



UTP

Union des Transports
Publics et ferroviaires



Branche ferroviaire

BILAN SOCIAL 2019

Edition 2020

www.utp.fr

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	p 3
LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2019	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 2019) ..	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 25
Salariés en situation de handicap	p 28
Travail de nuit.....	p 28
1.2 Salariés en contrat à durée déterminée	p 29
1.3 Salariés en contrat d’intérim	p 31
1.4 Salariés en contrat spécifique	p 33
2. Durée du travail	p 34
2.1 Durée hebdomadaire constatée.....	p 36
2.2 Heures supplémentaires.....	p 36
3. Absentéisme et inaptitude.....	p 38
3.1 Absentéisme	p 40
3.2 Inaptitude	p 40
4. Formation professionnelle	p 42
4.1 Investissements consacrés à la formation professionnelle	p 44
4.2 Stages de formation	p 46
4.3 Périodes de professionnalisation	p 49
4.4 Dispositif « ProA »	p 49
4.5 Compte personnel de formation (CPF).....	p 50
4.6 Contrats d’apprentissage et contrats de professionnalisation.....	p 51
4.7 Niveau de formation du personnel embauché.....	p 52
5. Dialogue social	p 54
6. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	p 58

AVANT-PROPOS

Ce bilan présente les données sociales agrégées 2019 des entreprises adhérentes de l'UTP qui entrent dans le champ d'application de la future Convention Collective Nationale de la branche ferroviaire tel que défini à l'article 1^{er} de l'accord de branche du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016. Ainsi, il concerne uniquement :

- les entreprises adhérentes constituant depuis le 1^{er} janvier 2015 le groupe public ferroviaire (GPF)¹ ;
- les entreprises adhérentes ayant pour activité principale :
 - Le transport ferroviaire (par réalisation de la traction ferroviaire, seule ou dans le cadre de l'assemblage de moyens en vue d'effectuer un transport ferroviaire) de marchandises et/ou voyageurs, lorsque ces entreprises sont titulaires d'un certificat ou d'une attestation de sécurité délivré(e) en application de l'article L. 2221-1 du Code des transports ;
 - 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 par voie réglementaire.

Les résultats présentés dans ce bilan sont issus des données collectées auprès 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 pour les années 2017, 2018 et 2019. Un panel de **10 entreprises** a été obtenu et permet ainsi d'obtenir des résultats strictement comparables d'une année sur l'autre.

Comme pour les années 2017 et 2018, les effectifs présentés sont, cette année encore, classés selon les catégories 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* », abrogé au 11 décembre 2016 par le Décret n° 2016-755 du 8 juin 2016 « *relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur du transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L. 2161-2 du code des transports* » dit « décret-socle » (ce dernier définit trois catégories de personnel pour la branche ferroviaire et prévoit une période transitoire pour son application, ses dispositions entrant effectivement en vigueur le 11 décembre 2016).

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.

Enfin, ce bilan est enrichi pour la première fois cette année de nouvelles données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, pour s'adapter et répondre aux dernières évolutions législatives.

¹ Le GPF, construit avec trois établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic de tête, SNCF Mobilités et SNCF Réseau), est devenu, à compter du 1^{er} janvier 2020, le groupe public unifié (GPU), constitué de cinq sociétés anonymes à capitaux publics (SNCF société mère, SNCF Réseau, SNCF Gares & Connexions, Fret SNCF et SNCF Voyageurs).

LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2019 – ÉDITION 2020

Les résultats du bilan social 2019 (édition 2020) sont établis à partir des données sociales collectées auprès d'un panel de **10** entreprises identiques répondantes sur trois années consécutives (2017, 2018 et 2019) et soumises au champ d'application de la future Convention Collective Nationale de la branche ferroviaire tel que défini à l'article 1^{er} de l'accord de branche du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016 (cf. « Avant-propos », page 3).

● Des effectifs toujours en baisse

Une baisse constante des effectifs de la branche ferroviaire s'observe ces dernières années. **Au 31 décembre 2019, le nombre de salariés** (temps plein et temps partiel, hors salariés sous contrat à durée déterminée) **s'établit à 142 008**, contre 144 853 en 2018, soit une baisse de -1,9 % (soit -2 845 salariés) entre 2018 et 2019. L'effectif de l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire est estimé à un total de 150 000 salariés en 2019.

Cette diminution des effectifs s'explique par un nombre important de départs à la retraite, avec 3 414 départs à la retraite constatés en 2019 (contre 4 010 en 2018), de démissions (1 450 contre 1 233 en 2018) et de départs pour « autres motifs » (1 149 contre 1 154 en 2018).

● Des investissements consacrés à la formation professionnelle largement supérieurs aux obligations légales

Les entreprises de la branche ferroviaire consacrent des investissements importants en matière de formation professionnelle puisqu'ils s'élèvent à un total de plus de **460 millions d'euros** en 2019, représentant plus de 7,4 % de la masse salariale. La branche ferroviaire se maintient ainsi bien au-delà des obligations légales pesant sur les entreprises en la matière. Pour mémoire, depuis 2015, les entreprises de plus de 10 salariés doivent en effet consacrer au moins 1 % de leur masse salariale à la formation professionnelle.

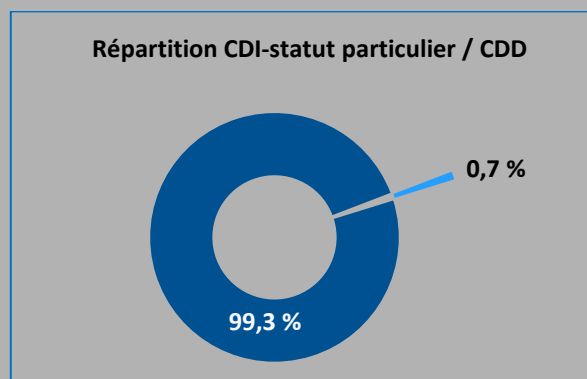
Au titre du plan de développement des compétences, les salariés de la branche ont suivi au cours de l'année 2019 près de **5,2 millions d'heures de formation**, soit en moyenne **15,7 heures par stagiaire**.

Les salariés ont par ailleurs fortement mobilisé leur **compte personnel de formation (CPF)** et ont suivi à ce titre **33 830 heures de formation**.

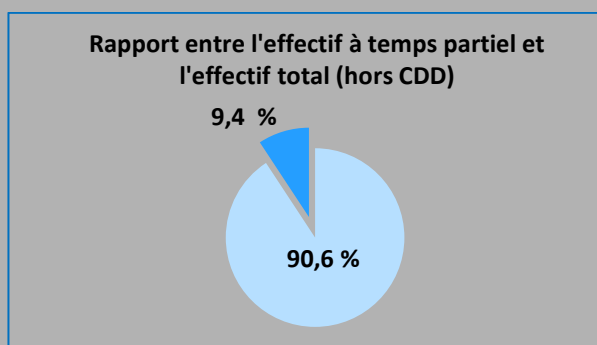
● Les caractéristiques structurelles du secteur

Des emplois stables et pérennes

Dans les entreprises de notre panel, **99,3 % des salariés occupent des emplois sous contrat à durée indéterminée (CDI)** ou sous statut particulier. Ainsi, les salariés embauchés en contrat à **durée déterminée (CDD)** ne représentent que **0,7 %** 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^{ème} trimestre 2019*, mars 2020).



Le nombre de salariés occupant un emploi à **temps partiel** au sein des entreprises de notre panel reste stable en 2019 puisqu'il s'élève à 13 288 salariés (contre 13 306 salariés en 2018), ce qui représente **9,4 %** 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 secteurs d'activité confondus, à 17,6 % (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2019, mars 2020*).

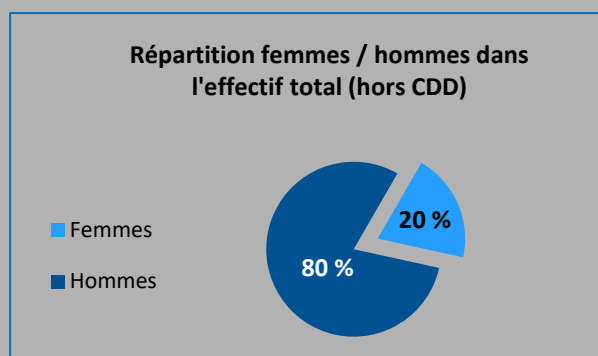


Une pyramide des âges équilibrée

La pyramide des âges reste relativement équilibrée en 2019 puisque toutes catégories professionnelles confondues **45,8 % des salariés de la branche sont âgés de 40 ans ou moins** (contre 46,9 % en 2018) et 54,3 % des salariés sont âgés de 41 ans ou plus (contre 53,1 % en 2018).

Une féminisation du secteur stable

La féminisation dans les entreprises de notre panel reste stable. En 2019, la part des femmes s'établit, comme en 2018, à **20 % de l'effectif total** de la branche.



Égalité professionnelle femmes / hommes

Les dernières réformes du Code du travail ont renforcé les dispositifs et mécanismes légaux visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau de la branche professionnelle qu'au niveau des entreprises. Afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l'UTP a fait évoluer son enquête sociale intégrant un nouveau chapitre intitulé « Egalité professionnelle entre femmes et hommes » : y sont répertoriés les résultats moyens de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs (article L. 1142-8 du Code du travail) des entreprises de notre panel ainsi que les résultats de la désignation dans les entreprises de notre panel d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- L'index des entreprises de notre panel fait apparaître une note moyenne globale de **86,3/100** ;
- **90 %** des entreprises de notre panel ont désigné un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Une durée moyenne hebdomadaire de travail de 35,4 heures

En 2019, la durée hebdomadaire du travail s'établit à **35,4 heures en moyenne**. La durée du travail dans les entreprises de notre panel est légèrement inférieure aux durées moyennes hebdomadaires observées au niveau national (35,7 heures) et dans le secteur des transports et de l'entreposage (36,3 heures) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2019, mars 2020*). Le nombre d'heures supplémentaires effectuées en moyenne par les salariés de la branche ferroviaire en 2019 a par ailleurs augmenté par rapport à l'année 2018 et s'élève à 21,3 heures (contre 19,8 heures en 2018).

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

En 2019, **6 613 salariés** en situation de handicap sont employés dans les entreprises de notre panel, ce qui représente **4,4 %** de l'effectif total (hors CDD).

1.

EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE



1.1 SALARIÉS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE OU SOUS STATUT PARTICULIER (AU 31 DÉCEMBRE 2019)

TOUTES CATÉGORIES DE SALARIÉS CONFONDUES

Une **nouvelle diminution des effectifs** (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 2019, l'effectif de la branche ferroviaire s'établit ainsi à **142 008 salariés** contre **144 853 salariés** en 2018, soit une diminution nette de -2 845 emplois (soit -1,9 %).

Cette baisse de l'effectif au sein des entreprises de notre panel s'explique par plusieurs phénomènes (cf. « Motifs des départs », page 10) :

- Comme pour les années 2017 et 2018, on relève un volume important de départs à la retraite en 2019 (3 414 départs à la retraite qui représentent 46,2 % des départs toutes causes confondues), étant toutefois observé que ce chiffre connaît une baisse relativement importante depuis quelques années (-35,2 % de départs à la retraite entre 2017 et 2018 et -14,8 % entre 2018 et 2019) ;
- Les démissions poursuivent leur progression et représentent 19,6 % des départs en 2019 (contre 16,1 % en 2018) ;
- Les départs pour « autres motifs » restent stables par rapport à l'année 2018 et représentent 15,6 % des départs en 2019 ; il convient de souligner que leur proportion a quasiment doublé entre 2017 et 2018 (passant de 8,2 % en 2017 à 15,1 % en 2018).

	Effectif à temps plein + temps partiel								
	2017			2018			2019		
	Total de la catégorie	dont femmes	dont hommes	Total de la catégorie	dont femmes	dont hommes	Total de la catégorie	dont femmes	dont hommes
Roulants	22 373	2 679	19 694	22 038	2 700	19 338	21 600	2 679	18 921
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	15 479	372	15 107	15 377	412	14 965	15 287	452	14 835
<i>Dont agents d'accompagnement</i>	6 894	2 307	4 587	6 661	2 288	4 373	6 313	2 227	4 086
Sédentaires sécurité	52 961	4 041	48 920	51 362	4 075	47 287	50 493	4 061	46 432
Sédentaires	72 182	22 700	49 482	71 453	22 196	49 257	69 915	21 658	48 257
TOTAL	147 516	29 420	118 096	144 853	28 971	115 882	142 008	28 398	113 610

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

En 2019, la catégorie des **sédentaires** connaît la diminution la plus significative de ses effectifs avec **-1 538 emplois** (contre -729 emplois entre 2017 et 2018). Elle reste néanmoins la **catégorie employant la plus grande part de salariés, soit 49,2 % de l'effectif total**.

La catégorie des **sédentaires sécurité**, qui enregistrait entre 2017 et 2018 la baisse la plus importante de ses effectifs avec -1 599 emplois, continue de baisser mais de manière beaucoup plus pondérée en 2019 avec **-869 emplois** : elle représente ainsi **35,6 % de l'effectif total**.

Enfin, l'effectif de la **catégorie des roulants**, qui connaissait une perte nette de -335 emplois entre 2017 et 2018, continue, elle aussi, de baisser cette année et enregistre entre 2018 et 2019 une perte de **-438 emplois** : elle représente ainsi **15,2 % de l'effectif total**.

	Effectif 2017	Effectif 2018	Effectif 2019	Solde (2019-2018)
Roulants	22 373	22 038	21 600	-438
Sédentaires sécurité	52 961	51 362	50 493	-869
Sédentaires	72 182	71 453	69 915	-1 538
TOTAL	147 516	144 853	142 008	-2 845

MOTIFS DES DÉPARTS

- **Toutes catégories professionnelles confondues**

Comme les années précédentes, les départs à la retraite demeurent la principale cause des départs des salariés de la branche ferroviaire : **46,2 % des départs s'expliquent en 2019 par un départ à la retraite du salarié** bien que le chiffre soit en repli important par rapport à celui de 2017 (-22,5 points) et celui de 2018 (-6,3 points).

Les démissions continuent de progresser cette année (+17,6 %), et demeurent, comme en 2018, la seconde cause de cessation de fonctions des salariés de la branche (19,6 % des départs) avec 1 450 démissions enregistrées au 31 décembre 2019 (contre 1 233 en 2018).

Les départs pour « autres motifs » (notamment mises à disposition, mutations internes ou externes, départs volontaires) **restent stables cette année et constituent toujours la troisième cause de départ des salariés de la branche (15,6 % des départs) avec 1 149 cas** (contre 1 154 cas en 2018).

