



**UTP**

Union des Transports  
Publics et ferroviaires

Bilan

**Social**

Branche ferroviaire

Edition 2023

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



# SOMMAIRE

AVANT-PROPOS .....	4	
LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2022 .....	5	
<b>1</b>	<b>EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE</b> <b>7</b>	
1.1	<b>Salariés en contrat à durée indéterminée ou sous statut particulier (au 31 décembre 2022) .....</b> <b>8</b>	
	Toutes catégories de salariés confondues .....	8
	Evolution des effectifs par catégorie professionnelle .....	9
	Motifs des départs .....	10
	Temps partiel .....	14
	Travail féminin .....	16
	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle .....	18
	Répartition des effectifs par âge .....	19
	Répartition des effectifs par ancienneté .....	26
	Salariés en situation de handicap .....	31
	Travail de nuit .....	31
1.2	<b>Salariés en contrat à durée déterminée .....</b> <b>32</b>	
1.3	<b>Salariés en contrat d'intérim .....</b> <b>33</b>	
1.4	<b>Salariés en contrat spécifique .....</b> <b>34</b>	
<b>2</b>	<b>DURÉE DU TRAVAIL</b> <b>35</b>	
2.1	<b>Durée hebdomadaire constatée .....</b> <b>36</b>	
2.2	<b>Heures supplémentaires .....</b> <b>36</b>	
2.3	<b>Salariés au forfait jours .....</b> <b>36</b>	
<b>3</b>	<b>ABSENTÉISME ET INAPTITUDE</b> <b>37</b>	
3.1	<b>Absentéisme .....</b> <b>38</b>	
3.2	<b>Inaptitude .....</b> <b>39</b>	
<b>4</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b> <b>41</b>	
4.1	<b>Investissements consacrés à la formation professionnelle .....</b> <b>42</b>	
4.2	<b>Stages de formation .....</b> <b>44</b>	
4.3	<b>Compte personnel de formation (CPF) .....</b> <b>47</b>	
4.4	<b>Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation .....</b> <b>48</b>	
4.5	<b>Niveau de formation du personnel embauché .....</b> <b>49</b>	
<b>5</b>	<b>DIALOGUE SOCIAL</b> <b>51</b>	
<b>6</b>	<b>EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> <b>53</b>	

# Avant-propos

Ce bilan présente les données sociales agrégées 2022 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 2020, 2021 et 2022. Un panel de 12 entreprises a été constitué et permet ainsi d'obtenir des résultats strictement comparables d'une année sur l'autre.

Comme pour les années 2020 et 2021, 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 à partir de l'édition 2024, les données du bilan social ferroviaire seront établies sur la base des effectifs « *totaux* » et non plus des effectifs « *réels* » de salariés comme dans les éditions précédentes.

Pour cette édition 2023, les effectifs de salariés en contrat à durée indéterminée ou sous statut particulier (p. 8 et 9 du bilan) sont d'ores et déjà établis en prenant en compte les effectifs « *totaux* » de salariés. L'ensemble des autres données du bilan édition 2023 restent en revanche calculées sur la base des effectifs « *réels* » de salariés comme dans les éditions précédentes.

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

# LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2022

Les résultats du bilan social 2022 (édition 2023) sont établis à partir des données sociales collectées auprès d'un panel de **12 entreprises identiques répondantes sur trois années consécutives (2020, 2021 et 2022)** 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 stables

Une stabilité des effectifs de la branche ferroviaire s'observe ces dernières années. **Au 31 décembre 2022, le nombre de salariés** (temps plein et temps partiel, hors salariés sous contrat à durée déterminée) **s'établit à 144 107**, contre 144 150 en 2021, soit une baisse de -0,02 % (soit -43 salariés) entre 2021 et 2022<sup>1</sup>.

Les départs à la retraite demeurent la principale cause des départs, soit 42,1 %, suivi des démissions 25,7 %, des « autres motifs » 9,4 %, des ruptures en cours de période d'essai 8,6 %, des ruptures conventionnelles 5,9 % et des licenciements 5 %.

## 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 **466 millions d'euros** en 2022, représentant plus de 7,51 % 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.

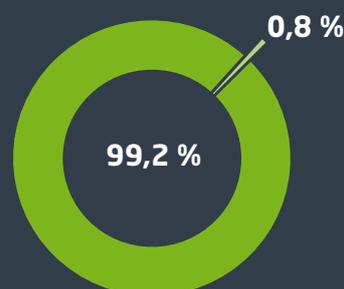
Au titre du plan de développement des compétences, les salariés de la branche ont suivi au cours de l'année 2022 plus de **6,6 millions d'heures de formation**, soit en moyenne **13,5 heures par stagiaire**.

## Les caractéristiques structurelles du secteur

### Des emplois stables et pérennes

Dans les entreprises de notre panel, **99,2 % 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 **0,8 %** 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

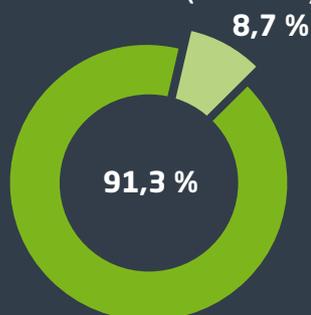


<sup>1</sup> Il s'agit des effectifs « totaux » tel que précisé dans l'avant-propos du bilan (Cf. p. 4 du bilan social ferroviaire).

# LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2022

Le nombre de salariés occupant un **emploi à temps partiel** au sein des entreprises de notre panel baisse en 2022 puisqu'il s'élève à **12 538 salariés** (contre 12 966 salariés en 2021), ce qui représente **8,7 %** 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)



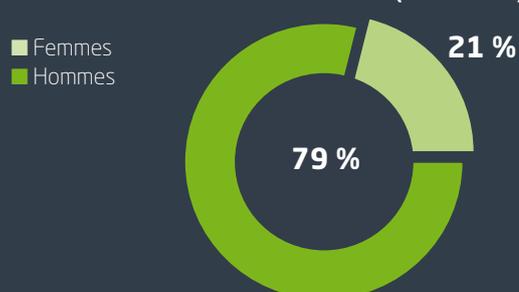
## Une pyramide des âges en évolution

La pyramide des âges continue d'évoluer en 2022 : toutes catégories professionnelles confondues, **40,6 % des salariés de la branche sont âgés de 40 ans ou moins** (contre 41,8 % en 2021) et **59,5 % des salariés sont âgés de 41 ans ou plus** (contre 58,2 % en 2021).

## Une féminisation du secteur en légère diminution

La féminisation dans les entreprises de notre panel s'établit à **21 % de l'effectif total** de la branche (contre 20 % en 2021).

## 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, le bilan social intègre depuis 2019 un nouveau chapitre consacré à cette thématique : pour cette quatrième 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 35,5 heures

En 2022, la durée hebdomadaire du travail s'établit à **35,5 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 2022 a par ailleurs augmenté par rapport à l'année 2021 et s'élève à 13,12 heures (contre 12,4 heures en 2021).

## 4,6 % des salariés de la branche sont en situation de handicap

En 2022, **6 996 salariés** en situation de handicap sont employés dans les entreprises de notre panel, ce qui représente 4,6 % de l'effectif total (hors CDD).

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 2022)

### Toutes catégories de salariés confondues<sup>2</sup>

Une **stabilité 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 2022, l'effectif de la branche ferroviaire s'établit ainsi à **144 107 salariés dont 30 390 femmes** contre 144 150 salariés en 2021, soit une diminution nette de -43 emplois (soit -0,02 %).

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

- Comme pour les années 2020 et 2021, on relève un volume important de départs à la retraite en 2022 (2 773 départs à la retraite qui représentent 42,1 % des départs toutes causes confondues) ;
- Les démissions occupent toujours la seconde cause des départs des salariés de la branche (1 751 démissions, soit 26,6 % des départs), étant observé qu'elles augmentent légèrement en 2022 ;
- On dénombre 620 départs pour « *autres motifs* » (notamment mises à disposition, mutations internes ou externes, départs volontaires) soit 9,4 % des départs en 2022 même si le chiffre est en baisse par rapport à l'année 2021.

### EFFECTIF À TEMPS PLEIN + TEMPS PARTIEL

	2021		2022	
	<i>dont femmes</i>	<i>dont hommes</i>	<i>dont femmes</i>	<i>dont hommes</i>
<b>Roulants</b>	21 371	2 787	<b>24 193</b>	<b>20 680</b>
Dont conducteurs (à titre principal)	15 211	514	15 426	14 829
Dont accompagnement	6 160	2 273	8 767	5 851
<b>Sédentaires sécurité</b>	49 609	4 327	<b>46 366</b>	<b>42 666</b>
<b>Sédentaires</b>	73 170	23 219	<b>73 548</b>	<b>50 371</b>
<b>TOTAL</b>	144 150	30 333	<b>144 107</b>	<b>113 717</b>

<sup>2</sup> Il s'agit des effectifs « totaux » tel que précisé dans l'avant-propos du bilan (Cf. p. 5 du bilan social ferroviaire).

## Évolution des effectifs par catégorie professionnelle<sup>3</sup>

Contrairement à l'année 2021, la catégorie des **sédentaires** enregistre une **hausse de ses effectifs de +378 emplois** en 2022. Elle demeure toujours **la catégorie employant la plus grande part de salariés, soit 51 % de l'effectif total**.

La catégorie des **sédentaires sécurité** connaît une **diminution significative de ses effectifs avec -3 243 emplois** (contre -19 emplois entre 2020 et 2021). Elle représente **32,2 % de l'effectif total**.

Enfin, l'effectif de la **catégorie des roulants**, qui connaissait une perte nette d'emplois entre 2020 et 2021, enregistre une hausse de **+2 822 emplois** entre 2021 et 2022. Les roulants représentent ainsi **16,8 % de l'effectif total**.

	Effectif 2021	Effectif 2022	Solde (2022-2021)
Roulants	21 371	24 193	2 822
Sédentaires sécurité	49 609	46 366	-3 243
Sédentaires	73 170	73 548	378
<b>TOTAL</b>	<b>144 150</b>	<b>144 107</b>	<b>-43</b>

<sup>3</sup> Il s'agit des effectifs « totaux » tel que précisé dans l'avant-propos du bilan (Cf. p. 5 du bilan social ferroviaire).

# 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 6 415 en 2021 à **6 585 en 2022**, ce qui représente une augmentation de **+2,6 %**.

Comme les années précédentes, les départs à la retraite demeurent la principale cause des départs des salariés de la branche ferroviaire : **42,1 % des départs s'expliquent en 2022 par un départ à la retraite du salarié**. Contrairement à 2021, ce chiffre diminue avec une baisse observée de 7,7 %. Les femmes représentent 30,3 % du volume des départs à la retraite.

**Les démissions sont en hausse cette année (1 751 démissions contre 1 301 en 2021)**, et demeurent, comme pour les années 2020 et 2021, la deuxième cause de cessation de fonctions des salariés de la branche (26,6 % des départs). Les femmes représentent 26,7 % du volume des démissions.

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

**diminuent cette année mais constituent toujours la troisième cause de départ des salariés de la branche (9,4 % des départs) avec 620 cas** (contre 870 cas en 2021). Les femmes représentent 15,4 % du volume des départs pour « autres motifs ».

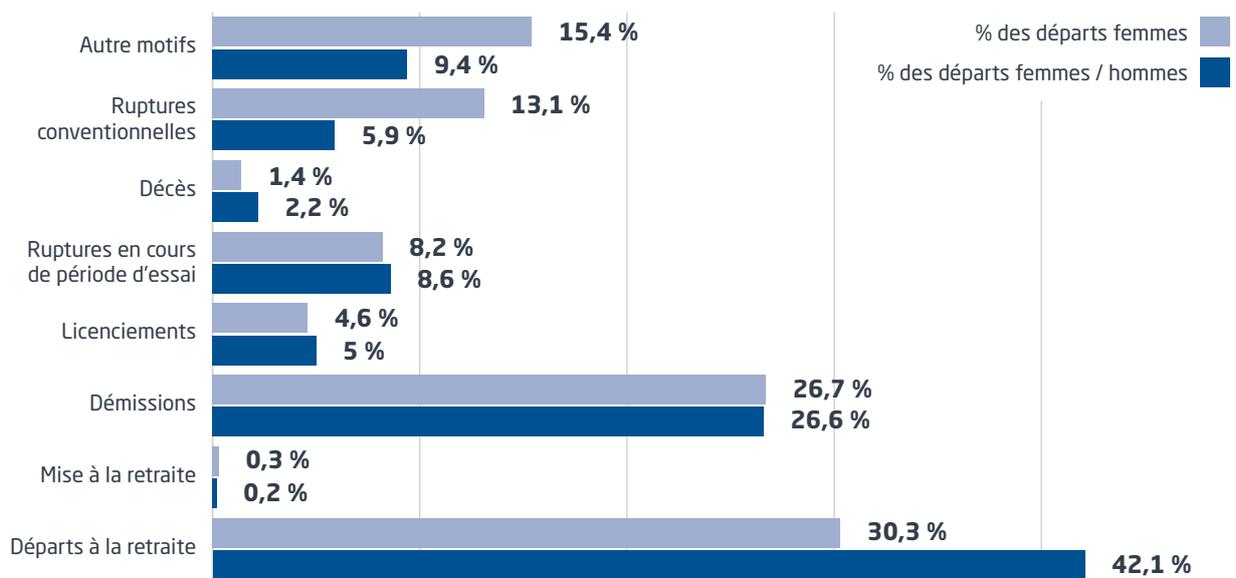
Une **augmentation des cas de ruptures en cours de période d'essai** est enregistrée cette année, lesquels constituent **8,6 %** des départs (contre 6,7 % en 2021). Les femmes représentent 8,2 % du volume des ruptures en cours de période d'essai.

**Les ruptures conventionnelles augmentent légèrement** et passent à 385 cas (contre 381 ruptures enregistrées en 2021). Elles représentent ainsi **5,9 %** des départs de la branche contre 5,8 % en 2021. Les femmes représentent 13,1 % du volume des ruptures conventionnelles.

Enfin, **une hausse des licenciements est enregistrée cette année**, passant de 254 à 327 cas, et représentent ainsi **5 %** des motifs de départs (contre 4 % en 2021). Les femmes représentent 4,6 % du volume des licenciements.

