



# UTP

Union des Transports  
Publics et ferroviaires



# Bilan **Social** Transports urbains 2021

Edition 2022

Convention Collective Nationale  
des réseaux de transports publics  
urbains de voyageurs

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



# SOMMAIRE

	<b>Principales données du bilan social 2021</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN</b>	<b>9</b>
1.1	<b>Salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)</b>	<b>10</b>
	Toutes catégories de salariés	10
	Par classe d'entreprises	11
	Évolution des effectifs	14
	Motif des départs	15
	Temps partiel	16
	Travail féminin	18
	Salariés en situation de handicap	20
	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	22
	Répartition des effectifs par âge	23
	Répartition des effectifs par ancienneté	25
1.2	<b>Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)</b>	<b>27</b>
1.3	<b>Salariés intérimaires</b>	<b>28</b>
<b>2</b>	<b>DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME</b>	<b>29</b>
2.1	<b>Durée du travail</b>	<b>30</b>
2.2	<b>Absentéisme</b>	<b>31</b>
<b>3</b>	<b>SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>35</b>
3.1	<b>Valeur du point</b>	<b>36</b>
3.2	<b>Rémunérations</b>	<b>36</b>
<b>4</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>39</b>
4.1	<b>Investissements consacrés à la formation continue</b>	<b>40</b>
4.2	<b>Investissements consacrés au plan de développement des compétences</b>	<b>41</b>
4.3	<b>Investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation</b>	<b>41</b>
4.4	<b>Nature des stages de formation</b>	<b>41</b>
4.5	<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>42</b>
4.6	<b>Nombre d'heures de stage</b>	<b>43</b>
4.7	<b>Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)</b>	<b>44</b>
4.8	<b>Périodes de professionnalisation</b>	<b>45</b>
4.9	<b>Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés</b>	<b>47</b>
4.10	<b>Niveau de formation du personnel embauché</b>	<b>48</b>
4.11	<b>Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités</b>	<b>48</b>
<b>5</b>	<b>L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES</b>	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>LES CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE DE LA COVID-19</b>	<b>55</b>
6.1	<b>Activité partielle en période de crise sanitaire Covid-19</b>	<b>56</b>
6.2	<b>Mobilisation du dispositif du Fonds National pour l'Emploi dit FNE-Formation</b>	<b>58</b>
6.3	<b>Signature d'accord d'entreprise sur la prise de congés permettant aux entreprises de déroger aux règles de droit commun/conventionnels d'entreprise</b>	<b>59</b>
6.4	<b>Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants</b>	<b>60</b>
<b>7</b>	<b>DONNÉES DE CADRAGE ÉCONOMIQUE</b>	<b>61</b>
7.1	<b>Le contexte économique national en 2021</b>	<b>62</b>
7.2	<b>Les budgets des collectivités locales</b>	<b>64</b>
7.3	<b>Le secteur des transports</b>	<b>65</b>

# Avant-propos

Ce rapport de branche a été réalisé à partir des données sociales des entreprises soumises à la Convention Collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. Il ne comprend ni les données de la RATP, ni celles de la SNCF.

Les résultats présentés par le bilan social sont issus d'un panel identique d'entreprises sur trois années consécutives. Ont donc été sélectionnées les données des entreprises ayant répondu à l'enquête sociale au cours des trois dernières années 2019, 2020 et 2021. Un **panel de 132 entreprises** a ainsi été obtenu. Ces entreprises emploient **49 259 salariés (temps plein + temps partiel)** ce qui correspond à **48 821 salariés équivalents temps plein**. Nous pouvons estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **54 000 salariés** en 2021, le panel étudié représente 90 % de l'effectif de la profession.

Certains résultats de ce rapport sont présentés en distinguant trois classes d'entreprises :

## Classe 1

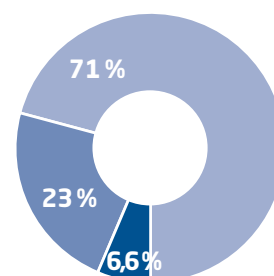
28 entreprises des agglomérations supérieures à 250 000 habitants, soit toutes les entreprises de cette classe, représentant 71 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

## Classe 2

45 entreprises des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants, représentant 23 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

## Classe 3

59 entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant 6,6 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.



Sauf indications contraires, la mention de l'effectif total recouvre l'effectif temps plein + temps partiel.

## Taille des entreprises du panel

Au préalable, il apparaît nécessaire de rappeler que les années 2020 et 2021 ont été marquées par une crise sanitaire « sans précédent ». Cette crise a engendré d'inévitables conséquences sociales pour toutes les entreprises de la branche. Certaines de ces conséquences ont été particulièrement visibles à la lecture du bilan social de l'année 2020, elles le demeurent en partie en 2021, même si l'on constate globalement une tendance qui vise à se rapprocher des données chiffrées du bilan social de 2019.

Le panel comporte 33 entreprises de moins de 50 salariés, 58 entreprises de 50 à moins de 300 salariés et 41 entreprises de 300 salariés et plus.

Nombre de salariés dans l'entreprise (en temps plein + équivalent temps plein)	2021			TOTAL d'entreprises
	Nombre d'entreprises Classe 1	Nombre d'entreprises Classe 2	Nombre d'entreprises Classe 3	
0 à 9 salariés			1	1
10 à 49 salariés		1	31	32
50 à 299 salariés	2	29	27	58
300 à 999 salariés	14	14		28
1 000 salariés et plus	12	1		13

L'utilisation d'un panel identique d'entreprises permet d'obtenir des résultats strictement comparables d'une année sur l'autre.

Le panel du précédent rapport n'est pas le même que celui de cette année : ceci est dû aux mouvements entre les différentes classes d'entreprises, à l'absence de réponse régulière de certaines entreprises, ou encore à la modification de la structure juridique de certaines (fusion entre deux entreprises par exemple). Ainsi, le panel de ce bilan 2021 est de 132 entreprises, il était de 125 pour le bilan 2020 et 2019.

En revanche, à l'issue de certains chapitres, est présenté un graphique montrant l'évolution des résultats sur les dix dernières années, entre 2012 et 2021. Faute de pouvoir établir un panel identique d'entreprises sur dix ans, ces graphiques sont établis en « données brutes » : cela signifie que pour chaque année, le résultat correspond aux réponses de toutes les entreprises, qu'elles aient ou non répondu l'année précédente, soit, pour 2021, 161 entreprises. Ces graphiques présentant des évolutions de données exprimées en pourcentage, ils conservent toute leur pertinence de comparaison, car chaque année, les entreprises répondant à l'enquête représentent près de 90 % de l'effectif de la profession.

# PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2021

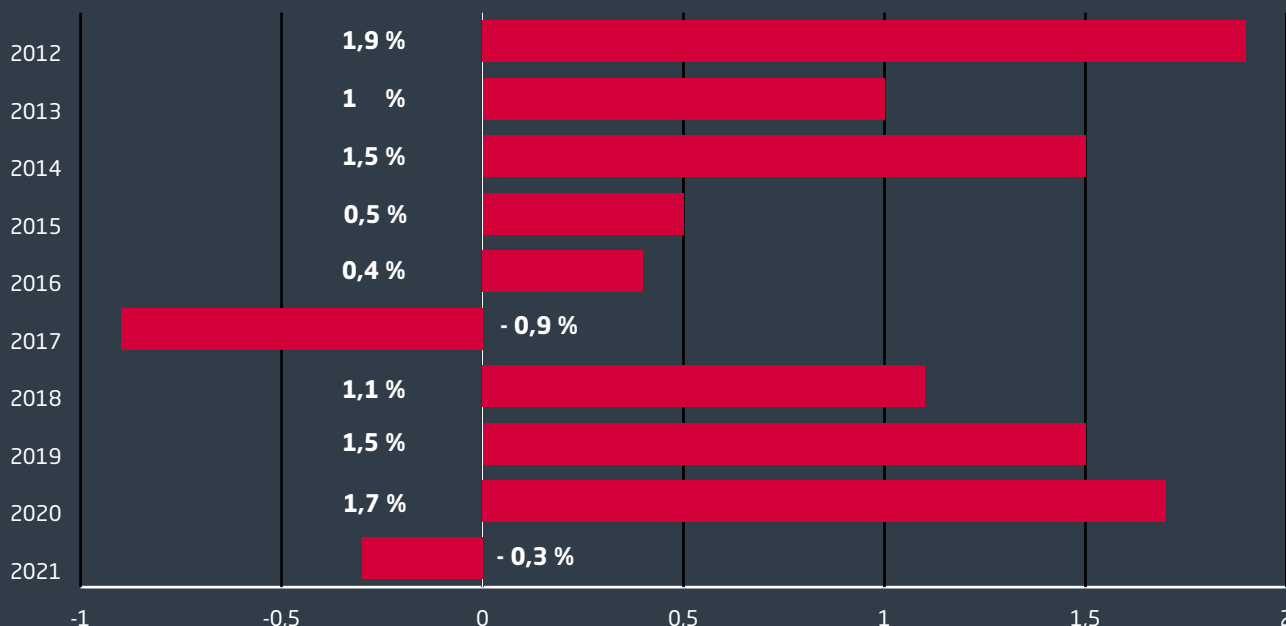
Les résultats du présent bilan social sont établis sur un **panel de 132 entreprises** identiques sur les trois années observées, soumises à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. L'effectif de la profession étant estimé à un total de **54 000 salariés** (hors RATP et hors SNCF), le panel étudié représente près de **90 %** des effectifs de la profession.

## Des effectifs constants

L'année 2021 est marquée par une légère diminution des effectifs des entreprises du panel. Le nombre de salariés en 2021 s'établit à

49 259 contre salariés 49 432 en 2020 **soit une diminution de - 0,3 % (- 173 salariés) entre 2020 et 2021.**

### Évolution des effectifs temps plein + temps partiel (données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021

# PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2021

## Un haut niveau d'investissements en formation

**Près de 49,5 millions d'euros investis dans la formation professionnelle, soit 3 % de la masse salariale des entreprises**

Les mesures gouvernementales prises pour limiter les rassemblements de personnes ont perdué une bonne partie de l'année 2021 ce qui a impacté la formation professionnelle. C'est la raison pour laquelle en 2021 comme en 2020, le montant des investissements des entreprises de notre panel consacré à la formation professionnelle a fortement diminué passant de 56 millions d'euros en 2019, à 49 millions d'euros en 2020 et 49,5 millions d'euros en 2021.

En 2021, 64,2 % des salariés du transport urbain ont effectué une formation, soit 31 626 salariés (contre 27 020 en 2020). Comme les années précédentes, la grande majorité de ces salariés sont des conducteurs (61,5 %), ce qui s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre, tous les 5 ans, une Formation Continue Obligatoire.

**Plus de 5,5 millions d'euros collectés par l'OPCO Mobilités pour les actions spécifiques**

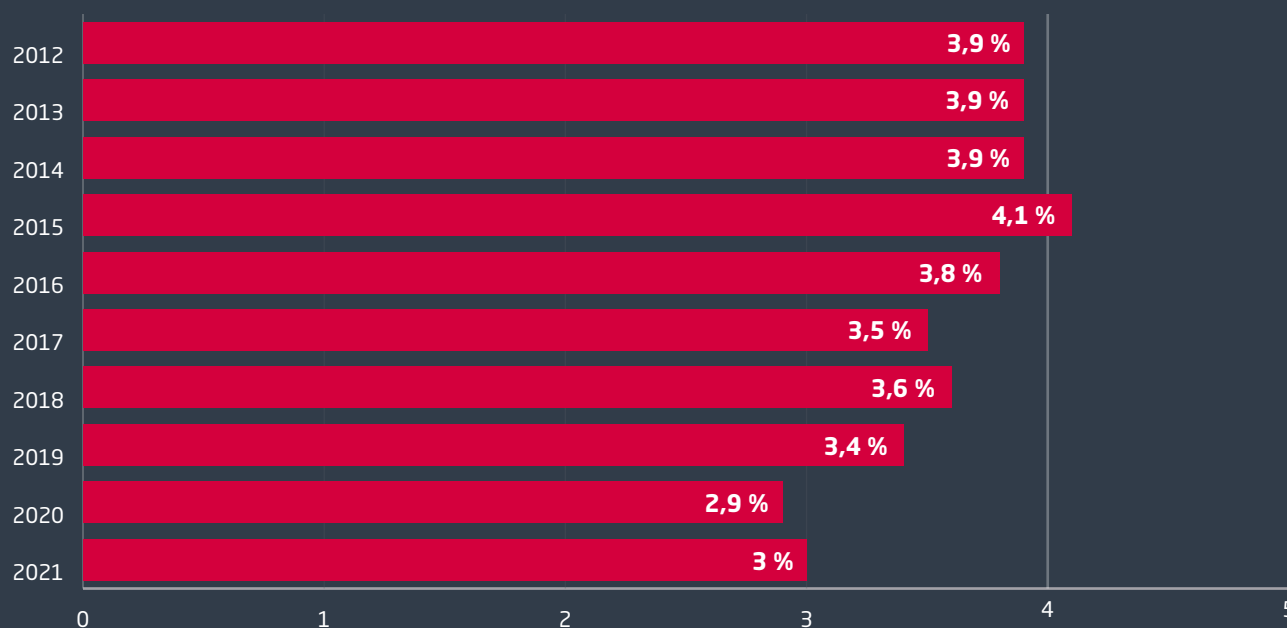
Dans le secteur des transports urbains en 2021, selon les données de l'OPCO Mobilités, la **collecte du 0,3 % de la masse salariale s'est élevée à 5,50 millions d'euros**. Cette somme a été utilisée par l'OPCO Mobilités pour financer des actions au titre de la sécurité et de la protection des personnes et des biens et celles effectuées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.



**des salariés  
ont suivi une  
formation**

### Investissements consacrés à la formation continue

(en pourcentage de la masse salariale, données brutes sur dix ans)



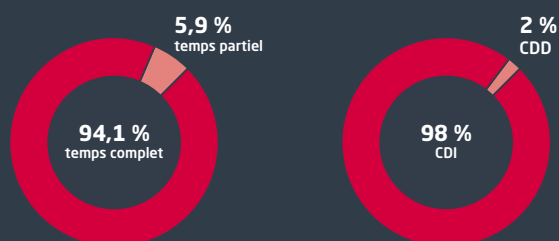
Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021

# Les caractéristiques structurelles de la profession

## Des emplois très largement en CDI et à temps plein

La structure de l'emploi du secteur des transports urbains est relativement stable, comme les années précédentes.

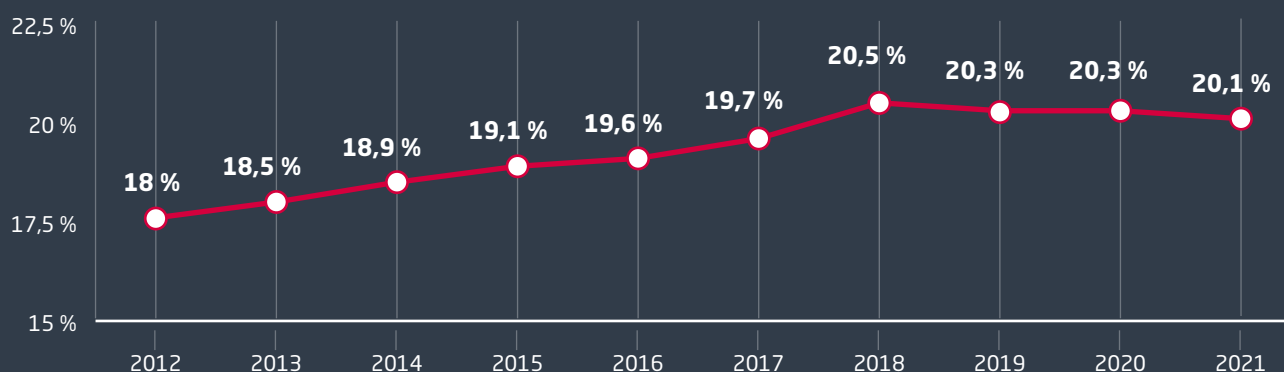
Dans le transport urbain, **94,1 % des emplois sont à temps complet**. Ainsi, la part des salariés à temps partiel représente 5,9 % de l'effectif, et reste nettement inférieure à la moyenne nationale (16,8 %) et du secteur des transports et de l'entreposage (9,9 %) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2021*, mars 2022). Le recours aux salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) est stable par rapport à l'année précédente : ces salariés représentent **2 %** de l'effectif en 2021 contre 2,2 en 2020. En conséquence, **98 %** des effectifs sont en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dans la branche.



## Une durée hebdomadaire du travail conforme à la durée légale

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de la branche est stable, et s'établit à **34,9 heures** en 2021 contre 34,8 heures en 2020. Elle est inférieure aux durées moyennes observées tant au niveau national (**35,7 heures**) que 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). Près de 36 % des salariés de la branche ont une durée du travail inférieure à 35 heures.

## Évolution de l'effectif féminin en % de l'effectif total (en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021

## Une très légère diminution de la féminisation des effectifs

La féminisation des effectifs dans la branche du transport urbain est stable. Bien que ce chiffre ait augmenté d'année en année, de manière linéaire et progressive depuis 2012, on enregistre une très légère baisse depuis 2019. Le pourcentage de salariées dans les entreprises de notre panel s'établissait ainsi à 18 % en 2012, soit une augmentation de **+ 2,1 points en 10 ans**. La catégorie professionnelle dans laquelle la proportion de femmes est la plus élevée reste celle des employés (57,2 % en 2021).

Les dernières réformes du code du travail sont venues renforcer la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, 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. Afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l'UTP a fait évoluer son enquête sociale. Dans ce sens, a été créé un nouveau chapitre intitulé « L'égalité Hommes/Femmes », dans lequel sont 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).

L'index de l'égalité professionnelle fait apparaître que l'ensemble des entreprises de notre panel obtient la note globale de **89,66 sur 100**. Ce sont les entreprises de classe 3 qui enregistrent la note la plus élevée (90,01 sur 100) suivies des entreprises de classe 1 (89,89 sur 100) et des entreprises de classe 2 (88,86 sur 100). Ces chiffres sont globalement supérieurs aux notes moyennes enregistrées au niveau national.

# PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2021

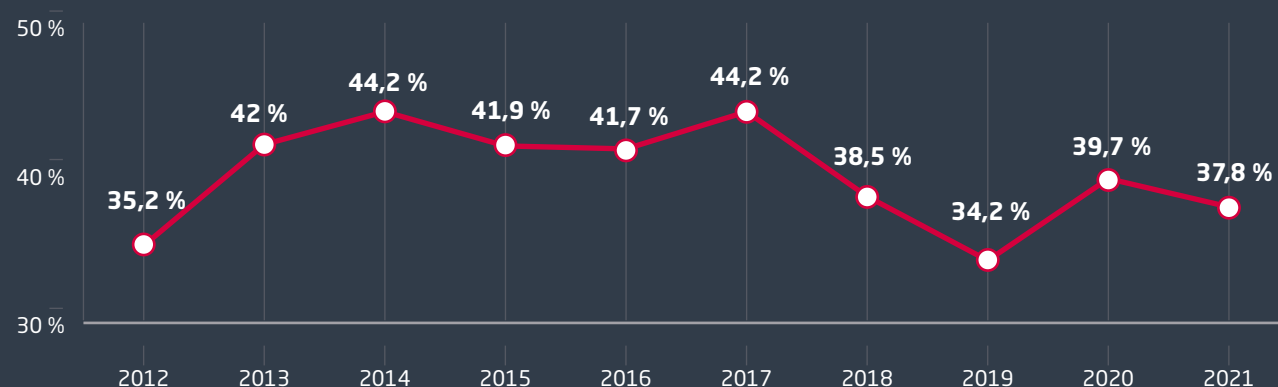
## 4,6 % de salariés en situation de handicap dans la branche

La branche du transport urbain emploie au total 4,6 % de salariés handicapés, soit 2 292 salariés. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2020 (+ 27 salariés en situation de handicap entre 2020 et 2021). Comme les années précédentes, la catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des ouvriers roulants avec 67,3 %.

## La retraite demeure le premier motif des départs

Depuis 2003, la retraite constitue la première cause des départs des salariés du secteur des transports urbains. Elle représente **37,8 % des départs en 2021** (départ et mise à la retraite). Les départs à la retraite à l'initiative du salarié, sont en baisse en 2021 (- 2,3 points par rapport à 2020). Les départs sont en quasi-totalité à l'initiative du salarié, la part des mises à la retraite à l'initiative de l'employeur ne représentant que 0,3 % du total des départs.

## Départs en retraite rapportés au nombre de départs (en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021

## Un taux d'absentéisme qui demeure élevé

À l'instar de la formation professionnelle, la crise sanitaire a continué en 2021 à fortement impacter le taux d'absentéisme au sein des entreprises de notre panel. Ainsi, l'absentéisme au sein de la branche du transport urbain atteint **9 %** en 2021 soit une légère baisse par rapport à 2020 (10,1 %) mais toujours en nette hausse par rapport à 2019 (7,8 %). La moyenne de jours calendaires d'absence par salarié a ainsi été de **38,96 jours** en 2021 contre **43 jours** en 2020.

Ce niveau élevé de l'absentéisme se retrouve principalement dans les arrêts maladie de moins de 6 mois avec 55,56 % du nombre total de salariés dans la branche. Ce chiffre est en légère augmentation par rapport à 2020 (54,77 %). Ceci s'explique par le fait que contrairement au bilan social de 2020, en 2021, les arrêts maladie liés à la Covid-19 ne font plus l'objet de questions spécifiques. Ces arrêts sont désormais intégrés aux arrêts maladie de moins de 6 mois

## Des rémunérations en augmentation

En 2021, en moyenne pondérée, les salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une rémunération en augmentation, comprise entre + 0,7 % et + 1,4 %, en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs augmente, en moyenne, de + 1,2 % et s'établit à 2 505 €. Il atteint 3 196 € après 25 ans d'ancienneté, soit + 1,2 % par rapport à 2020.

