

BILAN SOCIAL

TRANSPORTS URBAINS



Edition 2024

Convention Collective Nationale des réseaux
de transports publics urbains de voyageurs

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	3
CHIFFRES CLÉS	4
PRÉAMBULE	5
1. Situation des effectifs en CDI	7
1.1 Evolution des effectifs CDI.....	7
1.2 Salarié à temps plein et à temps partiel	7
1.3 Effectifs par catégorie professionnelle.....	8
1.4 Effectifs par âge	9
1.5 Effectifs par ancienneté.....	10
1.6 Salariés en situation de handicap.....	12
2. Départs et embauches en CDI	14
2.1 Départs en CDI	14
2.2 Embauches en CDI	15
3. Organisation du travail	17
3.1 Durée du travail.....	17
3.2 Absentéisme	18
4. Rémunérations	21
4.1 Valeur du point	21
4.2 Rémunération.....	21
5. Représentation féminine et égalité professionnelle	24
5.1 Représentation féminine dans la branche	24
5.2 Index égalité Hommes/Femmes.....	27

Avant-propos

Ce rapport de branche présente les données sociales agrégées 2023 des entreprises adhérentes à l'UTPF qui entrent dans le champ d'application de la convention collective national des Transports urbains (IDCC 1424). Il ne comprend ni les données de la RATP, ni celles de la SNCF. Contrairement aux années précédentes, où les résultats étaient issus des données collectées auprès d'un panel d'entreprises répondantes sur les trois dernières années consécutives, l'édition 2024 a été établie à partir de l'ensemble des répondants, soit un panel de **131** ce qui représente **90%** de l'effectif de la profession.

Nous pouvons estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **55 757** salariés en 2023 (temps plein + temps partiel) ce qui correspond à **54 665** salariés équivalents temps plein.

En annexe, figurent certains résultats du rapport en distinguant trois classes d'entreprises :

Classe 1

27 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

46 entreprises des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants, représentant **22 %** de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Classe 3

58 entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant **7 %** 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.

Chiffres

 Evolution des effectifs +1,5%


55 800 
Salariés en CDI

Effectif âge moyen 46,4 ans


    3 800 salariés en CDD et Intérim    

Nombre de conducteurs (ouvriers roulants) 36 800

Personnel de la maintenance (ouvriers non roulants) 4 500



Âge moyen à l'embauche 38 ans 

Ancienneté moyenne 12,9 ans

 Durée hebdomadaire moyenne 34,8 heures

 Valeur du point moyenne 10,18€

5 % de salariés en situation de handicap

Index moyen égalité H/F 92,1  

Part de l'effectif féminin 20,2%

55 800 Salariés en CDI

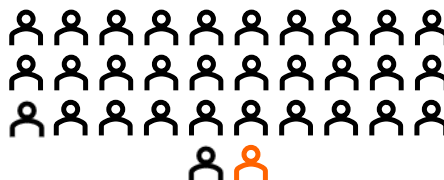
Préambule

Fin 2023, on estime à 55 800 le nombre de salariés en CDI dans la branche des Transports urbains de voyageurs, auquel s'ajoute ponctuellement des contrats temporaires. Ce chiffre reflète une stabilité de l'emploi et un engagement à long terme des employés au sein des entreprises de notre panel.

Les CDD et les intérimaires constituent une part faible des effectifs respectivement 1 800 et 2 000 personnes, suggérant que ces contrats sont utilisés pour des besoins spécifiques.

Ainsi, sur l'ensemble du personnel présents au **31 décembre**, on dénombre :

1 **CDD** pour 31 CDI

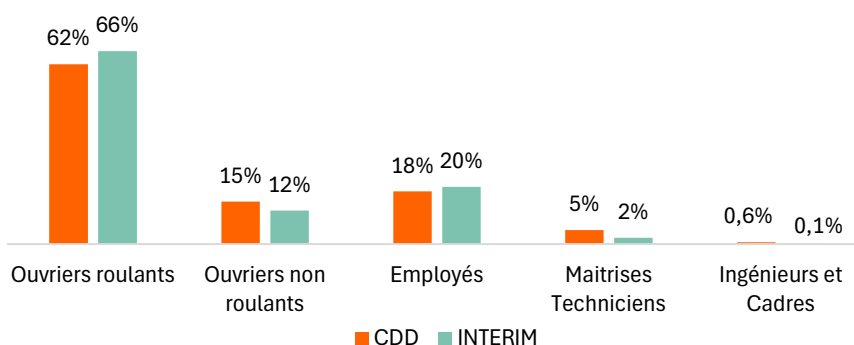


1 **contrat d'intérim** pour 27 CDI



Ces contrats sont majoritairement utilisés chez les conducteurs, à raison de 62% pour les CDD et 66 % pour l'intérim.

Répartition CDD et Intérim par catégorie professionnelle



Les emplois dans la branche étant essentiellement à durée indéterminée, les indicateurs présentés dans ce rapport sont calculés sur ce périmètre (situation des effectifs, les départs et embauches intervenus dans l'année, l'organisation du travail, place des femmes dans la branche).

1

Situation des effectifs en CDI

1. Situation des effectifs en CDI

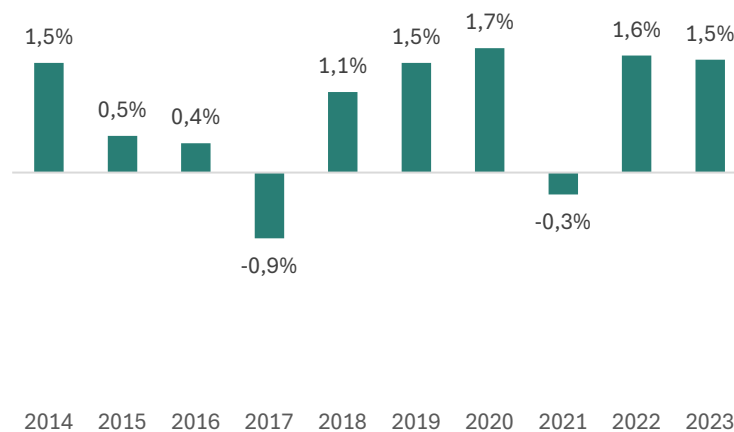
1.1 Evolution des effectifs

Sur la base des entreprises de notre panel, le nombre de salariés (temps plein et temps partiel) en CDI a progressé de 1,5 % entre 2022 et 2023.

Cette évolution est similaire à celle de l'année passée (+ 1,6% entre 2022) après une quasi-stabilisation des effectifs durant l'année 2021.

Sur la période 2013 à 2023, le rythme d'évolution des effectifs est en moyenne de +0,9% par an.

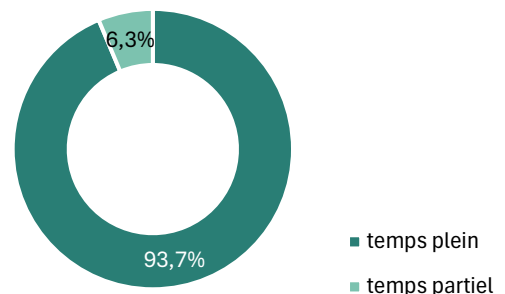
Evolution annuelle des effectifs



1.2 Salarié à temps plein et à temps partiel

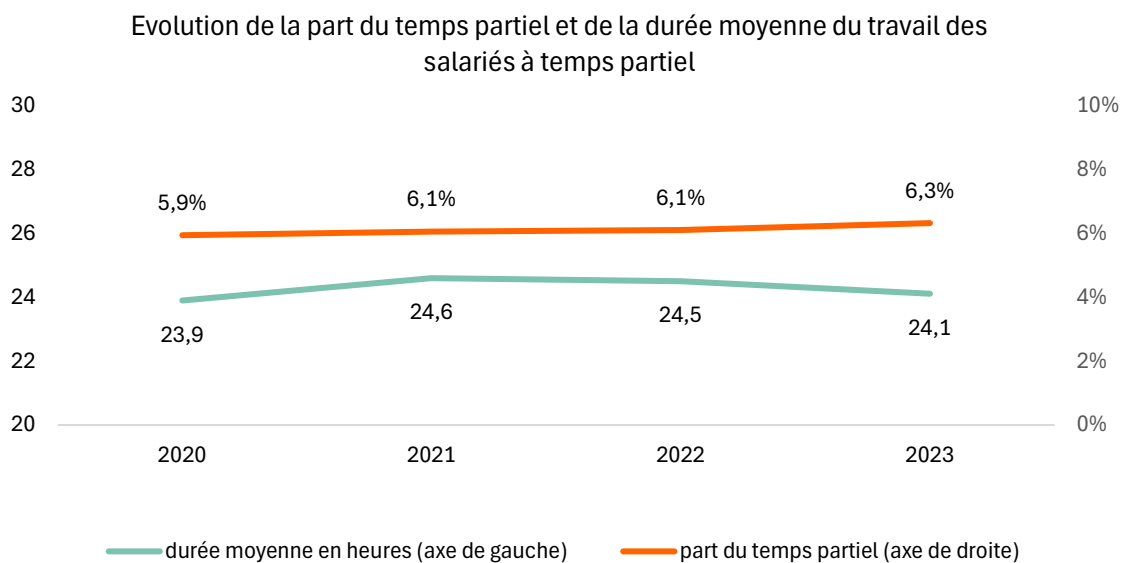
Comme les années précédentes, les emplois à temps plein dominent largement, représentant 93,7% des effectifs en CDI, soit 52 231 salariés. A l'inverse, les emplois à temps partiel ne concernent que 6,3% des effectifs, soit 3 526 salariés.