	2020				2021				2022			
	Nombre	Dont femmes	% des départs	% des départs femmes	Nombre	Dont femmes	% des départs	% des départs femmes	Nombre	Dont femmes	% des départs	% des départs femmes
Départs à la retraite	2 725	371	45,1 %	30,8 %	3 005	446	46,8 %	36 %	2 773	396	42,1 %	30,3 %
Mises à la retraite	9	1	0,1 %	0,1 %	29	5	0,5 %	0,4 %	13	4	0,2 %	0,3 %
Démissions	1 297	258	21,4 %	21,3 %	1 301	227	20,3 %	18,4 %	1 751	349	26,6 %	26,7 %
Licenciements	218	26	3,6 %	2,2 %	254	36	4 %	2,9 %	327	60	5 %	4,6 %
Ruptures en cours de période d'essai	433	89	7,2 %	7,4 %	428	76	6,7 %	6,2 %	569	107	8,6 %	8,2 %
Décès	149	20	2,5 %	1,6 %	147	21	2,3 %	1,7 %	147	19	2,2 %	1,4 %
Ruptures conventionnelles	368	159	6,1 %	13,2 %	381	168	5,8 %	13,7 %	385	172	5,9 %	13,1 %
Autres motifs	844	282	14 %	23,4 %	870	255	13,6 %	20,7 %	620	201	9,4 %	15,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>6 043</b>	<b>1 206</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>6 415</b>	<b>1 234</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>6 585</b>	<b>1 308</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Départs 2022



# 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 +7,1 % de départs en 2022 (soit 3 395 départs contre 3 170 en 2021), cette hausse valant pour tous les motifs de départs à l'exception des ruptures en cours de période d'essai. Concernant la catégorie des sédentaires le nombre de départs est en augmentation par rapport à l'année dernière puisque 2 690 départs sont également enregistrés en 2022 (contre 2 594 en 2021).

**Les départs à la retraite constituent la première cause de départ pour l'ensemble des catégories professionnelles :** en 2022, ils représentent 46,4 % des départs dans la catégorie des roulants (contre 52,6 % en 2021), 36,7 % des départs dans la catégorie des sédentaires (contre 38,3 % en 2021) et 42,2 % des départs dans la catégorie des sédentaires sécurité (contre 53 % en 2021).

**Dans la catégorie des roulants,** les démissions augmentent et demeurent le deuxième motif de départ (26,2 % des départs contre 20,3 % en 2021). Elles sont suivies par les ruptures en cours de période d'essai, en augmentation, qui représentent 9,1 % des départs (contre 7,8 % en 2021), et les départs pour « *autres motifs* » qui représentent 7,2 % des départs (contre 6,7 % en 2021). Les licenciements et les ruptures conventionnelles représentent respectivement 5,9 % (contre 5,7 % en 2021) et 3 % des départs (contre 3,8 % en 2021).

**Dans la catégorie des sédentaires,** les démissions prennent la deuxième place des départs toutes causes confondues (27,3 % des départs contre 21 % en 2021), suivies par les cas de rupture pour « *autres motifs* » qui représentent 12,3 % des départs (contre 21,1 % en 2021), les ruptures conventionnelles qui représentent cette année 9,5 % des départs (contre 9 % en 2021), les ruptures en cours de période d'essai qui représentent 8,2 % des départs (contre 5,9 % en 2021) et les licenciements qui représentent 3,5 % des départs (contre 2,3 % en 2021).

**Enfin, dans la catégorie des sédentaires sécurité,** les démissions sont en hausse et demeurent la deuxième cause des départs de l'entreprise : elles représentent 25 % des départs (contre 17 % en 2021). Elles sont suivies par les ruptures pour « *autres motifs* » (9 % des départs contre 16,9 % en 2021), les ruptures en cours de période d'essai (8 % des départs contre 4,3 % en 2021) et les licenciements (6,6 % des départs contre 2,3 % en 2021). Enfin, les ruptures conventionnelles et les décès représentent respectivement 5,4 % et 3,6 % des départs.

## Départs 2022 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>Rouляants</b> (dont conducteur principal)	975	14	5	0	622	61	157	22	263	28	45	1	39	3	113	6	2219	135
<b>Rouляants</b> (dont accompagnement)	600	99	0	0	268	71	42	14	46	13	28	7	62	24	130	51	1176	279
<b>Sédentaires</b>	987	277	7	4	736	200	95	20	220	62	56	11	257	135	332	135	2690	844
<b>Sédentaires sécurité</b>	211	6	1	0	125	17	33	4	40	4	18	0	27	10	45	9	500	50
<b>TOTAL</b>	<b>2773</b>	<b>396</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1751</b>	<b>349</b>	<b>327</b>	<b>60</b>	<b>569</b>	<b>107</b>	<b>147</b>	<b>19</b>	<b>385</b>	<b>172</b>	<b>620</b>	<b>201</b>	<b>6585</b>	<b>1308</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Temps partiel

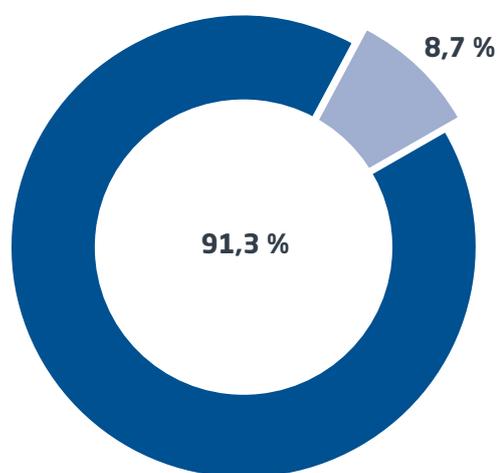
### Toutes catégories de salariés confondues

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

A l'instar de 2021, le nombre de salariés travaillant à temps partiel continue de diminuer en 2022 (12 538 salariés contre 12 966 salariés en 2021). Le taux de salariés à temps partiel diminue ainsi de -0,3 point et s'élève à **8,7 % 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, à 17,3 % 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



2020	2021	2022
90,7 %	91 %	<b>91,3 %</b>
9,3 %	9 %	<b>8,7 %</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 2022, la catégorie des sédentaires restant celle qui comptabilise le plus de salariés à temps partiel (55,8 % contre 56,2 % en 2021) et principalement des femmes (elles représentent 69,32 % des salariés à temps partiel de la catégorie contre 75,2 % en 2021).

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

	2020			2021			2022		
	Total	dont femmes	dont hommes	Total	dont femmes	dont hommes	Total	dont femmes	dont hommes
<b>Roulants</b>	3 271	992	2 279	3 297	997	2 300	<b>3 562</b>	<b>1 113</b>	<b>2 449</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	1 633	88	1 545	1 674	100	1 574	<b>1 602</b>	<b>102</b>	<b>1 500</b>
<i>Dont accompagnement</i>	1 638	904	734	1 623	897	726	<b>1 960</b>	<b>1 011</b>	<b>949</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	2 284	667	1 617	2 375	705	1 670	<b>1 977</b>	<b>559</b>	<b>1 418</b>
<b>Sédentaires</b>	7 435	5 268	2 167	7 294	5 172	2 122	<b>6 999</b>	<b>4 852</b>	<b>2 147</b>
<b>TOTAL</b>	12 990	6 927	6 063	12 966	6 874	6 092	<b>12 538</b>	<b>6 524</b>	<b>6 014</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Travail féminin

### En nombre de salariées

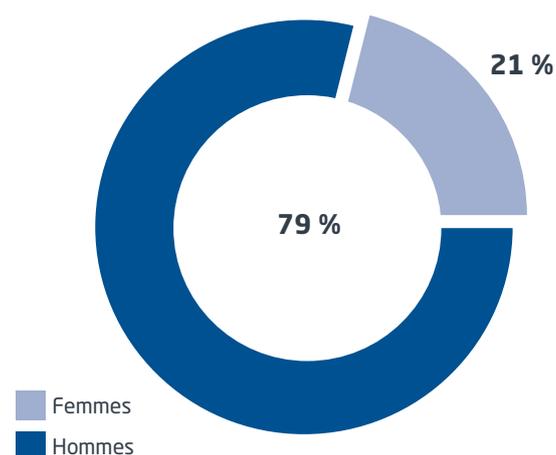
En 2022, la proportion des femmes occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel dans les entreprises de la branche augmente légèrement et s'élève à 21 % de l'effectif total (contre 20 % en 2021), ce qui représente 30 390 femmes pour 113 717 hommes.

Les femmes occupent par ailleurs 18,1 % des emplois à temps plein de la branche (contre 17,9 % en 2021) et demeurent

majoritaires dans les emplois à temps partiel puisqu'elles occupent 52 % de ces emplois (contre 53 % en 2021).

Enfin, on peut noter que la part des femmes occupant des emplois à durée déterminée diminue par rapport à 2021 : 46,9 % des salariés en CDD de la branche sont des femmes (contre 50,2 % en 2021).

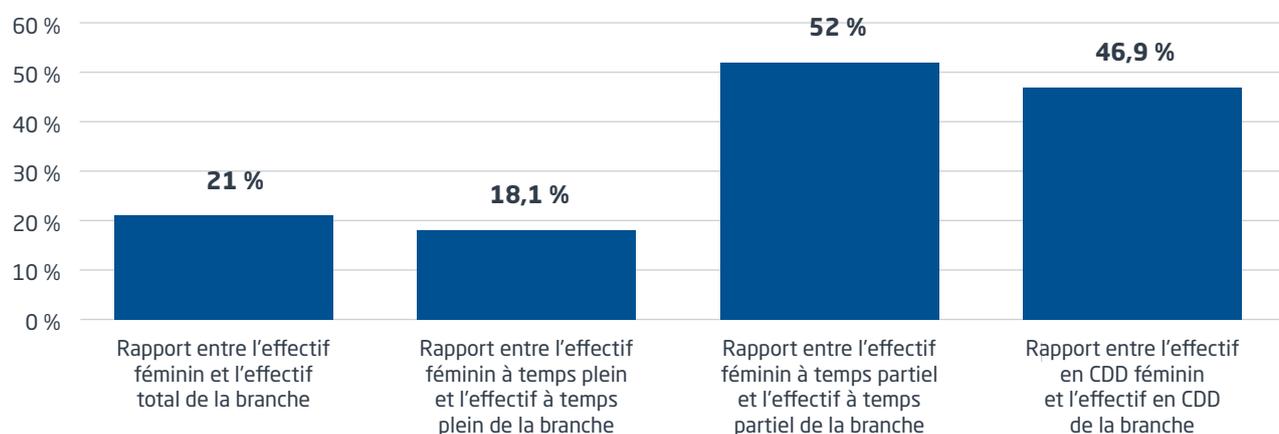
### Répartition hommes / femmes dans les effectifs



### Evolution du travail féminin entre 2020 et 2022



### Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche en 2022



## Par catégorie professionnelle

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

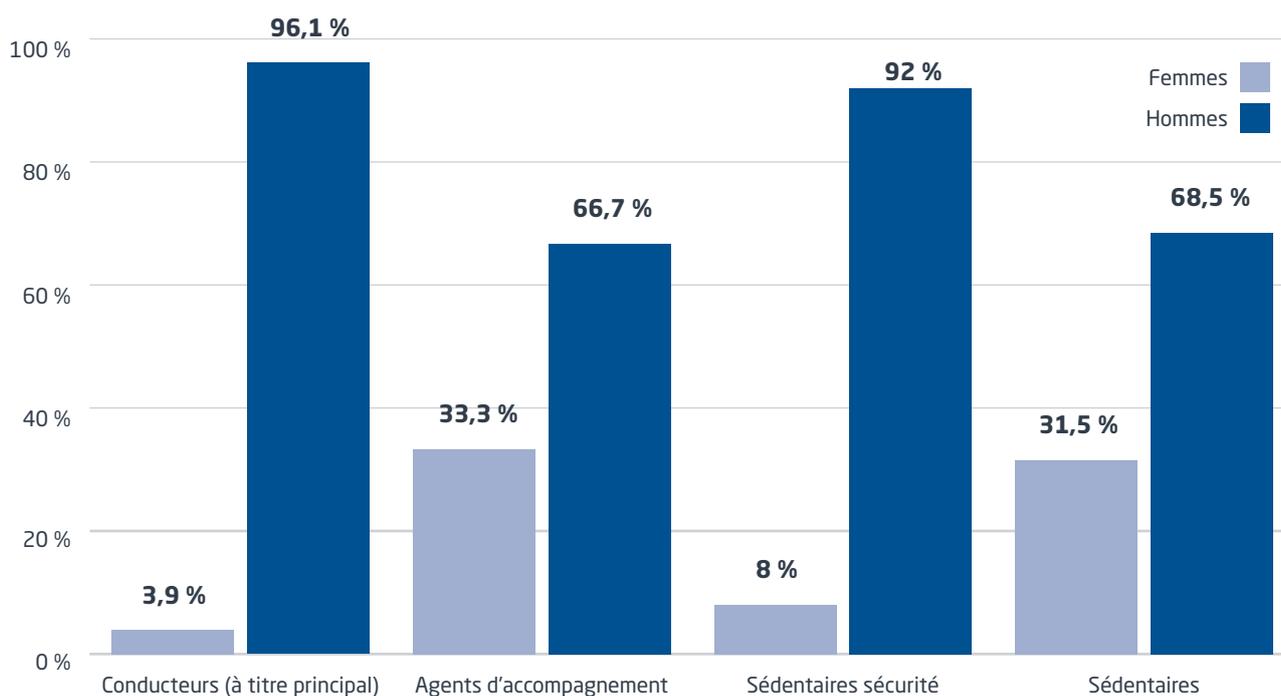
La répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle reste globalement similaire à celle observée l'année précédente. La catégorie des agents d'accompagnement demeure la catégorie qui emploie le plus de femmes (comme en 2021, 33,3 % de l'effectif de la catégorie des agents d'accompagnement sont des femmes), suivie

de la catégorie des sédentaires dans laquelle les femmes représentent 31,5 % de l'effectif total (contre 30,7 % en 2021).

La part des femmes dans la catégorie des sédentaires sécurité diminue légèrement cette année de -0,4 point par rapport à l'année dernière (8 % contre 8,4 % en 2021).

Comme les années précédentes, la catégorie des conducteurs reste de loin la moins féminisée avec seulement 3,9 % de femmes.