Rappelons que les rémunérations comprennent le salaire mensuel et les primes proratisées sur le mois.



1

**Effectifs**  
des  
**entreprises**  
de Transports  
urbains

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## 1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée

(au 31 décembre 2021)

### Toutes catégories de salariés

Effectif temps plein + temps partiel (2021): **49 259** (49 432 en 2020 et 48 500 en 2019)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2021): **48 821** (48 561 en 2020 et 47 719 en 2019)



#### EFFECTIF À TEMPS PLEIN (hors CDD, intérimaires et temps partiel)

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	841	237	872	251	903	269
	%	1,8%	2,8%	1,9%	2,9%	1,9%	3,1%
Maîtrises et techniciens	Nbre	8 320	1 635	8 425	1 712	8 531	1 752
	%	18,2%	19,4%	18,1%	19,7%	18,4%	20,2%
Employés	Nbre	2 380	1 305	2 413	1 319	2 323	1 260
	%	5,2%	15,5%	5,2%	15,2%	5%	14,5%
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	30 198	5 011	30 796	5 171	30 572	5 151
	%	66%	59,5%	66,1%	59,5%	66%	59,5%
Ouvriers non roulants	Nbre	3 985	229	4 075	234	4 017	231
	%	8,8%	2,8%	8,7%	2,7%	8,7%	2,7%
<b>Total</b>		<b>45 724</b>	<b>8 417</b>	<b>46 581</b>	<b>8 687</b>	<b>46 346</b>	<b>8 663</b>

#### EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	51	38	54	37	55	38
	%	1,8%	3,1%	1,9%	2,9%	1,9%	3,1%
Maîtrises et techniciens	Nbre	330	194	349	199	348	195
	%	11,9%	15,9%	12,2%	15,9%	11,9%	16%
Employés	Nbre	432	346	428	353	428	314
	%	15,6%	28,4%	15%	28,1%	14,7%	25,6%
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 804	613	1 860	632	1 919	642
	%	65%	50,3%	65,2%	50,4%	65,9%	52,4%
Ouvriers non roulants	Nbre	159	27	160	33	163	35
	%	5,7%	2,3%	5,7%	2,7%	5,6%	2,9%
<b>Total</b>		<b>2 776</b>	<b>1 218</b>	<b>2 851</b>	<b>1 254</b>	<b>2 913</b>	<b>1 224</b>

#### ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	41,1	31,7	43,5		42,5	31,7
	%	2,1%	3,5%	2,2%	3,6%	1,7%	3,1%
Maîtrises et techniciens	Nbre	251,2	156,2	266,4	159	306,9	169,6
	%	12,6%	17,3%	13,5%	17,3%	12,4%	16,4%
Employés	Nbre	306,4	251,9	295,7	256,1	302,2	248,8
	%	15,3%	27,9%	14,9%	27,9%	12,2%	24%
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 295,6	443,6	1 272,9	447,8	1 677	559,7
	%	65%	49,1%	64,3%	48,7%	67,7%	54,1%
Ouvriers non roulants	Nbre	100,2	20,8	101,6	23,5	146,8	25
	%	5%	2,2%	5,1%	2,5%	6%	2,4%
<b>Total</b>		<b>1 994,5</b>	<b>904,2</b>	<b>1 980,1</b>	<b>919,4</b>	<b>2 475,4</b>	<b>1 034,8</b>

## Par classe d'entreprises

### Classe 1

Effectif temps plein + temps partiel (2021) : **34 838** (35 167 en 2020 et 34 689 en 2019)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2021) : **34 206** (34 537 en 2020 et 34 073 en 2019)



### EFFECTIF À TEMPS PLEIN (hors CDD, intérimaires et temps partiel)

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	660	186	678	194	690	207
	%	2 %	3,4 %	2 %	3,4 %	2,1 %	3,7 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	6 795	1 226	6 857	1 294	6 930	1 331
	%	20,8 %	22,3 %	20,7 %	22,8 %	21,1 %	23,8 %
Employés	Nbre	1 606	845	1 615	853	1 549	813
	%	4,9 %	15,4 %	4,9 %	15,1 %	4,7 %	14,5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	20 322	3 034	20 619	3 125	20 336	3 055
	%	62,1 %	55,3 %	62,2 %	55,2 %	62 %	54,5 %
Ouvriers non roulants	Nbre	3 322	198	3 375	198	3 299	198
	%	10,2 %	3,6 %	10,2 %	3,5 %	10,1 %	3,5 %
<b>Total</b>		<b>32 705</b>	<b>5 489</b>	<b>33 144</b>	<b>5 664</b>	<b>32 804</b>	<b>5 604</b>

### EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	45	34	48	33	48	33
	%	2,3 %	4 %	2,4 %	3,9 %	2,4 %	4 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	267	150	279	150	275	148
	%	13,5 %	17,8 %	13,8 %	17,8 %	13,5 %	17,9 %
Employés	Nbre	310	231	300	231	302	220
	%	15,6 %	27,4 %	14,8 %	27,4 %	14,9 %	26,5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 237	406	1 271	403	1 280	403
	%	62,3 %	48,2 %	62,8 %	47,9 %	62,9 %	48,6 %
Ouvriers non roulants	Nbre	125	21	125	25	129	25
	%	6,3 %	2,6 %	6,2 %	3 %	6,3 %	3 %
<b>Total</b>		<b>1 984</b>	<b>842</b>	<b>2 023</b>	<b>842</b>	<b>2 034</b>	<b>829</b>

### ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	35,9	28,3	38,4	29,7	36,5	27,9
	%	2,6 %	4,6 %	2,8 %	4,8 %	2,6 %	4,5 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	193	119,4	202,2	118,6	199,9	121,8
	%	14,1 %	19,4 %	14,5 %	19,4 %	14,3 %	19,5 %
Employés	Nbre	215,3	167,8	205,3	165,4	211,6	166,4
	%	15,7 %	27,2 %	14,7 %	27 %	15,1 %	26,6 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	847,2	284,7	867,3	280,6	864,9	290
	%	61,9 %	46,2 %	62,3 %	45,8 %	61,7 %	46,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	76,8	15,8	79,5	18	88,9	18,5
	%	5,7 %	2,6 %	5,7 %	3 %	6,3 %	3 %
<b>Total</b>		<b>1 368,2</b>	<b>616</b>	<b>1 392,7</b>	<b>612,2</b>	<b>1 401,8</b>	<b>624,6</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Par classe d'entreprises

### Classe 2

Effectif temps plein + temps partiel (2021) : **11 162** (11 146 en 2020 et 10 865 en 2019)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2021) : **11 408** (10 957 en 2020 et 10 732 en 2019)



### EFFECTIF À TEMPS PLEIN (hors CDD, intérimaires et temps partiel)

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	150	42	157	45	167	51
	%	1,5 %	1,9 %	1,5 %	2 %	1,6 %	2,3 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	1 248	319	1 278	324	1 305	318
	%	12,2 %	14,7 %	12,2 %	14,6 %	12,5 %	14,3 %
Employés	Nbre	613	346	622	345	605	332
	%	6 %	15,9 %	5,9 %	15,5 %	5,8 %	14,9 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	7 609	1 438	7 806	1 477	7 768	1 505
	%	74,6 %	66,2 %	74,6 %	66,6 %	74,3 %	67,5 %
Ouvriers non roulants	Nbre	574	26	602	28	606	25
	%	5,7 %	1,3 %	5,8 %	1,3 %	5,8 %	1 %
<b>Total</b>		<b>10 194</b>	<b>2 171</b>	<b>10 465</b>	<b>2 219</b>	<b>10 451</b>	<b>2 231</b>

### EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	6	4	6	4	7	4
	%	0,9 %	1,3 %	0,9 %	1,2 %	1 %	1,3 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	54	37	61	41	64	41
	%	8 %	12,1 %	9 %	12,7 %	9 %	13,4 %
Employés	Nbre	100	90	101	93	97	75
	%	14,9 %	29,3 %	14,8 %	28,8 %	13,6 %	24,4 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	480	171	482	179	514	182
	%	71,5 %	55,7 %	70,8 %	55,4 %	72,3 %	59,3 %
Ouvriers non roulants	Nbre	31	5	31	6	29	5
	%	4,7 %	1,6 %	4,5 %	1,9 %	4,1 %	1,6 %
<b>Total</b>		<b>671</b>	<b>307</b>	<b>681</b>	<b>323</b>	<b>711</b>	<b>307</b>

### ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	5,2	3,4	5	3,3	6	3,8
	%	1 %	1,4 %	1 %	1,3 %	0,6 %	1,1 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	49	30,9	54,1	32,8	99,4	42,9
	%	9,1 %	13 %	11 %	13,3 %	10,4 %	12,3 %
Employés	Nbre	71,1	67,9	72,6	71,9	78,1	70,6
	%	13,2 %	28,7 %	14,8 %	29,1 %	8,2 %	20,2 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	389,9	129,7	339,3	133,8	716,5	227,2
	%	72,5 %	54,8 %	69 %	54,2 %	74,9 %	65 %
Ouvriers non roulants	Nbre	22,4	4,9	20,8	5,1	56,9	5,2
	%	4,2 %	2,1 %	4,2 %	2,1 %	5,9 %	1,4 %
<b>Total</b>		<b>537,6</b>	<b>236,8</b>	<b>491,7</b>	<b>246,9</b>	<b>956,9</b>	<b>349,6</b>

## Par classe d'entreprises

### Classe 3

Effectif temps plein + temps partiel (2021) : **3 259** (3 119 en 2020 et 2 946 en 2019)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2021) : **3 208** (3 068 en 2020 et 2 914 en 2019)



#### EFFECTIF À TEMPS PLEIN (hors CDD, intérimaires et temps partiel)

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	31	9	37	12	46	11
	%	1,1 %	1,2 %	1,2 %	1,5 %	1,5 %	1,3 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	277	90	290	94	296	103
	%	9,8 %	11,9 %	9,8 %	11,7 %	9,6 %	12,4 %
Employés	Nbre	161	114	176	121	169	115
	%	5,7 %	15,1 %	5,9 %	15 %	5,5 %	13,9 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	2 267	539	2 371	569	2 468	591
	%	80,3 %	71,2 %	79,8 %	70,8 %	79,8 %	71,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	89	5	98	8	112	8
	%	3,1 %	0,6 %	3,3 %	1 %	3,6 %	1 %
<b>Total</b>		<b>2 825</b>	<b>757</b>	<b>2 972</b>	<b>804</b>	<b>3 091</b>	<b>828</b>

#### EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	0	0	0	0	0	1
	%	-	-	-	-	-	1,1 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	9	7	9	8	9	6
	%	7,4 %	10,1 %	6,1 %	9 %	5,4 %	6,8 %
Employés	Nbre	22	25	27	29	29	19
	%	18,2 %	36,1 %	18,4 %	32,6 %	17,3 %	21,5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	87	36	107	50	125	57
	%	71,9 %	52,3 %	72,8 %	56,2 %	74,3 %	64,6 %
Ouvriers non roulants	Nbre	3	1	4	2	5	5
	%	2,5 %	1,5 %	2,7 %	2,2 %	3 %	6 %
<b>Total</b>		<b>121</b>	<b>69</b>	<b>147</b>	<b>89</b>	<b>168</b>	<b>88</b>

#### ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2019		2020		2021	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	0	0	0	0	0	0
	%	-	-	-	-	-	-
Maîtrises et techniciens	Nbre	9,2	5,9	10	7,6	7,6	5
	%	10,4 %	11,5 %	10,5 %	12,6 %	6,5 %	8,3 %
Employés	Nbre	20	16,3	17,9	18,8	12,5	11,8
	%	22,5 %	31,6 %	18,7 %	31,2 %	10,7 %	19,4 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	58,5	29,2	66,3	33,5	95,6	42,5
	%	65,9 %	56,9 %	69,4 %	55,5 %	81,8 %	70,2 %
Ouvriers non roulants	Nbre	1	0	1,4	0,5	1,1	1,3
	%	1,2 %	0 %	1,4 %	0,7 %	1 %	2,1 %
<b>Total</b>		<b>88,7</b>	<b>51,4</b>	<b>95,6</b>	<b>60,3</b>	<b>116,8</b>	<b>60,6</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Évolution des effectifs

L'année 2021 est marquée par une légère diminution des effectifs des entreprises du panel. Le nombre de salariés en 2021 s'établit à 49 259 contre salariés 49 432 en 2020 **soit une diminution de - 0,3 % (- 173 salariés) entre 2020 et 2021.**

Cette légère diminution correspond essentiellement à des départs à la retraite (37,5 % des effectifs). Ces départs n'ont pu être remplacés immédiatement du fait de la pénurie de candidats et des délais incompressibles de formation.

À titre de comparaison, au niveau national en 2021, l'emploi public recule de - 0,2 % mais l'emploi salarié privé progresse de + 0,6 %. Par secteur détaillé, on constate que le secteur du transport enregistre

une faible augmentation des effectifs sur l'année 2021 (+ 0,2 %), à l'inverse le secteur de l'industrie enregistre une légère baisse des effectifs (- 0,4 %) (source : *INSEE*).

**Cette diminution concerne uniquement les entreprises de classe 1 de notre panel** (- 0,9 % de l'effectif de la classe, soit - 329 emplois).

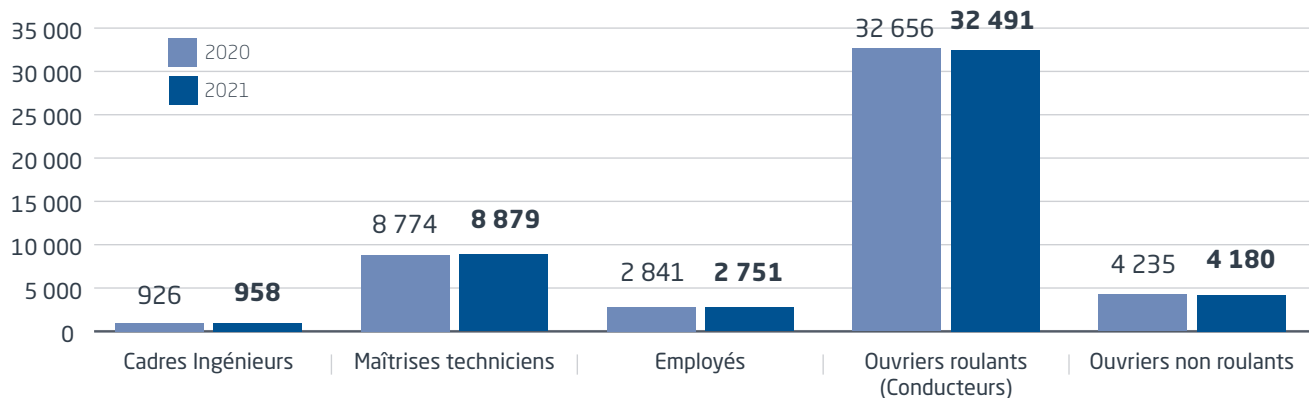
La diminution des effectifs vise essentiellement la catégorie des ouvriers roulants avec - 165 emplois suivie par la catégorie des employés avec - 90 emplois et enfin les ouvriers non roulants avec - 55 emplois.

	Ingénieurs et cadres	Maîtrises techniciens	Employés	Ouvriers roulants (conducteurs)	Ouvriers non roulants	Total
<b>Effectif 2021</b>	958	8 879	2 751	32 491	4 180	49 259
<b>Effectif 2020</b>	926	8 774	2 841	32 656	4 235	49 432
<b>Effectif 2019</b>	892	8 650	2 812	32 003	4 144	48 500
<b>Solde (2021-2020)</b>	<b>32</b>	<b>105</b>	<b>- 90</b>	<b>- 165</b>	<b>- 55</b>	<b>- 173</b>

## Perte ou gain net d'emplois par classe d'entreprises

	2021	En nombre d'emplois	En % de l'effectif de la classe
<b>Classe 1</b>		- 329	- 0,9 %
<b>Classe 2</b>		16	0,1 %
<b>Classe 3</b>		140	4,3 %

## Évolution des effectifs



Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021

## Motif des départs

En 2021, la part des départs à la retraite représente un peu moins de 2 départs sur 5 pour atteindre 37,5 % du total des départs. La retraite reste le principal motif des cessations de fonction dans les entreprises de transport urbain depuis 2003. Les départs à la retraite à l'initiative du salarié, après avoir connu une hausse en 2020, repartent en légère baisse en 2021 (- 2,3 points). La part des mises à la retraite demeure à un niveau peu élevé (0,3 % du total des départs).

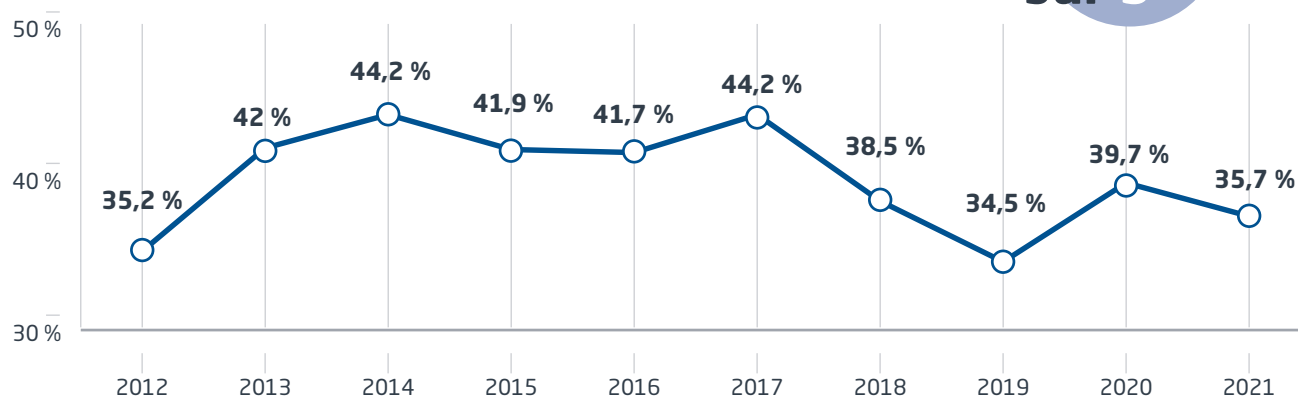
La répartition des autres motifs de départ fait apparaître une légère hausse des licenciements (23,3 % en 2021 soit + 1,7 point par rapport à 2020), pour revenir au niveau d'avant la crise sanitaire (23,1 % en 2019). Il en est de même des démissions qui augmentent

légèrement (18,2 % en 2021 soit + 0,9 point par rapport à 2020) mais dont le niveau se rapproche de celui de 2019 avec 19,8 %. Enfin, la part des ruptures conventionnelles régresse en 2021 (- 1 point),

37,5 %  
des départs  
dus à la retraite

Toutes catégories de salariés	2019		2020		2021	
	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Départs à la retraite	853	34,3 %	1 014	39,8 %	1 117	37,5 %
Mises à la retraite	12	0,5 %	7	0,3 %	9	0,3 %
Démissions	493	19,8 %	440	17,3 %	542	18,2 %
Licenciements	575	23,1 %	549	21,6 %	694	23,3 %
Rupture en cours de période d'essai	177	7,1 %	207	8,1 %	170	5,7 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative de l'employeur	125	5 %	151	5,9 %	116	3,9 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative du salarié	60	2,4 %	57	2,2 %	66	2,2 %
Autre (y compris décès et rupture conventionnelle)	374	15,1 %	329	12,9 %	449	15,1 %
Décès	64	2,6 %	53	2,1 %	77	2,6 %
Rupture conventionnelle	215	8,7 %	198	7,8 %	202	6,8 %
Autre (hors décès et rupture conventionnelle)	95	3,8 %	78	3,1 %	170	5,7 %

## Départs en retraite rapportés au nombre de départs (en données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021

La retraite,  
cause un peu  
moins de **2**  
départs  
sur **5**

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Temps partiel

En 2021, les salariés à temps partiel représentent **5,9 % des salariés de la branche**. Le taux de salariés à temps partiel reste relativement stable sur les trois dernières années, en 2019 il était de 5,7 %. La part des salariés à temps partiel reste stable en 2021 dans les entreprises de classe 1 et augmente sensiblement pour les entreprises de classe 2 et 3 (respectivement de + 0,3 point et + 0,5 point entre 2020 et 2021).

La moyenne des salariés employés à temps partiel dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale, qui s'élève, en décembre 2021, à **16,8 %** tous secteurs d'activité confondus, et à **9,9 %** dans le secteur des transports et de l'entreposage (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).

+ de  
94,1 %

de salariés  
à temps complet

En 2021, parmi les entreprises de notre panel, le temps de travail d'un salarié à temps partiel représente, en moyenne et toutes catégories confondues, **70,4 % d'un temps plein** (69,7 % en 2020 et 68,7 % en 2019). Les salariés à temps plein travaillant **34,9 heures** en moyenne (cf. « Durée du travail », page 29), le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel peut être évalué à 24,6 heures hebdomadaires.