Part du temps partiel

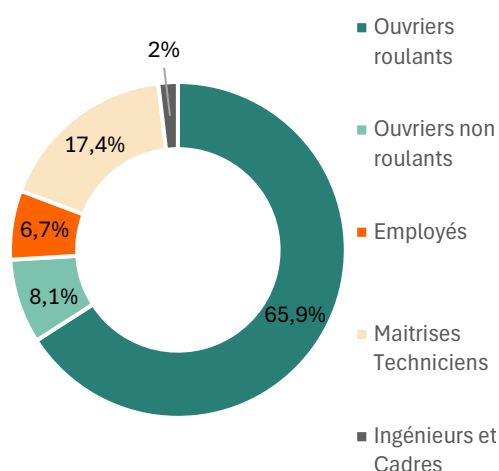


En 2023, le taux de salariés travaillant à temps partiel s'élève à **6,3%**. Ce taux est globalement constant depuis 2020 et demeure bien en deçà des chiffres enregistrés au niveau national et dans les autres secteurs d'activité.

A titre de comparaison, la moyenne nationale des salariés à temps partiel s'élève, en décembre 2023, à **15,7%** 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 4e trimestre 2023*, mars 2024).



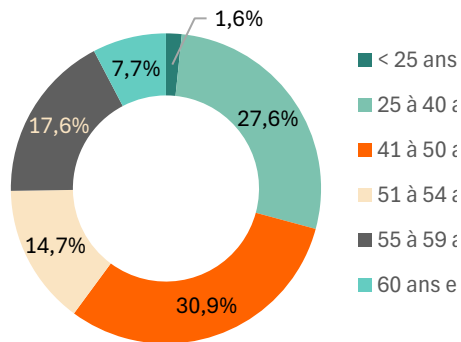
1.2 Effectifs par catégorie professionnelle



Comme les années précédentes, la catégorie des conducteurs (ouvriers roulants) demeure la catégorie employant la plus grande part de salariés, soit **65,9%** de l'effectif. Avec les maîtrises et techniciens, ils représentent plus de 80% des effectifs en CDI en temps plein et temps partiel.

1.3 Effectifs par âge

Répartition des effectifs par âge

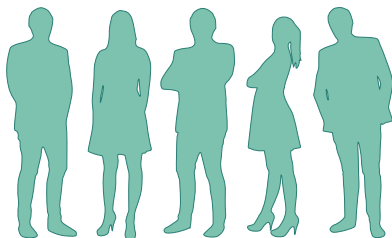


Comme les années précédentes, on observe en 2023 que la tranche dominante est celle des 41 à 50 ans, représentant 30,9% de la population des effectifs soit 17 229 salariés.

Les salariés âgés de 25 à 40 ans suivent et représentent 27,6% des effectifs soit 15 371 salariés.

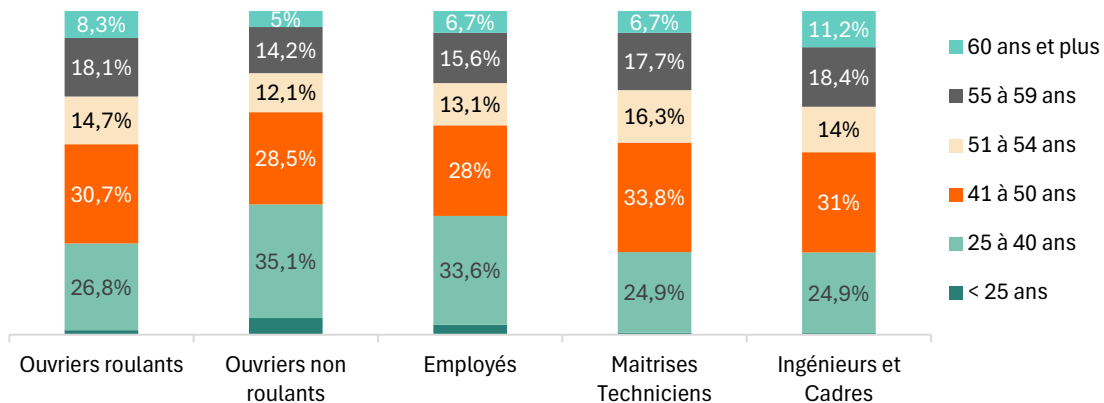
Les moins de 25 ans représentent 1,6% des effectifs, soit seulement 911 salariés.

La majorité des effectifs est composée des salariés âgés de 25 à 50 ans avec un total cumulé de près de 60%, soit 32 600 salariés, ce qui explique une moyenne d'âge de 46,4 ans.



Effectif âge moyen 46,4 ans

Répartition des effectifs par âge selon la catégorie professionnelle

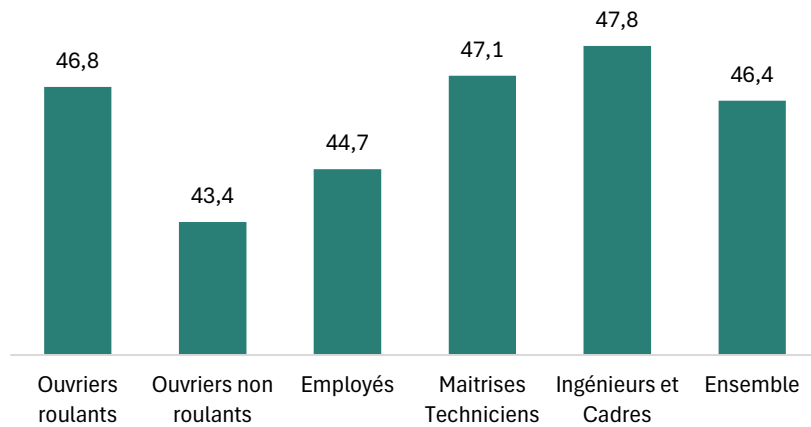


Les cadres et les maîtrises techniciens sont les plus âgés, seulement 24,9% des effectifs ont moins de 40 ans pour ces deux catégories, et les 51 ans et plus représentent respectivement 43,6% et 40,7%.

A l'inverse, les salariés âgés de 25 à 40 ans sont les plus nombreux chez les ouvriers non roulants, ils représentent 35,1% des effectifs.

Les jeunes adultes (moins de 25 ans) sont très faiblement représentés dans toutes les catégories professionnelles.

Âge moyen (en années)

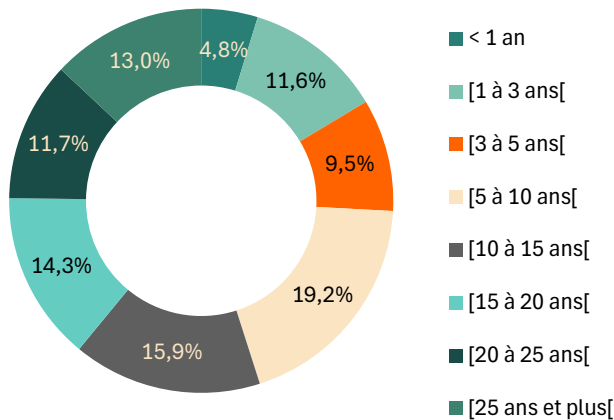


Cette tendance se confirme puisque l'âge moyen des ouvriers non roulant est 43,4 ans à l'inverse il est de 47,8 ans pour les ingénieurs et cadres. L'âge moyen d'un conducteur est de 46,8 ans.

Ancienneté moyenne 12,9 ans

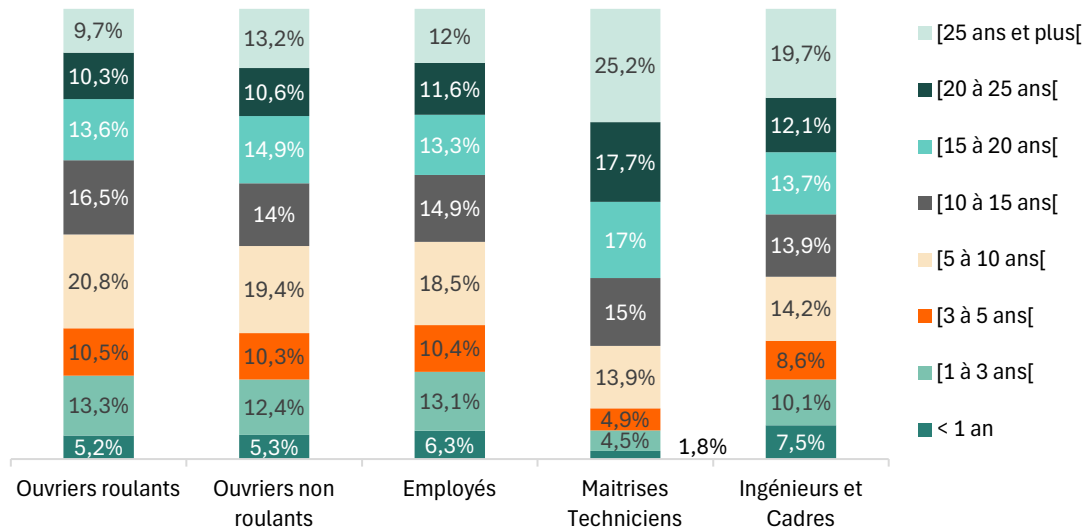
1.4 Effectifs par ancienneté

Répartition des effectifs par ancienneté



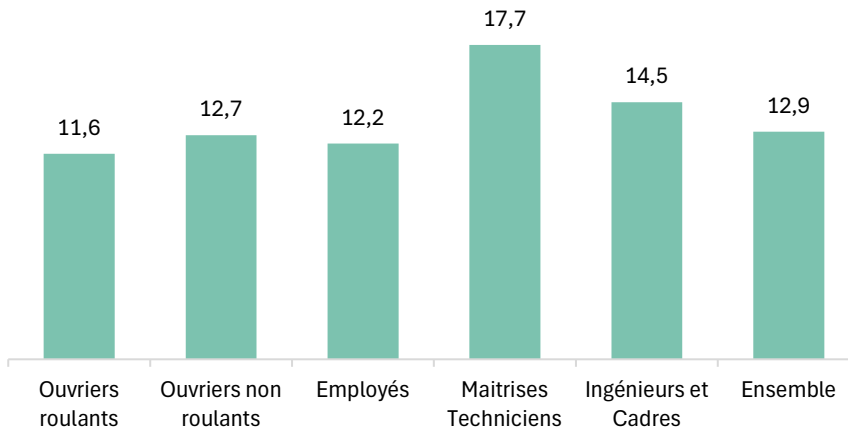
En 2023, la répartition des effectifs par ancienneté est similaire aux années précédentes. Les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 15 ans représentent la part la plus élevée des effectifs (35,1%). Les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté sont les moins nombreux, représentant seulement 4,8% des effectifs.

Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle



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 (19,7 % pour les ingénieurs et cadres et 25,2 % pour les agents de maîtrises et techniciens). A l'inverse, seuls 9,7 % des conducteurs ont une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans.

ancienneté moyenne (en années)



5 % de salariés en
situation de handicap

1.5 Salariés en situation de handicap

Une priorité au niveau de la branche, le 1^{er} décembre 2022, une convention de partenariat a été signée entre l'UTPF et France Travail qui vise à renforcer les démarches inclusives auprès des publics demandeurs d'emploi. France Travail s'engage à mobiliser ses conseillers afin de faire connaître aux employeurs du secteur les aides et mesures pour le recrutement des personnes en situation de handicap et organiser des événements pour sensibiliser les entreprises au handicap et à la réglementation dédiée.

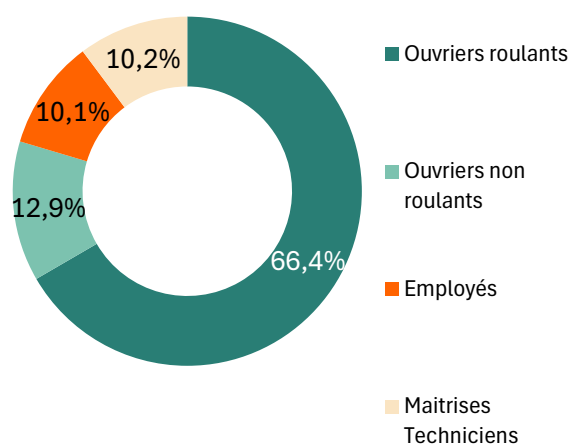
Parmi les effectifs en équivalent temps plein, 5% sont reconnus RQTH, soit l'équivalent d'environ 2 700 ETP.

Comme les années précédentes, la proportion la plus importante de salariés RQTH se trouve au sein des ouvriers roulants avec plus de 1 800 salariés, soit 66,4%.

Il convient de rappeler que les conducteurs, qui représentent 65,9 % de l'effectif global des entreprises, 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 D. 5212-19 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.

Répartition des salariés RQTH



2

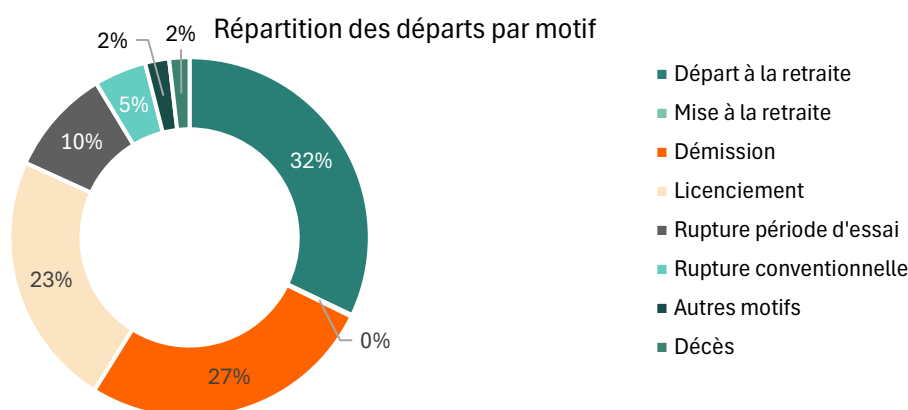
Départs et embauches en CDI

2. Départs et embauches en CDI

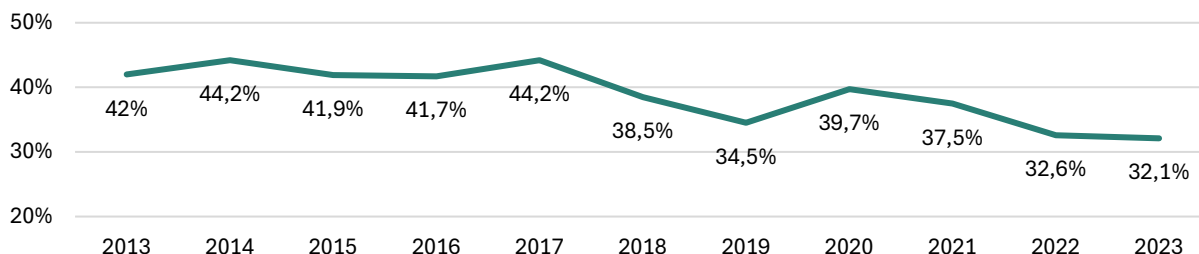
2.1 Départs en CDI

En 2023, comme les années précédentes, la part des départs à la retraite reste la principale cause des départs dans les entreprises du transport urbain de voyageurs. Ils atteignent 32% du total des départs.

Relevons également, que la part des démissions et des licenciements représentent respectivement 27% et 23% des effectifs, il s'agit de la deuxième et de la troisième cause de cessation des fonctions des salariés de la branche.

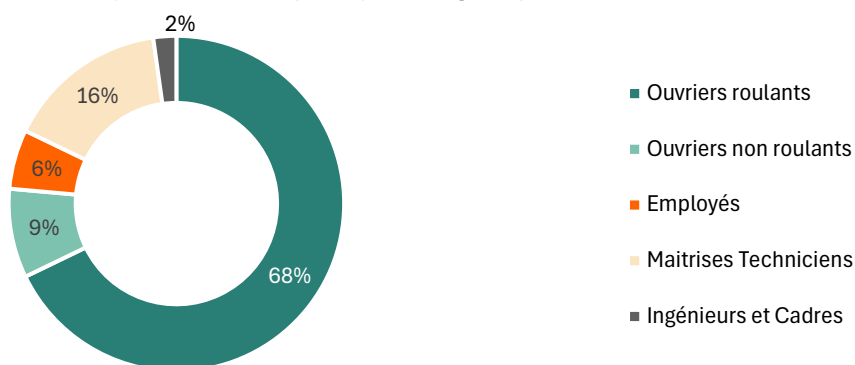


Part des départs à la retraite dans l'ensemble des départs



En 10 ans, la part des départs en retraite a progressivement diminué, perdant 10 points depuis 2013.

Répartition des départs par catégorie professionnelle



La répartition des départs par catégorie professionnelle est similaire à celle des effectifs avec plus des 2/3 (68 %) des départs qui concernent les conducteurs (ouvriers roulants).

2.2 Embauches en CDI

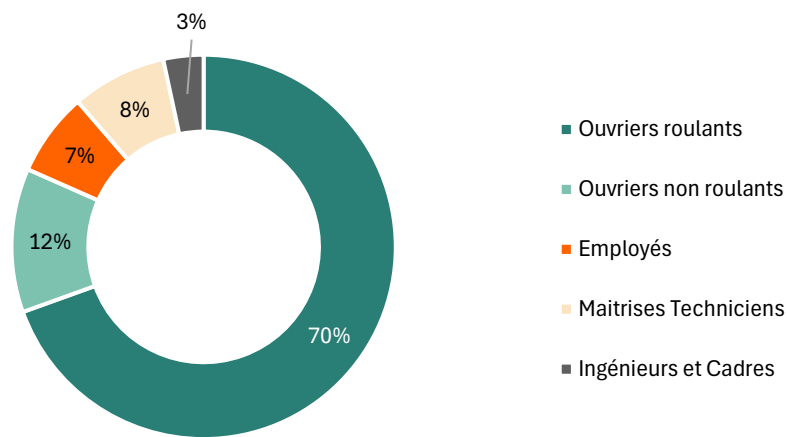
🔑 Âge moyen à l'embauche 38 ans

En 2023, 7 recrutés sur 10 sont des conducteurs.

