



Bilan social

Transports urbains

2018

Edition 2019



Convention Collective Nationale
des réseaux de transports publics urbains
de voyageurs

www.utp.fr



Sommaire

	Avant-propos	4
	Principales données du bilan social 2018	5
1	Effectifs des entreprises de transport urbain	9
	1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	10
	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	19
	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	21
	Répartition des effectifs par âge	22
	Répartition des effectifs par ancienneté	24
	1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)	26
	1.3 Salariés intérimaires	27
2	Durée du travail et absentéisme	29
	2.1 Durée du travail	30
	2.2 Absentéisme	31
3	Rémunérations	35
	3.1 Valeur du point	36
	3.2 Rémunérations	36
4	Formation professionnelle	39
	4.1 Investissements consacrés à la formation continue	40
	4.2 Investissements consacrés au plan de formation	41
	4.3 Nature des stages de formation	41
	4.4 Nombre de stagiaires	42
	4.5 Nombre d'heures de stage	43
	4.6 Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)	44
	4.7 Périodes de professionnalisation	45
	4.8 Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés	46
	4.9 Niveau de formation du personnel embauché	47
	4.10 Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA Transports et Services	47
5	Données de cadrage économique	49
	5.1 Le contexte économique national en 2018	50
	5.2 Les budgets des collectivités locales	52
	5.3 Le secteur transports	53

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 2016, 2017 et 2018. Un **panel de 131 entreprises** a ainsi été obtenu. Ces entreprises emploient **47 917** salariés (temps plein + temps partiel) ce qui correspond à **47 094** salariés équivalents temps plein. Nous pouvons estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **53 000** salariés en 2018, le panel étudié représente 90 % de l'effectif de la profession.

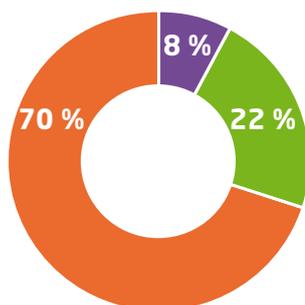
Certains résultats de ce rapport sont présentés en distinguant trois classes d'entreprises :

Classe 1

29 entreprises des agglomérations supérieures à 250 000 habitants, soit toutes les entreprises de cette classe, représentant 70 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Classe 2

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



Classe 3

61 entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant 8 % de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Taille des entreprises du panel

Le panel comporte 33 entreprises de moins de 50 salariés, 57 entreprises de 50 à moins de 300 salariés, et 41 entreprises de plus de 300 salariés.

Nombre de salariés dans l'entreprise (en temps plein + équivalent temps plein)	2018			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		5	27	32
50 à 299 salariés	3	21	33	57
300 à 999 salariés	14	15		29
1 000 salariés et plus	12			12

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

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 2018 est de 131 entreprises, il était de 128 pour le bilan 2017 et de 129 pour celui de 2016.

En revanche, à l'issue de certains chapitres, est présenté un graphique montrant l'évolution des résultats sur les dix dernières années, entre 2009 et 2018. 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 2018, 143 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 2018

Les résultats du présent bilan social sont établis sur un **panel de 131 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 **53 000 salariés** (hors RATP et hors SNCF), le panel étudié représente près de 90 % des effectifs de la profession.

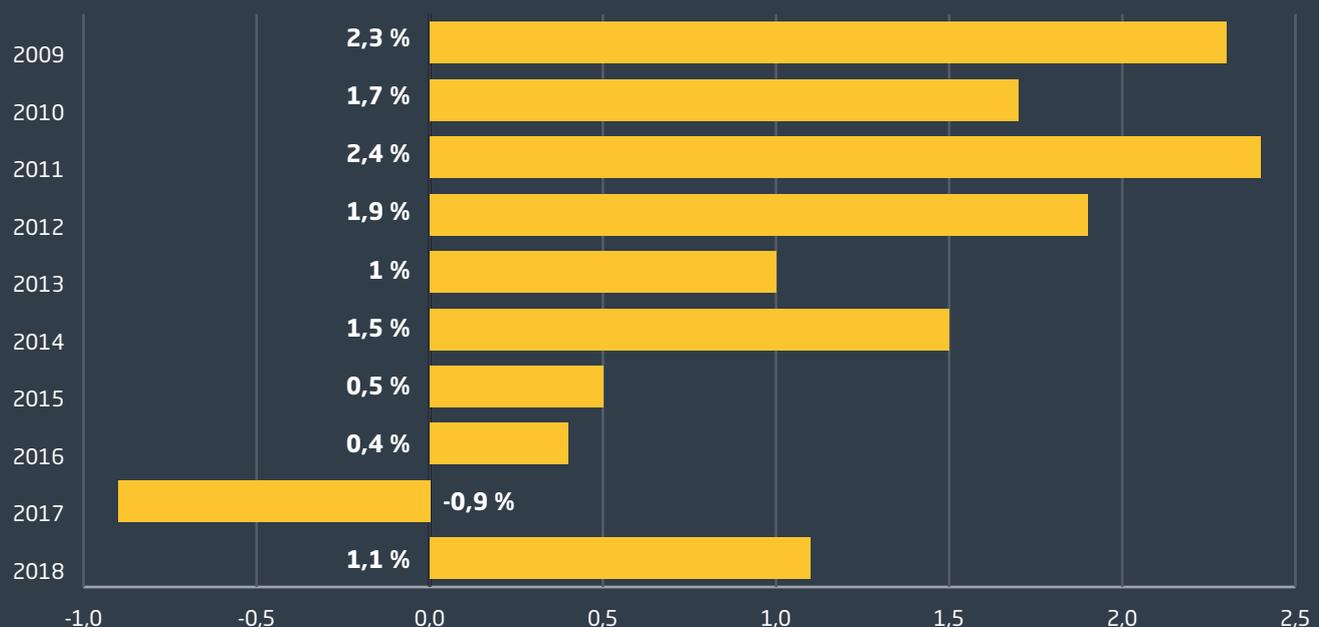
Des effectifs en légère hausse

Après une légère baisse des effectifs observée en 2017 (-0,9 %) au sein des entreprises du transport urbain, l'année 2018 est marquée à nouveau par une augmentation des effectifs des entreprises du panel. En 2018, le nombre de salariés s'établit à 47 917 contre 47 395 en 2017 soit une augmentation de **+1,1 % (soit +522 salariés) entre 2017 et 2018.**

Cette légère hausse est à relativiser avec la baisse des effectifs constatée l'an dernier. En effet, cette hausse correspond

essentiellement à un remplacement des effectifs partis à la retraite en 2017 (43,6 % des effectifs). Les départs et mises à la retraite n'ont pu être remplacés immédiatement du fait du long processus recrutement lié à la pénurie de candidats ainsi qu'au délai plus long de formation. Ainsi, ces remplacements ont eu lieu après le 31 décembre 2017, soit au cours de l'année 2018. Il ne s'agit donc pas d'une création d'emploi à proprement parlé mais d'une embauche différée dans le temps.

Evolution des effectifs temps plein + temps partiel (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018

Principales données

du bilan social 2018

Un haut niveau d'investissements en formation

Près de 57 millions d'euros investis dans la formation professionnelle, soit 3,6 % de la masse salariale des entreprises

Le montant des investissements des entreprises de notre panel consacrés à la formation professionnelle, a augmenté par rapport à 2017 et atteint 57,4 millions d'euros en 2018, représentant 3,6 % de la masse salariale, bien au-delà des obligations légales (1 %).

En 2018, 66 % des salariés du transport urbain ont effectué une formation, soit 31 729 salariés (contre 29 005 en 2017). Comme les années précédentes, la grande majorité de ces salariés sont des conducteurs (62,9 %), ce qui s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre, tous les cinq ans, une Formation Continue Obligatoire.

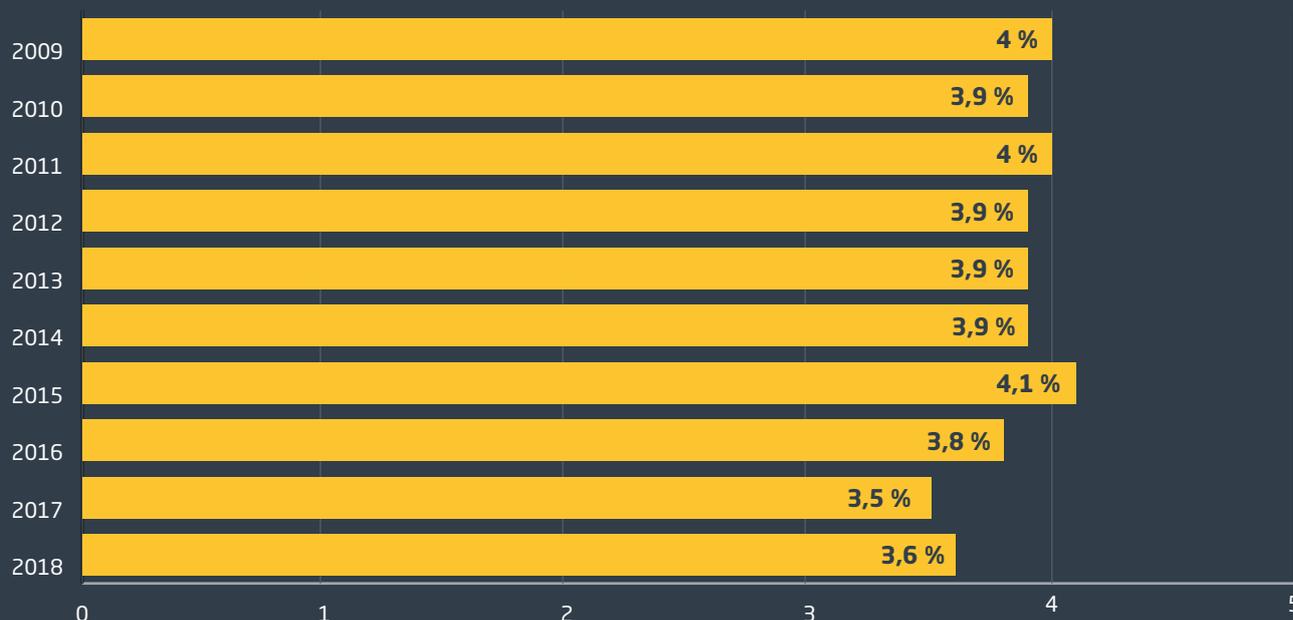
Les formations effectuées dans le transport urbain sont plus longues, puisque la durée moyenne des formations suivies par chaque stagiaire a augmenté de +0,5 heure et s'est établit à 32,5 heures en 2018.

Plus de 12 millions d'euros collectés par l'OPCA Transports et Services

Dans le secteur des transports urbains en 2018, selon les données de l'OPCA Transports et Services, **la collecte s'est élevée à 12,6 millions d'euros**. Cette somme a été utilisée par l'OPCA Transports et Services pour financer des actions au titre de la professionnalisation et du 0,3 % institué par la branche pour assurer le financement des actions spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens.

+ de 3 sur 5 salariés ont suivi une formation

Investissements consacrés à la formation continue
(en pourcentage de la masse salariale, données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018



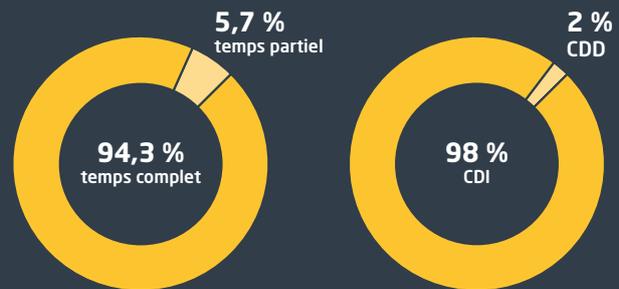
Principales données du bilan social 2018

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, **94,3 % des emplois sont à temps complet**. Ainsi, la part des salariés à temps partiel représente 5,7 % de l'effectif, et reste nettement inférieur à la moyenne nationale (17,6 %) et du secteur des transports et de l'entreposage (10,2 %). Le recours aux salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) est en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+0,1 point) : ces salariés représentent **2 %** de l'effectif. En conséquence, **98 %** des effectifs sont en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dans la branche.