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



	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Roulants</b>	12,3 %	87,7 %	13 %	87 %	<b>14,5 %</b>	<b>85,5 %</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	3 %	97 %	3,4 %	96,6 %	<b>3,9 %</b>	<b>96,1 %</b>
<i>Dont accompagnement</i>	35,8 %	64,2 %	36,9 %	63,1 %	<b>33,3 %</b>	<b>66,7 %</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	8,2 %	91,8 %	8,7 %	91,3 %	<b>8 %</b>	<b>92 %</b>
<b>Sédentaires</b>	31,1 %	68,9 %	31,7 %	68,3 %	<b>31,5 %</b>	<b>68,5 %</b>

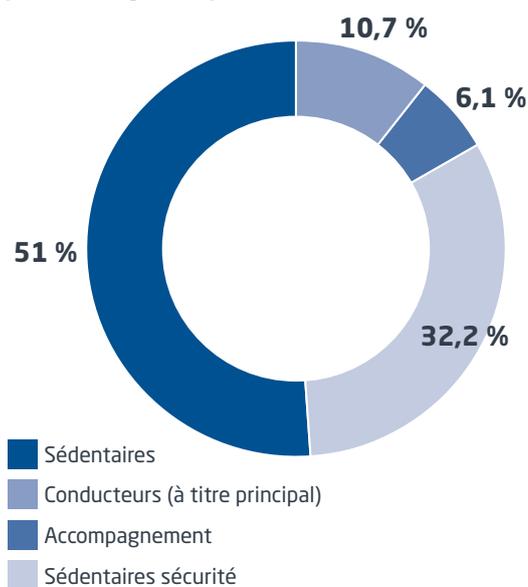
# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

Les effectifs de la catégorie des **sédentaires** sont en **très légère augmentation de +0,2 point en 2022 et représentent la moitié des effectifs de la branche**, soit **51 %** de l'effectif total (contre 50,8 % en 2021). Les effectifs de la catégorie des **sédentaires sécurité diminuent** légèrement par rapport à l'année 2021 et représentent **32,2 %** de l'effectif total (contre 34,4 % en 2021).

En revanche, la proportion des **conducteurs** est **quasi identique** à celle enregistrée en 2021, soit **10,7 %** (contre 10,6 % en 2021). La proportion des agents d'accompagnement augmente de + 1,8 point et représente 6,1 % de l'effectif total de la branche en 2022.

### Répartition des effectifs par catégorie professionnelle



	2020	2021	2022
<b>Roulants</b>	14,9 %	14,8 %	<b>16,8 %</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	10,7 %	10,6 %	<b>10,7 %</b>
<i>Dont accompagnement</i>	4,2 %	4,3 %	<b>6,1 %</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	35,3 %	34,4 %	<b>32,2 %</b>
<b>Sédentaires</b>	49,8 %	50,8 %	<b>51 %</b>

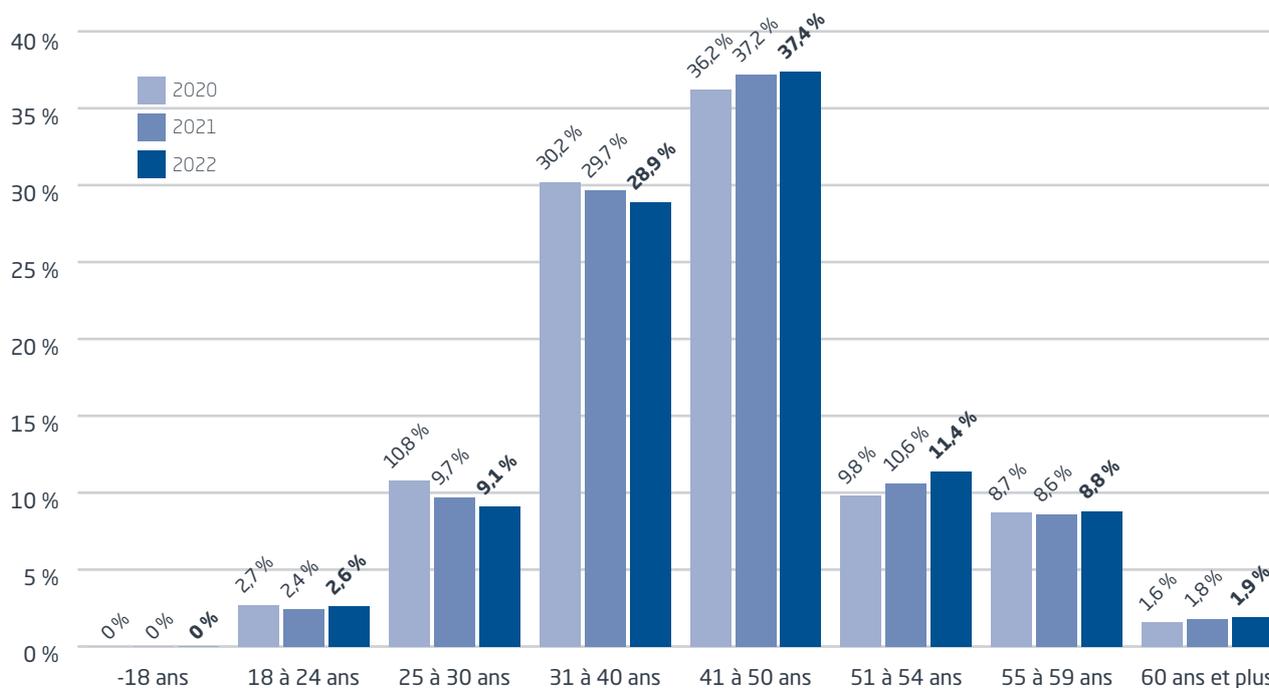
## Répartition des effectifs par âge

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

En 2022, on observe globalement les mêmes tendances qu'en 2020 et 2021 concernant la répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues :

- **La part des effectifs âgés de 41 ans et plus poursuit sa progression et passe à 59,5 % des effectifs toutes catégories de salariés confondues** (contre 58,2 % en 2021, soit +1,3 point), constituant ainsi la part la plus importante des effectifs ;
- **La part des salariés âgés de 40 ans et moins baisse de -1,2 point et représente 40,6 % des effectifs toutes catégories de salariés confondues** (contre 41,8 % en 2021) ;
- 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 2,6 % des effectifs (contre 2,4 % en 2021, soit +0,2 point) et ceux âgés de 25 à 30 ans ne représentent plus que 9,1 % des effectifs (contre 9,7 % en 2021, soit -0,6 point) ;
- La concentration des effectifs dans la tranche d'âge allant de 31 à 40 ans baisse de -0,8 point par rapport à l'année 2021 (28,9 % des salariés contre 29,7 % en 2021), alors qu'elle augmente de +0,2 point chez les salariés âgés de 41 à 50 ans (37,4 % des salariés contre 37,2 % en 2021). Ces deux tranches d'âge constituent les parts les plus importantes des effectifs ;
- Le nombre de salariés âgés de 51 ans à 54 ans continue de légèrement augmenter de +0,8 point (11,4 % des salariés contre 10,6 % en 2021) tandis que le nombre de salariés âgés de 55 à 59 ans diminue légèrement de -0,1 point (8,8 % des salariés contre 8,6 % en 2021) ;
- Enfin, le nombre de salariés âgés de 60 et plus augmente de +0,1 point, passant ainsi à 1,9 % (contre 1,8 % en 2021).

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



# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

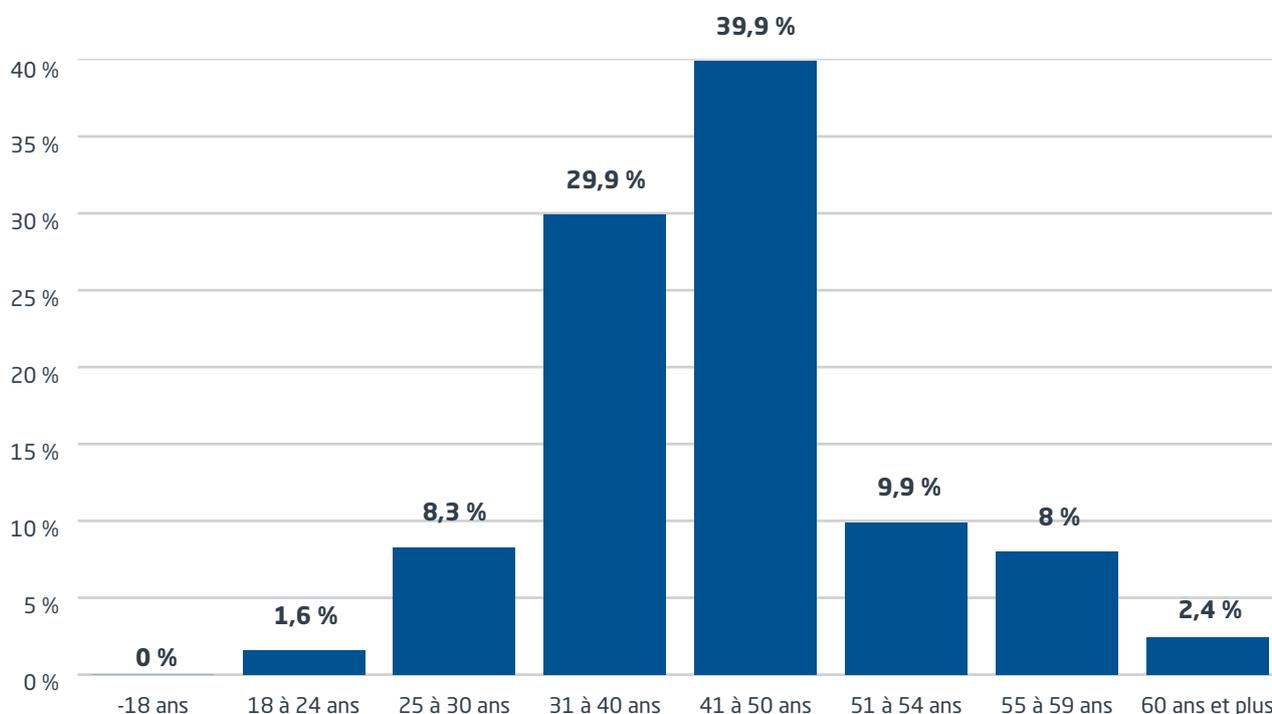
## Répartition de l'effectif féminin par âge toutes catégories de salariées confondues

Comme vu précédemment (cf. « Salariés en CDI ou sous statut particulier », page 8), le nombre de femmes présentes dans l'effectif temps plein et temps partiel de la branche s'élève en 2022 à 30 390.

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 :

- 60,2 % des femmes de la branche sont âgées de 41 et plus, soit 18 278 femmes ;
- 39,8 % des femmes de la branche sont âgées de 40 ans et moins, soit 12 104 femmes.

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



## Répartition des effectifs par âge par catégorie professionnelle

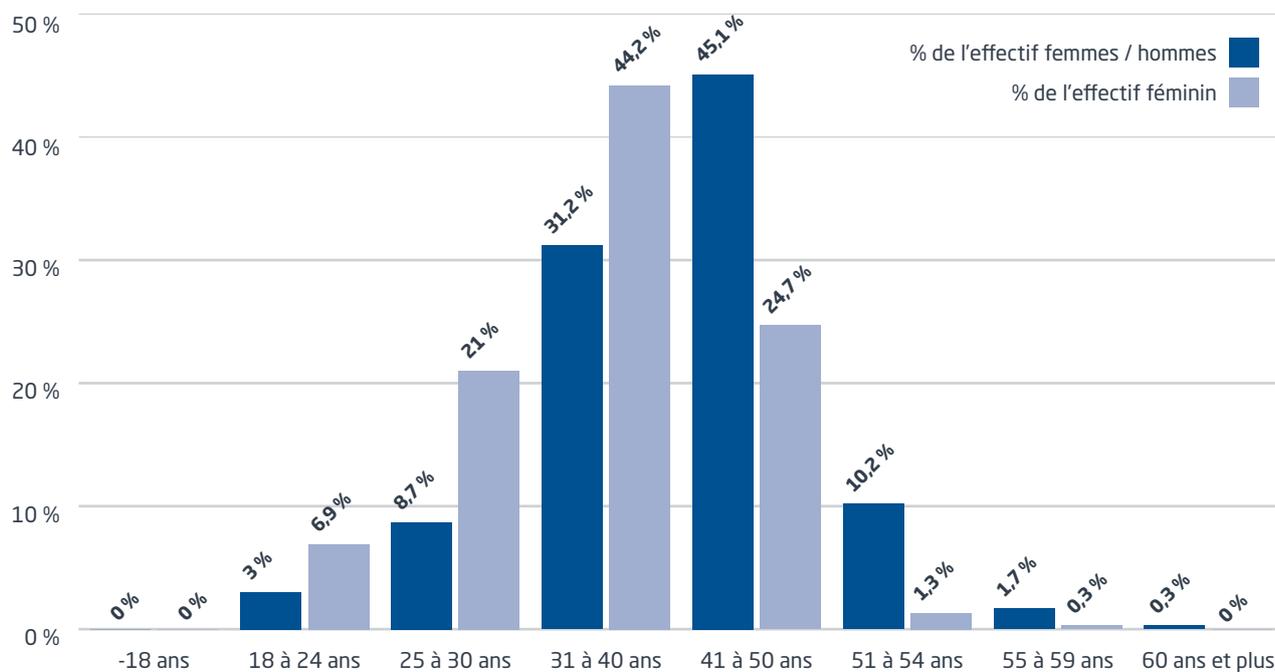
La répartition des salariés par âge et par catégorie professionnelle demeure dans son ensemble stable par rapport à l'année 2021.