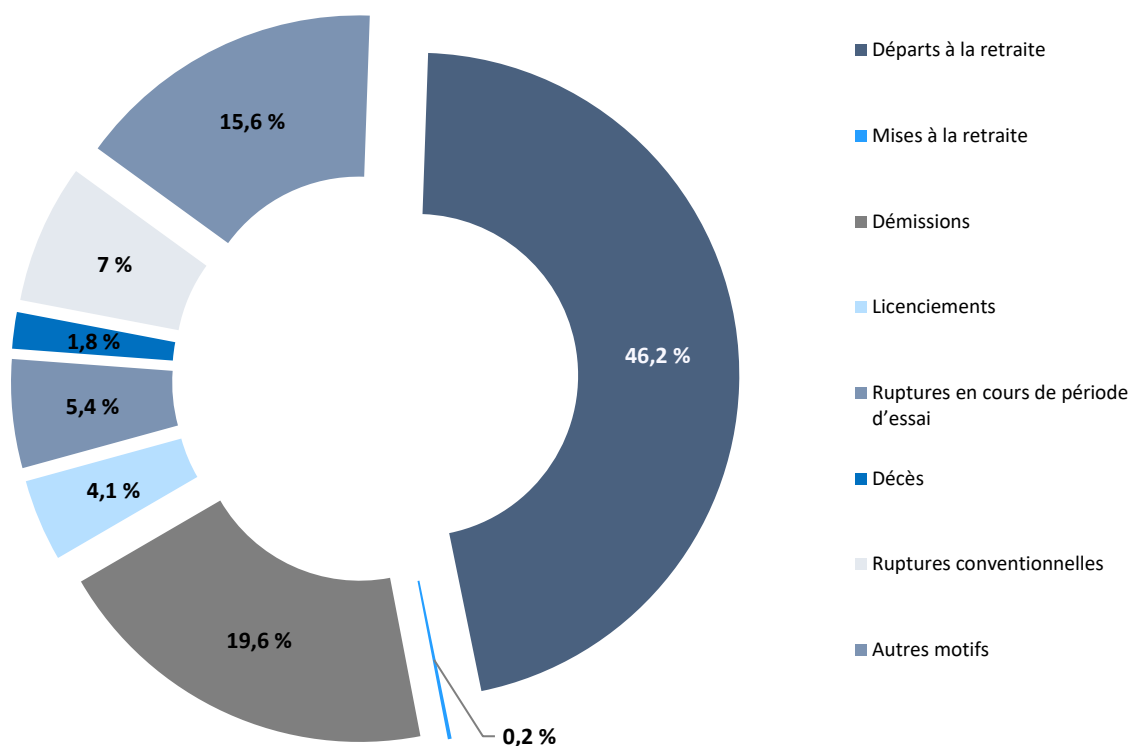
Les ruptures conventionnelles continuent de progresser et passent à 516 cas (contre 324 ruptures enregistrées en 2018). Elles représentent ainsi **7 % des départs de la branche** contre 4,2 % en 2018 (soit une augmentation de +59,2 %).

Une **légère baisse des cas de ruptures en cours de période d'essai** est enregistrée cette année, lesquels constituent **5,4 % des départs** (contre 6 % en 2018).

Les licenciements remontent très légèrement cette année, passant de 279 à 304 cas, et représentent ainsi **4,1 % des motifs de départs** (contre 3,7 % en 2018).

	2017		2018		2019	
	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Départs à la retraite	6 196	68,7 %	4 010	52,5 %	3 414	46,2 %
Mises à la retraite	12	0,1 %	11	0,1 %	14	0,2 %
Démissions	906	10 %	1 233	16,1 %	1 450	19,6 %
Licenciements	359	4 %	279	3,7 %	304	4,1 %
Ruptures en cours de période d'essai	418	4,6 %	456	6 %	402	5,4 %
Décès	189	2,1 %	172	2,3 %	135	1,8 %
Ruptures conventionnelles	198	2,2 %	324	4,2 %	516	7 %
Autres motifs	739	8,2 %	1 154	15,1 %	1 149	15,6 %
TOTAL	9 017	100 %	7 639	100 %	7 384	100 %

% des départs en 2019



● Par catégorie professionnelle

Les départs à la retraite constituent la première cause de départ pour l'ensemble des catégories professionnelles : en 2019, ils représentent 43,6 % des départs dans la catégorie des roulants (contre 42,3 % en 2018), 41,8 % des départs dans la catégorie des sédentaires (contre 49,8 % en 2018) et 55,1 % des départs dans la catégorie des sédentaires sécurité (contre 60,9 % en 2018).

Dans la catégorie des roulants, et bien qu'elles diminuent cette année, les démissions représentent toujours le deuxième motif des départs (15 % des départs contre 20,7 % en 2018), suivies par les licenciements, en très léger repli, qui représentent 12,2 % des départs (contre 11,9 % en 2018). Les ruptures en cours de période d'essai sont également en baisse cette année et ne représentent plus que 10,6 % des départs (contre 12,8 % en 2018). A l'inverse, les départs pour « autres motifs » et ruptures conventionnelles augmentent en 2019 et représentent respectivement 9,5 % et 6,6 % des départs (contre 7,4 % et 2,9 % en 2018).

Dans la catégorie des sédentaires, les cas de rupture pour « autres motifs » (notamment départs volontaires) sont en très légère hausse et conservent la seconde place des départs toutes causes confondues (21 % des départs contre 20,3 % en 2018), suivis par les démissions qui augmentent de façon plus significative cette année puisqu'elles représentent 19,8 % des départs (contre 15,6 % en 2018). Les ruptures conventionnelles continuent d'augmenter dans la catégorie et représentent cette année 8,9 % des départs contre (5,7 % en 2018). Elles sont suivies des ruptures en cours de période d'essai, en diminution, qui représentent 3,6 % des départs (contre 4 % en 2018) et des licenciements, en hausse, qui représentent 3 % des départs (contre 2,3 % en 2018).

Enfin, dans la catégorie des sédentaires sécurité, les démissions poursuivent leur nette augmentation et demeurent la deuxième cause des départs de l'entreprise : elles représentent 20,8 % des départs (contre 15,3 % en 2018 et 8,1 % en 2017). Elles sont suivies par les ruptures pour « autres motifs » qui connaissent une baisse de -1 point cette année (7,9 % des départs contre 8,9 % en 2018) et les ruptures en cours de période d'essai, qui elles restent stables cette année (6,8 % des départs contre 6,7 % en 2017).

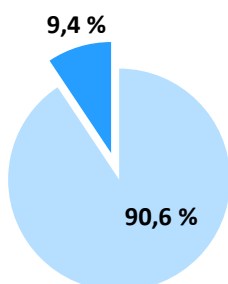
	Motifs des départs 2019 Par catégorie professionnelle								Total
	Départs à la retraite	Mises à la retraite	Démissions	Licenciements	Ruptures en cours de période d'essai	Décès	Ruptures conventionnelles	Autres motifs	
Roulants (dont conducteurs à titre principal)	321	0	97	93	82	14	39	42	688
Roulants (dont agents d'accompagnement)	36	0	26	7	5	5	15	36	130
Sédentaires	1 760	8	836	126	153	68	376	885	4 212
Sédentaires sécurité	1 297	6	491	78	162	48	86	186	2 354
TOTAL	3 414	14	1 450	304	402	135	516	1 149	7 384

TEMPS PARTIEL

- **Toutes catégories de salariés confondues**

Rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche (hors CDD et intérimaires)

Rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche en 2019



	2017	2018	2019
Effectif à temps partiel	9,3 %	9,2 %	9,4 %
Effectif total	90,7 %	90,8 %	90,6 %

Bien que le nombre de salariés travaillant à temps partiel soit en très légère baisse par rapport à 2018 (13 288 salariés en 2019 contre 13 306 salariés en 2018, soit -18 salariés), le taux de salariés à temps partiel augmente de +0,2 point cette année et s'élève à **9,4 % de l'effectif total de la branche**. Ce phénomène s'explique par la baisse des effectifs à temps plein de la branche.

La moyenne des salariés à temps partiel dans la branche reste néanmoins nettement inférieure à la moyenne nationale qui s'élève au 4^{ème} trimestre 2019 à 17,6 % tous secteurs d'activité confondus, et est légèrement inférieure à celle observée dans le secteur des transports et de l'entreposage qui s'élève à la même période à 10,4 % (source : DARES, *Evolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2019*, mars 2020).

- **Par catégorie professionnelle**

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

La part des différentes catégories professionnelles dans l'effectif total à temps partiel est relativement stable en 2019, la catégorie des sédentaires restant celle qui comptabilise le plus de salariés à temps partiel (57 % contre 58 % en 2018) et principalement des femmes (elles représentent 71,6 % des salariés à temps partiel de la catégorie contre 72,7 % en 2018).

	Effectif à temps partiel (hors CDD et intérimaires)								
	2017			2018			2019		
	Total de la catégorie	dont femmes	dont hommes	Total de la catégorie	dont femmes	dont hommes	Total de la catégorie	dont femmes	dont hommes
Roulants	3 221	1 012	2 209	3 233	1 009	2 224	3 338	1 026	2 312
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	1 523	68	1 455	1 538	71	1 467	1 642	90	1 552
<i>Dont agents d'accompagnement</i>	1 698	944	754	1 695	938	757	1 696	936	760
Sédentaires sécurité	2 448	646	1 802	2 347	648	1 699	2 377	686	1 691
Sédentaires	8 007	5 849	2 158	7 726	5 618	2 108	7 573	5 427	2 146
TOTAL	13 676	7 507	6 169	13 306	7 275	6 031	13 288	7 139	6 149

TRAVAIL FÉMININ

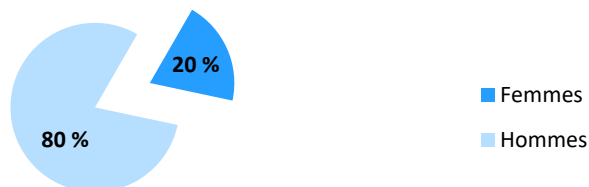
● En nombre de salariées

En 2019, la proportion des femmes occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel dans les entreprises de la branche reste stable et s'élève à 20 % de l'effectif total, ce qui représente 28 398 femmes pour 113 610 hommes.

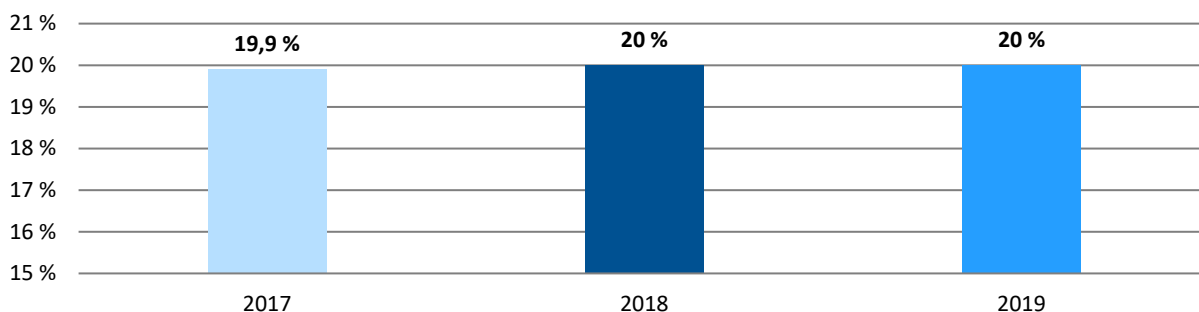
Les femmes occupent par ailleurs 16,5 % des emplois à temps plein de la branche et demeurent majoritaires dans les emplois à temps partiel puisqu'elles occupent 53,7 % de ces emplois.

Enfin, on peut noter que la part des femmes occupant des emplois à durée déterminée baisse par rapport à 2018 (-4 points) : 50,8 % des salariés en CDD de la branche sont des femmes (contre 54,8 % en 2018).

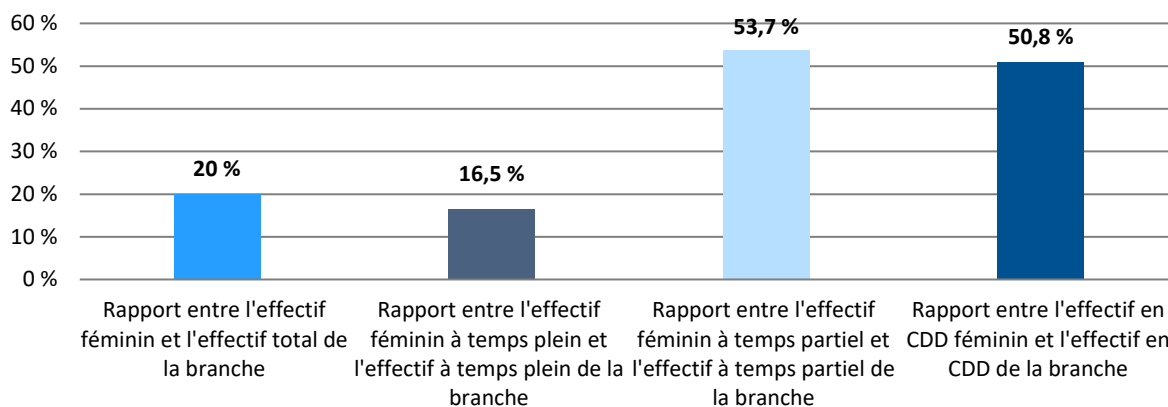
Répartition femmes / hommes dans les effectifs temps plein et temps partiel en 2019



Evolution du travail féminin entre 2017 et 2019



Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche en 2019



● **Par catégorie professionnelle**

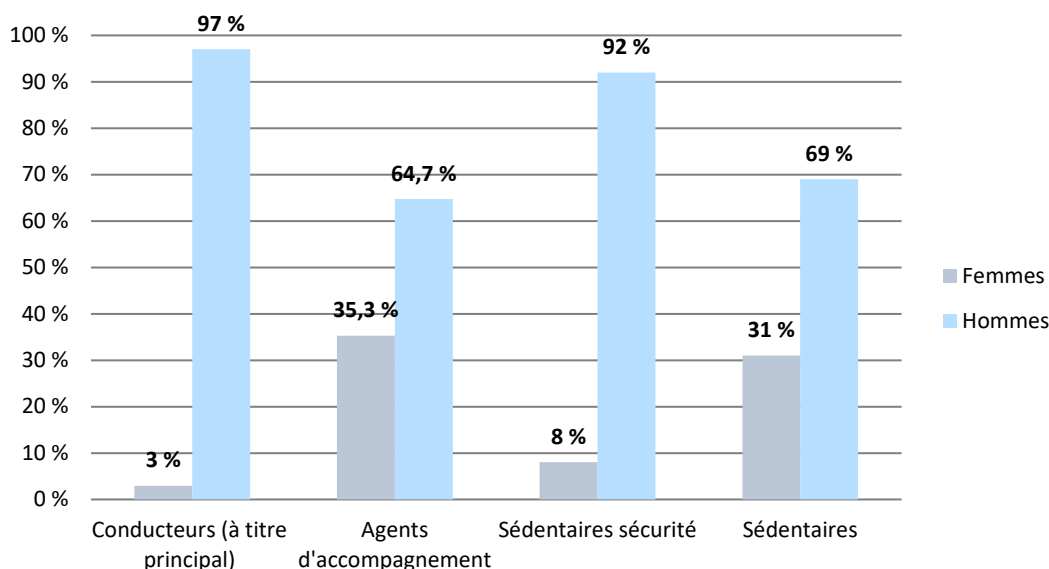
Rapport entre l'effectif féminin/masculin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie

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 (+1 point par rapport à 2018) et demeure la catégorie qui emploie le plus de femmes (35,3 % 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 % de l'effectif total (contre 31,1 % en 2018).

