

**UTP**

Union des Transports  
Publics et ferroviaires



Bilan  
**Social**  
Branche ferroviaire  
2021

Edition 2022

[www.utp.fr](http://www.utp.fr)



# SOMMAIRE

AVANT-PROPOS .....	4	
LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2021 .....	5	
<b>1</b>	<b>EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE</b> <b>9</b>	
1.1	<b>Salariés en contrat à durée indéterminée ou sous statut particulier (au 31 décembre 2021) .....</b> <b>10</b>	
	Toutes catégories de salariés confondues .....	10
	Evolution des effectifs par catégorie professionnelle .....	11
	Motifs des départs .....	12
	Temps partiel .....	16
	Travail féminin .....	18
	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle .....	20
	Répartition des effectifs par âge .....	21
	Répartition des effectifs par ancienneté .....	29
	Salariés en situation de handicap .....	34
	Travail de nuit .....	34
1.2	<b>Salariés en contrat à durée déterminée .....</b> <b>35</b>	
1.3	<b>Salariés en contrat d'intérim .....</b> <b>36</b>	
1.4	<b>Salariés en contrat spécifique .....</b> <b>37</b>	
<b>2</b>	<b>DURÉE DU TRAVAIL</b> <b>39</b>	
2.1	<b>Durée hebdomadaire constatée .....</b> <b>40</b>	
2.2	<b>Heures supplémentaires .....</b> <b>40</b>	
2.3	<b>Salariés au forfait jours .....</b> <b>40</b>	
<b>3</b>	<b>ABSENTÉISME ET INAPTITUDE</b> <b>41</b>	
3.1	<b>Absentéisme .....</b> <b>42</b>	
3.2	<b>Inaptitude .....</b> <b>43</b>	
<b>4</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b> <b>45</b>	
4.1	<b>Investissements consacrés à la formation professionnelle .....</b> <b>46</b>	
4.2	<b>Stages de formation .....</b> <b>48</b>	
4.3	<b>Périodes de professionnalisation .....</b> <b>51</b>	
4.4	<b>Dispositif « ProA » .....</b> <b>51</b>	
4.5	<b>Compte personnel de formation (CPF) .....</b> <b>51</b>	
4.6	<b>Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation .....</b> <b>52</b>	
4.7	<b>Niveau de formation du personnel embauché .....</b> <b>53</b>	
<b>5</b>	<b>DIALOGUE SOCIAL</b> <b>55</b>	
<b>6</b>	<b>EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> <b>57</b>	
<b>7</b>	<b>CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE COVID-19</b> <b>61</b>	

# Avant-propos

Ce bilan présente les données sociales agrégées 2021 des entreprises adhérentes à l'UTP qui entrent dans le champ d'application de la future convention collective nationale (CCN) de la branche ferroviaire tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de branche du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016. Ainsi, il concerne uniquement :

- les 5 sociétés SNCF adhérentes à l'UTP\* ;
- 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 2019, 2020 et 2021. Un panel de **13 entreprises** a été constitué et permet ainsi d'obtenir des résultats strictement comparables d'une année sur l'autre.

Comme pour les années 2019 et 2020, 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, comme pour l'édition 2021, cette édition 2022 propose en dernière partie quelques indicateurs sociaux qui tiennent compte du contexte de crise liée à la pandémie de Covid-19 et ses conséquences sur les entreprises de notre panel : activité partielle, dispositif d'urgence du Fond National pour l'Emploi dit FNE-Formation, conclusion d'accord d'entreprise dérogeant aux règles de droit commun en matière de congés payés ou aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants.

\* SNCF SA, SNCF Réseau, SNCF Gares & Connexions, Fret SNCF et SNCF Voyageurs.

# LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2021

Les résultats du bilan social 2021 (édition 2022) sont établis à partir des données sociales collectées auprès d'un panel de **13 entreprises identiques répondantes sur trois années consécutives (2019, 2020 et 2021)** et soumises au champ d'application de la future convention collective nationale (CCN) de la branche ferroviaire tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de branche du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016 (cf. « Avant-propos », page 4).

## Des effectifs toujours en baisse

Une baisse constante des effectifs de la branche ferroviaire s'observe ces dernières années. **Au 31 décembre 2021, le nombre de salariés** (temps plein et temps partiel, hors salariés sous contrat à durée déterminée) **s'établit à 137 968**, contre 140 499 en 2020, soit une baisse de -1,8 % (soit -2 531 salariés) entre 2020 et 2021. L'effectif de l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire est estimé entre 150 000 et 160 000 salariés en 2021.

Cette diminution des effectifs s'explique par un nombre important de départs à la retraite, soit 3 006 départs à la retraite constatés en 2021 (contre 2 725 en 2020), de démissions (1 333 contre 1 324 en 2020) et de départs pour « autres motifs » (870 contre 844 en 2020).

## 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 448 millions d'euros en 2021, représentant plus de 7,56 % 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.

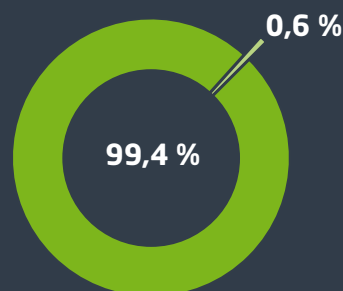
Au titre du plan de développement des compétences, les salariés de la branche ont suivi au cours de l'année 2021 plus de **6,5 millions d'heures de formation**, soit en moyenne **11,4 heures par stagiaire**.

## Les caractéristiques structurelles du secteur

### Des emplois stables et pérennes

Dans les entreprises de notre panel, **99,4 % 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 **0,6 %** de l'effectif total. La part des salariés en CDD reste très largement inférieure à la moyenne nationale des salariés en CDD (11,9 % 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 2021*, mars 2022).

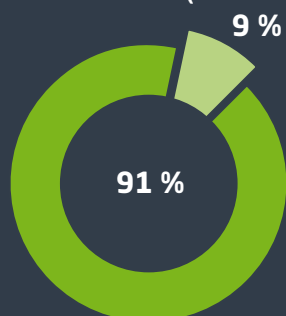
### RÉPARTITION CDI-STATUT PARTICULIER / CDD



# LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2021

Le nombre de salariés occupant un emploi à **temps partiel** au sein des entreprises de notre panel baisse en 2021 puisqu'il s'élève à 12 356 salariés (contre 12 990 salariés en 2020), ce qui représente **9 %** de l'effectif total de la branche. Ce taux est lui aussi nettement inférieur à la moyenne nationale des salariés à temps partiel qui s'élève, tous secteurs d'activité confondus, à 16,8 % (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2021*, mars 2022).

## RAPPORT ENTRE L'FFECTIF À TEMPS PARTIEL ET L'FFECTIF TOTAL (HORS CDD)



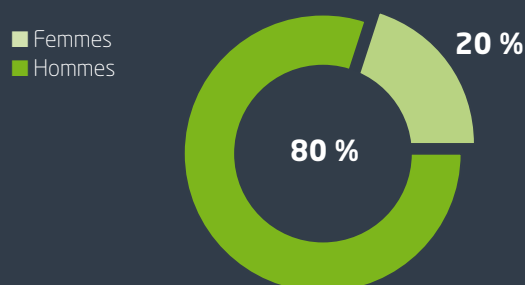
## Une pyramide des âges en évolution

La pyramide des âges continue d'évoluer en 2021 : toutes catégories professionnelles confondues, **42 % des salariés de la branche sont âgés de 40 ans ou moins** (contre 43,7 % en 2020) et **58 % des salariés sont âgés de 41 ans ou plus** (contre 56,3 % en 2020).

## Une féminisation du secteur en légère diminution

La féminisation dans les entreprises de notre panel s'établit à **20 % de l'effectif total** de la branche (contre 20,2 % en 2020).

## RÉPARTITION HOMMES / FEMMES DANS L'FFECTIF TOTAL (HORS CDD)



## 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, à compter de 2019, fait évoluer son enquête sociale en intégrant un nouveau chapitre consacré à cette thématique : pour cette troisième édition, et plutôt que de procéder à des moyennes, l'UTP répertorie les résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs (article L. 1142-8 du code du travail) communiqués par chaque entreprise de notre panel.

## Une durée moyenne hebdomadaire de travail de 34,5 heures

En 2021, la durée hebdomadaire du travail s'établit à **34,5 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 (36,2 heures) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2021*, mars 2022).

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées en moyenne par les salariés de la branche ferroviaire en 2021 a par ailleurs augmenté par rapport à l'année 2020 et s'élève à 13 heures (contre 12,6 heures en 2020).

## 4,7 % des salariés de la branche sont en situation de handicap

En 2021, **6 801 salariés** en situation de handicap sont employés dans les entreprises de notre panel, ce qui représente **4,7 %** de l'effectif total (hors CDD).

## Conséquences sociales liées à l'épidémie de Covid-19

### L'activité partielle

**Le placement d'une partie des salariés en activité partielle figure parmi les conséquences les plus notables de la crise :** même si le recours à ce dispositif a diminué par rapport à l'année 2020, **77,8 %** des entreprises de notre panel ont répondu avoir mis une partie de leurs salariés en activité partielle au cours de l'année 2021 (contre 100 % en 2020).

**97 228 salariés, dont 23 804 femmes** ont été placés en activité partielle pour **baisse d'activité temporaire** (contre 125 290 salariés en 2020), pour un total de **3 305 081 heures chômées** (contre 15 686 872 heures en 2020).

**12 160 salariés, dont 3 007 femmes**, ont été placés en activité partielle pour motifs « **personne vulnérable** » ou « **garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap** » (contre 27 994 salariés en 2020), pour un total de **1 429 274 heures chômées** (contre 2 856 297 heures en 2020).

### Mobilisation du dispositif du Fond National pour l'Emploi dit FNE-Formation

**22,2 %** des entreprises de notre panel ont mobilisé le FNE-Formation en 2021. **70 salariés, dont 23 femmes**, sont concernés.

### Signature d'accords collectifs permettant aux entreprises de déroger aux règles de droit commun ou conventionnelles d'entreprise

**Aucune entreprise** de notre panel n'a conclu, en application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, un accord lui permettant de déroger aux délais de prévenance et aux modalités de prise de congés prévus par le code du travail, la CCN ou les accords collectifs applicables dans l'entreprise.

### Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

**44,4 %** des entreprises de notre panel ont bénéficié de cette aide exceptionnelle et **285 alternants ont ainsi été recrutés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021**.

# LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2021

1

**Effectifs**  
des  
**entreprises**  
de la branche  
Ferroviaire

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## 1.1 Salariés en contrat à durée indéterminée ou sous statut particulier

(au 31 décembre 2021)

### 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 2021, l'effectif de la branche ferroviaire s'établit ainsi à **137 968 salariés dont 27 777 femmes** contre **140 499 salariés** en 2020, soit une diminution nette de -2 531 emplois (soit -1,8 %).

Cette baisse de l'effectif au sein des entreprises de notre panel s'explique par plusieurs phénomènes (cf. « *Motifs des départs* », page 12) :

- Comme pour les années 2019 et 2020, on relève un volume important de départs à la retraite en 2021 (3 006 départs à la retraite qui représentent 46,3 % des départs toutes causes confondues) ;
- Les démissions occupent toujours la seconde cause des départs des salariés de la branche (1 333 démissions, soit 20,5 % des départs), étant observé qu'elles augmentent légèrement en 2021 ;
- Les départs pour « *autres motifs* » (notamment mises à disposition, mutations internes ou externes, départs volontaires) sont en hausse par rapport à l'année dernière avec 870 départs dénombrés, soit 13,4 % des départs en 2021.

### EFFECTIF À TEMPS PLEIN + TEMPS PARTIEL

	2019		2020		2021				
	dont femmes	dont hommes	dont femmes	dont hommes	dont femmes	dont hommes			
<b>Roulants</b>	21 563	2 679	18 884	20 987	2 589	18 398	<b>20 507</b>	<b>2 547</b>	<b>17 960</b>
Dont conducteurs (à titre principal)	15 250	452	14 798	15 027	454	14 573	<b>14 751</b>	<b>486</b>	<b>14 265</b>
Dont accompagnement	6 313	2 227	4 086	5 960	2 135	3 825	<b>5 756</b>	<b>2 061</b>	<b>3 695</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	50 460	4 061	46 399	49 590	4 048	45 542	<b>48 420</b>	<b>4 067</b>	<b>44 353</b>
<b>Sédentaires</b>	69 887	21 647	48 240	69 922	21 738	48 184	<b>69 041</b>	<b>21 163</b>	<b>47 878</b>
<b>TOTAL</b>	141 910	28 387	113 523	140 499	28 375	112 124	<b>137 968</b>	<b>27 777</b>	<b>110 191</b>

## Évolution des effectifs par catégorie professionnelle

Contrairement à l'année 2020, la catégorie des **sédentaires** enregistre une **baisse de ses effectifs de -881 emplois** en 2021. Elle demeure cependant **la catégorie employant la plus grande part de salariés, soit 49,3 % de l'effectif total**.

La catégorie des **sédentaires sécurité** connaît la diminution la plus significative de ses effectifs avec **-1 170 emplois** (contre -870 emplois entre 2019 et 2020). Elle représente **35,1 % de l'effectif total**.

Enfin, l'effectif de la catégorie des **roulants**, qui connaissait une perte nette de -576 emplois entre 2019 et 2020, continue de baisser en 2021 et enregistre une perte de **-480 emplois** entre 2020 et 2021. Les roulants représentent ainsi **14,9 % de l'effectif total**.

	Effectif 2019	Effectif 2020	Effectif 2021	Solde (2021-2020)
Roulants	21 563	20 987	<b>20 507</b>	-480
Sédentaires sécurité	50 460	49 590	<b>48 420</b>	-1 170
Sédentaires	69 887	69 922	<b>69 041</b>	-881
<b>TOTAL</b>	<b>141 910</b>	<b>140 499</b>	<b>137 968</b>	<b>-2 531</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Motifs des départs

### Toutes catégories professionnelles confondues

Le nombre de départs des salariés de la branche, toutes catégories professionnelles confondues, augmente cette année, passant de 6 094 en 2020 à **6 495 en 2021**, ce qui représente une augmentation de **+6,6 %**.

Comme les années précédentes, les départs à la retraite demeurent la principale cause des départs des salariés de la branche ferroviaire : **46,3 % des départs s'expliquent en 2021 par un départ à la retraite du salarié**. Contrairement aux années précédentes, ce chiffre augmente cette année passant de 2 725 en 2020 à 3 006 en 2021 (soit une augmentation de +10,3 %). Les femmes représentent 35,9 % du volume des départs à la retraite.

**Les démissions sont en légère hausse cette année (1 333 démissions contre 1 324 en 2020)**, mais demeurent, comme pour les années 2019 et 2020, la deuxième cause de cessation de fonctions des salariés de la branche (20,5 % des départs). Les femmes représentent 18,5 % du volume des démissions.

**Les départs pour « autres motifs »** (notamment mises à disposition, mutations internes ou externes, départs volontaires)

**augmentent cette année mais constituent toujours la troisième cause de départ des salariés de la branche (13,4 % des départs) avec 870 cas** (contre 844 cas en 2020). Les femmes représentent 20,5 % du volume des départs pour « autres motifs ».