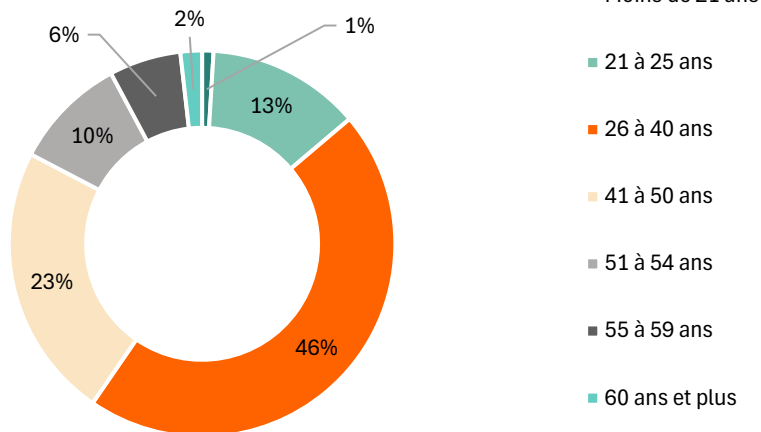
Compte-tenu des nombreux départs et des besoins croissants sur les fonctions de conducteurs, les recrutements sur ce poste représentent plus de la moitié des embauches soit 70% en 2023.

Suivent les métiers de la maintenance avec 12% des embauches en 2023.

Répartition des embauches par catégorie professionnelle



Répartition des embauches par âge



Plus de la moitié des salariés recrutés (60%) sont âgés de moins de 40 ans. La tranche d'âge des 41 à 50 ans représente également une part significative des embauches soit 23%.

Ainsi, on peut estimer que l'âge moyen à l'embauche se situe autour de 38 ans.

3

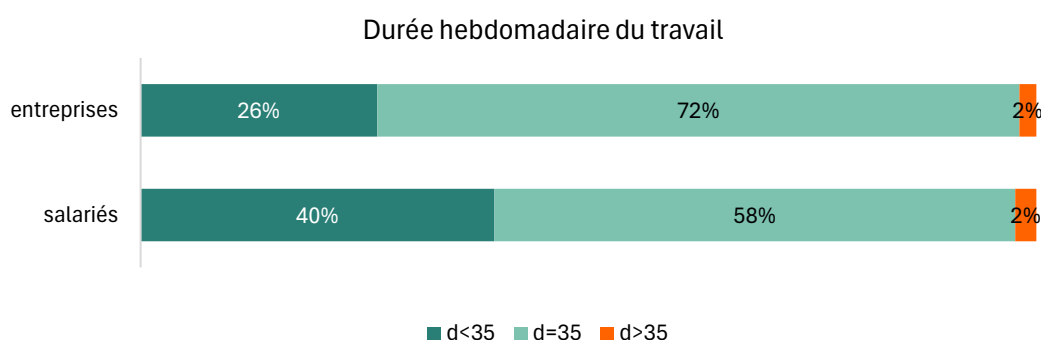
Organisation du travail

Durée hebdomadaire moyenne 34,8 heures

3. Organisation du travail

3.1 Durée du travail des salariés à temps plein

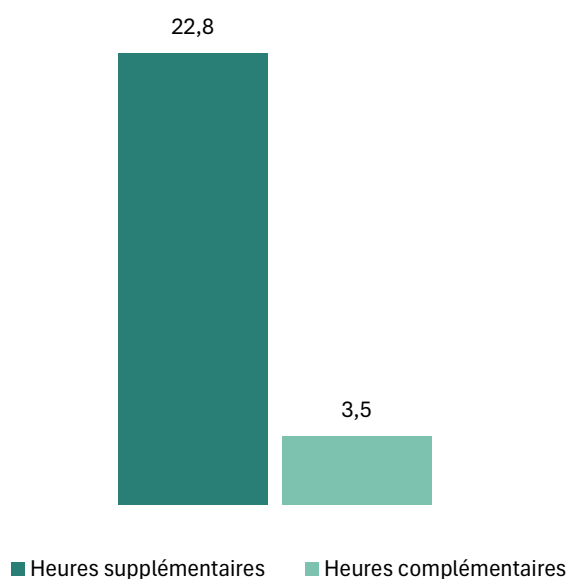
Un quart des entreprises, employant 40 % des salariés, appliquent une durée hebdomadaire du travail inférieure à 35 heures. Seulement 2% des entreprises, correspondant à 2% des effectifs, ont une durée hebdomadaire du travail supérieure à 35h.



En moyenne, la durée hebdomadaire constatée est de **34,8 heures en 2023**, elle est légèrement inférieure à la durée légale ainsi qu'aux durées moyennes hebdomadaires observées tant au niveau national (35,8 heures) que dans le secteur des transports et de l'entrepôt (36,4 heures) (source : DARES, données fournies sous la forme de tableaux complémentaires dans le fichier Excel accompagnant la publication sur *l'Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4e trimestre 2023, mars 2024*).

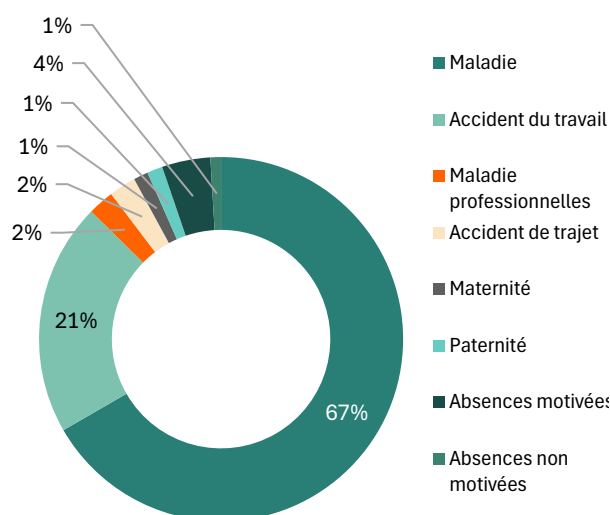
En 2023, un salarié de la branche a effectué en moyenne 3,5 heures complémentaires au cours de l'année, et 22,8 heures supplémentaires.

Nombre moyen annuel d'heures supplémentaires et complémentaires effectuées par salarié



3.2 Absentéisme

Répartition des jours d'absence par motif

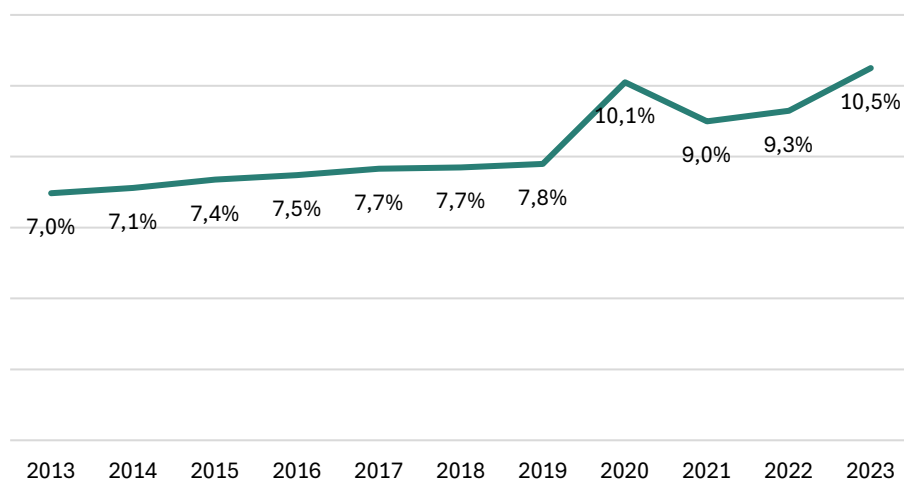


Plus de la moitié des journées d'absence sont liées à la maladie soit 67%, suivent les accidents de travail avec 21%.

Les 4 motifs (maladie, accident du travail, maladies professionnelles et accident de trajet) servent de base de calcul, par usage, du taux d'absentéisme.

Ce taux est donc 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).

Taux d'absentéisme

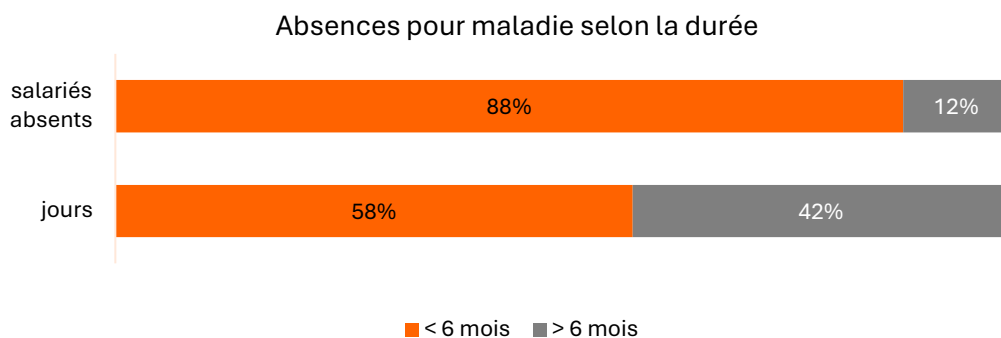


On constate que depuis 2021 le taux d'absentéisme progresse au niveau de la branche et qu'il atteint un nouveau palier en 2023 avec **10,5%**, soit **+1,5 points par rapport à 2021**.

En moyenne sur l'année, un salarié de la branche a été absent **38,3 jours en 2023**, dont **27,7 jours au titre de la maladie, niveau comparable aux années 2021-2022**.

	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié CDI de la branche
Maladie	66,7%	27,7
Accident du travail	20,7%	8,6
Maladie professionnelles	2,3%	1,0
Accident de trajet	2,4%	1,0
SOUS-TOTAL	92,1%	38,3
Maternité	1,3%	0,5
Paternité	1,4%	0,6
Absences motivées	4,3%	1,8
Absences non motivées	0,9%	0,4
SOUS-TOTAL	7,9%	3,3
TOTAL	100%	41,6

88% des salariés absents pour maladie sont en arrêt de travail pour une durée inférieure à 6 mois. Cela représente 58% de journées d'absence pour ce motif.