La part des femmes dans la catégorie des sédentaires sécurité reste stable par rapport à l'année dernière (8 % contre 7,9 % en 2018).

Comme les années précédentes, la catégorie des conducteurs reste de loin la moins féminisée avec seulement 3 % de femmes. Notons toutefois que ce chiffre est en augmentation depuis quelques années (+0,6 point sur trois années consécutives).

Rapport entre l'effectif féminin/masculin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie en 2019

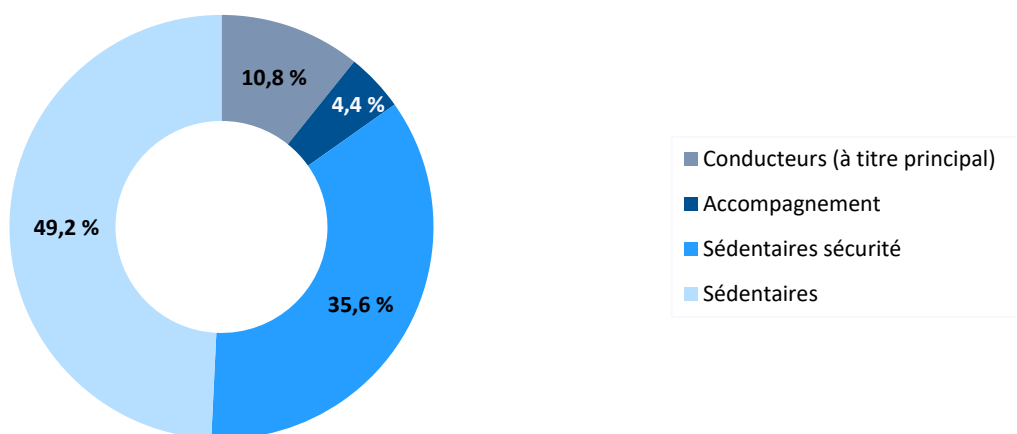


	2017		2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Roulants	12 %	88 %	12,3%	87,7 %	12,4 %	87,6 %
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	2,4 %	97,6 %	2,7%	97,3 %	3 %	97 %
<i>Dont agents d'accompagnement</i>	33,5 %	66,5 %	34,3%	65,7 %	35,3 %	64,7 %
Sédentaires sécurité	7,6 %	92,4 %	7,9%	92,1 %	8 %	92 %
Sédentaires	31,4 %	68,6 %	31,1%	68,9 %	31 %	69 %

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, soit 49,2 %** de l'effectif total (contre 49,3 % en 2018). Les effectifs de la catégorie des sédentaires sécurité sont également stables par rapport à l'année 2018 et représentent **35,6 %** de l'effectif total (contre 35,5 % en 2018). En revanche, la proportion des conducteurs augmente légèrement en 2019 et représente **10,8 %** de l'effectif total (contre 10,6 % en 2018). La proportion des agents d'accompagnement baisse de -0,2 point en 2019 et représente **4,4 %** de la totalité des effectifs de la branche (contre 4,6 % en 2018).

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle en 2019



	2017	2018	2019
Roulants	15,2 %	15,2 %	15,2 %
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	10,5 %	10,6 %	10,8 %
<i>Dont agents d'accompagnement</i>	4,7 %	4,6 %	4,4 %
Sédentaires sécurité	35,9 %	35,5 %	35,6 %
Sédentaires	48,9 %	49,3 %	49,2 %

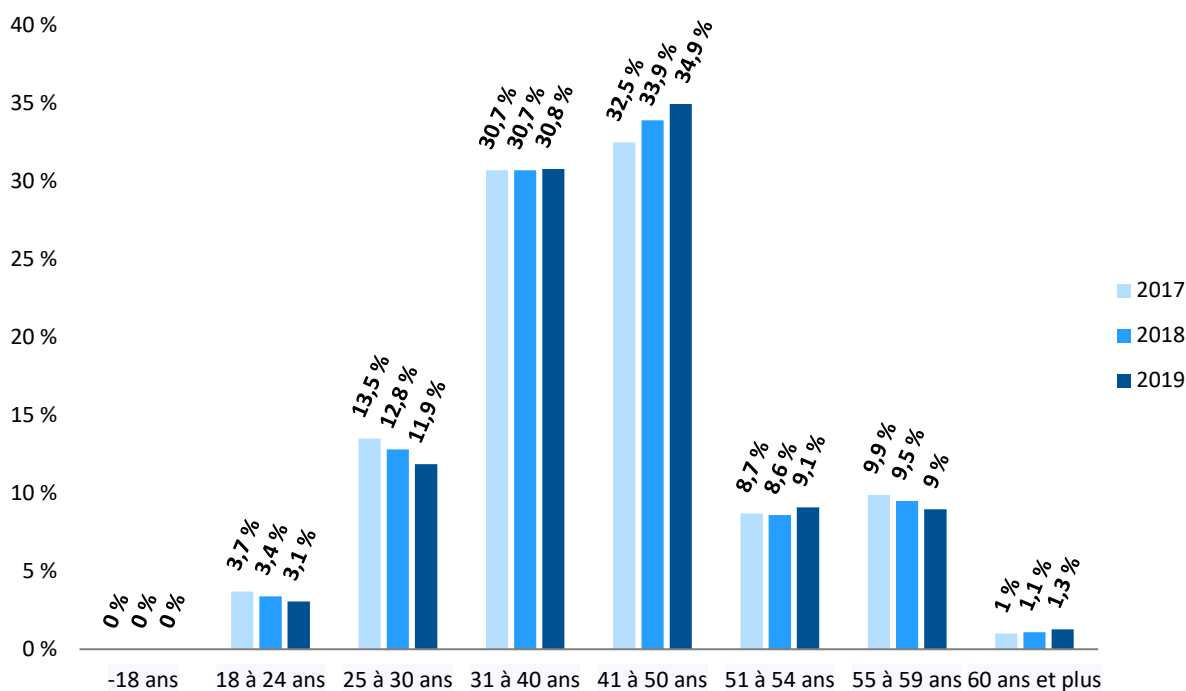
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE

● Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondus

En 2019, on observe globalement les mêmes tendances qu'en 2017 et 2018 concernant la répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondus :

- **La part des effectifs âgés de 41 ans et plus poursuit sa progression et passe à 54,3 % des effectifs toutes catégories de salariés confondus** (contre 53 % en 2018, soit +1,3 point), constituant ainsi la part la plus importante des effectifs ;
- **La part des salariés âgés de 40 ans et moins baisse de -1,1 point et représente 45,8 % des effectifs toutes catégories de salariés confondus** (contre 46,9 % en 2018, soit -1,1 point) ;
- Comme pour les années précédentes, le pourcentage de salariés âgés de moins de 18 ans reste nul ;
- Les salariés âgés de 18 à 24 ans représentent 3,1 % des effectifs (contre 3,4 % en 2018, soit -0,3 point) et ceux âgés de 25 à 30 ans ne représentent plus que 11,9 % des effectifs (contre 12,8 % en 2018, soit -0,9 point) ;
- La concentration des effectifs dans la tranche d'âge allant de 31 à 40 ans augmente de +0,1 point par rapport à l'année 2018 (30,8 % des salariés contre 30,7 % en 2018), alors qu'elle augmente de +1 point chez les salariés âgés de 41 à 50 ans (34,9 % des salariés contre 33,9 % en 2018) ;
- Le nombre de salariés âgés de 51 ans à 54 ans augmente de +0,5 point (9,1 % des salariés contre 8,6 % en 2018) tandis que le nombre de salariés âgés de 55 à 59 ans diminue de -0,5 points (9 % des salariés contre 9,5 % en 2018) ;
- Enfin, le nombre de salariés âgés de 60 et plus augmente de +0,2 point, passant ainsi à 1,3 % (contre 1,1 % en 2018) ;

Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondus



● **Répartition de l'effectif féminin par âge toutes catégories de salariées confondues**

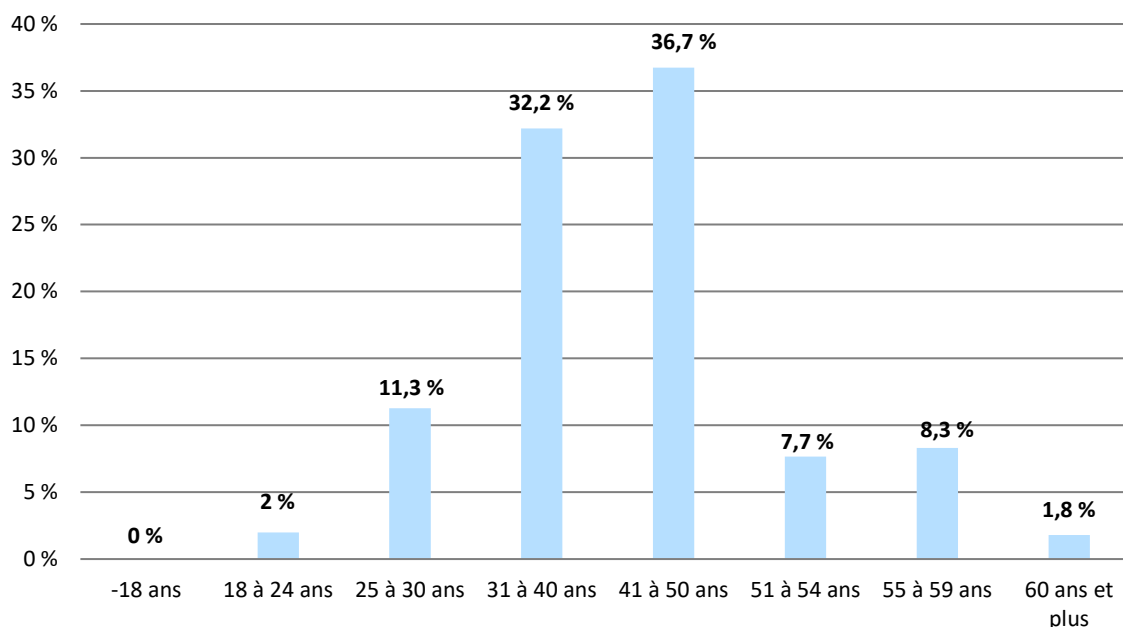
Pour la première fois cette année, la répartition de l'effectif féminin par âge est mesurée (toutes catégories de salariées confondues et par catégorie professionnelle (cf. « Répartition des effectifs par âge par catégorie professionnelle » ci-dessous).

Comme vu précédemment (cf. « Salariés en CDI ou sous statut particulier », page 8), le nombre de femmes présentes dans l'effectif temps plein et temps partiel de la branche s'élève en 2019 à **28 398**.

La répartition de l'effectif féminin par âge correspond globalement à celle de l'effectif femmes/hommes par âge toutes catégories de salariés confondues reproduite plus haut :

- **54,5 % des femmes de la branche sont âgées de 41 et plus, soit 15 477 femmes ;**
- **45,5 % des femmes de la branche sont âgées de 40 ans et moins, soit 12 921 femmes.**

Répartition de l'effectif féminin par âge toutes catégories de salariés confondues



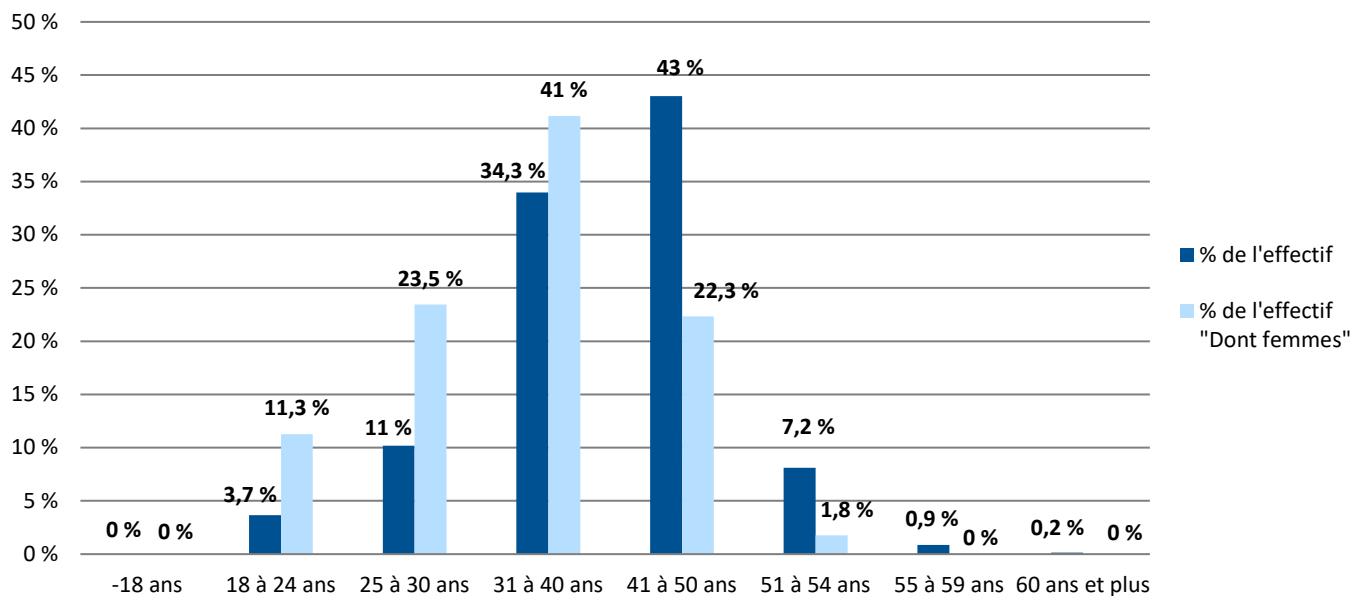
● **Répartition des effectifs par âge par catégorie professionnelle**

La répartition des salariés par âge et par catégorie professionnelle demeure dans son ensemble stable par rapport à l'année 2018.