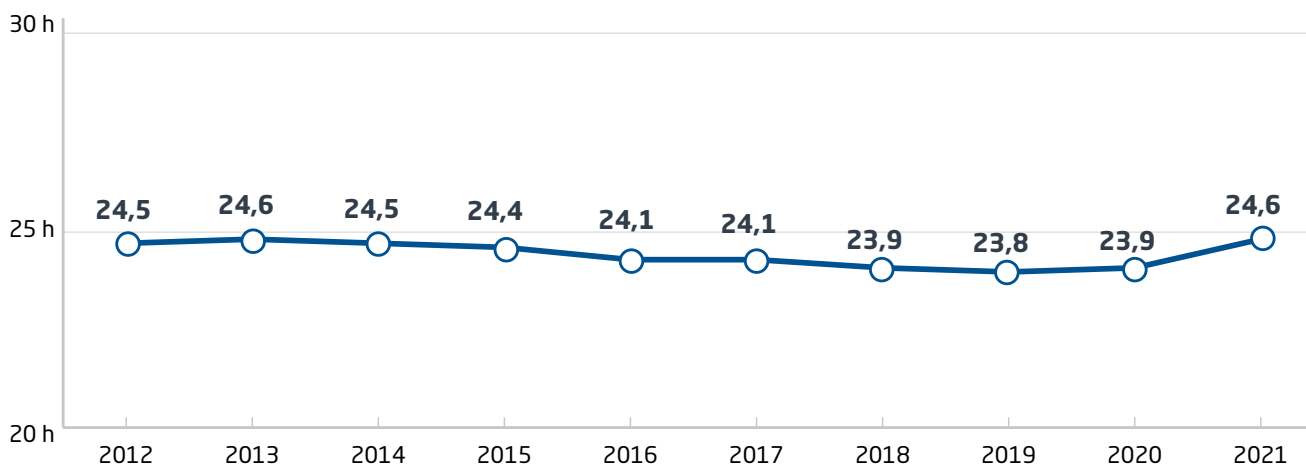
## Rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche

2019	2020	2021
5,7 %	5,8 %	5,9 %

## Par classe d'entreprises, rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total

	2019	2020	2021
Classe 1	5,7 %	5,8 %	5,8 %
Classe 2	6,2 %	6,1 %	6,4 %
Classe 3	4,1 %	4,7 %	5,2 %

## Évolution, en heures, de la durée du travail des salariés à temps partiel (en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021



Comme les années précédentes, la catégorie des employés est celle qui compte le plus de salariés à temps partiel (**15,6 %**). Du fait notamment de la prédominance des ouvriers roulants dans les effectifs des entreprises de notre panel, leur catégorie regroupe

la plus grande partie des salariés employés selon cette modalité (**65,9 %**).

La proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel diminue de 2 points entre 2020 et 2021, passant de 44 % à 42 %.

## Par catégorie professionnelle

(rapport entre l'effectif à temps partiel de la catégorie et l'effectif total de la catégorie)

	2019	2020	2021
Ingénieurs et cadres	5,7 %	5,8 %	<b>5,7 %</b>
Maîtrises et techniciens	3,8 %	4 %	<b>3,9 %</b>
Employés	15,4 %	15,1 %	<b>15,6 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	5,6 %	5,7 %	<b>5,9 %</b>
Ouvriers non roulants	3,8 %	3,8 %	<b>3,9 %</b>

## Structure du temps partiel

(rapport entre l'effectif à temps partiel de la catégorie et l'effectif total à temps partiel)

	2019	2020	2021
Ingénieurs et cadres	1,8 %	1,9 %	<b>1,9 %</b>
Maîtrises et techniciens	11,9 %	12,2 %	<b>11,9 %</b>
Employés	15,6 %	15 %	<b>14,7 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	65 %	65,2 %	<b>65,9 %</b>
Ouvriers non roulants	5,7 %	5,6 %	<b>5,6 %</b>

## Répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel

	2019	2020	2021
Hommes	56 %	56 %	<b>58 %</b>
Femmes	44 %	44 %	<b>42 %</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Travail féminin

**La proportion de femmes dans les entreprises de transport urbain de notre panel demeure stable en 2021 avec un taux de 20,1 % de l'effectif total de la branche.** La féminisation est stable dans les emplois à temps plein (+ 0,1 point entre 2020 et 2021) mais diminue dans les emplois à temps partiel (- 2 points entre 2020 et 2021). Les femmes demeurent principalement dans les emplois à temps partiel (42 % des effectifs à temps partiel, contre 18,7 % des effectifs à temps plein). Les entreprises de classe 2 et 3 ont un taux de féminisation plus important que les entreprises de classe 1, respectivement de 22,7 % et 28,1 % contre 18,5 %.

La catégorie professionnelle des **employés** demeure celle qui **comporte le plus de femmes : 57,2 %**. Celle des ouvriers non roulants, la moins féminisée avec 6,4 % de femmes. Les ouvriers roulants comptent 17,8 % de femmes. Ces chiffres sont stables par rapport à 2020.

Depuis 2019, le rapport social enregistre la part de l'effectif féminin par âge. Ainsi, on constate, une nouvelle fois cette année, que la majorité de l'effectif féminin soit 62,7 % d'entre elles ont entre 25 et 50 ans (contre 65,1 % en 2019) et seulement 6,5 % ont plus de 60 ans (contre 5,4 % en 2019).

De même, depuis 2019, ont été intégrés de nouveaux indicateurs qui permettent désormais d'affiner nos connaissances sur l'effectif féminin dans la branche. Ces nouvelles données se retrouvent au sein des différents chapitres du bilan social et permettent désormais de savoir que :

- sur les 2 482 salariés qui ont conclu des CDD entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021, 834 étaient des femmes (cf. « Salariés en contrat à durée déterminée », page 27).
- sur les 31 626 salariés qui ont suivi une formation en 2021, 6 147 étaient des femmes (cf. « Nombre de stagiaires », page 42)
- sur les 191 salariés qui ont mobilisé leur CPF en 2021, 27 étaient des femmes (cf. « Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) », page 44).



	2019	2020	2021
Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche	19,9 %	20 %	<b>20,1 %</b>
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein et l'effectif à temps plein de la branche	18,4 %	18,6 %	<b>18,7 %</b>
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel et l'effectif à temps partiel de la branche	43,9 %	44 %	<b>42 %</b>

## Par classe d'entreprises

Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe	2019	2020	2021
<b>Classe 1</b>	18,3 %	18,5 %	<b>18,5 %</b>
<b>Classe 2</b>	22,8 %	22,8 %	<b>22,7 %</b>
<b>Classe 3</b>	28 %	28,6 %	<b>28,1 %</b>
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein de la classe et l'effectif total à temps plein de la classe			
<b>Classe 1</b>	16,8 %	17,1 %	<b>17,1 %</b>
<b>Classe 2</b>	21,3 %	21,2 %	<b>21,3 %</b>
<b>Classe 3</b>	26,8 %	27,1 %	<b>26,8 %</b>
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel de la classe et l'effectif total à temps partiel de la classe			
<b>Classe 1</b>	42,4 %	41,6 %	<b>40,7 %</b>
<b>Classe 2</b>	45,8 %	47,4 %	<b>43,2 %</b>
<b>Classe 3</b>	57,1 %	60,5 %	<b>52,5 %</b>

## Par catégorie professionnelle

(rapport entre l'effectif féminin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie)

	2019	2020	2021
Ingénieurs et cadres	30,8 %	31,1 %	<b>32 %</b>
Maîtrises et techniciens	21,1 %	21,8 %	<b>21,9 %</b>
Employés	58,7 %	58,8 %	<b>57,2 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	17,6 %	17,8 %	<b>17,8 %</b>
Ouvriers non roulants	6,2 %	6,3 %	<b>6,4 %</b>

## Structure du travail féminin à temps plein

(rapport entre l'effectif féminin de la catégorie professionnelle et l'effectif féminin total)

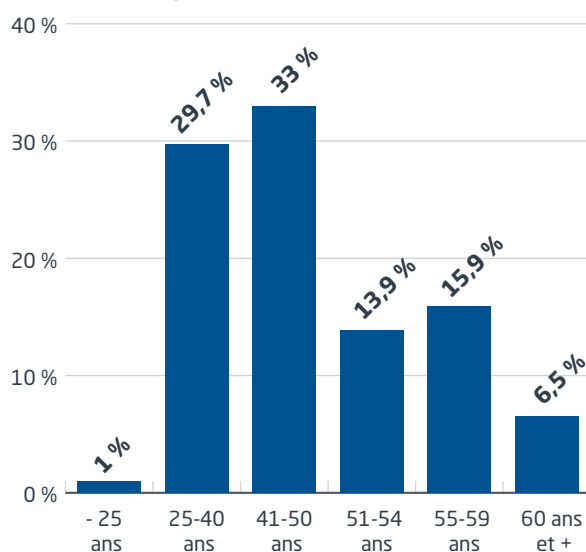
	2019	2020	2021
Ingénieurs et cadres	2,8 %	2,9 %	<b>3,1 %</b>
Maîtrises et techniciens	19,4 %	19,7 %	<b>20,2 %</b>
Employés	15,5 %	15,2 %	<b>14,5 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	59,5 %	59,5 %	<b>59,5 %</b>
Ouvriers non roulants	2,8 %	2,7 %	<b>2,7 %</b>
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Par âge

(rapport entre l'effectif féminin par âge et l'effectif total par âge)

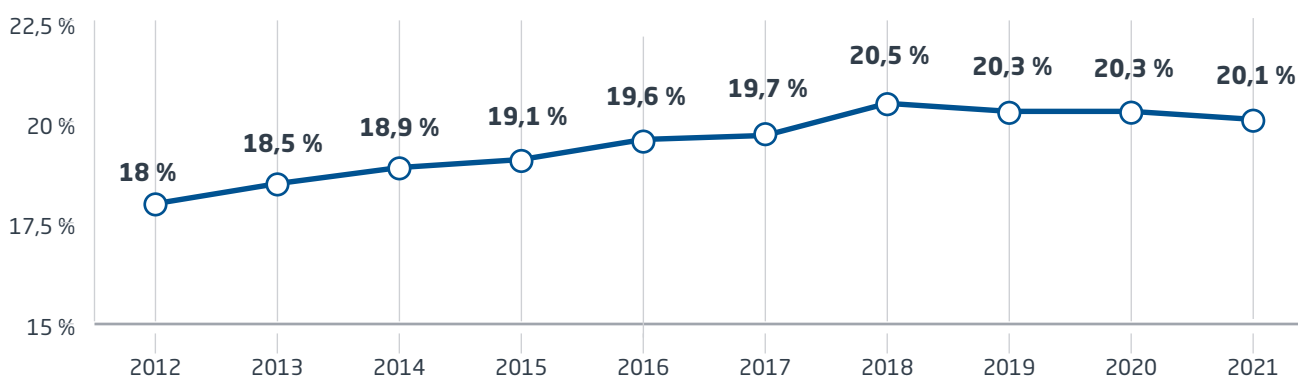
	2019		2020		2021	
	Nombre de salariées	% de l'effectif	Nombre de salariées	% de l'effectif	Nombre de salariées	% de l'effectif
- 25 ans	97	<b>1 %</b>	123	<b>1,2 %</b>	96	<b>1 %</b>
25-40 ans	3 081	<b>32 %</b>	3 059	<b>30,8 %</b>	2 940	<b>29,7 %</b>
41-50 ans	3 193	<b>33,1 %</b>	3 276	<b>33 %</b>	3 266	<b>33 %</b>
51-54 ans	1 388	<b>14,4 %</b>	1 395	<b>14 %</b>	1 375	<b>13,9 %</b>
55-59 ans	1 358	<b>14,1 %</b>	1 506	<b>15,1 %</b>	1 567	<b>15,9 %</b>
60 ans et plus	519	<b>5,4 %</b>	582	<b>5,9 %</b>	643	<b>6,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>9 635</b>	<b>100 %</b>	<b>9 941</b>	<b>100 %</b>	<b>9 887</b>	<b>100 %</b>

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



## Évolution de l'effectif féminin en % de l'effectif total

(en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Salariés en situation de handicap

Pour mémoire, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur, et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), l'objectif étant notamment d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés et de simplifier les démarches liées à l'OETH pour les entreprises.

Le nombre de salariés reconnus en situation de handicap s'établit à 2 292 en 2021 contre 2 265 en 2020, soit une légère hausse de **+ 27 salariés en situation de handicap**. Cette augmentation concerne les entreprises de classe 2 et 3 avec une progression de + 67 salariés entre 2020 et 2021. Comme en 2020, les entreprises de notre panel emploient au total **4,6 % de salariés** reconnus travailleurs handicapés.

La répartition entre les différentes catégories professionnelles de salariés en situation de handicap est stable par rapport aux années précédentes. La catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des **ouvriers roulants**, qui comporte **67,3 %** des salariés handicapés. Celle des ingénieurs et cadres est celle qui en compte le moins (12 salariés en 2021).

Il convient de rappeler que les conducteurs, qui représentent 66 % de l'effectif global des entreprises de notre panel, font partie des **catégories d'Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP)**, dont la liste figure à l'article D. 5212-25 du Code du travail. Ainsi, les dispositions légales et réglementaires relatives aux ECAP, qui aménagent l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sont applicables aux entreprises de transport urbain de voyageurs (L. 5212-9 et R. 5213-39 et suivants du Code du travail).

Soulignons également que les données présentées sont relatives aux seuls salariés reconnus administrativement comme étant en situation de handicap.

**4,6 %**  
de salariés reconnus  
en situation de handicap  
dans la branche

## Répartition des salariés en situation de handicap par catégorie professionnelle

	2019		2020		2021	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Total Classe 1 + 2 + 3						
Ingénieurs et cadres	41	1,7 %	11	0,5 %	12	0,5 %
Maîtrises et techniciens	238	10 %	238	10,5 %	238	10,4 %
Employés	339	14,2 %	244	10,8 %	239	10,4 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 501	62,8 %	1 522	67,2 %	1 543	67,3 %
Ouvriers non roulants	271	11,3 %	251	11 %	260	11,4 %
<b>Total</b>	<b>2 390</b>	<b>100 %</b>	<b>2 265</b>	<b>100 %</b>	<b>2 292</b>	<b>100 %</b>

## Par classe d'entreprises

Classe 1	2019		2020		2021	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	40	2,4 %	9	0,6 %	10	0,7 %
Maîtrises et techniciens	200	11,9 %	202	13,1 %	205	13,6 %
Employés	284	16,9 %	194	12,5 %	191	12,7 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	947	56,4 %	928	60,1 %	893	59,3 %
Ouvriers non roulants	209	12,4 %	212	13,7 %	206	13,7 %
<b>Total</b>	<b>1 679</b>	<b>100 %</b>	<b>1 545</b>	<b>100 %</b>	<b>1 505</b>	<b>100 %</b>

Classe 2	2019		2020		2021	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	1	0,2 %	1	0,2 %	1	0,2 %
Maîtrises et techniciens	33	5,6 %	30	5,2 %	29	4,6 %
Employés	52	8,9 %	44	7,7 %	43	6,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	440	75,2 %	465	80,9 %	514	82,3 %
Ouvriers non roulants	59	10,1 %	35	6 %	37	6 %
<b>Total</b>	<b>586</b>	<b>100 %</b>	<b>575</b>	<b>100 %</b>	<b>624</b>	<b>100 %</b>

Classe 3	2019		2020		2021	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	0	0 %	1	0,7 %	1	0,6 %
Maîtrises et techniciens	5	4 %	6	4,1 %	4	2,5 %
Employés	3	2,4 %	6	4,1 %	4	2,5 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	114	91,2 %	128	88,3 %	137	84 %
Ouvriers non roulants	3	2,4 %	4	2,8 %	17	10,4 %
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>	<b>145</b>	<b>100 %</b>	<b>163</b>	<b>100 %</b>

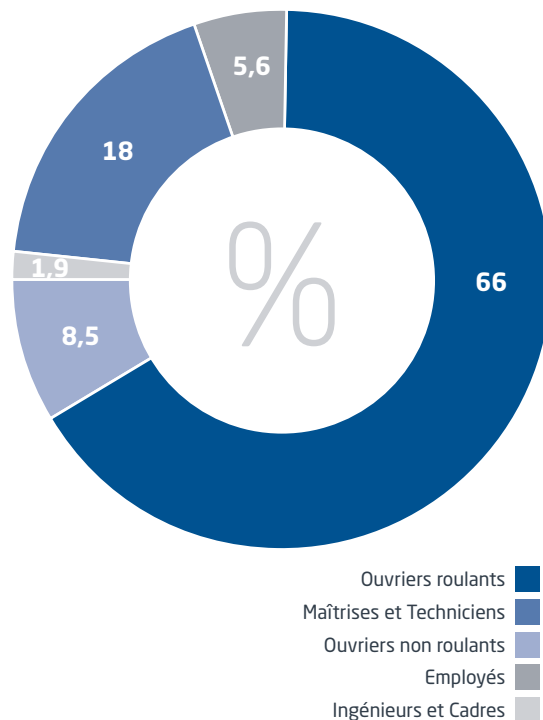
# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

(Rapport entre l'effectif de la catégorie et l'effectif total de la branche)

La répartition des effectifs des entreprises du transport urbain par catégorie professionnelle demeure à l'identique, et ce depuis plusieurs années. Malgré une très légère diminution (- 0,1 point), les conducteurs représentent près des deux tiers des salariés de la branche, avec 66 % de l'effectif total en 2021. La part des conducteurs atteint 79,6 % de l'effectif total dans les entreprises de classe 3.

	2019	2020	2021
Ingénieurs et cadres	1,8 %	1,9 %	<b>1,9 %</b>
Maîtrises et techniciens	17,8 %	17,7 %	<b>18 %</b>
Employés	5,8 %	5,7 %	<b>5,6 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	66 %	66,1 %	<b>66 %</b>
Ouvriers non roulants	8,5 %	8,6 %	<b>8,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>



## Répartition par classe d'entreprises par rapport à l'effectif total de la classe

### Ingénieurs et cadres

	2019	2020	2021
Classe 1	2 %	2,1 %	<b>2,1 %</b>
Classe 2	1,4 %	1,5 %	<b>1,6 %</b>
Classe 3	1,1 %	1,2 %	<b>1,4 %</b>

### Maîtrises et techniciens

	2019	2020	2021
Classe 1	20,4 %	20,3 %	<b>20,7 %</b>
Classe 2	12 %	12 %	<b>12,3 %</b>
Classe 3	9,7 %	9,6 %	<b>9,4 %</b>

### Employés

	2019	2020	2021
Classe 1	5,5 %	5,4 %	<b>5,3 %</b>
Classe 2	6,6 %	6,5 %	<b>6,3 %</b>
Classe 3	6,2 %	6,5 %	<b>6,1 %</b>

### Ouvriers roulants (conducteurs)

	2019	2020	2021
Classe 1	62,1 %	62,2 %	<b>62 %</b>
Classe 2	74,5 %	74,4 %	<b>74,2 %</b>
Classe 3	79,9 %	79,4 %	<b>79,6 %</b>

### Ouvriers non roulants

	2019	2020	2021
Classe 1	9,9 %	10 %	<b>9,8 %</b>
Classe 2	5,6 %	5,7 %	<b>5,7 %</b>
Classe 3	3,1 %	3,3 %	<b>3,6 %</b>

## Répartition des effectifs par âge

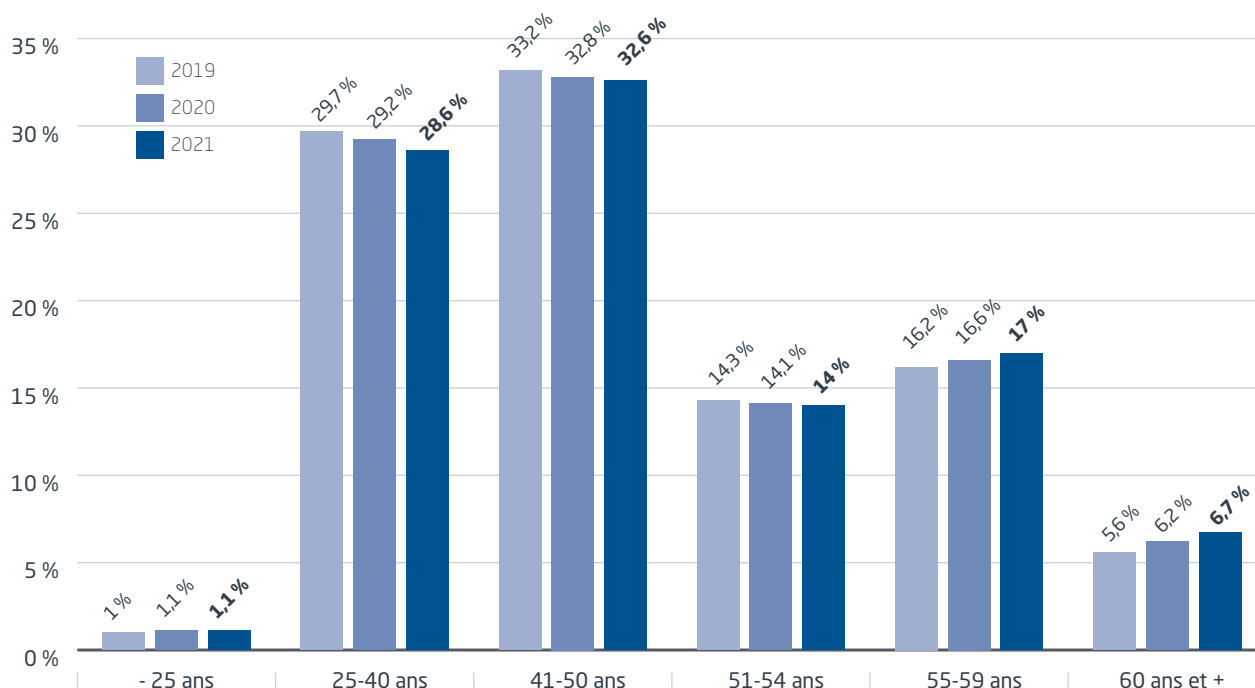
Depuis plusieurs années, une évolution de la pyramide des âges est observée, avec une diminution de la part des salariés âgés de moins de 50 ans (- 0,8 point entre 2020 et 2021), et une augmentation corrélative de la part des salariés âgés de plus de 50 ans (+ 0,8 point entre 2020 et 2021).

Malgré cette diminution, les salariés âgés de moins de 50 ans sont majoritaires, et représentent 62,3 % de l'effectif total de la branche. Plus particulièrement, 32,6 % des salariés ont entre 41 et 50 ans.

Cette répartition se retrouve, avec quelques nuances, dans l'ensemble des catégories professionnelles. Les ouvriers non roulants connaissent la part d'effectif âgé de 25 à 40 ans la plus importante (37,7 %), alors que pour les cadres, cette part s'élève à 21,2 %.