4

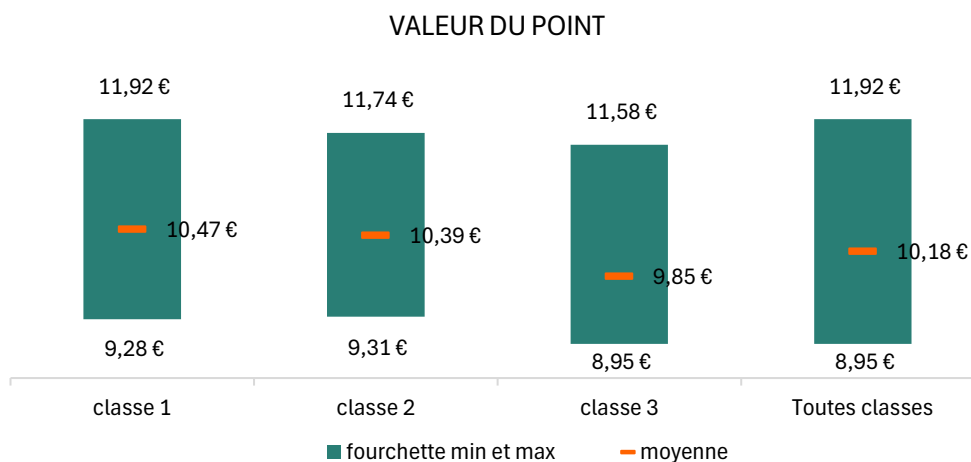
Rémunérations

4. Rémunérations

4.1 Valeur du point

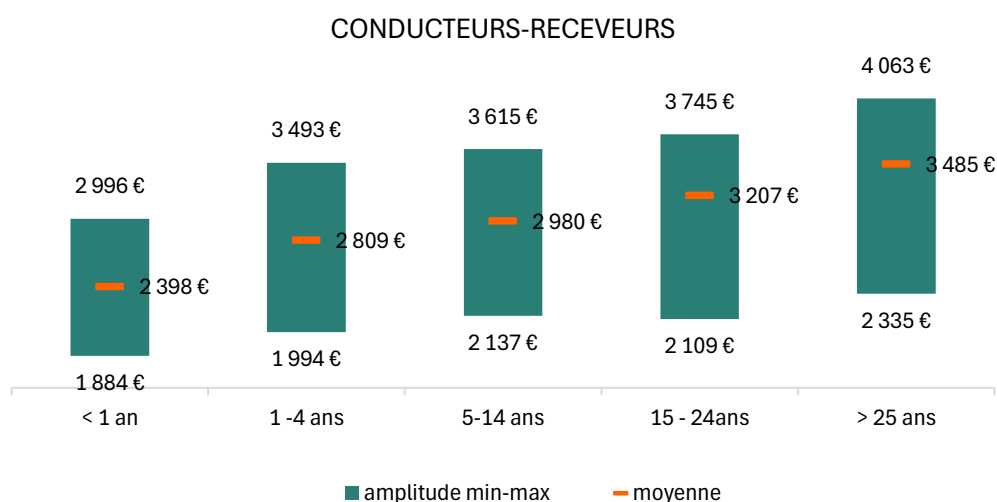
La valeur du point s'établit en moyenne à 10,18€ au 31 décembre 2023.

Pour mémoire, en application de l'accord de branche du 25 mai 2023 « sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés », la valeur du point de branche est de 9,42€ depuis le 1er mai 2023, pour une durée moyenne hebdomadaire du travail de 35 heures, à l'exception des coefficients 145 à 175 pour lesquels un salaire forfaitisé a été déterminé.

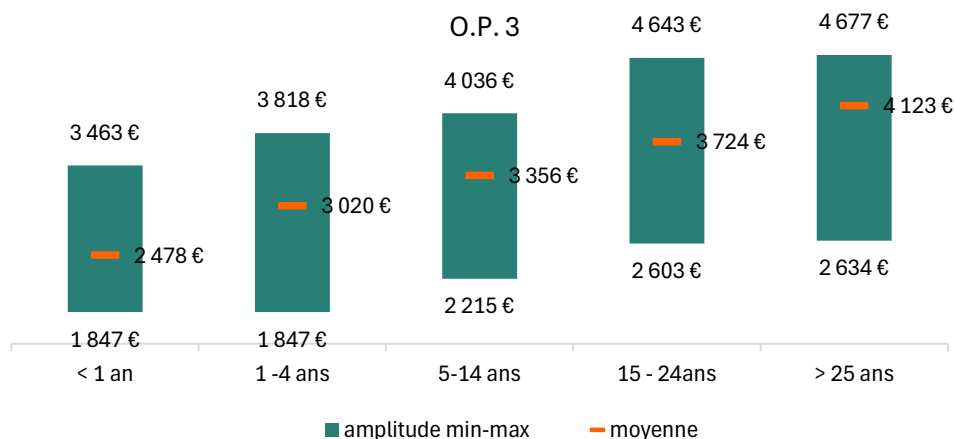


4.2 Rémunération

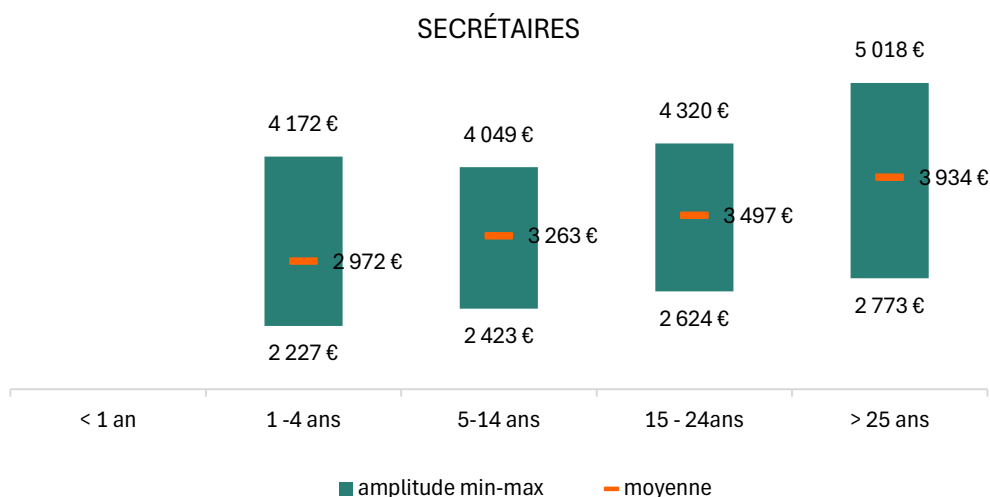
Le graphe ci-dessous mesure l'amplitude de la rémunération moyenne, comprenant le salaire de base la majoration / prime pour ancienneté, la prime de déroulement de carrière de rémunération et autres éléments de primes (ramenés à une valeur mensuelle) selon 5 tranches d'ancienneté.



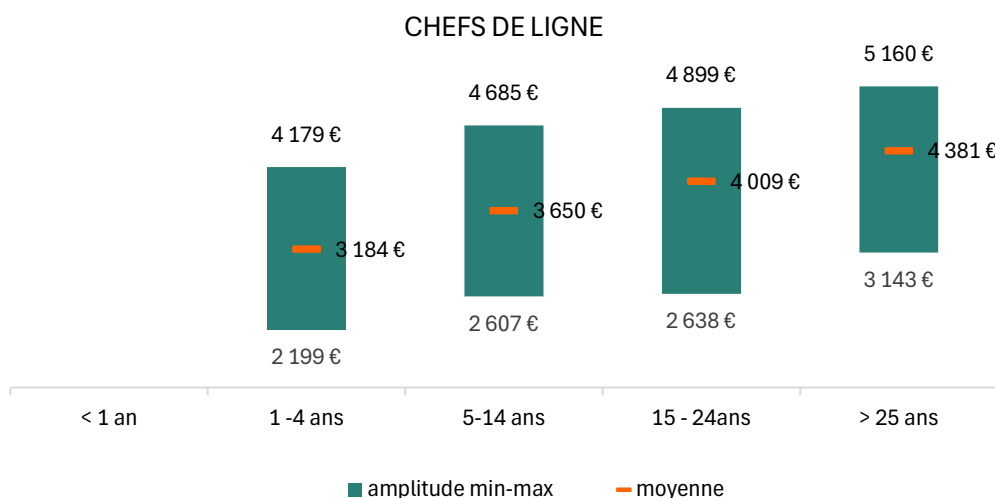
Le salaire moyen d'un conducteur-receveur ayant moins d'un an d'ancienneté s'établit à 2 398€, et atteint 3 485€ après 25 ans d'ancienneté.



Le salaire moyen d'un O.P.3 ayant moins d'un an d'ancienneté s'établit à 2 498€, et atteint 4 123€ après 25 ans d'ancienneté.



Le salaire moyen d'une secrétaire ayant entre 1 et 4 ans d'ancienneté s'établit à 2 972€, et atteint 3 934€ après 25 ans d'ancienneté.



Le salaire moyen d'un chef de ligne ayant entre 1 et 4 ans d'ancienneté s'établit à 3 184€, et atteint 4 381€ après 25 ans d'ancienneté.