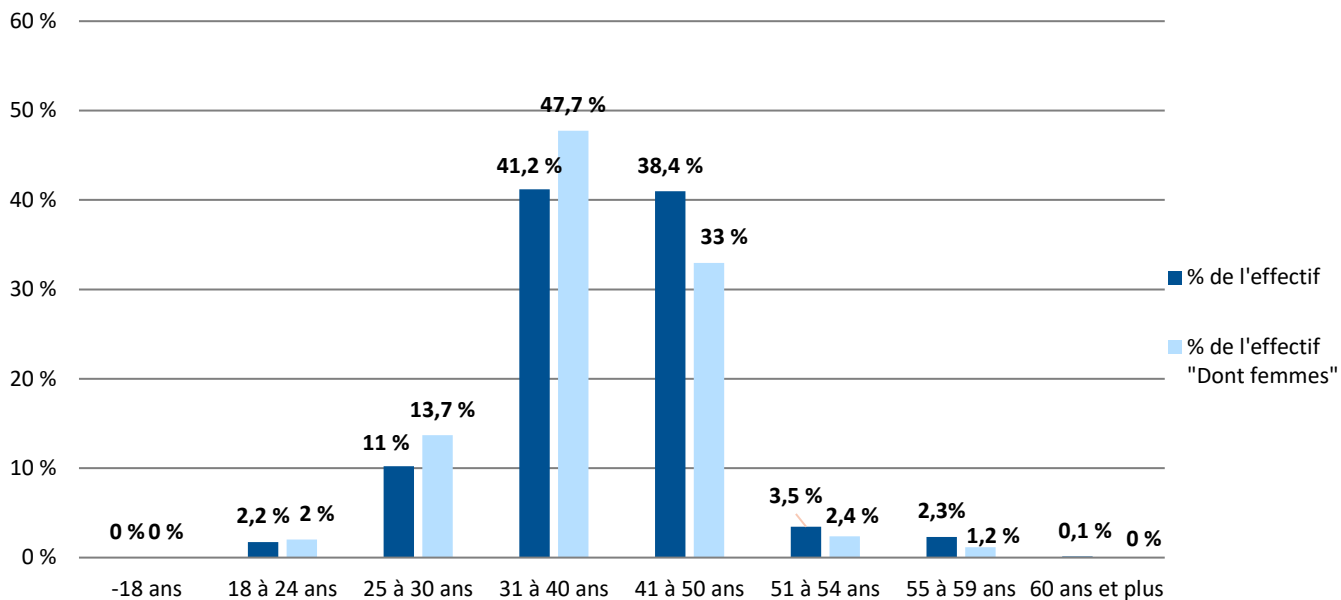
Une **forte concentration des salariés dans la tranche d'âge allant de 31 à 50 ans continue à émerger pour chacune des catégories professionnelles** : ils représentent notamment 77,3 % des conducteurs (contre 76,9 % en 2018), 79,6 % des agents d'accompagnement (contre 80,5 % en 2018), 60 % des sédentaires sécurité (contre 59,5 % en 2018) et 64,9 % des sédentaires (contre 64,2 % en 2018).

Cette concentration est également notable dans l'effectif féminin de la branche puisque 63,3 % des femmes conducteurs, 80,7 % des femmes agents d'accompagnement, 63,5 % des femmes sédentaires sécurité et 68,9 % des femmes sédentaires sont âgées de 31 à 50 ans.

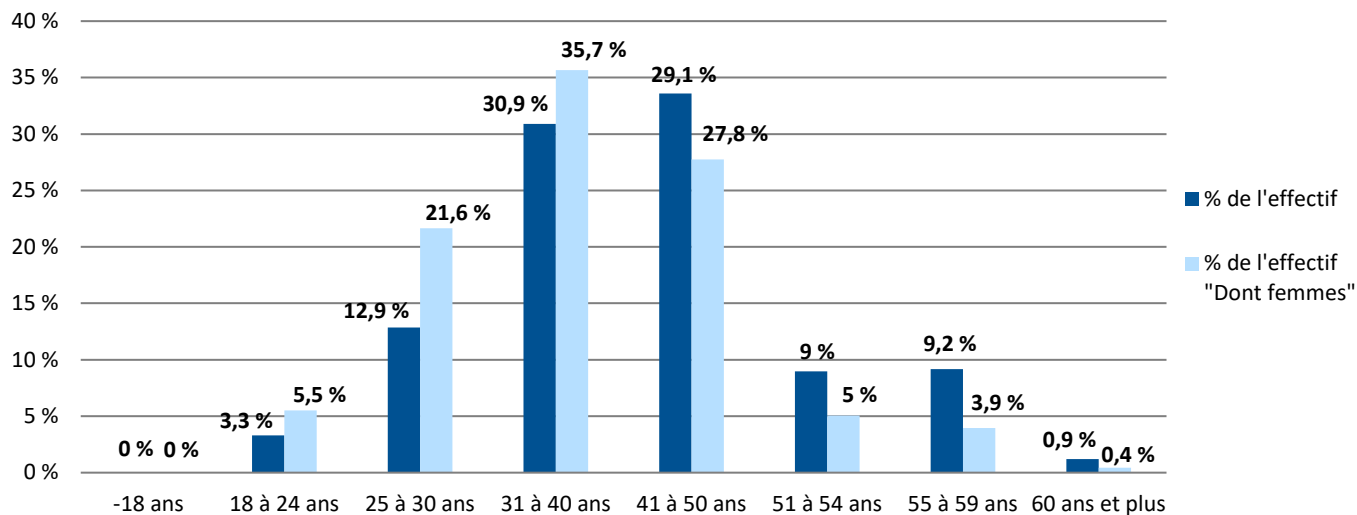
**Roulants : conducteurs
2019**



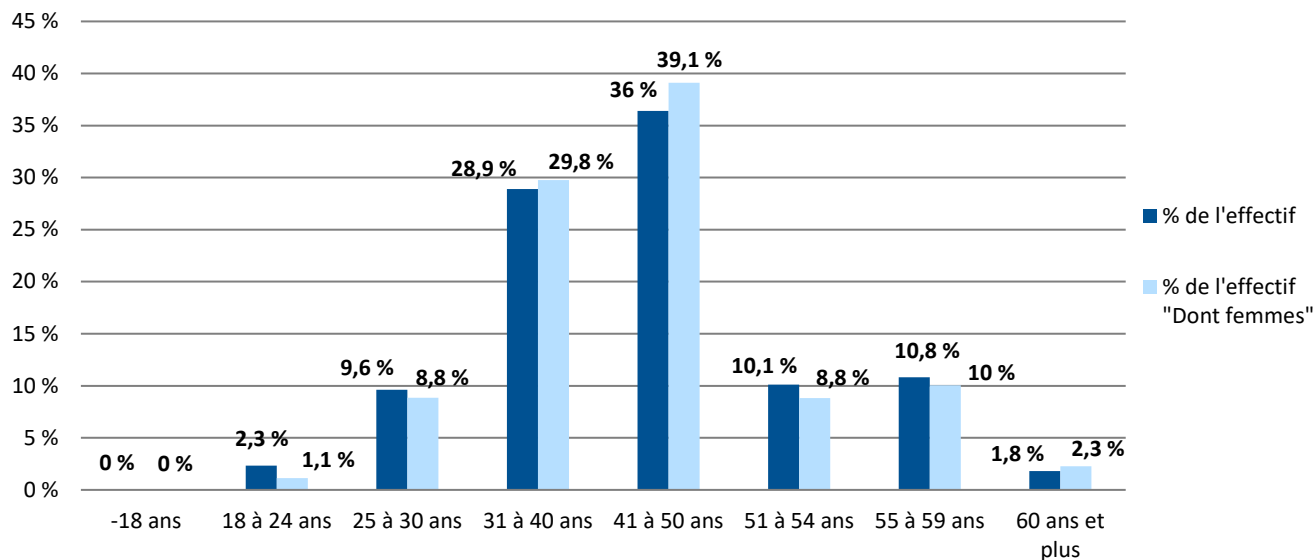
**Roulants : agents d'accompagnement
2019**



**Sédentaires sécurité
2019**



**Sédentaires
2019**



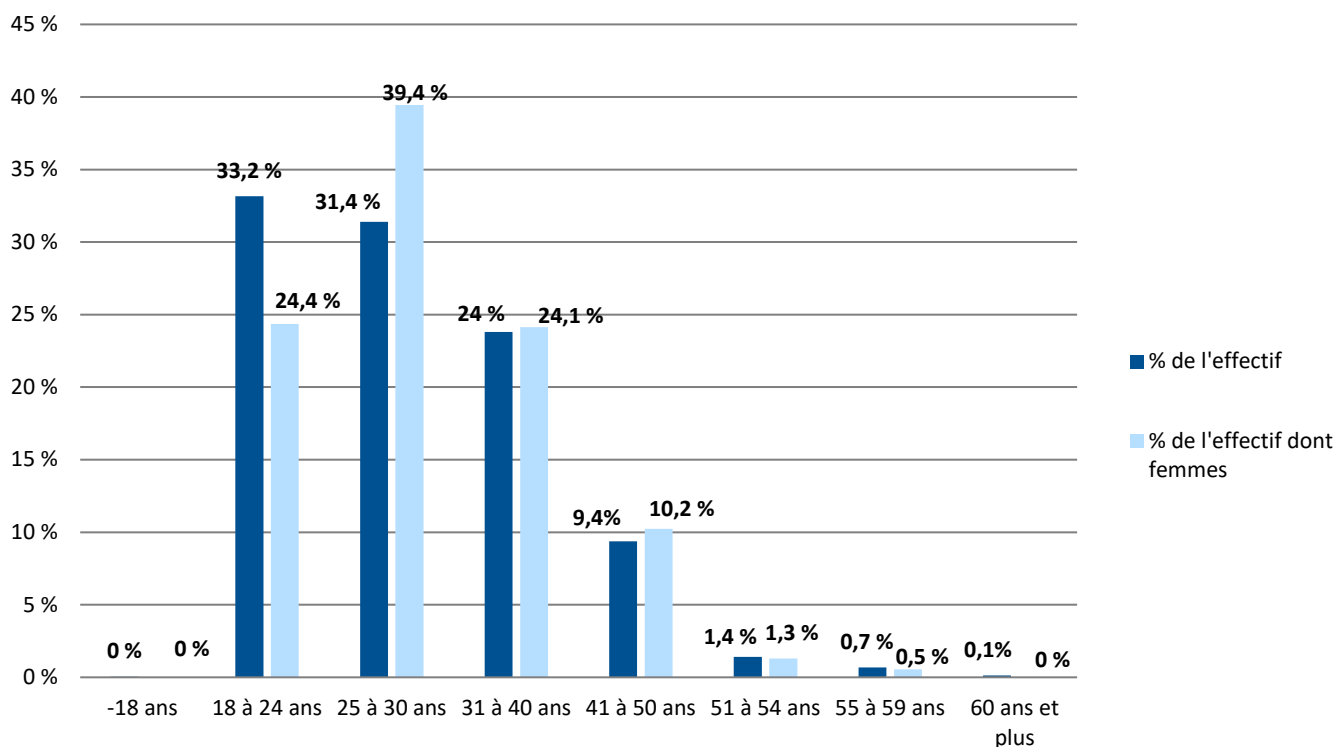
● Répartition des effectifs par âge à l'embauche toutes catégories de salariés confondues

Les entreprises de la branche ferroviaire ont cette année encore embauché une majorité de salariés ayant entre 18 et 30 ans (64,6 % des embauchés au total dont 33,2 % âgés de 18 à 24 ans et 31,4 % âgés de 25 à 30 ans). Ce chiffre continue toutefois de baisser par rapport à l'année 2018 (-2,4 points : plus précisément -0,4 point pour la tranche des 18 - 24 ans et -2 points pour la tranche des 25 - 30 ans).

La part des salariés embauchés entre 31 et 50 ans, toutes catégories de salariés confondues, augmente de +2,5 points cette année passant de 30,9 % en 2018 à 33,4 % en 2019.

Pour la première fois cette année est mesurée la répartition de l'effectif féminin par âge à l'embauche (toutes catégories de salariées confondues et par catégorie professionnelle - cf. « Répartition des effectifs par âge à l'embauche par catégorie professionnelle » ci-après) : on note ainsi une forte concentration de salariées embauchées âgées de 25 à 30 ans (39,4 % des salariées embauchées) et une proportion quasi équivalente de salariées embauchées dans les tranches d'âge 18 à 24 ans et 31 à 40 ans (respectivement 24,4 % et 24,1 %). Les femmes embauchées âgées de plus de 41 ans représentent elles 12 % des salariées embauchées.

Répartition par âge des salariés embauchés en 2019



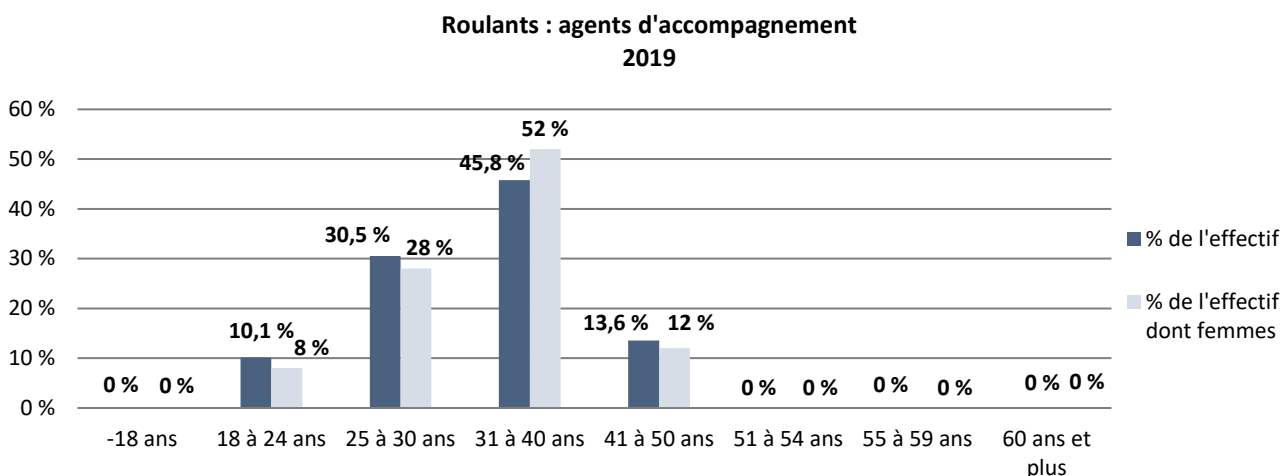
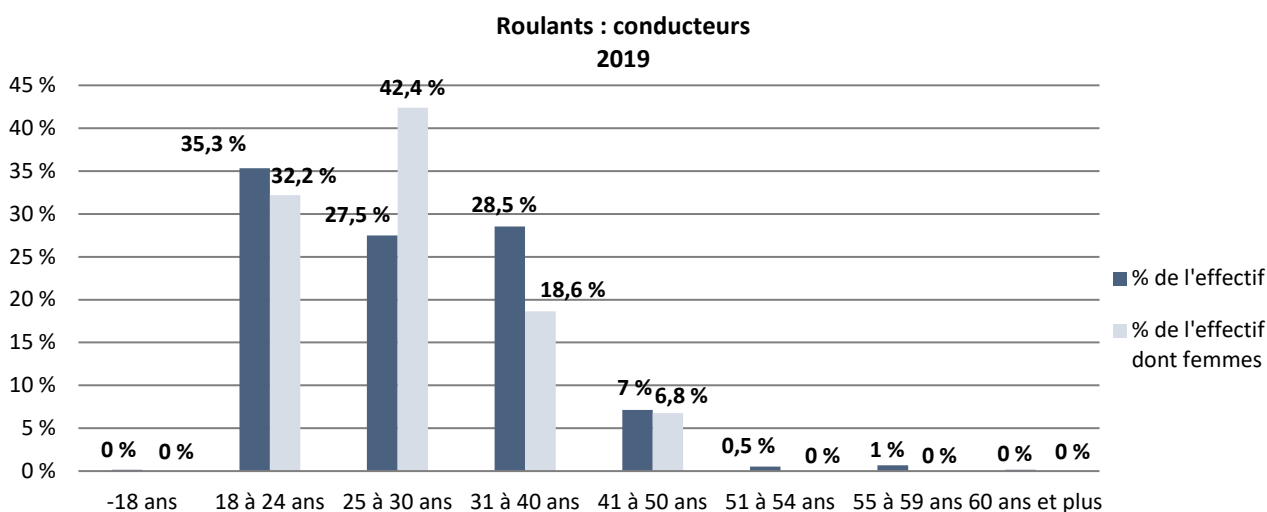
● Répartition des effectifs par âge à l'embauche par catégorie professionnelle

Dans la catégorie des **roulants conducteurs**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés dans la tranche d'âge 18 à 24 ans sont les plus nombreux : ils représentent 35,4 % des salariés embauchés, suivis par les salariés âgés de 31 à 40 ans (28,5 %) et ceux âgés de 25 à 30 ans (27,6 %). Les conductrices embauchées âgées de 25 à 30 ans représentent 42,4 % de l'effectif total féminin embauché en 2019. Suivent les salariées âgées de 18 à 24 ans (32,3 %) et les salariées âgées de 31 à 40 ans (18,6 %).