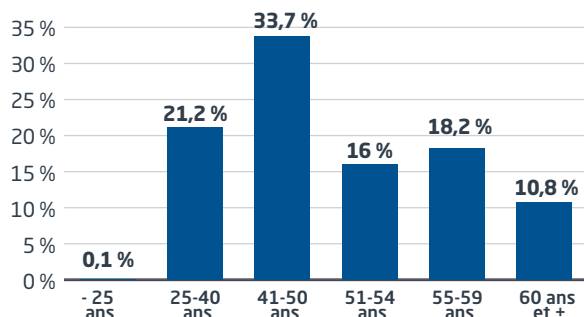
ÂGE	2019		2020		2021	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
- 25 ans	494	1 %	563	1,1 %	527	1,1 %
25-40 ans	14 396	29,7 %	14 412	29,2 %	14 076	28,6 %
41-50 ans	16 088	33,2 %	16 226	32,8 %	16 053	32,6 %
51-54 ans	6 932	14,3 %	6 986	14,1 %	6 878	14 %
55-59 ans	7 875	16,2 %	8 199	16,6 %	8 367	17 %
60 ans et +	2 715	5,6 %	3 046	6,2 %	3 358	6,7 %
<b>Total</b>	<b>48 500</b>	<b>100 %</b>	<b>49 432</b>	<b>100 %</b>	<b>49 259</b>	<b>100 %</b>

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

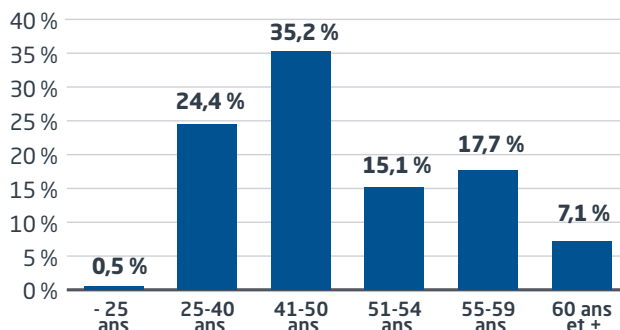


# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

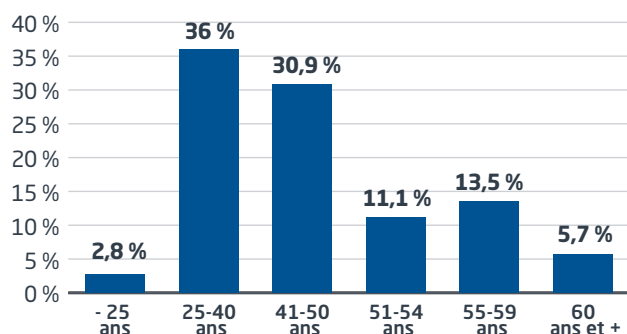
## Ingénieurs et cadres



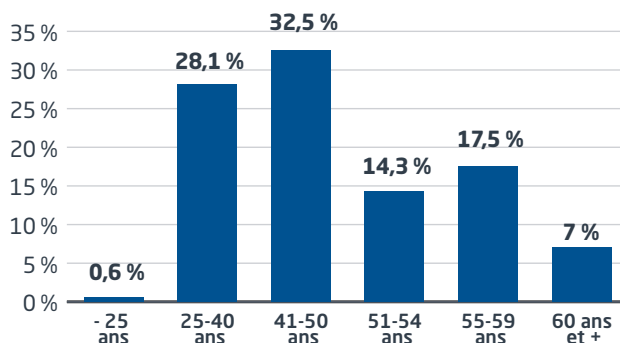
## Maîtrises et techniciens



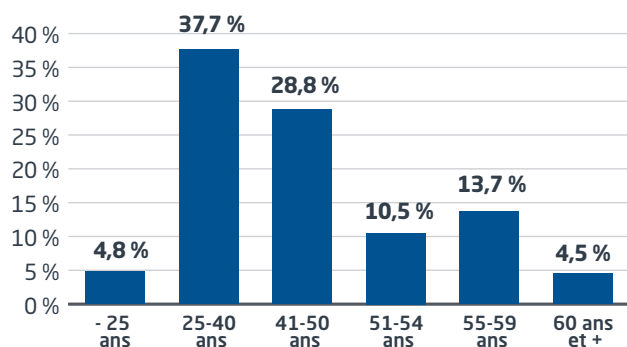
## Employés



## Ouvriers roulants (conducteurs)



## Ouvriers non roulants





## Répartition des effectifs par ancienneté

En 2021, la répartition des effectifs par ancienneté est identique aux deux années précédentes. Les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 15 ans représentent la part la plus élevée des effectifs (36,4 % de l'effectif global en 2021, contre 37,7 % en 2020 et 38,4 % en 2019).

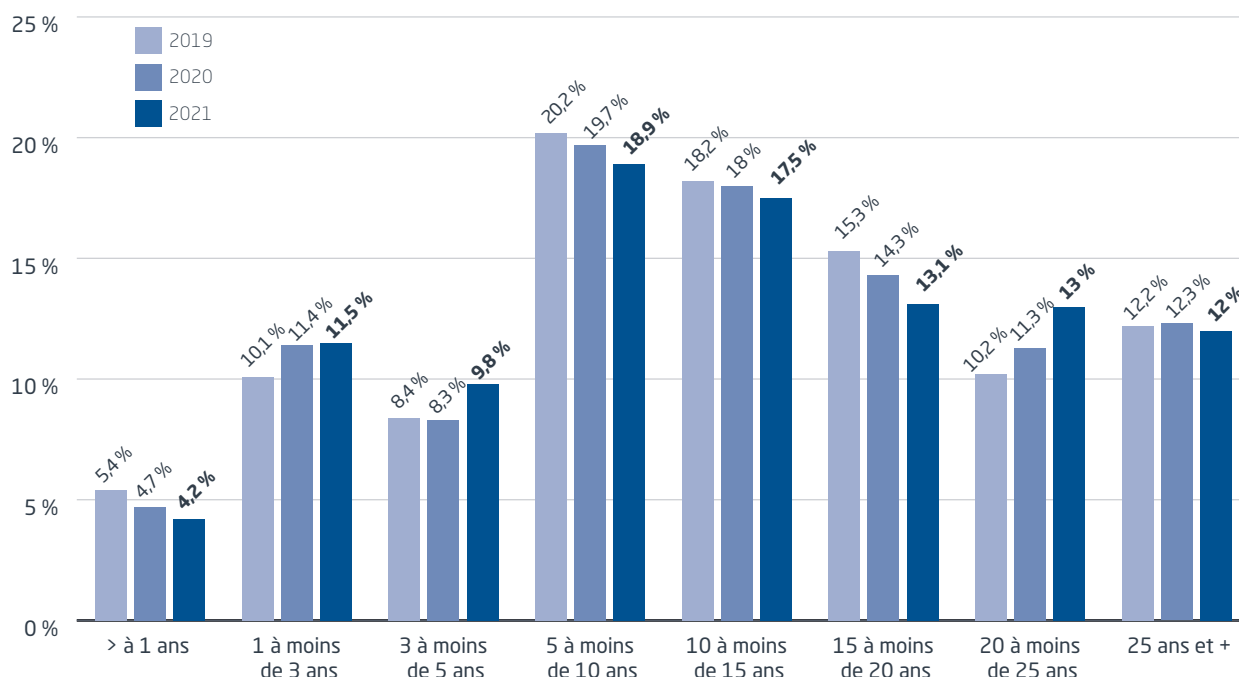
Les catégories des ingénieurs et cadres et des agents de maîtrises

et techniciens sont celles regroupant le plus de salariés ayant une ancienneté de 25 ans et plus (20,8 % pour les ingénieurs et cadres, 23,4 % pour les agents de maîtrises et techniciens). À l'inverse, seuls 8,9 % des conducteurs ont une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans.

(Cf. graphique page 26.)

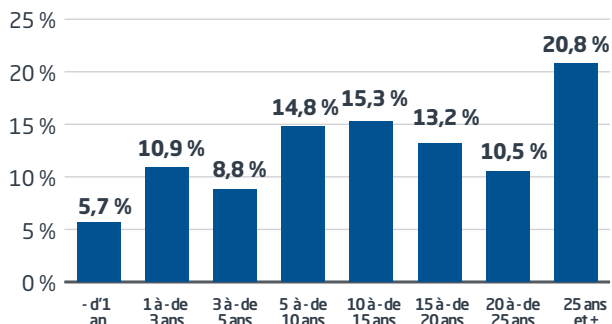
	2019		2020		2021	
Ancienneté	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
inférieure à 1 an	2 603	5,4 %	2 308	4,7 %	2 062	4,2 %
1 à moins de 3 ans	4 906	10,1 %	5 647	11,4 %	5 673	11,5 %
3 à moins de 5 ans	4 079	8,4 %	4 086	8,3 %	4 822	9,8 %
5 à moins de 10 ans	9 816	20,2 %	9 754	19,7 %	9 331	18,9 %
10 à moins de 15 ans	8 814	18,2 %	8 876	18 %	8 642	17,5 %
15 à moins de 20 ans	7 429	15,3 %	7 089	14,3 %	6 439	13,1 %
20 à moins de 25 ans	4 958	10,2 %	5 598	11,3 %	6 402	13 %
25 ans et +	5 895	12,2 %	6 076	12,3 %	5 888	12 %
<b>Total</b>	<b>48 500</b>	<b>100 %</b>	<b>49 432</b>	<b>100 %</b>	<b>49 259</b>	<b>100 %</b>

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

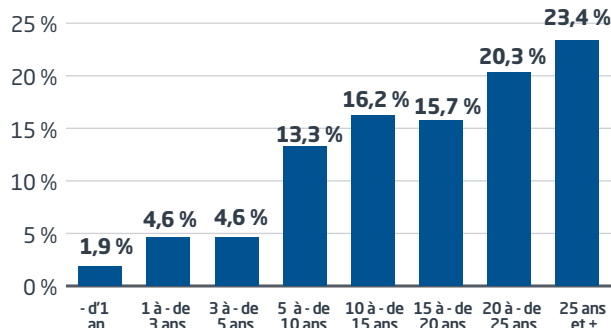


# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

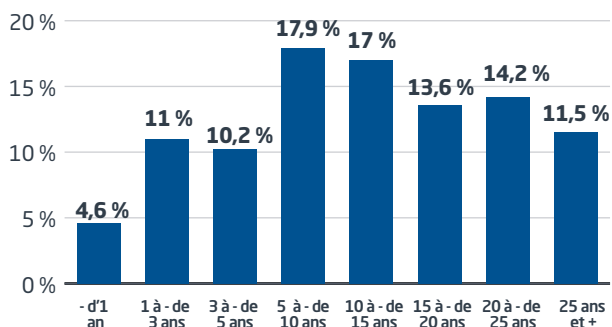
## Ingénieurs et cadres



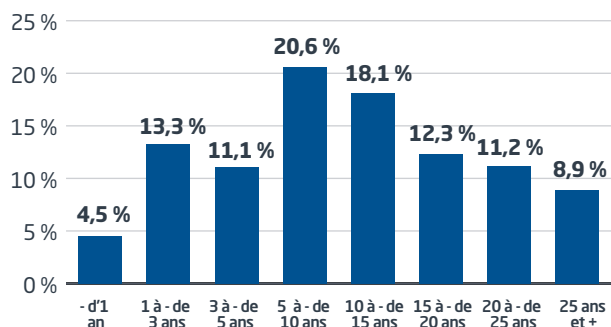
## Maîtrises et techniciens



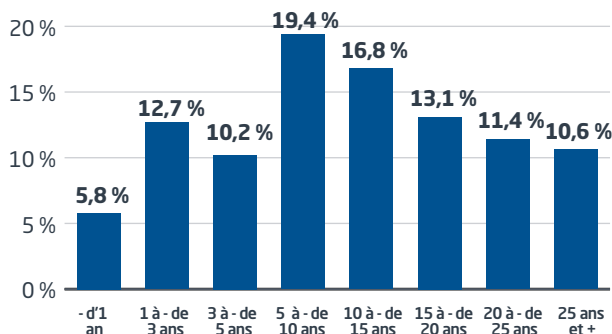
## Employés



## Ouvriers roulants (conducteurs)



## Ouvriers non roulants



## 1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)

En 2021, la part des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) des entreprises de notre panel s'établit à 2 %. **La proportion de salariés en CDD au sein de la branche est stable** (2,2 % en 2020 et 2,2 % en 2019), et reste nettement inférieure à la moyenne nationale de salariés en CDD (11,9 % des effectifs), ainsi qu'à 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). Notons que la part des salariés en CDD est plus importante dans les entreprises de classe 3 (2,5 %), que dans celles de classe 2 (2,1 %) et de classe 1 (1,9 %).

La structure des salariés en CDD a légèrement évolué par rapport à 2020 : la part des ouvriers non roulants a augmenté (+ 4 points). À l'inverse, la part des ouvriers roulants est en baisse (- 5,7 points). Toutefois elle demeure et ce depuis plusieurs années la catégorie qui représente la majeure partie des CDD conclus dans la branche (53,9 % en 2021).

Près de **98%**  
de CDI

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

	2019					2020					2021				
	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	dont Femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Ingénieurs et cadres	11	7	95	11	7,9	8	6	36	8	3	7	3	54	7	4,5
Maîtrises et techniciens	100	56	577	120	48,1	100	52	548	120	45,6	85	38	465	132	38,7
Employés	682	430	3 239	843	269,9	679	411	2 624	802	218,6	563	349	2 510	704	209,1
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 323	254	5 664	3 467	472	1 454	314	7 726	3 863	643,8	1 285	306	6 184	4 499	515,3
Ouvriers non roulants	609	144	3 200	783	266,6	514	137	2 041	624	170,1	542	138	2 268	630	189
<b>TOTAL</b>	<b>2 725</b>	<b>891</b>	<b>12 775</b>	<b>5 224</b>	<b>1 064,5</b>	<b>2 755</b>	<b>920</b>	<b>12 974</b>	<b>5 417</b>	<b>1 081,1</b>	<b>2 482</b>	<b>834</b>	<b>11 481</b>	<b>5 972</b>	<b>956,8</b>

### Part des CDD dans l'effectif total

(rapport entre l'effectif CDD équivalent temps plein et l'effectif total temps plein + équivalent temps plein, CDI et CDD compris)

	2019	2020	2021
	2,2 %	2,2 %	2 %

### Par classe d'entreprises

(rapport entre l'effectif CDD équivalent temps plein de la classe et l'effectif temps plein + équivalent temps plein de la classe, CDI et CDD compris)

	2019	2020	2021
<b>Classe 1</b>	2,1 %	2 %	1,9 %
<b>Classe 2</b>	2,4 %	2,7 %	2,1 %
<b>Classe 3</b>	3,2 %	3 %	2,5 %

### Structure des CDD

(rapport entre l'effectif CDD équivalent temps plein de la catégorie et l'effectif total CDD équivalent temps plein)

	2019	2020	2021
Ingénieurs et cadres	0,7 %	0,3 %	0,5 %
Maîtrises et techniciens	4,5 %	4,2 %	4 %
Employés	25,4 %	20,2 %	21,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	44,3 %	59,6 %	53,9 %
Ouvriers non roulants	25,1 %	15,7 %	19,7 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

# 1 | EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT URBAIN

## 1.3 Salariés intérimaires

Le taux de recours aux contrats d'intérim des entreprises de la branche est de 1,4 %, soit - 0,3 point par rapport à 2020. Ce taux demeure très inférieur à celui observé au niveau du secteur du transport et de l'entreposage, qui atteint 5,5 % au quatrième trimestre 2021. Il en est de même au niveau national, où le taux s'élève à 3,2 % pour l'ensemble des secteurs d'activité (source : DARES, *L'emploi intérimaire poursuit sa baisse au 4<sup>e</sup> trimestre 2021*, mars 2022). En 2021, comme les années précédentes, le taux de recours à l'intérim est plus important au sein des entreprises de classe 3 (2,2 %), même si l'on enregistre une baisse par rapport à 2020 (- 2,3 points), que dans les entreprises de classe 1 (1,1 %) et de classe 2 (1,9 %).

Les conducteurs (66,2 %) et les employés (19,9 %) constituent la majeure partie des contrats d'intérim en équivalents temps plein. Néanmoins, si le recours aux contrats d'intérim a progressé pour les conducteurs (+ 8,7 points par rapport à 2020), il a en revanche largement diminué pour les employés (- 11,1 points).

Un taux de recours aux contrats d'intérim de **1,4 %**

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

	2019				2020				2021			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	EQUIVALENT TEMPS PLEIN	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	EQUIVALENT TEMPS PLEIN	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	EQUIVALENT TEMPS PLEIN
Ingénieurs et cadres	6	11	31	0,9	3	0	11	0	5	4	10	0,3
Maîtrises et techniciens	50	131	240	10,9	33	147	274	12,3	27	216	80	18
Employés	1 523	2 363	6 328	196,9	1 282	2 984	5 194	248,7	1 052	1 627	4 509	135,5
Ouvriers roulants (conducteurs)	2 066	5 705	32 867	475,4	2 237	5 528	25 161	460,6	2 089	5 424	28 620	452
Ouvriers non roulants	761	1 408	4 000	117,3	539	956	1 405	79,7	465	919	1 150	76,6
<b>TOTAL</b>	<b>4 405</b>	<b>9 617</b>	<b>43 466</b>	<b>801,4</b>	<b>4 094</b>	<b>9 615</b>	<b>32 045</b>	<b>801,3</b>	<b>3 638</b>	<b>8 189</b>	<b>34 369</b>	<b>682,4</b>

### Taux de recours aux contrats d'intérim

(rapport entre l'effectif en contrat d'intérim en équivalent temps plein et l'effectif total temps plein + équivalent temps plein, y compris les intérimaires)

	2019	2020	2021
	1,7 %	1,7 %	1,4 %

### Par classe d'entreprises

(rapport entre l'effectif en contrat d'intérim équivalent temps plein de la classe et l'effectif temps plein + équivalent temps plein de la classe, y compris les intérimaires)

	2019	2020	2021
Classe 1	1,5 %	1,2 %	1,1 %
Classe 2	2,3 %	2,1 %	1,9 %
Classe 3	1,8 %	4,5 %	2,2 %

### Structure des contrats d'intérim

(rapport entre l'effectif intérimaires en équivalent temps plein de la catégorie et l'effectif total intérimaires en équivalent temps plein)

	2019	2020	2021
Ingénieurs et cadres	0,1 %	0 %	0 %
Maîtrises et techniciens	1,4 %	1,5 %	2,6 %
Employés	24,6 %	31 %	19,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	59,3 %	57,5 %	66,2 %
Ouvriers non roulants	14,6 %	10 %	11,3 %

2

**Durée**  
du  
**travail**  
et absentéisme

# 2 | DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

## 2.1 Durée du travail

Ces dernières années, la durée moyenne hebdomadaire de travail est **stable** au sein des entreprises de notre panel, et **s'établit à 34,9 heures en 2021**. La durée du travail dans les entreprises de transport urbain est très légèrement inférieure à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, mais également aux durées moyennes hebdomadaires observées tant au niveau national (35,7 heures) que 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).

En outre, parmi les entreprises de notre panel, seules 3 entreprises appliquent une durée collective de travail supérieure à 35 heures hebdomadaire. En 2021, **35,7 % des salariés de la branche ont**

**une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures (-0,6 point par rapport à 2021)**. Cette proportion est très supérieure au taux observé au niveau national (2,3 %), ainsi qu'à celui du secteur des transports et de l'entreposage (2,2 %) (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).

**Une durée du travail hebdomadaire moyenne inférieure à la durée légale**

### Durée hebdomadaire (dh) constatée

	2019		2020		2021		
	Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés	
dh<35h	Nbre	33	15 642	32	17 631	<b>32</b>	<b>17 428</b>
	%	25 %	32,8 %	24,2 %	36,3 %	<b>24,2 %</b>	<b>35,7 %</b>
dh=35h	Nbre	96	29 135	96	29 759	<b>97</b>	<b>30 802</b>
	%	72,7 %	61,1 %	72,7 %	61,3 %	<b>73,5 %</b>	<b>63,1 %</b>
dh>35h	Nbre	3	2 941,68	4	1 170,5	<b>3</b>	<b>591,4</b>
	%	2,3 %	6,1 %	3,1 %	2,4 %	<b>2,3 %</b>	<b>1,2 %</b>
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>47 719</b>	<b>132</b>	<b>48 561</b>	<b>132</b>	<b>48 821</b>	

### Durée moyenne effective de travail

La durée moyenne effective annualisée du travail, pondérée par l'effectif des entreprises du panel, s'élève à **1 576,64 heures en 2021**.

	2019	2020	2021
En nombre d'heures par salarié	1 566,12 h	1 575,19 h	<b>1 576,64 h</b>
En nombre d'heures/semaine* par salarié	34,6 h	34,8 h	<b>34,9 h</b>

*\*(Nombre d'heures par salarié / 45,2 semaines) les 45,2 semaines ont été calculées par retranchement des congés annuels et fêtes légales.*

### Heures supplémentaires et complémentaires

Rappelons que les heures complémentaires sont :

- pour les salariés à temps partiel : les heures effectuées jusqu'à 10 % au-dessus de leur durée normale du travail,
- pour les salariés à temps plein dont la durée hebdomadaire moyenne du travail est inférieure à 35 h : les heures qu'ils effectuent entre leur durée du travail et 35 h (exemple : les heures accomplies entre 34 h et 35 h).

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés des entreprises de notre panel est en augmentation en 2021 (+ 0,5 heure par rapport à 2020), et s'établit à 18,6 heures en moyenne par salarié. Après une augmentation des heures complémentaires entre 2019 et 2020, diminution de - 0,8 heure en moyenne par salarié en 2021.

	2019	2020	2021
Nombre d'heures supplémentaires effectuées par salarié	22 h	18,1 h	<b>18,6 h</b>
Nombre d'heures complémentaires effectuées par salarié	3,3 h	3,7 h	<b>2,9 h</b>

## 2.2 Absentéisme

Après un taux d'absentéisme record en 2020 lié à la crise sanitaire, l'année 2021 est marquée par un recul de l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel.