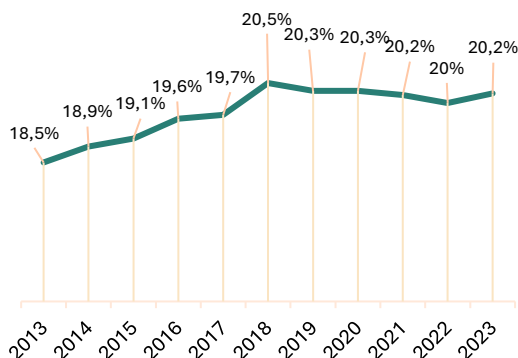
5

Représentation féminine et égalité professionnelle

5. Représentation féminine et égalité professionnelle

5.1 Représentation féminine dans la branche

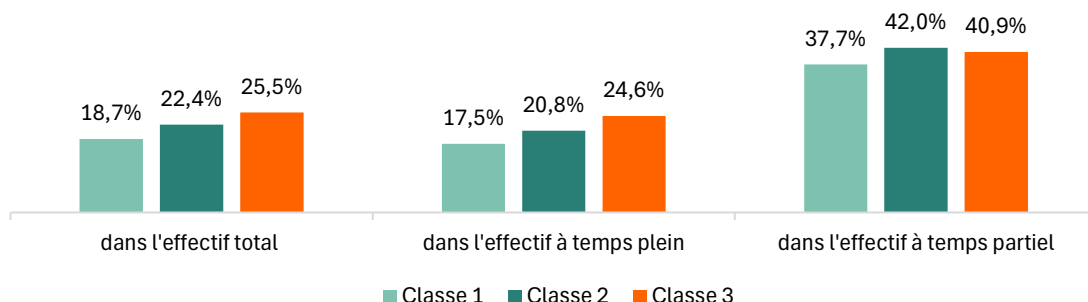
Evolution de la part des femmes



La proportion de femmes dans les entreprises de transport urbain de voyageurs est relativement stable sur les 5 dernières années avec un **taux de 20,2%**.

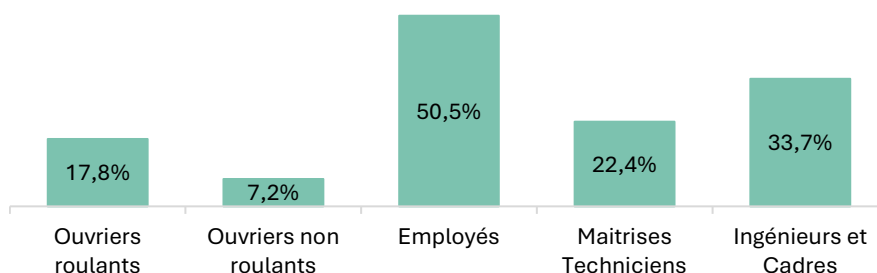
Sur un total de 55 757 salariés à temps plein et à temps partiel, on compte 11 286 femmes.

Part de l'effectif féminin



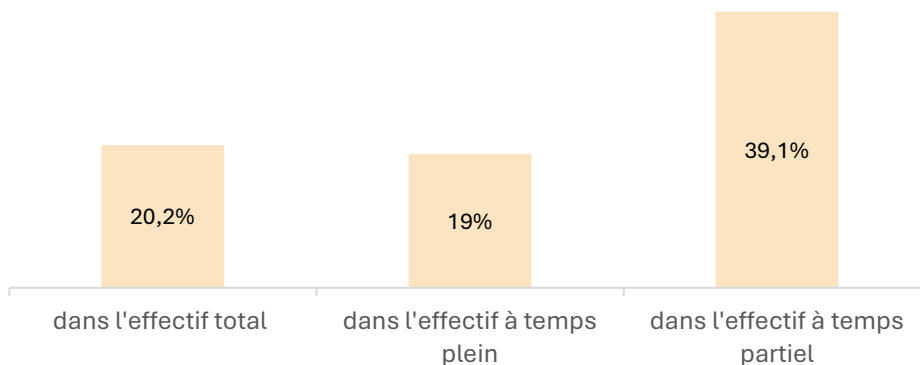
Les entreprises de classe 2 et 3 ont un taux de féminisation plus important que dans les entreprises de classe 1, respectivement de 22,4% et 25,5% contre 18,7%.

Part de l'effectif féminin selon la catégorie professionnelle



La catégorie professionnelle des employés demeure celle qui comporte le plus de femmes 50,5% et celle des ouvriers non roulants, la moins féminisée avec 7,2% de femmes. Les ouvriers roulants comptent 17,8% de femmes.

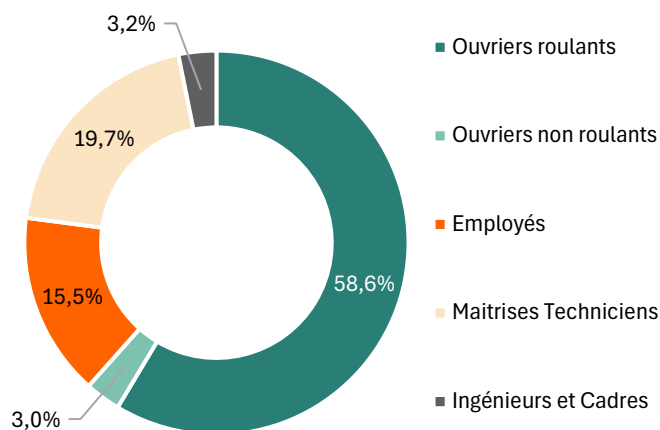
Part de l'effectif féminin



Les femmes demeurent principalement dans les emplois à **temps partiel**, **39,1%** des effectifs, contre **19%** des effectifs à **temps plein**.

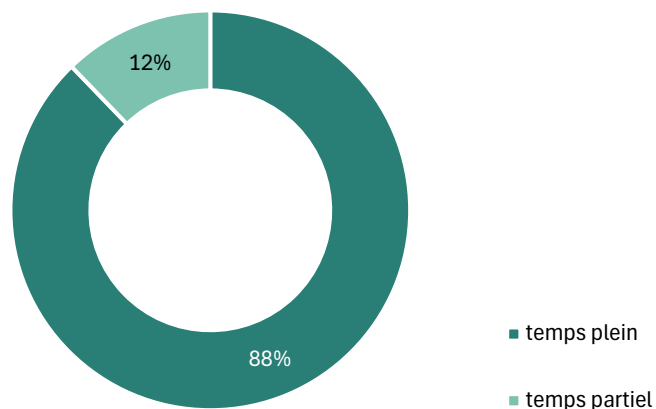
En 2023, sur 100 femmes à temps plein, presque 59 femmes appartiennent à la catégorie professionnelle des « ouvriers roulants ». Tandis qu'environ 3 femmes sur 100 appartiennent à la catégorie professionnelle des « ingénieurs et cadres » on retrouve la même proportion chez les ouvriers non roulants.

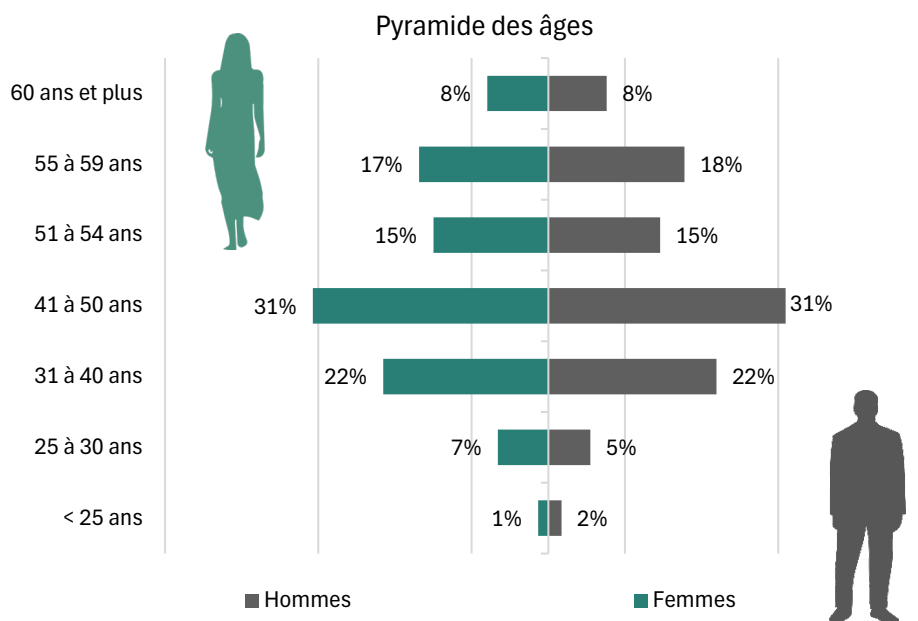
Répartition de l'effectif féminin à temps plein



En 2023, près de 9 femmes sur 10 travaillent à temps plein.

Temps de travail de l'effectif féminin

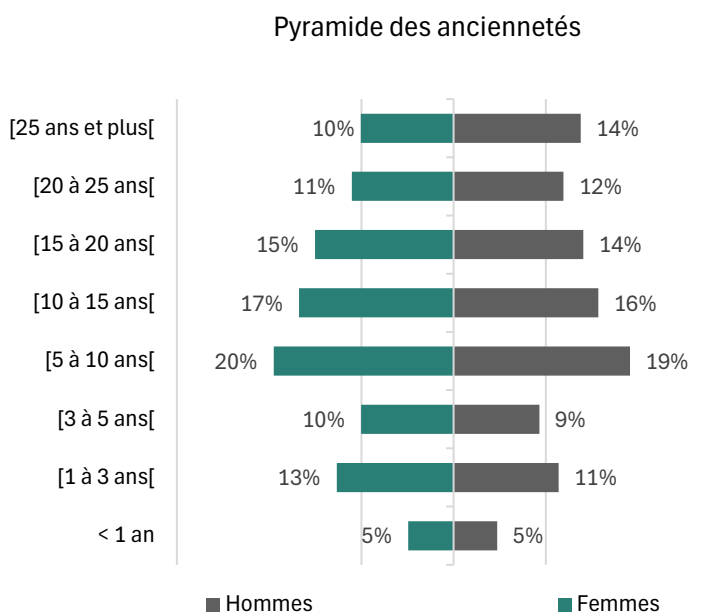




En 2023, près d'un tiers des femmes ont entre 41 et 50 ans. La majorité de l'effectif féminin, soit 60% d'entre elles ont entre 25 et 50 ans et seulement 8% ont plus de 60 ans.