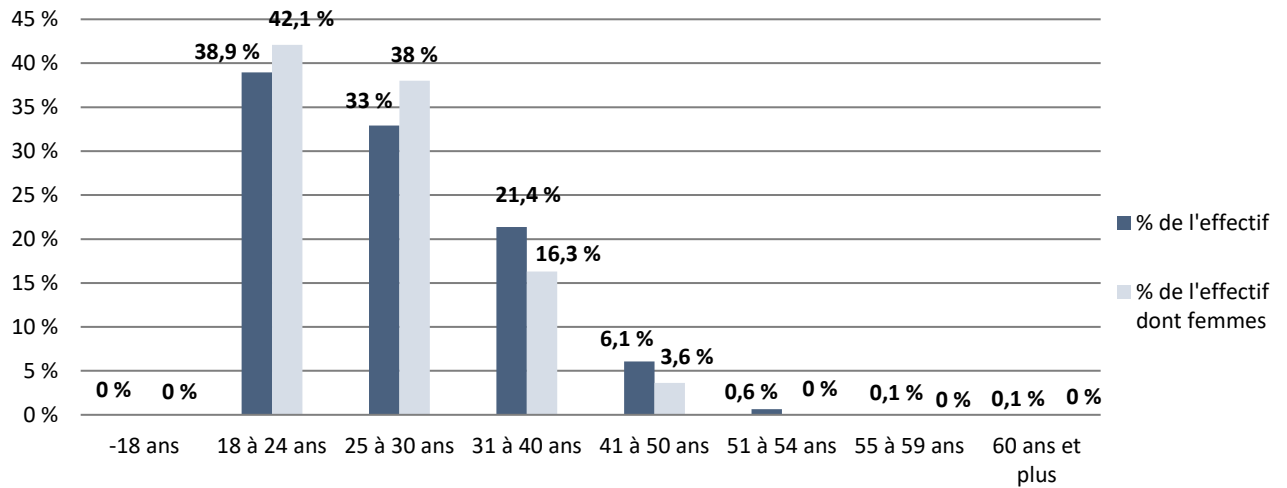
Dans la catégorie des **roulants agents d'accompagnement**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés âgés entre 31 et 50 ans sont majoritaires (59,4 %), suivis par les salariés âgés de 25 à 30 ans (30,5 %). Les femmes embauchées dans la catégorie en 2019 sont plus nombreuses dans la tranche d'âge 31 à 40 ans (52 %). Entre 18 et 30 ans, elles représentent 36 % des salariées embauchées.

Dans la catégorie des **sédentaires sécurité**, on observe une très forte concentration de salariés (femmes/hommes confondus) embauchés âgés de 18 à 30 (71,8 %). Les salariés embauchés entre 31 et 40 ans représentent 21,4 % de l'effectif de la catégorie. Cette répartition se retrouve dans l'effectif féminin embauché : 80,1 % des femmes embauchées sont âgées de 18 et 30 ans et 16,3 % sont âgées de 31 à 40 ans.

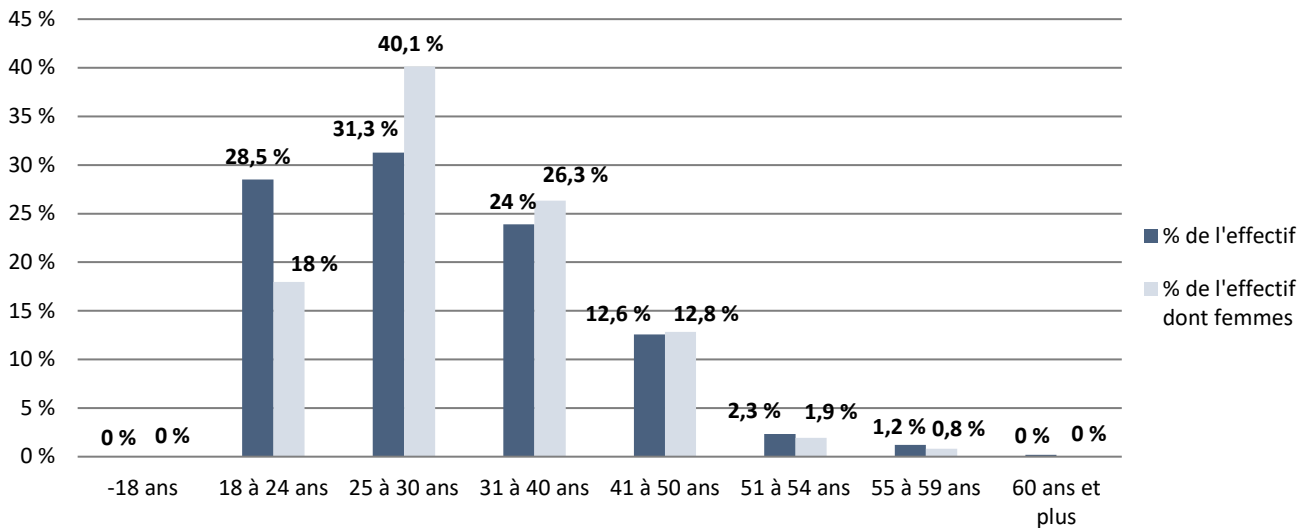
Enfin, pour la catégorie des **sédentaires**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés entre 18 et 30 ans sont majoritaires (59,8 %), suivis des salariés embauchés entre 31 à 40 ans (24 %) et les salariés embauchés entre 41 à 50 ans (12,6 %). Chez les femmes sédentaires, on retrouve une très large proportion d'embauche dans la tranche 25 - 30 ans (40,1 %). 26,3 % des femmes embauchées dans la catégorie sont âgées de 31 à 40 ans.



Sédentaires sécurité 2019



Sédentaires 2019

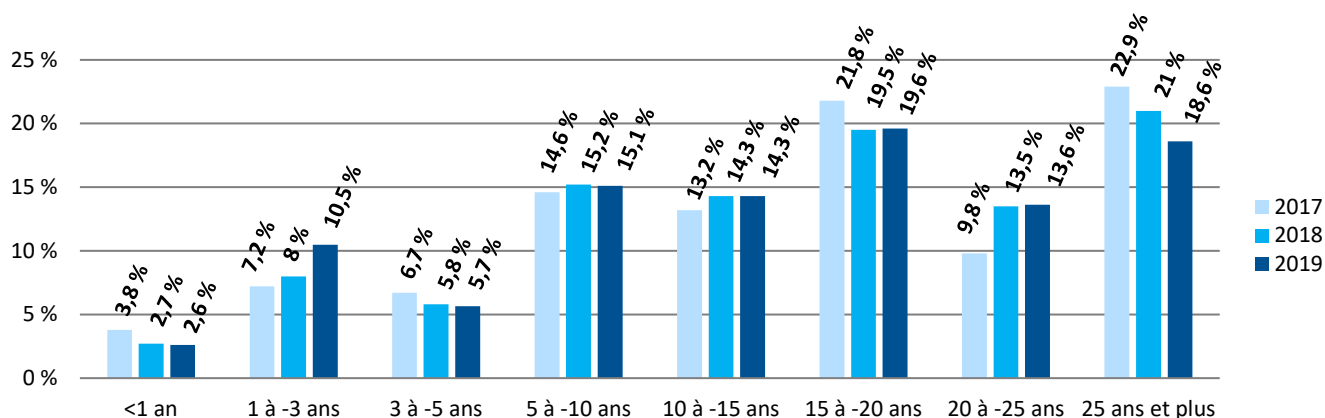


RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ

● Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondus

Malgré un recul de -2,2 points par rapport à l'année 2018, **plus de la moitié des salariés de la branche ont 15 ans d'ancienneté ou plus en 2019 (soit 51,8 % contre 54 % en 2018)**, ce qui témoigne de la stabilité des emplois dans les entreprises de notre panel.

Soulignons cette année l'augmentation de la part des salariés cumulant une ancienneté comprise entre 1 et 3 ans, qui passe à 10,5 % contre 8 % en 2018 (+2,5 points) et le recul de la part des salariés ayant une ancienneté comprise entre 25 et plus, qui s'établit à 18,6 % contre 21 % en 2018 (-2,4 points).

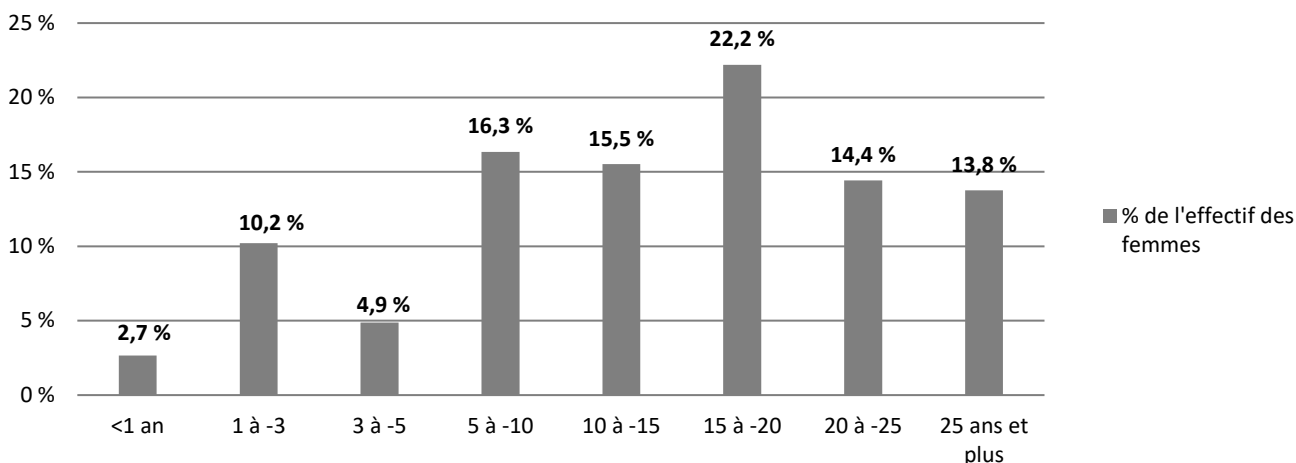


● Répartition de l'effectif féminin par ancienneté toutes catégories de salariées confondues

Pour la première fois cette année, la répartition de l'effectif féminin par ancienneté est mesurée (toutes catégories de salariées confondues et par catégorie professionnelle - cf. ci-après « Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle »).

La répartition de l'effectif féminin par ancienneté se rapproche plus ou moins de celle de l'effectif femmes/hommes par ancienneté reproduite plus haut :

- **50,4 % des femmes de la branche ont 15 ans d'ancienneté ou plus en 2019, soit 14 312 femmes ;**
- **31,8 % des femmes de la branche ont une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans, soit 9 030 femmes ;**
- **15,1 % des femmes de la branche ont une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans, soit 4 288 femmes.**



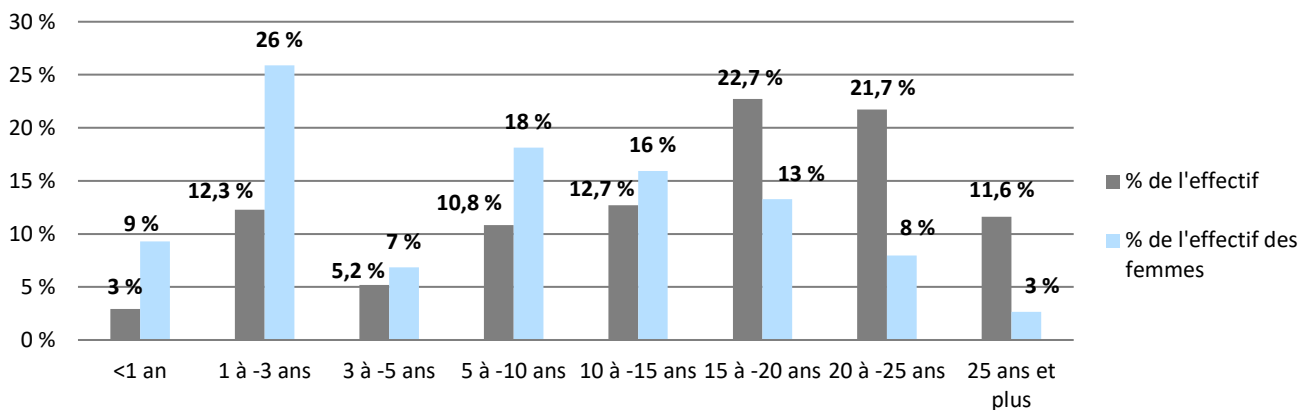
● Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle

Par rapport à l'année 2018, la répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle est globalement stable même si quelques évolutions sont à noter.