Ainsi, ce taux **passse de 10,1 % en 2020 à 9 % en 2021 soit - 1,1 point**. Il a été calculé, comme il est d'usage, en ne prenant en compte que les absences pour les motifs suivants : maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet.

Sans revenir au niveau de 2019, on constate que le nombre total de jours d'absence est en baisse et atteint **38,96 jours par an et par salarié en 2021, soit - 4,05 jours** par rapport à 2020 mais + 7,49 jours d'absence par rapport à 2019. Cette diminution s'observe au sein de l'ensemble des entreprises de notre panel, pour les entreprises de classe 1 (- 4,9 jours d'absence par an et par salarié entre 2020 et 2021), pour les entreprises de classe 2 (- 2,24 jours d'absence) et pour les entreprises de classe 3 (- 0,46 jours d'absence). Après avoir atteint un niveau record en 2020, le nombre de salariés en arrêt maladie inférieur à 6 mois continue de progresser. Ainsi, en 2021, la part de ces salariés est de 55,56 % du nombre total de salariés de la branche, soit une augmentation de (+ 0,79 point) par

rapport à 2020. Ceci s'explique par le fait que **la part des salariés testés positifs à la Covid-19 ou présentant des symptômes** ou encore **la part des salariés ayant eu des arrêts dérogatoires liés à la Covid-19** (garde d'enfant(s), personnes vulnérables, conjoint d'une personne vulnérable et cas contact) **est intégrée aux arrêts maladie de moins de 6 mois**, contrairement à l'année 2020 où ces arrêts ont fait l'objet d'un décompte distinct.

En revanche, il apparaît comme en 2020 que la crise sanitaire n'a pas aussi fortement impacté le reste des données relatives à l'absentéisme. La part des salariés absents en raison d'accident de travail ou de trajet restent relativement stables entre 2019 et 2021 (passant respectivement de 8,53 % à 9,54 % et de 1,07 % à 0,96 %).

Un taux  
d'absentéisme  
de

9%

	2019				2020				2021			
	Jours d'absence par salarié <sup>(1)</sup>	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche <sup>(2)</sup>	Jours d'absence par salarié <sup>(1)</sup>	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche <sup>(2)</sup>	Jours d'absence par salarié <sup>(1)</sup>	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche <sup>(2)</sup>
<b>Maladie</b>	21,91	69,63 %	25 313	52,19 %	29,14	67,75 %	30 095	60,88 %	<b>27,83</b>	<b>71,42 %</b>	<b>30 559</b>	<b>62,04 %</b>
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois <sup>(3)</sup>	13,10	41,64 %	21 623	44,58 %	19,01	44,2 %	27 076	54,77 %	<b>17,18</b>	<b>44,09 %</b>	<b>27 371</b>	<b>55,56 %</b>
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	7,92	25,16 %	2 345	4,83 %	9,51	22,11 %	2 378	4,81 %	<b>10,16</b>	<b>26,07 %</b>	<b>2 397</b>	<b>4,87 %</b>
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes					0,44	1,03 %	1 388	2,81 %				
<b>Accident du travail et maladie professionnelle</b>	6,47	20,57 %	4 137	8,53 %	6,82	15,86 %	4 388	8,57 %	<b>7,59</b>	<b>19,49 %</b>	<b>4 698</b>	<b>9,54 %</b>
. dont accident du travail	6,08	19,32 %	4 026	8,3 %	6,5	15,11 %	4 145	8,38 %	<b>7,06</b>	<b>18,13 %</b>	<b>4 604</b>	<b>9,35 %</b>
. dont maladie professionnelle	0,39	1,25 %	111	0,23 %	0,32	0,75 %	94	0,19 %	<b>0,53</b>	<b>1,36 %</b>	<b>94</b>	<b>0,19 %</b>
<b>Accident de trajet</b>	0,69	2,2 %	518	1,07 %	0,7	1,62 %	470	0,95 %	<b>0,82</b>	<b>2,09 %</b>	<b>474</b>	<b>0,96 %</b>
<b>Maternité/Paternité</b>	0,86	2,75 %	1 527	3,15 %	0,95	2,2 %	1 565	3,17 %	<b>0,94</b>	<b>2,4 %</b>	<b>1 532</b>	<b>3,11 %</b>
. dont maternité	0,59	1,88 %	339	0,7 %	0,67	1,55 %	375	0,76 %	<b>0,56</b>	<b>1,42 %</b>	<b>263</b>	<b>0,53 %</b>
. dont paternité	0,27	0,87 %	1 188	2,45 %	0,28	0,65 %	1 190	2,41 %	<b>0,38</b>	<b>0,98 %</b>	<b>1 269</b>	<b>2,58 %</b>
<b>Absence non motivée</b>	0,43	1,37 %	3 801	7,84 %	0,37	0,87 %	4 213	8,52 %	<b>0,65</b>	<b>1,67 %</b>	<b>4 619</b>	<b>9,38 %</b>
<b>Absence motivée</b>	1,10	3,49 %	8 275	17,06 %	1,52	3,54 %	10 636	21,52 %	<b>1,14</b>	<b>2,93 %</b>	<b>9 020</b>	<b>18,31 %</b>
<b>Arrêts dérogatoires liés à la Covid-19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)</b>					3,51	8,16 %	6 908	13,97 %				
<b>Total</b>	<b>31,47</b>	<b>100 %</b>	<b>43 571</b>	<b>89,84 %</b>	<b>43,01</b>	<b>100 %</b>	<b>58 126</b>	<b>117,59 %</b>	<b>38,96</b>	<b>100 %</b>	<b>50 902</b>	<b>103,34 %</b>

(1) Il s'agit de la moyenne de jours calendaires d'absence dans l'année calculée pour l'ensemble des salariés des entreprises du panel. Par exemple, il faut lire qu'en moyenne, un salarié d'une entreprise de transport public urbain a été absent 27,83 jours pour maladie en 2021.

(2) Lire par exemple 62,04 % des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie en 2021.

# 2 | DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

Depuis 2018, une distinction a été opérée entre les absences pour maladie d'une durée inférieure ou supérieure à 6 mois. Ainsi en 2021, 55,56 % des salariés de la branche ont été absents pour maladie

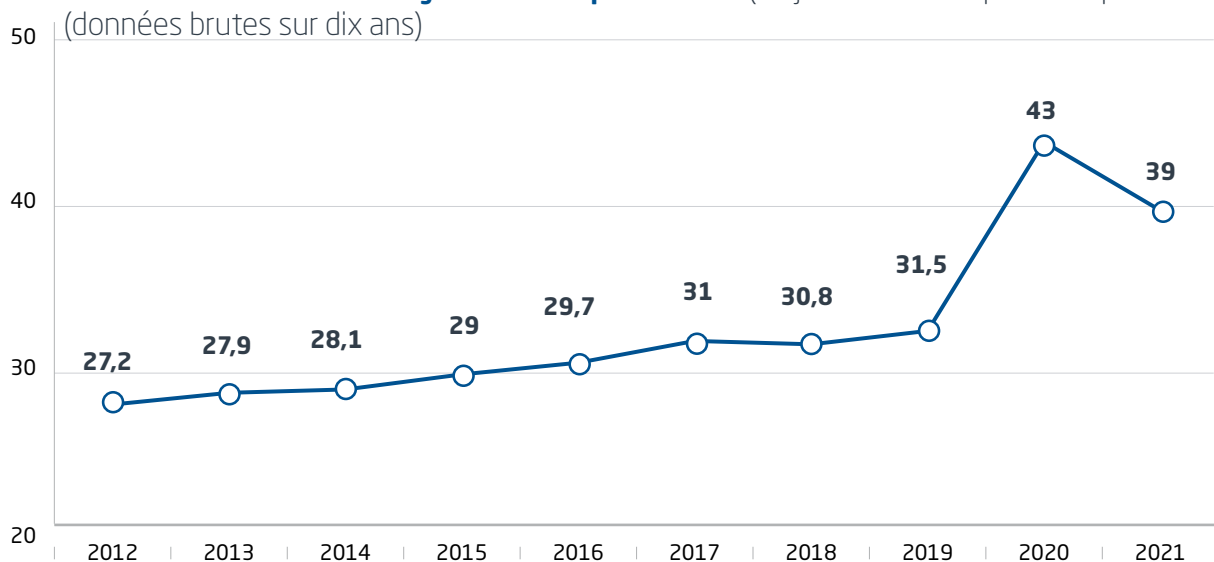
d'une durée inférieure à 6 mois et seuls 4,87 % ont été absents pour maladie d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	27,83	71,42 %	30 559	62,04 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois	17,18	44,09 %	27 371	55,56 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	10,16	26,07 %	2 397	4,87 %

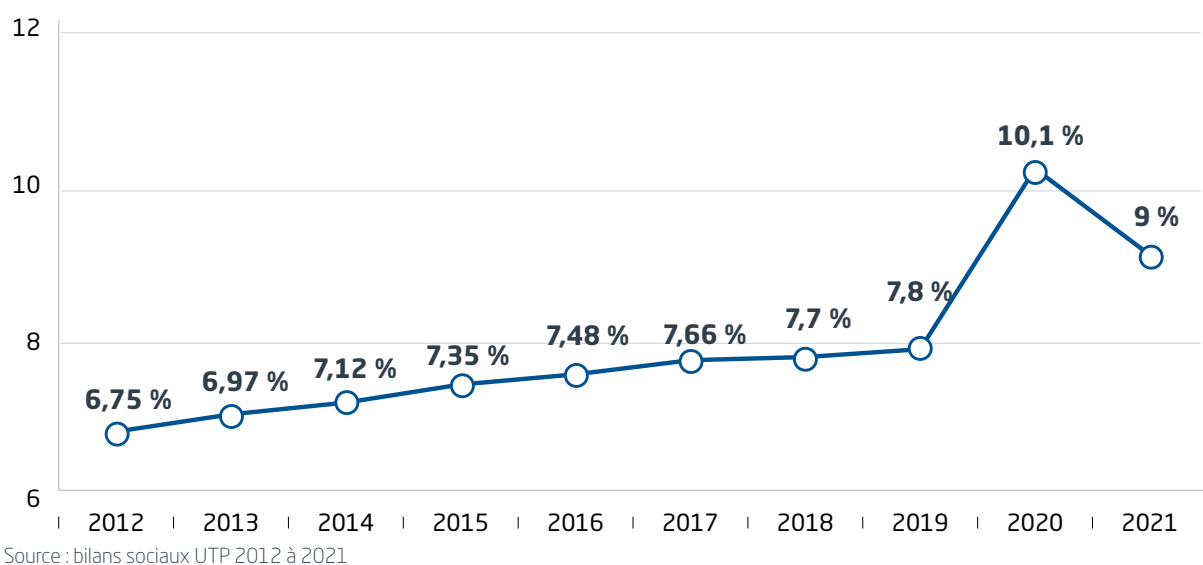
(1) Il s'agit de données non exhaustives dans la mesure où l'ensemble des adhérents n'ont pas répondu à cette distinction.

(2) Un salarié est comptabilisé autant de fois qu'il a été en arrêt.

## Évolution de l'absentéisme moyen dans la profession (en jour d'absence par an et par salarié)



## Taux d'absentéisme de la branche TU (données brutes sur dix ans)



Ce taux d'absentéisme est calculé selon la formule suivante : Nombre de jours calendaires d'absence pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet x 100 / Nombre de jours calendaires dans l'année x Effectifs en CDI et CDD (temps plein + équivalents temps plein).



## Répartition par classe d'entreprises

Classe 1	2019				2020				2021			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	21,92	68,69 %	18 793	54,18 %	30,3	67,58 %	22 269	63,32 %	27,89	69,84 %	22 259	63,89 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois	13,43	42,08 %	16 574	47,78 %	19,8	44,15 %	20 521	58,35 %	17,65	44,19 %	20 714	59,46 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	8,11	25,41 %	1 840	5,3 %	10,05	22,42 %	1 748	4,97 %	10,24	25,65 %	1 545	4,44 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes					0,43	0,96 %	977	2,78 %				
Accident du travail et maladie professionnelle	6,94	21,74 %	3 131	9,03 %	7,52	16,78 %	3 466	9,86 %	8,32	20,83 %	3 866	11,1 %
. dont accident du travail	6,58	20,63 %	3 054	8,8 %	7,27	16,22 %	3 403	9,68 %	7,80	19,54 %	3 803	10,92 %
. dont maladie professionnelle	0,36	1,11 %	77	0,23 %	0,25	0,56 %	63	0,18 %	0,52	1,29 %	63	0,18 %
Accident de trajet	0,74	2,31 %	408	1,18 %	0,76	1,7 %	370	1,05 %	0,94	2,35 %	383	1,1 %
Maternité/Paternité	0,83	2,6 %	1 128	3,25 %	0,89	1,99 %	1 149	3,27 %	0,9	2,26 %	1 184	3,4 %
. dont maternité	0,55	1,71 %	245	0,7 %	0,61	1,37 %	293	0,83 %	0,49	1,23 %	200	0,58 %
. dont paternité	0,29	0,89 %	883	2,55 %	0,28	0,62 %	856	2,44 %	0,41	1,03 %	984	2,82 %
Absence non motivée	0,41	1,3 %	2 630	7,58 %	0,34	0,75 %	3 101	8,82 %	0,77	1,92 %	3 594	10,32 %
Absence motivée	1,07	3,36 %	6 344	18,29 %	1,74	3,88 %	8 805	25,04 %	1,12	2,8 %	7 380	21,18 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid-19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)					3,27	7,32 %	4 736	13,47 %				
<b>Total</b>	<b>31,9</b>	<b>100 %</b>	<b>32 434</b>	<b>93,5 %</b>	<b>44,84</b>	<b>100 %</b>	<b>43 896</b>	<b>124,82 %</b>	<b>39,94</b>	<b>100 %</b>	<b>38 666</b>	<b>110,99 %</b>

Classe 2	2019				2020				2021			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	22,21	70,7 %	5 339	49,14 %	27,82	68,25 %	6 428	57,67 %	28,83	74,84 %	6 837	61,25 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois	13,17	41,92 %	4 185	38,52 %	18,68	45,84 %	5 461	49 %	17,34	45,03 %	5 550	49,72 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	7,07	22,5 %	376	3,46 %	8,26	20,27 %	471	4,23 %	9,83	25,51 %	629	5,64 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes					0,44	1,08 %	320	2,87 %				
Accident du travail et maladie professionnelle	5,62	17,89 %	856	7,88 %	5,29	12,98 %	646	5,8 %	6,23	16,17 %	721	6,46 %
. dont accident du travail	5,15	16,38 %	827	7,61 %	4,79	11,74 %	619	5,55 %	5,66	14,71 %	693	6,21 %
. dont maladie professionnelle	0,47	1,51 %	29	0,27 %	0,5	1,24 %	28	0,25 %	0,56	1,46 %	28	0,25 %
Accident de trajet	0,62	1,99 %	103	0,95 %	0,55	1,35 %	90	0,81 %	0,54	1,39 %	84	0,75 %
Maternité/Paternité	1,02	3,26 %	362	3,33 %	1,09	2,68 %	355	3,19 %	1,08	2,8 %	295	2,64 %
. dont maternité	0,74	2,35 %	82	0,75 %	0,78	1,92 %	65	0,59 %	0,75	1,94 %	55	0,49 %
. dont paternité	0,29	0,91 %	280	2,58 %	0,31	0,76 %	290	2,6 %	0,33	0,86 %	240	2,15 %
Absence non motivée	0,55	1,74 %	1 086	10 %	0,54	1,32 %	1 065	9,56 %	0,43	1,12 %	991	8,88 %
Absence motivée	1,39	4,42 %	1 793	16,5 %	1,11	2,73 %	1 643	14,74 %	1,42	3,68 %	1 487	13,32 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid-19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)					4,36	10,69 %	1 848	16,58 %				
<b>Total</b>	<b>31,41</b>	<b>100 %</b>	<b>9 539</b>	<b>87,8 %</b>	<b>40,76</b>	<b>100 %</b>	<b>12 076</b>	<b>108,34 %</b>	<b>38,52</b>	<b>100 %</b>	<b>10 415</b>	<b>93,31 %</b>

Classe 3	2019				2020				2021			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	20,75	78,12 %	1 181	40,08 %	20,77	68,13 %	1 398	44,82 %	23,7	78,92 %	1 463	44,89 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois	9,07	34,15 %	864	29,33 %	11,29	37,04 %	1 093	35,06 %	11,58	38,56 %	1 107	33,96 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	8,81	33,17 %	129	4,37 %	7,86	25,79 %	159	5,09 %	10,4	34,63 %	223	6,85 %
. dont arrêts maladie des personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant les symptômes					0,58	1,9 %	91	2,92 %				
Accident du travail et maladie professionnelle	4,14	15,57 %	150	5,09 %	4,41	14,47 %	126	4,04 %	4,51	15,01 %	111	3,41 %
. dont accident du travail	3,65	13,74 %	145	4,92 %	3,94	12,92 %	123	3,94 %	3,94	13,11 %	108	3,32 %
. dont maladie professionnelle	0,49	1,83 %	5	0,17 %	0,47	1,55 %	3	0,1 %	0,57	1,9 %	3	0,09 %
Accident de trajet	0,43	1,63 %	7	0,24 %	0,47	1,53 %	10	0,32 %	0,44	1,48 %	7	0,21 %
Maternité/Paternité	0,69	2,58 %	37	1,26 %	1,03	3,39 %	61	1,96 %	0,83	2,76 %	53	1,63 %
. dont maternité	0,6	2,25 %	12	0,41 %	0,85	2,79 %	17	0,55 %	0,62	2,05 %	8	0,25 %
. dont paternité	0,09	0,33 %	25	0,85 %	0,18	0,6 %	44	1,41 %	0,21	0,71 %	45	1,38 %
Absence non motivée	0,19	0,71 %	85	2,88 %	0,21	0,69 %	47	1,51 %	0,16	0,55 %	34	1,04 %
Absence motivée	0,37	1,39 %	138	4,68 %	0,52	1,71 %	188	6,03 %	0,38	1,28 %	153	4,69 %
Arrêts dérogatoires liés à la Covid-19 (Garde d'enfant(s), personnes vulnérables, Conjoint d'une personne vulnérable et cas contact)					3,07	10,08 %	324	10,39 %				
<b>Total</b>	<b>26,56</b>	<b>100 %</b>	<b>1 598</b>	<b>54,24 %</b>	<b>30,49</b>	<b>100 %</b>	<b>2 154</b>	<b>69,06 %</b>	<b>30,03</b>	<b>100 %</b>	<b>1 821</b>	<b>55,88 %</b>

# 2 | DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENTÉISME

3

**Salaires  
et  
rémunérations**

# 3 | SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS

## 3.1 Valeur du point

La valeur du point connaît une hausse de + 0,5 %, et s'établit en moyenne à 9,50 € en 2021, contre 9,45 € en 2020.

Hausse de  
la valeur  
du point de

+0,5%

### Valeur du point dans les entreprises

	Valeur du point brut 2021	Valeur du point brut 2020	Valeur du point brut 2019	Évolution 2021/2020
Moyenne	9,50	9,45	9,37	0,5 %
Moyenne pondérée	9,81	9,74	9,72	0,8 %
Médiane	9,43	9,35	9,31	0,9 %
Minimum	8,65	8,65	8,65	
Maximum	11,89	11,44	11,33	
% de l'effectif total au-dessus de la médiane	69,48 %	67,38 %	72,04 %	
% de l'effectif total au-dessous de la médiane	30,52 %	32,63 %	27,96 %	

#### 2021

<sup>(1)</sup> 50 % des entreprises, représentant **69,48 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **30,52 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

#### 2020

<sup>(1)</sup> 50 % des entreprises, représentant **67,38 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **32,63 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

#### 2019

<sup>(1)</sup> 50 % des entreprises, représentant **72,04 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **27,96 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur

## 3.1 Rémunérations

Les rémunérations des salariés de la branche, comprenant le salaire mensuel et les primes proratisées au mois, ont progressé en moyenne pondérée de **+ 0,7 % à + 1,4 %** en 2021 en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Les O.P. 3 ont bénéficié des augmentations les plus élevées en 2021, avec des hausses d'environ de + 1,2 % à + 1,4 %, suivis des conducteurs-receveurs avec des hausses d'environ de + 1,1 % à + 1,2 %. Ainsi, le salaire moyen à l'embauche d'un conducteur-receveur s'établit à 2 505 € en 2021 (+ 1,2 % par rapport à 2020), et atteint 3 196 € après 25 ans d'ancienneté (+ 1,2 % par rapport à 2020).

