

BILAN SOCIAL FERROVIAIRE 2023

Edition 2024

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	5
CHIFFRES CLES.....	7
1. Focus sur les effectifs en CDI	9
1.1 Evolution des effectifs CDI.....	11
1.2 Salarié à temps plein et à temps partiel	12
1.3 Effectifs par catégorie professionnelle	13
1.4 Effectifs par âge	15
1.5 Effectifs par ancienneté.....	17
1.6 Salariés en situation de handicap.....	18
2. Départs et embauches en CDI.....	19
2.1 Départs en CDI	21
2.1.1 Départs par motif.....	21
2.1.2 Départs par catégorie professionnelle	21
2.2 Embauches en CDI	22
2.2.1 Embauches par catégorie professionnelle	22
2.2.2 Embauches par niveau de diplôme.....	22
2.2.3 Embauches par âge.....	22
2.2.4 Embauches par catégorie professionnelle et âge.....	23
3. Organisation du travail	25
3.1 Durée moyenne du travail des salariés à temps plein.....	27
3.2 Salariés au forfait jours.....	27
3.3 Travail de nuit.....	27
3.4 Inaptitude.....	28
3.5 Absentéisme	29
4. Représentation féminine et égalité professionnelle dans la branche ferroviaire	31
4.1 Représentation féminine dans la branche	33
4.1.1 Evolution de la part des femmes	33
4.1.2 Effectifs par genre	33
4.1.3 Ventilation temps plein / temps partiel par genre.....	34
4.1.4 Répartition par âge et ancienneté selon le genre	35
4.1.5 Répartition des départs et embauches CDI par genre	36
4.2 Index égalité femmes / hommes.....	37

Avant-propos

Ce bilan présente les données sociales agrégées 2023 des entreprises adhérentes à l'UTPF qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (IDCC 3217) tel que défini à l'article 1^{er} de l'accord de branche du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016.

Ainsi, il concerne uniquement :

- les 5 sociétés SNCF adhérentes à l'UTPF ;
- 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 installation fixe 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.

Contrairement aux années précédentes, où les résultats étaient issus des données collectées auprès d'un panel d'entreprises répondant sur trois années consécutives, l'édition 2024 a été établie à partir de l'ensemble des répondants, soit un panel de 13 entreprises représentant près de 100 % des effectifs de la branche. Pour certains indicateurs, tels que l'âge et l'ancienneté, le mode de calcul a été ajusté pour tenir compte du poids des effectifs. Il s'agit désormais de moyenne pondérée.

Pour rappel, les indicateurs portent en grande majorité sur les salariés en Contrat à durée indéterminée (CDI), incluant également les salariés sous statut particulier.

Les effectifs présentés sont classés selon trois catégories 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° 2019-525 du 27 mai 2019 « 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.

Chiffres clés

146 600

CDI

96 %*

1 800

CDD

1%*

4 100

Intérim

3 %*



15 000 conducteurs



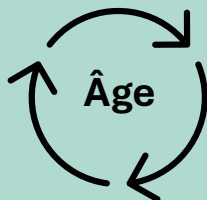
9 100 agents d'accompagnement

47 500 sédentaires sécurité



75 000 sédentaires

42,7 ans



21 %



16,6 ans



Ancienneté

* calcul effectué sur la base des effectifs au 31 décembre sous contrat à durée indéterminée (ou statut particulier), déterminée ou contrat d'intérim. Ne sont pas pris en compte les alternants et stagiaires.

Pour les autres indicateurs, seuls les effectifs CDI (ou statut particulier) sont pris en compte.

1

Focus sur les effectifs en CDI

1. FOCUS SUR LES EFFECTIFS EN CDI

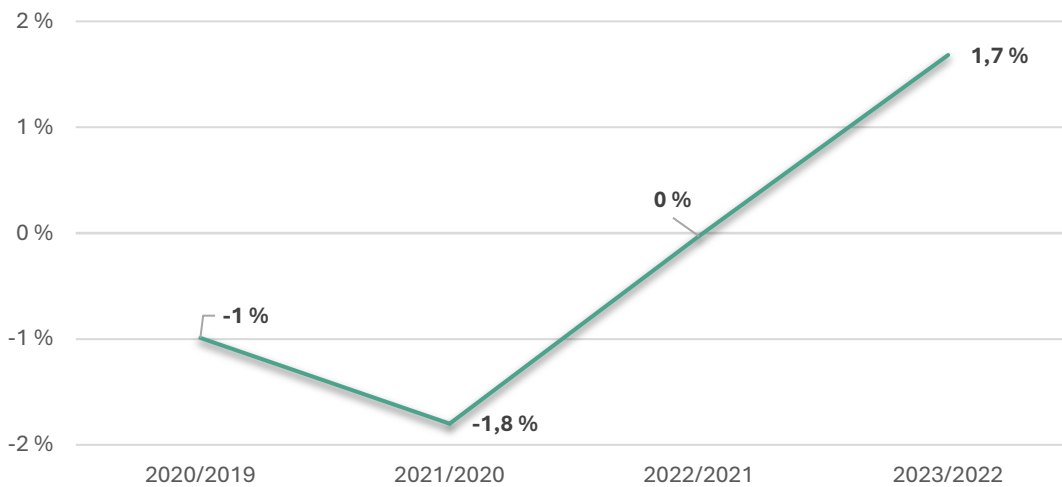
1.1 Evolution des effectifs CDI

La majorité des salariés sont en CDI (**96 %**), ce qui reflète une stabilité de l'emploi et un engagement à long terme des employés au sein des entreprises de notre panel.

**146 600
CDI**

Les CDD et les intérimaires constituent une petite proportion des effectifs (4 %), suggérant que les contrats temporaires sont moins courants et utilisés pour des besoins spécifiques.

Evolution annuelle des effectifs



Le nombre de salariés (à temps plein et à temps partiel, hors contrats à durée déterminée et intérimaires) est en hausse après plusieurs années de diminution.

Au 31 décembre 2023, la branche ferroviaire compte 146 600 salariés.

Cela représente une augmentation nette de plus de 2 400 personnes, soit une hausse de 1,7%.

L'augmentation de l'effectif s'explique notamment par une stabilité des départs et une hausse des recrutements.

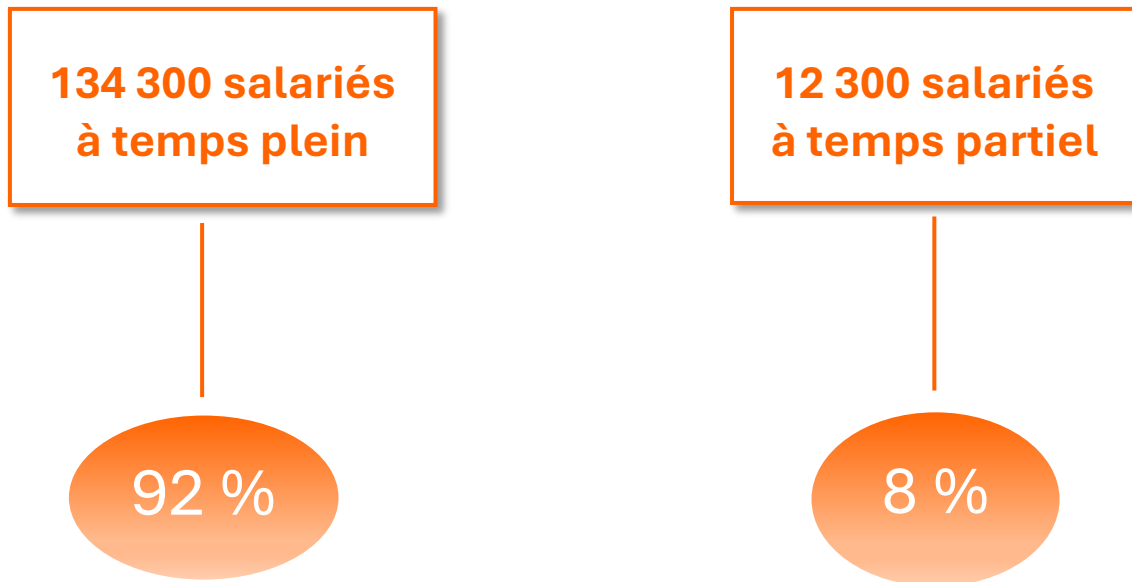
**9 100
embauches**

En 2023, 9 100 embauches ont été réalisées dans la branche ferroviaire. Le nombre de départs des salariés de la branche, toutes catégories professionnelles confondues, reste constant avec 6 600 départs en 2023 comme en 2022.

