal ou supérieur au bac** (78 % en 2016 et 2017). La part des salariés embauchés à un niveau bac a diminué, passant de 48,9 % des effectifs des salariés embauchés en 2016 à 44,4 % en 2017, tandis que la part des salariés embauchés avec un niveau supérieur au bac a augmenté (33,6 % en 2017 soit +4,5 points).

Après une forte augmentation entre 2015 et 2016 (+7,1 points), le nombre de salariés embauchés sans diplôme diminue légèrement en 2017 (7,6 % en 2017 soit -1,4 point).

	Niveau de formation du personnel embauché dans l'année civile (toutes catégories et filières, y compris temps partiel, hors CDD et intérimaires)		
	2015	2016	2017
<b>Niveau VI</b> (Pas de diplôme)	1,9 %	9 %	<b>7,6 %</b>
<b>Niveau V</b> (BEPC, Brevet Coll., CAP, BEP ou équivalent)	18,6 %	13 %	<b>14,4 %</b>
<b>Niveau IV</b> (Bac gén., techn. prof.)	50,2 %	48,9 %	<b>44,4 %</b>
<b>Niveau III</b> (Bac +2, BTS, DUT, DEUG ou équivalent)	17,8 %	20,1 %	<b>21,1 %</b>
<b>Niveaux I et II</b> (licence et plus ou équivalent)	11,5 %	9 %	<b>12,5 %</b>

Nous constatons que près de 45 % des salariés embauchés en 2017 ont un niveau égal au bac. En rapprochant ces chiffres de l'âge des salariés à leur embauche en 2016 (cf. « Répartition des effectifs par âge à l'embauche », page 15), nous pouvons en déduire que la majorité des salariés embauchés au niveau bac, ne le sont pas directement après l'obtention de leur diplôme, mais plusieurs années après. Seulement 3,7 % des salariés ont en effet moins de 24 ans à leur embauche et 66,7 % ont entre 21 et 30 ans.



# 5.

## DIALOGUE SOCIAL



Au sein des entreprises de la branche ferroviaire, **24 accords d'entreprises ont été conclus en 2017.**

Plus de la moitié des accords signés sont relatifs à l'organisation du travail (37,5 %) et aux instances paritaires (29,2 %). En revanche, cette année, aucun accord d'entreprise portant sur les « salaires », « intéressement participation » ou « égalité femme/homme » n'a été signé.

Répartition des accords par thème en 2017