Une durée hebdomadaire du travail inférieure à 35 heures

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de la branche est stable, et s'établit à **34,6 heures** en 2018. Elle est inférieure aux durées moyennes observées tant au niveau national (**35,6 heures**) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (**36,2 heures**). Comme les années précédentes, près de 40 % des salariés de la branche ont une durée du travail inférieure à 35 heures.

Une progression constante de la féminisation des effectifs

La féminisation des effectifs dans la branche du transport urbain continue sa progression. **La part des femmes s'établit en 2018 à 20,5 % des effectifs**. Ce chiffre augmente d'année en année, de manière linéaire et progressive depuis 10 ans. Le pourcentage de salariées dans les entreprises de notre panel s'établissait ainsi à 17,2 % en 2009, soit une augmentation de **+3,3 points en 10 ans**. La catégorie professionnelle dans laquelle la proportion de femmes est la plus élevée reste celle des employés (60,3 % contre 60,5 % en 2017).

Pour mémoire, l'UTP a, d'une part, signé un plan sectoriel en faveur de la mixité en juillet 2014, et d'autre part, conclu le 12 novembre 2014 un accord de branche portant mise en œuvre du Pacte de responsabilité, comportant des engagements en la matière.

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



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018

Principales données du bilan social 2018

La retraite : premier motif des départs

Depuis 2003, la retraite constitue la première cause des départs des salariés du secteur des transports urbains. Elle représente **38,5 % des départs en 2018** (départ et mise à la retraite). Les départs à la retraite à l'initiative du salarié, après avoir connu une

légère hausse en 2017, repartent à la baisse en 2018 (-5,7 points). 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 (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018

Le taux d'absentéisme atteint un nouveau plafond

L'absentéisme au sein de la branche du transport urbain atteint, pour la quatrième année consécutive, son plus haut niveau depuis 10 ans. Le taux d'absentéisme des salariés des entreprises du panel s'établit à **7,7 %**, soit **+0,04 point** par rapport à l'année 2017. La moyenne de jours d'absence par salarié a ainsi été de **30,86 jours** en 2018 contre **31 jours** en 2017. **87,6 % des effectifs**, soit 41 978 salariés, ont été absents au moins une fois en 2018.

Des rémunérations en augmentation

En 2018, en moyenne pondérée, les salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une rémunération en augmentation, comprise entre +0,9 % et +1,5 %, en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs augmente, en moyenne, de +1,5 % et s'établit à 2 418 €. Il atteint 3 077 € après 25 ans d'ancienneté, soit +1,5 % par rapport à 2017.

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

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 2 196 salariés. Ce chiffre est en augmentation par rapport aux années précédentes (+61 salariés en situation de handicap entre 2016 et 2018). La catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des ouvriers roulants (65,8 % en 2018 contre 65,7 % en 2017).

1

**Effectifs
des
entreprises**

de transport
urbain



Effectifs des entreprises de transport urbain

1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée

(au 31 décembre 2018)

Toutes catégories de salariés

 dont femmes

Effectif temps plein + temps partiel (2018) : **47 917** (47 395 en 2017 et 47 761 en 2016)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2018) : **47 094** (46 649 en 2017 et 47 010 en 2016)



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

		2016		2017		2018	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	802	221	801	224	835	237
	%	1,8 %	2,7 %	1,8 %	2,8 %	1,8 %	2,8 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	7 896	1 459	7 955	1 520	8 065	1 596
	%	17,5 %	18,1 %	17,8 %	18,7 %	17,9 %	18,8 %
Employés	Nbre	2 324	1 331	2 297	1 307	2 319	1 318
	%	5,1 %	16,5 %	5,1 %	16,1 %	5,1 %	15,5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	30 003	4 793	29 681	4 816	29 872	5 028
	%	66,4 %	59,5 %	66,3 %	59,4 %	66,1 %	59,2 %
Ouvriers non roulants	Nbre	4 132	258	4 048	240	4 092	319
	%	9,2 %	3,2 %	9 %	3 %	9,1 %	3,7 %
Total		45 157	8 062	44 782	8 107	45 183	8 498

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2016		2017		2018	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	52	39	54	39	54	41
	%	2 %	3,2 %	2,1 %	3,3 %	2 %	3,4 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	302	194	294	189	309	194
	%	11,6 %	15,7 %	11,3 %	15,8 %	11,3 %	15,8 %
Employés	Nbre	462	364	435	345	435	344
	%	17,7 %	29,5 %	16,6 %	28,8 %	15,9 %	28,1 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 616	587	1 667	584	1 770	600
	%	62,1 %	47,6 %	63,8 %	48,8 %	64,7 %	49 %
Ouvriers non roulants	Nbre	172	49	163	39	166	45
	%	6,6 %	4 %	6,2 %	3,3 %	6,1 %	3,7 %
Total		2 604	1 233	2 613	1 196	2 734	1 224

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2016		2017		2018	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	41,1	30,7	41,9	32,9	42,2	33,9
	%	2,2 %	3,4 %	2,2 %	3,7 %	2,2 %	3,8 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	224,7	154,9	219,9	150,5	230,1	155,8
	%	12,1 %	17 %	11,8 %	16,9 %	12 %	17,5 %
Employés	Nbre	344,6	269,6	311,8	257,6	295,5	239,4
	%	18,6 %	29,5 %	16,7 %	28,9 %	15,5 %	26,9 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 131,6	423,7	1 189,9	420,6	1 235,9	430,2
	%	61,1 %	46,4 %	63,8 %	47,3 %	64,7 %	48,3 %
Ouvriers non roulants	Nbre	110,6	34	103,2	28,2	107,1	31,6
	%	6 %	3,7 %	5,5 %	3,2 %	5,6 %	3,5 %
Total		1 852,6	912,9	1 866,7	889,8	1 910,8	890,9



1

Par classe d'entreprises

Classe 1

Effectif temps plein + temps partiel (2018) : **34 144** (33 835 en 2017 et 34 203 en 2016)
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2018) : **33 550** (33 291 en 2017 et 33 677 en 2016)



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

		2016		2017		2018	
Ingénieurs et cadres	Nbre	625	172	630	176	656	186
	%	1,9 %	3,3 %	2 %	3,3 %	2 %	3,4 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	6 473	1 118	6 496	1 159	6 570	1 205
	%	19,9 %	21,2 %	20,3 %	21,9 %	20,4 %	21,9 %
Employés	Nbre	1 585	844	1 552	835	1 561	832
	%	4,9 %	16 %	4,8 %	15,8 %	4,8 %	15,2 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	20 406	2 913	20 016	2 907	20 074	2 986
	%	62,8 %	55,3 %	62,5 %	55 %	62,3 %	54,3 %
Ouvriers non roulants	Nbre	3 400	222	3 351	212	3 376	288
	%	10,5 %	4,2 %	10,4 %	4 %	10,5 %	5,2 %
Total		32 489	5 269	32 045	5 289	32 237	5 497

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2016		2017		2018	
Ingénieurs et cadres	Nbre	43	33	45	33	49	36
	%	2,5 %	4,1 %	2,5 %	4,1 %	2,6 %	4,2 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	243	157	247	154	257	157
	%	14,2 %	19,4 %	13,8 %	19 %	13,5 %	18,5 %
Employés	Nbre	313	235	307	232	306	231
	%	18,3 %	29 %	17,2 %	28,6 %	16 %	27,2 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	990	356	1 073	365	1 176	398
	%	57,5 %	43,9 %	59,9 %	45,1 %	61,7 %	46,8 %
Ouvriers non roulants	Nbre	125	29	118	26	119	28
	%	7,3 %	3,6 %	6,6 %	3,2 %	6,2 %	3,3 %
Total		1 714	810	1 790	810	1 907	850

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2016		2017		2018	
Ingénieurs et cadres	Nbre	33,6	27,2	35,1	27,6	38	29,7
	%	2,8 %	4,6 %	2,8 %	4,6 %	2,9 %	4,8 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	177,7	124,7	182,3	122,7	189,1	125,1
	%	15 %	21,1 %	14,6 %	20,4 %	14,4 %	20,4 %
Employés	Nbre	218,3	164,9	218,8	171,8	204,6	159,7
	%	18,4 %	27,9 %	17,6 %	28,6 %	15,6 %	26 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	679	253,1	736	259,2	806,1	278,9
	%	57,1 %	42,9 %	59,1 %	43,1 %	61,4 %	45,5 %
Ouvriers non roulants	Nbre	79,5	20,5	73,9	19,9	75,6	20
	%	6,7 %	3,5 %	5,9 %	3,3 %	5,7 %	3,3 %
Total		1 188,1	590,4	1 246,1	601,2	1 313,4	613,4

Effectifs des entreprises de transport urbain

Par classe d'entreprises

Classe 2

Effectif temps plein + temps partiel (2018) : **10 126** (9 973 en 2017 et 9 931 en 2016)
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2018) : **9 966** (9 804 en 2017 et 9 773 en 2016)

 dont femmes



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

		2016		2017		2018	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	142	39	139	38	142	39
	%	1,5 %	2 %	1,5 %	2 %	1,5 %	1,9 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	1 106	245	1 123	250	1 154	277
	%	11,9 %	12,7 %	12 %	13 %	12,2 %	13,4 %
Employés	Nbre	561	357	566	340	573	352
	%	6,1 %	18,5 %	6,1 %	17,6 %	6 %	17 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	6 861	1 253	6 921	1 272	7 024	1 380
	%	73,8 %	65 %	74 %	66,1 %	73,9 %	66,7 %
Ouvriers non roulants	Nbre	623	34	599	25	606	22
	%	6,7 %	1,8 %	6,4 %	1,3 %	6,4 %	1 %
Total		9 293	1 928	9 348	1 925	9 499	2 070

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2016		2017		2018	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	7	6	8	6	5	5
	%	1,1 %	1,9 %	1,3 %	2,1 %	0,8 %	1,8 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	39	26	35	26	38	26
	%	6,1 %	8,4 %	5,6 %	8,8 %	6,1 %	9,1 %
Employés	Nbre	108	93	103	88	100	87
	%	16,9 %	30 %	16,5 %	29,8 %	15,9 %	30,5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	447	169	445	165	450	157
	%	70,1 %	54,5 %	71,2 %	55,9 %	71,8 %	55,1 %
Ouvriers non roulants	Nbre	37	16	34	10	34	10
	%	5,8 %	5,2 %	5,4 %	3,4 %	5,4 %	3,5 %
Total		638	310	625	295	627	285

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2016		2017		2018	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	5,9	3,5	6,7	5,3	4,2	4,2
	%	1,2 %	1,4 %	1,5 %	2,4 %	0,9 %	2 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	31,5	21,7	26,2	20,4	30	21,5
	%	6,6 %	9,1 %	5,8 %	9,2 %	6,4 %	10,1 %
Employés	Nbre	95,9	78,6	73,6	66,3	72,1	64,2
	%	19,9 %	33 %	16,1 %	29,9 %	15,5 %	30,2 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	321,3	122,6	326,7	122,7	337,7	116,2
	%	66,9 %	51,5 %	71,6 %	55,3 %	72,3 %	54,6 %
Ouvriers non roulants	Nbre	25,8	11,9	22,8	7	22,9	6,5
	%	5,4 %	5 %	5 %	3,2 %	4,9 %	3,1 %
Total		480,4	238,3	456	221,7	466,9	212,6



1

Par classe d'entreprises

Classe 3

Effectif temps plein + temps partiel (2018) : **3 647** (3 587 en 2017 et 3 627 en 2016)
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2018) : **3 578** (3 554 en 2017 et 3 559 en 2016)