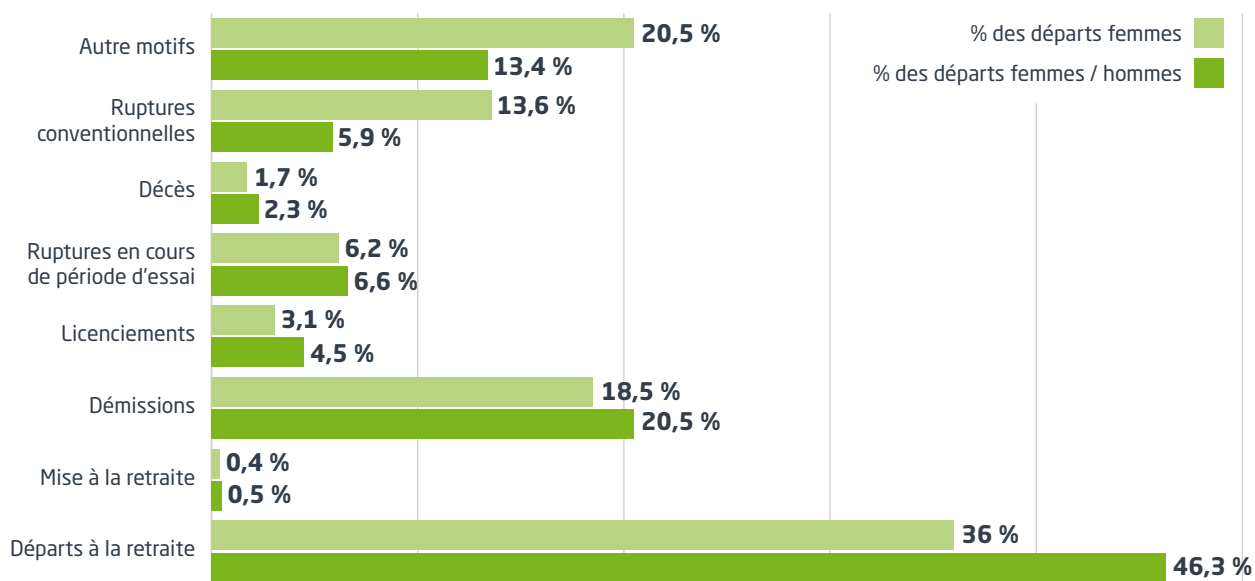
Une **baisse des cas de ruptures en cours de période d'essai** est enregistrée cette année, lesquels constituent **6,6 %** des départs (contre 7,2 % en 2020). Les femmes représentent 6,2 % du volume des ruptures en cours de période d'essai.

**Les ruptures conventionnelles augmentent légèrement** et passent à 384 cas (contre 373 ruptures enregistrées en 2020). Elles représentent ainsi **5,9 %** des départs de la branche contre 6,1 % en 2020 (soit une hausse de +3 %). Les femmes représentent 13,5 % du volume des ruptures conventionnelles.

Enfin, **une hausse des licenciements est enregistrée cette année**, passant de 230 à 295 cas, et représentent ainsi **4,5 %** des motifs de départs (contre 3,8 % en 2020). Les femmes représentent 3,1 % du volume des licenciements.

	2019		2020				2021			
	Nombre	% des départs	Nombre	Dont femmes	% des départs	% des départs femmes	Nombre	Dont femmes	% des départs	% des départs femmes
Départs à la retraite	3 414	46,4 %	2 725	371	44,7 %	30,7 %	3 006	446	46,3 %	35,9 %
Mises à la retraite	14	0,2 %	9	1	0,1 %	0,1 %	29	5	0,4 %	0,4 %
Démissions	1 441	19,6 %	1 324	258	21,7 %	21,3 %	1 333	230	20,5 %	18,5 %
Licenciements	300	4,1 %	230	26	3,8 %	2,2 %	295	39	4,5 %	3,1 %
Ruptures en cours de période d'essai	395	5,4 %	439	91	7,2 %	7,5 %	430	77	6,6 %	6,2 %
Décès	135	1,8 %	150	20	2,5 %	1,7 %	148	21	2,3 %	1,7 %
Ruptures conventionnelles	509	6,9 %	373	160	6,1 %	13,2 %	384	168	5,9 %	13,5 %
Autres motifs	1 142	15,5 %	844	282	13,8 %	23,3 %	870	255	13,4 %	20,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>7 350</b>	<b>100 %</b>	<b>6 094</b>	<b>1 209</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>6 495</b>	<b>1 241</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Départs 2021



# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Par catégorie professionnelle

La catégorie des **roulants** continue d'enregistrer une **hausse** du nombre de départs avec **+13,2 %** de départs en 2021 (soit 3175 départs contre 2806 en 2020), cette hausse valant pour tous les motifs de départs à l'exception des ruptures en cours de période d'essai. A l'instar des roulants, le nombre de départs dans la catégorie des **sédentaires sécurité** augmente de **+4,7 %** (714 départs contre 682 en 2020). En revanche, concernant la catégorie des **sédentaires**, le nombre de départs est inchangé par rapport à l'année dernière puisque 2606 départs sont également enregistrés en 2021.

**Les départs à la retraite constituent la première cause de départ pour l'ensemble des catégories professionnelles :** en 2021, ils représentent 52,5 % des départs dans la catégorie des roulants (contre 52,2 % en 2020), 38,1 % des départs dans la catégorie des sédentaires (contre 35,5 % en 2020) et 48,5 % des départs dans la catégorie des sédentaires sécurité (contre 48,8 % en 2020).

**Dans la catégorie des roulants**, les démissions augmentent et demeurent le deuxième motif de départ (20,4 % des départs contre 22,1 % en 2020). Elles sont suivies par les ruptures en cours de période d'essai, en diminution, qui représentent 7,7 % des départs (contre 9,2 % en 2020), et les départs pour « *autres motifs* »

qui représentent 6,7 % des départs (contre 3,7 % en 2020). Les licenciements et les ruptures conventionnelles représentent respectivement 5,7 % (contre 12 % en 2020) et 3,8 % des départs (contre 3,4 % en 2020).

**Dans la catégorie des sédentaires**, les démissions prennent la deuxième place des départs toutes causes confondues (21,1 % des départs contre 21,4 % en 2020), suivis par les cas de rupture pour « *autres motifs* » qui représentent 21 % des départs (contre 22,6 % en 2020), les ruptures conventionnelles qui représentent cette année 9,1 % des départs (contre 9,4 % en 2020), les ruptures en cours de période d'essai qui représentent 6 % des départs (contre 6,1 % en 2020) et les licenciements qui représentent 2,5 % des départs (contre 2,8 % en 2020).

**Enfin, dans la catégorie des sédentaires sécurité**, les démissions sont en baisse mais demeurent la deuxième cause des départs de l'entreprise : elles représentent 19 % des départs (contre 21,3 % en 2020). Elles sont suivies par les ruptures pour « *autres motifs* » (15,4 % des départs contre 13,6 % en 2020), les licenciements (6,9 % des départs contre 5 % en 2020) et les ruptures en cours de période d'essai (4,2 % des départs contre 2,9 % en 2020). Enfin, les ruptures conventionnelles et les décès représentent respectivement 3,9 % et 1,8 % des départs.

### Départs 2021 Par catégorie professionnelle

	Départs à la retraite	<i>Dont femmes</i>	Mises à la retraite	<i>Dont femmes</i>	Démissions	<i>Dont femmes</i>	Licenciements	<i>Dont femmes</i>	Ruptures en cours de période d'essai	<i>Dont femmes</i>	Décès	<i>Dont femmes</i>	Ruptures conventionnelles	<i>Dont femmes</i>	Autres motifs	<i>Dont femmes</i>	Total	Total "Dont femmes"
<b>Rouleurs (dont conducteur principal)</b>	1 046	12	10	0	445	40	154	13	208	29	51	0	48	7	97	2	<b>2 059</b>	<b>103</b>
<b>Rouleurs (dont accompagnement)</b>	622	121	1	0	203	40	26	5	38	13	38	9	72	36	116	35	<b>1 116</b>	<b>259</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	346	22	2	1	136	13	49	3	30	4	13	0	28	6	110	14	<b>714</b>	<b>63</b>
<b>Sédentaires</b>	992	291	16	4	549	137	66	18	154	31	46	12	236	119	547	204	<b>2 606</b>	<b>816</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 006</b>	<b>446</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>1 333</b>	<b>230</b>	<b>295</b>	<b>39</b>	<b>430</b>	<b>77</b>	<b>148</b>	<b>21</b>	<b>384</b>	<b>168</b>	<b>870</b>	<b>255</b>	<b>6 495</b>	<b>1 241</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Temps partiel

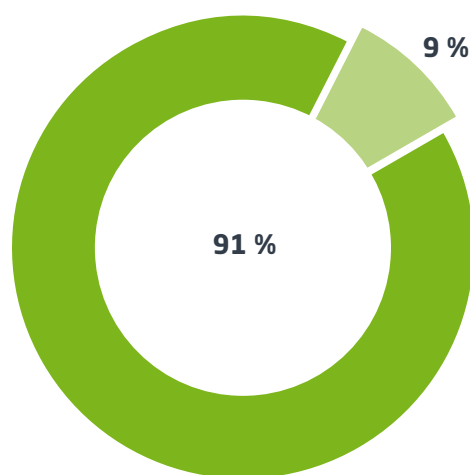
### Toutes catégories de salariés confondus

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

A l'instar des années 2019 et 2020, le nombre de salariés travaillant à temps partiel continue de diminuer en 2021 (12 356 salariés contre 12 990 salariés en 2020 et 13 280 salariés en 2019, soit -634 salariés). Le taux de salariés à temps partiel diminue ainsi de -0,2 point et s'élève à **9 % de l'effectif total de la branche**.

La moyenne des salariés à temps partiel dans la branche est nettement inférieure à la moyenne nationale qui s'élève, au 4<sup>e</sup> trimestre 2021, à 16,8 % 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 9,9 % (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2021*, mars 2022).

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



2019	2020	2021
90,6 %	90,8 %	<b>91 %</b>
9,4 %	9,2 %	<b>9 %</b>

## 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 reste stable en 2021, la catégorie des sédentaires restant celle qui comptabilise le plus de salariés à temps partiel (55,3 % contre 57,2 % en 2020) et principalement des femmes (elles représentent 70,4 % des salariés à temps partiel de la catégorie contre 70,8 % en 2020).

### EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (HORS CDD ET INTÉRIMAIRES)

	2019			2020			2021		
	Total	dont femmes	dont hommes	Total	dont femmes	dont hommes	Total	dont femmes	dont hommes
<b>Roulants</b>	3 338	1 026	2 312	3 271	992	2 279	<b>3 215</b>	<b>963</b>	<b>2 252</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	1 642	90	1 552	1 633	88	1 545	<b>1 646</b>	<b>98</b>	<b>1 548</b>
<i>Dont accompagnement</i>	1 696	936	760	1 638	904	734	<b>1 569</b>	<b>865</b>	<b>704</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	2 377	686	1 691	2 284	667	1 617	<b>2 304</b>	<b>675</b>	<b>1 629</b>
<b>Sédentaires</b>	7 565	5 422	2 143	7 435	5 268	2 167	<b>6 837</b>	<b>4 817</b>	<b>2 020</b>
<b>TOTAL</b>	13 280	7 134	6 146	12 990	6 927	6 063	<b>12 356</b>	<b>6 455</b>	<b>5 901</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Travail féminin

### En nombre de salariées

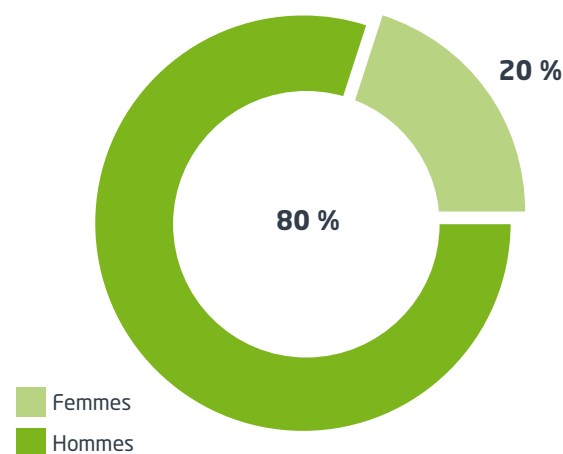
En 2021, la proportion des femmes occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel dans les entreprises de la branche diminue légèrement et s'élève à 20 % de l'effectif total (contre 20,2 % en 2020), ce qui représente 27 777 femmes pour 110 191 hommes.

Les femmes occupent par ailleurs 17 % des emplois à temps plein de la branche (contre 16,8 % en 2020) et demeurent majoritaires

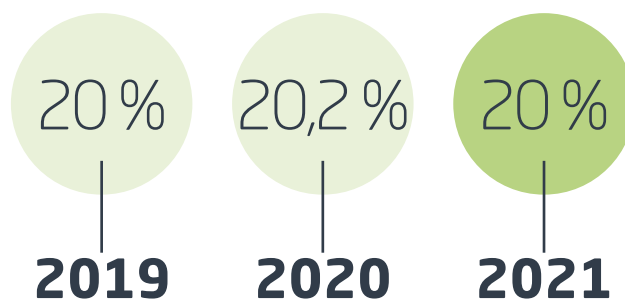
dans les emplois à temps partiel puisqu'elles occupent 52,2 % de ces emplois (contre 53,3 % en 2020).

Enfin, on peut noter que la part des femmes occupant des emplois à durée déterminée diminue par rapport à 2020 : 49,1 % des salariés en CDD de la branche sont des femmes (contre 51,7 % en 2020).

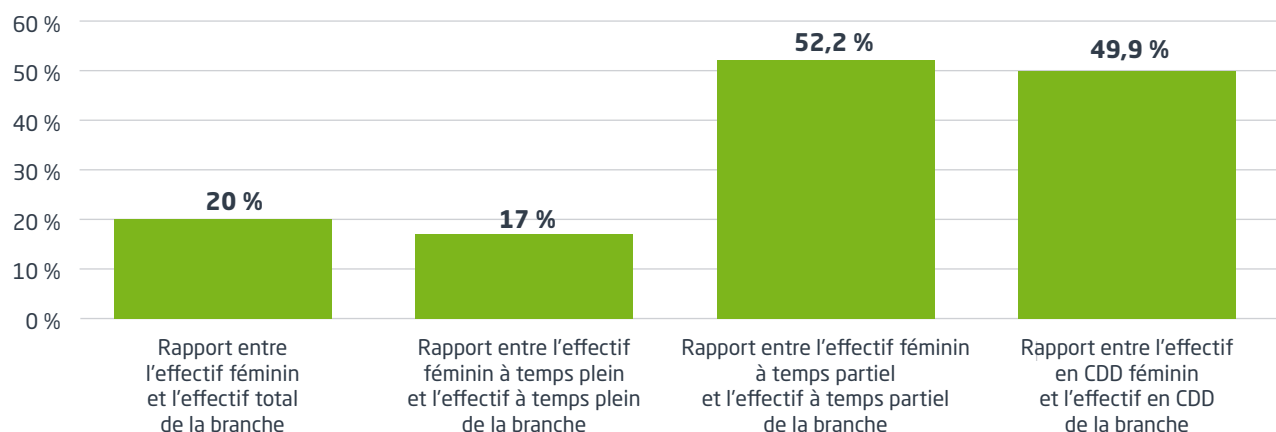
### Répartition hommes / femmes dans les effectifs



### Evolution de l'effectif féminin entre 2019 et 2021



### Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche en 2021



## 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 demeure la catégorie qui emploie le plus de femmes (comme en 2020, 35,8 % de l'effectif de la catégorie des agents d'accompagnement sont des femmes), suivie de la catégorie des sédentaires dans laquelle les

femmes représentent 30,7 % de l'effectif total (contre 31,1 % en 2020).

La part des femmes dans la catégorie des sédentaires sécurité augmente cette année encore de +0,2 point par rapport à l'année dernière (8,4 % contre 8,2 % en 2020).

Comme les années précédentes, la catégorie des conducteurs reste de loin la moins féminisée avec seulement 3,3 % de femmes.

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



	2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Roulants</b>	12,4 %	87,6 %	12,3 %	87,7 %	<b>12,4 %</b>	<b>87,6 %</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	3 %	97 %	3 %	97 %	<b>3,3 %</b>	<b>96,7 %</b>
<i>Dont accompagnement</i>	35,3 %	64,7 %	35,8 %	64,2 %	<b>35,8 %</b>	<b>64,2 %</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	8 %	92 %	8,2 %	91,8 %	<b>8,4 %</b>	<b>91,6 %</b>
<b>Sédentaires</b>	31 %	69 %	31,1 %	68,9 %	<b>30,7 %</b>	<b>69,3 %</b>

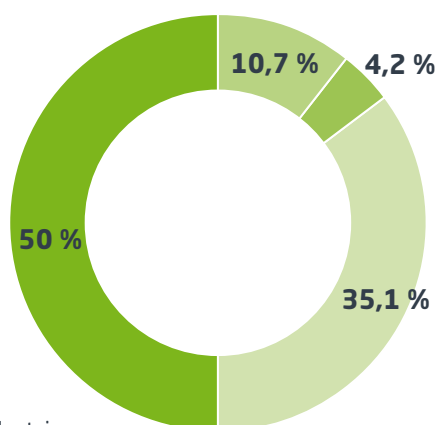
# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

Les effectifs de la catégorie des **sédentaires** sont en **baisse de -0,5 point en 2021 et représentent la moitié des effectifs de la branche**, soit **50 %** de l'effectif total (contre 49,8 % en 2020). Les effectifs de la catégorie des sédentaires sécurité diminuent très légèrement par rapport à l'année 2020 et représentent

**35,1 %** de l'effectif total (contre 35,3 % en 2020). En revanche, la proportion des **conducteurs et des agents d'accompagnement est strictement identique** à celle enregistrée en 2020, soit respectivement **10,7 %** et **4,2 %** de l'effectif total de la branche en 2021.