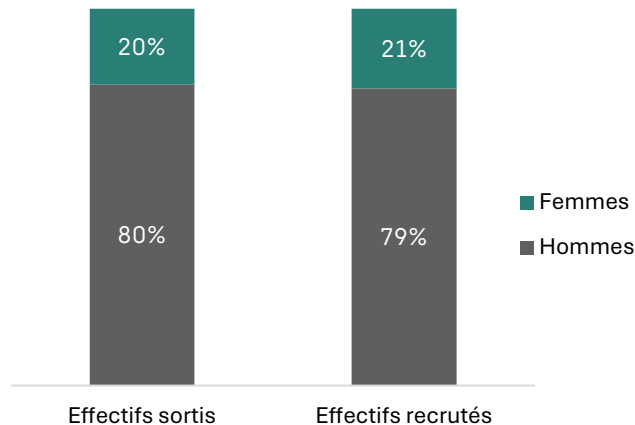
La structuration de l'effectif féminin par tranche d'âge est similaire à celle de l'effectif masculin.

Il convient de rappeler l'engagement fort de la profession en faveur de la mixité, matérialisé par la signature d'une convention de partenariat entre l'UTPF et France travail le 1^{er} décembre 2022 visant notamment à promouvoir le secteur du transport urbain de voyageurs, ses métiers et ses formations auprès du public féminin.



Comme la répartition des effectifs par tranche d'âge, l'ancienneté des femmes est comparable à celle des hommes, avec toutefois une part plus importante de salariés de 25 ans d'ancienneté et plus chez les hommes 14% contre 10% chez les femmes.

Répartition des départs et embauches CDI par genre



Sur 100 départs, 20 concernent des femmes et 80 sont des hommes. Ce qui est similaire avec la répartition des nouveaux embauchés, 21% sont des femmes et 79% des hommes.

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

5.2 Index égalité Hommes/Femmes

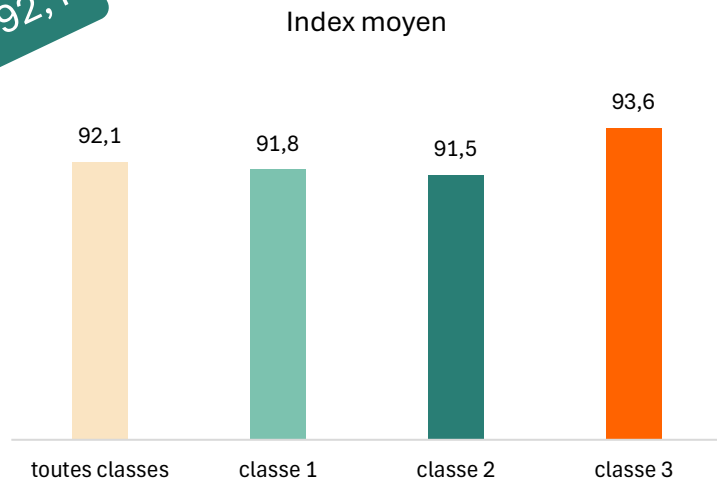
L'index de l'égalité femmes-hommes permet aux entreprises d'au moins 50 salariés d'évaluer leur position en matière d'égalité professionnelle. Plus elles seront performantes sur les indicateurs, plus elles obtiendront de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant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

L'index se décline en 4 ou 5 indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise, les indicateurs 2 et 3 portants sur les écarts des taux d'augmentation et des taux de promotion étant réunis pour les entreprises de 50 à 250 salariés. Pour une meilleure lecture, nous avons fusionné les résultats des indicateurs 2 et 3 pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Les données ci-dessous sont issues de la base de données consultable sur le site du ministère du travail.

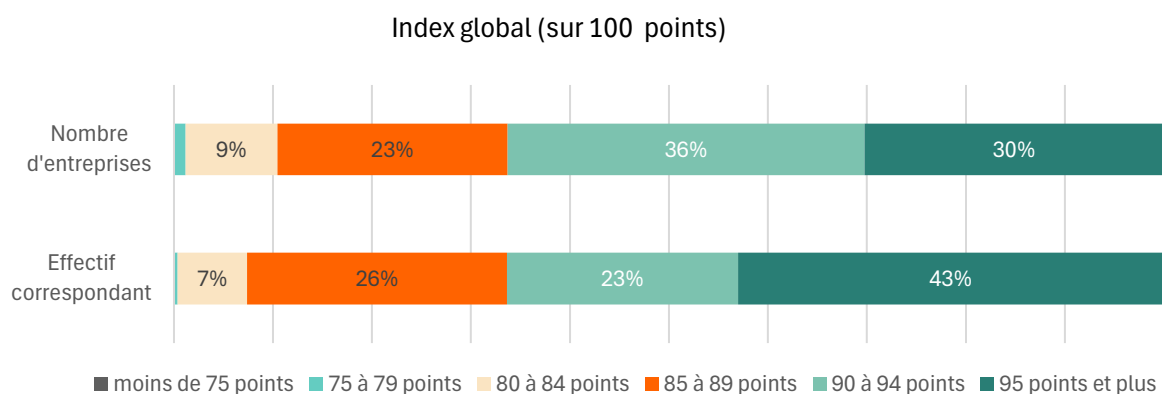
Les entreprises de moins de 50 salariés n'étant pas concernées par l'index, les résultats portent sur la base de 86 entreprises, non compris une dizaine d'entreprise ayant un index non calculable.

Index Moyen 92,1

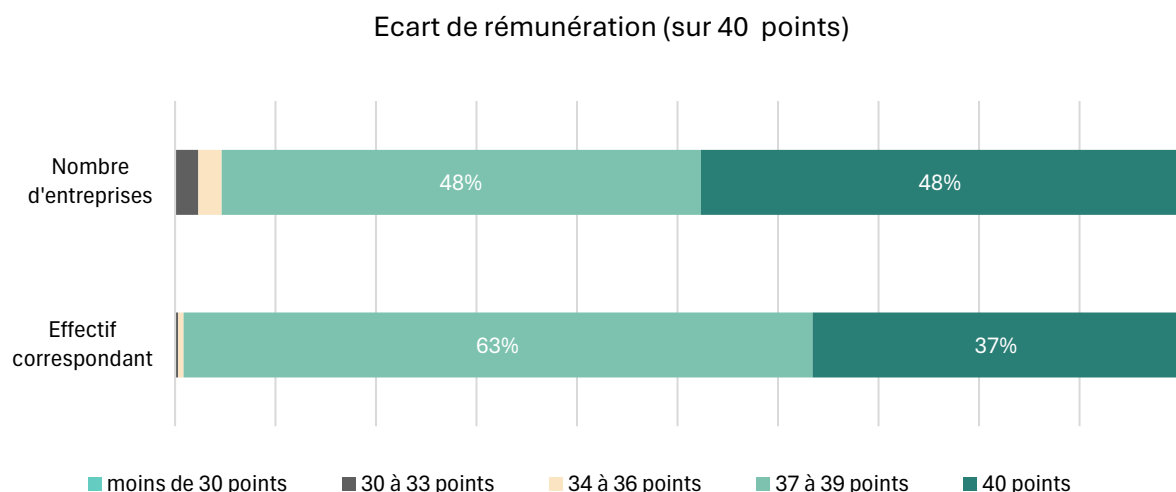


En moyenne, pour la branche, l'index global est de 92,1 sur 100. Un résultat en hausse car la note globale de notre panel était de 91,2 sur 100 en 2022 et de 89,7 sur 100 en 2021.

Comme en 2022, ce sont les entreprises de **classe 3** qui obtiennent la note la plus élevée (93,6 sur 100), suivies des entreprises de **classe 1** (91,8 sur 100) et des entreprises de **classe 2** (91,5 sur 100).