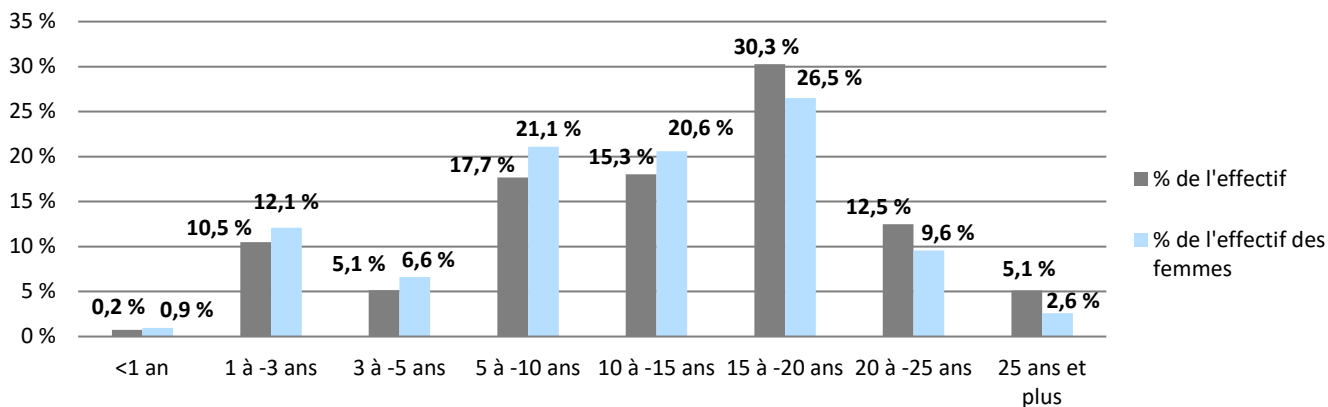
Dans la catégorie des roulants :

- 22,7 % des conducteurs ont une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans (contre 22,8 % en 2018, soit -0,1 point) et 21,7 % entre 20 et 25 ans (contre 22 % en 2018, soit -0,3 point) ;
- La part des conducteurs ayant une ancienneté comprise entre 1 et 3 ans remonte de 3 points (12,3 % contre 9,3 % en 2018), tandis que celle ayant une ancienneté de 25 ans et plus recule de -2,1 points (11,6 % contre 13,7 % en 2018) ;
- Les femmes conducteurs ayant une ancienneté comprise entre 1 et 10 ans sont majoritaires (60 %) ;
- 35,7 % des agents d'accompagnement ont une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans (contre 34,7 % en 2018, soit -1 point) et 30,3 % une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans (contre 30,9 % en 2018, soit -0,6 point) ; 15,6 % des agents ont une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans (contre 12,7 % en 2018, soit une hausse de +2,9 points) ;
- Les femmes agents d'accompagnement ayant une ancienneté de 10 ans et plus sont majoritaires (59,3 %) ;
- On observe, aussi bien chez les roulants que chez les agents d'accompagnement, une diminution de l'effectif cumulant 25 ans d'ancienneté et plus (-2,4 points cumulés entre 2018 et 2019).

**Roulants : conducteurs
2019**



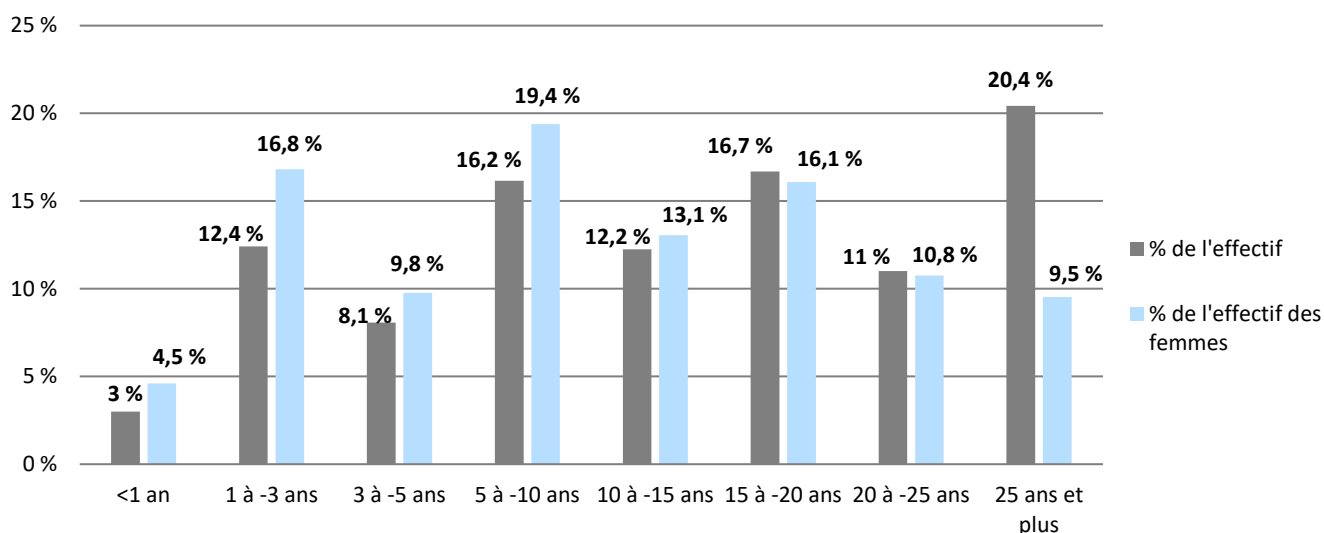
**Roulants : agents d'accompagnement
2019**



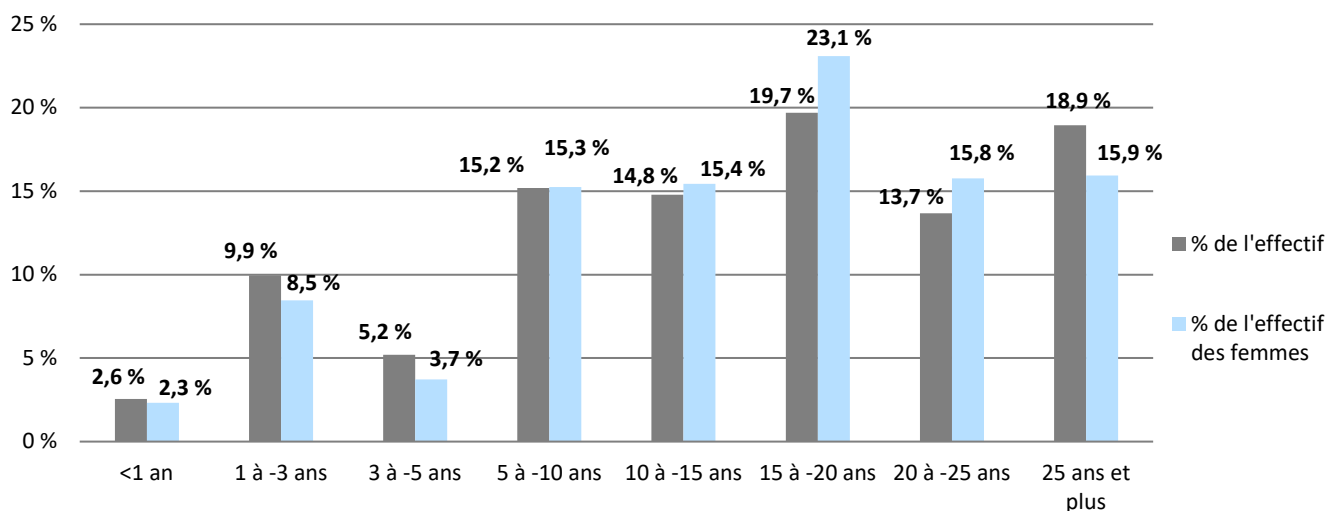
Dans la catégorie des **sédentaires sécurité**, la proportion de salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté est la plus importante même si elle recule en 2019 : ils représentent respectivement 20,4 % de l'effectif total de la catégorie contre 23,1 % en 2018 (-2,7 points). Les femmes de la catégorie ayant une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans sont quant à elles plus nombreuses (19,4 % de l'effectif féminin de la catégorie, soit 5 509 femmes).

Chez les **sédentaires**, ce sont les salariés avec une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans qui sont les plus nombreux (19,7 %) alors qu'ils étaient plus nombreux en 2018 dans la tranche d'âge 25 ans et plus (18,9 % en 2019 contre 22,4 % en 2018, soit un écart de -3,5 points). Les femmes de la catégorie ayant une ancienneté entre 15 et 20 ans sont également majoritaires : elles représentent 23,1 % de l'effectif féminin, soit 6 560 femmes.

Sédentaires sécurité
2019



Sédentaires
2019

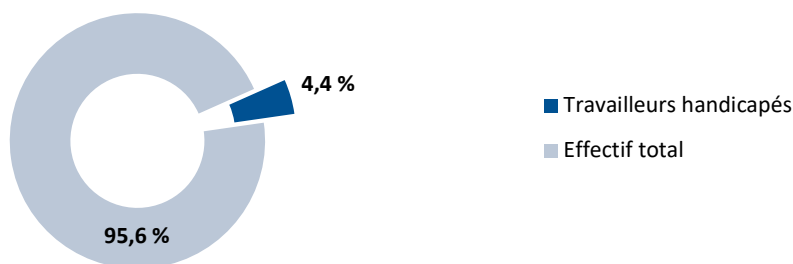


SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

En 2019, le nombre de salariés en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel est stable puisqu'il s'établit à 6 613 contre 6 653 en 2018 (-40 salariés). Ce nombre représente, comme en 2018, **4,4 % des salariés de la branche**.

Les femmes représentent 32,1 % de l'effectif total des salariés en situation de handicap (soit 2 128 salariées).

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



TRAVAIL DE NUIT

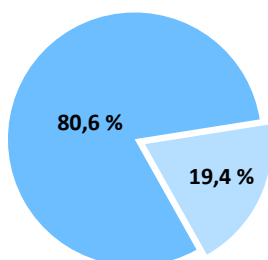
Parmi l'effectif total de la branche, **29 340 salariés, dont 1 891 femmes**, sont considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'accord de branche « *organisation du travail et contrat de travail* » du 31 mai 2016.

La part de ces travailleurs de nuit représente, comme en 2018, 19,4 % de l'effectif total de la branche.

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) (article 32.1) ;
- **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 (article 36.2).

Rapport entre l'effectif des travailleurs de nuit et l'effectif total de la branche en 2019



1.2 SALARIÉS EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

- **Part des salariés embauchés en CDD dans l'effectif total**

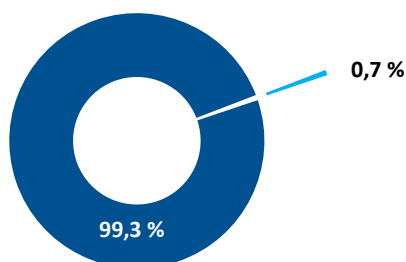
Rapport entre le nombre de salariés embauchés en CDD et l'effectif temps plein + temps partiel, CDI, statut particulier et CDD compris :

En 2019, la **part des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) au sein des entreprises de notre panel régresse et s'établit à 0,7 %**, contre 1,1 % en 2018 (-0,4 point), ce qui représente en « Equivalent Temps Plein » * (ETP) 963 salariés (contre 1 548 en 2018, soit une baisse de -585 ETP). Un peu plus de la moitié des salariés en CDD sont des femmes (50,8 %).

La proportion des salariés en CDD au sein de la branche ferroviaire est très nettement inférieure à la moyenne nationale des salariés en CDD (8,8 % des effectifs) et celle du secteur du transport et de l'entreposage (6,1 %) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2019*, mars 2020).

*La notion d' « Equivalent Temps Plein » correspond à une activité exercée sur la base d'un temps plein soit à hauteur de la durée légale du travail.

Part des CDD dans l'effectif total en 2019



2017		2018		2019	
CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI
1,8 %	98,2 %	1,1 %	98,9 %	0,7 %	99,3 %

- **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 72,1 % de l'effectif total des salariés en CDD contre 68,1 % en 2018, soit une baisse de -4 points. Proportionnellement, c'est dans cette catégorie que la baisse des CDD est la plus importante (-360 ETP par rapport à l'année 2018).

Le nombre de salariés de la catégorie des roulants est également en baisse cette année et représente 18,8 % (dont 87,3 % exercent un emploi d'accompagnement) de l'effectif total des salariés en CDD (contre 22,6 % 2018).

La proportion des salariés en CDD de la catégorie des sédentaires sécurité connaît une très légère diminution en 2019 et représente 9 % des salariés en CDD (contre 9,2 % en 2018).

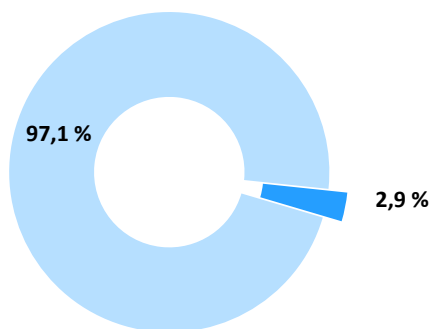
	2017					2018					2019				
	Nombre de personnes	<i>dont femmes</i>	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	<i>dont femmes</i>	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	<i>dont femmes</i>	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Roulants	1 078	464	4 564	3 446	380	858	382	4 210	2 732	351	641	290	2 169	2 258	181
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	105	0	744	106	62	61	0	342	64	28	50	0	276	53	23
<i>Dont agents d'accompagnement</i>	973	464	3 820	3 340	318	797	382	3 868	2 668	322	591	290	1 893	2 205	158
Sédentaires sécurité	226	28	827	391	69	241	80	1 307	848	142	389	102	1 040	1 012	87
Sédentaires	5 233	2 958	26 720	10 224	2 227	2 880	1 719	12 664	5 425	1 055	2 369	1 336	8 342	4 231	695
TOTAL	6 537	3 450	32 111	14 061	2 676	3 979	2 181	18 181	9 005	1 548	3 399	1 728	11 551	7 501	963

1.3 SALARIÉS EN CONTRAT D'INTERIM

En 2019, le taux de recours à l'intérim diminue significativement et ne représente plus que **2,9 %** dans l'effectif total de la branche (contre 7,7 % en 2018) : les entreprises de notre panel ont eu recours à 4 164 salariés intérimaires, contre 10 386 salariés en 2018 (étant précisé qu'un salarié a pu conclure plusieurs contrats d'intérim avec une même entreprise).

Ce taux est légèrement inférieur à celui observé au niveau national pour l'ensemble des secteurs d'activité (3,1 %) et davantage encore à celui observé dans le secteur du transport et de l'entreposage (6,9 %) (source : DARES, *L'emploi intérimaire continue de baisser légèrement au 4^{ème} trimestre 2019*, mars 2020).

Part des intérimaires dans l'effectif total en 2019



2017		2018		2019	
Intérim	CDI	Intérim	CDI	Intérim	CDI
5,2 %	94,8 %	7,7 %	92,3 %	2,9 %	97,1 %

	2017				2018				2019			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Roulants	24	35	37	3	290	643	1 005	53	116	15 664	116	1 305
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0
<i>Dont agents d'accompagnement</i>	24	35	37	3	289	639	1 004	53	116	15 664	116	1 305
Sédentaires sécurité	1 018	7 371	1 669	614	676	4 903	1 129	409	8	54	8	4
Sédentaires	6 848	46 557	15 211	3 880	9 420	48 439	16 719	4 037	4 040	7 506	4 427	626
TOTAL	7 890	53 963	17 217	4 497	10 386	53 985	18 853	4 499	4 164	23 224	4 551	1 935

1.4 SALARIÉS EN CONTRAT SPÉCIFIQUE

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

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

Enfin, les contrats de génération ont été supprimés depuis le 23 septembre 2017, les contrats conclus avant ce terme se poursuivant jusqu’à leur terme.

Comme en 2018, l’année 2019 est marquée par une absence totale dans les entreprises de notre panel de contrats spécifiques.