**6 600
départs**

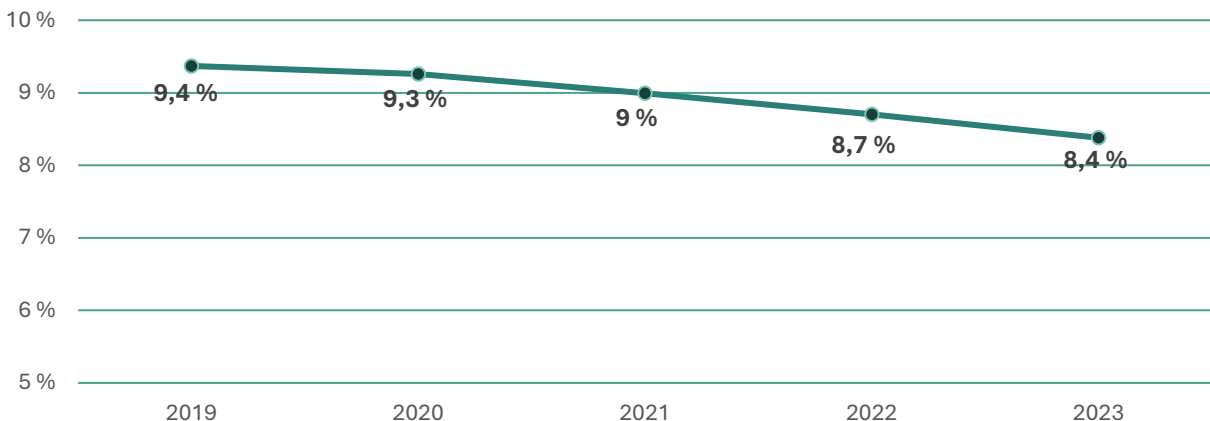
1.2 Salariés à temps plein et à temps partiel

Parmi les répondants, les emplois à temps plein dominent largement, représentant 92 % des effectifs en CDI, soit 134 300 salariés. À l'inverse, les emplois à temps partiel ne concernent que 8 % des effectifs, soit 12 300 salariés.

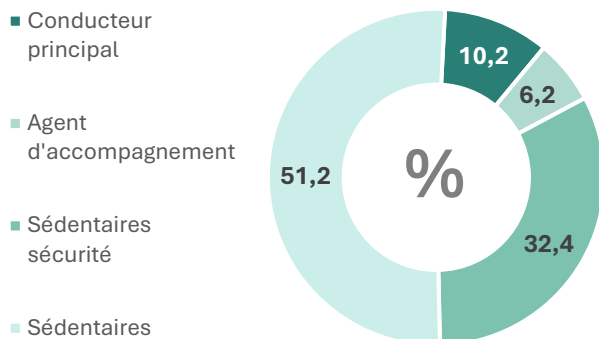


A l'instar de 2022, le nombre de salariés travaillant à temps partiel continue de diminuer en 2023. Le taux de salariés à temps partiel perd ainsi 0,3 point et s'élève à 8,4 % de l'effectif total de la branche.

Depuis 2019, on constate une diminution continue des effectifs à temps partiel, avec une baisse de 1 point sur une période de cinq ans. A titre de comparaison, la moyenne des salariés à temps partiel dans la branche est nettement inférieure à la moyenne nationale qui s'élève à 19,9 % toutes branches professionnelles confondues (*source : Les portraits statistiques des branches professionnelles en 2022, Juillet 2024 - Dares*).



1.3 Effectifs par catégorie professionnelle



La catégorie des sédentaires, demeure la catégorie employant la plus grande part de salariés, soit 51 % de l'effectif en CDI temps plein et temps partiel, poids qui tend à progresser : + 2 points sur les 5 dernières années.

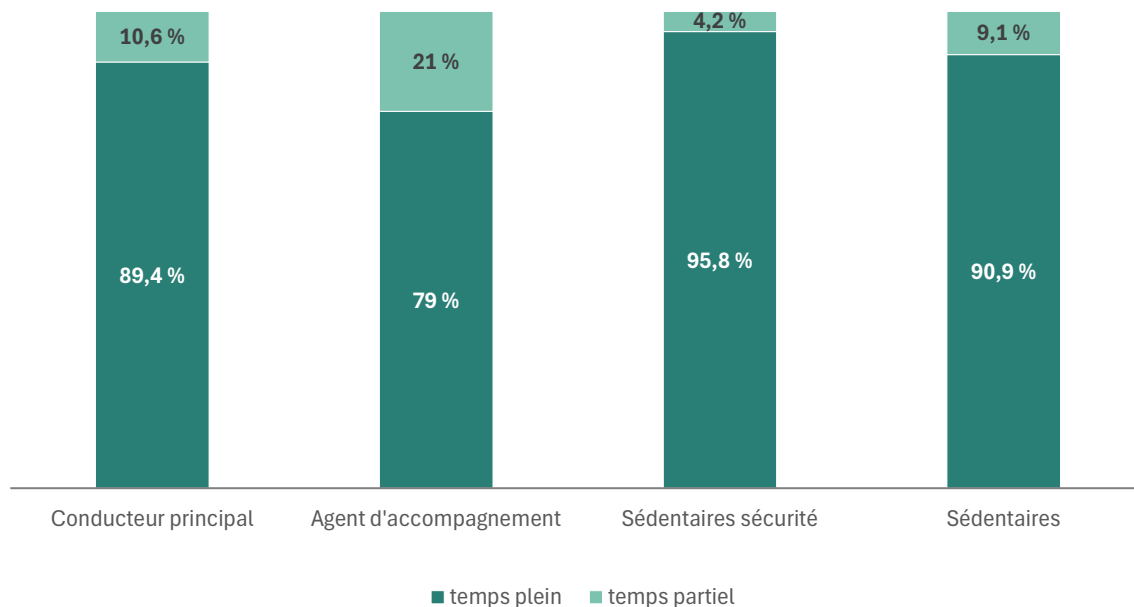
La part des sédentaires sécurité dans les effectifs totaux est stable, s'élevant à 32 %, comme en 2022.

Enfin, les roulants représentent ainsi 16 % de l'effectif total, une proportion stable depuis quelques années. A noter toutefois, la part des agents d'accompagnement s'est légèrement renforcée.

Evolution du poids des effectifs par catégorie

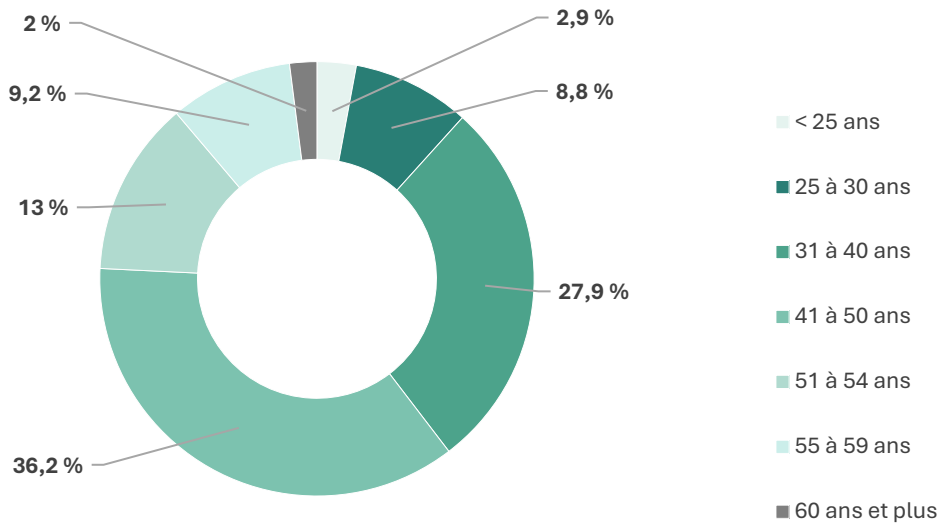


Part du temps plein/temps partiel par catégorie professionnelle



Les salariés, toutes catégories confondues, sont majoritairement à temps plein. Les agents sédentaires sécurité affichent la plus forte proportion de salariés à temps plein, atteignant 96 %. Les sédentaires et les conducteurs principaux présentent des proportions similaires de salariés à temps plein (90 %). En revanche, la proportion la plus élevée de salariés à temps partiel se trouve au sein des agents d'accompagnement, avec 21 %.

1.4 Effectifs par âge



En 2023, on observe globalement les mêmes tendances qu’au cours des 3 années précédentes.

La tranche d’âge dominante est celle des 41 à 50 ans, représentant 36 % de la population des effectifs soit près de 53 000 salariés.

Les 31 à 40 ans suivent avec 28 %, constituant le deuxième groupe le plus important avec près de 41 000 salariés.