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 (comme en 2021), 73,9 % des agents d'accompagnement (contre 84,7 % en 2021), 64,8 % des sédentaires

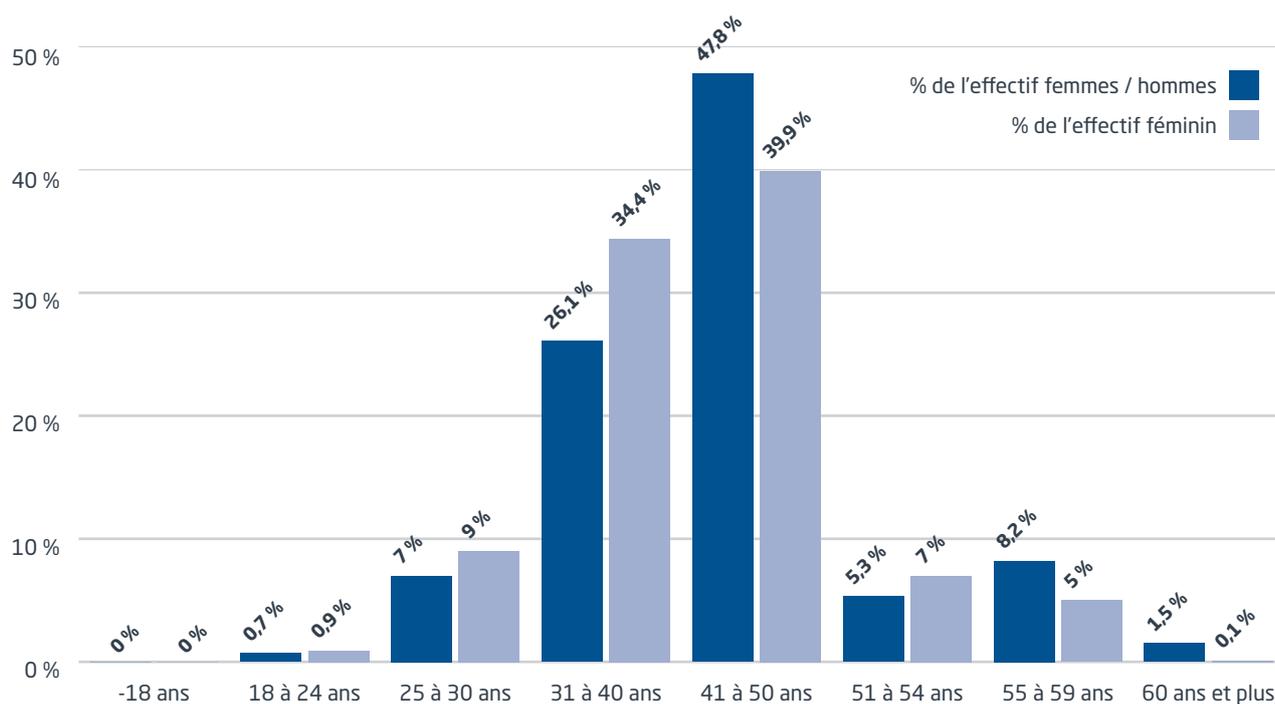
sécurité (contre 63,5 % en 2021) et 69 % des sédentaires (contre 65,7 % en 2021).

Cette concentration est également notable dans l'effectif féminin de la branche puisque 68,9 % des femmes conducteurs, 74,3 % des femmes agents d'accompagnement, 70,2 % des femmes sédentaires sécurité et 69,1 % des femmes sédentaires sont âgées de 31 à 50 ans.

## Roulants : conducteurs 2022

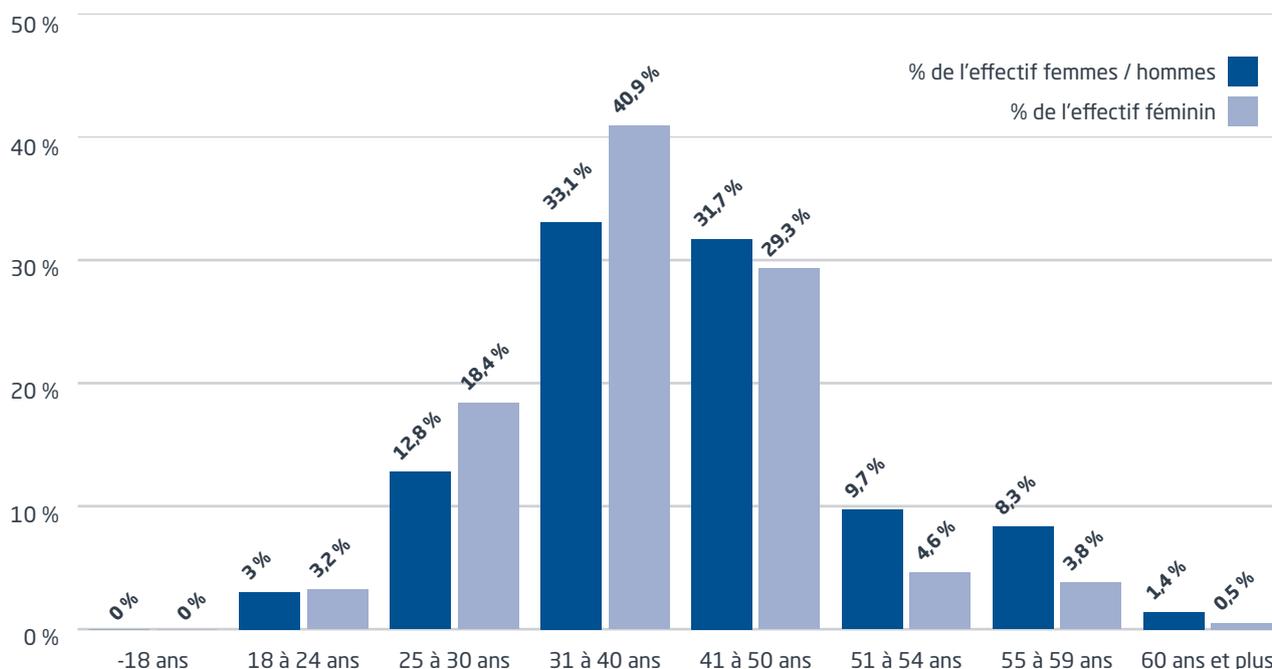


## Roulants : agents d'accompagnement 2022

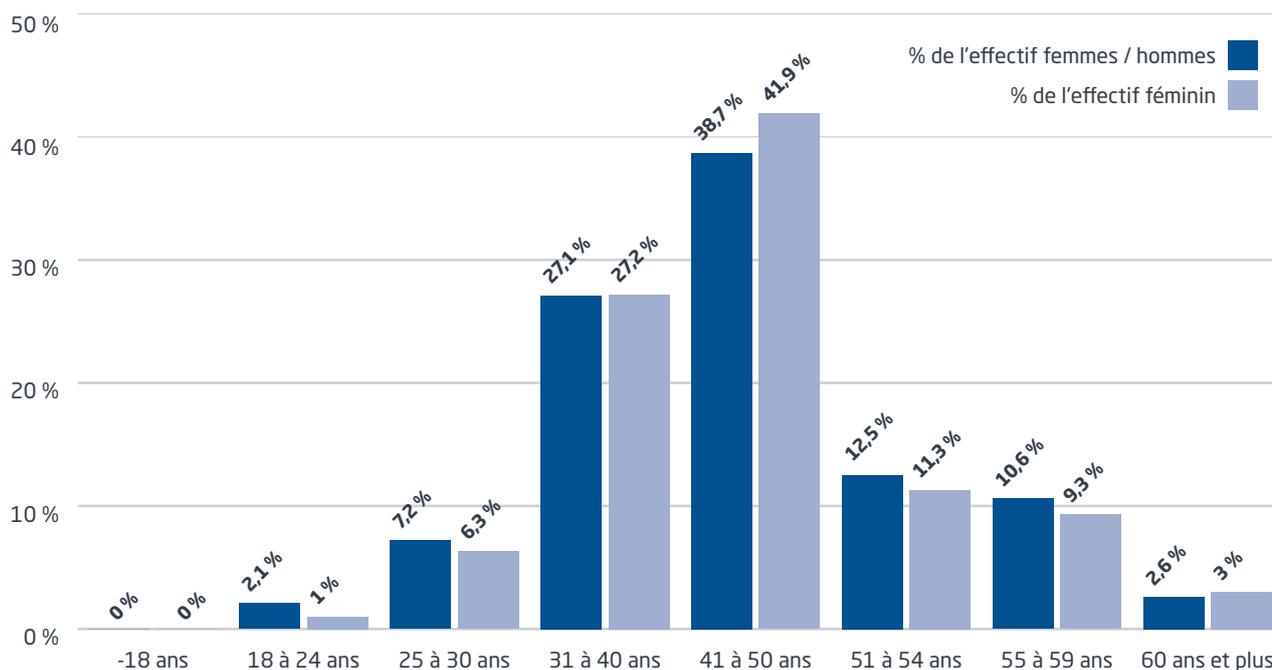


# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Sédentaires sécurité 2022



## Sédentaires 2022



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

La moyenne d'âge des effectifs de la branche est mesurée depuis 2020. Actuellement, un salarié de la branche a en moyenne **42 ans**

(contre 39 ans en 2021). Une femme salariée de la branche a en moyenne **42 ans** (contre 35 ans en 2021).

## Répartition des effectifs par âge à l'embauche toutes catégories de salariés confondus

**Les entreprises de la branche ferroviaire ont cette année encore embauché une majorité de salariés ayant entre 18 et 30 ans** (56 % des embauchés au total dont 27,8 % âgés de 18 à 24 ans et 28,2 % âgés de 25 à 30 ans) alors que cette tranche d'âge ne représente que 11,7 % des effectifs totaux de salariés en 2022. Ce chiffre diminue par rapport à l'année 2021 (-7,6 points : plus précisément -5,3 points pour la tranche des 18 - 24 ans et -2,3 points pour la tranche des 25 - 30 ans).

La part des salariés embauchés entre 31 et 50 ans augmente de +3,5 points cette année passant de 34 % en 2021 à 37,5 % en 2022.

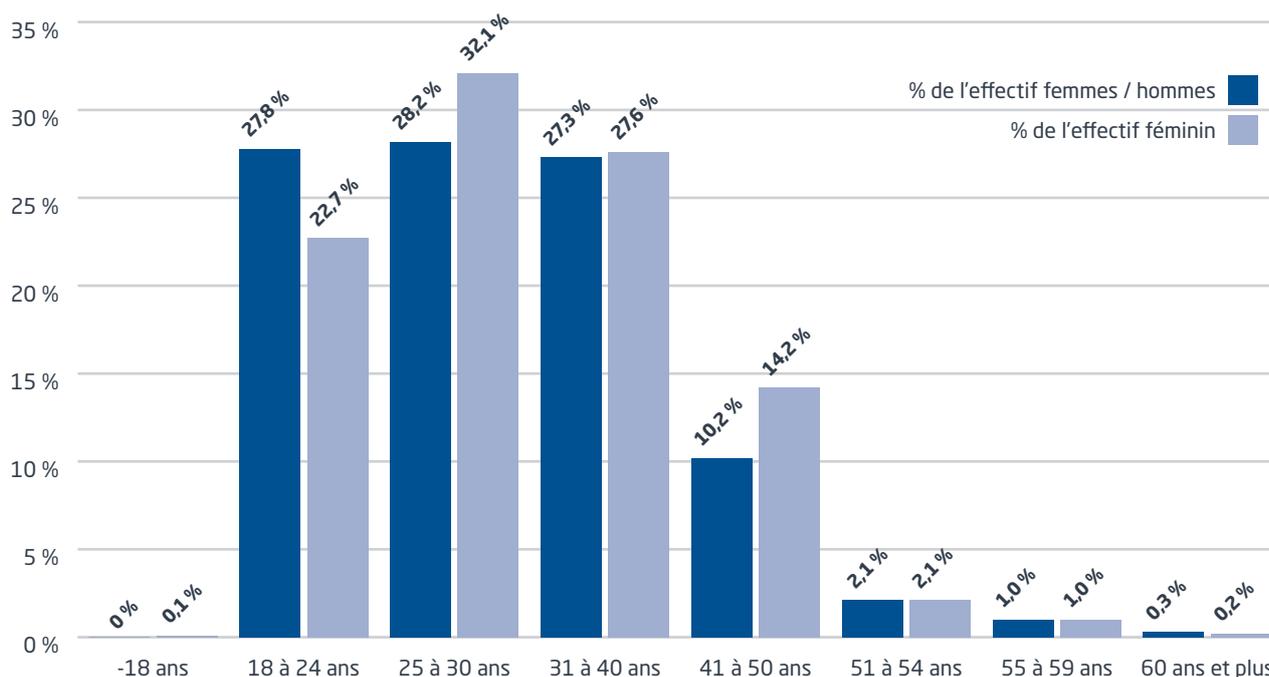
Les femmes représentent 20,4 % des effectifs embauchés en 2022.

S'agissant de la répartition de l'effectif féminin par âge à l'embauche, on note une concentration de salariées embauchées âgées de 25 à 30 ans (32,1 % des salariées embauchées contre 35,8 % en 2021) et une proportion quasi équivalente de salariées embauchées dans la tranche d'âge 31 à 40 ans (27,6 % contre 24,3 % en 2021).

En 2022, la proportion de femmes embauchées dans la tranche d'âge 18 à 24 ans diminue de -4,9 points et s'élève donc à 22,7 % (contre 27,6 % en 2021).

Enfin, la proportion de femmes embauchées âgées de plus de 41 ans augmente de +5,3 points en 2022 : elles représentent ainsi 17,5 % des salariés embauchés contre 12,2 % en 2021.

## Répartition par âge des salariés embauchés toutes catégories de salariés confondus en 2022



# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

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

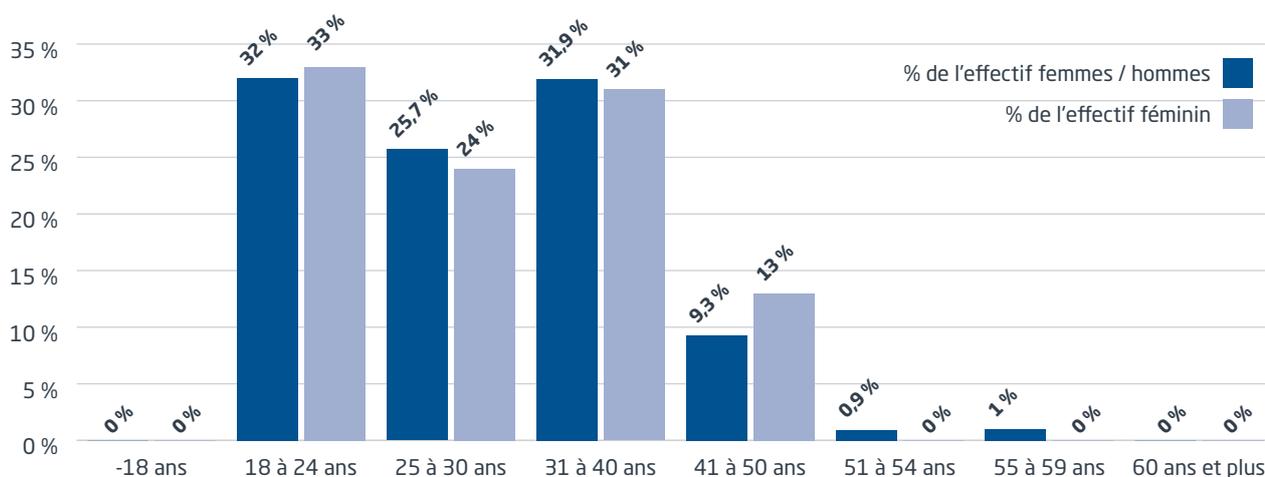
Dans la catégorie des **roulants conducteurs**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés dans la tranche d'âge 31 à 40 ans sont les plus nombreux : ils représentent 31,9 % des salariés embauchés (contre 25,2 % en 2021), suivis par les salariés âgés de 18 à 24 ans (32 % contre 37 % en 2021) et ceux âgés de 25 à 30 ans (25,7 % contre 28,2 % en 2021). Les conductrices embauchées âgées de 18 à 24 ans représentent 33 % de l'effectif total féminin embauché en 2022 (contre 40 % en 2021). Suivent les salariées âgées de 25 à 30 ans (24 % comme en 2021) et les salariées âgées de 31 à 40 ans (31 % contre 32 % en 2021).