Notons, comme les années précédentes, que la faiblesse des effectifs d'O.P. 3 et de chefs de ligne dans les entreprises de classe 3 ne permet pas de considérer les évolutions comme significatives.

de +0,7 %  
à +1,4 % | d'augmentation  
en moyenne

## Conducteurs-receveurs

	À l'embauche 2021	À l'embauche 2020	À l'embauche 2019	Évolution 2021 - 2020
Moyenne pondérée	2 505	2 475	2 451	1,2 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 554	2 519	2 498	1,4 %
Classe 2	2 436	2 410	2 380	1,1 %
Classe 3	2 172	2 157	2 124	0,7 %
Minimum	1 730	1 730	1 708	
Maximum	3 160	3 072	3 054	

	Après 10 ans d'ancienneté 2021	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Après 10 ans d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
Moyenne pondérée	2 881	2 851	2 824	1,1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 928	2 897	2 872	1,1 %
Classe 2	2 828	2 796	2 765	1,2 %
Classe 3	2 503	2 479	2 443	1 %
Minimum	1 925	1 925	1 925	
Maximum	3 511	3 471	3 439	

	Après 13 mois d'ancienneté 2021	Après 13 mois d'ancienneté 2020	Après 13 mois d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
	2 680	2 648	2 622	1,2 %
	2 732	2 696	2 672	1,4 %
	2 606	2 579	2 547	1,1 %
	2 324	2 308	2 273	0,7 %
	1 827	1 827	1 827	
	3 381	3 287	3 268	

	Après 25 ans d'ancienneté 2021	Après 25 ans d'ancienneté 2020	Après 25 ans d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
	3 196	3 159	3 126	1,2 %
	3 262	3 223	3 191	1,2 %
	3 110	3 069	3 033	1,3 %
	2 721	2 694	2 657	1 %
	2 071	2 071	2 071	
	3 770	3 718	3 664	

## O.P. 3

	À l'embauche 2021	À l'embauche 2020	À l'embauche 2019	Évolution 2021 - 2020
Moyenne pondérée	2 514	2 480	2 460	1,4 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 543	2 504	2 486	1,6 %
Classe 2	2 472	2 450	2 423	0,9 %
Classe 3	2 240	2 218	2 190	1 %
Minimum	1 730	1 730	1 460	
Maximum	3 257	3 223	3 212	

	Après 10 ans d'ancienneté 2021	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Après 10 ans d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
Moyenne pondérée	2 918	2 880	2 850	1,3 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 954	2 912	2 881	1,5 %
Classe 2	2 866	2 835	2 808	1,1 %
Classe 3	2 558	2 532	2 505	1 %
Minimum	1 941	1 941	1 655	
Maximum	3 508	3 474	3 450	

	Après 13 mois d'ancienneté 2021	Après 13 mois d'ancienneté 2020	Après 13 mois d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
	2 690	2 654	2 632	1,4 %
	2 720	2 679	2 659	1,6 %
	2 645	2 621	2 593	0,9 %
	2 397	2 373	2 344	1 %
	1 832	1 832	1 562	
	3 484	3 448	3 437	

	Après 25 ans d'ancienneté 2021	Après 25 ans d'ancienneté 2020	Après 25 ans d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
	3 229	3 192	3 156	1,2 %
	3 277	3 239	3 202	1,2 %
	3 152	3 113	3 084	1,2 %
	2 772	2 746	2 707	1 %
	2 067	2 067	1 775	
	3 808	3 723	3 697	

# 3 | SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS

## Secrétaire

	À l'embauche 2021	À l'embauche 2020	À l'embauche 2019	Évolution 2021 - 2020
Moyenne pondérée	2 395	2 378	2 356	0,7 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 399	2 385	2 367	0,6 %
Classe 2	2 431	2 405	2 372	1,1 %
Classe 3	2 170	2 147	2 110	1,1 %
Minimum	1 730	1 730	1 587	
Maximum	3 165	3 048	3 036	

	Après 13 mois d'ancienneté 2021	Après 13 mois d'ancienneté 2020	Après 13 mois d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
	2 563	2 545	2 520	0,7 %
	2 567	2 552	2 532	0,6 %
	2 601	2 573	2 538	1,1 %
	2 322	2 297	2 258	1,1 %
	1 841	1 841	1 698	
	3 386	3 261	3 248	

	Après 10 ans d'ancienneté 2021	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Après 10 ans d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
Moyenne pondérée	2 797	2 770	2 738	1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 818	2 790	2 760	1 %
Classe 2	2 798	2 770	2 733	1 %
Classe 3	2 506	2 469	2 428	1,5 %
Minimum	1 922	1 922	1 809	
Maximum	3 460	3 421	3 374	

	Après 25 ans d'ancienneté 2021	Après 25 ans d'ancienneté 2020	Après 25 ans d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
	3 087	3 064	3 032	0,8 %
	3 120	3 098	3 066	0,7 %
	3 058	3 035	3 005	0,8 %
	2 742	2 696	2 650	1,7 %
	1 951	1 951	1 951	
	3 743	3 706	3 655	

## Chefs de ligne

(Agent de maîtrise de la filière exploitation chargé d'encadrer l'ensemble des conducteurs affectés à une ligne, quelle que soit son appellation, Chef de ligne ou Contrôleur d'exploitation par exemple).

	À l'embauche 2021	À l'embauche 2020	À l'embauche 2019	Évolution 2021 - 2020
Moyenne pondérée	3 027	3 002	2 968	0,8 %
Répartition par classe				
Classe 1	3 088	3 066	3 033	0,7 %
Classe 2	2 950	2 906	2 871	1,5 %
Classe 3	2 619	2 597	2 552	0,9 %
Minimum	2 150	2 150	2 090	
Maximum	3 750	3 718	3 675	

	Après 13 mois d'ancienneté 2021	Après 13 mois d'ancienneté 2020	Après 13 mois d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
	3 238	3 212	3 176	0,8 %
	3 304	3 281	3 245	0,7 %
	3 157	3 110	3 072	1,5 %
	2 802	2 778	2 731	0,9 %
	2 301	2 301	2 236	
	4 012	3 978	3 932	

	Après 10 ans d'ancienneté 2021	Après 10 ans d'ancienneté 2020	Après 10 ans d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
Moyenne pondérée	3 494	3 461	3 422	1 %
Répartition par classe				
Classe 1	3 575	3 546	3 507	0,8 %
Classe 2	3 385	3 331	3 288	1,6 %
Classe 3	2 987	2 956	2 908	1 %
Minimum	2 481	2 456	2 404	
Maximum	4 222	4 159	4 043	

	Après 25 ans d'ancienneté 2021	Après 25 ans d'ancienneté 2020	Après 25 ans d'ancienneté 2019	Évolution 2021 - 2020
	3 887	3 855	3 812	0,8 %
	3 997	3 972	3 927	0,6 %
	3 729	3 667	3 623	1,7 %
	3 236	3 188	3 141	1,5 %
	2 644	2 644	2 569	
	4 541	4 499	4 392	

4

# Formation professionnelle

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.1 Investissements consacrés à la formation continue

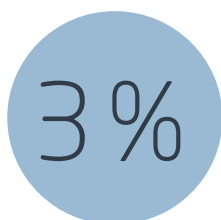
En application de la réforme sur la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCA Transports et Services a été remplacé par l'OPCO Mobilités depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019. Les règles en matière de formation professionnelle pour la masse salariale de 2021, imposent la collecte par l'OPCO Mobilités d'une Contribution unique formation professionnelle et alternance (CUFPA) de 1,60 % (1 % Formation professionnelle et 0,60 % taxe d'apprentissage) du montant des rémunérations versées par les entreprises de plus de 11 salariés. Ainsi, au titre de l'année 2021, la contribution unique est assise sur les rémunérations versées au cours de cette même année. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 la CUFPA sera collectée par l'URSSAF dans le cadre de la DSN (Déclaration Sociale Nominative) (cf. « Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités », page 49).

Notons que la part des investissements consacrés à la formation demeure néanmoins bien au-delà des obligations légales. L'obligation de détenir une **Formation Initiale Minimum Obligatoire** (ci-après : « FIMO ») et de suivre tous les cinq ans une **Formation Continue Obligatoire** (ci-après : « FCO ») pour les conducteurs, en application des articles R. 3314-1 et suivants du Code des transports, explique, en partie, ces taux élevés. La périodicité de la FCO peut en outre contribuer aux variations du montant d'investissements en formation continue d'une année à l'autre.

	2019	2020	2021
<b>Montant des investissements en formation continue</b>			
en euros	56 161 146	49 010 115	49 547 991
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	3,4	2,9	3

### Par classe d'entreprises

	2019	2020	2021
<b>Montant des investissements en formation continue (en euros)</b>			
<b>Classe 1</b>	45 618 683	39 742 470	39 422 103
<b>Classe 2</b>	9 414 031	7 973 087	8 512 223
<b>Classe 3</b>	1 128 432	1 294 557	1 613 664
<b>en % de la masse salariale des entreprises de la branche</b>			
<b>Classe 1</b>	3,8 %	3,3 %	3,3 %
<b>Classe 2</b>	2,6 %	2,1 %	2,2 %
<b>Classe 3</b>	1,1 %	1,3 %	1,4 %



**de la masse salariale investis dans la formation professionnelle**

Les mesures gouvernementales prises pour lutter contre la propagation du virus en 2020 et 2021 ont limité le recours à la formation professionnelle.

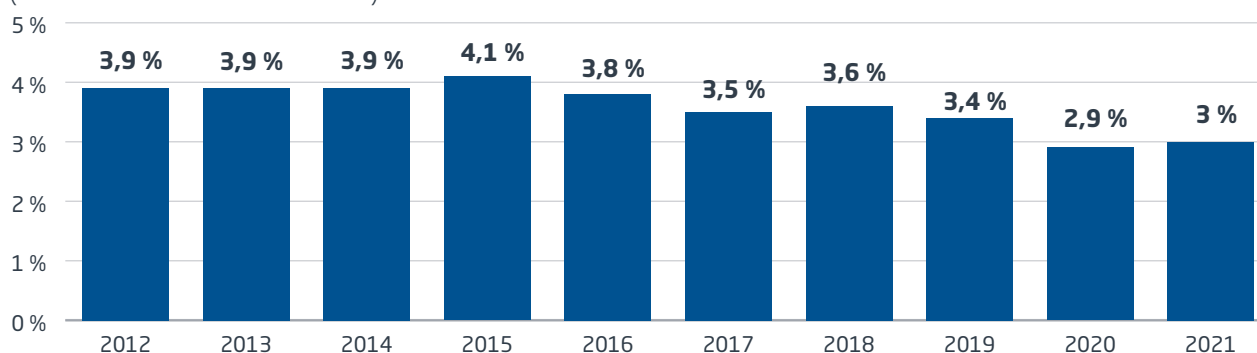
Alors que le montant des investissements consacrés à la formation professionnelle représentait 3,4 % de la masse salariale en 2019, il représente 3 % **de la masse salariale** des entreprises en 2021 soit une très légère hausse par rapport à 2020 (+ 0,1 point) mais une baisse de - 0,4 point par rapport à 2019.

Le montant des investissements des entreprises consacrés à la formation professionnelle se stabilise à 49,5 millions d'euros en 2021 après avoir connu une baisse importante entre 2019 et 2020 (- 7 millions d'euros).

Cette stabilisation n'est pas homogène et concerne pour l'essentiel les entreprises de classe 1. En revanche, la part des investissements consacrés à la formation professionnelle augmente légèrement pour les entreprises de classe 2 et 3 passant respectivement de 2,1 % à 2,2 % et de 1,3 % à 1,4 % entre 2020 et 2021.

### Investissements consacrés à la formation continue (en % de la masse salariale)

(Données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021



## 4.2 Investissements consacrés au plan de développement des compétences

Pour mémoire, en application de la loi n° 2018-771 avenir professionnel du 5 septembre 2018, le plan de formation est désormais remplacé par le plan de développement des compétences. Pour rappel, les actions de formation relevant du plan de développement des compétences sont de plusieurs types :

- Les actions de formation obligatoires ou nécessaires sont celles 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 ci-dessus, dites non obligatoires, constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

À l'image du montant des investissements en formation professionnelle continue, les investissements consacrés au plan de développement des compétences se stabilisent par rapport à 2020 et s'établissent à 2,3 % de la masse salariale des entreprises en 2021, contre 2,2 % en 2020. Cette stabilisation se constate au sein de l'ensemble des entreprises de notre panel.

## 4.3 Investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Depuis 2019, date à laquelle a été créé un onglet au sein de l'enquête sociale afin d'identifier les investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les investissements consacrés à ces contrats n'ont cessé de croître passant de 0,47 % de la masse salariale en 2019 à 0,58 % en 2021. En 2021, au sein des entreprises de classe 1 et 2, cet investissement augmente (respectivement de + 0,2 point et + 0,12 point par rapport à 2020). En revanche, pour les entreprises de classe 3, cet investissement diminue, passant de 0,77 % de la masse salariale en 2020 à 0,57 % en 2021.

## 4.4 Nature des stages de formation

(En pourcentage par rapport au total des heures de formation)

À l'instar des années précédentes, les stages suivis par les salariés des entreprises du panel concernent majoritairement la technique professionnelle, cette formation est marquée par une hausse de + 6,3 points entre 2020 et 2021 (49,2 % des stages suivis en 2020 contre 55,5 % en 2021). De même, les formations relatives à l'hygiène et à la sécurité et à la gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens augmentent de + 17,5 points et représentent désormais 30 % des stages suivis en 2021 contre 12,5 % en 2020.

	2019	2020	2021
<b>Montant des investissements au seul plan de développement des compétences</b>			
en euros	40 890 868	36 650 677	38 257 206
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	2,5	2,2	2,3

### Par classe d'entreprises

Montant des investissements au plan de développement des compétences (en euros)			
Classe 1	33 104 410	29 899 425	30 581 838
Classe 2	6 803 596	5 737 023	6 329 700
Classe 3	982 862	1 014 228	1 345 669
en % de la masse salariale des entreprises de la branche			
Classe 1	2,8 %	2,5 %	2,5 %
Classe 2	1,89 %	1,55 %	1,63 %
Classe 3	1 %	1 %	1,13 %

	2019	2020	2021
<b>Aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation</b>			
en euros	4 217 523	5 563 357	6 704 425
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	0,47 %	0,56 %	0,58 %

### Par classe d'entreprises

Montant des investissements plan de formation (en euros)			
Classe 1	3 475 316	4 385 550	5 290 334
Classe 2	700 398	1 005 768	1 235 179
Classe 3	41 808	172 039	178 912
en % de la masse salariale des entreprises de la branche			
Classe 1	0,52 %	0,51 %	0,53 %
Classe 2	0,50 %	0,52 %	0,64 %
Classe 3	0,30 %	0,77 %	0,57 %

	2019	2020	2021
Hygiène et sécurité	12,1 %	9,1 %	13 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	7,7 %	3,4 %	17 %
Technique professionnelle	57,8 %	49,2 %	55,5 %
Bureautique et informatique	2,7 %	1,8 %	1,4 %
Gestion & management	2 %	1,5 %	2,2 %
Langues étrangères	0,2 %	0,1 %	0,1 %
Développement personnel	3,1 %	1,5 %	2,6 %
Autres	14,4 %	33,4 %	8,2 %

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.5 Nombre de stagiaires

En 2021, 64,2 % des salariés des entreprises du panel ont suivi une formation soit une hausse de 9,5 points observée par rapport à 2020. La proportion des salariés ayant suivi une formation croît au sein de l'ensemble des entreprises de notre panel (+ 12 points pour les entreprises de classe 1, + 3,7 points pour les entreprises de classe 2 et + 4,1 points pour les entreprises de classe 3 par rapport à l'année précédente). Cette augmentation s'explique en grande partie par le report des formations qui n'ont pu se dérouler en 2020 en raison de la crise sanitaire.

Comme les années précédentes, la grande majorité des stagiaires reste des conducteurs, **soit 61,5 %**.

Le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au titre du 0,3 %, institué pour des actions de formation spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens, se stabilise (- 50 salariés entre 2020 et 2021).

En revanche, le nombre de femmes ayant suivi une formation augmente en 2021 (+ 1 744 salariées formées par rapport à 2020).

	2019	2020	2021
<b>Salariés ayant suivi une formation</b>			
en nombre	34 218	27 020	31 626
dont stagiaires au titre du 0,3 %	11 328	9 454	9 404
dont Femmes	5 522	4 403	6 147
en % de l'effectif total des entreprises de la branche	70,6 %	54,7 %	64,2 %

### Par classe d'entreprises

	2019	2020	2021
<b>Salariés ayant suivi une formation</b>			
<b>Classe 1</b>	26 915	20 231	24 223
<b>Classe 2</b>	6 315	5 493	5 914
<b>Classe 3</b>	988	1 296	1 489
<b>en % de l'effectif total des entreprises de la classe</b>			
<b>Classe 1</b>	77,6 %	57,5 %	69,5 %
<b>Classe 2</b>	58,1 %	49,3 %	53 %
<b>Classe 3</b>	33,5 %	41,6 %	45,7 %

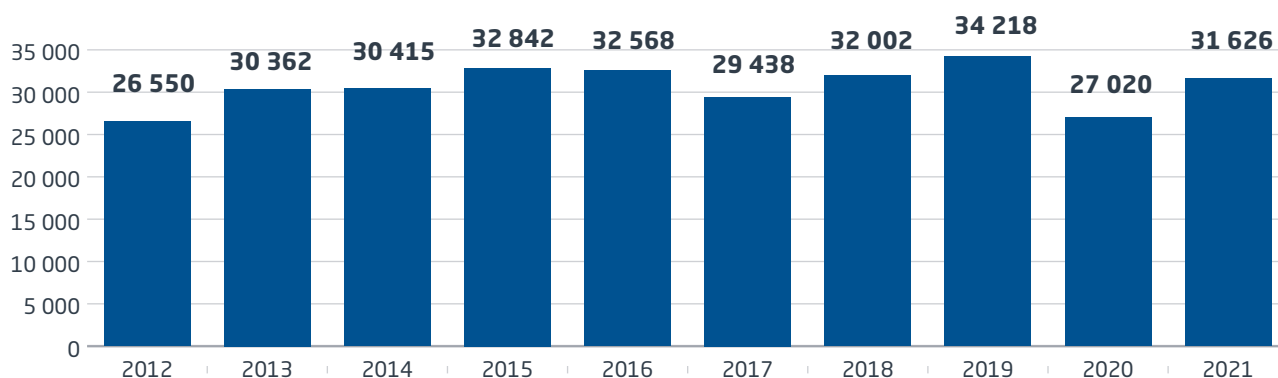
**64,2 %** | des salariés ont suivi une formation

### Par catégorie professionnelle

	2019		2020		2021	
	Nombre de salariés ayant suivi une formation	En % du nombre total de stagiaires	Nombre de salariés ayant suivi une formation	En % du nombre total de stagiaires	Nombre de salariés ayant suivi une formation	En % du nombre total de stagiaires
Ingénieurs et cadres	561	1,6 %	515	1,9 %	<b>639</b>	<b>2 %</b>
Maitrises et techniciens	7 084	20,7 %	5 295	19,6 %	<b>6 537</b>	<b>20,7 %</b>
Employés	1 966	5,7 %	1 346	5 %	<b>1 590</b>	<b>5 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	21 225	62 %	17 008	62,9 %	<b>19 454</b>	<b>61,5 %</b>
Ouvriers non roulants	3 382	9,9 %	2 856	10,6 %	<b>3 406</b>	<b>10,8 %</b>

## Évolution du nombre de salariés ayant suivi une formation

(Données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2012 à 2021

### 4.6 Nombre d'heures de stage

Les salariés des entreprises de notre panel ont suivi plus d'un million d'heures de formation en 2021, ce qui représente en moyenne 32,6 heures par stagiaire, un nombre en diminution par rapport à 2020 (- 3,8 heures) qui s'explique par l'augmentation du volume d'heures de stage qui a largement progressé entre 2020 et 2021 (+ 47 914 heures), pour revenir à son niveau de 2019. La diminution du nombre moyen d'heures de formation par stagiaire concerne essentiellement les entreprises de classe 1 (- 5,1 heures entre 2020 et 2021).

Comme les années précédentes, les ouvriers non roulants effectuent les stages les plus longs, **44,5 heures** en moyenne, suivis cette année par les conducteurs et les employés avec respectivement **31,5 heures** et **31,4 heures** en moyenne. Pour les ouvriers non roulants, le nombre d'heures moyen par stagiaire a augmenté, il est ainsi passé de 41,5 heures en 2020 à 44,5 heures en 2021, soit + 3 heures. Notons que les heures de formation effectuées par les ingénieurs et cadres restent stables par rapport à 2020 avec **24 heures** de formation en moyenne.

Une moyenne de  
**32,6 heures**  
de formation par stagiaire

	2019	2020	2021
Nombre d'heures de stage	1 158 769	984 269,58	1 032 183,56
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire	33,9	36,4	32,6

#### Par classe d'entreprises

	2019	2020	2021
Nombre d'heures de stage			
Classe 1	964 638	814 046	850 526
Classe 2	174 669	148 921	154 922
Classe 3	19 462	21 303	26 735
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire			
Classe 1	35,8	40,2	35,1
Classe 2	27,7	27,1	26,2
Classe 3	19,7	16,4	18

#### Par catégorie professionnelle

	2019			2020			2021		
	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages
Ingénieurs et cadres	13 829	24,7	1,2 %	12 711	24,7	1,3 %	15 332	24	1,5 %
Maitrisés et techniciens	196 354	27,7	16,9 %	167 134	31,6	17 %	202 378	31	19,6 %
Employés	57 171	29,1	4,9 %	37 046	27,5	3,8 %	49 986	31,4	4,8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	755 018	35,6	65,2 %	648 983	38,2	65,9 %	613 027	31,5	59,4 %
Ouvriers non roulants	136 396	40,3	11,8 %	118 396	41,5	12 %	151 461	44,5	14,7 %

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.7 Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)

Le nombre de salariés ayant mobilisé leur CPF est passé de 121 en 2020, à 191 en 2021, soit + 70 salariés. Notons que cet accroissement est particulièrement marqué chez les ouvriers roulants (+ 57 salariés).

À l'inverse, l'année 2021 est marquée par une diminution du **nombre d'heures de formation effectuées au titre du CPF avec 17 740,56 heures (contre 22 885,5 heures en 2020) soit - 5 144,94 heures**. Cette diminution est à relativiser dans la mesure où le nombre d'heures de formation avait atteint un record

en 2020 avec 22 885,5 heures contre 13 027,7 heures en 2019, cette large progression était liée à une meilleure connaissance du dispositif ainsi qu'à sa transformation (monétisation, installation de l'application mobile).