### Répartition des effectifs par catégorie professionnelle



- Sédentaires
- Conducteurs (à titre principal)
- Accompagnement
- Sédentaires sécurité

	2019	2020	2021
<b>Roulants</b>	15,2 %	14,9 %	<b>14,9 %</b>
<i>Conducteurs (à titre principal)</i>	10,7 %	10,7 %	<b>10,7 %</b>
<i>Accompagnement</i>	4,4 %	4,2 %	<b>4,2 %</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	35,6 %	35,3 %	<b>35,1 %</b>
<b>Sédentaires</b>	49,2 %	49,8 %	<b>50 %</b>

## Répartition des effectifs par âge

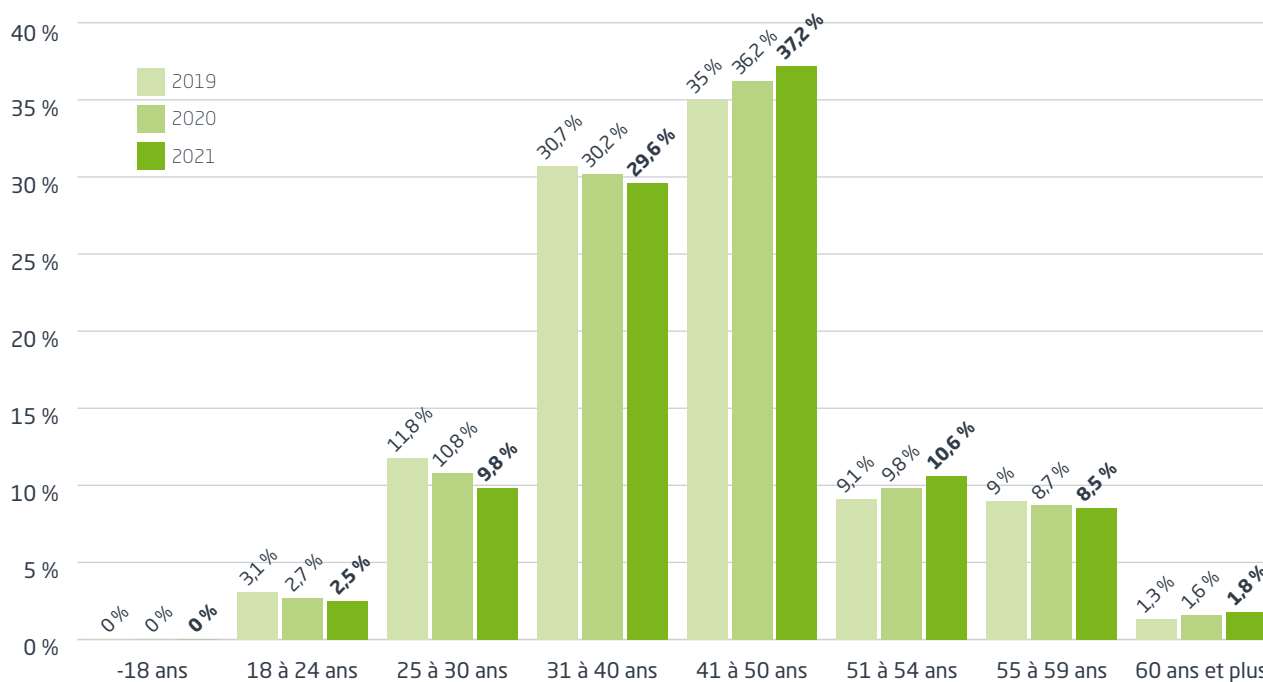
### Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondus

En 2021, on observe globalement les mêmes tendances qu'en 2019 et 2020 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 58 % des effectifs toutes catégories de salariés confondus** (contre 56,3 % en 2020, soit +1,7 point), constituant ainsi la part la plus importante des effectifs ;
- **La part des salariés âgés de 40 ans et moins baisse de -1,7 point et représente 42 % des effectifs toutes catégories de salariés confondus** (contre 43,7 % en 2020) ;
- 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 2,5 % des effectifs (contre 2,7 % en 2020, soit -0,2 point) et ceux âgés de 25 à 30 ans ne représentent plus que 9,8 % des effectifs (contre 10,8 % en 2020, soit -1 point) ;

- La concentration des effectifs dans la tranche d'âge allant de 31 à 40 ans baisse de -0,6 point par rapport à l'année 2020 (29,6 % des salariés contre 30,2 % en 2019), alors qu'elle augmente de +1 point chez les salariés âgés de 41 à 50 ans (37,2 % des salariés contre 36,2 % en 2020) ;
- Le nombre de salariés âgés de 51 ans à 54 ans augmente de +0,8 point (10,6 % des salariés contre 9,8 % en 2020) tandis que le nombre de salariés âgés de 55 à 59 ans diminue de -0,2 point (8,5 % des salariés contre 8,7 % en 2020) ;
- Enfin, le nombre de salariés âgés de 60 et plus augmente de +0,2 point, passant ainsi à 1,8 % (contre 1,6 % en 2020).

### Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondus



# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

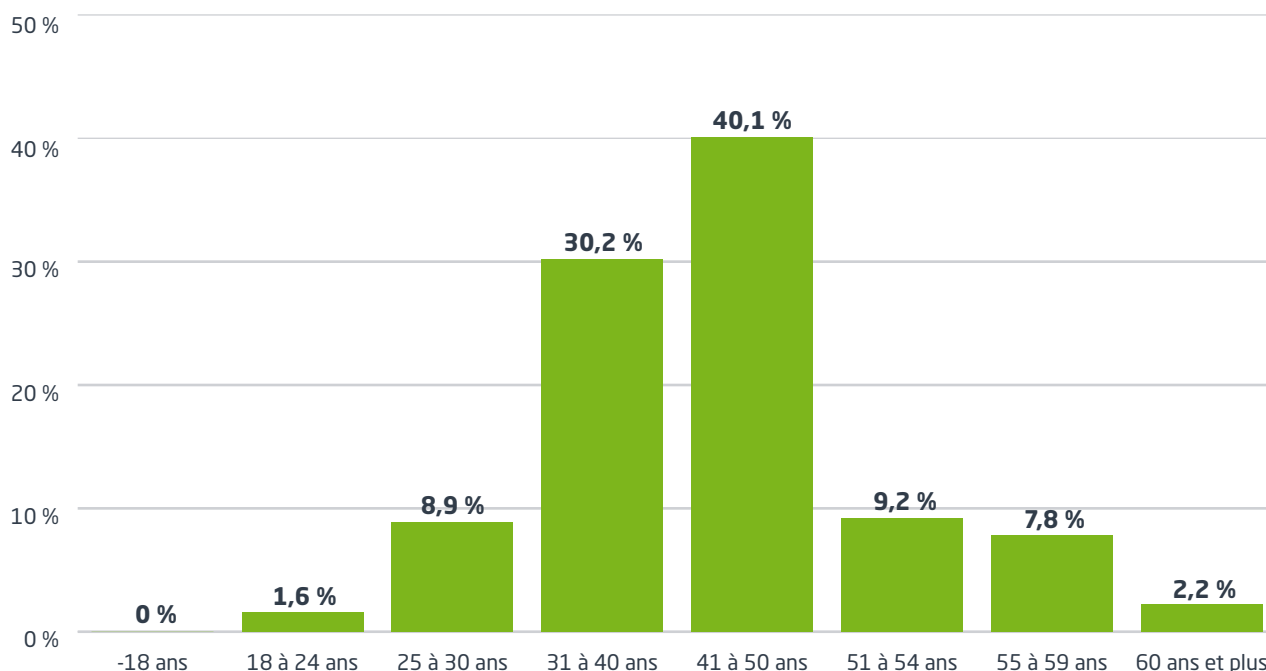
## Répartition de l'effectif féminin par âge toutes catégories de salariées confondues

Comme vu précédemment (cf. « Salariés en CDI ou sous statut particulier », page 10), le nombre de femmes présentes dans l'effectif temps plein et temps partiel de la branche s'élève en 2021 à **27 777**.

La répartition de l'effectif féminin par âge correspond globalement à celle des effectifs femmes/hommes par âge toutes catégories de salariés confondues reproduite ci-avant puisque :

- **59,3 % des femmes de la branche sont âgées de 41 et plus, soit 16 481 femmes ;**
- **40,7 % des femmes de la branche sont âgées de 40 ans et moins, soit 11 296 femmes.**

## Répartition des effectifs féminins par âge toutes catégories de salariés confondues



## Répartition des effectifs par âge par catégorie professionnelle

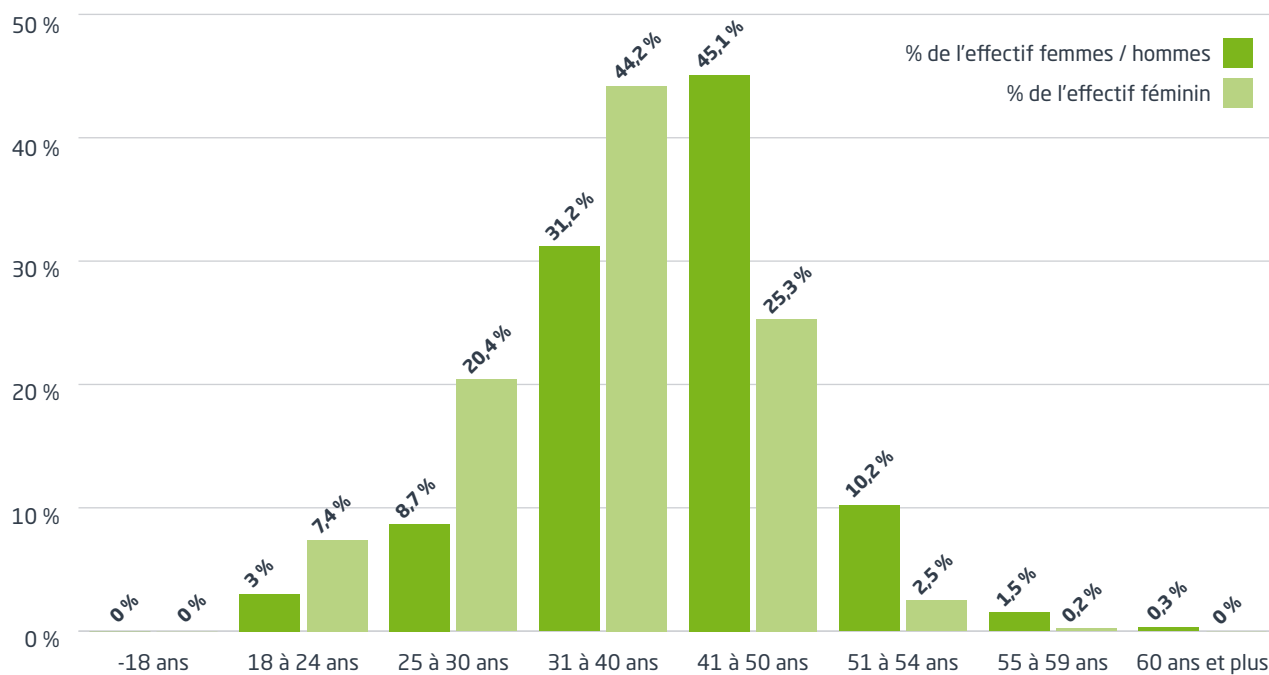
La répartition des salariés par âge et par catégorie professionnelle demeure dans son ensemble stable par rapport à l'année 2020.

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 76,3 % des conducteurs (contre 76,6 % en 2020), 84,1 % des agents d'accompagnement (contre 83,7 % en 2020), 63,5 % des sédentaires

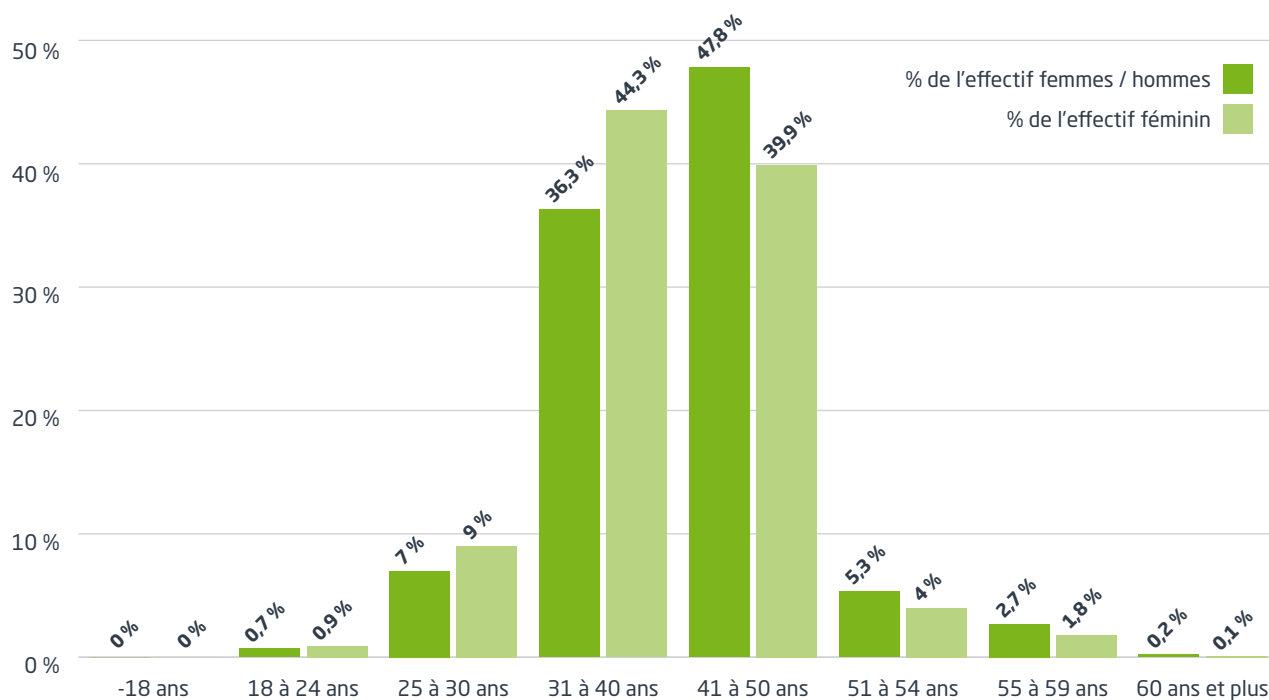
sécurité (contre 62,5 % en 2020) et 65,7 % des sédentaires (contre 65,5 % en 2020).

Cette concentration est également notable dans l'effectif féminin de la branche puisque 69,5 % des femmes conducteurs, 84,2 % des femmes agents d'accompagnement, 67 % des femmes sédentaires sécurité et 69,5 % des femmes sédentaires sont âgées de 31 à 50 ans.