Dans la catégorie des **roulants agents d'accompagnement**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés âgés entre 18 et 24 ans restent majoritaires (ils représentent 31 % contre 32,5 % en 2021), suivis par les salariés âgés de 31 à 40 ans (27 % contre 22,8 % en 2021) et ceux âgés de 25 à 30 ans (26 % contre 32,5 % en 2021). Les femmes embauchées dans la catégorie en 2022 dans la tranche d'âge 18 à 30 ans représentent 60,1 % (contre 64 % en 2021). Entre 31 et 50 ans, elles représentent 37,2 % des salariées embauchées (contre 36 % en 2021).

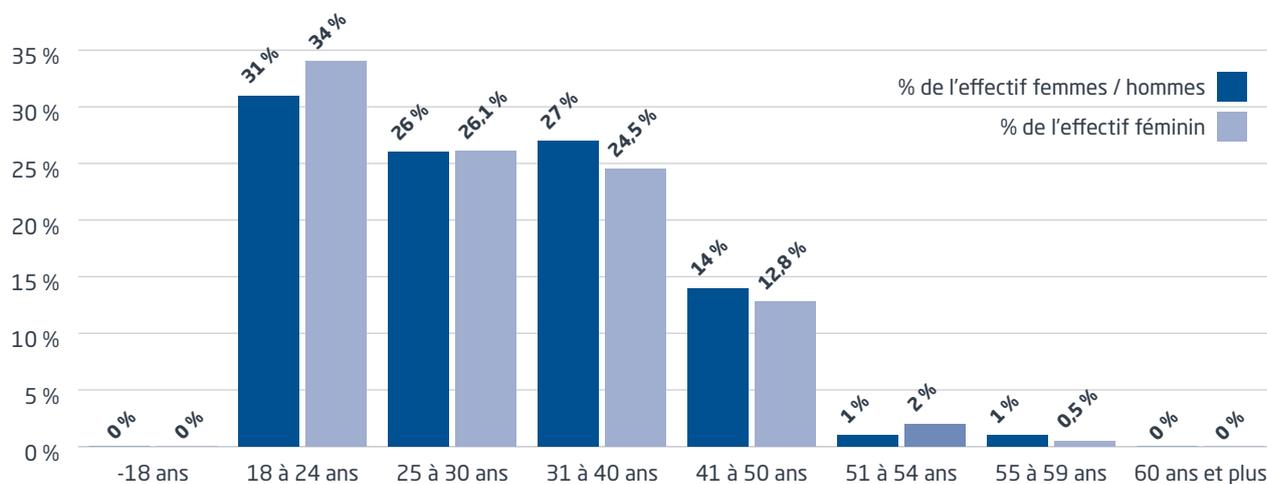
Dans la catégorie des **sédentaires sécurité**, on observe une forte concentration de salariés (femmes/hommes confondus) embauchés âgés de 18 à 30 (59,2 % contre 65,3 % en 2021). Les salariés embauchés entre 31 et 50 ans représentent 38,6 % de l'effectif de la catégorie (contre 33,4 % en 2021). Cette répartition se retrouve dans l'effectif féminin embauché : 59 % des femmes embauchées sont âgées de 18 et 30 ans (contre 71 % en 2021) et 39 % sont âgées de 31 à 50 ans (contre 26,1 % en 2021).

Enfin, dans la catégorie des **sédentaires**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés entre 18 et 30 ans sont majoritaires (53,2 % contre 61,5 % en 2021), suivis des salariés embauchés entre 31 à 40 ans (26,8 % contre 22,7 % en 2021) et les salariés embauchés entre 41 à 50 ans (15,1 % contre 12,2 % en 2021). Chez les femmes sédentaires, on retrouve une large proportion d'embauches dans la tranche 25 - 40 ans (61,3 % contre 60,6 % en 2021). 18,8 % des femmes embauchées dans la catégorie sont âgées de 18 à 24 ans (contre 24,8 % en 2021) et 15,4 % sont âgées de 41 à 50 ans (contre 11,5 % en 2021).

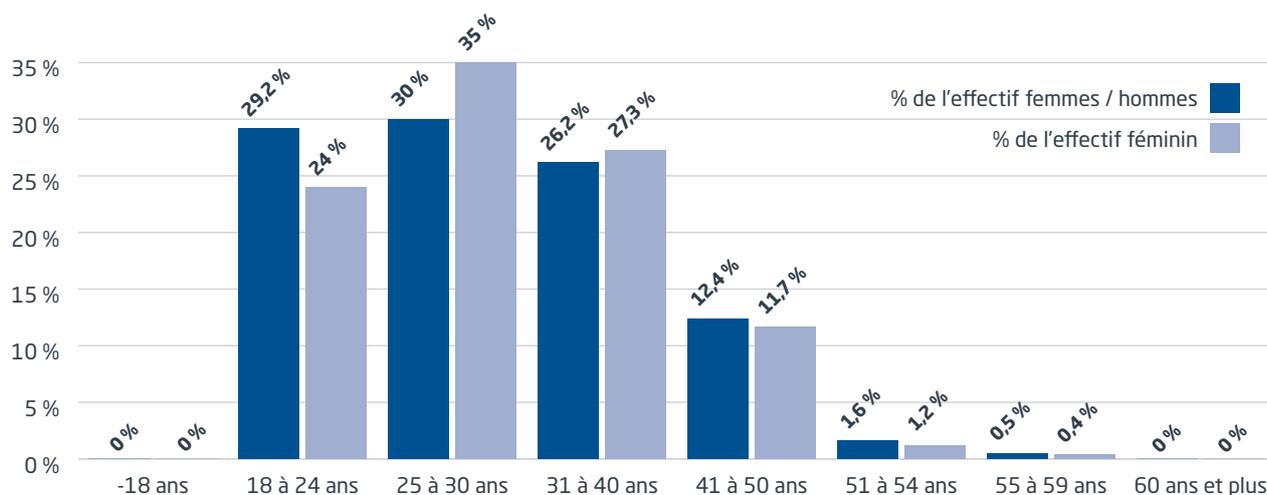
### Roulants : conducteurs 2022



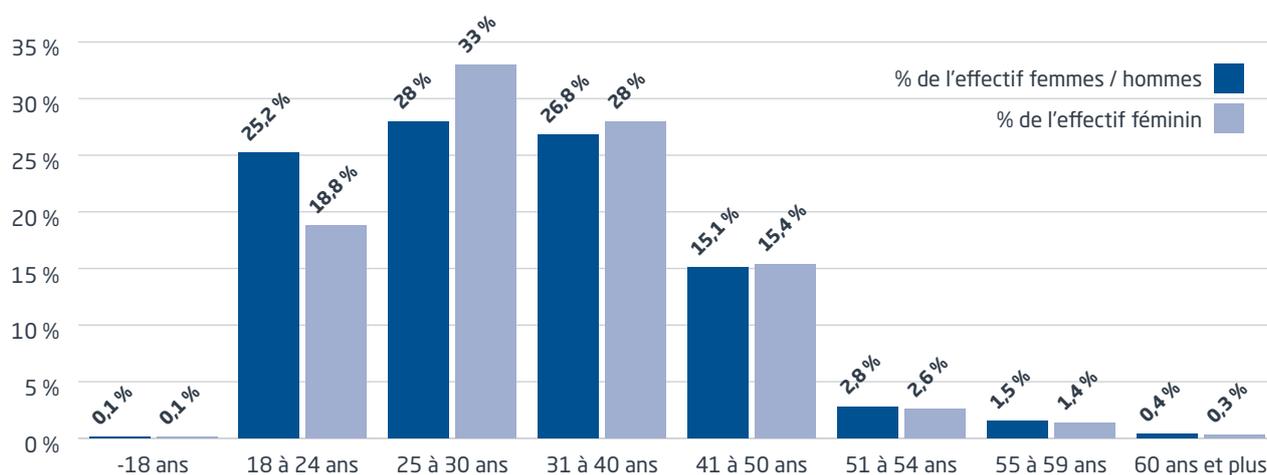
## Roulants : agents d'accompagnement 2022



## Sédentaires sécurité 2022



## Sédentaires 2022



# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

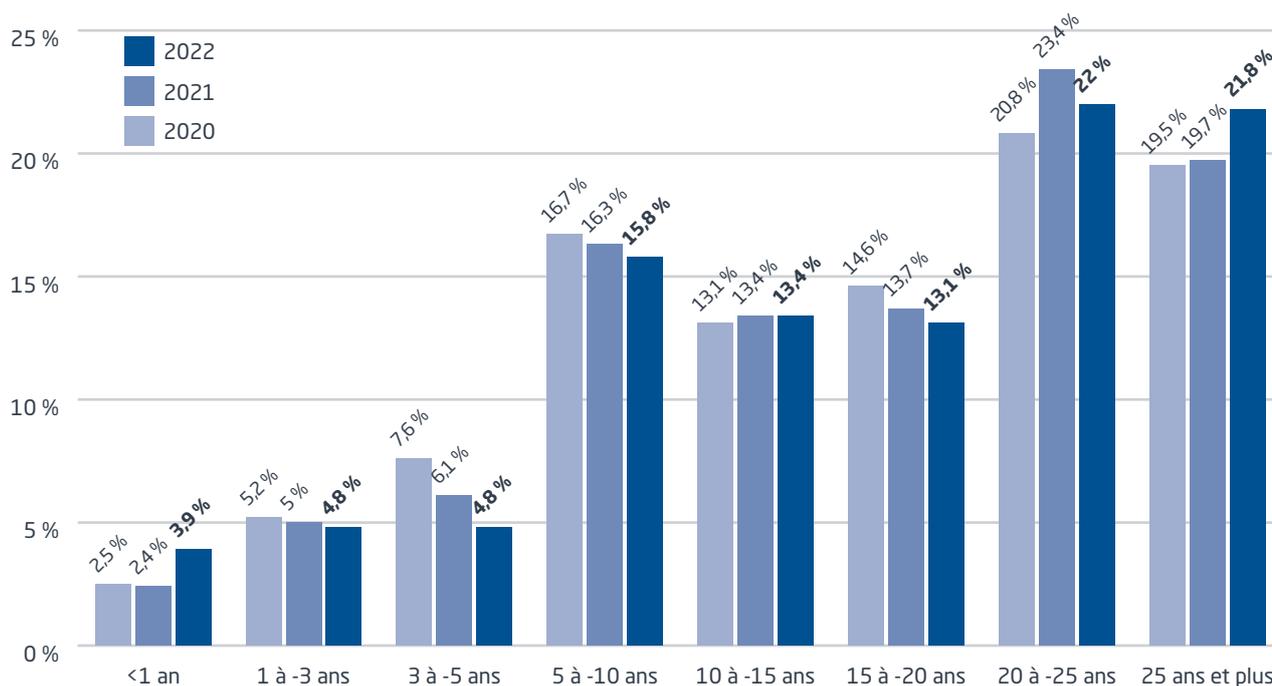
## Répartition des effectifs par ancienneté

### 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 2022 : ce chiffre, en hausse de +0,1 point (56,9 % contre 56,8 % en 2021)**, 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 et -5 ans (sachant qu'une majorité d'embauchés est âgée de 18 à 24 ans en 2022), 5 et -10 ans qui passe respectivement à 4,8 % (contre 5 % en 2021), 4,8 % (contre 6,1 % en 2021), et 15,8 % (contre 16,3 % en 2021), ou encore la stabilité de la part des salariés ayant une ancienneté comprise entre 10 et -15 ans qui s'établit à 13,4 % (contre 13,4 % en 2021).