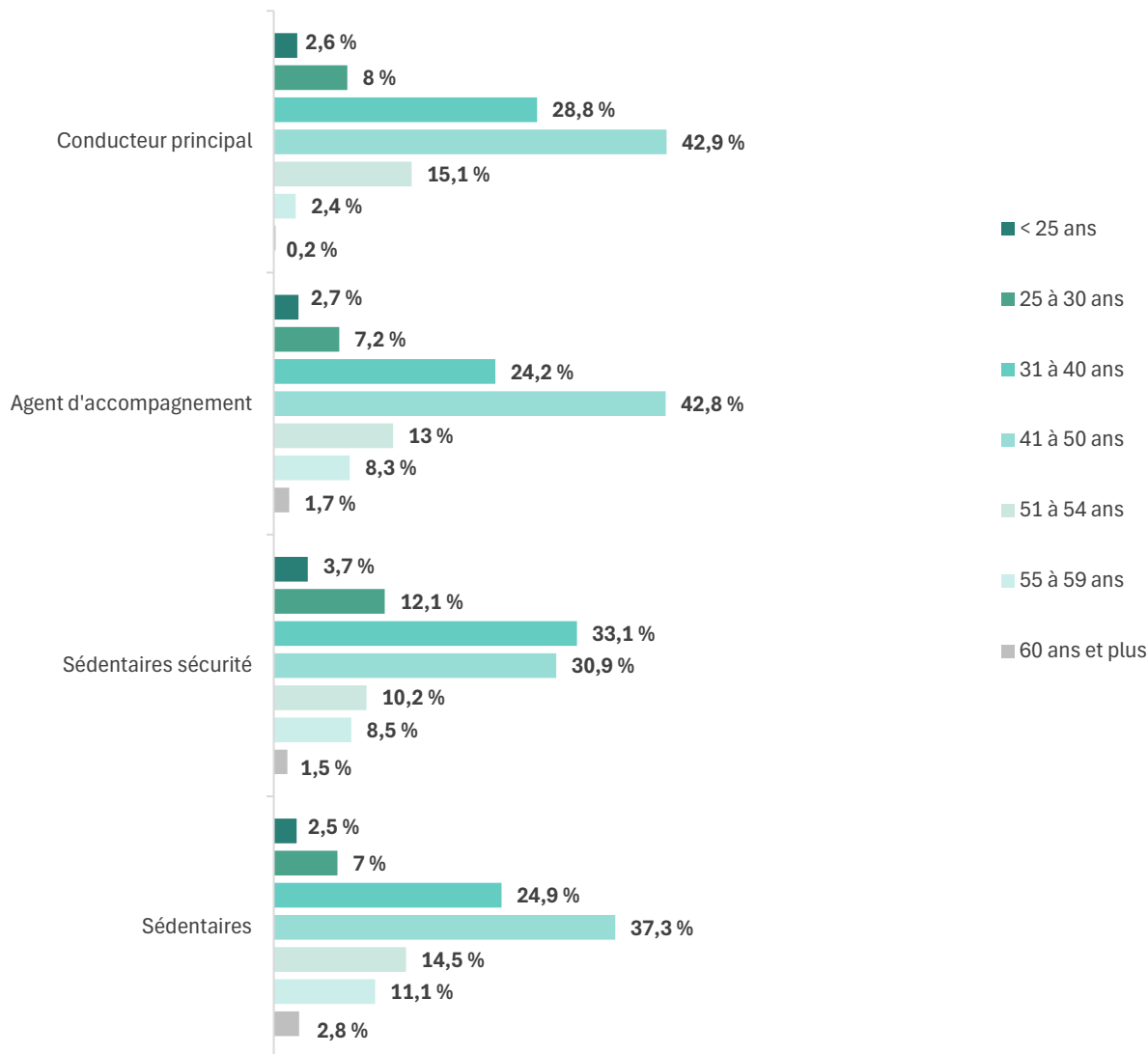
Les jeunes adultes, c’est-à-dire les moins de 25 ans et les 25 à 30 ans, représentent chacun 9 %, soit environ 17 130 salariés.

La majorité des effectifs est composée de personnes âgées de 31 à 50 ans (un total cumulé de plus de 64 % soit près 94 000 salariés), avec une moyenne d’âge approchant 43 ans.



42,7 ans
[âge moyen]

Répartition des effectifs par âge selon la catégorie professionnelle

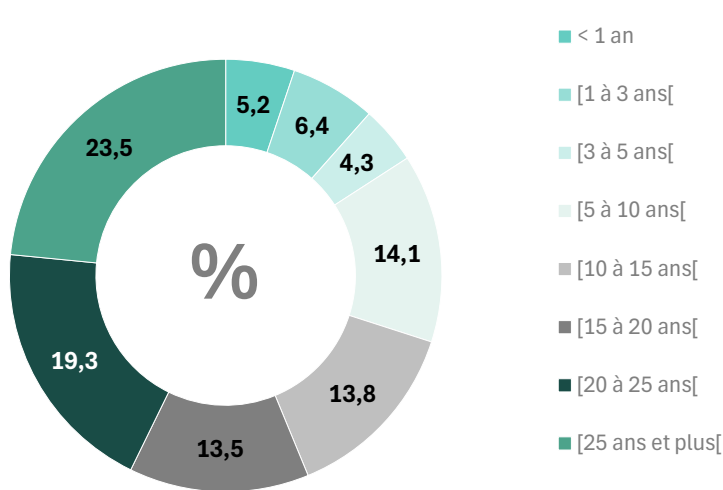


On n’observe pas de rupture significative selon la catégorie professionnelle. Les salariés en CDI, sont majoritairement âgés de 41 à 50 ans, avec des pourcentages allant de 30 % à 42 %.

Les sédentaires et les agents d’accompagnement sont globalement un peu plus âgés : seulement 34 % des effectifs ont moins de 40 ans pour ces deux catégories, et les 51 ans et plus représentent respectivement 28 % et 23 %. A l’inverse, seulement un sédentaire sécurité sur deux est âgé de plus de 40 ans.

Les jeunes adultes (moins de 30 ans) sont nettement moins représentés dans toutes les catégories professionnelles, la part la plus importante étant relevée chez les sédentaires sécurité avec près de 16 % des effectifs de la catégorie.

1.5 Effectifs par ancienneté



16,6 ans
[ancienneté moyenne]

La tranche d'ancienneté de 25 ans et plus est la plus représentée, avec 23,5 % de l'effectif en CDI, soit 34 370 salariés.

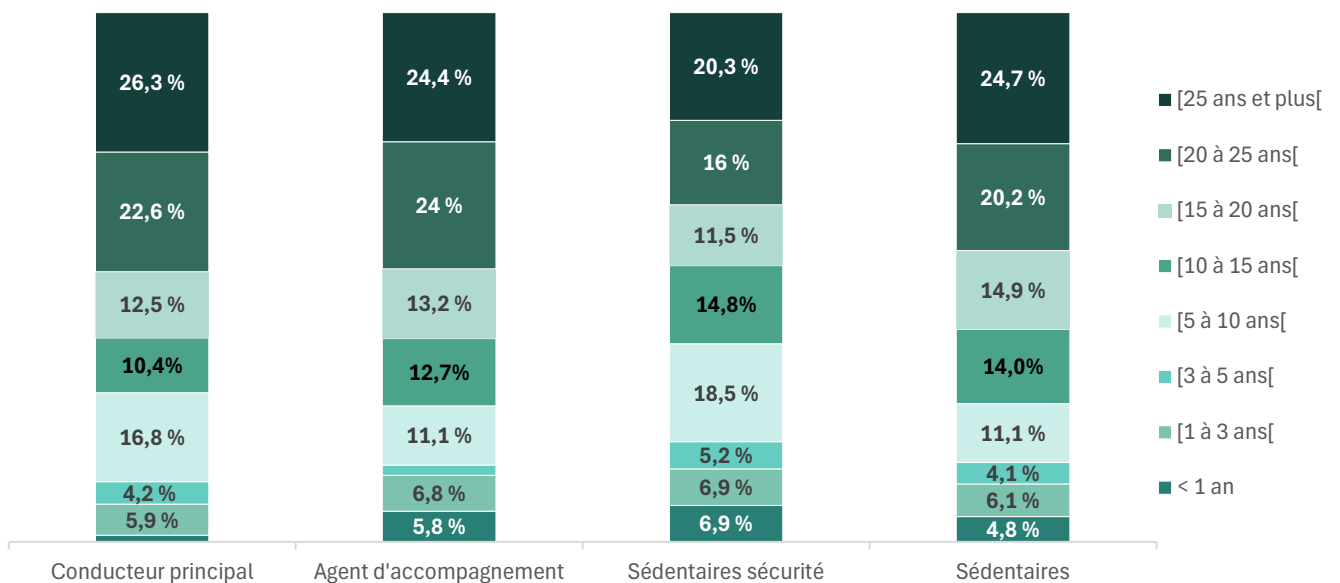
Les salariés ayant entre 20 et 25 ans d'ancienneté représentent 19,3 %, constituant ainsi la deuxième tranche la plus importante, ce qui équivaut à 28 300 salariés.

Les salariés appartenant aux tranches de 5 à 10 ans, de 10 à 15 ans et de 15 à 20 ans d'ancienneté varient entre 13 % et 14 %.

Les salariés avec moins de 1 an d'ancienneté sont les moins nombreux, représentant seulement 5,3 %.

Étant donné que la majorité des salariés (56 %) ont une ancienneté supérieure à 15 ans, l'ancienneté moyenne est de 16,6 ans, sans distinction selon la catégorie professionnelle.

Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle



Pour les conducteurs de train et les agents d’accompagnement, 1 salarié sur 2 à 20 ans ou plus d’ancienneté.