## Roulants : conducteurs 2021

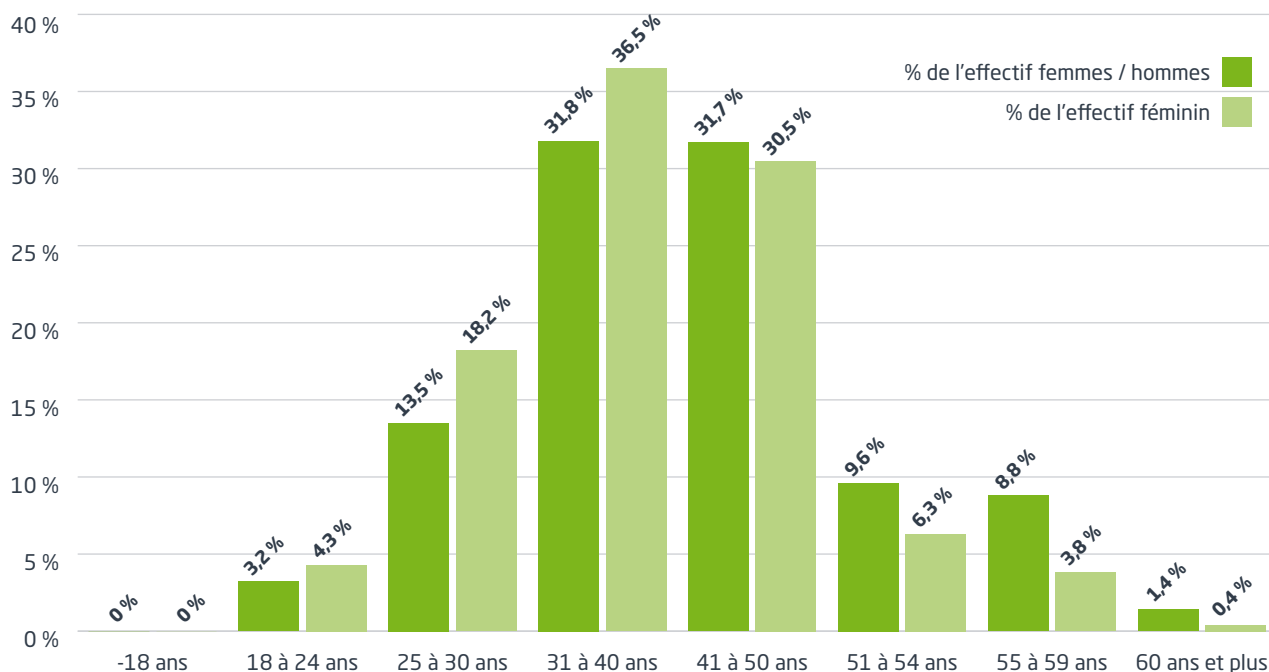


## Roulants : agents d'accompagnement 2021

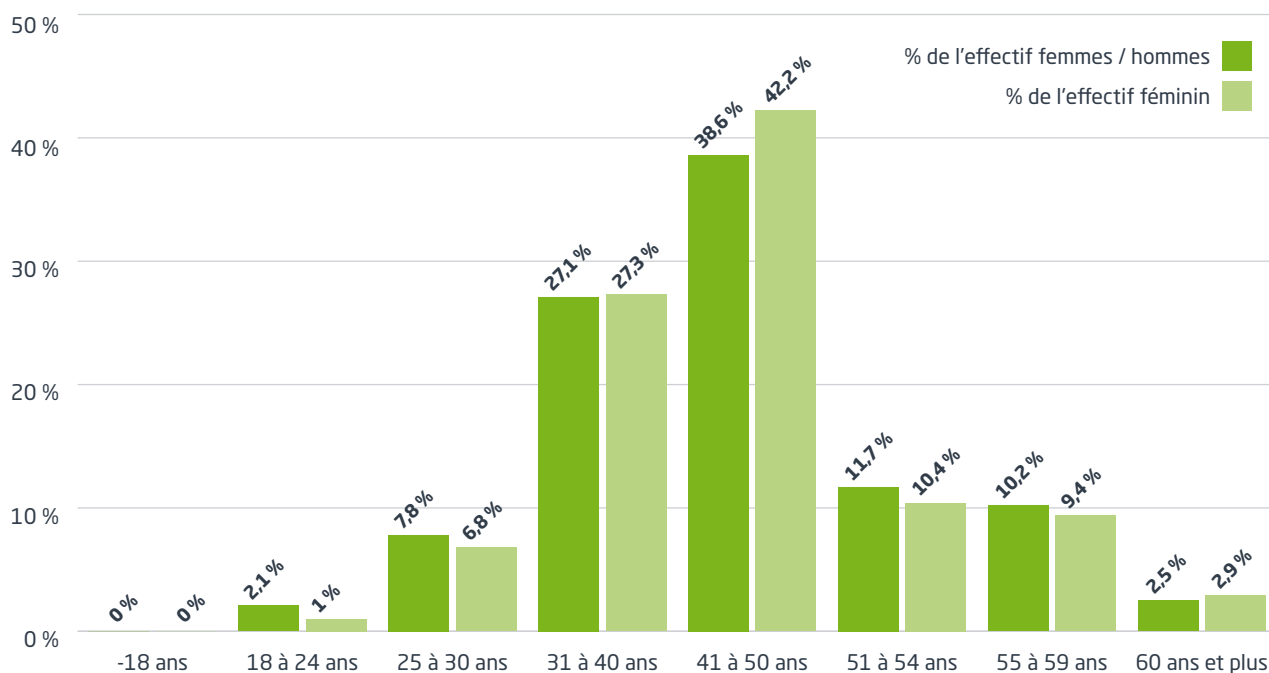


# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Sédentaires sécurité 2021



## Sédentaires 2021



## Moyenne d'âge par sexe des effectifs toutes catégories de salariés confondues

Pour la seconde fois cette année, la moyenne d'âge des effectifs de la branche est mesurée : en 2021, un salarié de la branche a en moyenne **39 ans** (contre 40 ans en 2020, soit une diminution de -1 an).

Une femme salariée de la branche a en moyenne **35 ans** (contre 38 ans en 2020, soit une baisse de -3 ans).

## Moyenne d'âge par sexe des effectifs par catégorie professionnelle

Dans la catégorie des **roulants**, l'âge moyen observé, chez les conducteurs à titre principal est de 39 ans (contre 37 ans en 2020) et de **26 ans** chez les agents d'accompagnement (contre 37 ans en 2020). Chez les femmes employées dans cette catégorie, l'âge moyen est de **26 ans** (contre 33 ans en 2020) : plus précisément, il est de 27 ans chez les conductrices et 25 ans chez les agents d'accompagnement.

Dans la catégorie des **sédentaires sécurité**, l'âge moyen des salariés demeure de **41 ans**. Les femmes de la catégorie sont en moyenne âgées de **35 ans** (contre 38 ans en 2020).

Enfin, dans la catégorie des **sédentaires**, l'âge moyen des salariés baisse et passe à **39 ans** contre 41 ans en 2020, soit une diminution de -2 ans. Les femmes de la catégorie sont quant à elles âgées en moyenne de **39 ans** (contre 40 ans en 2020).

	2021	
	Moyenne âge	Moyenne âge des femmes
<b>Roulants</b>	<b>32,5</b>	<b>26</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	<b>39</b>	<b>27</b>
<i>Dont accompagnement</i>	<b>26</b>	<b>25</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	<b>41</b>	<b>35</b>
<b>Sédentaires</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## 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 (63,6 % des embauchés au total dont 33,1 % âgés de 18 à 24 ans et 30,5 % âgés de 25 à 30 ans). Ce chiffre augmente par rapport à l'année 2020 (+1,5 point : plus précisément +2,3 points pour la tranche des 18 - 24 ans et -0,8 point pour la tranche des 25 - 30 ans).

La part des salariés embauchés entre 31 et 50 ans baisse de -0,9 point cette année passant de 34,9 % en 2020 à 34 % en 2021.

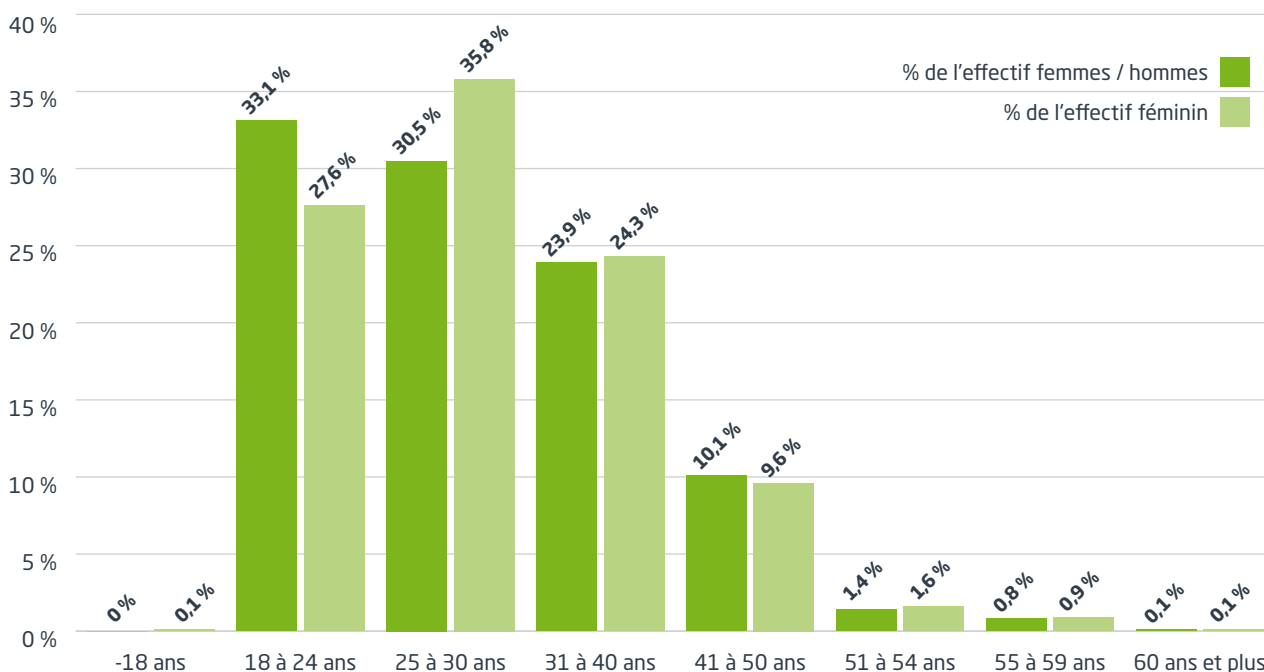
S'agissant de la répartition de l'effectif féminin par âge à l'embauche, on note, comme l'année précédente, une plus forte concentration de

salariées embauchées âgées de 25 à 30 ans (35,8 % des salariées embauchées contre 36,5 % en 2020) et une proportion quasi équivalente de salariées embauchées dans la tranche d'âge 31 à 40 ans (24,3 % contre 24,4 % en 2021 et 2020).

En 2021, la proportion de femmes embauchées dans la tranche d'âge 18 à 24 ans augmente de +2,8 points et s'élève donc à 27,6 % (contre 24,8 % en 2020).

Enfin, la proportion de femmes embauchées âgées de plus de 41 ans diminue de -2,1 points en 2021 : elles représentent ainsi 12,2 % des salariés embauchés contre 14,3 % en 2020.

## Répartition par âge des salariés embauchés toutes catégories de salariés confondues en 2021



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

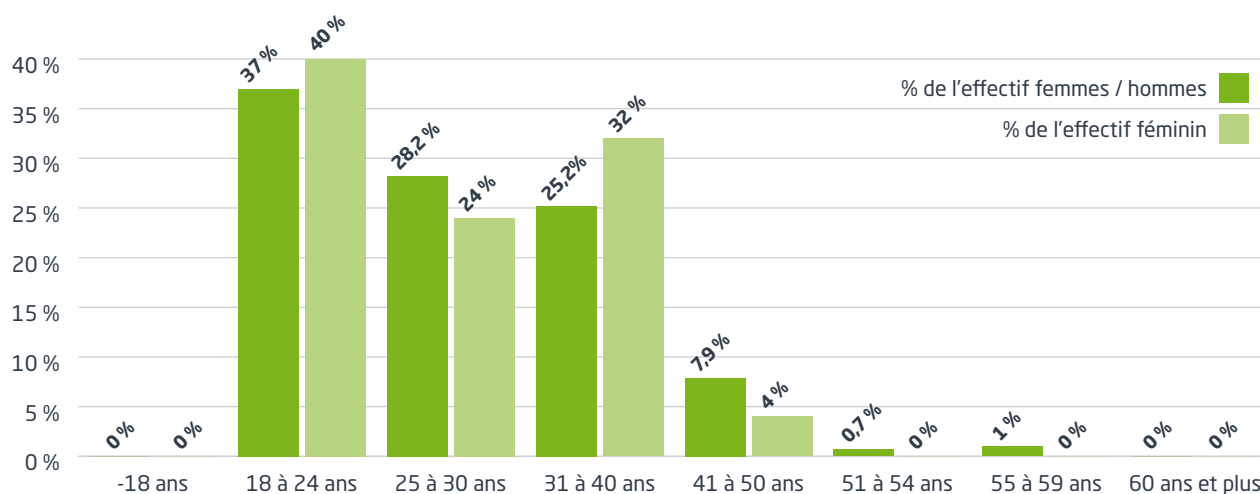
Dans la catégorie des **roulants conducteurs**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés dans la tranche d'âge 18 à 24 ans sont les plus nombreux : ils représentent 37 % des salariés embauchés (contre 29,7 % en 2020), suivis par les salariés âgés de 25 à 30 ans (28,2 % contre 27,9 % en 2020) et ceux âgés de 31 à 40 ans (25,2 % contre 32,4 % en 2020). Les conductrices embauchées âgées de 18 à 24 ans représentent 40 % de l'effectif total féminin embauché en 2021 (contre 30,8 % en 2020). Suivent les salariées âgées de 25 à 30 ans (24 % contre 23,1 % en 2020) et les salariées âgées de 31 à 40 ans (32 % contre 42,3 % en 2020).

Dans la catégorie des **roulants agents d'accompagnement**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés âgés entre 18 à 24 ans et entre 25 à 30 ans sont majoritaires (ils représentent chacun 32,5 % contre respectivement 27,8 % et 36,1 % en 2020), suivis par les salariés âgés de 31 à 40 ans (22,8 % contre 25 % en 2020). Les femmes embauchées dans la catégorie en 2021 sont plus nombreuses dans la tranche d'âge 18 à 30 ans (68,4 % contre 72,6 % en 2020). Entre 31 et 50 ans, elles représentent 30,5 % des salariées embauchées (contre 25,4 % en 2020).

Dans la catégorie des **sédentaires sécurité**, on observe une forte concentration de salariés (femmes/hommes confondus) embauchés âgés de 18 à 30 ans (65,3 % contre 66,6 % en 2020). Les salariés embauchés entre 31 et 50 ans représentent 33,4 % de l'effectif de la catégorie (contre 32,4 % en 2020). Cette répartition se retrouve dans l'effectif féminin embauché : 71 % des femmes embauchées sont âgées de 18 et 30 ans (contre 70,1 % en 2020) et 26,1 % sont âgées de 31 à 50 ans (contre 28,9 % en 2020).

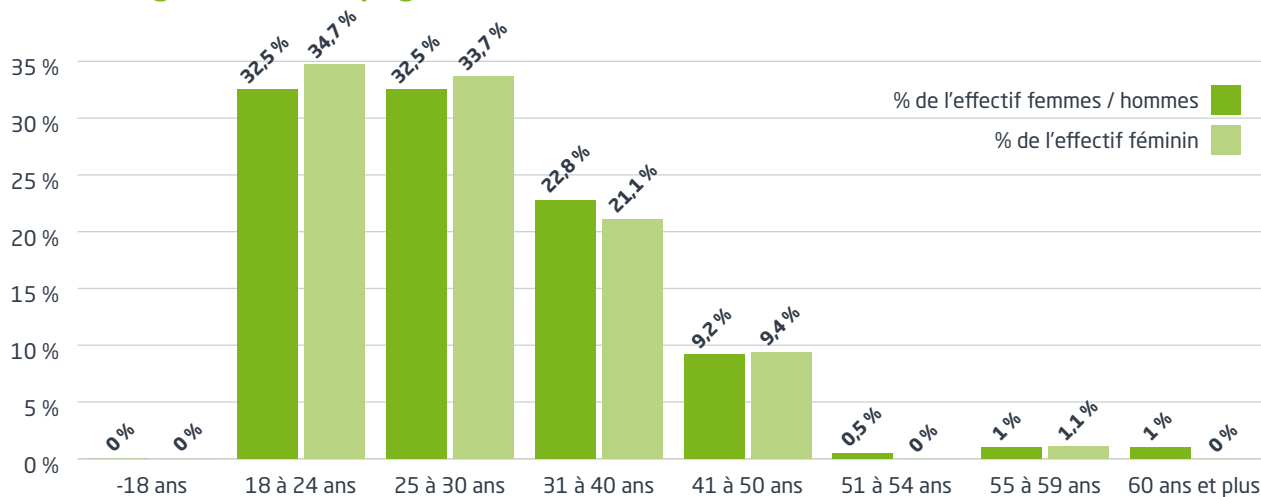
Enfin, dans la catégorie des **sédentaires**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés entre 18 et 30 ans sont majoritaires (61,5 % contre 59,8 % en 2020), suivis des salariés embauchés entre 31 à 40 ans (22,7 % contre 24,4 % en 2020) et les salariés embauchés entre 41 à 50 ans (12,2 % contre 11,4 % en 2020). Chez les femmes sédentaires, on retrouve une large proportion d'embauches dans la tranche 25 - 40 ans (60,6 % contre 60,7 % en 2020). 24,8 % des femmes embauchées dans la catégorie sont âgées de 18 à 24 ans (contre 22,2 % en 2020) et 11,5 % sont âgées de 41 à 50 ans (contre 13,4 % en 2020).