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

		2016		2017		2018	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	35	10	32	10	37	12
	%	1 %	1,2 %	0,9 %	1,1 %	1,1 %	1,3 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	317	96	336	111	341	114
	%	9,4 %	11,1 %	9,9 %	12,4 %	9,9 %	12,3 %
Employés	Nbre	178	130	179	132	185	134
	%	5,3 %	15 %	5,3 %	14,8 %	5,3 %	14,4 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	2 736	627	2744	637	2774	662
	%	81,1 %	72,5 %	81 %	71,3 %	80,5 %	71,1 %
Ouvriers non roulants	Nbre	109	2	98	3	110	9
	%	3,2 %	0,2 %	2,9 %	0,4 %	3,2 %	0,9 %
Total		3 375	865	3 389	893	3 447	931

EFFECTIF À TEMPS PARTIEL (hors CDD et intérimaires)

		2016		2017		2018	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	2		1			
	%	0,8 %		0,5 %			
Maîtrises et techniciens	Nbre	20	11	12	9	14	11
	%	7,9 %	9,7 %	6,1 %	9,9 %	7 %	12,4 %
Employés	Nbre	41	36	25	25	29	26
	%	16,3 %	31,9 %	12,6 %	27,5 %	14,5 %	29,3 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	179	62	149	54	144	45
	%	71 %	54,9 %	75,3 %	59,3 %	72 %	50,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	10	4	11	3	13	7
	%	4 %	3,5 %	5,5 %	3,3 %	6,5 %	7,9 %
Total		252	113	198	91	200	89

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

		2016		2017		2018	
			♀		♀		♀
Ingénieurs et cadres	Nbre	1,6					
	%	0,9 %					
Maîtrises et techniciens	Nbre	15,5	8,5	11,4	7,5	11	9,2
	%	8,4 %	10,1 %	7 %	11,2 %	8,4 %	14,1 %
Employés	Nbre	30,4	26,1	19,4	19,5	18,8	15,4
	%	16,5 %	31 %	11,8 %	29 %	14,4 %	23,8 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	131,2	47,9	127,3	38,7	92,1	35,1
	%	71,3 %	56,9 %	77,3 %	57,8 %	70,6 %	54,2 %
Ouvriers non roulants	Nbre	5,3	1,7	6,5	1,3	8,6	5,1
	%	2,9 %	2 %	3,9 %	2 %	6,6 %	7,9 %
Total		184	84,2	164,6	67	130,5	64,8

Effectifs des entreprises de transport urbain

Évolution des effectifs

Après une légère baisse des effectifs observée en 2017 (-0,77 %) au sein des entreprises du transport urbain, l'année 2018 est marquée à nouveau par une augmentation des effectifs des entreprises du panel. En 2017, le nombre de salariés s'établit à 47 395 contre 47 917 en 2018 soit une augmentation de **+1,1 % (soit +522 salariés) entre 2017 et 2018**.

Cette légère hausse est à relativiser avec la baisse des effectifs constatée l'an dernier. En effet, cette hausse correspond essentiellement à un remplacement des effectifs partis à la retraite en 2017 (43,6 % des effectifs). Les départs à la retraite n'ont pu être remplacés immédiatement du fait du long processus de recrutement lié à la pénurie de candidats ainsi qu'au délai plus long de formation. Ainsi, ces remplacements ont eu lieu après le 31 décembre 2017, soit au cours de l'année 2018. Il ne s'agit donc pas d'une création d'emploi à proprement parler mais d'une embauche différée dans le temps.

	Ingénieurs et cadres	Maîtrises et techniciens	Employés	Ouvriers roulants (conducteurs)	Ouvriers non roulants	Total
Effectif 2018	889	8 374	2 754	31 642	4 258	47 917
Effectif 2017	855	8 249	2 732	31 348	4 211	47 395
Effectif 2016	854	8 198	2 786	31 619	4 304	47 761
Solde (2018-2017)	34	125	22	294	47	522

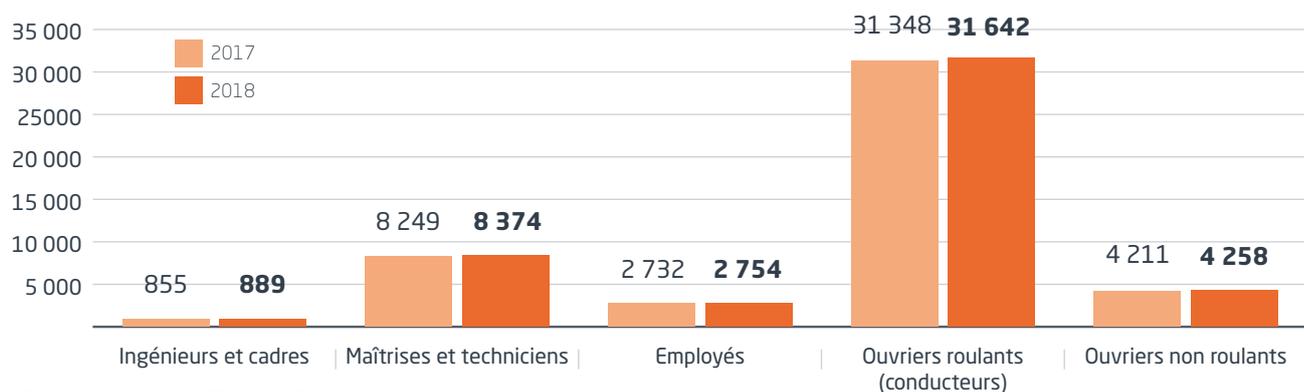
L'augmentation des effectifs est notamment constatée sur l'ensemble des trois classes d'entreprises de notre panel. En nombre, la hausse d'emplois est plus élevée au sein des entreprises de classe 1 (+309 emplois). Cependant, en pourcentage, ce sont les effectifs des entreprises de classe 3 qui ont le plus augmenté (+1,7 %) de l'effectif de la classe, soit +60 emplois.

L'augmentation des effectifs bénéficie majoritairement à la catégorie des ouvriers roulants avec +294 emplois suivis par la catégorie des agents de maîtrise et des techniciens avec +125 emplois.

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

	2018	En nombre d'emplois	En % de l'effectif de la classe
Classe 1		309	0,9 %
Classe 2		153	1,5 %
Classe 3		60	1,7 %

Evolution des effectifs



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018



Motif des départs

En 2018, la part des départs à la retraite représente plus de 2 départs sur 5 pour atteindre 38,5 % 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 légère hausse en 2017, repartent à la baisse en 2018 (-4,6 points). La part des mises à la retraite demeure d'un niveau peu élevé (0,3 % du total des départs).

La répartition des autres motifs de départ fait apparaître une légère hausse des démissions en 2018 (+1,5 point par rapport à 2017),

et une stabilisation de la part des ruptures conventionnelles (8,1 % en 2018, contre 8,3 % en 2017). Enfin, la part des licenciements régresse en 2018 (-2,4 points).

38,5 %
des départs
dus à la retraite

	2016		2017		2018	
	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Toutes catégories de salariés						
Départs à la retraite	952	40,9 %	1 120	42,8 %	1 093	38,2 %
Mises à la retraite	13	0,6 %	20	0,8 %	9	0,3 %
Démissions	295	12,7 %	372	14,2 %	450	15,7 %
Licenciements	598	25,7 %	607	23,2 %	595	20,8 %
Rupture en cours de période d'essai	132	5,7 %	156	6 %	265	9,3 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative de l'employeur	99	4,2 %	108	4,1 %	179	6,3 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative du salarié	36	1,5 %	47	1,8 %	86	3 %
Autre (y compris décès et rupture conventionnelle)	340	14,6 %	343	13,1 %	452	15,8 %
Décès	78	3,3 %	53	2 %	61	2,1 %
Rupture conventionnelle	197	8,5 %	218	8,3 %	231	8,1 %
Autre (hors décès et rupture conventionnelle)	65	2,8 %	72	2,8 %	160	5,6 %

Départs en retraite rapportés au nombre de départs

(en données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018

La retraite,
cause
plus de **2**
départs
sur **5**

Effectifs des entreprises de transport urbain

Temps partiel

En 2018, **les salariés à temps partiel représentent 5,7 % des salariés de la branche**. Le taux de salariés à temps partiel reste relativement stable depuis 2010, où il était de 5,2 %. Après avoir diminué significativement de 2016 à 2017 (-1,4 point), la part des salariés à temps partiel reste stable en 2018 dans les entreprises de classe 3.

La moyenne des salariés employés à temps partiel dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale, qui s'élève, en décembre 2018, à **17,6 %** tous secteurs d'activité confondus, et à **10,2 %** 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^e trimestre 2018, mars 2019*).

En 2018, parmi les entreprises de notre panel, le temps de travail d'un salarié à temps partiel représente, en moyenne et toutes catégories confondues, **69,1 % d'un temps plein** (70 % en

+ de
94,3 %

de salariés
à temps complet

2017 et 69,9 % en 2016). Les salariés à temps plein travaillant **34,6 heures** en moyenne (cf. « Durée du travail », page 30), le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel peut être évalué à **23,9 heures hebdomadaires**. Pour mémoire, en application des articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du Code du travail, dans le transport urbain, et sauf dérogation, les contrats à temps partiel conclus depuis le 30 juin 2014 ont une durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

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

2016	2017	2018
5,45 %	5,5 %	5,7 %

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

	2016	2017	2018
Classe 1	5 %	5,3 %	5,6 %
Classe 2	6,4 %	6,3 %	6,2 %
Classe 3	6,9 %	5,5 %	5,5 %

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



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018



1

Comme les années précédentes, la catégorie des employés est celle qui compte le plus de salariés à temps partiel (**15,8 %**). 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 (**64,7 %**, en baisse de 2,6 points depuis 2016). La proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel diminue de -1 point entre 2017 et 2018, passant de 46 % à 45 %.

Par catégorie professionnelle

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

	2016	2017	2018
Ingénieurs et cadres	6,1 %	6,3 %	6,1 %
Maîtrises et techniciens	3,7 %	3,6 %	3,7 %
Employés	16,6 %	15,9 %	15,8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	5,1 %	5,3 %	5,6 %
Ouvriers non roulants	4 %	3,9 %	3,9 %

Structure du temps partiel

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

	2016	2017	2018
Ingénieurs et cadres	2 %	2,1 %	2 %
Maîtrises et techniciens	11,6 %	11,3 %	11,3 %
Employés	17,7 %	16,6 %	15,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	62,1 %	63,8 %	64,7 %
Ouvriers non roulants	6,6 %	6,2 %	6,1 %

Répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel

	2016	2017	2018
Hommes	53 %	54 %	55 %
Femmes	47 %	46 %	45 %

Effectifs des entreprises de transport urbain

Travail féminin

La proportion de femmes dans les entreprises de transport urbain de notre panel en 2018 est de **20,3 % de l'effectif total de la branche**, soit une progression de +0,7 point par rapport à 2017. La féminisation est à la hausse dans les emplois à temps plein (+0,7 point entre 2017 et 2018) et à la baisse dans les emplois à temps partiel (-1 point entre 2017 et 2018). Les femmes demeurent principalement dans les emplois à temps partiel (44,8 % des effectifs à temps partiel, contre 18,8 % 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 23,3 % et 27,9 % contre 18,6 %.

La catégorie professionnelle des **employés** reste celle qui **comporte le plus de femmes : 60,3 %** en 2018 contre 60,5 % en 2017. Celle des ouvriers non roulants, la moins féminisée,

compte 8,5 % de femmes, chiffre en augmentation cette année (+1,9 point). Les ouvriers roulants comptent 17,8 % femmes (+0,6 point).

La féminisation du secteur est en progression constante depuis 2009 (+3,3 points). Pour mémoire, le transport urbain s'engage en faveur de la mixité, cet engagement étant notamment matérialisé par la signature par l'UTP d'un plan sectoriel sur la mixité en juillet 2014, ainsi que par la conclusion d'un accord de branche portant mise en œuvre du Pacte de responsabilité en novembre 2014 contenant des engagements en la matière.