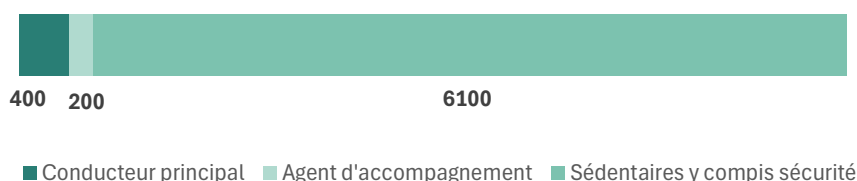
La catégorie des conducteurs principaux présente une proportion plus élevée de personnes ayant plus de 25 ans d’ancienneté (26,3 %) et de 20 à 25 ans d’ancienneté (16,8 %). Il en va de même pour les agents d’accompagnement, avec une légère prédominance des personnes ayant plus de 25 ans d’ancienneté (24,4 %) et de 20 à 25 ans d’ancienneté (24 %).

Les sédentaires sécurité montrent une répartition plus uniforme, avec une proportion notable de personnes ayant moins de 10 ans d’ancienneté (37,4 %) comparé aux autres catégories. Cette particularité s’explique par une population plus jeune au sein de cette catégorie.

Les sédentaires, en général, ont une proportion significative de personnes ayant plus de 25 ans d’ancienneté (24,7 %) et une répartition relativement équilibrée entre les autres groupes d’âge.

1.6 Salariés en situation de handicap

Les effectifs en équivalent temps plein (ETP) s’élèvent à plus de 143 700 personnes (versus 146 600 personnes physiques). Parmi ces effectifs, **4,7 %** sont reconnus RQTH, soit l’équivalent d’environ 6 700 ETP.



Plus de 9 travailleurs RQTH sur 10 exercent un métier au sein des catégories réunies des sédentaires et sédentaires sécurité avec plus de 6 100 salariés en ETP qui sont reconnus en situation de handicap, soit 5,1% des effectifs ETP de ces 2 catégories.

La proportion la plus faible se trouve chez les roulants, comprenant les conducteurs principaux et les accompagnants, au sein de laquelle les salariés RQTH représentent 2,4 % des effectifs ETP

Parmi l’ensemble des salariés, en ETP, 4,9 % des femmes et 4,6 % des hommes sont reconnus RQTH.

2

Départs et embauches en CDI

2 Départs et embauches en CDI

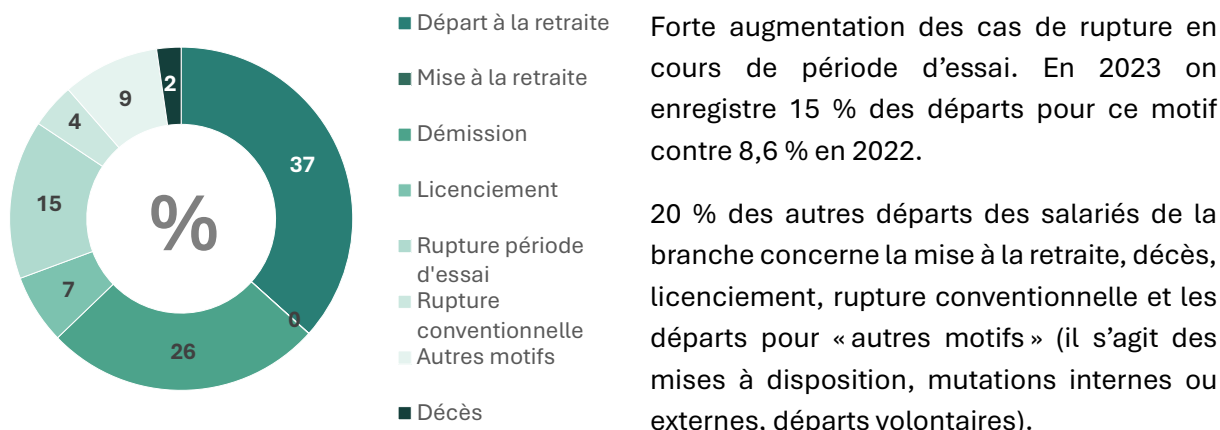
2.1 Départs CDI

2.1.1 Départs par motif

Dans la branche ferroviaire, les départs à la retraite, les démissions et les ruptures de période d’essai constituent 78 % des départs des salariés.

En 2023, comme les années précédentes, les départs à la retraite restent la principale cause de départs dans la branche ferroviaire, avec plus de 2 400 départs représentant 37 % du total, en baisse par rapport à 2022 qui en comptait près de 2 800.

Le nombre de démission est constant (autour de 1 750), et demeurent, comme pour les années précédentes, la deuxième cause de cessation de fonctions des salariés de la branche avec 26 % des départs.

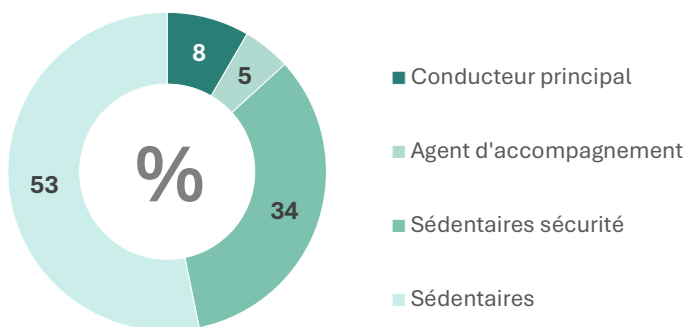


2.1.2 Départs par catégorie professionnelle

La majorité des départs concerne les sédentaires et les sédentaires sécurité, représentant 87 % des départs. Cela met en évidence des dynamiques de turnover importantes dans ces rôles. Les conducteurs principaux et les agents d’accompagnement, bien que moins nombreux, montrent également des départs, mais à un niveau inférieur.

La catégorie des sédentaires représente 53 % des départs, soit l’équivalent de 3 500 salariés.

Les sédentaires sécurité comptent pour 34 % des départs, soit plus de 2 200 salariés.

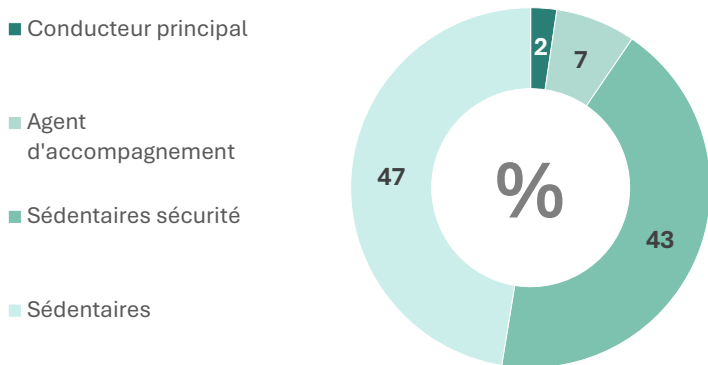


Les roulants, incluant les conducteurs principaux et les agents d’accompagnement, représentent une minorité des départs avec 13 %, soit moins de 900 salariés.

2.2 Embauches en CDI

2.2.1 Embauches par catégorie professionnelle

Compte tenu des départs et des besoins sur les fonctions de sédentaires, les recrutements sur ces postes représentent près 1 embauche sur 2 (47 %) en 2023, soit l'équivalent de 4 300 personnes. La catégorie des sédentaires sécurité est également une grande source d'emploi avec 3 900 recrutements au cours de l'année 2023, soit 43 % du total des embauches.

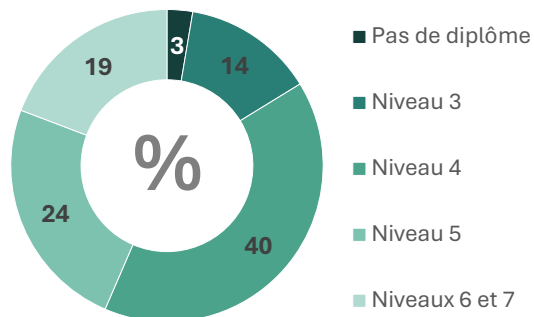


Enfin, un dixième des recrutements (environ 900 embauches) concernent des conducteurs principaux et des agents d'accompagnement, catégorie où les mouvements de départs et embauches sont les moins importants.

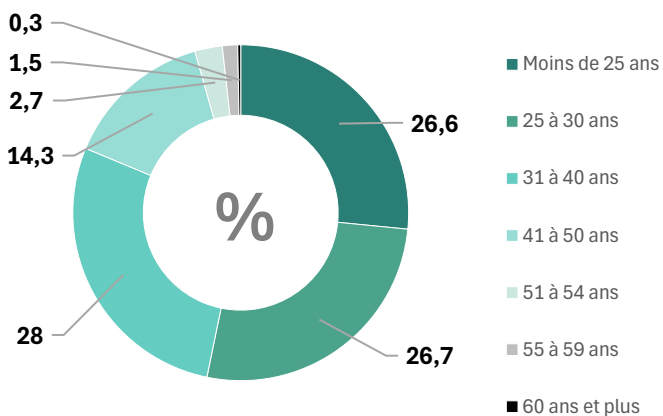
2.2.2 Embauches par niveau diplôme

La majorité des embauches se concentre sur les niveaux de diplôme 4 et 5, représentant 64 % des recrutements. Une proportion significative de 19 % concerne les niveaux 6 et 7. Les niveaux 3 et les candidats sans diplôme constituent une part plus faible des nouvelles recrues, avec 17 %.