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

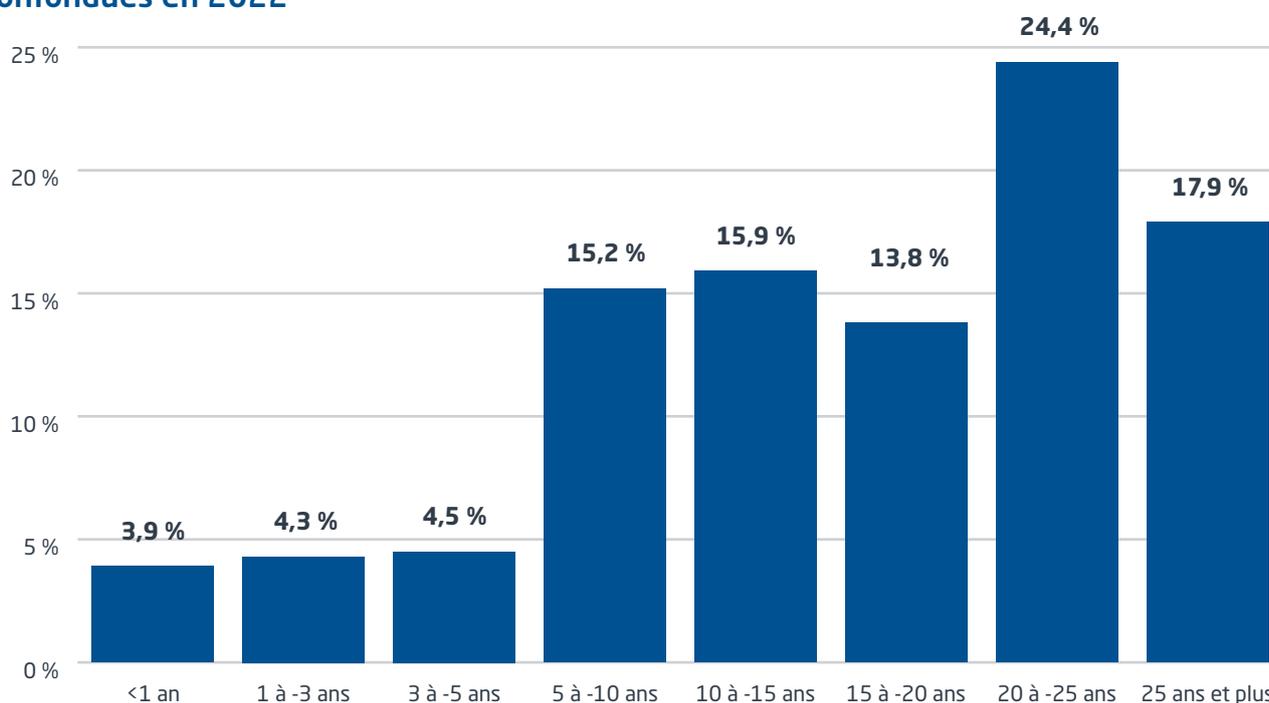


## Répartition de l'effectif féminin par ancienneté toutes catégories de salariées confondues

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

- 56,1 % des femmes de la branche ont 15 ans d'ancienneté ou plus en 2021, soit 17 055 femmes ;
- 31,1 % des femmes de la branche ont une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans, soit 9 447 femmes ;
- 8,8 % des femmes de la branche ont une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans, soit 2 700 femmes ;
- 3,9 % des femmes de la branche ont une ancienneté inférieure à 1 an, soit 1 188 femmes.

## Répartition de l'effectif féminin par ancienneté toutes catégories de salariés confondues en 2022



# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle

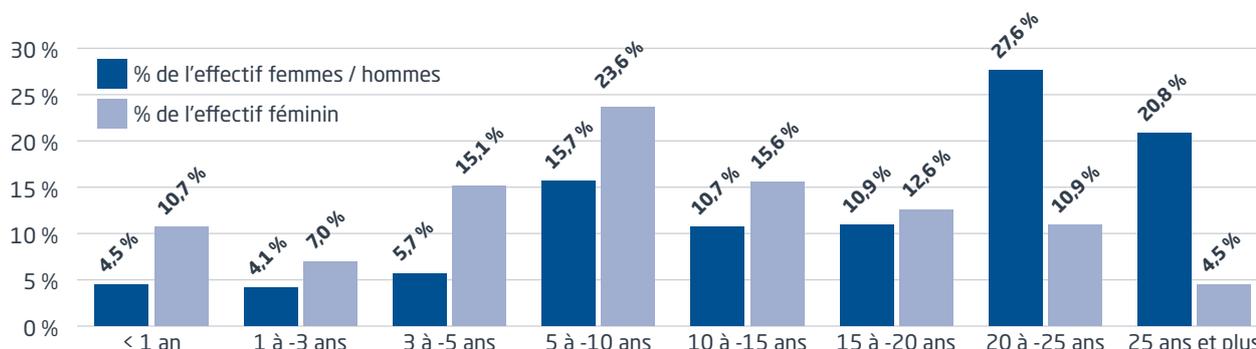
La répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle a légèrement évolué par rapport à l'année 2021.

### Dans la catégorie des roulants :

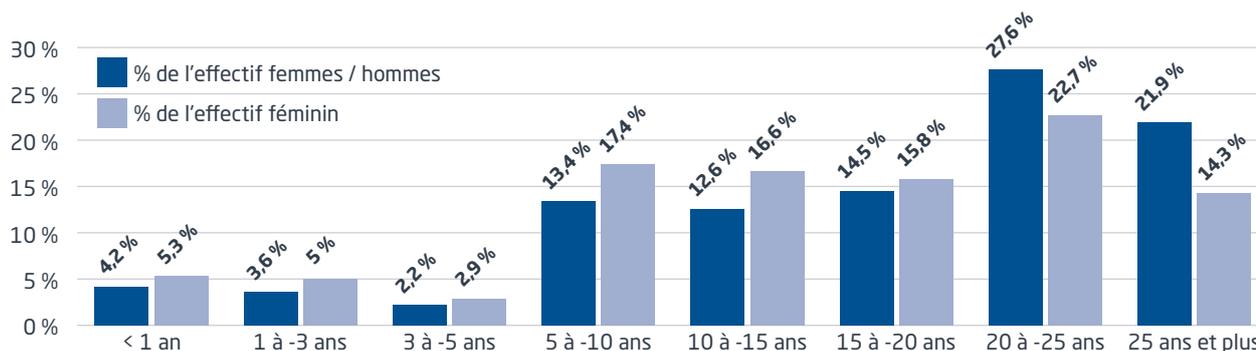
- La part des conducteurs ayant une ancienneté de 20 à -25 ans baisse de -3,4 points en 2022 (27,6 % contre 31 % en 2021) ;
- La proportion des conducteurs ayant une ancienneté de 25 ans et plus est en hausse de +3,8 points (20,8 % contre 17 % en 2021) ;
- Les parts des conducteurs ayant une ancienneté de 1 à -3 ans, de 3 à -5 ans et de 10 à -15 ans enregistrent respectivement une baisse de -0,8 point (4,1 % contre 4,9 % en 2021), -2,2 points (5,7 % contre 7,9 % en 2021) et -1,4 points (10,7 % contre 12,1 % en 2021).

- Les femmes conductrices ayant une ancienneté de 5 à -10 ans restent majoritaires (23,6 % en 2022) ;
- 27,6 % des agents d'accompagnement ont une ancienneté de 20 à -25 ans (contre 29,6 % en 2021) et 14,5 % une ancienneté de 15 et -20 ans (contre 20,8 % en 2021) ; 5,8 % des agents ont une ancienneté comprise de 1 à -5 ans (contre 7 % en 2021) ;
- Les femmes agents d'accompagnement ayant une ancienneté de 10 ans et plus restent majoritaires (69,4 % contre 68,5 % en 2021) ;
- 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 (+19,7 points cumulés entre 2021 et 2022).

## Roulants : conducteurs 2022



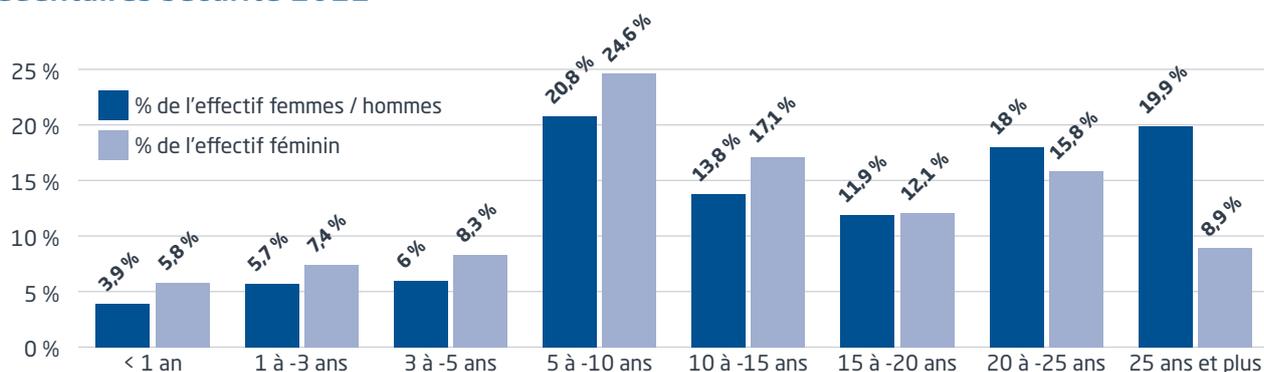
## Roulants : agents d'accompagnement 2022



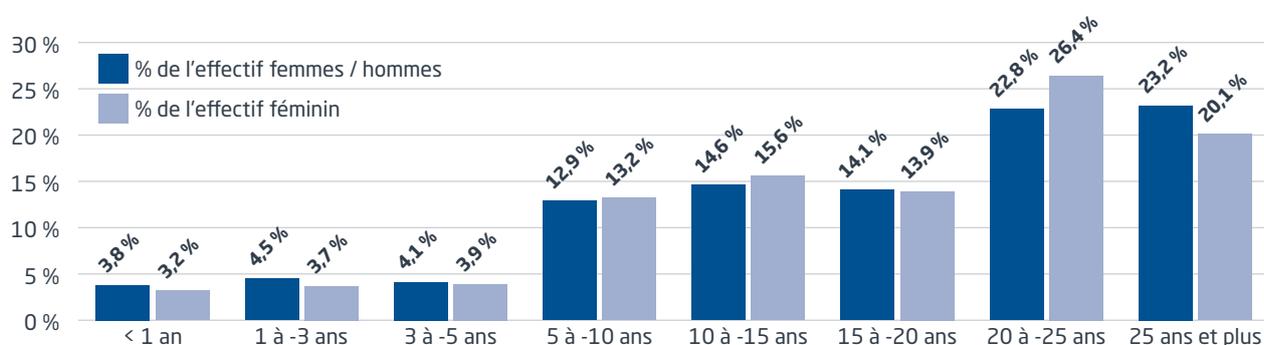
**Dans la catégorie des sédentaires sécurité**, la proportion de salariés ayant de 5 à -10 ans d'ancienneté reste majoritaire et stable, ils représentent 20,8 % de l'effectif total de la catégorie. Les femmes de la catégorie ayant une ancienneté de 5 à -10 ans sont légèrement plus nombreuses cette année (24,6 % de l'effectif féminin de la catégorie, contre 22,5 % en 2021).

**Chez les sédentaires**, les salariés avec une ancienneté de 20 à 25 ans représentent 22,8 % contre 23,8 % en 2021. Les salariés avec une ancienneté de 25 ans et plus suivent et représentent 23,2 % de l'effectif global (contre 21,3 % en 2021). Les femmes de la catégorie ayant une ancienneté de 20 à -25 ans sont majoritaires : elles représentent 26,4 % de l'effectif féminin, contre 28,4 % en 2021. C'est la catégorie professionnelle pour laquelle les femmes ont le plus d'ancienneté avec par ailleurs 20,1 % de femmes ayant une ancienneté de 25 ans et plus. 46,5 % des femmes sédentaires ont plus de 20 ans d'ancienneté, soit près de la moitié de l'effectif féminin.

## Sédentaires sécurité 2022



## Sédentaires 2022



# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## 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 a en moyenne **11 ans** d'ancienneté. Comme

en 2021, une femme a en moyenne **9 ans** d'ancienneté.

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

Dans la catégorie des **roulants**, l'ancienneté moyenne observée est **10 ans**.

Les salariés employés dans la catégorie des **sédentaires sécurité** ont une ancienneté moyenne de **14 ans** (et 12 ans chez les femmes).

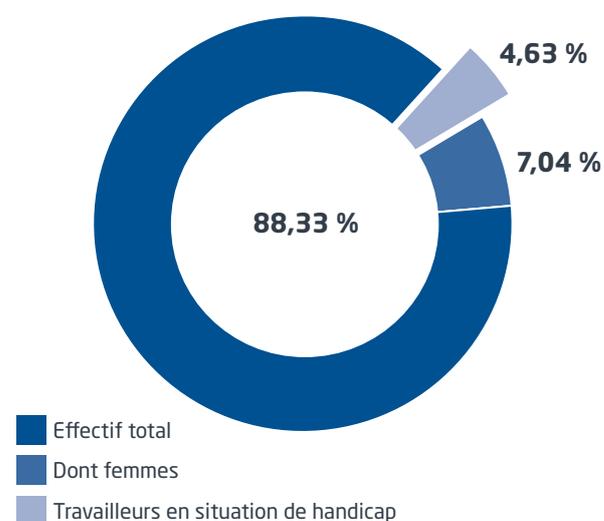
Dans la catégorie des **sédentaires** l'ancienneté moyenne est de **12 ans** (et 10 ans chez les femmes).

	2022	
	Moyenne ancienneté	Moyenne ancienneté des femmes
<b>Roulants</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	<b>11</b>	<b>10</b>
<i>Dont accompagnement</i>	<b>7</b>	<b>6</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	<b>14</b>	<b>12</b>
<b>Sédentaires</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

## Salariés en situation de handicap

En 2022, le nombre de salariés en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel augmente et s'établit à 6 996 contre 6 801 en 2021. Ce nombre représente **4,63 % de l'effectif total de la branche en 2022 dont 7,04 % de femmes.**

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



## Travail de nuit

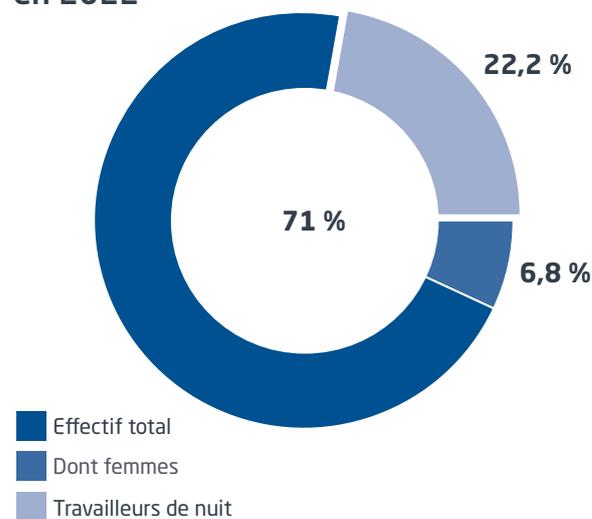
Parmi l'effectif total de la branche, **32 003 salariés** (30 446 en 2021), **dont 2 077 femmes** (1 858 en 2021), sont considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'accord de branche « *organisation du travail et contrat de travail* » du 31 mai 2016.