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	PEC	Emplois d'avenir	Contrats de génération	Contrats adultes relais	PEC
0	0	0	0	0	0	0

Nombre de contrats spécifiques (tous contrats conclus en 2019 et antérieurement)						
En cours au 31 décembre 2019					Dont conclus en 2019	
Contrats adultes relais	Contrats uniques d'insertion	PEC	Emplois d'avenir	Contrats de génération	Contrats adultes relais	PEC
0	0	0	0	0	0	0

2.

DURÉE DU TRAVAIL

2.1 DURÉE HEBDOMADAIRE CONSTATÉE

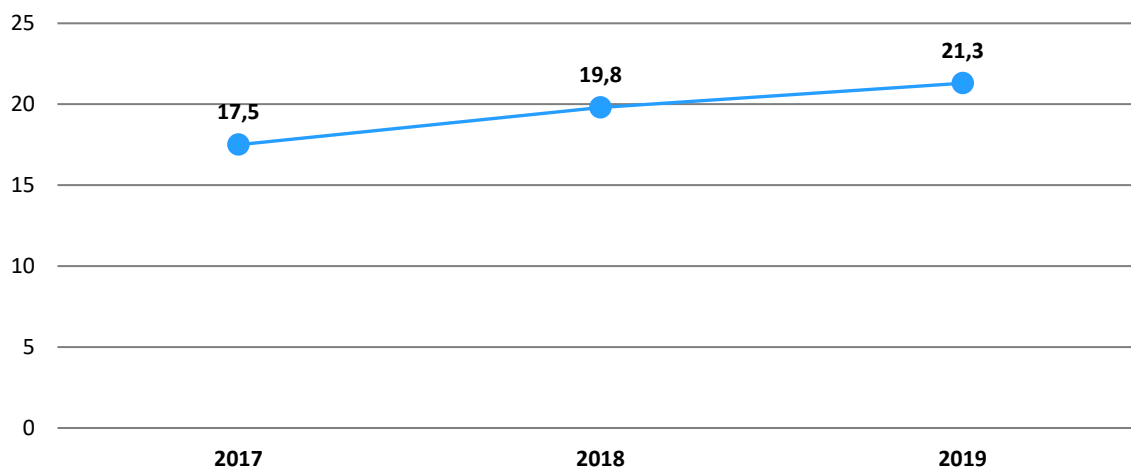
En 2019, et comme les années précédentes, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire s'établit à **35,4 heures** (contre 35,5 heures en 2018). La durée du travail dans les entreprises de notre panel est légèrement inférieure à la durée moyenne hebdomadaire observée au niveau national (35,7 heures) et à celle observée dans le secteur des transports et de l'entreposage (36,3 heures) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2019*, mars 2020).

Il convient toutefois de signaler que cette donnée ne correspond pas nécessairement à l'horaire collectif affiché au sein des entreprises de la branche, certaines entreprises 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 continue sa progression en 2019 : en moyenne un salarié de la branche a effectué **21,3 heures supplémentaires**, contre 19,8 heures en 2018 et 17,5 heures en 2017, soit une augmentation de +3,8 heures en moyenne par salarié entre 2017 et 2019.

Evolution des heures supplémentaires effectuées par salarié
entre 2017 et 2019



3.

ABSENTÉISME ET INAPTITUDE

3.1 ABSENTÉISME

En 2019, l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel augmente par rapport à 2018 et s'établit **en moyenne à 23,66 jours d'absence par salarié** (contre 22,65 jours en 2018). A l'instar des années précédentes, la maladie reste le principal motif d'absence dans la branche : 61,3 % des salariés de la branche ont été absents au moins une fois pour cause de maladie en 2019. Notons toutefois que ce chiffre est en léger repli par rapport à 2018 (-0,4 point).

La part des absences motivées* poursuit sa progression (+0,9 point), passant ainsi à 22,4 % contre 21,5 % en 2018.

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

	2017		2018		2019	
	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	Jours d'absences par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence
Maladie	13,41	62,7 %	13,98	61,7 %	14,51	61,4 %
Accident du travail	1,41	6,6 %	1,59	7 %	1,57	6,7 %
Accident de trajets	0,21	1 %	0,26	1 %	0,32	1 %
Maladies professionnelles	0,14	0,6 %	0,15	0,7 %	0,15	0,6 %
Maternité	1,28	6 %	1,29	5,7 %	1,24	5,3 %
Paternité	0,34	1,6 %	0,36	1,6 %	0,35	1,5 %
Absences non motivées	0,18	0,9 %	0,17	0,8 %	0,24	1,1 %
Absences motivées	4,40	20,6 %	4,85	21,5 %	5,29	22,4 %
TOTAL	21,37	100 %	22,65	100 %	23,66	100 %

3.2 INAPTITUDE

En 2019, le taux de salariés inaptes reclassés, licenciés ou reformés* dans les entreprises de notre panel est en très légère baisse : **620 salariés** (contre 637 salariés en 2018) **ont été déclarés inaptes, soit 0,4 % de l'effectif total.**

Les salariés inaptes reclassés représentent 46,7 % des salariés inaptes de la branche (contre 55,7 % en 2018, soit une baisse de -9 points) tandis que les salariés inaptes licenciés ou reclassés représentent 53,2 % des salariés inaptes (contre 44,2 % en 2018, soit une augmentation de +9 points).

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

	2017		2018		2019	
	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	426	310	355	282	290	330

4.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les données présentées ci-après tiennent compte des dispositions issues de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) qui réforme l'apprentissage et la formation professionnelle.

4.1 INVESTISSEMENTS CONSACRÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour rappel, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation à compter du 1^{er} janvier 2019. Les actions de formation relevant du plan de développement des compétences sont de deux ordres principaux :

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

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Outil de l'employeur présentant une programmation à son initiative, le plan peut par ailleurs inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation ou de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

- **Investissements consacrés à la formation professionnelle en 2019 : plan de développement des compétences (dont contrats en alternance + périodes de professionnalisation + dispositif PRO A) + CIF + CPF**

Le montant des investissements des entreprises de la branche ferroviaire consacrés à la **formation professionnelle baisse en 2019** mais **les engagements des entreprises restent très largement supérieurs aux obligations légales** en vigueur depuis 2015 (*soit au moins 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et au moins 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés*). Il s'établit ainsi à **plus de 460 millions d'euros** (contre plus de 486 millions d'euros en 2018), ce qui représente **plus de 7,4 %** de la masse salariale des entreprises de notre panel (contre 8,1 % en 2018).

Les dépenses des entreprises de la branche ferroviaire sont principalement consacrées au plan de développement des compétences (75,8 % des investissements de la branche contre 88 % en 2018) et s'élèvent à plus de **349 millions d'euros**, ce qui représente **plus de 5,85 %** de la masse salariale.

Pour la première fois en 2019, les entreprises de notre panel ont été invitées à renseigner dans un onglet spécifique le montant des investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation : on relève ainsi que les dépenses consacrées à ces seuls contrats s'élèvent en 2019 à plus de 69 millions d'euros (soit 15 % des investissements de la branche), ce qui représente **0,77 %** de la masse salariale.

Montant des investissements consacrés à la formation professionnelle en 2019

Plan de développement des compétences (dont contrats alternance + périodes de professionnalisation + PRO A) + CIF + CPF			<i>Dont dépenses consacrées au seul plan de développement des compétences (Une personne ayant réalisé plusieurs formations compte pour un salarié)</i>			<i>Dont dépenses consacrées aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation</i>		
En €	Masse Salariale (MS)	En % de la masse salariale des entreprises de la branche	En €	MS	En % MS	En €	MS	En % MS
460 346 493	5 945 392 947	7,74 %	348 987 780	5 967 009 572	5,85 %	69 414 601	8 968 713 437	0,77 %

Evolution des investissements consacrés à la formation professionnelle entre 2017 et 2019

	Plan de formation + professionnalisation + CIF + CPF		Plan de développement des compétences (dont contrats alternance + périodes de professionnalisation + PRO A) + CIF + CPF	<i>Dont dépenses consacrées au seul plan de formation</i>		<i>Dont dépenses consacrées au seul plan de développement des compétences</i>
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
En €	445 630 190	486 482 149	460 346 493	420 822 899	428 543 667	348 987 781
En % de la MS des entreprises de la branche	7,48 %	8,11 %	7,74 %	7,07 %	7,15 %	5,85 %

4.2 STAGES DE FORMATION

- **Nombre de stagiaires au titre du plan de développement des compétences (en nombre de stages, un salarié pouvant réaliser plusieurs stages au cours d'une même année)**

En 2019, **363 042** stagiaires ont suivi une formation au titre du plan de développement des compétences, dont **52 108** femmes. Les femmes représentent ainsi **14,3 %** du nombre total de stagiaires en 2019.

Le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au titre du plan de développement des compétences reste relativement stable par rapport au nombre de stagiaires ayant suivi en 2018 une formation au titre du plan de formation (-0,08 %). En 2019, un salarié de la branche (hommes/femmes confondus) a ainsi effectué en moyenne 2,5 stages au titre du plan de développement des compétences. Les femmes ont quant à elles suivi en moyenne 1,8 stages en 2019.

La proportion de stagiaires relevant de la catégorie des sédentaires sécurité augmente de +4,3 points et passe à **43,6 %** en 2019 (6,8 % du nombre de stagiaires de la catégorie sont des femmes). A l'inverse, les proportions de stagiaires relevant des catégories des roulants et des sédentaires baissent respectivement de -3 points et -1,4 points et s'établissent respectivement à **18,1 %** et **38,3 %** (dans chacune de ces deux catégories, la proportion des femmes représente respectivement 9,8 % et 24,5 %).

	Nombre de stagiaires au titre du plan de formation				Nombre de stagiaires au titre du plan de développement des compétences		
	2017		2018		2019		
	Nbre de stagiaires ayant suivi une formation	En % du nbre total de stagiaires	Nbre de stagiaires ayant suivi une formation	En % du nbre total de stagiaires	Nbre de stagiaires ayant suivi une formation	Dont femmes	En % du nbre total de stagiaires
Roulants (dont conducteur principal)	61 269	15,6 %	60 562	16,7 %	52 067	2 312	14,3 %
Roulants (dont agent d'accompagnement)	17 511	4,5 %	16 094	4,4 %	13 875	4 814	3,8 %
Sédentaires sécurité	154 014	39,3 %	142 590	39,2 %	157 933	10 825	43,6 %
Sédentaires	158 820	40,6 %	144 093	39,7 %	139 167	34 157	38,3 %
Total	391 614	100 %	363 339	100 %	363 042	52 108	100 %

● **Nombre d'heures de formation suivies au titre du plan de développement des compétences**

Les salariés de la branche ferroviaire ont suivi près de 5,3 millions d'heures de formation en 2019, ce qui représente en moyenne **15,7 heures par stagiaire** ; ce chiffre est en diminution par rapport aux années précédentes (-3,8 heures par rapport à 2017 et -1,5 heures par rapport à 2018).

La catégorie des conducteurs demeure néanmoins, comme les années passées, la catégorie professionnelle qui effectue en moyenne le plus d'heures de formation (18,8 heures par stagiaire), bien que ce chiffre soit en baisse par rapport à 2018 (-3,8 heures). Les stagiaires de la catégorie des agents d'accompagnement passent cette année en seconde position avec 16,7 heures en moyenne suivies en 2019 (-0,8 par rapport à 2018). Les stagiaires de la catégorie des sédentaires sécurité effectuent en moyenne 15,1 heures de formation au titre du plan de développement des compétences (-2,1 heures par rapport à 2018), suivis par les stagiaires de la catégorie des sédentaires qui effectuent en moyenne 12,2 heures (-0,9 heure par rapport à 2018).

	Nombre d'heures de stages suivies au titre du plan de formation				Nombre d'heures de stages suivies au titre du plan de développement des compétences	
	2017		2018		2019	
	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
Roulants (dont conducteur principal)	1 687 456	27,5	1 371 211	22,6	980 151	18,8
Roulants (dont agent d'accompagnement)	333 768	19,1	255 482	15,9	231 764	16,7
Sédentaires sécurité	2 705 545	17,6	2 453 822	17,2	2 384 684	15,1
Sédentaires	2 167 168	13,6	1 886 439	13,1	1 696 333	12,2
Total	6 893 936	19,5	5 966 953	17,2	5 292 932	15,7

- **Nature des stages suivis au titre du plan de développement des compétences et du CIF (en nombre d'heures de stage)**

Pour mémoire, et en application de la réforme *avenir professionnel*, le congé individuel de formation (CIF) est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019, la loi organisant le maintien, jusqu'au 31 décembre 2019, des CIF engagés avant le 31 décembre 2018.

En 2019, et comme les années précédentes, **les stages suivis par les salariés de la branche concernent majoritairement la sécurité ferroviaire** : ils représentent **46,1 %** des stages suivis (contre 43 % en 2018), correspondant à un peu plus de 2,4 millions d'heures de formation, pris exclusivement dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les stages relatifs à la **formation métier** représentent **33,6 %** des stages suivis en 2019 (contre 31,3 % en 2018), correspondant à plus de 1,7 millions d'heures de formation (dont 342 pris dans le cadre du CIF).

Si les formations suivies en gestion management diminuent fortement entre 2018 et 2019, passant de 16,6 % (soit 186 684 heures) à 9,2 % des stages suivis (soit 485 823 heures), elles se maintiennent à la troisième position des formations suivies par les salariés des entreprises de notre panel.

	Plan de développement des compétences (en nbre d'heures)	CIF (en nbre d'heures)	Total des heures	En %
Sécurité ferroviaire	2 417 842	0	2 417 842	46,1 %
Hygiène et sécurité	188 608	0	188 608	3,6 %
Formation métier	1 762 512	342	1 762 854	33,6 %
Bureautique et informatique	25 680	0	25 680	<1 %
Gestion management	485 823	0	485 823	9,2 %
Langues étrangères	9 097	0	9 097	<1 %
Développement personnel	55 851	0	55 851	>1 %
Autres	292 798	0	292 798	5,6 %
Total	5 238 211	342	5 238 553	100 %

Pour mémoire, la réforme *avenir professionnel* a introduit de nouveaux outils de formation et en a supprimés d'autres. Ainsi sur l'année 2019, plusieurs dispositifs peuvent coexister :

- Les périodes de professionnalisation ont été supprimées depuis le 31 décembre 2018 mais celles mises en place avant le 1er janvier 2019 se poursuivent jusqu'à leur terme ;
- Le dispositif « ProA » se substitue à la période de professionnalisation depuis le 1^{er} janvier 2019. Pour mémoire, la loi *avenir professionnel* a créé ce dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« ProA ») qui a pour objectif de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Ce dispositif peut être mobilisé soit à l'initiative de l'employeur pour anticiper les mutations de l'entreprise et adapter les besoins en compétences, soit du salarié pour sécuriser son parcours professionnel.

[L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la réforme *avenir professionnel* a renforcé le rôle des branches professionnelles dans le cadre de la « ProA » en prévoyant notamment que **la liste des certifications professionnelles éligibles à la « ProA » est définie par accord de branche étendu**. Pour pouvoir être étendu, cet accord doit respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, la branche ferroviaire a respectivement engagé la négociation d'un accord de branche « ProA » dans le courant de l'année 2019. L'UNSA et la CFDT ferroviaires ont signé cet accord tandis que la CGT et SUD, représentant plus de 50 % des salariés de la branche, ont exercé leur droit d'opposition, rendant ainsi l'accord invalide.