Note : le niveau de diplôme a été renseigné pour 66% des embauches.



2.2.3 Embauche par âge

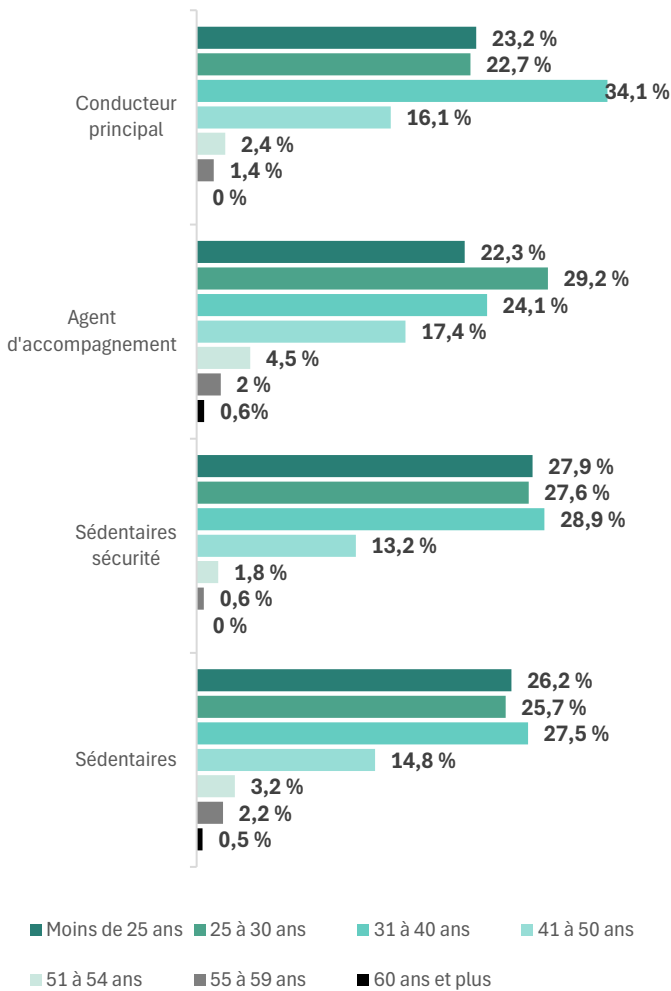


Plus d'1 recruté sur 2 (53 %) est âgé de moins de 30 ans. La tranche d'âge 31 à 40 ans représente également une part significative des embauches (28 %). Au global, en 2023, l'âge moyen à l'embauche dans la branche est de 31,7 ans.

31,7 ans
[âge moyen à l'embauche]

2.2.4 Embauches par catégorie professionnelle et âge

Répartition des embauches par âge selon la catégorie professionnelle



Hormis chez les conducteurs principaux, plus d'1 recruté sur 2 est âgé de moins de 30 ans quelle que soit la catégorie professionnelle. Pour les premiers, un tiers sont embauchés dans la tranche d'âge de 31 à 40 ans. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 25 à 30 ans pour les accompagnants. Quant aux sédentaires et sédentaires sécurités, la répartition est assez uniforme, sans catégorie d'âge prédominante.

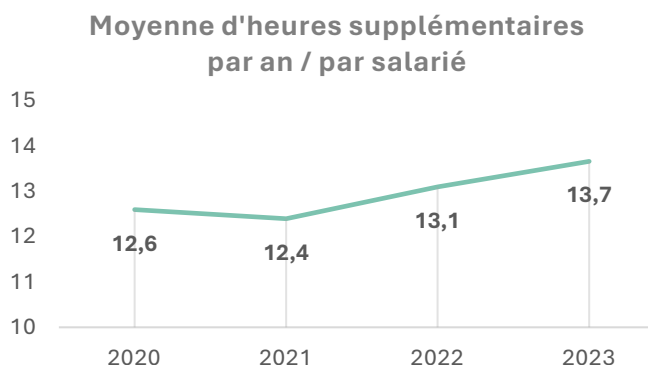
3

Organisation du travail

3 Organisation du travail

3.1 Durée moyenne du travail des salariés à temps plein

En 2023, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans les entreprises sondées est de 35 heures, à laquelle, ponctuellement, peuvent s'ajouter des heures supplémentaires.



La tendance continue à la hausse, atteignant environ 13,7 heures supplémentaires en 2023.

Après une légère baisse en 2021, il y a une augmentation constante de la moyenne des heures supplémentaires effectuées en 2022 et 2023 par les salariés, montrant une tendance générale à la hausse sur cette période de quatre ans.

35 h
Durée hebdomadaire collective

3.2 Salariés au forfait jours

Sur l'ensemble des salariés à temps plein et à temps partiel, un quart est au forfait jours, ce qui représente environ 37 300 personnes. Ce pourcentage est stable par rapport à 2022.

25 % des salariés au forfait jours

3.3 Travail de nuit

Pour mémoire, le travailleur de nuit accomplit au sens de l'accord de branche sur l'organisation du travail :

- *Pour le personnel roulant : soit au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports, soit au cours d'une année civile, au moins 300 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code*

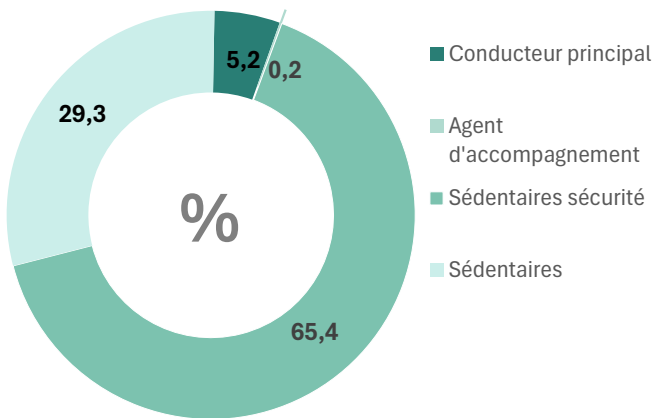
des transports (c'est-à-dire entre 22 heures et 5 heures) ;

- *Pour le personnel sédentaire : soit au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article 36.1 du même accord de branche, soit au cours d'une année civile, au moins 385 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article 36.1 du même accord de branche.*



En 2023, parmi les effectifs, 22 % travaillent de nuit. Ce chiffre est stable depuis 2021. Il illustre l'une des contraintes caractéristiques du secteur ferroviaire avec la nécessité d'assurer un service sur des plages horaires étendues et en partie nocturnes.

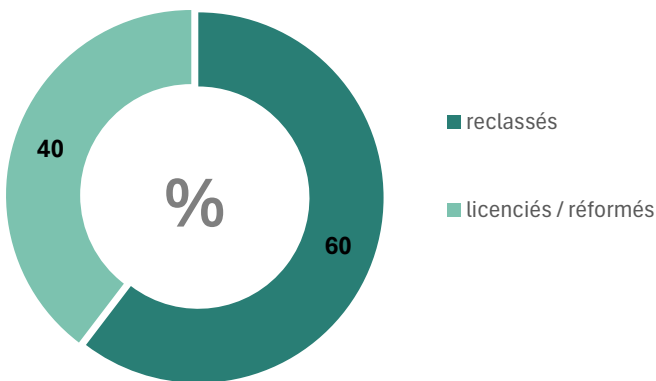
Répartition des travailleurs de nuit



Les travailleurs de nuit sont principalement des sédentaires sécurité, qui constituent la majorité avec 21 380 salariés, soit environ 65 % des effectifs concernés. Les sédentaires, quant à eux, représentent 29 % des effectifs de nuit, soit 9 570 salariés. Enfin, les roulants sont les moins nombreux, avec seulement 1 760 salariés, soit environ 5 % du total.