### Roulants : conducteurs 2021

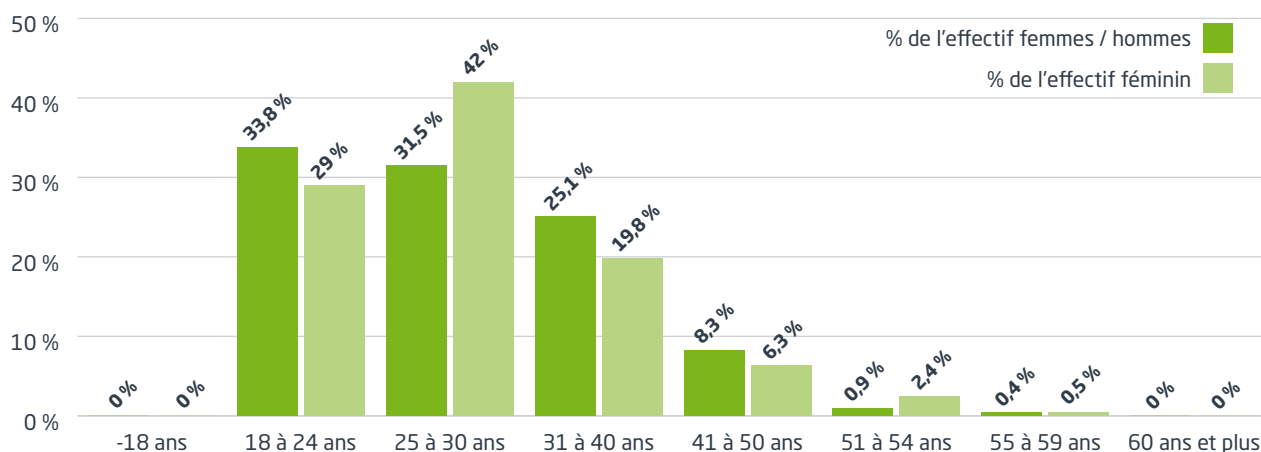


# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

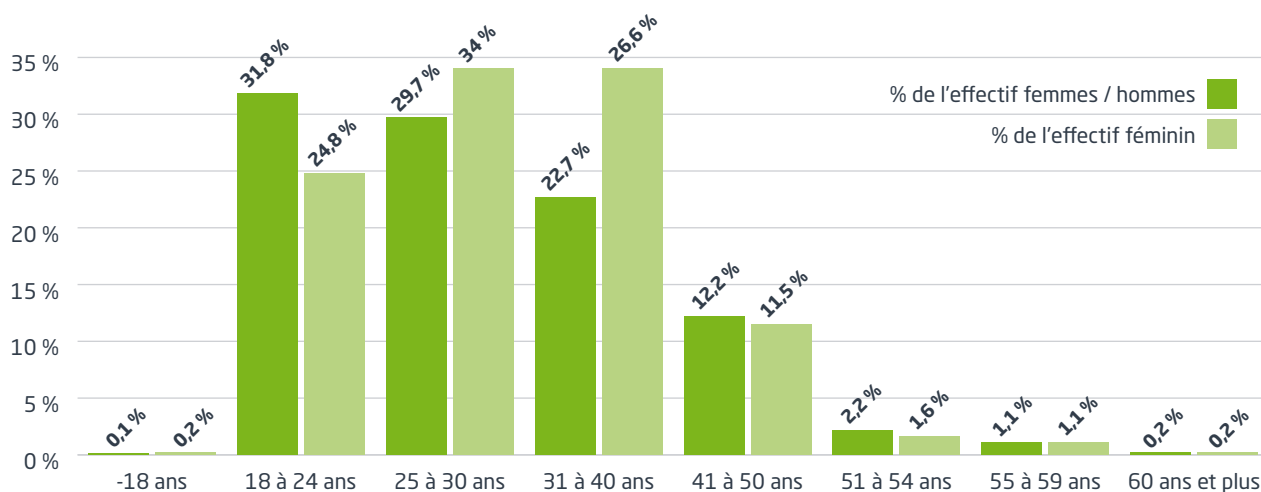
## Roulants : agents d'accompagnement 2021



## Sédentaires sécurité 2021



## Sédentaires 2021



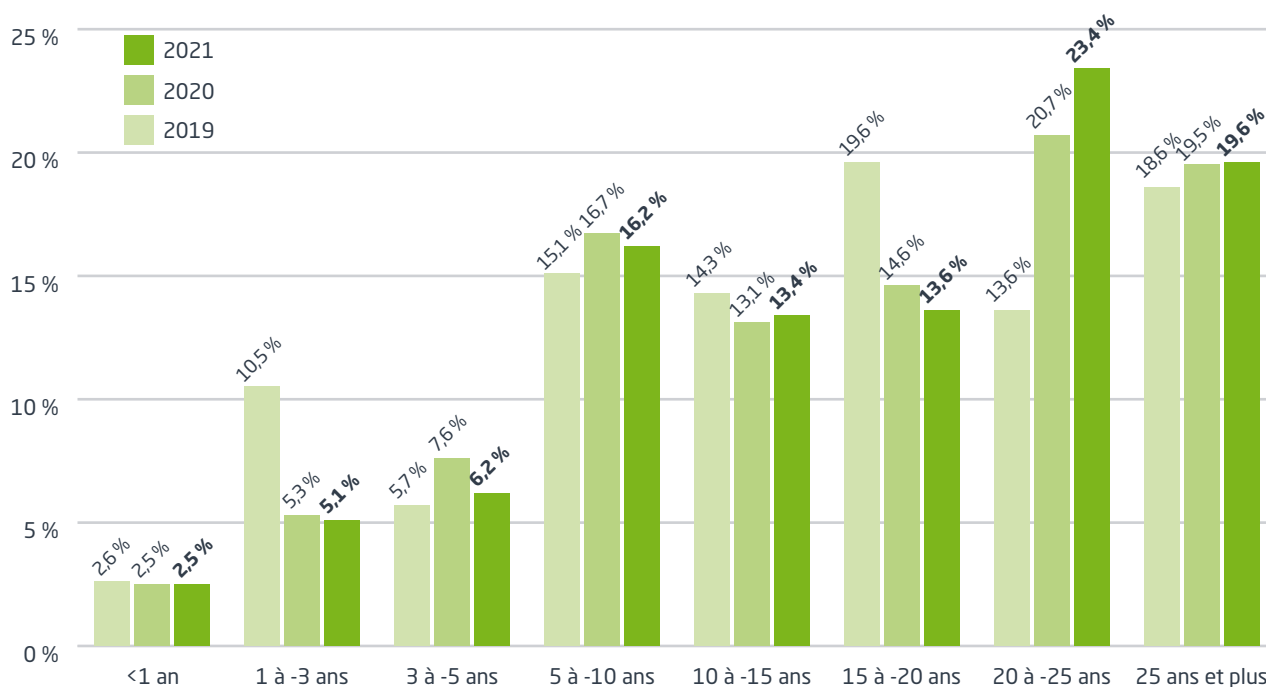
## Répartition des effectifs par ancienneté

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

Comme les années précédentes, **plus de la moitié des salariés de la branche ont 15 ans d'ancienneté ou plus en 2021 : ce chiffre, en hausse de +1,8 point (56,6 % contre 54,8 % en 2020)**, confirme une nouvelle fois la stabilité des emplois dans les entreprises de notre panel.

Soulignons par ailleurs la baisse de la part des salariés cumulant une ancienneté comprise entre 1 et 3 ans, 3 et 5 ans, 5 et 10 ans qui passe respectivement à 5,1 % (contre 5,3 % en 2020), 6,2 % (contre 7,6 % en 2020), et 16,2 % (contre 16,7 % en 2020), ou encore la hausse de la part des salariés ayant une ancienneté comprise entre 10 et -15 ans qui s'établit à 13,4 % (contre 13,1 % en 2020).

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



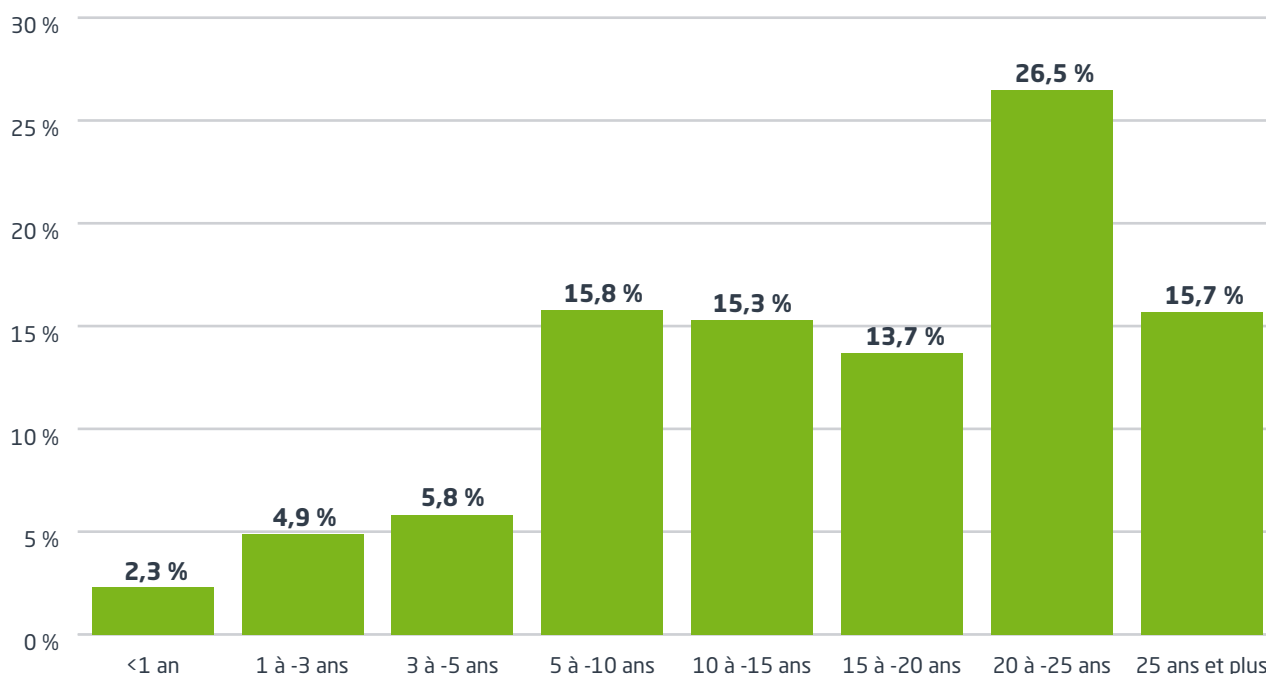
# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

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

La répartition de l'effectif féminin par ancienneté se rapproche plus ou moins de celle des effectifs femmes/hommes par ancienneté reproduite ci-dessus :

- 55,9 % des femmes de la branche ont 15 ans d'ancienneté ou plus en 2021, soit 15 525 femmes ;
- 31,1 % des femmes de la branche ont une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans, soit 8 638 femmes ;
- 10,7 % des femmes de la branche ont une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans, soit 2 986 femmes ;
- 2,5 % des femmes de la branche ont une ancienneté inférieure à 1 an, soit 628 femmes.

## Répartition de l'effectif féminin par ancienneté toutes catégories de salariés confondues en 2021



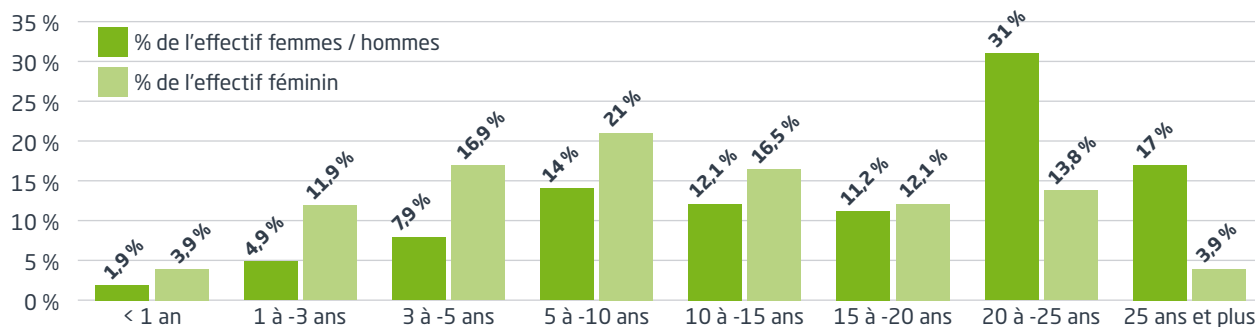
## Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle

La répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle a légèrement évolué par rapport à l'année 2020.

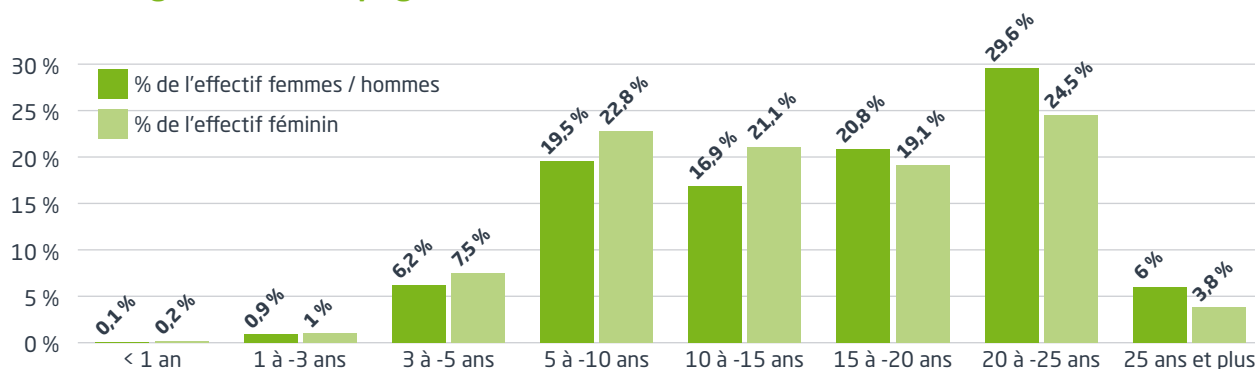
### Dans la catégorie des roulants :

- La part des conducteurs ayant une ancienneté de 20 à -25 ans augmente de +0,6 point en 2021 (31 % contre 29,4 % en 2020);
- La proportion des conducteurs ayant une ancienneté de 25 ans et plus est également en hausse de +1,7 point (17 % contre 15,3 % en 2020);
- Les parts des conducteurs ayant une ancienneté de 1 à -3 ans, de 3 à -5 ans et de 10 à -15 ans enregistrent respectivement une baisse de -1,3 point (4,9 % contre 6,2 % en 2020), -0,8 point (7,9 % contre 8,7 % en 2020) et -0,7 point (12,1 % contre 12,7 % en 2020).
- Les femmes conductrices ayant une ancienneté de 1 à -10 ans restent majoritaires (49,8 % contre 56,4 % en 2020);
- 29,6 % des agents d'accompagnement ont une ancienneté de 20 à -25 ans (contre 24,4 % en 2020) et 20,8 % une ancienneté de 15 et -20 ans (contre 24,1 % en 2020); 7 % des agents ont une ancienneté comprise de 1 à -5 ans (contre 12,1 % en 2020);
- Les femmes agents d'accompagnement ayant une ancienneté de 10 ans et plus restent majoritaires (68,5 % contre 64,1 % en 2020);
- On observe, aussi bien chez les roulants que chez les agents d'accompagnement, une hausse de l'effectif cumulant 25 ans d'ancienneté et plus (+2,2 points cumulés entre 2020 et 2021).