	2016	2017	2018
Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche	19,5 %	19,6 %	20,3 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein et l'effectif à temps plein de la branche	17,9 %	18,1 %	18,8 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel et l'effectif à temps partiel de la branche	47,4 %	45,8 %	44,8 %

Par classe d'entreprises

Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe	2016	2017	2018
Classe 1	17,8 %	18 %	18,6 %
Classe 2	22,5 %	22,3 %	23,3 %
Classe 3	27 %	27,4 %	27,9 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein de la classe et l'effectif total à temps plein de la classe			
Classe 1	16,2 %	16,5 %	17,1 %
Classe 2	20,7 %	20,6 %	21,8 %
Classe 3	25,6 %	26,3 %	27 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel de la classe et l'effectif total à temps partiel de la classe			
Classe 1	47,3 %	45,3 %	44,6 %
Classe 2	48,6 %	47,2 %	45,5 %
Classe 3	44,8 %	46 %	44,4 %



Par catégorie professionnelle

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

	2016	2017	2018
Ingénieurs et cadres	30,4 %	30,8 %	31,3 %
Maîtrises et techniciens	20,2 %	20,7 %	21,4 %
Employés	60,8 %	60,5 %	60,3 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	17 %	17,2 %	17,8 %
Ouvriers non roulants	7,1 %	6,6 %	8,5 %

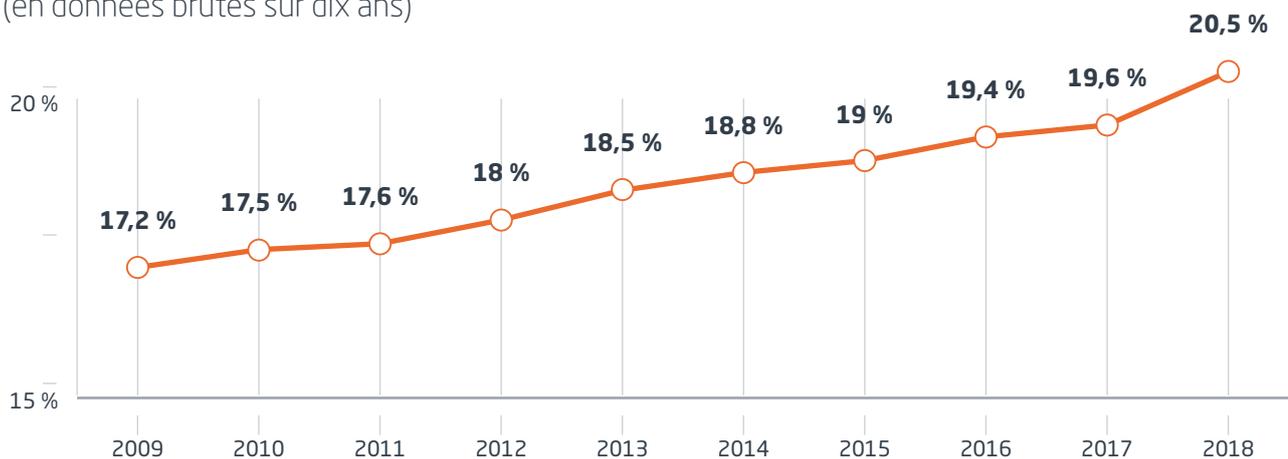
Structure du travail féminin à temps plein

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

	2016	2017	2018
Ingénieurs et cadres	2,7 %	2,8 %	2,8 %
Maîtrises et techniciens	18,1 %	18,7 %	18,8 %
Employés	16,5 %	16,1 %	15,5 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	59,5 %	59,4 %	59,2 %
Ouvriers non roulants	3,2 %	3 %	3,7 %

Evolution de l'effectif féminin en % de l'effectif total

(en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018

Salariés en situation de handicap

Le nombre de salariés reconnus en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel continue d'augmenter (+0,1 point entre 2017 et 2018) et s'établit à 2 196 en 2018, soit une hausse de **+23 salariés en situation de handicap par rapport à 2017**. Cette augmentation est due aux entreprises de classe 1 et 2 avec une progression de +58 salariés entre 2017 et 2018. 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 **65,8 %** des salariés handicapés. Celle des ingénieurs et cadres est celle qui en compte le moins (12 salariés en 2018).

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 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.

4,6 %

de salariés reconnus en situation de handicap dans la branche

Effectifs des entreprises de transport urbain

Répartition des salariés en situation de handicap par catégorie professionnelle

	2016		2017		2018	
Total Classe 1 + 2 + 3	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	10	0,5 %	11	0,5 %	12	0,5 %
Maîtrises et techniciens	222	10,4 %	224	10,3 %	234	10,7 %
Employés	228	10,7 %	246	11,3 %	255	11,6 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	1411	66,1 %	1 428	65,7 %	1 444	65,8 %
Ouvriers non roulants	264	12,4 %	265	12,2 %	251	11,4 %
Total	2 135	100 %	2 173	100 %	2 196	100 %

Par classe d'entreprises

	2016		2017		2018	
Classe 1	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres	9	0,6 %	10	0,6 %	11	0,7 %
Maîtrises et techniciens	189	12,4 %	185	12,1 %	196	12,4 %
Employés	172	11,2 %	180	11,7 %	188	11,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	941	61,5 %	936	61,1 %	968	61,3 %
Ouvriers non roulants	219	14,3 %	222	14,5 %	216	13,7 %
Total	1 529	100 %	1 532	100 %	1 579	100 %

	2016		2017		2018	
Classe 2	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	29	6,2 %	32	6,7 %	29	5,9 %
Employés	46	9,8 %	52	11 %	59	12,2 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	346	74,6 %	355	74,4 %	367	75,1 %
Ouvriers non roulants	43	9,2 %	37	7,7 %	32	6,6 %
Total	464	100 %	477	100 %	488	100 %

	2016		2017		2018	
Classe 3	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Ingénieurs et cadres						
Maîtrises et techniciens	4	2,8 %	7	4,3 %	9	7 %
Employés	11	7,8 %	14	8,3 %	8	6 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	123	87,3 %	138	83,8 %	109	85,1 %
Ouvriers non roulants	3	2,1 %	6	3,7 %	2	1,8 %
Total	141	100 %	164	100 %	128	100 %

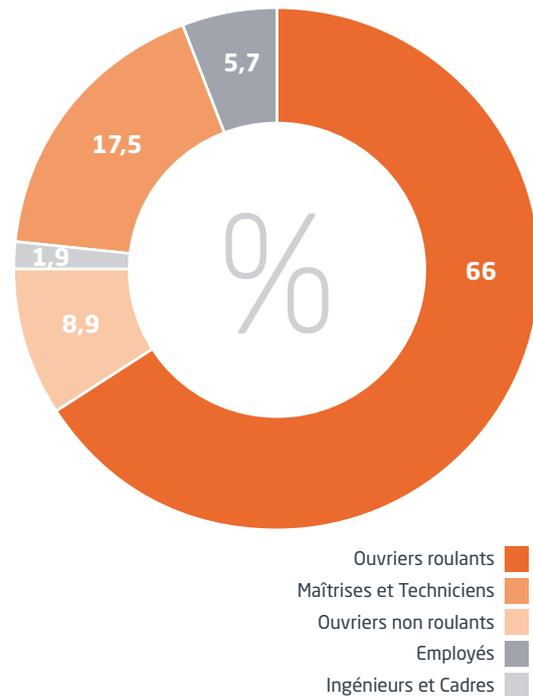


Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

(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 2018. La part des conducteurs atteint 80 % de l'effectif total dans les entreprises de classe 3.

	2016	2017	2018
Ingénieurs et cadres	1,8 %	1,8 %	1,9 %
Maîtrises et techniciens	17,2 %	17,4 %	17,5 %
Employés	5,8 %	5,8 %	5,7 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	66,2 %	66,1 %	66 %
Ouvriers non roulants	9 %	8,9 %	8,9 %
Total	100 %	100 %	100 %



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

Ingénieurs et cadres

	2016	2017	2018
Classe 1	2 %	2 %	2,1 %
Classe 2	1,5 %	1,5 %	1,5 %
Classe 3	1 %	0,9 %	1 %

Employés

	2016	2017	2018
Classe 1	5,5 %	5,5 %	5,5 %
Classe 2	6,7 %	6,7 %	6,6 %
Classe 3	6 %	5,7 %	5,9 %

Ouvriers non roulants

	2016	2017	2018
Classe 1	10,3 %	10,3 %	10,2 %
Classe 2	6,6 %	6,3 %	6,3 %
Classe 3	3,3 %	3 %	3,4 %

Maîtrises et techniciens

	2016	2017	2018
Classe 1	19,6 %	19,9 %	20 %
Classe 2	11,5 %	11,6 %	11,8 %
Classe 3	9,3 %	9,7 %	9,7 %

Ouvriers roulants (conducteurs)

	2016	2017	2018
Classe 1	62,6 %	62,3 %	62,2 %
Classe 2	73,6 %	73,9 %	73,8 %
Classe 3	80,4 %	80,7 %	80 %

Effectifs des entreprises de transport urbain

Répartition des effectifs par âge

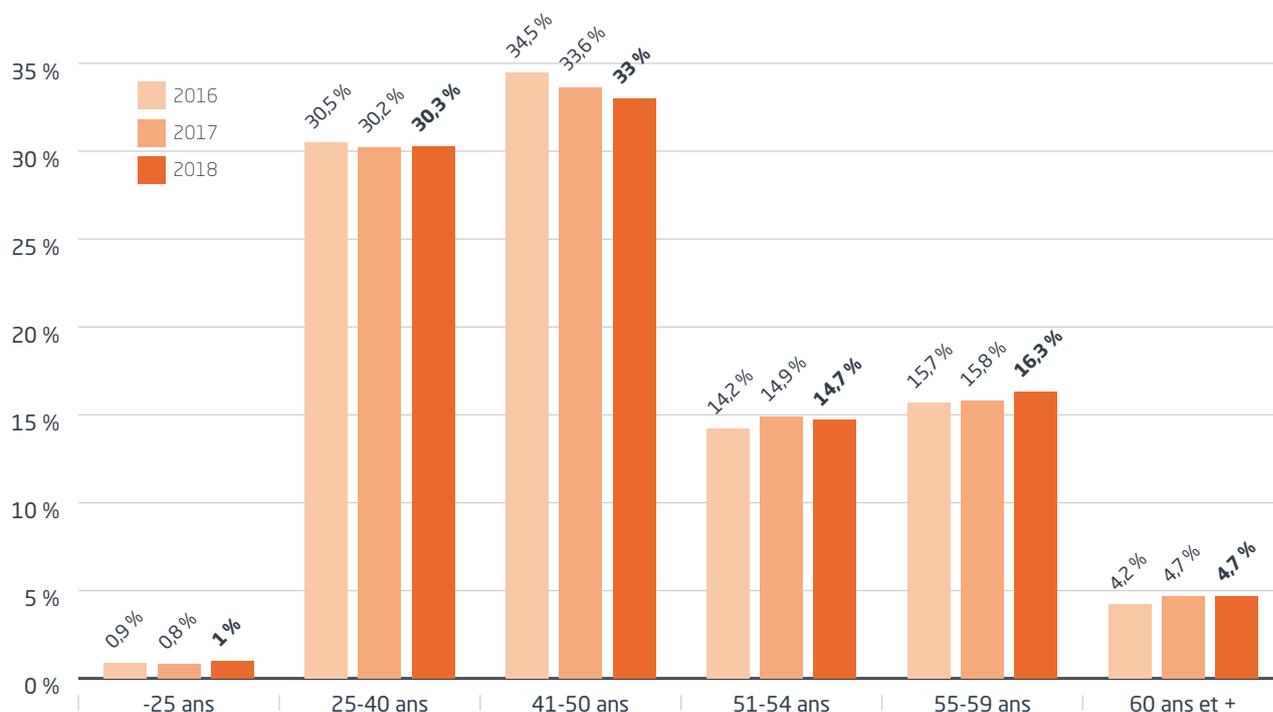
Depuis plusieurs années, une évolution de la pyramide des âges est observée, avec une diminution de la part des salariés âgés de moins de 50 ans (-1,6 point entre 2016 et 2018), et une augmentation corrélative de la part des salariés âgés de plus de 50 ans (+1,6 point entre 2016 et 2018). Malgré la diminution constatée (-0,3 point entre 2017 et 2018), les salariés âgés de moins de 50 ans restent majoritaires, et représentent 64,3 %

de l'effectif total de la branche. Plus particulièrement, 33 % 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 (39 %), alors que pour les cadres, cette part s'élève à 20 %.