**La part de ces travailleurs de nuit représente 22,2 % (22,1 % en 2021) 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 2022



# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

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

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

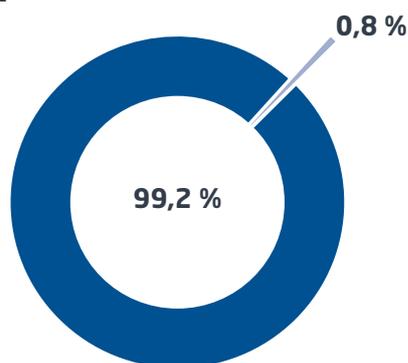
Rapport entre le nombre de salariés embauchés en CDD et l'effectif temps plein + temps partiel, CDI, statut particulier et CDD compris

La part des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) au sein des entreprises de notre panel s'établit à **0,8 %** (0,6 % en 2021), ce qui représente en « Équivalent Temps Plein »\* (ETP) 1 127 salariés (contre 781 en 2021, soit une hausse de +346 ETP). Près de la moitié des salariés en CDD sont des femmes (46,9 %).

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

### Part des CDD dans l'effectif total en 2022



2020		2021		2022	
CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI
0,6 %	99,4 %	0,5 %	99,5 %	<b>0,8 %</b>	<b>99,2 %</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 69,5 % de l'effectif total des salariés en CDD contre 68 % en 2021, soit une hausse de +1,5 point.

Le nombre de salariés de la catégorie des roulants représente 23,4 % de l'effectif total des salariés en CDD (contre 24 % en 2021) et pour la catégorie des **sédentaires sécurité** représente 7 % des salariés en CDD (contre 7,8 % en 2021).

### Effectif des salariés en CDD

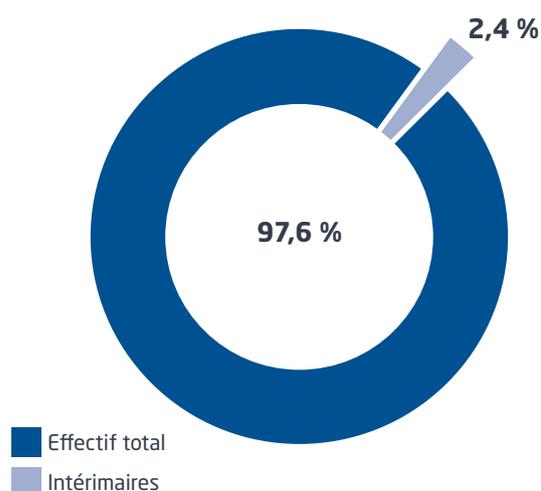
	2020					2021					2022				
	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein
<b>Roulants</b>	61	10	326	64	27	610	279	2 015	1 341	168	<b>767</b>	<b>313</b>	<b>3 437</b>	<b>1 890</b>	<b>286</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	43	0	244	44	20	47	3	236	43	20	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>415</b>	<b>99</b>	<b>35</b>
<i>Dont accompagnement</i>	18	10	82	20	7	563	276	1 779	1 298	148	<b>696</b>	<b>312</b>	<b>3 022</b>	<b>1 791</b>	<b>252</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	738	334	2 736	2 462	228	200	87	740	683	62	<b>229</b>	<b>82</b>	<b>846</b>	<b>567</b>	<b>70</b>
<b>Sédentaires</b>	1 973	1 123	7 072	3 515	589	1 725	906	6 622	3 266	552	<b>2 275</b>	<b>1 139</b>	<b>9 243</b>	<b>3 900</b>	<b>770</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 772</b>	<b>1 467</b>	<b>10 134</b>	<b>6 041</b>	<b>845</b>	<b>2 535</b>	<b>1 272</b>	<b>9 377</b>	<b>5 290</b>	<b>781</b>	<b>3 271</b>	<b>1 534</b>	<b>13 526</b>	<b>6 357</b>	<b>1 127</b>

## 1.3 Salariés en contrat d'intérim

En 2022, le taux de recours à l'intérim est équivalent à 2021 et représente **2,4 %** dans l'effectif total de la branche : les entreprises de notre panel ont eu recours à 3 493 salariés intérimaires.

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 2022 (+5,4 %), mars 2022*).

### Part des intérimaires dans l'effectif total en 2022



2020		2021		2022	
Intérim	CDI	Intérim	CDI	Intérim	CDI
2,1 %	97,9 %	2,3 %	97,7 %	2,4 %	97,6 %

### Intérim entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre

	2020				2021				2022			
	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>	220	926	220	77	267	567	269	47	<b>306</b>	<b>609</b>	<b>323</b>	<b>51</b>
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	0	0	0	0	1	6	3	0	5	12	7	1
<i>Dont accompagnement</i>	220	926	220	77	266	562	266	47	<b>301</b>	<b>597</b>	<b>316</b>	<b>50</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	205	1 439	205	120	289	1 489	291	124	<b>755</b>	<b>5 036</b>	<b>759</b>	<b>420</b>
<b>Sédentaires</b>	2 590	15 567	2 814	1 297	2 797	14 708	3 090	1 226	<b>2 432</b>	<b>12 326</b>	<b>2 836</b>	<b>1 027</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 015</b>	<b>17 933</b>	<b>3 239</b>	<b>1 494</b>	<b>3 353</b>	<b>16 765</b>	<b>3 650</b>	<b>1 397</b>	<b>3 493</b>	<b>17 971</b>	<b>3 918</b>	<b>1 498</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

## 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 2021, l'année 2022 est marquée par une absence totale dans les entreprises de notre panel de contrats spécifiques.



2

# Durée du travail

# 2 | DURÉE DU TRAVAIL

## 2.1 Durée hebdomadaire constatée

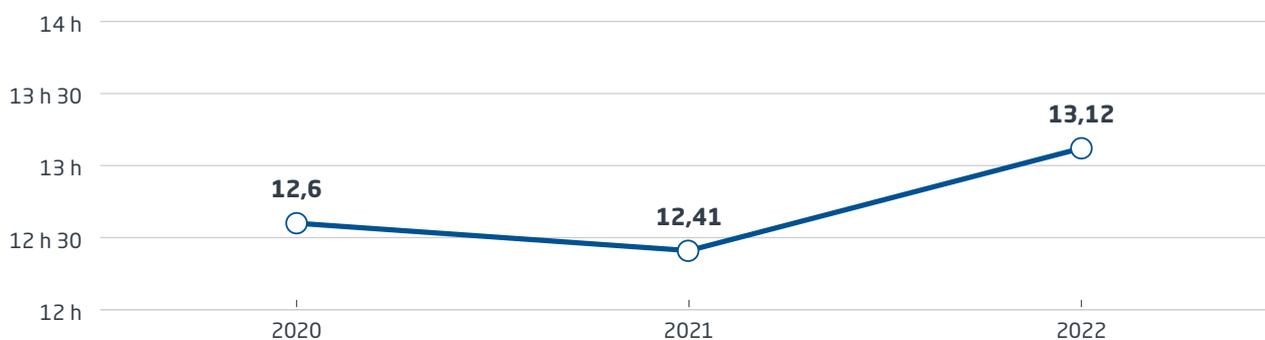
En 2022, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans les entreprises de notre panel s'établit à **35,5 heures** (contre 34,5 heures en 2021), cette durée étant inférieure à la durée moyenne hebdomadaire observée au niveau national (35,7 heures)

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).

## 2.2 Heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés des entreprises de notre panel augmente légèrement en 2022 : en moyenne un salarié de la branche a effectué **13,12 heures supplémentaires**, contre 12,4 heures en 2021 et 12,6 heures en 2020.

### Évolution des heures supplémentaires effectuées par salarié en 2022



## 2.3 Salariés au forfait jours

Le nombre de salariés au forfait jours est mesuré depuis 2020. **35 963 salariés** dont **9 667 femmes** des entreprises de notre panel sont sous convention de forfait en jours, ce qui représente

**25 %** de l'effectif total de la branche (contre 24 % en 2021, soit une hausse de +1 point).

3

# Absentéisme et Inaptitude

# 3 | ABSENTÉISME ET INAPTITUDE

## 3.1 Absentéisme

En 2022, l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel augmente par rapport à 2021 et s'établit en moyenne à 27,14 jours d'absence par salarié (contre 23,05 jours en 2021). Chez les femmes, la moyenne de jours d'absence s'établit à 40,29 jours. A l'instar des années précédentes, la maladie reste le principal motif d'absence dans la branche en 2022 : 57,1 % des absences ont pour cause la maladie.

La part des absences motivées\* augmente de +9,4 points par rapport à 2021 et s'élève 30,9 %.

\* 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).

	2020				2021				2022			
	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	Jours d'absences par salarié	Dont femmes	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Dont femmes
<b>Maladie</b>	12,45	20,25	48,4 %	44,2 %	14,15	22,04	61,4 %	54,6 %	<b>15,09</b>	<b>23,90</b>	<b>56,1 %</b>	<b>54,7 %</b>
<b>Arrêts maladie classiques liés à la Covid-19</b>	1,65	2,28	6,4 %	5 %								
<b>Arrêts maladie dérogatoires liés à la Covid-19</b>	2,91	3,38	11,3 %	7,4 %								
<b>Maladies professionnelles</b>	0,14	0,08	0,6 %	0,2 %	0,13	0,06	0,5 %	0,2 %	<b>0,15</b>	<b>0,08</b>	<b>0,4 %</b>	<b>0,2 %</b>
<b>Accidents du travail</b>	1,52	2,08	5,9 %	4,5 %	1,70	2,05	7,3 %	5,1 %	<b>1,74</b>	<b>2,14</b>	<b>6,4 %</b>	<b>4,9 %</b>
<b>Accidents de trajets</b>	0,34	0,55	1,3 %	1,2 %	0,37	0,51	1,6 %	1,2 %	<b>0,40</b>	<b>0,56</b>	<b>1,4 %</b>	<b>1,3 %</b>
<b>Maternité</b>	1,10		4,3 %	11,9 %	1,10		4,8 %	13 %	<b>0,72</b>		<b>2,7 %</b>	<b>7,8 %</b>
<b>Paternité</b>	0,33		1,3 %		0,48		2,1 %		<b>0,66</b>		<b>2,4 %</b>	
<b>Absences non motivées</b>	0,21	0,13	0,8 %	0,3 %	0,18	0,16	0,8 %	0,4 %	<b>0,22</b>	<b>0,21</b>	<b>0,8 %</b>	<b>0,5 %</b>
<b>Absences motivées</b>	5,09	11,61	19,8 %	25,4 %	4,95	10,33	21,5 %	25,5 %	<b>8,16</b>	<b>13,39</b>	<b>29,8 %</b>	<b>30,6 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25,73</b>	<b>40,35</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>23,05</b>	<b>35,14</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>27,14</b>	<b>40,29</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## 3.2 Inaptitude

En 2022, le taux de salariés inaptes reclassés, licenciés ou réformés\* dans les entreprises de notre panel augmente : **843 salariés** (contre 718 salariés en 2021) **ont été déclarés inaptes, soit 0,5 % de l'effectif total.**

Les salariés inaptes reclassés représentent **46,4 %** des salariés inaptes de la branche (contre 51,9 % en 2021, soit une baisse de

-5,5 points) tandis que les salariés inaptes licenciés ou réformés représentent **53,6 %** des salariés inaptes (contre 48 % en 2021, soit une hausse de +5,6 points).

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

	2020				2021				2022			
	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	Nbr de salariés inaptes reclassés	Dont femmes	Nbr de salariés inaptes licenciés/réformés	Dont femmes
<b>TOTAL</b>	343	NC	261	96	373	0	345	118	391	0	452	144

# 3 | ABSENTÉISME ET INAPTITUDE

4

# Formation Professionnelle

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

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

## 4.1 Investissements consacrés à la formation professionnelle

Pour rappel, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation 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 2022

### 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 2022 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 466 millions d'euros** (contre plus de 448 millions d'euros en 2021), ce qui représente **plus de 7,51 %** de la masse salariale des entreprises de notre panel.

**Les dépenses des entreprises de la branche ferroviaire sont principalement consacrées au plan de développement des compétences** (77,8 % des investissements de la branche contre 75,3 % en 2021) et s'élèvent à plus de **362 millions d'euros**, ce qui représente **plus de 5,8 %** de la masse salariale.

**On relève également que le montant des investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation s'établit en 2022 à plus de 71 millions d'euros** (soit 15,3 % des investissements de la branche contre 16,5 % en 2021), ce qui représente **1,16 %** de la masse salariale.

## Montant des investissements en formation professionnelle en 2022

Plan de développement des compétences (dont contrats alternance + périodes de professionnalisation + PRO A) + CPF en 2022			Dont dépenses consacrées au seul plan de développement des compétences en 2022 (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 % de la masse salariale des entreprises de la branche
466 259 217,28	6 206 861 406,26	7,51 %	362 722 486,48	6 211 884 082,92	5,84 %	71 487 662,86	6 173 823 707,07	1,16 %

## 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		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
En Euros	349 266 911	448 641 642	466 259 217	240 834 328	337 882 232	362 722 486	68 471 290	74 278 497	71 487 663
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	6,19 %	7,57 %	7,51 %	4,27 %	5,70 %	5,84 %	1,22 %	1,25 %	1,16 %

# 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 2022, **586 579 stagiaires ont suivi une formation au titre du plan de développement des compétences, dont 103 772 femmes. Les femmes représentent ainsi 17,7 % du nombre total de stagiaires en 2022.**

La proportion de stagiaires relevant de la catégorie des conducteurs diminue de -23,4 points et passe à **8,9 %** en 2022. **2 %** du nombre de stagiaires de la catégorie sont des femmes. La part des stagiaires relevant de la catégorie des agents d'accompagnement augmente (+18,8 points) et passe à **29,5 %** en 2022 (contre 10,8 % en 2021). Les femmes de la catégorie représentent **23 %** du nombre de stagiaires. Le nombre de stagiaires entrant dans la catégorie des sédentaires sécurité recule de -24,1 points et passe à **3 %** en 2022.

**1 %** du nombre de stagiaires de la catégorie sont des femmes. Enfin, la proportion de stagiaires relevant de la catégorie des sédentaires augmente de +28,9 points et s'établit à **58,6 %**. La proportion des femmes représente 74 %.