4.3 PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

En 2019, le nombre de bénéficiaires d'une période de professionnalisation chute considérablement, du fait de la suppression du dispositif au 31 décembre 2018 : seulement **36** salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié de ce dispositif (contre 1 118 salariés en 2018).

4.4 DISPOSITIF « PRO A »

Compte tenu des récentes évolutions évoquées ci-dessus, seulement **36 salariés, exclusivement issus de la catégorie des sédentaires**, ont bénéficié du dispositif « ProA » entre le 1^{er} janvier 2019 et la publication au JO, le 22 août 2019, de l'ordonnance du 21 août 2019.

	Contrats « PRO A » conclus en 2019	
	En nombre de salariés	En % de l'effectif total
Roulants <i>(dont conducteur principal)</i>	0	0 %
Roulants <i>(dont agent d'accompagnement)</i>	0	0 %
Sédentaires sécurité	0	0 %
Sédentaires	36	100 %
TOTAL	36	100 %

4.5 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Si l'on observe une diminution du nombre de salariés ayant mobilisé leur CPF sur le temps de travail entre 2018 à 2019 (487 salariés en 2019 contre 732 salariés en 2018, soit -247 salariés correspondant à une diminution de -33,4 %), il demeure que le chiffre est nettement supérieur au chiffre enregistré en 2017 (185 salariés), ce qui correspond à une augmentation de +163,2 % par rapport à 2017.

Au surplus, le nombre d'heures de formation effectuées au titre du CPF est en hausse par rapport à l'année 2018, passant à 33 830 heures en 2019 contre 31 847 heures en 2018, ce qui correspond à une augmentation de +6,2 %.

Les formations effectuées au titre du CPF en 2019 concernent principalement, comme l'année 2018, la certification bureautique, le bilan de compétences ou les langues étrangères.

Enfin, les femmes représentent 41,2 % de l'effectif total des salariés ayant suivi une formation au titre du CPF en 2019.

Ces chiffres peuvent s'expliquer par une meilleure connaissance des salariés de la branche du dispositif et sa transformation (monétisation, installation de l'application mobile).

Il convient toutefois de noter que ces données portent uniquement sur les CPF accompagnés par l'entreprise, étant rappelé que le salarié peut suivre, hors temps de travail, une formation au titre du CPF, dont l'employeur n'aura pas connaissance.

Les chiffres publiés sur le CPF au titre du présent bilan peuvent donc ne pas être exhaustifs.

Compte personnel de formation (CPF)			
	Salariés ayant suivi une formation au titre du CPF sur le 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 2017	185	13 417	2 642
En 2018	732	31 847	16 191
En 2019	487	33 830	0
	<i>Dont femmes</i> 201		

4.6 CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Le nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation est au global en légère baisse par rapport à l'année 2018, passant à 6 440 contrats en 2019 contre 6 836 contrats en 2018, soit une diminution de -5,7 %.

66,1 % de ces contrats ont été conclus en 2019 (soit 4 263 contrats).

Pris isolément, les contrats d'apprentissage connaissent en 2019 une augmentation de +4,3 % tandis que les contrats de professionnalisation régressent de -12,5 %.

Enfin, les salariés en contrat d'alternance ont préparé des diplômes spécifiques au secteur des transports (par exemple conducteur, agent de formation, chef de manœuvre, agent de desserte, maintenance des systèmes, accueil dans les transports, opérateur ferroviaire industrie, opérateur sécurité sol), mais également des diplômes généralistes (par exemple en informatique, ressources humaines, marketing et management des services) et ce à différents niveaux de formation (Bac pro, Licence, Master).

Contrats d'apprentissage		
En cours au 31 décembre 2017	En cours au 31 décembre 2018	En cours au 31 décembre 2019
2 940	2 715	2 834
<i>dont conclus en 2017</i>	<i>dont conclus en 2018</i>	<i>dont conclus en 2019</i>
1 665	1 624	1 773

Contrats de professionnalisation		
En cours au 31 décembre 2017	En cours au 31 décembre 2018	En cours au 31 décembre 2019
3 674	4 121	3 606
<i>dont conclus en 2017</i>	<i>dont conclus en 2018</i>	<i>dont conclus en 2019</i>
2 634	2 876	2 490

4.7 NIVEAU DE FORMATION DU PERSONNEL EMBAUCHÉ

Pour mémoire, et en application de la réforme *avenir professionnel*, la nomenclature des diplômes par niveau a changé. On parle désormais des niveaux 3 à 8 (anciennement V à I).

Si la répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2019 dans les entreprises de la branche a quelque peu évolué, les tendances sont globalement équivalentes à celles observées les années précédentes : **les entreprises ferroviaires continuent à embaucher majoritairement des salariés qui ont un niveau égal ou supérieur au bac étant observé que ce chiffre est en augmentation par rapport aux années précédentes** (85 % des embauchés au total en 2019 contre 78,8 % en 2018 et 77,9 % en 2017). La part des salariés embauchés à un niveau bac augmente légèrement en 2019 (45,4 % contre 43,4 % en 2018 et 44,3 % en 2017), tandis que celle des salariés embauchés à un niveau bac +2 baisse de -1,2 point (15,5 % en 2019 contre 16,7 % en 2018). Enfin, la part des salariés embauchés à un niveau bac+3 et plus enregistre une hausse de +5,4 points (24,1 % en 2019 contre 18,7 % en 2018).

En rapprochant ces chiffres de l'âge des salariés à leur embauche en 2019 (cf. « Répartition des effectifs par âge à l'embauche », pages 22 et s.), nous pouvons en déduire que plus d'un tiers 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 (33,2 % des salariés embauchés ont en effet entre 18 et 24 ans).

Niveau de formation du personnel embauché dans l'année civile 2019
(toutes catégories et filières, y compris temps partiel, hors CDD et intérimaires)

Niveau 3 (anciennement V) CAP, BEP ou équivalent	14,9 %
Niveau 4 (anciennement IV) BAC (général, tech., prof.)	45,4 %
Niveau 5 (anciennement III) BAC +2 (BTS, DUT, DEUG ou équiv.)	15,5 %
Niveau 6 (anciennement II) BAC +3 (Licence, licence prof.)	6,7 %
Niveau 6 (anciennement II) BAC +4 (Maîtrise, Master 1)	11,3 %
Niveau 7 (anciennement I) BAC +5 (Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur)	6,1 %
Niveau 8 (anciennement I) BAC +8 (Doctorat)	< 1 %

Niveau de formation du personnel embauché dans l'année civile
(toutes catégories et filières, y compris temps partiel, hors CDD et intérimaires)

	2017	2018
Niveau VI (Pas de diplôme)	7,6 %	9 %
Niveau V (BEPC, Brevet Coll., CAP, BEP ou équivalent)	14,5 %	12,2 %
Niveau IV (Bac gén., techn. Prof.)	44,3 %	43,4 %
Niveau III (Bac +2, BTS, DUT, DEUG ou équivalent)	21 %	16,7 %
Niveaux I et II (licence et plus ou équivalent)	12,6 %	18,7 %

5.

DIALOGUE SOCIAL

En 2019, 32 accords collectifs ont été conclus au sein des entreprises de notre panel (contre 37 en 2018). Cette légère baisse ne remet pas en cause un certain dynamisme de la négociation dans la branche au regard notamment des chiffres de l'année 2017, au cours de laquelle 24 accords seulement avaient été conclus.

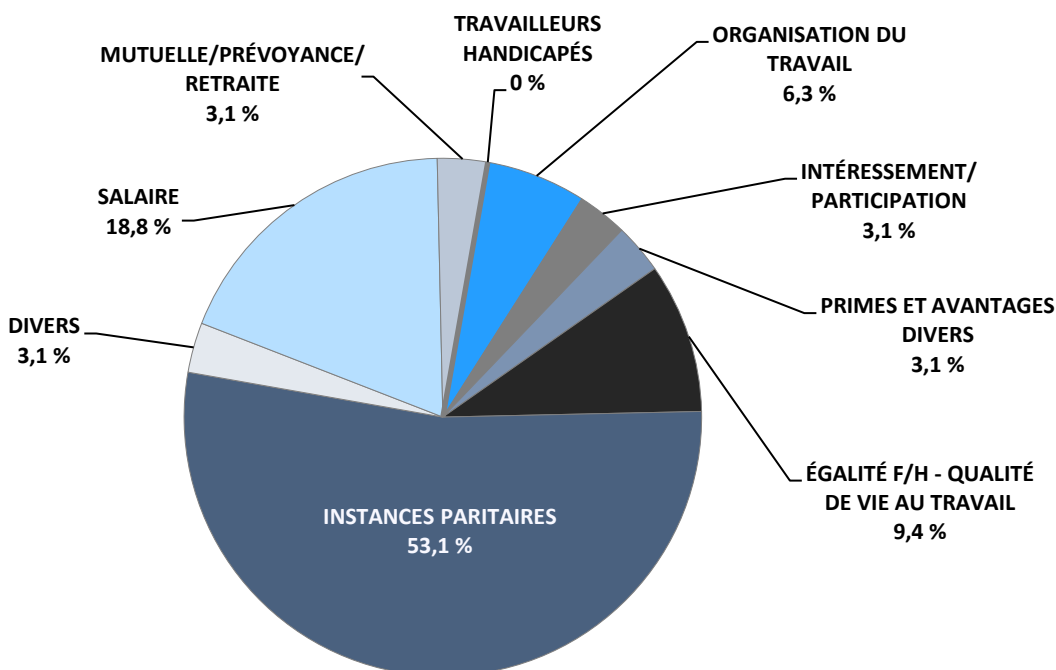
Comme en 2018, les accords signés portent majoritairement en 2019 sur les « instances paritaires », étant observé que leur proportion double en 2019 (53,1 % contre 27 % en 2018) : ce phénomène s'explique par la réforme du travail entérinant la création du Comité social et économique (CSE) qui remplace et fusionne les anciennes instances représentatives du personnel. Les ordonnances dites « Macron » (ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ») prévoient en effet la mise en place du CSE depuis le 1^{er} janvier 2018, progressivement au fur et à mesure des élections professionnelles dans l'entreprise, et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Les accords portant sur les « salaires » se placent en seconde position (18,8 %) suivis par les accords relatifs à l'« égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » (9,4 %), et à l'« organisation du travail » (6,3 %).

A proportion égale, suivent les accords relatifs à la « mutuelle / prévoyance/ retraite », à l'« intéressement-participation » et aux « primes et avantages divers » (respectivement 3,1 %).

A noter enfin qu'aucun accord d'entreprise relatif aux conditions de travail des salariés en situation de handicap n'a été signé en 2019 (ils représentaient 2,7 % des accords signés en 2018).

Répartition des accords par thème en 2019



6.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES & HOMMES

Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, le législateur a renforcé les dispositifs et mécanismes légaux visant à assurer la parité entre les femmes et les hommes tant au niveau de la branche professionnelle qu’au niveau des entreprises.

Concernant la branche, l’article L. 2232-9 du Code du travail a renforcé le contenu du rapport annuel de la Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI), clé de voûte des dispositifs paritaires. Désormais, son rapport annuel doit notamment comprendre un bilan d’action de la branche en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d’établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu’un bilan des outils mis à dispositions des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Dans la branche ferroviaire, c’est l’Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) qui est chargé de la rédaction de ce rapport d’activité.

En conséquence, et afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l’UTP a fait évoluer son enquête sociale. Dans ce sens, a été créé ce nouveau chapitre intitulé « Egalité professionnelle entre femmes et hommes », dans lequel sont répertoriés les résultats moyens de l’index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs (article L. 1142-8 du Code du travail) des entreprises de notre panel, et les résultats de la désignation dans les entreprises de notre panel d’un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

● **Index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Mesuré au sein du bilan social pour la première fois en 2019, l’index fait apparaître que les entreprises de notre panel obtiennent la note moyenne globale de **86,3 sur 100, soit :**

- **89,43 sur 100 pour les entreprises de 50 à 249 salariés ;**
- **83,18 sur 100 pour les entreprises de plus de 250 salariés.**

INDICATEUR 1

Ecart de rémunération - Résultats sur 40 points

TOTAL	36,60
--------------	--------------

INDICATEUR 2

Ecart de répartition des augmentations individuelles - Résultats sur 20 points

(pour les entreprises de plus de 250 salariés)

TOTAL	15
--------------	-----------

INDICATEUR 2

Ecart de répartition des augmentations individuelles - Résultats sur 35 points

(pour les entreprises de 50 à 249 salariés)

TOTAL	35
--------------	-----------

INDICATEUR 3

Ecart de répartition des promotions - Résultats sur 15 points

(uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés)

TOTAL	13,75
--------------	--------------

INDICATEUR 4

Pourcentage de salariées augmentées au retour de congés maternité - Résultats sur 15 points

TOTAL	12,33
--------------	--------------

INDICATEUR 5

Parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations - Résultats sur 10 points

TOTAL	5,50
--------------	-------------

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

L'indicateur 1 sur l'écart de rémunération révèle que l'ensemble des entreprises de notre panel obtiennent une note moyenne globale de 36,6 sur 40.

S'agissant de l'indicateur 2 sur l'écart de répartition des augmentations individuelles, les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel enregistrent une note moyenne de 15 sur 20.

L'indicateur 2 sur l'écart de répartition des augmentations individuelles qui concerne les entreprises de 50 à 249 salariés de notre panel affiche une note moyenne de 35 sur 35.

L'indicateur 3 sur l'écart de répartition des promotions, pour les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel, affiche la note moyenne de 13,75 sur 15.

S'agissant de l'indicateur 4 sur le pourcentage de salariées qui ont vu leur rémunération augmenter à leur retour de congés maternité, les entreprises de notre panel enregistrent un score moyen de 12,33 sur 15.

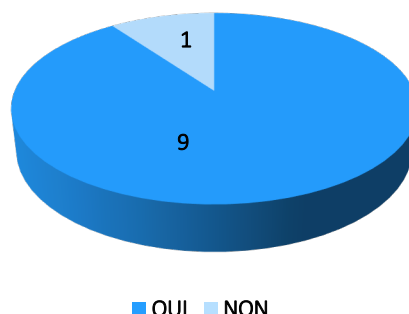
Enfin, la mesure de la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations (indicateur 5) révèle que les entreprises de notre panel obtiennent la note moyenne de 5,5 sur 10.

● Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Pour mémoire, depuis le 1er janvier 2019, et en application de la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, le Comité social et économique (CSE) doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, indépendamment des effectifs de l'entreprise (article L. 2314-1 alinéa 4 du Code du travail).

Ainsi, au sein des entreprises de notre panel, 9 entreprises sur 10 ont indiqué que leur CSE avait désigné un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

CSE : désignation d'un référent dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes





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



17, rue d'Anjou 75008 Paris
T +33 (0)1 48 74 63 51
www.utp.fr