	2016		2017		2018	
AGE	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
-25 ans	449	0,9 %	412	0,8 %	507	1 %
25-40 ans	14 541	30,5 %	14 294	30,2 %	14 508	30,3 %
41-50 ans	16 479	34,5 %	15 911	33,6 %	15 802	33 %
51-54 ans	6 786	14,2 %	7 044	14,9 %	7 036	14,7 %
55-59 ans	7 486	15,7 %	7 512	15,8 %	7 790	16,3 %
60 ans et +	2 019	4,2 %	2 222	4,7 %	2 275	4,7 %
Total	47 760	100 %	47 395	100 %	47 917	100 %

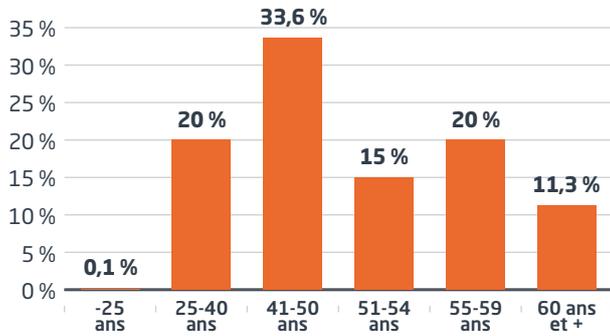
Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues



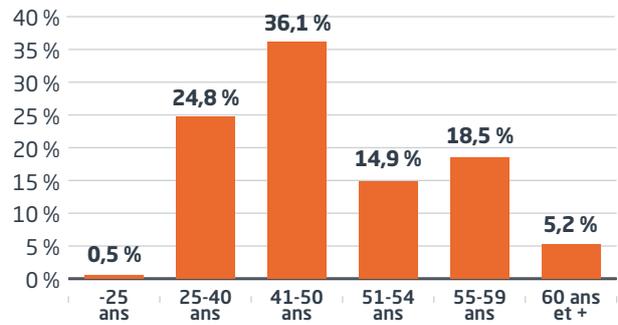
Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018



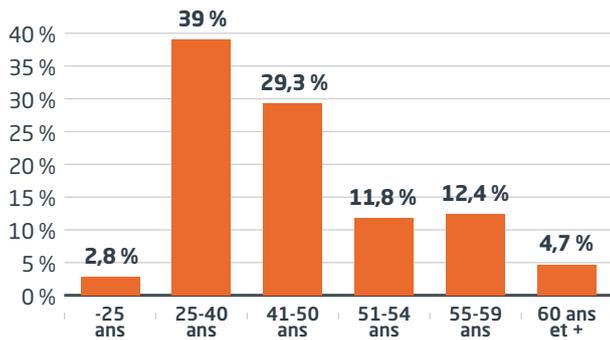
Ingénieurs et cadres



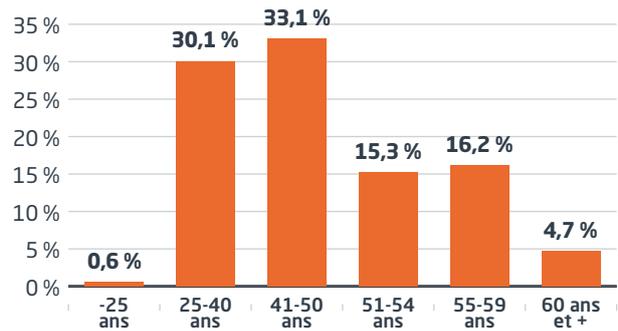
Maîtrises et techniciens



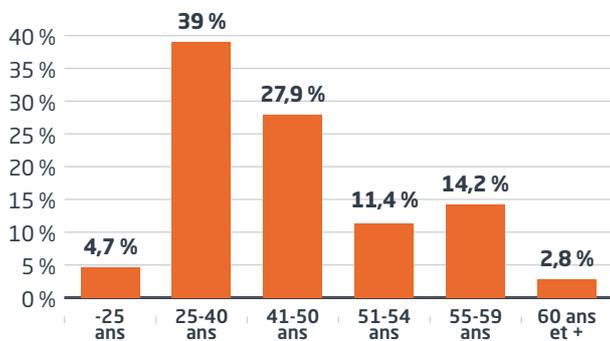
Employés



Ouvriers roulants (conducteurs)



Ouvriers non roulants



Effectifs des entreprises de transport urbain

Répartition des effectifs par ancienneté

En 2018, 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 (39 % de l'effectif global en 2018, contre 39,4 % en 2017 et 39,5 % en 2016).

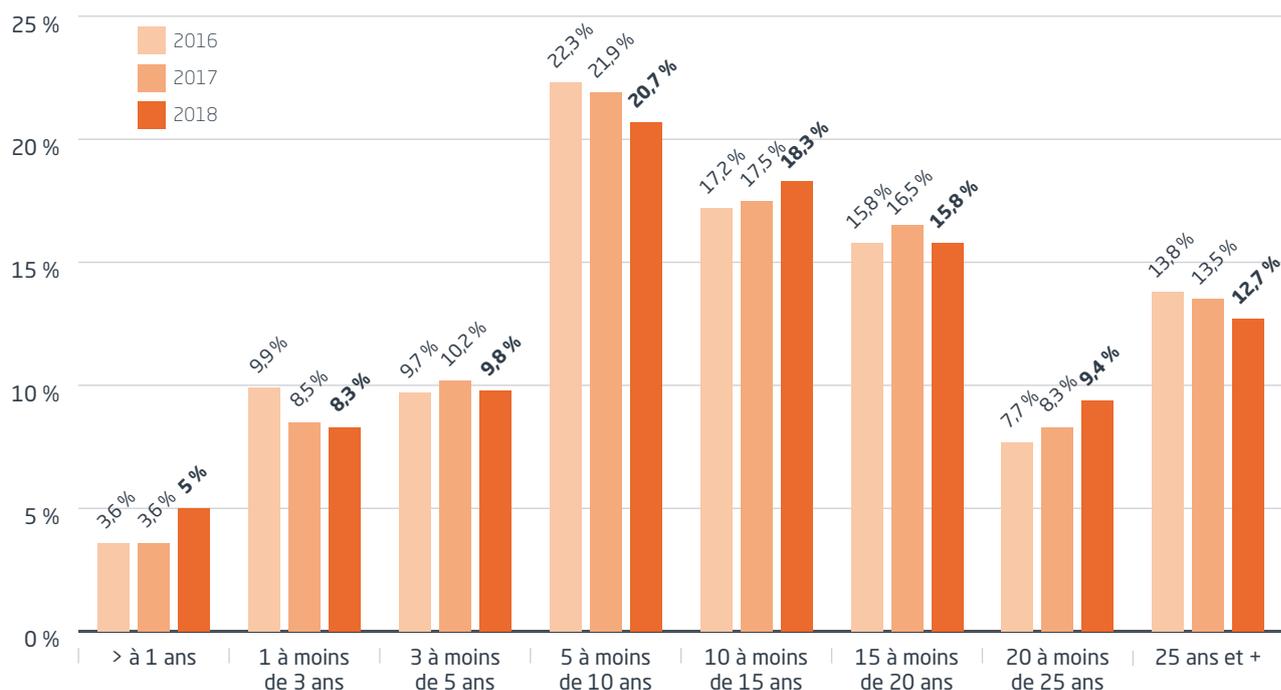
Les catégories des ingénieurs et cadres et des agents de maîtrises

et techniciens sont celles regroupant le plus de salariés ayant une ancienneté de 25 ans et plus (21,6 % pour les ingénieurs et cadres, 24,8 % pour les agents de maîtrises et techniciens). A l'inverse, seuls 9,4 % des conducteurs ont une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans.

(cf. graphique page ...)

	2016		2017		2018	
Ancienneté	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
inférieure à 1 an	1 702	3,6 %	1 733	3,6 %	2 397	5 %
1 à moins de 3 ans	4 720	9,9 %	4 025	8,5 %	3 968	8,3 %
3 à moins de 5 ans	4 634	9,7 %	4 821	10,2 %	4 686	9,8 %
5 à moins de 10 ans	10 668	22,3 %	10 376	21,9 %	9 936	20,7 %
10 à moins de 15 ans	8 218	17,2 %	8 309	17,5 %	8 770	18,3 %
15 à moins de 20 ans	7 547	15,8 %	7 828	16,5 %	7 556	15,8 %
20 à moins de 25 ans	3 670	7,7 %	3 926	8,3 %	4 502	9,4 %
25 ans et +	6 601	13,8 %	6 377	13,5 %	6 102	12,7 %
Total	47 761	100 %	47 395	100 %	47 917	100 %

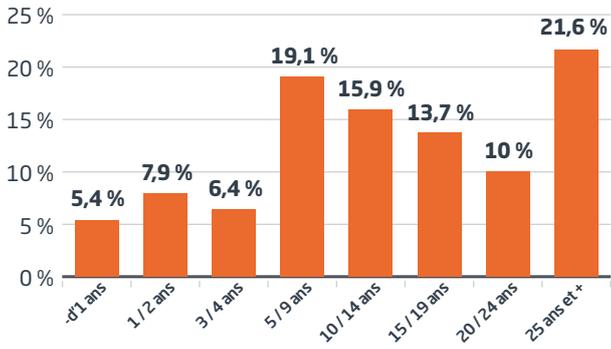
Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondues



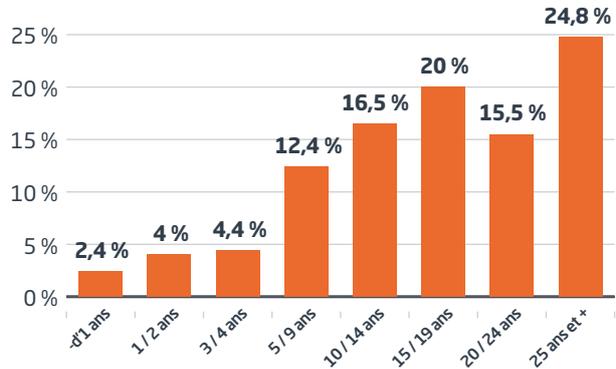
Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018



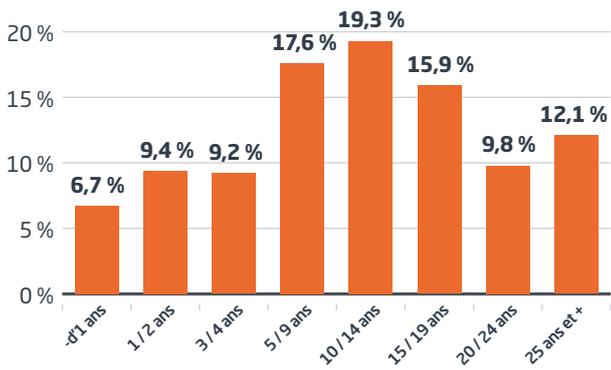
Ingénieurs et cadres



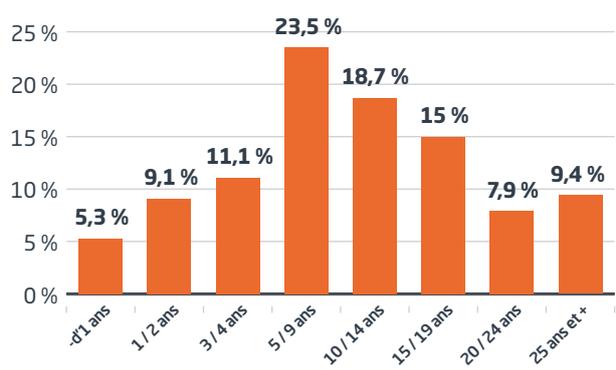
Maîtrises et techniciens



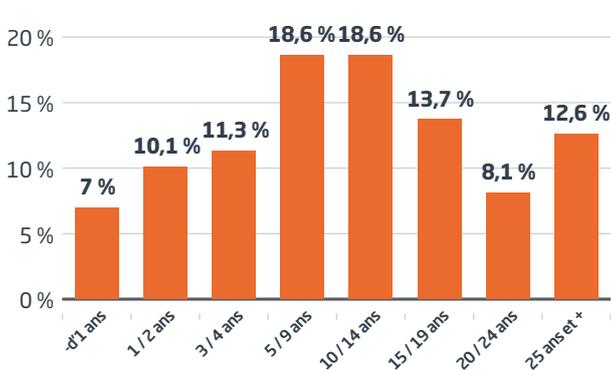
Employés



Ouvriers roulants (conducteurs)



Ouvriers non roulants



Effectifs des entreprises de transport urbain

1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)

En 2018, la part des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) des entreprises de notre panel s'établit à 2 %. Malgré une légère augmentation (+ 0,1 point entre 2017 et 2018), **la proportion de salariés en CDD au sein de la branche est stable** (2,1 % en 2017 et 1,9% en 2016), et reste nettement inférieure à la moyenne nationale de salariés en CDD (8,8 % des effectifs), ainsi qu'à celle du secteur du transport et de l'entrepôt (6 %) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^e trimestre 2018, mars 2019*). Notons que la part des salariés en CDD est plus importante dans les entreprises de classe 3 (2,7 %), que dans celles de classe 1 (2 %) et de classe 2 (1,7 %).