### Roulants : conducteurs 2021



### Roulants : agents d'accompagnement 2021

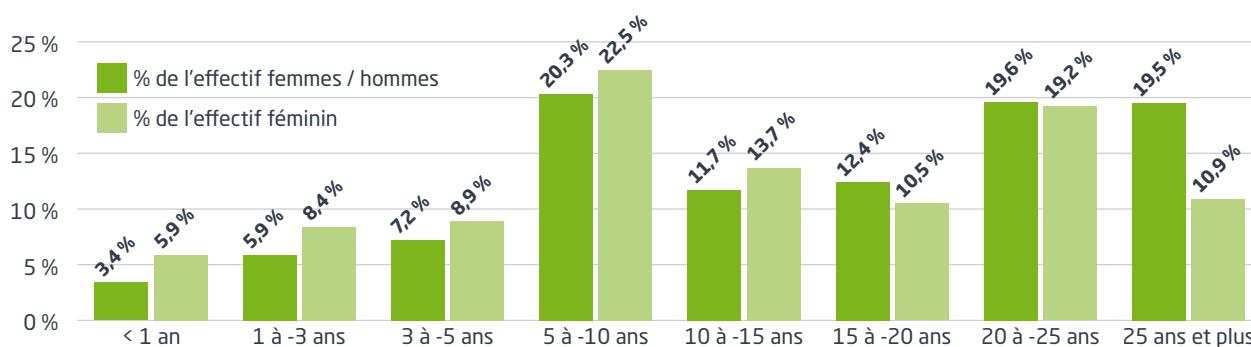


# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

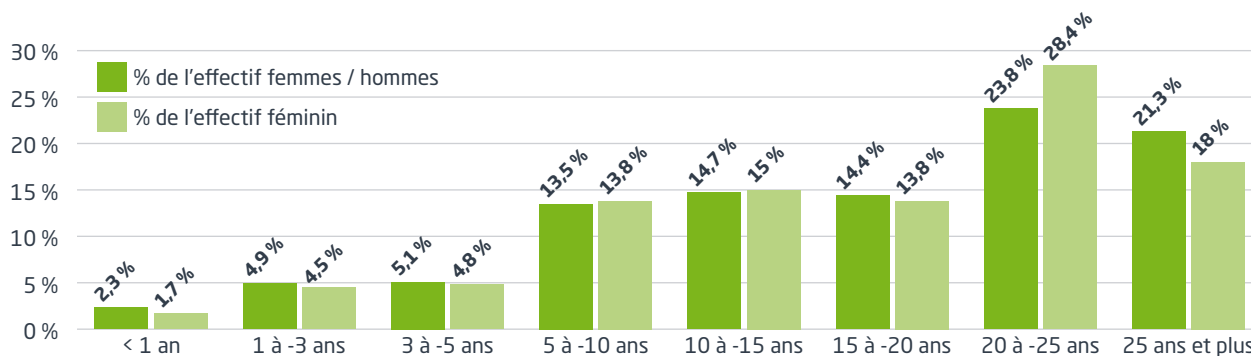
Dans la catégorie des sédentaires sécurité, la proportion de salariés ayant de 5 à -10 ans d'ancienneté reste majoritaire et stable : comme en 2020, ils représentent 20,3 % de l'effectif total de la catégorie. Les femmes de la catégorie ayant une ancienneté de 5 à -10 ans sont légèrement plus nombreuses cette année (22,5 % de l'effectif féminin de la catégorie, contre 22,4 % en 2020).

Chez les sédentaires, les salariés avec une ancienneté de 20 à 25 ans sont plus nombreux et deviennent majoritaires en 2021 (23,8 % contre 21 % en 2020). Les salariés avec une ancienneté de 25 ans et plus suivent et représentent 21,3 % de l'effectif global (contre 21,4 % en 2020). Les femmes de la catégorie ayant une ancienneté de 20 à -25 ans sont majoritaires : elles représentent 28,4 % de l'effectif féminin, contre 25,6 % en 2020.

## Sédentaires sécurité 2021



## Sédentaires 2021



## Moyenne d'ancienneté par sexe des effectifs toutes catégories de salariés confondues

Pour la seconde fois cette année, la moyenne d'ancienneté des effectifs de la branche est mesurée : elle reste inchangée en 2021, un salarié de la branche cumulant en moyenne **11 ans** d'ancienneté.

En revanche, une femme a en moyenne **9 ans** d'ancienneté en 2021, contre 10 ans en 2020.

## Moyenne d'ancienneté par sexe des effectifs par catégorie professionnelle

Dans la catégorie des **roulants**, l'ancienneté moyenne observée est de **9 ans** (7 ans chez les femmes).

Les salariés employés dans la catégorie des **sédentaires sécurité** ont une ancienneté moyenne de **12 ans** (10 ans chez les femmes).

Dans la catégorie des **sédentaires** l'ancienneté moyenne est de **12 ans** (11 ans chez les femmes).

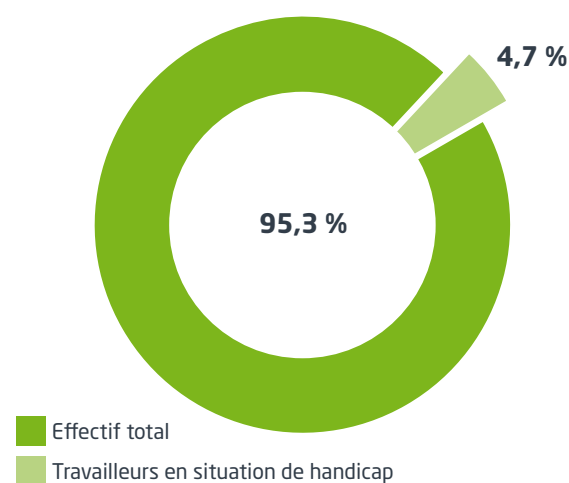
	2021	
	Moyenne ancienneté	Moyenne ancienneté des femmes
<b>Roulants</b>	<b>9</b>	<b>7</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	<b>10</b>	<b>10</b>
<i>Dont accompagnement</i>	<b>6</b>	<b>5</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	<b>12</b>	<b>10</b>
<b>Sédentaires</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Salariés en situation de handicap

En 2021, le nombre de salariés en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel augmente et s'établit à 6 801 contre 6 522 en 2020. Ce nombre représente **4,7 % de l'effectif total de la branche en 2021**.

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



## Travail de nuit

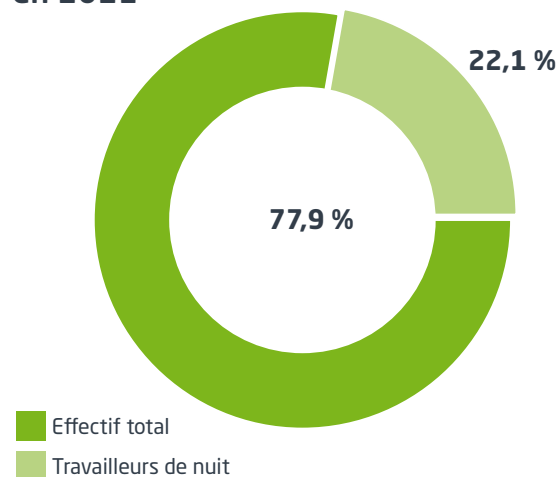
Parmi l'effectif total de la branche, **30 446 salariés, dont 1 858 femmes**, sont considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'accord de branche « *organisation du travail et contrat de travail* » du 31 mai 2016.

**La part de ces travailleurs de nuit représente 22,1 % 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 2021



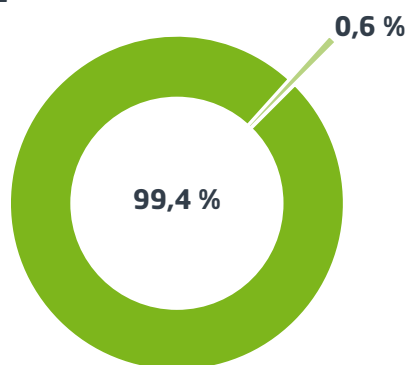
## 1.2 Salariés en contrat à durée déterminée (CDD)

### 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

Comme en 2020, la part des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) au sein des entreprises de notre panel s'établit à **0,6 %**, ce qui représente en « *Equivalent Temps Plein* »\* (ETP) 789 salariés (contre 898 en 2020, soit une baisse de -109 ETP). Près de la moitié des salariés en CDD sont des femmes (49,9 %).

#### Part des CDD dans l'effectif total en 2021



La proportion des salariés en CDD au sein de la branche ferroviaire est très nettement inférieure à la moyenne nationale des salariés en CDD (11,9 % des effectifs) et celle du secteur du transport et de l'entreposage (7,3 %) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2021*, mars 2022).

\* 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.

2019		2020		2021	
CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI
0,7 %	99,3 %	0,6 %	99,4 %	<b>0,6 %</b>	<b>99,4 %</b>

### 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 67,4 % de l'effectif total des salariés en CDD contre 69,3 % en 2020, soit une baisse de -1,9 point.

Le nombre de salariés de la catégorie des **roulants** enregistre une

importante augmentation cette année de +900 %, et représente ainsi 23,8 % de l'effectif total des salariés en CDD (contre 2,1 % en 2020).

La proportion des salariés en CDD de la catégorie des **sédentaires sécurité** enregistre quant à elle une baisse de -72,6 % en 2020 et représente 8,7 % des salariés en CDD (contre 28,5 % en 2020).

	2019					2020					2021				
	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
<b>Roulants</b>	641	290	2 169	2 258	181	61	10	326	64	27	<b>610</b>	<b>279</b>	<b>2 015</b>	<b>1 341</b>	<b>168</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	50	0	276	53	23	43	0	244	44	20	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>236</b>	<b>43</b>	<b>20</b>
<i>Dont accompagnement</i>	591	290	1 893	2 205	158	18	10	82	20	7	<b>563</b>	<b>276</b>	<b>1 779</b>	<b>1 298</b>	<b>148</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	389	102	1 040	1 012	87	813	337	3 371	2 607	281	<b>223</b>	<b>92</b>	<b>835</b>	<b>737</b>	<b>70</b>
<b>Sédentaires</b>	2 368	1 336	8 336	4 230	695	1 974	1 124	7 079	3 517	590	<b>1 725</b>	<b>906</b>	<b>6 622</b>	<b>3 266</b>	<b>552</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 398</b>	<b>1 728</b>	<b>11 545</b>	<b>7 500</b>	<b>962</b>	<b>2 848</b>	<b>1 471</b>	<b>10 776</b>	<b>6 188</b>	<b>898</b>	<b>2 558</b>	<b>1 277</b>	<b>9 472</b>	<b>5 344</b>	<b>789</b>

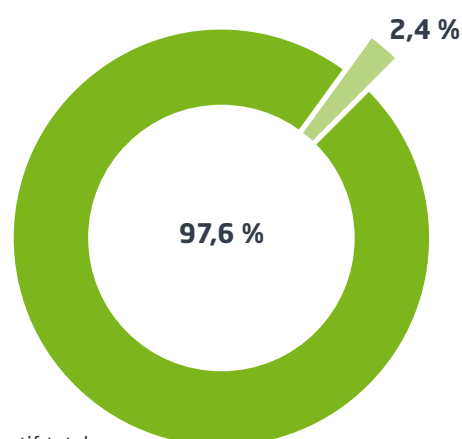
# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## 1.3 Salariés en contrat d'interim

En 2021, le taux de recours à l'intérim augmente légèrement et représente **2,4 %** dans l'effectif total de la branche (contre 2,1 % en 2020) : les entreprises de notre panel ont eu recours à 3 353 salariés intérimaires, contre 3 015 salariés en 2020 (étant précisé qu'un salarié a pu conclure plusieurs contrats d'intérim avec une même entreprise).

Ce taux est inférieur à celui observé au niveau national pour l'ensemble des secteurs d'activité (3,2 %) et davantage encore à celui observé dans le secteur du transport (5,5 %) (source : DARES, *l'emploi intérimaire accélère au 4<sup>e</sup> trimestre 2021 (+5,4 %), mars 2022*).

### Part des intérimaires dans l'effectif total en 2021



■ Effectif total  
■ Intérimaires

2019		2020		2021	
Intérim	CDI	Intérim	CDI	Intérim	CDI
2,9 %	97,1 %	2,1 %	97,9 %	2,4 %	97,6 %

	2019				2020				2021			
	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
<b>Roulants</b>	122	15 664	116	1 305	220	926	220	77	267	567	269	47
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	6	0	0	0	0	0	0	0	1	6	3	0
<i>Dont accompagnement</i>	116	15 664	116	1 305	220	926	220	77	266	562	266	47
<b>Sédentaires sécurité</b>	8	54	8	4	205	1 439	205	120	289	1 489	291	124
<b>Sédentaires</b>	4 040	7 506	4 427	626	2 590	15 567	2 814	1 297	2 797	14 708	3 090	1 226
<b>TOTAL</b>	4 170	23 224	4 551	1 935	3 015	17 933	3 239	1 494	3 353	16 765	3 650	1 397

## 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<sup>er</sup> janvier 2018, les CUI conclus avant cette date se poursuivant jusqu'à leur terme.

Les emplois d'avenir ont également été supprimés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les contrats conclus avant cette date se poursuivant jusqu'à leur terme.

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

Comme en 2020, l'année 2021 est marquée par une absence totale dans les entreprises de notre panel de contrats spécifiques.

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

### NOMBRE DE CONTRATS SPÉCIFIQUES

(tous contrats conclus en 2020 et antérieurement)

En cours au 31 décembre 2020											
Contrats adultes relais	Dont femmes	Contrats uniques d'insertion	Dont femmes	Parcours emploi compétences	Dont femmes	Emplois d'avenir	Dont femmes	Contrats de génération	Dont femmes	Autres	Dont femmes
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Dont conclus en 2020											
Contrats adultes relais	Dont femmes	Contrats uniques d'insertion	Dont femmes	Parcours emploi compétences	Dont femmes	Emplois d'avenir	Dont femmes	Contrats de génération	Dont femmes	Autres	Dont femmes
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## NOMBRE DE CONTRATS SPÉCIFIQUES

(tous contrats conclus en 2021 et antérieurement)

En cours au 31 décembre 2021											
Contrats adultes relais	Dont femmes	Contrats uniques d'insertion	Dont femmes	Parcours emploi compétences	Dont femmes	Emplois d'avenir	Dont femmes	Contrats de génération	Dont femmes	Autres	Dont femmes
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Dont conclus en 2021											
Contrats adultes relais	Dont femmes	Contrats uniques d'insertion	Dont femmes	Parcours emploi compétences	Dont femmes	Emplois d'avenir	Dont femmes	Contrats de génération	Dont femmes	Autres	Dont femmes
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2

**Durée**  
du  
**travail**

## 2.1 Durée hebdomadaire constatée

En 2021, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans les entreprises de notre panel s'établit à **34,5 heures** (contre 34,4 heures en 2020), cette durée étant 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 (36,2 heures) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2021*, mars 2022).

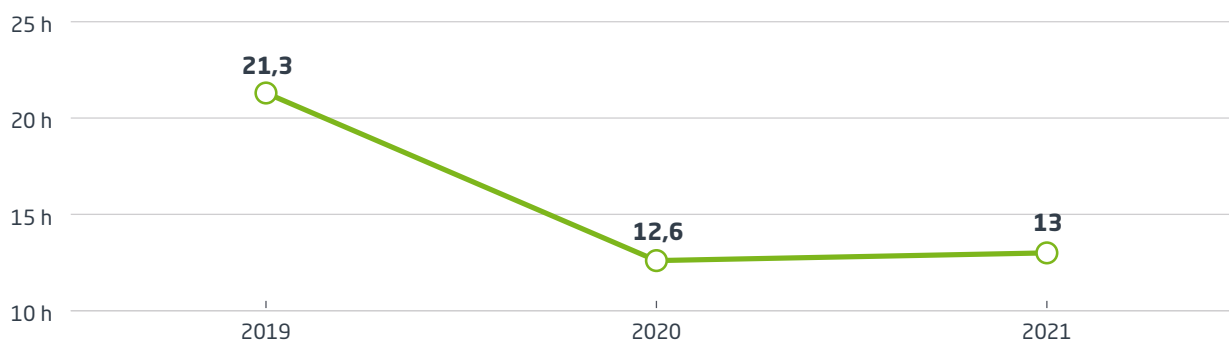
Il convient toutefois de signaler que cette donnée ne correspond pas nécessairement à l'horaire collectif affiché au sein des entreprises de la branche, certaines entreprises compensant une durée du travail hebdomadaire plus longue par l'attribution de jours « réduction du temps de travail » (JRTT).