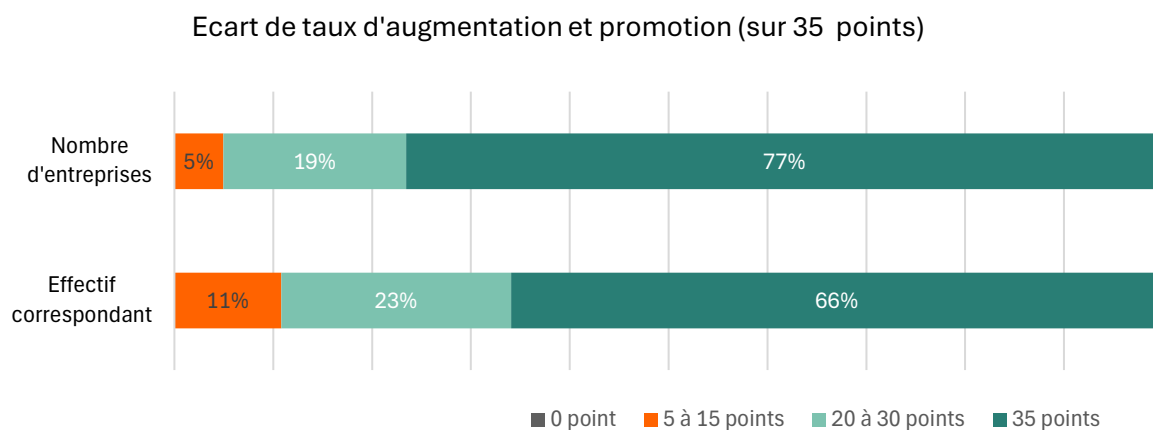


En 2023, **30% des entreprises** de notre panel, employant 43 % des effectifs de la branche, ont obtenu une note de **95 points ou plus**. De plus, **2/3 des entreprises** de la branche employant 66% des effectifs de la branche ont une note **supérieure à 90 points**. Aucune des entreprises n'a obtenu une note inférieure à 75. Cela démontre le niveau de performance élevé des entreprises de la branche, bien au-dessus de la moyenne nationale de 88/100 constatée en 2023 (Index de l'égalité professionnelle 2023, 8 mars 2024).



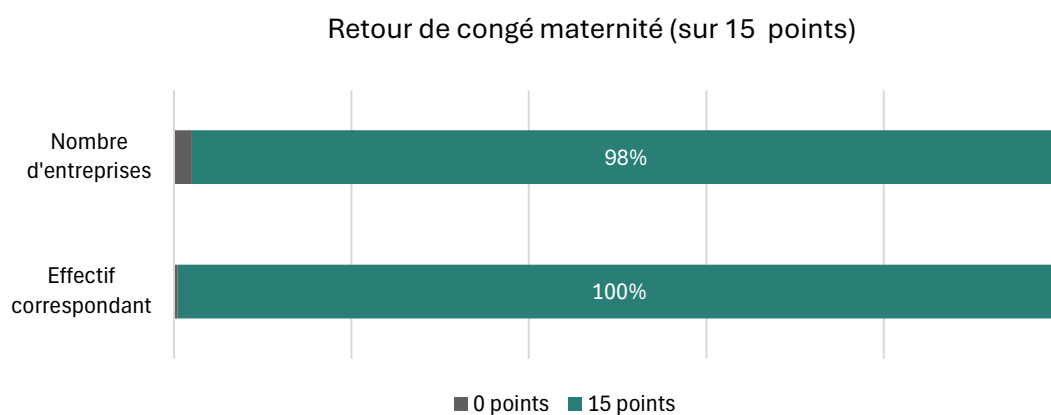
Pour mémoire, pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparable.

En 2023, **48% des entreprises** de notre panel, employant 37 % des effectifs de la branche, ont obtenu la **note maximale de 40 points**. De plus, 96% des entreprises du panel représentant 99,2% des effectifs ont obtenu une note supérieure à 37 points.



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

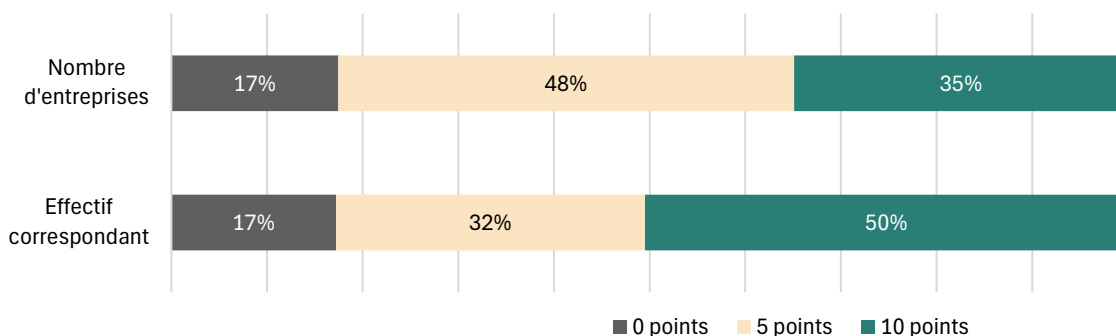
En 2023, **77% des entreprises**, employant deux tiers des effectifs de la branche, ont obtenu la **note maximale de 35 points**.



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

La quasi-totalité des entreprises a obtenu la note maximale de 15 points, seule 1 entreprise a eu 0 point. Par conséquent, 99,6% des femmes ont bénéficié d'un rattrapage salarial à leur retour de congé maternité.

10 plus hautes rémunérations (sur 15 points)



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

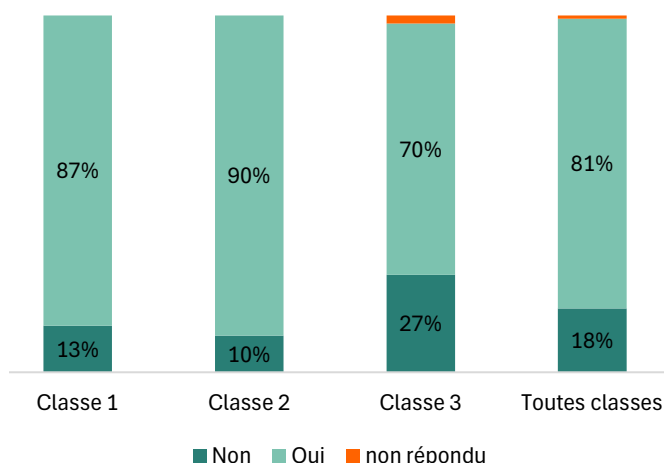
En 2023, 35% des entreprises employant la moitié des effectifs de la branche, ont obtenu la note maximale de 10 points.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 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 (article L.2314-1 alinéa 4 du Code du travail).

En 2023, au sein des entreprises de notre panel, **81% des entreprises** ont indiqué que leur CSE avait **désigné un référent en matière**

de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Cette année, une seule entreprise du panel n'a pas répondu à cette question.

Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes



Annexes

EFFECTIFS CDI (temps plein + temps partiel)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Toutes classes
Ouvriers	26 864	9 555	4 879	41 298
Ouvriers roulants	23 231	8 900	4 626	36 758
• Ouvriers non roulants	3 633	655	252	4 540
Employés	2 006	1 277	436	3 718
Maitrisés Techniciens	7 602	1 584	513	9 699
Ingénieurs et Cadres	826	167	48	1 041
TOTAL	37 298	12 583	5 876	55 757

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Toutes classes
Ouvriers	72%	76%	83%	74%
Ouvriers roulants	62%	71%	79%	66%
Ouvriers non roulants	10%	5%	4%	8%
Employés	5%	10%	7%	7%
Maitrisés Techniciens	20%	13%	9%	17%
Ingénieurs et Cadres	2%	1%	1%	2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

PART DU TEMPS PARTIEL

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Toutes classes
Ouvriers	6,2%	6,8%	5,1%	6,2%
Ouvriers roulants	6,5%	7,0%	5,3%	6,5%
Ouvriers non roulants	3,7%	2,8%	1,4%	3,5%
Employés	14,0%	15,8%	12,9%	14,5%
Maitrisés Techniciens	3,9%	4,5%	2,1%	3,9%
Ingénieurs et Cadres	5,5%	5,1%	6,2%	5,5%
TOTAL	6,1%	7,4%	5,4%	6,3%

PART DES FEMMES

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Toutes classes
dans l'effectif total	18,7%	22,4%	25,5%	20,2%
dans l'effectif à temps plein	17,5%	20,8%	24,6%	19,0%
dans l'effectif à temps partiel	37,7%	42,0%	40,9%	39,1%

ABSENTÉISME

	Classe 1		Classe 2		Classe 3		Toutes classes	
	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié de la branche	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié de la branche	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié de la branche	en % des jours d'absence	nombre moyen de jours d'absence par salarié de la branche
Maladie	65,5%	27,8	69,6%	28,5	71,2%	23,4	66,7%	27,7
Accident du travail	22,6%	9,6	15,3%	6,3	17,5%	5,7	20,7%	8,6
Maladie professionnelles	2,8%	1,2	1,0%	0,4	1,8%	0,6	2,3%	1,0
Accident de trajet	2,5%	1,1	2,0%	0,8	2,6%	0,8	2,4%	1,0
SOUS-TOTAL	93,3%	39,6	87,8%	36,0	93,1%	30,5	92,1%	38,3
Maternité	1,3%	0,5	1,2%	0,5	2,2%	0,7	1,3%	0,5
Paternité	1,4%	0,6	1,5%	0,6	0,9%	0,3	1,4%	0,6
Absences motivées	3,1%	1,3	8,5%	3,5	3,3%	1,1	4,3%	1,8
Absences non motivées	0,9%	0,4	1,0%	0,4	0,5%	0,2	0,9%	0,4
SOUS-TOTAL	6,7%	2,8	12,2%	5,0	6,9%	2,3	7,9%	3,3
TOTAL	100%	42,5	100%	41,0	100%	32,8	100%	41,6

Réalisation et rédaction du **Bilan social Transports Urbains 2023** (Edition 2024)

Département des affaires sociales et sûreté
Mathieu DUFOUR, Directeur du Département
Cécilia VAURY, Directrice adjointe du Département
Roxane BLONDIN, Assistante de direction

Département des ressources
Christel BENARD, Data manager

17, rue d'Anjou - 75008 PARIS
Tél. +33 (0)1 48 74 73 22
Fax +33 (0)1 40 16 11 72
social@utpf-mobilites.fr