La structure des salariés en CDD a légèrement évolué : la part des employés a augmenté de +3,3 points en 2018, revenant ainsi à son niveau de 2016. La part des ouvriers roulant quoiqu'en légère baisse depuis 2017 (-2,1 points) demeure et ce depuis plusieurs années la catégorie qui représente la majeure partie des CDD conclus dans la branche (54,6 % en 2018).

Près de
de CDI

98%

CDD entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre

	2016				2017				2018			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein
Ingénieurs et cadres	10	34	15	2,8	10	53	11	4,4	8	50	10	4,2
Maîtrises et techniciens	76	418	84	34,9	66	441	94	36,7	77	406	101	33,8
Employés	638	2 611	826	217,6	615	2 442	776	203,5	643	2 723	797	226,9
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 243	5 517	3 279	459,7	1 369	6 584	2 721	548,7	1 389	6 113	3 107	509,4
Ouvriers non roulants	569	2 241	723	186,8	555	2 088	690	174	497	1 904	583	158,7
TOTAL	2 536	10 820	4 927	901,8	2 615	11 608	4 292	967,3	2 614	11 195	4 598	933

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)

	2016	2017	2018
	1,9 %	2,1 %	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)

	2016	2017	2018
Classe 1	1,6 %	1,9 %	2 %
Classe 2	2,2 %	2,2 %	1,7 %
Classe 3	3,8 %	3,7 %	2,7 %

Structure des CDD

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

	2016	2017	2018
Ingénieurs et cadres	0,3 %	0,5 %	0,5 %
Maîtrises et techniciens	3,9 %	3,8 %	3,6 %
Employés	24,1 %	21 %	24,3 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	51 %	56,7 %	54,6 %
Ouvriers non roulants	20,7 %	18 %	17 %
Total	100 %	100 %	100 %



1.3 Salariés intérimaires

Le taux de recours aux contrats d'intérim des entreprises de la branche est de 1,7 %, soit +0,2 point qu'en 2017. Toutefois, ce taux reste très inférieur à celui observé au niveau du secteur du transport, qui atteint 6,5 % au quatrième trimestre 2018. Il en est de même au niveau national, où le taux s'élève à 3,1 % pour l'ensemble des secteurs d'activité (source : DARES, *L'emploi intérimaire poursuit sa baisse au 4^e trimestre 2018, mars 2019*). En 2018, comme les années précédentes, le taux de recours à l'intérim est plus important au sein des entreprises de classe 3 (2,9 % en 2018), que dans les entreprises de classe 1 (1,6 % en 2018) et de classe 2 (1,5 % en 2018).

Les conducteurs (54,5 %) et les employés (30,6 %) constituent la majeure partie des contrats d'intérim en équivalents temps plein. Néanmoins, si le recours aux contrats d'intérim a sensiblement progressé pour les employés (+3,4 points), il a en revanche diminué de -2 points pour les conducteurs par rapport à 2017.

Un taux de recours aux contrats d'intérim de



Intérimaires entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre

	2016				2017				2018			
	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	105	0,5	7	38	14	3,2	5	1	21	0
Maîtrises et techniciens	30	76	133	6,4	43	114	241	9,5	50	97	174	8,1
Employés	1 950	2 169	9 118	180,7	1 990	2 314	10 426	192,8	1 866	2 877	7 959	239,7
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 993	4 214	23 302	351,2	1 592	4 800	28 168	400	1 709	5 126	31 772	427,2
Ouvriers non roulants	1 002	1 621	4 759	135,1	630	1 233	2 117	102,8	650	1 304	2 138	108,7
TOTAL	4 975	8 086	37 417	673,9	4 262	8 499	40 966	708,3	4 280	9 405	42 064	783,7

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)

2016	2017	2018
1,4 %	1,5 %	1,7 %

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)

	2016	2017	2018
Classe 1	1,3 %	1,3 %	1,6 %
Classe 2	1,3 %	1,6 %	1,5 %
Classe 3	2,8 %	2,9 %	2,9 %

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)

	2016	2017	2018
Ingénieurs et cadres	0,1 %	0,5 %	
Maîtrises et techniciens	0,9 %	1,3 %	1 %
Employés	26,8 %	27,2 %	30,6 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	52,1 %	56,5 %	54,5 %
Ouvriers non roulants	20,1 %	14,5 %	13,9 %

2

**Durée
du
travail**
et absentéisme



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 34,6 heures en 2018**. La durée du travail dans les entreprises de transport urbain est inférieure à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, mais également aux durées moyennes hebdomadaires observées tant au niveau national (35,6 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^e trimestre 2018, mars 2019*).

Sur les trois dernières années, aucune entreprise de notre panel n'applique une durée collective de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires. En 2018, **37,4 % des salariés de la branche**

ont une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures (-0,9 point par rapport à 2017). Cette proportion est très supérieure au taux observé au niveau national, 2,8 % des salariés ayant une durée du travail inférieure à 35 heures en 2018, ainsi qu'à celui du secteur des transports et de l'entreposage qui s'élève à 2,2 % (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^e trimestre 2018 mars 2019*).

Une durée du travail hebdomadaire moyenne inférieure à la durée légale

Durée hebdomadaire (dh) constatée

		2016		2017		2018	
		Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés
dh < 35h	Nbre	31	16 742	32	17 863	33	17 606
	%	23,7 %	35,6 %	24,4 %	38,3 %	25,2 %	37,4 %
dh = 35h	Nbre	100	30 268	99	28 786	98	29 488
	%	76,3 %	64,4 %	75,6 %	61,7 %	74,8 %	62,6 %
dh > 35h	Nbre						
	%						
Total		131	47 010	131	46 649	131	47 094

Durée moyenne effective de travail

La durée moyenne effective annualisée du travail, pondérée par l'effectif des entreprises du panel, s'élève à **1 564,01 heures en 2018**.

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, et,
- 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 diminution en 2018 (-0,9 heure par rapport à 2017), et s'établit à 18,1 heures en moyenne par salarié. Après une augmentation des heures complémentaires entre 2016 et 2017, une légère diminution de -0,1 heure en moyenne par salarié est constatée en 2018.

	2016	2017	2018
En nombre d'heures par salarié	1 570,15 h	1 561,87 h	1 564,01 h
En nombre d'heures/semaine* par salarié	34,7 h	34,5 h	34,6 h

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

	2016	2017	2018
Nombre d'heures supplémentaires effectuées par salarié	18,9 h	19 h	18,1 h
Nombre d'heures complémentaires effectuées par salarié	1,5 h	2,3 h	2,2 h



2.2 Absentéisme

En 2018, l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel demeure stable par rapport à 2017, même si l'on enregistre une très légère progression.

Cela est dû principalement au taux d'absentéisme **qui passe de 7,66 % en 2017 à 7,7 % en 2018 soit +0,04 point**. Ce taux d'absentéisme 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.

En revanche, s'agissant du nombre total de jours d'absence il est en très légère baisse et atteint **30,86 jours par an et par salarié en 2018, soit -0,06 jour** par rapport à 2017. Cela est lié à la chute du nombre total de jours d'absence par salarié constatée au sein des entreprises de classe 3 (-8,32 jours d'absence par an et par salarié entre 2017 et 2018), à l'inverse le nombre de jours d'absence continue d'augmenter dans les entreprises de classe 1 (+0,48 jour d'absence sur la même période) et de classe 2 (+1,13 jours d'absence).

En outre, le volume des jours d'absence diminue et s'établit à 1 478 749 en 2018, contre 1 481 624 en 2017, soit (-2 875 jours). Après plusieurs années de hausse, la part de salariés absents par rapport à l'effectif total diminue, passant de 90,33 % en 2017 à 87,61 % en 2018, soit -2,72 points. Cette diminution s'observe dans les entreprises de classe 1 (-2,4 points), de classe 2 (-2,31 points) et de classe 3 (-6,64 points).

Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle restent stables (-0,02 point) entre 2017 et 2018, mais les absences pour maladie sont en légère progression (+0,4 point) et restent le principal motif d'absence (52,29 %).

Un taux
d'absentéisme
record, de

7,7%

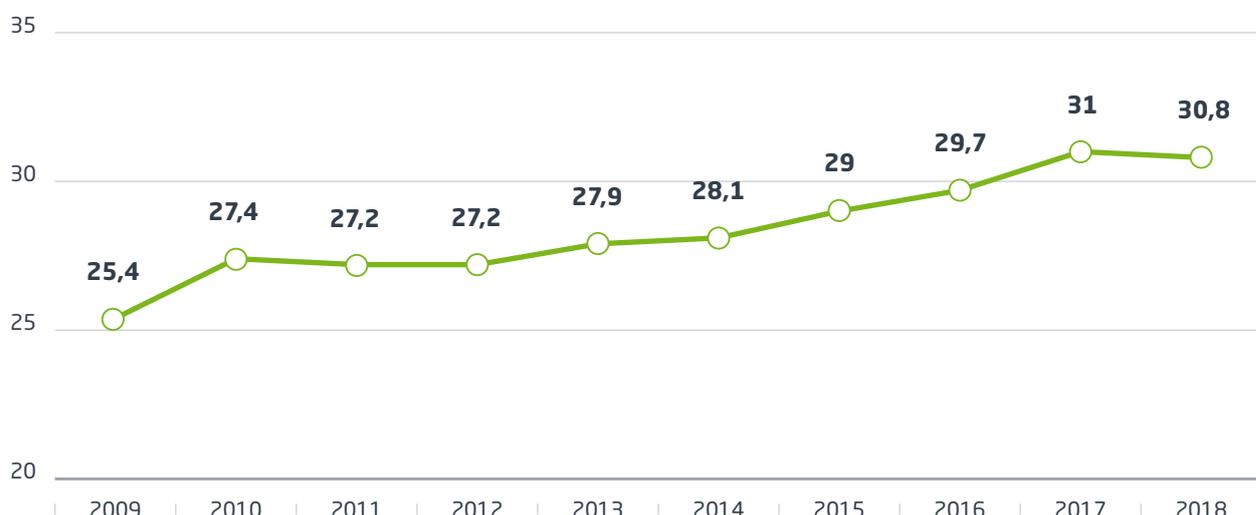
	2016				2017				2018			
	Jours d'absence par salarié ⁽¹⁾	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche ⁽²⁾	Jours d'absence par salarié ⁽¹⁾	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche ⁽²⁾	Jours d'absence par salarié ⁽¹⁾	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche ⁽²⁾
Maladie	21,26	71,36 %	25 067	52,48 %	22,00	71,15 %	24 086	50,82 %	22,08	71,55 %	25 056	52,29 %
Accident du travail et maladie professionnelle	5,83	19,57 %	4 100	8,58 %	6,03	19,50 %	4 030	8,50 %	6,01	19,48 %	4 046	8,44 %
. dont accident du travail	5,58	18,74 %	4 005	8,39 %	5,80	18,77 %	3 947	8,33 %	5,77	18,69 %	3 963	8,27 %
. dont maladie professionnelle	0,25	0,83 %	95	0,20 %	0,22	0,73 %	83	0,17 %	0,24	0,79 %	83	0,17 %
Accident de trajet	0,52	1,75 %	410	0,86 %	0,64	2,06 %	497	1,05 %	0,62	2 %	476	0,99 %
Maternité/Paternité	0,96	3,21 %	1 758	3,68 %	0,93	3,01 %	1 530	3,23 %	0,85	2,76 %	1 486	3,10 %
. dont maternité	0,63	2,11 %	315	0,66 %	0,64	2,08 %	295	0,62 %	0,57	1,85 %	274	0,57 %
. dont paternité	0,33	1,10 %	1 443	3,02 %	0,29	0,94 %	1 235	2,61 %	0,28	0,90 %	1 212	2,53 %
Absence non motivée	0,27	0,90 %	4 687	9,81 %	0,22	0,70 %	4 050	8,55 %	0,30	0,97 %	3 727	7,79 %
Absence motivée	0,95	3,21 %	8 256	17,30 %	1,10	3,58 %	8 620	18,18 %	1,00	3,24 %	7 187	15 %
Total	29,79	100 %	44 278	92,71 %	30,92	100 %	42 813	90,33 %	30,86	100 %	41 978	87,61 %

(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 22,08 jours pour maladie en 2018.