3.4 Inaptitude

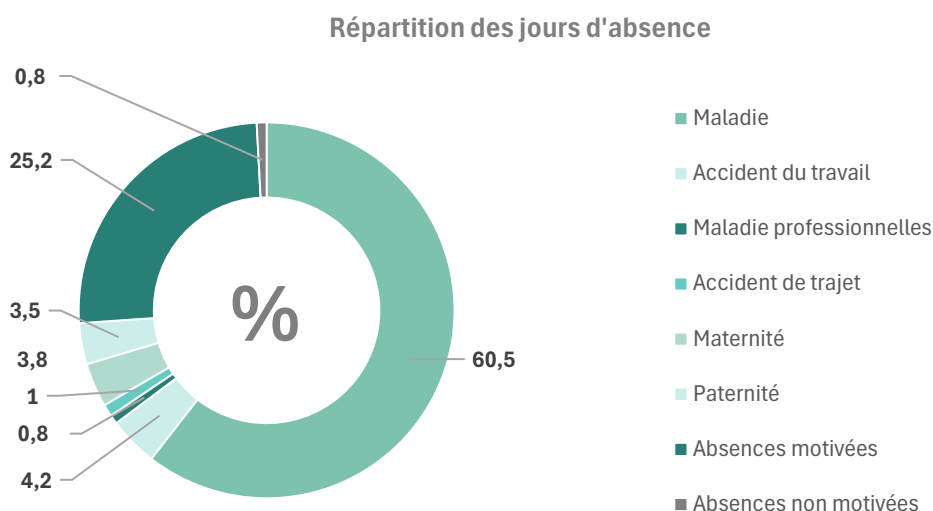
Répartition des salariés en inaptitude



En 2023, près de 650 salariés ont été déclarés inaptes, ce qui correspond à 0,4 % des effectifs. Parmi eux, 60 % ont bénéficié d'un reclassement et 40 % ont été licenciés ou réformés.

Note : les données sur l'inaptitude pour l'année 2023 sont calculées à partir des réponses d'un panel d'entreprises représentant 52 % des effectifs de la branche, et de l'estimation des données manquantes sur la base de la moyenne des 3 dernières années.

3.5 Absentéisme



En 2023, la maladie est la principale cause d'absence, représentant 61 % des cas. Les absences motivées suivent avec 25 %. Les absences pour maternité et paternité ne pèsent que pour 4 % du total des jours. Enfin, les absences pour maladie professionnelle, accident de trajet, absences non motivées sont marginales, représentant seulement 1 % chacune.

Note : les données sur l'absentéisme portent sur un panel d'entreprises représentant 52 % des effectifs de la branche.

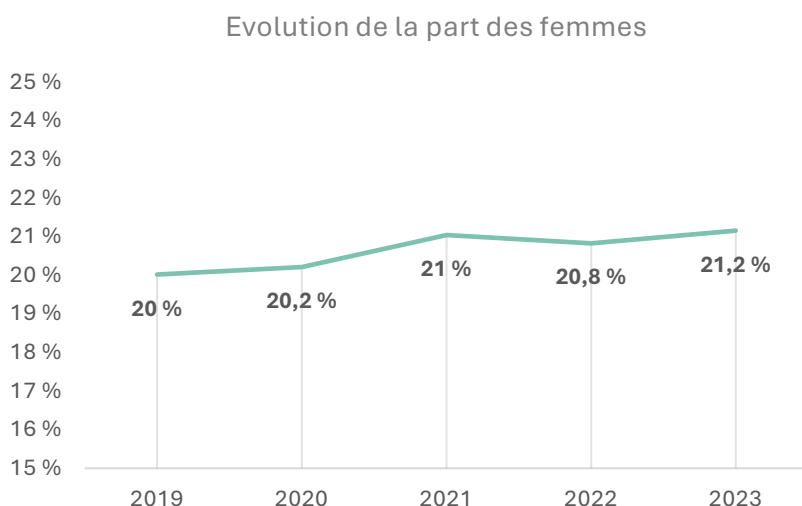
4

Représentation féminine et égalité professionnelle dans la branche ferroviaire

4 Représentation féminine et égalité professionnelle dans la branche ferroviaire

4.1 Représentation féminine dans la branche

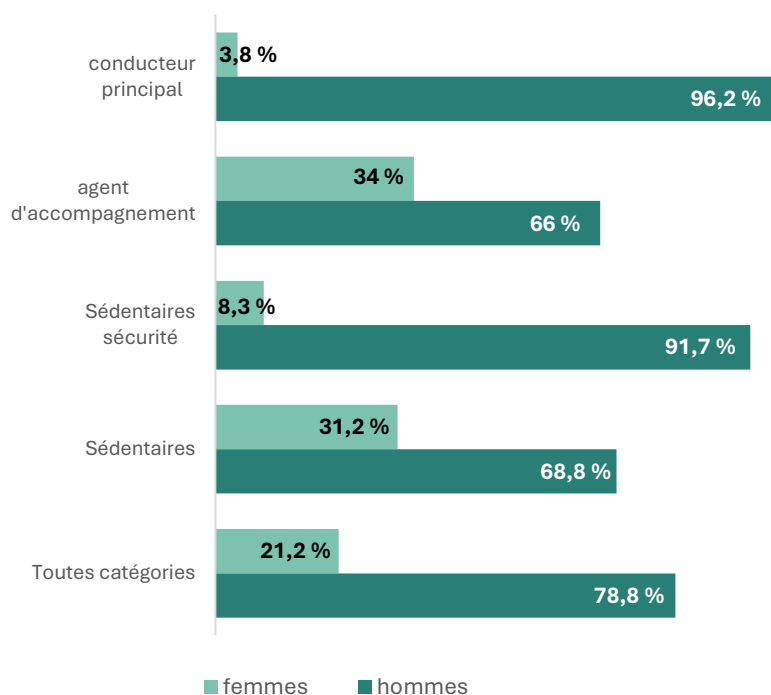
4.1.1 Evolution de la part des femmes



On constate une légère tendance générale à la hausse de la part des femmes sur une période de cinq ans, de 2019 à 2023 : +1,2 point sur la période.

Sur un total de 146 600 salariés à temps plein et à temps partiel, on compte 31 000 femmes et près de 115 600 hommes. Ainsi, les femmes représentent environ 21,2 % de l'effectif total, tandis que les hommes en constituent 78,8 %.

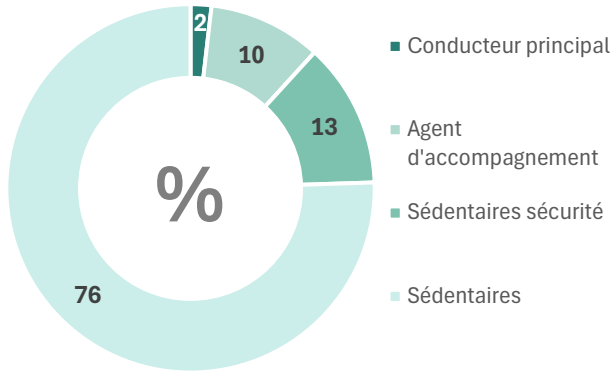
4.1.2 Effectif par genre



Une grande partie des postes, notamment ceux des conducteurs et des sédentaires sécurité, sont majoritairement occupés par des hommes.

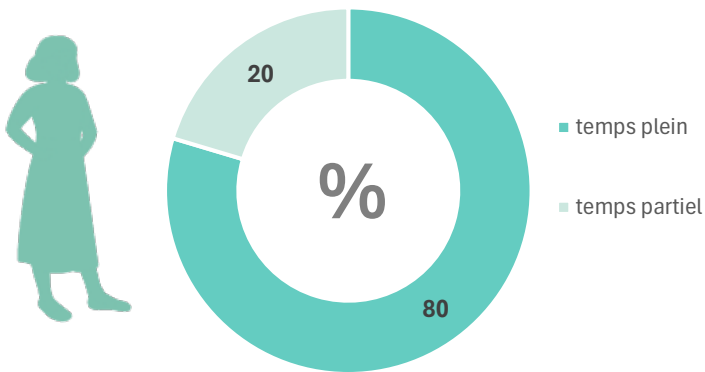
Il est à noter que parmi les roulants, les femmes constituent une petite proportion, en particulier parmi les conducteurs principaux (moins de 4 %), mais occupent une place plus importante parmi les agents d'accompagnement (34 %), catégorie professionnelle où elles sont les plus nombreuses.

Il y a une part également élevée de femmes parmi les salariés sédentaires comparé aux autres catégories. Sur les 75 000 salariés sédentaires, plus de 23 400 sont des femmes, ce qui représente 31 % de cette catégorie.

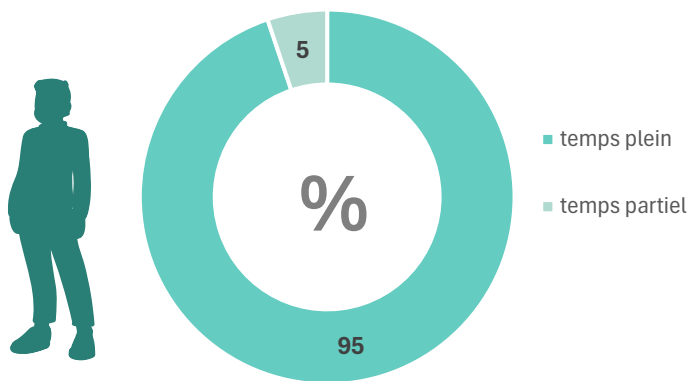


Parmi l'ensemble des femmes, la majorité occupe des postes de sédentaires, avec 76 % d'entre elles, soit environ 8 femmes sur 10.