## 2.2 Heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés des entreprises de notre panel augmente légèrement en 2021 : en moyenne un salarié de la branche a effectué **13 heures supplémentaires**, contre 12,6 heures en 2020 et 21,3 heures en 2019, soit une diminution de -8,3 heures en moyenne par salarié entre 2019 et 2021.

Cette baisse peut notamment s'expliquer par les effets de la crise sanitaire et la mise en œuvre, au sein des entreprises de notre panel, des mesures relatives à l'activité partielle (cf. partie 7 « Conséquences sociales liées à la crise Covid-19 » page 61).

## Évolution des heures supplémentaires effectuées par salarié entre 2019 et 2021



## 2.3 Salariés au forfait jours

Pour la seconde fois cette année le nombre de salariés au forfait jours est mesuré : en 2021, **34 645 salariés** dont **9 161 femmes** des entreprises de notre panel sont sous convention de forfait en

jours, ce qui représente **25,1 %** de l'effectif total de la branche (contre 23,1 % en 2020, soit une hausse de +2 points).

3

# Absentéisme et Inaptitude

# 3 | ABSENTÉISME ET INAPTITUDE

## 3.1 Absentéisme

En 2021, l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel diminue par rapport à 2020 et s'établit **en moyenne à 24,15 jours d'absence par salarié** (contre 25,74 jours en 2020). Chez les femmes, la moyenne de jours d'absence s'établit à 38,38 jours (contre 40,34 jours en 2020). A l'instar des années précédentes, la maladie reste le principal motif d'absence dans la branche en 2021 : 61,5 % des absences ont pour cause la maladie.

La part des absences motivées\* augmente de +1,7 point par rapport à 2020 et s'élève 21,4 %.

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

	2019		2020				2021			
	Jours d'absences par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Jours d'absences par salarié	Dont femmes	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Dont femmes	Jours d'absences par salarié	Dont femmes	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Dont femmes
<b>Maladie</b>	14,51	61,3 %	12,46	20,24	48,4 %	44,2 %	<b>14,84</b>	<b>24,07</b>	<b>61,5 %</b>	<b>54,6 %</b>
Arrêts maladie classiques liés à la Covid-19			1,65	2,28	6,4 %	5 %				
Arrêts maladie dérogatoires liés à la Covid-19			2,91	3,38	11,3 %	7,4 %				
Maladies professionnelles	0,15	0,7 %	0,14	0,08	0,6 %	0,2 %	<b>0,13</b>	<b>0,07</b>	<b>0,5 %</b>	<b>0,2 %</b>
Accidents du travail	1,57	6,6 %	1,52	2,08	5,9 %	4,5 %	<b>1,78</b>	<b>2,23</b>	<b>7,3 %</b>	<b>5,1 %</b>
Accidents de trajets	0,32	1 %	0,34	0,55	1,3 %	1,2 %	<b>0,39</b>	<b>0,55</b>	<b>1,6 %</b>	<b>1,2 %</b>
Maternité	1,24	5,3 %	1,10		4,3 %		<b>1,15</b>		<b>4,8 %</b>	
Paternité	0,35	1,5 %	0,33		1,3 %		<b>0,50</b>		<b>2,1 %</b>	
Absences non motivées	0,24	1,1 %	0,21	0,13	0,8 %	0,3 %	<b>0,18</b>	<b>0,18</b>	<b>0,8 %</b>	<b>0,4 %</b>
Absences motivées	5,29	22,5 %	5,08	11,60	19,7 %	25,4 %	<b>5,18</b>	<b>11,28</b>	<b>21,4 %</b>	<b>25,5 %</b>
<b>TOTAL</b>	23,66	100 %	25,74	40,34	100 %	100 %	<b>24,15</b>	<b>38,38</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## 3.2 Inaptitude

En 2021, le taux de salariés inaptes reclassés, licenciés ou réformés\* dans les entreprises de notre panel augmente : **721 salariés** (contre 604 salariés en 2020) **ont été déclarés inaptes, soit 0,5 % de l'effectif total.**

Les salariés inaptes reclassés représentent **51,7 %** des salariés inaptes de la branche (contre 56,8 % en 2020, soit une baisse de

-5,1 points) tandis que les salariés inaptes licenciés ou réformés représentent **48,1 %** des salariés inaptes (contre 43,2 % en 2020, soit une hausse de +4,9 points).

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

	2019		2020			2021				
	Nbr de salariés inaptes reclassés	Nbr de salariés inaptes licenciés/ réformés	Nbr de salariés inaptes reclassés	Dont femmes	Nbr de salariés inaptes licenciés/ réformés	Dont femmes	Nbr de salariés inaptes reclassés	Dont femmes	Nbr de salariés inaptes licenciés/ réformés	Dont femmes
<b>TOTAL</b>	290	329	343	NC	261	96	373	NC	348	118

# 3 | ABSENTÉISME ET INAPTITUDE

4

# Formation Professionnelle

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.1 Investissements consacrés à la formation professionnelle

Pour rappel, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation depuis le 1<sup>er</sup> 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 2021

#### Plan de développement des compétences (dont contrats en alternance + périodes de professionnalisation + dispositif PRO A) + CPF

Le montant des investissements des entreprises de la branche ferroviaire consacrés à la **formation professionnelle augmente en 2021 et 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 448 millions d'euros** (contre plus de 349 millions d'euros en 2020), ce qui représente **plus de 7,56 %** de la masse salariale des entreprises de notre panel (contre 6,18 % en 2020).

**Les dépenses des entreprises de la branche ferroviaire sont principalement consacrées au plan de développement des compétences** (75,3 % des investissements de la branche contre 69 % en 2020) et s'élèvent à plus de **337 millions d'euros**, ce qui représente **plus de 5,7 %** de la masse salariale.

**On relève également que le montant des investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation s'établit en 2021 à plus de 74 millions d'euros** (soit 16,6 % des investissements de la branche contre 19,6 % en 2020), ce qui représente **1,25 %** de la masse salariale.

## Montant des investissements en formation professionnelle en 2021

Plan de développement des compétences (dont contrats alternance + périodes de professionnalisation + PRO A) + CPF en 2021			Dont dépenses consacrées au seul plan de développement des compétences en 2021 (1 personne ayant réalisé plusieurs formations compte pour 1 salarié)			Dont dépenses consacrées aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation		
En euros	Masse salariale	En % de la masse salariale des entreprises de la branche	En euros	Masse salariale	En % de la masse salariale des entreprises de la branche	En euros	Masse salariale	En % MS
448 758 133	5 934 102 827	7,56 %	337 981 475	5 933 940 054	5,70 %	74 295 744	5 939 418 615	1,25 %

## Montant des investissements en formation continue

	Plan de développement des compétences (dont contrats alternance + périodes de professionnalisation + PRO A) + CPF			Dont dépenses consacrées au seul plan de développement des compétences			Dont dépenses consacrées aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
En Euros	460 326 786	349 511 629	448 758 133	348 962 074	241 068 096	337 981 475	69 414 601	68 482 241	74 295 745
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	7,74 %	6,18 %	7,56 %	5,85 %	4,27 %	5,70 %	0,77 %	1,22 %	1,25 %

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 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 2021, **571 653 stagiaires** ont suivi une formation au titre du plan de développement des compétences, dont **84 623 femmes**. Les femmes représentent ainsi **14,8 %** du nombre total de stagiaires en 2021.

Cette année, le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au titre du plan de développement des compétences augmente de **+44 %** par rapport à l'année 2020. En 2021, un salarié de la branche (hommes/femmes confondus) a ainsi effectué en moyenne 4,1 stages au titre du plan de développement des compétences. Les femmes ont quant à elles suivi en moyenne 3 stages en 2021.

La proportion de stagiaires relevant de la catégorie des conducteurs augmente de +0,9 point et passe à **32,3 %** en 2021. **11 %** du nombre de stagiaires de la catégorie sont des femmes. La part des stagiaires relevant de la catégorie des agents d'accompagnement augmente également (+1,5 point) et passe à **10,8 %** en 2021 (contre 9,3 % en 2020). Les femmes de la catégorie représentent **17 %** du nombre de stagiaires. Le nombre de stagiaires entrant dans la catégorie des sédentaires sécurité baisse de -0,6 point et passe à **27,2 %** en 2021. **20 %** du nombre de stagiaires de la catégorie sont des femmes. Enfin, la proportion de stagiaires relevant de la catégorie des sédentaires recule de -1,8 point et s'établit à **29,7 %**. La proportion des femmes représente **51 %**.

### Nombre de stagiaires au titre du plan de développement des compétences

	2019			2020				2021			
	Nbre de salariés ayant suivi une formation	Dont femmes	En % du nombre total de stagiaires	Nbre de salariés ayant suivi une formation	Dont femmes	En % du nombre total de stagiaires	Dont femmes	Nbre de salariés ayant suivi une formation	Dont femmes	En % du nombre total de stagiaires	Dont femmes
<b>Conducteurs principal</b>	52 066	2 312	14,3 %	124 728	5 835	31,4 %	11 %	<b>184 880</b>	<b>9 701</b>	<b>32,3 %</b>	<b>11 %</b>
<b>Accompagnement</b>	13 875	4 814	3,8 %	36 820	8 566	9,3 %	17 %	<b>61 774</b>	<b>14 351</b>	<b>10,8 %</b>	<b>17 %</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	157 930	10 824	43,5 %	110 369	8 400	27,8 %	16 %	<b>155 220</b>	<b>17 223</b>	<b>27,2 %</b>	<b>20 %</b>
<b>Sédentaires</b>	139 153	34 155	38,3 %	125 093	28 712	31,5 %	56 %	<b>169 779</b>	<b>43 348</b>	<b>29,7 %</b>	<b>51 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>363 024</b>	<b>52 105</b>	<b>100 %</b>	<b>397 010</b>	<b>51 513</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>571 653</b>	<b>84 623</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

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

Les salariés de la branche ferroviaire ont suivi plus de **6,5 millions d'heures de formation en 2021**, ce qui représente en moyenne **11,4 heures par stagiaire**, contre 13,4 heures en 2020 et 15,7 heures en 2019. **En 2021, les femmes ont en moyenne suivi 12,7 heures de formation.**

La catégorie des **conducteurs** demeure, comme les années passées, la catégorie professionnelle qui effectue en moyenne le plus d'heures de formation (13,1 heures par stagiaire), bien que ce chiffre

soit en baisse par rapport à 2020 (-2,6 heures). Les stagiaires de la catégorie des **sédentaires sécurité** restent cette année encore en deuxième position avec 11,8 heures en moyenne suivies en 2021 (-2,4 heures par rapport à 2020). Les stagiaires de la catégorie des **agents d'accompagnement** ont effectué en moyenne 11 heures de formation au titre du plan de développement des compétences (-1,7 heure par rapport à 2020), suivis par les stagiaires de la catégorie des **sédentaires** qui ont en moyenne suivi 9,6 heures de formation (-1,6 heure par rapport à 2020).

### Nombre d'heures de stages au titre du plan de développement des compétences

	2019		2020				2021			
	Nbre d'heures de stage	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Nbre d'heures de stage	Dont femmes	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Dont femmes	Nbre d'heures de stage	Dont femmes	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Dont femmes
<b>Conducteurs principal</b>	980 046	18,8	1 954 367	140 650	15,7	24,1	<b>2 425 575</b>	<b>172 240</b>	<b>13,1</b>	<b>17,8</b>
<b>Accompagnement</b>	231 764	16,7	468 160	141 460	12,7	16,5	<b>681 854</b>	<b>161 355</b>	<b>11</b>	<b>11,2</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	2 384 650	15,1	1 566 514	166 308	14,2	19,8	<b>1 834 463</b>	<b>231 794</b>	<b>11,8</b>	<b>13,5</b>
<b>Sédentaires</b>	1 696 032	12,2	1 402 246	294 410	11,2	10,3	<b>1 631 286</b>	<b>370 262</b>	<b>9,6</b>	<b>8,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5 292 492</b>	<b>15,7</b>	<b>5 391 288</b>	<b>742 828</b>	<b>13,4</b>	<b>17,7</b>	<b>6 573 178</b>	<b>935 651</b>	<b>11,4</b>	<b>12,7</b>

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## Nature des stages suivis au titre du plan de développement des compétences

(En nombre d'heures de stage)

En 2021, les stages suivis par les salariés de la branche concernent majoritairement la formation métier : ils représentent **55,5 %** des stages suivis, correspondant à plus de 2,5 millions d'heures de formation (dont 293 917 heures suivies par des femmes).

Les stages « autres » représentent **16,6 %** des stages suivis en 2021, correspondant à 749 322 heures de formation (dont 258 203 heures suivies par des femmes).

Les formations suivies relatives à l'**hygiène et la sécurité** suivent avec 619 120 heures dispensées (dont 67 937 heures pour des femmes), ce qui représente **13,7 %** des heures de stages suivies.

	Plan de développement des compétences	Dont femmes	En %	En % dont femmes
Sécurité ferroviaire	459 693	54 024	10,2 %	7,4 %
Hygiène et sécurité	619 120	67 937	13,7 %	9,3 %
Formation métier	2 510 323	293 917	55,5 %	40,1 %
Bureautique et informatique	36 563	9 625	0,8 %	1,3 %
Gestion management	112 213	28 854	2,5 %	3,9 %
Langues étrangères	6 481	1 186	0,1 %	0,2 %
Développement personnel	27 699	19 773	0,6 %	2,7 %
Autres	749 322	258 203	16,6 %	35,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>4 521 414</b>	<b>733 519</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Pour mémoire, la réforme avenir professionnel a introduit de nouveaux outils de formation et en a supprimé d'autres. Ainsi sur l'année 2021, plusieurs dispositifs peuvent coexister :

- Les périodes de professionnalisation ont été supprimées depuis le 31 décembre 2018 mais celles mises en place avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 se poursuivent jusqu'à leur terme ;
- Le dispositif « ProA » se substitue à la période de professionnalisation depuis le 1<sup>er</sup> 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

Du fait de la suppression du dispositif au 31 décembre 2018, il n'y a **aucun bénéficiaire** d'une période de professionnalisation en 2021, étant précisé que le nombre était déjà nul en 2020.

### 4.4 Dispositif « pro A »

Comme en 2020, compte tenu de l'absence d'accord de branche valide, aucun salarié n'a pu bénéficier du dispositif ProA en 2021 (contre 36 entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et la publication au JO, le 22 août 2019, de l'ordonnance du 21 août 2019 précitée).

### 4.5 Compte personnel de formation (CPF)

En 2021, les entreprises de notre panel ont indiqué que **97 salariés** ont suivi une formation au titre du CPF sur leurs temps de travail contre 95 salariés en 2020.

Il convient 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 puisque c'est désormais la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui assure désormais l'instruction et le financement des dossiers CPF en lieu et place des OPCO.

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

#### 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 2019	487 dont femmes 201	33 830	0
En 2020	95		
<b>En 2021</b>	<b>97</b>		

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.6 Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Le nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation en cours au 31 décembre 2021 augmente par rapport à l'année 2020, passant à 7 338 contrats contre 6 369 contrats en 2020. 48 % des contrats en cours (soit 3 519 contrats) concernent des femmes.

75,3 % de ces contrats ont été conclus en 2021 (soit 5 529 contrats, dont 2 708 par des femmes).

Pris isolément, les contrats d'apprentissage connaissent en 2021 une augmentation de +24,6 % tandis que les contrats de professionnalisation régressent de -24 %.

Enfin, les salariés en contrat d'alternance, et plus particulièrement ceux ayant préparé un contrat de professionnalisation, ont préparé des diplômes spécifiques au secteur des transports (par exemple opérateur voie ferrée, agent de sûreté ferroviaire, opérateur circulation ferroviaire, opérateur signalisation électrique ferroviaire), mais également des diplômes généralistes (par exemple en informatique, protection des données, management, logistique achats, communication) et ce à différents niveaux de formation (Bac pro, Licence, Master).