(2) Lire par exemple 52,29 % des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie en 2018.

Durée du travail et absentéisme

Evolution de l'absentéisme moyen dans la profession (données brutes sur dix ans)



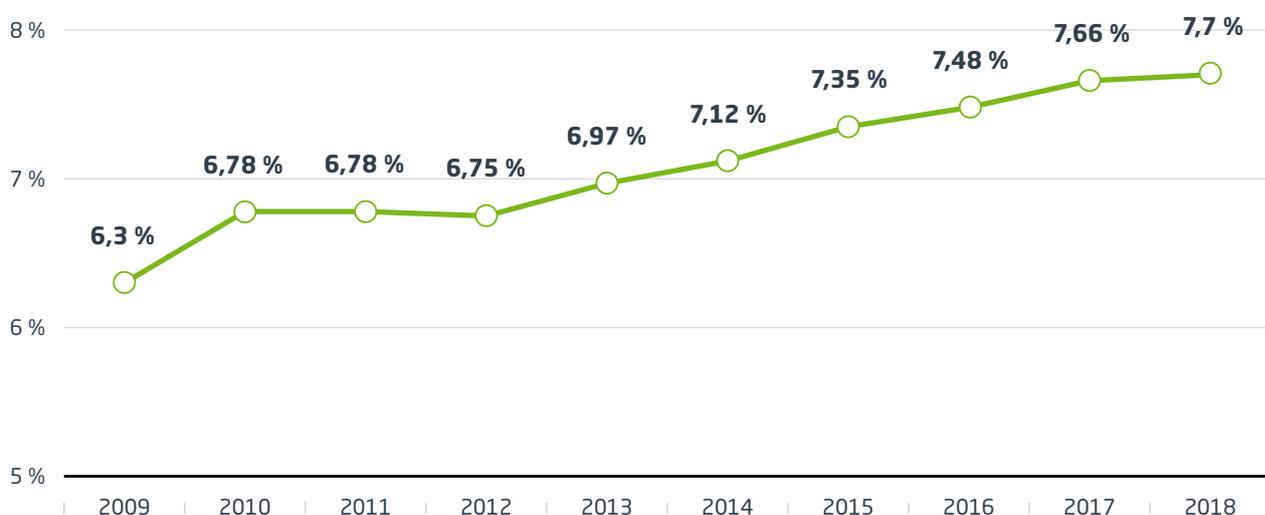
Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018

Pour la première fois en 2018, une distinction a été opérée entre les absences pour maladie d'une durée inférieure ou supérieure à 6 mois. Ainsi 36,04 % des salariés de la branche ont été absents pour maladie d'une durée inférieure à 6 mois et seuls 9,41 % 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	22,08	71,55 %	25 056	52,29 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois	11,83	38,33 %	17 269	36,04 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois	8,10	26,25 %	4 510	9,41 %

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

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).



2

Répartition par classe d'entreprises

CLASSE 1	2016				2017				2018			
	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	21,59	70,55 %	18 385	53,75 %	21,97	70,38 %	17 640	52,14 %	22,37	70,58 %	18 432	53,98 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois									12,05	38,01 %	12 717	37,24 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois									8,58	27,07 %	3 925	11,49 %
Accident du travail et maladie professionnelle	6,25	20,41 %	3 139	9,18 %	6,28	20,12 %	3 095	9,15 %	6,62	20,90 %	3 128	9,16 %
. dont accident du travail	6,04	19,74 %	3 083	9,01 %	6,10	19,53 %	3 044	9 %	6,36	20,06 %	3 067	8,98 %
. dont maladie professionnelle	0,20	0,67 %	56	0,16 %	0,18	0,59 %	51	0,15 %	0,27	0,84 %	61	0,18 %
Accident de trajet	0,61	2,01 %	329	0,96 %	0,71	2,27 %	393	1,16 %	0,65	2,03 %	368	1,08 %
Maternité/Paternité	0,95	3,10 %	1 279	3,74 %	0,89	2,85 %	1 102	3,26 %	0,87	2,74 %	1 121	3,28 %
. dont maternité	0,61	2 %	214	0,63 %	0,59	1,88 %	190	0,56 %	0,57	1,81 %	199	0,58 %
. dont paternité	0,34	1,11 %	1 065	3,11 %	0,30	0,97 %	912	2,70 %	0,29	0,93 %	922	2,70 %
Absence non motivée	0,24	0,79 %	3 730	10,91 %	0,23	0,73 %	3 062	9,05 %	0,29	0,92 %	2 764	8,10 %
Absence motivée	0,96	3,14 %	6 738	19,70 %	1,14	3,65 %	6 917	20,43 %	0,90	2,83 %	5 871	17,19 %
Total	30,60	100 %	33 600	98,24 %	31,22	100 %	32 208	95,19 %	31,70	100 %	31 684	92,79 %

CLASSE 2	2016				2017				2018			
	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	21,27	72,50 %	5 338	53,75 %	21,18	73,15 %	4 978	49,91 %	21,77	72,37 %	5 182	51,18 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois									12,17	40,46 %	3 707	36,61 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois									6,88	22,88 %	408	4,03 %
Accident du travail et maladie professionnelle	5,35	18,23 %	798	8,04 %	4,94	17,06 %	751	7,53 %	4,88	16,23 %	788	7,78 %
. dont accident du travail	5,02	17,10 %	772	7,77 %	4,65	16,07 %	728	7,30 %	4,77	15,84 %	773	7,63 %
. dont maladie professionnelle	0,33	1,13 %	26	0,26 %	0,29	0,99 %	23	0,23 %	0,12	0,39 %	15	0,15 %
Accident de trajet	0,28	0,97 %	63	0,63 %	0,43	1,50 %	83	0,83 %	0,63	2,11 %	93	0,92 %
Maternité/Paternité	1,05	3,56 %	380	3,83 %	1,05	3,64 %	358	3,59 %	0,95	3,15 %	314	3,10 %
. dont maternité	0,73	2,48 %	79	0,80 %	0,75	2,60 %	76	0,76 %	0,67	2,22 %	64	0,63 %
. dont paternité	0,32	1,09 %	301	3,03 %	0,30	1,04 %	282	2,83 %	0,28	0,93 %	250	2,47 %
Absence non motivée	0,39	1,34 %	836	8,42 %	0,20	0,66 %	805	8,07 %	0,34	1,14 %	816	8,06 %
Absence motivée	1	3,40 %	1 208	12,16 %	1,15	3,99 %	1 389	13,94 %	1,51	5 %	1 066	10,52 %
Total	29,34	100 %	8 623	86,83 %	28,95	100 %	8 364	83,87 %	30,08	100 %	8 259	81,56 %

CLASSE 3	2016				2017				2018			
	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	18,11	77,48 %	1 344	37,06 %	24,51	73,11 %	1 468	40,92 %	20,20	80,15 %	1 443	39,55 %
. dont maladie d'une durée inférieure à 6 mois									8,85	35,13 %	845	23,16 %
. dont maladie d'une durée au moins égale à 6 mois									7	27,79 %	177	4,86 %
Accident du travail et maladie professionnelle	3,23	13,82 %	163	4,49 %	6,67	19,88 %	184	5,13 %	3,41	13,53 %	130	3,56 %
. dont accident du travail	2,82	12,06 %	150	4,14 %	6,23	18,59 %	175	4,88 %	3,03	12,04 %	123	3,37 %
. dont maladie professionnelle	0,41	1,77 %	13	0,36 %	0,44	1,30 %	9	0,25 %	0,38	1,50 %	7	0,19 %
Accident de trajet	0,28	1,19 %	18	0,50 %	0,51	1,53 %	21	0,59 %	0,32	1,26 %	15	0,41 %
Maternité/Paternité	0,78	3,36 %	99	2,73 %	0,99	2,95 %	70	1,95 %	0,41	1,61 %	51	1,40 %
. dont maternité	0,54	2,32 %	22	0,61 %	0,85	2,54 %	29	0,81 %	0,28	1,10 %	11	0,30 %
. dont paternité	0,24	1,03 %	77	2,12 %	0,14	0,41 %	41	1,14 %	0,13	0,51 %	40	1,10 %
Absence non motivée	0,17	0,72 %	121	3,34 %	0,16	0,50 %	183	5,10 %	0,29	1,18 %	147	4,04 %
Absence motivée	0,81	3,43 %	310	8,54 %	0,68	2,03 %	314	8,76 %	0,57	2,27 %	250	6,85 %
Total	23,38	100 %	2 055	56,66 %	33,52	100 %	2 240	62,45 %	25,20	100 %	2 036	55,81 %

3

**Salaires
et
rémunérations**



Salaires et rémunérations

3.1 Valeur du point

La valeur du point connaît une hausse de +1 %, et s'établit en moyenne à 9,21 € en 2018, contre 9,11 € en 2017. Cette évolution mesurée de la valeur du point s'explique notamment par une augmentation modérée du SMIC (+1,24 % au 1^{er} janvier 2018) et de l'inflation (+1,4 % au 1^{er} janvier 2018).

Pour mémoire, en application de l'accord de branche du 14 février 2018 « sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés », la valeur du point de branche est de 8,42 € à partir du 1^{er} janvier 2018, 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.

Hausse de la valeur du point de



Valeur du point dans les entreprises

	Valeur du point brut 2018	Valeur du point brut 2017	Valeur du point brut 2016	Evolution 2018/2017
Moyenne	9,21	9,11	9,05	1 %
Moyenne pondérée	9,56	9,46	9,38	1,1 %
Médiane (1)	9,10	9	9	1,1 %
Minimum	8,40	8,30	8,30	
Maximum	11,10	11	10,80	
% de l'effectif total au dessus de la médiane	84,19 %	83,03 %	82,40 %	

% de l'effectif total au dessous de la médiane

15,81 %

16,97 %

17,60 %

2018

⁽¹⁾ 50 % des entreprises, représentant **84,19 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **15,81 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur.

2017

⁽¹⁾ 50 % des entreprises, représentant **83,03 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **16,97 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur.

2016

⁽¹⁾ 50 % des entreprises, représentant **82,40 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **17,60 %** 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 +0,9 % à +1,5 % en 2018 en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté.