Notons que ces données portent sur les CPF accompagnés par l'entreprise. En effet, le salarié peut suivre, **hors temps de travail**, une formation au titre du CPF dont l'employeur n'aura pas connaissance. **Les chiffres publiés sur le CPF au titre du présent bilan peuvent donc ne pas être exhaustifs.**

### Par catégorie professionnelle

2019								
	Nombre de salariés	En effectif total	...dont Femmes	En % de l'effectif de Femmes	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectuées par salarié	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	18	2 %	2	0,7 %	2 094	116	1 470	82
Maitrisés et techniciens	94	1,1 %	20	1,1 %	3 720	40	137	1
Employés	24	0,9 %	10	0,6 %	1 589	66	943	39
Ouvriers roulants (conducteurs)	122	0,4 %	16	0,3 %	3 064	25	35	
Ouvriers non roulants	24	0,6 %	1	0,4 %	2 561	107	386	16
<b>TOTAL</b>	<b>282</b>	<b>0,6 %</b>	<b>49</b>	<b>0,5 %</b>	<b>13 027,7</b>	<b>46</b>	<b>2 971</b>	<b>11</b>

2020								
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	...dont Femmes	En % de l'effectif de Femmes	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectuées par salarié	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	1	0,1 %			41	41	54	54
Maitrisés et techniciens	44	0,5 %	14	0,7 %	2 778	63	355	8
Employés	6	0,2 %	5	0,3 %	971	162		
Ouvriers roulants (conducteurs)	53	0,2 %	9	0,2 %	15 248	288	128	2
Ouvriers non roulants	17	0,4 %			3 848	226		
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>0,2 %</b>	<b>28</b>	<b>0,3 %</b>	<b>22 885,5</b>	<b>189</b>	<b>537</b>	<b>4</b>

2021								
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	...dont Femmes	En % de l'effectif de Femmes	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectuées par salarié	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	3	0,3 %	1	0,3 %	140	47		
Maitrisés et techniciens	40	0,5 %	7	0,4 %	2 938	73	35	1
Employés	11	0,4 %	8	0,5 %	488	44	140	13
Ouvriers roulants (conducteurs)	110	0,3 %	10	0,2 %	12 442	113	565	5
Ouvriers non roulants	27	0,6 %	1	0,4 %	1 735	64		0
<b>TOTAL</b>	<b>191</b>	<b>0,4 %</b>	<b>27</b>	<b>0,3 %</b>	<b>17 740,56</b>	<b>93</b>	<b>740</b>	<b>4</b>

## 4.8 Périodes de professionnalisation

Pour mémoire, avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, de nouveaux outils de formation ont été mis en place et d'autres ont été supprimés.

Ainsi sur l'année 2019, plusieurs dispositifs peuvent coexister :

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

Pour mémoire, le dispositif de la « Pro-A » n'était mobilisable que pour des formations qualifiantes, donc inscrites au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles). L'ordonnance n° 2019-861 dite « coquilles » du 22 août 2019 a apporté quelques ajustements sur les dispositions de la loi et notamment un recadrage du dispositif : il prévoit désormais que les branches peuvent par accord, mais uniquement sur des métiers en fortes mutations, définir des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

**Le 4 novembre 2019, la branche du Transport Urbain a signé un accord cadre « portant mise en place de la reconversion ou promotion par alternance dit "Pro-A" » ainsi qu'un accord « fixant la liste des certifications éligibles à la "ProA" et identifiant les métiers concernés » en date du 13 novembre 2019.**

La suppression des périodes de professionnalisation au 31 décembre 2018 explique qu'en 2021, seulement 90 salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une période de professionnalisation, ce qui représente comme en 2020, 0,2 % de l'effectif total des entreprises de notre panel.

Les conducteurs représentent encore la part la plus importante en nombre de salariés (70 en 2021) ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

des effectifs  
ont bénéficié  
d'une période de  
professionnalisation

0,2%

Les périodes de professionnalisation ont notamment permis aux salariés de passer la FIMO voyageurs, des formations passerelles, l'habilitation à la conduite du tramway, des habilitations électriques, des titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs, Électromécanicien de maintenance), ou encore, de suivre le Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP).

En 2021, seulement 7 salariés ont bénéficié du dispositif « Pro-A » dont 5 salariés sont issus de la catégorie des maîtrises et techniciens.

	2019		2020		2021	
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres	1	0,1 %	1	0,1 %		
Maîtrises et techniciens	28	0,3 %	0			
Employés	80	2,8 %	16	0,6 %	18	0,7 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	224	0,7 %	91	0,3 %	70	0,2 %
Ouvriers non roulants	19	0,5 %	6	0,1 %	2	
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>	<b>0,7 %</b>	<b>114</b>	<b>0,2 %</b>	<b>90</b>	<b>0,2 %</b>

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## Dispositif de la « Pro-A »

	2019		2020		2021	
Total Classe 1 + 2 + 3	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres			0			
Maitrisés et techniciens			3	11,1 %	5	71,4 %
Employés			1	3,7 %		
Ouvriers roulants (conducteurs)	18	100 %	21	77,8 %		
Ouvriers non roulants			2	7,4 %	2	28,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>	<b>27</b>	<b>100 %</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

	2019		2020		2021	
Classe 1	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres						
Maitrisés et techniciens			3	12 %	4	100 %
Employés						
Ouvriers roulants (conducteurs)	18	100 %	20	80 %		
Ouvriers non roulants			2	8 %		
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>	<b>25</b>	<b>100 %</b>	<b>4</b>	<b>100 %</b>

	2019		2020		2021	
Classe 2	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres						
Maitrisés et techniciens					1	50 %
Employés			1	50 %		
Ouvriers roulants (conducteurs)			1	50 %		
Ouvriers non roulants					1	50 %
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>100 %</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>

	2019		2020		2021	
Classe 3	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres						
Maitrisés et techniciens						
Employés						
Ouvriers roulants (conducteurs)						
Ouvriers non roulants					1	100 %
<b>TOTAL</b>					<b>1</b>	<b>100 %</b>

## 4.9 Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés

Le nombre de contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre 2021 a augmenté, passant de 344 en 2020 à 413 en 2021. Le nombre de contrats conclus en 2021 a plus que doublé par rapport à ceux conclus en 2019, passant de 102 à 289 contrats.

À l'inverse, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2021 comme celui des contrats de professionnalisation en cours au 31 décembre 2021 diminuent. En effet, 257 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2021 contre 295 en 2020, de même on constate que 291 contrats de professionnalisation sont en cours au 31 décembre 2021 contre 387 au 31 décembre 2020.

Cette tendance se retrouve au niveau national, les entrées en apprentissage ont augmenté de 33 % entre 2020 et 2021 (Source : DARES, mars 2022). Cette progression serait liée d'une part à un déport des embauches en contrats de professionnalisation en faveur de l'apprentissage et d'autre part à l'octroi d'aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants, ce financement public ayant pour effet de maintenir le niveau d'engagement des entreprises en faveur de l'apprentissage (source : *Veille juridique de l'OPCO Mobilités*, mars 2022).

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont permis la préparation de titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs, Mécanicien réparateur véhicules industriels), de Baccalauréats professionnels (maintenance véhicule, mécanique, gestion), de BTS (électrotechnique, maintenance des systèmes et de véhicules de transport routiers), de licences professionnelles (logistique, management des services de transport de voyageurs, ressources humaines) ou de masters 2 (marketing, management, ressources humaines). Compte tenu des évolutions liées à la réforme sur la formation professionnelle, ces outils sont de plus en plus mobilisés dans la branche.

Enfin, les contrats aidés continuent de diminuer, passant de 3 contrats conclus au titre de l'année 2020 à 2 contrats conclus en 2021 en raison notamment de la suppression des contrats de génération, des contrats emploi avenir et des contrats uniques d'insertion. Le nombre de contrats aidés en cours au 31 décembre 2021 s'établit à 11, contre 6 au 31 décembre 2020.

### Contrats d'apprentissage

En cours au 31 décembre 2019	En cours au 31 décembre 2020	En cours au 31 décembre 2021
209	344	<b>413</b>
Dont conclus en 2019	Dont conclus en 2020	Dont conclus en 2021
102	262	<b>289</b>

### Contrats de professionnalisation

En cours au 31 décembre 2019	En cours au 31 décembre 2020	En cours au 31 décembre 2021
388	387	<b>291</b>
Dont conclus en 2019	Dont conclus en 2020	Dont conclus en 2021
343	295	<b>257</b>

### Autres types de contrats aidés

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 ce terme se poursuivant jusqu'à leur terme.**

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

**Les contrats de génération** sont supprimés **depuis le 23 septembre 2017** ; **les contrats conclus avant ce terme se poursuivant jusqu'à leur terme.**

	En cours au 31 décembre 2019	En cours au 31 décembre 2020	En cours au 31 décembre 2021
Contrats adultes relais	0	0	<b>0</b>
Contrats uniques d'insertion	4	2	<b>9</b>
Emplois d'avenir	7	0	<b>0</b>
PEC	10	4	<b>2</b>
	Dont conclus en 2019	Dont conclus en 2020	Dont conclus en 2021
Contrats adultes relais	0	0	<b>0</b>
Contrats uniques d'insertion	0	0	<b>0</b>
Emplois d'avenir	0	0	<b>0</b>
PEC	3	3	<b>2</b>

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

## 4.10 Niveau de formation du personnel embauché

La répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2021 a évolué par rapport à 2020. En 2020, la part des salariés embauchés de niveau 3 (niveau équivalent au CAP) restait la plus élevée (42 % des embauches). En 2021, on observe une diminution de la part des salariés embauchés de niveau 3 avec 37,7 % (- 4,3 points entre 2020 et 2021) en faveur du recrutement de salariés n'ayant pas de diplôme (+ 4,5 points entre 2020 et 2021).

	2019	2020	2021
<b>Pas de diplôme</b> (anciennement Niveau VI)	9,9 %	12,9 %	<b>17,4 %</b>
<b>Niveau 3</b> (anciennement Niveau V)	35,3 %	42 %	<b>37,7 %</b>
<b>Niveau 4</b> (anciennement Niveau IV)	36 %	26,3 %	<b>27,1 %</b>
<b>Niveau 5</b> (anciennement Niveau III)	11 %	10,1 %	<b>9,2 %</b>
<b>Niveau 6 et 7</b> (anciennement Niveau I & II)	7,9 %	8,7 %	<b>8,6 %</b>

## 4.11 Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités (Données fournies par l'OPCO Mobilités)

*Pour mémoire, en application de la réforme sur la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCA Transports et Services a été remplacé par l'OPCO Mobilités depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019. Cette réforme a également créé une nouvelle institution nationale publique remplaçant, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le FPSPP, le Copanef et le Cnefop. Désormais, la totalité des fonds destinés au financement de la formation et de l'alternance est reversée à France Compétences. Cette nouvelle instance a alors pour mission de les répartir entre les différents acteurs et notamment aux opérateurs de compétences.*

Ainsi, le bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCO Mobilités ne communique plus les chiffres liés à la collecte en raison de la mutualisation des fonds organisés par France Compétences.

L'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » prévoit des actions prioritaires au titre de la professionnalisation, qui incluent notamment les actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, et reprend les dispositions légales quant au financement de la professionnalisation. En application de cet accord, des actions de formation spécifiques à la branche sont financées par un versement à l'OPCO Mobilités correspondant à **0,3 % de la masse salariale brute des entreprises**.

Ces actions spécifiques sont notamment les formations relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens et celles effectuées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. En 2021, la collecte au titre des actions prioritaires de formation spécifiques à la branche est stable par rapport à 2020 et s'établit à 5,5 millions d'euros. Contrairement à l'année 2020, le nombre de stagiaires au titre de la sécurité augmente (+ 5 019 stagiaires entre 2020 et 2021). De même, le nombre de FCO prises en charge au titre de l'année 2021 croît passant ainsi de 6 736 en 2020 à 6 978 en 2021. Cet accroissement est lié à un report des formations qui n'ont pu se dérouler en 2020 en raison de la crise sanitaire.



## 0,3 % actions prioritaires de formation spécifiques

	Exercice 2019 (0,3 %)*	Exercice 2020 (0,3 %)*	Exercice 2021 (0,3 %)*
Collecte (en €)	5 402 857	5 551 838	<b>5 507 762</b>
Engagements (en €)			
au titre de la VAE			
au titre de la Sécurité	5 041 668	3 398 358	<b>4 574 432</b>
<b>Total</b>	<b>5 041 668</b>	<b>3 398 358</b>	<b>4 574 432</b>
Nombre de stagiaires			
au titre de la validation des acquis professionnels			
au titre de la sécurité	19 566 (dont 7 722 FCO)	12 446 (dont 6 736 FCO)	<b>17 465 (dont 6 978 FCO)</b>
<b>Total</b>	<b>19 566</b>	<b>12 446</b>	<b>17 465</b>

\* Chiffres provisoires fournis par l'OPCO Mobilités, arrêtés au 28 février 2022

# 4 | FORMATION PROFESSIONNELLE

5

**L'égalité  
Femmes /  
hommes**

# 5 | L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Les dernières réformes du code du travail sont venues renforcer la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, 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. Depuis, 2020, et afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l'UTP a fait évoluer son enquête sociale. Dans ce sens, a été créé ce chapitre intitulé « L'égalité Femmes/Hommes », dans lequel sont 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).

L'index de l'égalité professionnelle fait apparaître que l'ensemble des entreprises de notre panel obtient la note globale de **89,66 sur 100** en 2021 contre 90,28 en 2020.

Contrairement aux années précédentes, ce sont les entreprises de classe 3 qui enregistrent la note la plus élevée (90,01 sur 100) suivies des entreprises de classe 1 (89,89 sur 100) et des entreprises de classe 2 (88,86 sur 100).

Même si la note globale de 2021 est légèrement inférieure à celle de 2020, elle demeure néanmoins supérieure à la note moyenne enregistrée au niveau national. En effet, la tendance globale observée pour l'année 2021 révèle que les entreprises obtiennent la note moyenne de 86 sur 100, (Source : *Index de l'Égalité professionnelle 2022*).

**En 2021, l'indicateur sur l'écart de rémunération est légèrement supérieur à celui de 2020**, il révèle que l'ensemble des entreprises de notre panel obtient une note globale de 39,06 sur 40 (soit + 0,15 point par rapport à 2020).

S'agissant de **l'indicateur sur l'écart de répartition des augmentations individuelles**, les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel enregistrent une note globale de **19,17 sur 20** (soit - 0,3 point par rapport à 2020).

**L'indicateur sur l'écart de répartition des augmentations individuelles** qui concerne les entreprises de 50 à 249 salariés de notre panel, affiche une note nettement plus élevée à celle de 2020 (22,72 sur 35) et s'établit à **33,78 sur 35** (soit + 11,06 points par rapport à 2020).

**L'indicateur sur l'écart de répartition des promotions** pour les entreprises de plus de 250 salariés de notre panel est en légère baisse par rapport à 2020 et affiche la note globale de 13,55 sur 15 (soit - 0,82 point par rapport à 2020).

S'agissant de l'indicateur sur le **pourcentage de salariées qui ont vu leur rémunération augmentée à leur retour de congés maternité**, l'ensemble des entreprises de notre panel enregistrent un score de **14,92 sur 15** (soit + 0,72 point par rapport à 2020). Enfin, la mesure de la **parité entre les femmes et les hommes** parmi les 10 plus hautes rémunérations révèle que les entreprises de notre panel obtiennent la note globale de **5,43 sur 10** soit + 0,28 point par rapport à 2020).

	2019	2020	2021
Indicateur global - Résultat sur 100 points			
<b>TOTAL</b>	<b>89,93</b>	<b>90,28</b>	<b>89,66</b>
<b>Classe 1</b>	90,62	90,56	<b>89,89</b>
<b>Classe 2</b>	88,41	89,86	<b>88,86</b>
<b>Classe 3</b>	72,15	86,56	<b>90,01</b>

## INDICATEUR 1

Écart de rémunération - Résultats sur 40 points

<b>TOTAL</b>	<b>38,57</b>	<b>38,91</b>	<b>39,06</b>
--------------	--------------	--------------	--------------

## INDICATEUR 2A

Écart de répartition des augmentations individuelles - Résultat sur 20 points (pour les entreprises de plus de 250 salariés)

<b>TOTAL</b>	<b>19,9</b>	<b>19,2</b>	<b>19,17</b>
--------------	-------------	-------------	--------------

## INDICATEUR 2B

Écart de répartition des augmentations individuelles - Résultat sur 35 points (pour les entreprises de 50 à 249 salariés)

<b>TOTAL</b>	<b>16,7</b>	<b>22,72</b>	<b>33,78</b>
--------------	-------------	--------------	--------------

## INDICATEUR 3

Écart de répartition des promotions - Résultat sur 15 points (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés)

<b>TOTAL</b>	<b>13,87</b>	<b>14,37</b>	<b>13,55</b>
--------------	--------------	--------------	--------------

## INDICATEUR 4

Le pourcentage de salariés augmenté au retour de congés maternité - Résultat sur 15 points

<b>TOTAL</b>	<b>14,07</b>	<b>14,2</b>	<b>14,92</b>
--------------	--------------	-------------	--------------

## INDICATEUR 5

La parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations - Résultat sur 10 points

<b>TOTAL</b>	<b>3,94</b>	<b>5,15</b>	<b>5,43</b>
--------------	-------------	-------------	-------------

Pour mémoire, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et ce quel que soit la taille de l'entreprise.

Ainsi, en 2021, au sein des entreprises de notre panel, 83 entreprises ont indiqué que leur CSE avait désigné un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, contre 79 en 2020 (+ 4 entreprises).

	Oui	Non	Non répondant	TOTAL
<b>2021</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	20	29	<b>132</b>
<b>Classe 1</b>	<b>25</b>		3	<b>28</b>
<b>Classe 2</b>	<b>28</b>	8	9	<b>45</b>
<b>Classe 3</b>	<b>30</b>	12	17	<b>59</b>
<b>2020</b>				
<b>TOTAL</b>	79	23	30	<b>132</b>
<b>Classe 1</b>	24	1	3	<b>28</b>
<b>Classe 2</b>	32	6	7	<b>45</b>
<b>Classe 3</b>	23	16	20	<b>59</b>
<b>2019</b>				
<b>TOTAL</b>	59	38	35	<b>132</b>
<b>Classe 1</b>	24	1	3	<b>28</b>
<b>Classe 2</b>	21	16	8	<b>45</b>
<b>Classe 3</b>	14	21	24	<b>59</b>

# 5 | L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

# 6

Les  
**conséquences  
sociales**  
liées à  
la crise de la  
Covid-19

# 6 | LES CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE DE LA COVID-19

## 6.1 Activité partielle en période de crise sanitaire Covid-19

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

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

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

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

Au sein des entreprises de notre panel, 85 entreprises ont répondu avoir mis une partie de leurs salariés en activité partielle au cours de l'année, contre 113 en 2020.

	2020 Nombre d'entreprises ayant répondu oui	2021 Nombre d'entreprises ayant répondu oui
Au cours de l'année avez-vous mis une partie de vos salariés en activité partielle ?		
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>85</b>
<b>Classe 1</b>	23	26
<b>Classe 2</b>	43	29
<b>Classe 3</b>	47	30

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, en vertu de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants sont placés en activité partielle :

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

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

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

**Ainsi, au total, 14 419 salariés des entreprises de notre panel ont été placés en activité partielle en 2021 contre 28 405 en 2020.**

**Comme en 2020, c'est majoritairement en raison d'une baisse temporaire d'activité que les entreprises ont eu recours à l'activité partielle. Ainsi, 10 306 salariés dont 1 898 femmes ont été placés en activité partielle en 2021 pour ce motif, contre 22 989 salariés en 2020.**

**Cette baisse du recours à l'activité partielle concerne également les salariés placés en activité partielle pour personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable, en 2021 on compte 730 salariés dont 178 femmes contre 2 120 salariés en 2020.**

En revanche, on constate une stabilisation voire une légère hausse des salariés placés en activité partielle pour garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap, on compte 3 431 salariés dont 718 femmes en 2021 contre 3 036 en 2020.



	2020		2021	
	Nombre de salariés placés effectivement en AP	dont femmes	Nombre de salariés placés effectivement en AP	dont femmes

Placés effectivement en activité partielle pour Baisse temporaire d'activité

TOTAL	22 989	4 668	10 306	1 898
Classe 1	16 255	3 174	8 780	1 556
Classe 2	5 056	1 071	1 285	296
Classe 3	1 678	423	241	46

Placés effectivement en activité partielle pour Personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable

TOTAL	2 120	320	730	178
Classe 1	1 706	241	652	158
Classe 2	336	66	70	18
Classe 3	78	13	8	2

Placés effectivement en activité partielle pour Garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap sans limite d'âge

TOTAL	3 036	904	3 431	718
Classe 1	2 135	629	2 750	551
Classe 2	748	220	633	157
Classe 3	153	55	48	10

Placés effectivement en activité partielle Au Total

TOTAL	28 405	5 716	14 419	2 725
Classe 1	21 005	3 998	12 423	2 256
Classe 2	5 665	1 267	1 796	432
Classe 3	1 735	451	200	37

# 6 | LES CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE DE LA COVID-19

Le nombre heures chômées par les salariés placés en activité partielle a nettement chuté puisqu'il est passé de 2 855 833 en 2020 à 779 510 en 2021.

En 2021 comme en 2020, le plus grand nombre d'heures ont été chômées en raison de la baisse temporaire d'activité avec

343 660 heures suivi des salariés placés en activité partielle pour personnes vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable (236 121 heures chômées) et des salariés placés en activité partielle pour garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap (106 532 heures chômées).

	2020 Nombre d'heures chômées	2021 Nombre d'heures chômées
<b>Baisse temporaire d'activité</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>2 063 136</b>	<b>343 660</b>
<b>Classe 1</b>	1 387 320	303 206
<b>Classe 2</b>	522 398	34 453
<b>Classe 3</b>	153 419	6 001
<b>Personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>354 264</b>	<b>236 121</b>
<b>Classe 1</b>	234 919	175 656
<b>Classe 2</b>	87 594	52 249
<b>Classe 3</b>	31 751	8 216
<b>Garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap sans limite d'âge</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>336 418</b>	<b>106 532</b>
<b>Classe 1</b>	220 367	77 599
<b>Classe 2</b>	94 583	27 235
<b>Classe 3</b>	21 468	1 697
<b>Au Total</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>2 855 833</b>	<b>779 510</b>
<b>Classe 1</b>	2 001 692	657 401
<b>Classe 2</b>	678 132	116 774
<b>Classe 3</b>	176 009	5 335

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

Pour mémoire, le Fonds National pour l'Emploi (ci-après : « FNE ») est un dispositif initialement prévu pour financer la formation des salariés et accompagner les entreprises à supporter les changements économiques et maintenir ainsi leur personnel en activité. Il s'agit d'une aide attribuée par les DIRECCTE aux entreprises et ayant pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle permettant de faciliter la continuité de l'activité des salariés.