### Contrats d'apprentissage

En cours au 31/12/19	En cours au 31/12/20	<b>En cours au 31/12/21</b>
2 834	4 414	<b>5 852</b>
	<b>Dont femmes</b>	
	2 235	<b>3 095</b>
dont conclus en 2019	dont conclus en 2020	<b>dont conclus en 2021</b>
1 773	3 371	<b>4 223</b>
	<b>Dont femmes</b>	
	1 856	<b>2 352</b>

### Contrats de professionnalisation

En cours au 31/12/19	En cours au 31/12/20	<b>En cours au 31/12/21</b>
3 606	1 955	<b>1 486</b>
	<b>Dont femmes</b>	
	997	<b>424</b>
dont conclus en 2019	dont conclus en 2020	<b>dont conclus en 2021</b>
2 490	1 114	<b>1 306</b>
	<b>Dont femmes</b>	
	407	<b>356</b>

## 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).

**La répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2021 dans les entreprises de la branche a quelque peu évolué :** si les entreprises ferroviaires continuent à embaucher majoritairement des salariés qui ont un niveau égal ou supérieur au bac (86,8 % des embauchés au total en 2021 contre 86,6 % en 2020), on relève que la part des salariés embauchés à un niveau bac+3 et plus enregistre une baisse de -10,3 points (24,9 % en 2021 contre 35,2 % en 2020) tandis que celle des salariés

embauchés à un niveau bac augmente (38,8 % contre 32,2 % en 2020), ainsi que celle des salariés embauchés à un niveau supérieur au bac (la part des salariés embauchés à un niveau bac+2 augmente par exemple de +3,9 points [23,1 % en 2021 contre 19,2 % en 2020]).

En rapprochant ces chiffres de l'âge des salariés à leur embauche en 2021 (cf. « Répartition des effectifs par âge à l'embauche », pages 26 à 28), nous pouvons en déduire qu'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 à bac +3 ou équivalent (33,1 % des salariés embauchés ont en effet entre 18 et 24 ans).

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

	2020	2021
<b>Niveau 3</b> (anciennement V) CAP, BEP ou équivalent	13,4 %	13,2 %
<b>Niveau 4</b> (anciennement IV) BAC (général, tech., prof.)	32,2 %	38,8 %
<b>Niveau 5</b> (anciennement III) BAC +2 (BTS, DUT, DEUG ou équiv.)	19,2 %	23,1 %
<b>Niveau 6</b> (anciennement II) BAC +3 (Licence, licence prof.)	9,3 %	10,3 %
<b>Niveau 6</b> (anciennement II) BAC +4 (Maitrise, Master 1)	3,2 %	3,8 %
<b>Niveau 7</b> (anciennement I) BAC +5 (Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur)	14,3 %	10,5 %
<b>Niveau 8</b> (anciennement I) BAC +8 (Doctorat)	< 1 %	< 1 %

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

5

# Dialogue Social

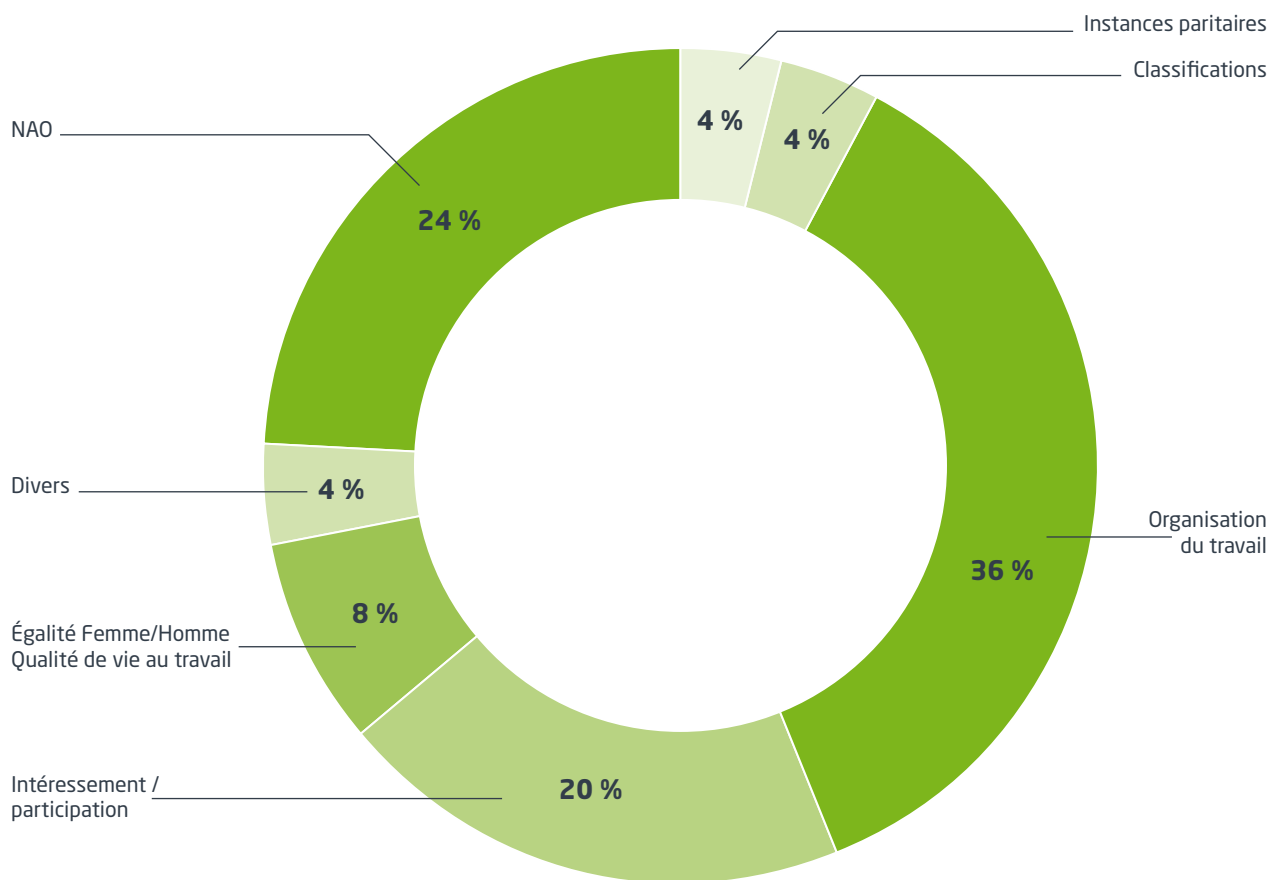
En 2021, 25 accords collectifs ont été conclus au sein des entreprises de notre panel (contre 26 en 2020).

Cette année, les accords relatifs à l'**organisation du travail** (organisation du temps de travail, télétravail, activité partielle de longue durée) sont majoritaires : ils représentent **36 %** des accords contre 26,9 % en 2020.

Les accords portant sur les **négociations annuelles obligatoires (NAO)** se placent en deuxième position avec **24 %** des accords conclus en 2021. Ceux relatifs à l'**intérêt et la participation** suivent de près et représentent **20 %** des accords.

Enfin, les accords relatifs à l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**, aux **classifications**, et aux instances paritaires représentent respectivement **8 %**, **4 %** et **4 %** des accords signés en 2021.

## Répartition des accords par thème en 2021



6

**L'égalité  
Professionnelle**  
entre  
**Femmes &  
Hommes**

# 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 disposition 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, à compter de 2019, son enquête sociale. Dans ce sens, a été créé ce nouveau chapitre intitulé « *Egalité professionnelle entre femmes et hommes* », dans lequel sont notamment répertoriés les résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs (article L. 1142-8 du code du travail) des entreprises de notre panel ou les résultats de leur désignation d'un référent au sein de leur CSE en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

## Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pour résorber les écarts entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, et parvenir à l'égalité professionnelle, l'article 104 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat en créant l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises, qui peuvent mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs points de progression et mettre en œuvre les mesures de correction nécessaires.

La mise en œuvre de ce dispositif doit permettre de mettre fin à tout écart de rémunération injustifié dans un délai maximum de trois ans en consacrant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts (2° de l'article L. 2242-1 et article L. 2242-3 du code du travail). L'index, noté sur 100 points, est calculé au moyen de 4 ou 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

1. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, sur 40 points ;
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles, sur 20 points (35 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés) ;
3. L'écart de taux de promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), sur 15 points ;
4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, sur 15 points ;
5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations, sur 10 points.

Chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, **de manière visible et lisible**, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

	Indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes (Sur 40 points)	Indicateur 2 : écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (Sur 20 pour les entreprises > 250 et sur 35 pour entreprises de 50 à 249 salariés)	Indicateur 3 : écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de + 250 salariés (sur 15 points))	Indicateur 4 : pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité (sur 15 points)	Indicateur n°5 : parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points)	Résultat global (sur 100)
Entreprise 1	39	20	15	NC	0	87
Entreprise 2	38	20	15	15	5	93
Entreprise 3	NC	NC	S/o	15	NC	15
Entreprise 4	37	35	0	0	10	82
Entreprise 5	0	35	S/o	15	0	50
Entreprise 6	40	NC	S/o	NC	10	50
Entreprise 7	36	20	15	15	5	91
Entreprise 8	39	20	15	15	0	89
Entreprise 9	40	10	15	15	5	85
Entreprise 10	39	20	15	15	10	99
Entreprise 11	39	20	15	15	10	99
Entreprise 12	NC	35	S/o	NC	10	45
Entreprise 13	29	25	S/o	NC	5	59

Légende : NC : non calculable ; S/o : sans objet

Lorsque la note globale de l'Index est incalculable, l'employeur n'est pas assujéti à l'obligation de publication de cette note sur son site internet. Toutefois, si certains indicateurs sont calculables, l'employeur est tenu de les publier sur son site internet.

Lorsqu'un indicateur n'est pas calculable, l'employeur n'est pas assujéti à l'obligation de publication de cet indicateur. En effet, l'article D. 1142-4 du code du travail prévoit que « le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 et les résultats obtenus pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 et

D. 1142-2-1 sont publiés annuellement, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. L'employeur doit en revanche procéder à la transmission de ses résultats à l'administration et au CSE.

Source : Site du ministère du travail

# 6 | L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES & HOMMES

Ces chiffres se rapprochent globalement voire sont supérieurs aux notes moyennes enregistrées au niveau national. En effet, la tendance globale observée pour l'année 2021 révèle que les

entreprises obtiennent la note moyenne de 86 sur 100.

Source : Site du ministère du travail, index de l'Égalité professionnelle 2022

## Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Pour mémoire, depuis le 1<sup>er</sup> 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).

En 2021, **100 % des entreprises de notre panel ont indiqué que leur CSE avait désigné un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

## Autres outils/actions

Le tableau ci-après présente quelques exemples d'autres outils ou actions mis en place en 2021 par les entreprises de notre panel en faveur de l'égalité femmes/hommes ou de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

### Signature d'accords collectifs d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle

Référent CSE et Employeur

Rédaction des offres d'emploi H/F

Entretien de retour pour les congés de longue durée

Maintien à 100 % du salaire de base pendant le congé paternité

Quiz - sensibilisation au harcèlement moral et sexuel au travail

Mise en place des actions concrètes de la Charte Égalité professionnelle

Deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (un de chaque sexe) désignés par le CSE parmi ses membres

Création d'un code éthique et d'un comité d'éthique

7

# Conséquences sociales

liées à la crise  
**COVID-19**

# 7 | CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE COVID-19

**N.B : les chiffres présentés ci-après sont calculés sur la base d'un panel de 9 entreprises, le GPU comptant ici pour une seule entreprise.**

## Activité partielle

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

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

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

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

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

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, en vertu de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, les salariés qui se trouvaient dans l'impossibilité de continuer à

travailler pour l'un des motifs suivants étaient placés en activité partielle :

- les salariés considérés comme **des personnes vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19, selon des critères fixés par un texte réglementaire (décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021) ;
- les salariés **partageant le même domicile qu'une de ces personnes vulnérables** ;
- les salariés parent **d'un enfant de moins de 16 ans** ou d'une personne **en situation de handicap** faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de maintien à domicile.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap pouvaient être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre.

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

Même si le dispositif a continué à s'appliquer en 2021, on constate néanmoins que le recours à l'activité partielle a diminué par rapport à 2020.

**77,8 %** des entreprises de notre panel ont répondu avoir mis une partie de leurs salariés en activité partielle au cours de l'année 2021 (contre 100 % en 2020, soit une diminution de -22,2 points).

Comme en 2020, c'est principalement en raison d'une baisse d'activité que les entreprises ont eu recours à l'activité partielle. Ainsi, 97228 salariés dont 23804 femmes ont été placés en activité partielle pour ce motif, contre 125 290 salariés (dont 27 796 femmes) en 2020.

Cette baisse du recours à l'activité partielle concerne également les salariés placés en activité partielle pour motifs « personne vulnérable » ou « garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap ».

En 2021 on compte 12160 salariés dont 3007 femmes contre 27994 salariés (dont 6033 femmes) en 2020.

En 2021, comme en 2020, le plus grand nombre d'heures a été chômé en raison de la baisse temporaire d'activité avec 3 305 081 heures (contre 1 568 687 2 heures en 2020). 1 429 274 heures ont été chômées par les salariés placés en activité partielle pour motifs « personne vulnérable » ou « garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap » (contre 2 856 297 heures en 2020).

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

Pour mémoire, le Fonds National pour l'Emploi est un dispositif initialement prévu pour financer la formation des salariés et accompagner les entreprises à supporter les changements économiques et maintenir ainsi leur personnel en activité. Il s'agit d'une aide attribuée par les Directions régionales et interdépartementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) (anciennement DIRECCTE) aux entreprises et ayant pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle permettant de faciliter la continuité de l'activité des salariés (voir circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1<sup>er</sup> avril 2011).

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

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

(Voir les questions réponses du ministère sur le FNE-Formation du 9 septembre 2021).

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

- tous les secteurs sont éligibles. Toute entreprise ou association ayant recours à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée est éligible, sans critère de taille ;
- tous les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée sont éligibles, sauf les alternants, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme ;
- l'ensemble des coûts pédagogiques sont pris en charge par le FNE-Formation ;
- les actions de formation sont éligibles à condition de s'inscrire dans un parcours de formation.

**22,2 % des entreprises de notre panel, soit 2, ont mobilisé le FNE-Formation en 2021. 70 salariés dont 23 femmes sont concernées**, contre 51 salariés (dont 12 femmes) en 2020.

# 71 CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE COVID-19

## Signature d'accords d'entreprise sur la prise de congés permettant aux entreprises de déroger aux règles de droit commun ou conventionnelles d'entreprise

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

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

## Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

Pour mémoire, le gouvernement a mis en place une série de mesures en faveur de l'emploi et de l'apprentissage. Il a notamment prévu une aide exceptionnelle de 5000 à 8000 euros pour toute embauche d'apprenti ou de salarié en contrat de professionnalisation entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 30 juin 2022.

Cette aide s'applique pour tous les apprentis et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation quel que soit le niveau de la formation visée (du CAP au Master) et dont le contrat est conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 30 juin 2022.

Ces possibilités ont toutefois été encadrées dans les conditions suivantes :

- ces dispositions ne peuvent être mises en œuvre que si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit ;
- la période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 septembre 2021.

**Aucune entreprise de notre panel** n'a conclu d'accord d'entreprise lui permettant de déroger aux règles de droit commun ou conventionnelles d'entreprise, contre 1 entreprise en 2020.

Cette aide s'applique pour toutes les entreprises qui recrutent un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation sous conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés qu'elles s'engagent à avoir atteint un taux de contrats favorisant l'insertion professionnelle, soit 5 % ou 3 % (suivant la situation) de l'effectif total en moyenne au 31 décembre de l'année de référence.

**4 entreprises de notre panel (soit 44,4 %) indiquent avoir bénéficié de cette aide exceptionnelle et 285 alternants ont été recrutés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021.**

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

Département des affaires sociales

Mathieu DUFOUR, directeur

Marion LARZUL, chargée de mission

Céline MEUNIER, assistante

**Conception graphique, maquette et exécution**

Z&A Conseil  
membre du groupe Une Belle Agence



Document imprimé sur papier 100 % recyclé



Imprimerie B-est Communication  
72 av. de l'Europe 77 184 Emerainville





17, rue d'Anjou 75008 Paris

T +33 (0)1 48 74 63 51

[www.utp.fr](http://www.utp.fr)