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

	2020				2021				2022			
	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	Nbre de salariés ayant suivi une formation	Dont femmes	En % du nombre total de stagiaires	Dont femmes
<b>Conducteurs principal</b>	124 719	5 835	31,4 %	11 %	184 873	9 701	32,3 %	11 %	52 152	2 216	8,9 %	2 %
<b>Accompagnement</b>	36 820	8 566	9,3 %	17 %	61 774	14 351	10,8 %	17 %	172 906	24 166	29,5 %	23 %
<b>Sédentaires sécurité</b>	110 229	8 395	27,8 %	16 %	155 153	17 219	27,1 %	20 %	17 654	582	3 %	1 %
<b>Sédentaires</b>	125 090	28 712	31,5 %	56 %	169 776	43 347	29,7 %	51 %	343 867	76 808	58,6 %	74 %
<b>TOTAL</b>	396 858	51 508	100 %	100 %	571 576	84 618	100 %	100 %	586 579	103 772	100 %	100 %

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

Les salariés de la branche ferroviaire ont suivi plus de **6,6 millions d'heures de formation en 2022**, ce qui représente en moyenne 13,5 heures par stagiaire, contre 11,4 heures en 2021 et 13,4 heures en 2020. **En 2022, les femmes ont en moyenne suivi 18 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 (16,9 heures par stagiaire), ce chiffre est

en augmentation par rapport à 2021 (+3,8 heures). Les stagiaires de la catégorie des **sédentaires sécurité** restent cette année encore en deuxième position avec 15 heures en moyenne suivies en 2022 (+3,2 heures par rapport à 2021). Les stagiaires de la catégorie des **agents d'accompagnement** ont effectué en moyenne 12,4 heures de formation au titre du plan de développement des compétences (+1,4 heure par rapport à 2021), suivis par les stagiaires de la catégorie des **sédentaires** qui ont en moyenne suivi 9,9 heures de formation (+0,3 heure par rapport à 2021).

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

	2020				2021				2022			
	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	Nbre d'heures de stage	Dont femmes	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Dont femmes
<b>Conducteurs principal</b>	1 953 858	1 406 650	15,7	24,1	2 425 526	1 722 240	13,1	17,8	<b>880 407</b>	<b>61 220</b>	<b>16,9</b>	<b>27,6</b>
<b>Accompagnement</b>	468 160	141 460	12,7	16,5	681 854	161 355	11	11,2	<b>2 141 589</b>	<b>315 277</b>	<b>12,4</b>	<b>13</b>
<b>Sédentaires sécurité</b>	1 558 833	1 663 303	14,1	19,8	1 834 003	231 460	11,8	13,4	<b>265 557</b>	<b>13 857</b>	<b>15</b>	<b>23,8</b>
<b>Sédentaires</b>	1 401 896	294 410	11,2	10,3	1 631 265	370 255	9,6	8,5	<b>3 390 495</b>	<b>592 739</b>	<b>9,9</b>	<b>7,7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5 382 748</b>	<b>7 428 223</b>	<b>13,4</b>	<b>17,7</b>	<b>6 572 648</b>	<b>935 310</b>	<b>11,4</b>	<b>12,7</b>	<b>6 678 048</b>	<b>983 092</b>	<b>13,5</b>	<b>18</b>

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

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

(En nombre d'heures de stage)

En 2022, les stages suivis par les salariés de la branche concernent majoritairement la formation métier : ils représentent **49,5 %** des stages suivis (contre 55,5 % en 2021), correspondant à plus de 2,3 millions d'heures de formation (dont 206 576 heures suivies par des femmes) ;

Les stages « autres » représentent **24,2 %** des stages suivis en 2022 (contre 16,6 % en 2021), correspondant à 1 150 554 heures

de formation (dont 184 125 heures suivies par des femmes).

Les formations suivies relatives à l'**hygiène et la sécurité** suivent avec 523 429 heures dispensées (dont 67 730 heures pour des femmes), ce qui représente **11 %** des heures de stages suivies.

Les formations relatives à la sécurité ferroviaire représentent quant à elles **10,6 %** des heures de stages suivies.

	Plan de développement des compétences	Dont femmes	En %	En % dont femmes
Sécurité ferroviaire	504 336,5	73 602	10,6 %	12,3 %
Hygiène et sécurité	523 429	67 730	11 %	11,2 %
Formation métier	2 351 963	206 576	49,5 %	34,5 %
Bureautique et informatique	64 533	18 132	1,4 %	3 %
Gestion management	123 865	31 632	2,6 %	5,3 %
Langues étrangères	3 950	588	0,1 %	0,1 %
Développement personnel	24 288	17 283	0,5 %	2,9 %
Autres	1 150 554	184 125	24,2 %	30,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>4 746 918,5</b>	<b>599 307</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### 4.3 Compte personnel de formation (CPF)

En 2022, les entreprises de notre panel ont indiqué que 2 salariés ont suivi une formation au titre du CPF sur leurs temps de travail contre 97 salariés en 2021.

Il convient enfin 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 2020	4	237	0
En 2021	97	56	0
<b>En 2022</b>	<b>2</b>	<b>79</b>	<b>402</b>

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.4 Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Le nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation en cours au 31 décembre 2022 augmente par rapport à l'année 2021, passant à 7 720 contrats contre 7 357 contrats en 2021. 46,6 % des contrats en cours (soit 3 597 contrats) concernent des femmes.

72 % de ces contrats ont été conclus en 2022 (soit 5 560 contrats, dont 2 573 par des femmes).

Pris isolément, les contrats d'apprentissage connaissent en 2022 une diminution de - 2,77 % tandis que les contrats de professionnalisation régressent de 11,3 %.

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, conducteur de train, opérateur sécurité sol, opérateur circulation ferroviaire, opérateur signalisation électrique ferroviaire...), mais également des diplômes généralistes (par exemple en informatique, ressources humaines et transformation du travail et des organisations, management, logistique achats, communication...) et ce à différents niveaux de formation (Bac pro, BTS, Licence, Master).

### Contrats d'apprentissage

En cours au 31/12/20	En cours au 31/12/21	En cours au 31/12/22
4 413	5 851	6 167
<b>Dont femmes</b>		
2 235	3 095	3 249
dont conclus en 2020	dont conclus en 2021	<b>dont conclus en 2022</b>
3 370	4 223	4 106
<b>Dont femmes</b>		
1 856	2 352	2 269

### Contrats de professionnalisation

En cours au 31/12/20	En cours au 31/12/21	En cours au 31/12/22
1 955	1 486	1 553
<b>Dont femmes</b>		
997	424	348
dont conclus en 2020	dont conclus en 2021	<b>dont conclus en 2022</b>
1 114	1 306	1 454
<b>Dont femmes</b>		
407	356	304

## 4.5 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).

Les entreprises ferroviaires continuent à embaucher majoritairement des salariés qui ont un niveau égal ou supérieur au bac (86,1 % des embauchés au total en 2022 contre 86,8 % en 2021). On relève par ailleurs que la part des salariés embauchés à un niveau bac+3 et plus enregistre une augmentation de +0,1 point (25 % en 2022 contre 24,9 % en 2021) ainsi que celle des salariés embauchés à un niveau

bac (40 % contre 38,8 % en 2021). La part des salariés embauchés à un niveau bac+2 diminue en revanche de -2 points (21,1 % en 2022 contre 23,1 % en 2021).

En rapprochant ces chiffres de l'âge des salariés à leur embauche en 2021 (cf. « Répartition des effectifs par âge à l'embauche », pages 24 à 26), 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, bac +3 ou équivalent (27,8 % 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)

	2021	2022
<b>Niveau 3</b> (anciennement V) CAP, BEP ou équivalent	13,2 %	13,9 %
<b>Niveau 4</b> (anciennement IV) BAC (général, tech., prof.)	38,8 %	40 %
<b>Niveau 5</b> (anciennement III) BAC +2 (BTS, DUT, DEUG ou équiv.)	23,1 %	21,1 %
<b>Niveau 6</b> (anciennement II) BAC +3 (Licence, licence prof.)	10,3 %	9,7 %
<b>Niveau 6</b> (anciennement II) BAC +4 (Maitrise, Master 1)	3,8 %	7,6 %
<b>Niveau 7</b> (anciennement I) BAC +5 (Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur)	10,5 %	7 %
<b>Niveau 8</b> (anciennement I) BAC +8 (Doctorat)	0,3 %	0,7 %

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

5

# Dialogue Social

# 5 | DIALOGUE SOCIAL

En 2022, 30 accords collectifs ont été conclus au sein des entreprises de notre panel (contre 25 en 2021).

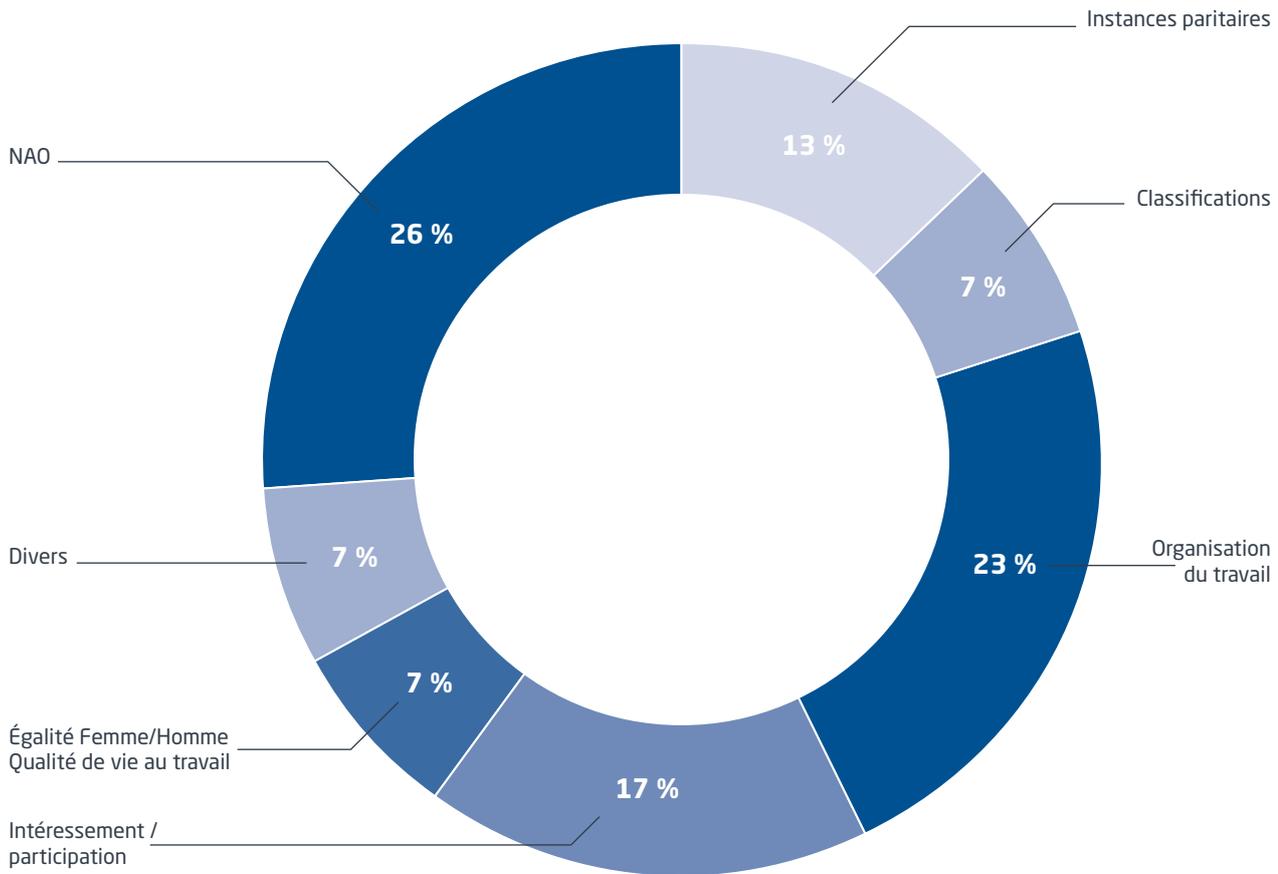
Cette année, les accords portant sur les **négociations annuelles obligatoires (NAO)** sont majoritaires : ils représentent **26 %** des accords.

Les accords relatifs à l'**organisation du travail** (organisation du temps de travail, télétravail, activité partielle de longue durée) se placent en deuxième position avec chacun **23 %** des accords conclus.

Les accords portant sur l'**intéressement et la participation** représentent **17 %** et les instances paritaires représentent **13 %** des accords conclus.

Enfin, les accords relatifs à l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et les classifications** représentent à proportion égale **7 %** des accords signés en 2022.

## Répartition des accords par thème en 2022



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).

	<b>Indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes (Sur 40 points)</b>	<b>Indicateur 2 : écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (Sur 20 pour les entreprises &gt; 250 et sur 35 pour entreprises de 50 à 249 salariés)</b>	<b>Indicateur 3 : écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de + 250 salariés (sur 15 points)</b>	<b>Indicateur 4 : pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité (sur 15 points)</b>	<b>Indicateur n°5 : parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points)</b>	<b>Résultat global (sur 100)</b>
<b>Entreprise 1</b>	39	20	15	15	0	<b>89</b>
<b>Entreprise 2</b>	39	10	15	15	5	<b>84</b>
<b>Entreprise 3</b>	S/o	S/o	S/o	15	S/o	<b>15</b>
<b>Entreprise 4</b>	39	35	S/o	15	10	<b>99</b>
<b>Entreprise 5</b>	S/o	25	S/o	15	S/o	<b>40</b>
<b>Entreprise 6</b>	38	20	15	15	5	<b>93</b>
<b>Entreprise 7</b>	39	20	15	15	5	<b>94</b>
<b>Entreprise 8</b>	39	20	15	15	5	<b>94</b>
<b>Entreprise 9</b>	38	20	15	15	10	<b>98</b>
<b>Entreprise 10</b>	39	20	15	15	5	<b>94</b>
<b>Entreprise 11</b>	S/o	35	S/o	S/o	10	<b>45</b>
<b>Entreprise 12</b>	27	35	S/o	S/o	10	<b>72</b>

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 2022 révèle que les

entreprises obtiennent la note moyenne de 88 sur 100.

Source : Index de l'Égalité professionnelle 2023.

## 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 2022, **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 2022 par les entreprises de notre panel en faveur de l'égalité femmes/hommes ou de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

### 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

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

Département des affaires sociales

Mathieu DUFOUR, directeur

Céline MEUNIER, assistante

**Conception graphique,  
maquette et exécution**

**une  
belle  
agence**



17, rue d'Anjou 75008 Paris

T +33 (0)1 48 74 63 51

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