4.1.3 Ventilation temps plein / temps partiel par genre

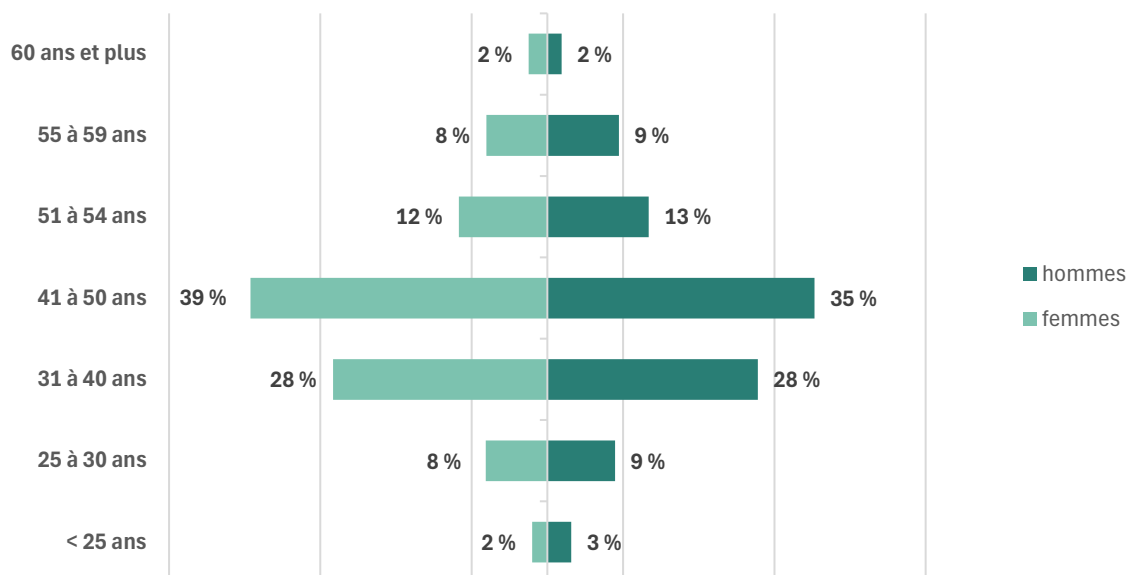


80 % des femmes occupent un poste à temps plein, contre presque 100 % des hommes.



4.1.4 Répartition par âge et ancienneté selon le genre

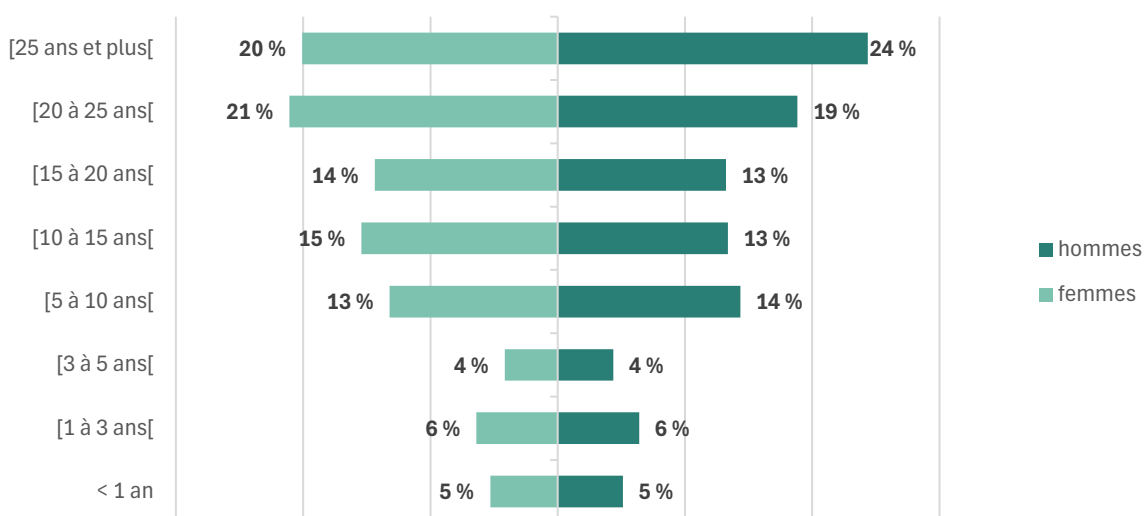
Pyramide des âges



La répartition des effectifs par tranche d'âge est similaire entre les femmes et les hommes, avec une légère majorité dans la tranche d'âge de 41 à 50 ans.

Trois-quart des effectifs femme sont composés de personnes âgées de 31 à 50 ans (un total cumulé supérieur à 67 %), avec une moyenne d'âge féminin de 43 ans.

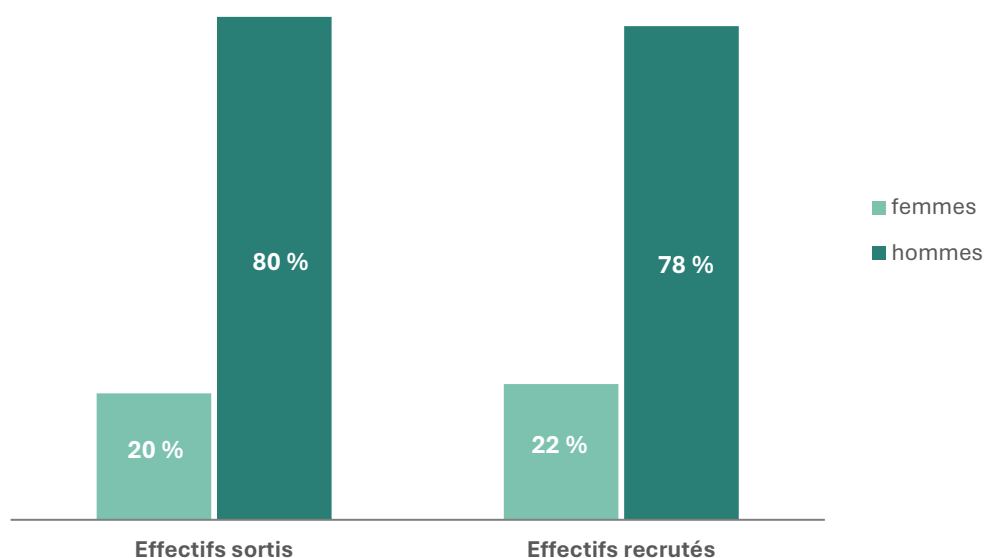
Pyramide des anciennetés



Tout comme la répartition des effectifs par tranche d'âge, l'ancienneté des femmes est presque identique à celle des hommes, avec toutefois une part un peu plus importante de salariés de 25 ans d'ancienneté et plus chez les hommes.

Plus d'un salarié sur deux, tant pour les hommes que pour les femmes, a plus de 15 années d'ancienneté, avec une moyenne pour les femmes de 14,2 ans.

4.1.5 Répartition des départs et embauches CDI par genre



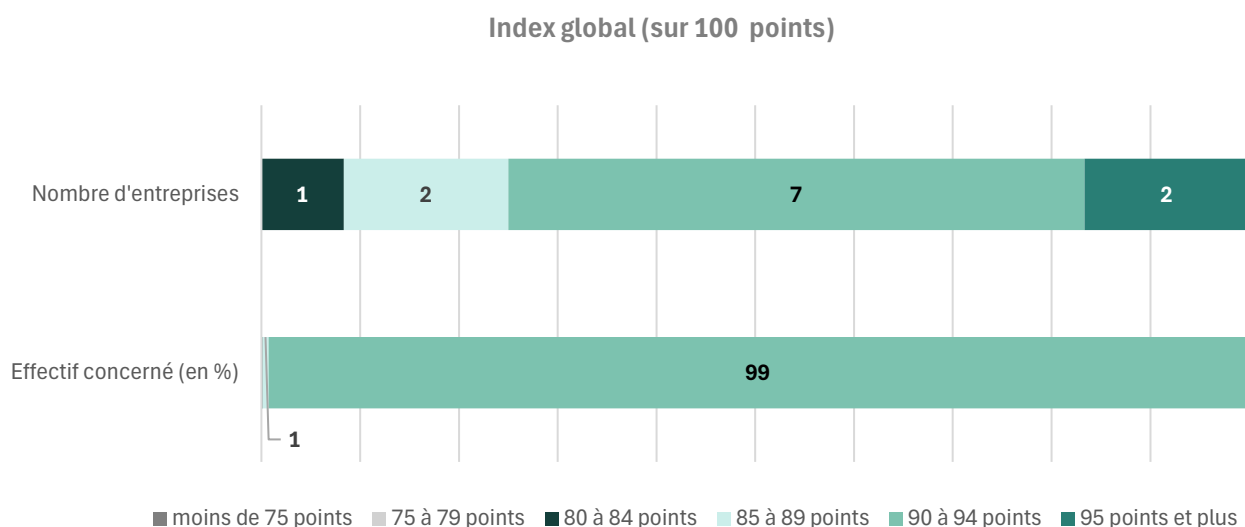
Sur 100 départs, 20 concernent des femmes et 80 des hommes. En ce qui concerne les embauches, 22 % sont des femmes et 78 % des hommes.