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

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle et en activité partielle de longue durée par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il est accessible

à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par une simple convention signée entre l'entreprise et la Direccte ou après accord de prise en charge par un opérateur de compétences (OPCO) (voir les questions réponses du ministère sur le FNE-Formation du 9 septembre 2021).

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

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

En 2021, seulement 5 entreprises de notre panel ont mobilisé le FNE-Formation contre 9 en 2020. Parmi ces entreprises bénéficiaires, Seules les entreprises de classe 2 et 3 ont sollicité ce dispositif (3 entreprises de classe 2 et 2 entreprises de classe 3).

Ce sont les entreprises de classe 3 qui ont le plus grand nombre de salariés concernés par ce dispositif (88 salariés dont 16 femmes).

	2020	2021
	Nombre d'entreprises ayant répondu oui	Nombre d'entreprises ayant répondu oui
Avez-vous mobilisé le dispositif du FNE-Formation ?		
<b>TOTAL</b>	9	5
Classe 1	2	
Classe 2	3	3
Classe 3	4	2
Concernés par le dispositif d'urgence du FNE-Formation		
<b>TOTAL</b>	139	115
Classe 1	96	
Classe 2	26	27
Classe 3	17	88
dont femmes		
<b>TOTAL</b>	27	19
Classe 1	16	
Classe 2	8	3
Classe 3	3	16

### 6.3 Signature d'accord d'entreprise sur la prise de congés permettant aux entreprises de déroger aux règles de droit commun/conventionnels d'entreprise

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

Ces possibilités sont encadrées, elles ne peuvent être mises en œuvre que si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit et la période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 30 septembre 2021.

Au total, seule 1 entreprise de classe 1 a répondu avoir conclu un accord d'entreprise lui permettant de déroger au droit commun contre 6 entreprises en 2020.

	2020	2021
	Nombre d'entreprises ayant répondu oui	Nombre d'entreprises ayant répondu oui
Avez-vous mis en œuvre ces dispositions par un accord d'entreprise ?		
<b>TOTAL</b>	6	1
Classe 1	1	1
Classe 2	1	
Classe 3	4	

# 6 | LES CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE DE LA COVID-19

## 6.4 Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

Le Gouvernement a mis en place une série de mesures en faveur de l'emploi et de l'apprentissage. Il a notamment prévu une aide exceptionnelle de 5 000 à 8 000 euros pour toute embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 30 juin 2022.

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

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

En 2021, 31 entreprises de notre panel contre 26 en 2020 indiquent avoir bénéficié de cette aide exceptionnelle. Comme en 2020, ce sont les entreprises de classe 2 qui en ont le plus bénéficié. Ainsi, 15 entreprises de cette classe en 2021 ont affirmé en avoir bénéficié, suivi par 9 entreprises de classe 3 et 7 entreprises de classe 1.

Bien que les entreprises de classe 1 aient moins sollicité cette aide, elles ont recruté le plus grand nombre d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation, soit 194 recrutements sur les 281 au total, dont 57 femmes sur les 90 au total.

	2020 Nombre d'entreprises ayant répondu oui	2021 Nombre d'entreprises ayant répondu oui
Avez-vous bénéficié de cette aide exceptionnelle ?		
<b>TOTAL</b>	26	31
<b>Classe 1</b>	4	7
<b>Classe 2</b>	12	15
<b>Classe 3</b>	10	9

	2020 Nombre de salariés concernés par le dispositif	2021 Nombre de salariés concernés par le dispositif
Embauches d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation réalisé à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2020		
<b>TOTAL</b>	149	281
<b>Classe 1</b>	103	194
<b>Classe 2</b>	32	76
<b>Classe 3</b>	14	11
...dont femmes		
<b>TOTAL</b>	45	90
<b>Classe 1</b>	28	57
<b>Classe 2</b>	11	28
<b>Classe 3</b>	6	5

7

**Données**  
de  
**cadrage**  
économique

## 7.1 Le contexte économique national en 2021

### Les grands indicateurs

Le chemin vers la reprise de l'activité économique était semé d'embûches dès le début de l'année 2021, mais les efforts consentis en matière de politiques de maintien de l'emploi conjugués à une stratégie de vaccination de grande échelle ont porté leurs fruits avec en tête de file un PIB en hausse de 7 % (1,6 % en deçà de son niveau 2019).

En matière de production, les exportations reprennent plus vigoureusement que les importations, davantage portées par les services que les biens, prouvant la résilience de ce type d'activité en contexte de télétravail.

Le rebond de la consommation des ménages est de + 4,8 % alors qu'ils ont pourtant investi en capital fixe à hauteur de + 15,8 %. Il faudra surveiller l'indice des prix à la consommation, dont la hausse a été limitée à + 1,6 %, en 2021 pour entrevoir ou non une forte tendance inflationniste.

	2018	2019	2020	2021 (p)
Produit intérieur brut en volume	+ 1,7 %	+ 1,5 %	- 8 %	+ 7 %
Indice des prix à la consommation	+ 1,8 %	+ 1,6 %	+ 0,5 %	+ 1,6 %
Dépenses de consommation des ménages (en volume)	+ 0,8 %	+ 1,6 %	- 7,2 %	+ 4,8 %
Exportations (en volume)	+ 3,5 %	+ 1,8 %	- 16,1 %	+ 9,0 %
Importations (en volume)	+ 1,2 %	+ 2,6 %	- 12,2 %	+ 7,6 %
Formation brute de capital fixe (en volume)	+ 2,8 %	+ 4,3 %	- 8,9 %	+ 11,6 %
Entreprises non financières	+ 3,9 %	+ 3,7 %	- 8,1 %	+ 12,2 %
Ménages	+ 2,0 %	+ 1,8 %	- 12,2 %	+ 15,8 %
Administrations publiques	+ 2,4 %	+ 7,7 %	- 4,4 %	+ 4,8 %
Production de l'industrie manufacturière	+ 0,5 %	+ 0,5 %	- 13,0 %	+ 6,3 %

Source : INSEE

### Le marché du travail

Après une année 2020 qui avait vu une baisse des effectifs, l'année 2021 marque là aussi la reprise avec + 2,8 % d'effectifs salariés, quasiment exclusivement dans le secteur privé. La construction n'avait jamais vraiment perdu de main d'œuvre et confirme sa dynamique, tandis que c'est dans le tertiaire marchand que le rebond est le plus important avec + 4,8 % (+ 1,6 % par rapport à 2019).

Le secteur de la fabrication de matériel de transport reste sur une tendance à la baisse (- 2,5 %), le marché de l'industrie automobile français peinant à aborder l'ère de la transition écologique depuis plusieurs années.

Le taux de chômage au quatrième trimestre 2021 est à son plus bas niveau depuis 2008, ce qui est factuellement une bonne chose, notamment au regard de l'amélioration de la situation pour la tranche des 15/24 ans. Les indicateurs avancés, comme le halo autour du chômage (personnes considérées comme inactives et non catégorisées en recherche d'emploi) sont à surveiller car fortement influencés par la capacité des personnes concernées à se déplacer.

## Évolution des effectifs salariés dans les secteurs de l'économie française

	2018	2019	2020	2021
<b>Industrie</b>	0,4	0,3	- 1,7	<b>0,7</b>
dont				
Fabrication de matériel de transport	0,1	0,4	- 2,7	<b>- 2,5</b>
Industrie automobile	- 1,5	- 2,2	- 4	<b>- 3,5</b>
Fabrication d'autres matériels de transport	1,9	3,4	- 1,3	<b>- 1,4</b>
<b>Construction</b>	2,5	3,3	2,1	<b>2,5</b>
<b>Tertiaire marchand</b>	1	1,6	- 2,8	<b>4,8</b>
dont				
Transports et entreposage	1,3	1,1	- 1	<b>1,2</b>
<b>Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</b>	- 0,4	0,2	0,7	<b>0,6</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>0,6</b>	<b>1,1</b>	<b>- 1,2</b>	<b>2,8</b>

Unité : variation annuelle des effectifs trimestriels (hors intérim) en %, CVS

Source : INSEE

## Chômage

Taux de chômage (au sens du Bureau International du Travail)	T4 2018	T4 2019	T4 2020	T4 2021 (p)
<b>Femmes</b>	<b>8,8 %</b>	<b>8 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>7,3 %</b>
- de 15 à 24 ans	19,1 %	19 %	17,7 %	<b>14,7 %</b>
- de 25 à 49 ans	8,5 %	7,6 %	7,6 %	<b>6,9 %</b>
- 50 ans et plus	6,6 %	5,6 %	5,7 %	<b>5,5 %</b>
<b>Hommes</b>	<b>8,7 %</b>	<b>8,2 %</b>	<b>8 %</b>	<b>7,5 %</b>
- de 15 à 24 ans	19,5 %	20,6 %	19 %	<b>16,9 %</b>
- de 25 à 49 ans	8 %	7,2 %	7,4 %	<b>6,7 %</b>
- 50 ans et plus	6,2 %	6 %	5,7 %	<b>6 %</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8,8 %</b>	<b>8,1 %</b>	<b>8 %</b>	<b>7,4 %</b>
- de 15 à 24 ans	19,3 %	19,9 %	18,4 %	<b>15,9 %</b>
- de 25 à 49 ans	8,2 %	7,4 %	7,5 %	<b>6,8 %</b>
- 50 ans et plus	6,4 %	5,8 %	5,7 %	<b>5,7 %</b>

Unité : %, part des demandeurs d'emploi dans la population active en France métropolitaine

(p) données provisoires

Source : INSEE, DARES (ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité)

## 7.2 Les budgets des collectivités locales

### Les finances locales

Alors que la mise en veille de certains services avait permis d'atténuer les surcoûts de fonctionnement liés au contexte sanitaire 2020, ces derniers connaissent une hausse en 2021 de + 2,2 %. De leur côté, les recettes de fonctionnement observent une hausse de + 3,3 %, à nuancer car essentiellement portée par les droits de mutation à titre onéreux (+ 20 %) qui rebondissent fortement. Les recettes fiscales traditionnelles s'essouffent quelque peu dans le sillage de la suppression de la taxe d'habitation et d'une baisse structurelle de

la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises, augmentant dans le même temps la part des dotations de l'État (+ 4,1 %).

Les collectivités locales jouent leur rôle de moteur économique dans un contexte de reprise et enregistrent une hausse de + 6,9 % des investissements. C'est plutôt logique dans un contexte de report du calendrier des dépenses de l'échelon communal en 2020 suite aux élections municipales, des échéances électorales des départements et régions de 2021 et de la participation au Plan de relance.

En milliards d'euros		2018	2019	2020	2021 (p)
Recettes	<b>Total</b>	<b>222,5</b>	<b>228,6</b>	<b>224,6</b>	<b>232</b>
	Recettes fiscales	147,3	152,8	151,1	<b>154,4</b>
	Dotations de l'État		34,5	34,8	<b>36,2</b>
	Autres recettes	41	41,3	38,7	<b>41,3</b>
Dépenses	<b>Total</b>	<b>186,2</b>	<b>189,3</b>	<b>189,4</b>	<b>193,5</b>
	Dépenses de personnel	65,8	66,8	67,5	<b>68,6</b>
	Charges à caractère général	39,7	41	39,8	<b>41,5</b>
	Dépenses d'intervention	73,1	74	74,1	<b>76</b>
	Autres dépenses	3,5	3,6	4,2	<b>3,9</b>
	Intérêts de la dette	4,1	3,9	3,7	<b>3,5</b>
	<b>Épargne brute</b>	<b>40</b>	<b>32,7</b>	<b>35,2</b>	<b>38,5</b>
	<b>Dépenses d'investissement</b>	<b>47,3</b>	<b>50,9</b>	<b>55,9</b>	<b>59,8</b>
	<b>Encours de la dette au 31/12</b>	<b>172,2</b>	<b>173,7</b>	<b>179,2</b>	<b>183</b>

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2021, septembre 2021

### Le budget des groupements à fiscalité propre

Les recettes de fonctionnement, en hausse de + 1,3 %, gardent un faible rythme par rapport à la période pré-Covid, les recettes fiscales étant d'ailleurs en baisse de - 1,7 % (CVAE et cotisation foncière des entreprises notamment). L'évolution des dotations et compensations fiscales est de + 11,7 %, ce qui reste viable mais peut créer un décalage avec le dynamisme économique local espéré dans les années à venir.

Du côté des dépenses de fonctionnement, celles-ci ont une tendance légèrement plus haussière que les recettes (+ 1,4 %),

avec notamment les charges à caractère général qui augmentent avec l'inflation et l'absorption des coûts liés aux changements d'organisation du travail.

Comme escompté, les dépenses d'investissement connaissent une forte progression avec + 8,6 %, principalement portées par les dotations et la dette, l'épargne brute n'ayant pas retrouvé son niveau originel.

En milliards d'euros		Montant en milliards d'euros en 2021 (p)	Évolutions 2021/2011 (p)
Recettes	<b>Total</b>	<b>46,5</b>	<b>+ 1,3 %</b>
	Hors reversements fiscaux	34,9	+ 1,7 %
	Recettes fiscales	30,3	- 1,7 %
	Dotations de l'État	9,2	+ 11,7 %
	Autres recettes	7	+ 2,1 %
Dépenses	<b>Total</b>	<b>40,6</b>	<b>+ 1,4 %</b>
	Hors reversements fiscaux	28,9	+ 2
	Charges de personnel	10,4	+ 1,7
	Charges à caractère général	7,4	+ 4,2
	Dépenses d'intervention	8,5	+ 1,5
	Autres dépenses	13,8	+ 0,6
	Intérêts de la dette	0,5	- 5
	<b>Épargne brute</b>	<b>5,9</b>	<b>+ 0,2</b>
	<b>Dépenses d'investissement</b>	<b>10,4</b>	<b>+ 8,6</b>
	<b>Encours de la dette au 31/12</b>	<b>28,5</b>	<b>+ 4,4</b>

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2021, septembre 2021



## 7.3 Le secteur des transports

### Le transport de marchandises

La reprise de l'activité économique se traduit en des échanges de marchandises en hausse sur tous les modes, bien que n'atteignant pas les niveaux de 2019.

Le transport ferroviaire bénéficie d'une belle dynamique malgré le contexte, les années pré-Covid n'ayant pas été les plus fastes, un effet rebond est à espérer.

	Niveau	Évolutions annuelles (%)		
	2021 (e)	2019	2020	2021 (e)
<b>Transport ferroviaire</b>	<b>35,2</b>	- 1,1	- 7,8	<b>13,1</b>
<b>Transport routier</b>	<b>294,4</b>	3,1	- 3,7	<b>2,7</b>
Pavillon français	<b>168,5</b>	1,5	- 2,3	<b>2,2</b>
Pavillon étranger	<b>125,9</b>	5,3	- 5,6	<b>3,5</b>
<b>Transport fluvial</b>	<b>6,8</b>	9,8	- 11,4	<b>4</b>
Oléoducs	<b>11,9</b>	- 3,6	- 21,8	<b>25</b>
<b>Ensemble des transport terrestres yc oléoducs</b>	<b>348,2</b>	<b>1,1</b>	<b>- 4,9</b>	<b>4,2</b>
<b>Ensemble des transports terrestres hors oléoducs</b>	<b>336,3</b>	<b>1,3</b>	<b>- 4,3</b>	<b>3,6</b>

Unité : milliards de t-km

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDDS, Datalab, avril 2022

Sources : CGDD, SDES, Les Comptes des Transports en 2020 et Datalab, avril 2022

### Le transport de voyageurs

La poursuite des restrictions de mobilité en 2021 n'a pas entravé la reprise des déplacements sur le territoire avec + 25 % pour l'ensemble des modes recensés. Le gros de cette reprise se fait essentiellement en véhicules particuliers qui retrouvent quasiment leur niveau de 2019.

Les transports urbains de province semblent retrouver une fréquentation plus rapidement que ceux d'Ile-de-France, l'hypothèse la plus probable étant liée à la mise en place du télétravail et à la forte proportion d'emplois télétravaillables sur le territoire.

	Niveau	Évolutions annuelles (%)		
	2021 (e)	2019	2020	2021 (e)
<b>Transport individuel en véhicules particuliers</b>	<b>795,4</b>	<b>- 0,9</b>	<b>- 19,2</b>	<b>24,4</b>
<b>Transports collectifs</b>	<b>140,9</b>	<b>2,3</b>	<b>- 41,7</b>	<b>28,1</b>
<b>Transports routiers</b>	<b>44,9</b>	- 1,1	- 36,9	<b>18,4</b>
Autocars (1)	<b>31,8</b>	- 2,5	- 38,1	<b>15,5</b>
Dont autocars « Macron »	<b>1,3</b>	8,1	- 58,1	<b>5</b>
Dont occasionnel en autocars étrangers	<b>1,8</b>	2	- 74	<b>4</b>
Autobus et tramways	<b>13,1</b>	3	- 33,3	<b>24,8</b>
Ile-de-France	<b>5,5</b>	3,4	- 37,9	<b>27,1</b>
Hors Ile-de-France	<b>7,6</b>	2,7	- 29,7	<b>23,2</b>
<b>Transports ferrés</b>	<b>87</b>	4,2	- 42,3	<b>34</b>
<b>Transport ferroviaire</b>	<b>79,5</b>	4,9	- 41,9	<b>34,3</b>
Trains à grande vitesse	<b>48,6</b>	5,6	- 42,3	<b>36</b>
Trains interurbains (dont TET) (2)	<b>3,1</b>	- 3,3	- 58,3	<b>38,8</b>
Trains sous convention des conseils régionaux (3)	<b>15,1</b>	10,6	- 29,8	<b>40,8</b>
Trains et RER d'Ile-de-France	<b>12,9</b>	1,2	- 45,5	<b>21,3</b>
Métros	<b>7,5</b>	- 2,4	- 46,1	<b>30,7</b>
Ile-de-France	<b>5,2</b>	- 3,8	- 49,7	<b>34,2</b>
Hors Ile-de-France	<b>2,2</b>	1,7	- 35,9	<b>23,2</b>
<b>Transports aériens (4)</b>	<b>9</b>	2	- 55,4	<b>25,3</b>
<b>Ensemble</b>	<b>936,3</b>	<b>- 0,3</b>	<b>- 23,5</b>	<b>24,9</b>

Champ : France métropolitaine

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDES, Datalab, avril 2022

Sources : SDES, à partir de : Arafér, Bilan de la circulation, DGAC, Enquête annuelle sur les transports collectifs urbains (Cerema, CGDD, DGITM, Gart, UTP), ensemble des opérateurs ferroviaires, STIF-Omnil, UTP

(1) Transport occasionnel régulier (dont autocars SNCF, scolaire et de personnel) ; (2) Sous convention avec l'État et non conventionnés (hors TGV) ; (3) Trains sous convention des Conseils régionaux (hors Ile-de-France et Corse). Y compris les « Express d'Intérêt Régional » ; (4) Vols Intérieurs à la métropole uniquement.

# 7 | DONNÉES DE CADRAGE ÉCONOMIQUE

## Focus sur le transport urbain de voyageurs en province

La production kilométrique des réseaux de province a connu une belle reprise et reste finalement assez stable par rapport à 2019. Elle accompagne le rebond de fréquentation (+ 23,2 %), tandis que les adaptations locales de l'offre à la baisse sont compensées par le développement conjoncturel de nouveaux services.

La fréquentation de son côté n'a fait que progresser de trimestre en trimestre au gré de l'amélioration des conditions sanitaires, mais n'atteint pas encore son niveau de 2019 (- 5,4 % au T4 2021 par rapport au T4 2019).

C'est du côté des recettes que la tendance est préoccupante, avec des niveaux toujours en net retrait par rapport à 2019 en 2021, bien que qu'un redressement soit perceptible en fin d'année. Conséquences temporaires des mesures exceptionnelles mises en place en termes de tarification pendant la Covid ou remise en cause du modèle, dans tous les cas cela reste préoccupant alors que les besoins de mobilités faiblement carbonées vont aller grandissant.

	Production		Trafic		Recettes	
	2020	2021 (p)	2020	2021 (p)	2020	2021 (p)
Ensemble des réseaux de province	- 8,9 %	<b>+ 9,9 %</b>	- 31,2 %	<b>+ 23,2 %</b>	- 31,9 %	<b>- 15,4 %</b>
Réseaux de plus de 250 000 habitants desservis	- 8,7 %	<b>+ 9,6 %</b>	- 32 %	<b>+ 25,5 %</b>	- 32,7 %	<b>- 15 %</b>
Réseaux entre 100 et 250 000 habitants desservis	- 9 %	<b>+ 10 %</b>	- 32,8 %	<b>+ 11,6 %</b>	- 27,4 %	<b>- 18,3 %</b>
Réseaux de moins de 100 000 habitants desservis	- 10,8 %	<b>+ 12,4 %</b>	- 31,2 %	<b>+ 18,2 %</b>	- 25 %	<b>- 15,9 %</b>

(p) données provisoires

Sources : UTP, indicateurs mensuels de conjoncture 2020 et 2021

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

Département des affaires sociales  
Mathieu DUFOUR, directeur du département  
Cécilia VAURY, chargée de mission  
Roxane BLONDIN, assistante de direction

● **Rédaction des données économiques :**

Hugo SALMON, chargé de mission au Département  
Affaires Économiques, Techniques et Prospective (AETP)

**Conception graphique, maquette et exécution**

Z&A Conseil  
membre du groupe Une Belle Agence



Document imprimé sur papier 100 % recyclé



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





17, rue d'Anjou 75008 Paris

T +33 (0)1 48 74 63 51

F +33 (0)1 40 16 11 72

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