Les départs et les entrées sont équilibrés pour les deux sexes, avec un nombre d'entrées supérieur aux sorties pour les femmes, ce qui a conduit à une augmentation des effectifs féminins en 2023.

4.2 Index égalité femmes / hommes

L'index de l'égalité femmes-hommes permet aux entreprises d'au moins 50 salariés d'évaluer leur position en matière d'égalité professionnelle. Plus les entreprises sont performantes sur les indicateurs, plus elles obtiennent de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant de 100. En cas de résultat inférieur à 75 points, elles doivent mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.

L'index se décline en 4 ou 5 indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise, les indicateurs 2 et 3, portant sur les écarts des taux d'augmentation et des taux de promotion, étant réunis pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

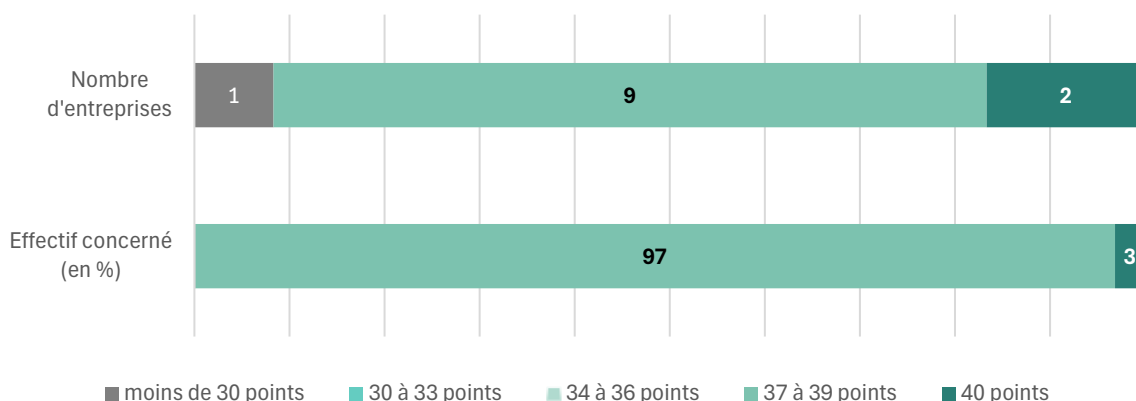


Au sein de la branche, les résultats de l'index ont pu être analysés pour 12 entreprises, 2 entreprises ayant un index global non calculable et 1 n'étant pas concernée du fait de son effectif inférieur à 50.

Parmi les 12 entreprises évaluées, 7 entreprises représentant 99 % des effectifs des entreprises concernées, ont obtenu des scores compris entre 90 et 94 points. Cela démontre un niveau de performance élevé, bien au-dessus de la moyenne nationale de 88/100 constatée en 2023 (Index de l'Égalité professionnelle 2023, 8 mars 2024).

Aucune des entreprises n'a obtenu une note inférieure à 75.

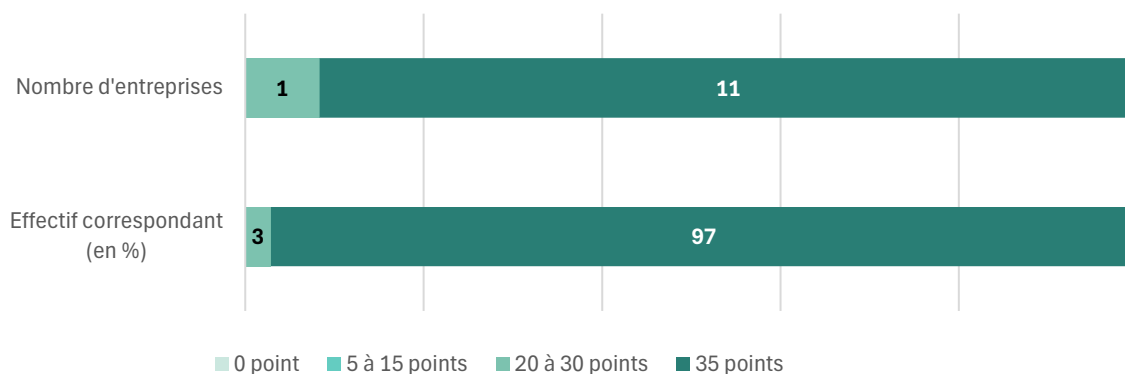
Ecart de rémunération (sur 40 points)



Pour mémoire, pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparable.

Parmi ces 12 entreprises ferroviaires, 11 veillent à l'égalité salariale femme-homme, avec au moins 37 points, et emploient la quasi-totalité des salariés démontrant l'absence d'écart de rémunération entre les sexes à poste et âge équivalents. 1 seule entreprise (moins d'1 % des effectifs) a obtenu une note inférieure à 30 points.

Ecart de taux d'augmentation et promotion (sur 35 points)

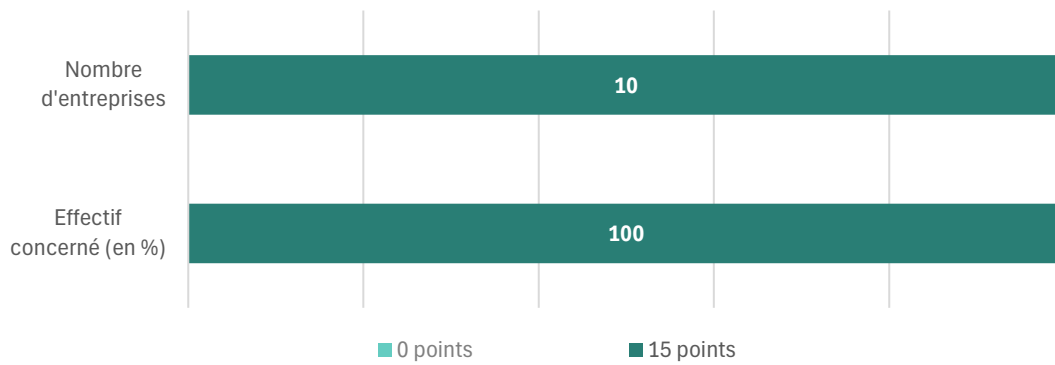


Pour mémoire, le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près.

Parmi les entreprises évaluées, 11 ont obtenu la note maximale de 35 points, indiquant une augmentation équivalente du nombre d'hommes et de femmes en 2023.

97 % des salariés de la branche ferroviaire travaillent dans ces entreprises.

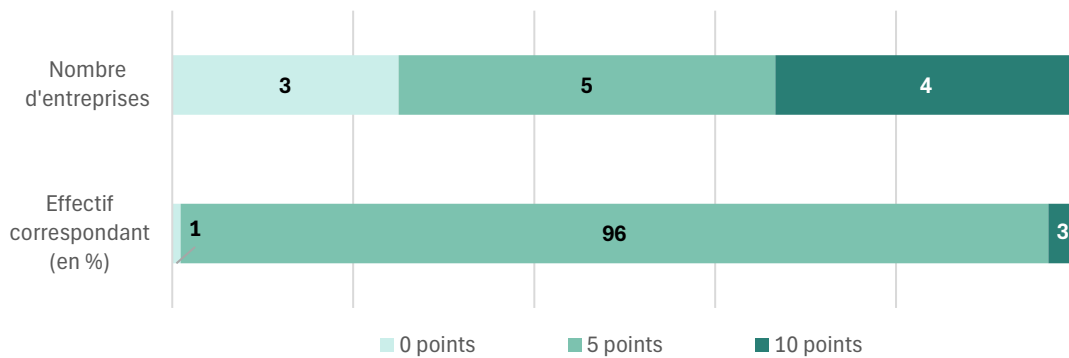
Retour de congé maternité (sur 15 points)



Cet indicateur évalue l'augmentation de toutes les salariées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence.

Dans l'ensemble des entreprises où l'indicateur a pu être calculé, 100 % des femmes ont bénéficié d'un rattrapage salarial à leur retour de congé maternité.

10 plus hautes rémunérations (sur 15 points)



L'objectif de cet indicateur est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

5 entreprises de notre panel ont obtenu la note maximale, indiquant une parité femmes-hommes parmi les dix plus hautes rémunérations. Cependant, cette parité ne concerne que 3 % des effectifs de la branche.

La majorité des effectifs (96 %) se trouve dans les entreprises ayant obtenu 5 points.

Réalisation et rédaction du bilan social ferroviaire

Département des affaires sociales et sûreté

Mathieu DUFOUR, Directeur du Département

Yves DUFOUR, Directeur adjoint du Département

Karim DERRARDJA, Chargé de mission

Céline MEUNIER, Assistante de direction

Département des ressources

Christel BENARD, Data manager

17, rue d'Anjou - 75008 PARIS
Tél. +33 (0)1 48 74 78 28
Fax +33 (0)1 40 16 11 72