Les conducteurs-receveurs ont bénéficié des augmentations les plus élevées en 2018, avec une hausse d'environ +1,5 % suivi des secrétaires avec des hausses d'environ de +1 % à +1,3 %. Ainsi, le salaire moyen à l'embauche d'un conducteur-receveur s'établit à 2 418 € en 2018 (+1,3 % par rapport à 2017), et atteint 3 077 € après 25 ans d'ancienneté (+1,5 % par rapport à 2017). Les

rémunérations des O.P.3 passent en moyenne de +1,2 à 1,3 %. Notons, comme les années précédentes, que la faiblesse des effectifs d'OP3 et de chefs de ligne dans les entreprises de classe 3 ne permet pas de considérer les évolutions comme significatives.





Conducteurs-receveurs

	A l'embauche 2016	A l'embauche 2017	A l'embauche 2018	Evolution 2018 - 2017
Moyenne pondérée	2 365	2 386	2 418	1,3 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 413	2 434	2 467	1,3 %
Classe 2	2 287	2 306	2 339	1,4 %
Classe 3	2 096	2 113	2 141	1,3 %
Minimum	1 666	1 682	1 691	
Maximum	2 907	2 941	2 988	

	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Après 10 ans d'ancienneté 2017	Après 10 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
Moyenne pondérée	2 720	2 743	2 780	1,4 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 769	2 793	2 833	1,5 %
Classe 2	2 651	2 674	2 702	1,1 %
Classe 3	2 411	2 430	2 460	1,2 %
Minimum	1 899	1 917	1 906	
Maximum	3 210	3 280	3 383	

	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Après 13 mois d'ancienneté 2017	Après 13 mois d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
	2 531	2 553	2 587	1,3 %
	2 582	2 605	2 639	1,3 %
	2 447	2 468	2 503	1,4 %
	2 243	2 261	2 291	1,3 %
	1 783	1 800	1 809	
	3 110	3 147	3 197	

	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Après 25 ans d'ancienneté 2017	Après 25 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
	3 001	3 033	3 077	1,5 %
	3 067	3 102	3 150	1,6 %
	2 894	2 916	2 951	1,2 %
	2 625	2 652	2 685	1,2 %
	2 048	2 068	2 051	
	3 566	3 592	3 592	

O.P. 3

	A l'embauche 2016	A l'embauche 2017	A l'embauche 2018	Evolution 2018 - 2017
Moyenne pondérée	2 374	2 395	2 426	1,3 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 394	2 417	2 453	1,5 %
Classe 2	2 349	2 363	2 377	0,6 %
Classe 3	2 155	2 172	2 199	1,3 %
Minimum	1 727	1 727	1 750	
Maximum	3 078	3 117	3 181	

	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Après 10 ans d'ancienneté 2017	Après 10 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
Moyenne pondérée	2 748	2 777	2 811	1,2 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 772	2 804	2 844	1,4 %
Classe 2	2 722	2 744	2 759	0,5 %
Classe 3	2 455	2 477	2 511	1,4 %
Minimum	1 969	1 969	1 999	
Maximum	3 269	3 310	3 416	

	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Après 13 mois d'ancienneté 2017	Après 13 mois d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
	2 540	2 563	2 596	1,3 %
	2 562	2 587	2 624	1,5 %
	2 513	2 529	2 543	0,6 %
	2 306	2 323	2 353	1,3 %
	1 848	1 848	1 872	
	3 294	3 335	3 403	

	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Après 25 ans d'ancienneté 2017	Après 25 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
	3 046	3 077	3 113	1,2 %
	3 083	3 118	3 160	1,4 %
	2 993	3 013	3 025	0,4 %
	2 671	2 693	2 725	1,2 %
	2 124	2 124	2 154	
	3 596	3 635	3 661	

Salaires et rémunérations

Secrétaire

	A l'embauche 2016	A l'embauche 2017	A l'embauche 2018	Evolution 2018 - 2017
Moyenne pondérée	2 265	2 290	2 315	1,1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 286	2 310	2 335	1,1 %
Classe 2	2 231	2 261	2 290	1,3 %
Classe 3	2 067	2 094	2 116	1,1 %
Minimum	1 525	1 535	1 600	
Maximum	2 842	2 867	3 006	

	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Après 10 ans d'ancienneté 2017	Après 10 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
Moyenne pondérée	2 629	2 657	2 690	1,3 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 661	2 689	2 722	1,2 %
Classe 2	2 565	2 593	2 631	1,5 %
Classe 3	2 382	2 421	2 445	1 %
Minimum	1 739	1 749	1 830	
Maximum	3 091	3 268	3 308	

	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Après 13 mois d'ancienneté 2017	Après 13 mois d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
	2 423	2 450	2 477	1,1 %
	2 446	2 472	2 498	1,1 %
	2 388	2 420	2 450	1,3 %
	2 212	2 240	2 264	1,1 %
	1 632	1 642	1 712	
	3 041	3 067	3 216	

	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Après 25 ans d'ancienneté 2017	Après 25 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
	2 924	2 955	2 983	1 %
	2 974	3 004	3 031	0,9 %
	2 812	2 848	2 884	1,3 %
	2 614	2 652	2 676	0,9 %
	1 876	1 887	1 988	
	3 444	3 584	3 584	

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).

	A l'embauche 2016	A l'embauche 2017	A l'embauche 2018	Evolution 2018 - 2017
Moyenne pondérée	2 855	2 888	2 914	0,9 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 926	2 958	2 981	0,8 %
Classe 2	2 718	2 759	2 798	1,4 %
Classe 3	2 488	2 522	2 545	0,9 %
Minimum	2 031	2 043	2 069	
Maximum	3 589	3 607	3 639	

	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Après 10 ans d'ancienneté 2017	Après 10 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
Moyenne pondérée	3 291	3 329	3 358	0,9 %
Répartition par classe				
Classe 1	3 382	3 422	3 446	0,7 %
Classe 2	3 117	3 153	3 197	1,4 %
Classe 3	2 827	2 865	2 896	1,1 %
Minimum	2 332	2 350	2 381	
Maximum	3 879	3 906	3 983	

	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Après 13 mois d'ancienneté 2017	Après 13 mois d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
	3 054	3 090	3 118	0,9 %
	3 131	3 165	3 190	0,8 %
	2 909	2 952	2 993	1,4 %
	2 662	2 698	2 723	0,9 %
	2 173	2 186	2 214	
	3 840	3 859	3 894	

	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Après 25 ans d'ancienneté 2017	Après 25 ans d'ancienneté 2018	Evolution 2018 - 2017
	3 668	3 708	3 746	1 %
	3 789	3 829	3 864	0,9 %
	3 424	3 469	3 521	1,5 %
	3 088	3 130	3 159	0,9 %
	2 498	2 513	2 544	
	4 262	4 276	4 330	

4

**Formation
professionnelle**



Formation professionnelle

La réforme du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel n'a pas encore produit ses effets pour l'année 2018, les données suivantes se fondent donc sur les dispositions antérieures.

4.1 Investissements consacrés à la formation continue

Les règles en matière de formation professionnelle imposent, depuis la collecte du 28 février 2016, le versement d'une contribution unique de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, pour les entreprises de plus de 10 salariés, à l'OPCA Transports et Services. Ainsi, au titre de l'année 2018, la contribution unique formation était assise sur les rémunérations versées au cours de cette même année (cf. «Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA Transports et Services», page 47).

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.



En 2018, le montant des investissements des entreprises consacrés à la formation professionnelle est à la hausse passant de 53,5 millions d'euros en 2017 contre 57,4 millions d'euros en 2018 (soit +3,9 millions d'euros).

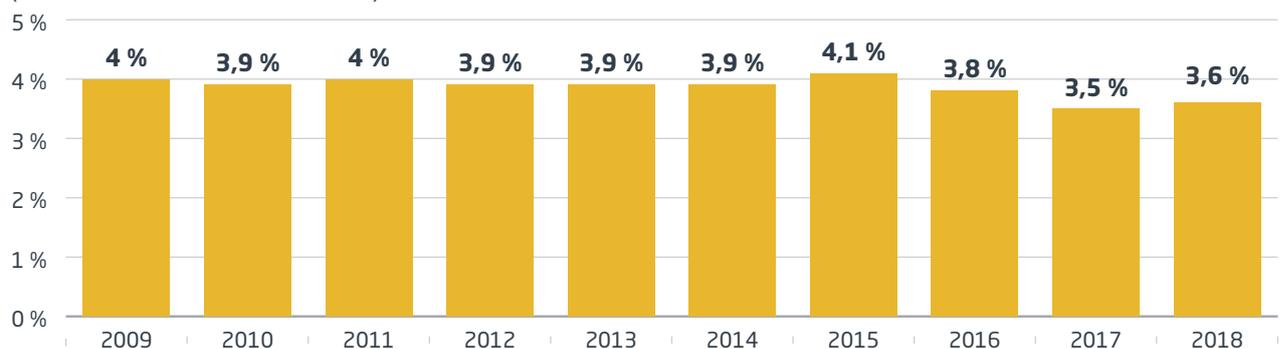
Alors que le montant des investissements consacrés à la formation professionnelle représentait 3,4 % de la masse salariale en 2017, il représente **3,6 % de la masse salariale** des entreprises en 2018, soit une augmentation de +0,2 point. La part des investissements consacrés à la formation est en légère augmentation et demeure bien au-delà des obligations légales. Cette augmentation n'est pas homogène et concerne pour l'essentiel les entreprises de classe 1 (+0,3 point entre 2017 et 2018). En revanche, la part des investissements consacrés à la formation professionnelle baisse légèrement au sein des entreprises de classe 3, passant de 2 % à 1,8 %.

	2016	2017	2018
Montant des investissements en formation continue			
en euros	58 063 092	53 557 855	57 444 470
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	3,7 %	3,4 %	3,6 %

Par classe d'entreprises

	2016	2017	2018
Montant des investissements en formation continue (en euros)			
classe 1	49 212 276	44 804 296	48 603 312
classe 2	7 082 659	6 901 200	7 113 183
classe 3	1 768 157	1 852 359	1 727 975
en % de la masse salariale des entreprises de la branche			
classe 1	4,3 %	3,9 %	4,2 %
classe 2	2,2 %	2,1 %	2,1 %
classe 3	1,9 %	2 %	1,8 %

Investissements consacrés à la formation continue (en % de la masse salariale) (Données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018



4.2 Investissements consacrés au plan de formation

A l'image du montant total des investissements en formation professionnelle continue, les investissements consacrés au plan de formation progressent et s'établissent à 2,6 % de la masse salariale des entreprises en 2018, contre 2,5 % en 2017. Cependant, cette augmentation ne se constate qu'au sein des entreprises de classe 1 (+ 0,2 point). Dans les entreprises de classe 2 et 3, les investissements consacrés au plan de formation diminuent et atteignent respectivement 1,4 % et 1,3 %, soit -0,1 et -0,2 points entre 2017 et 2018.

	2016	2017	2018
Montant des investissements plan de formation			
en euros	43 134 457	39 350 390	41 847 347
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	2,8 %	2,5 %	2,6 %

Par classe d'entreprises

	2016	2017	2018
Montant des investissements plan de formation (en euros)			
classe 1	36 619 741	32 938 629	35 830 429
classe 2	5 174 969	5 039 079	4 793 039
classe 3	1 339 747	1 372 682	1 223 879
en % de la masse salariale des entreprises de la branche			
classe 1	3,2 %	2,9 %	3,1 %
classe 2	1,6 %	1,5 %	1,4 %
classe 3	1,4 %	1,5 %	1,3 %

4.3 Nature des stages de formation

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

A l'instar des années précédentes, les stages suivis par les salariés des entreprises de notre panel concernent majoritairement la technique professionnelle, marquée par une forte hausse de +12,2 points (60,5 % des stages suivis en 2018 contre 48,3 % en 2017). Corrélativement, les formations à l'hygiène et à la sécurité et à la gestion des situations conflictuelles ou sécurité des biens diminuent de -7,9 points et représentent 19,3 % des stages suivis en 2018 contre 27,2 % en 2017. De même, les stages ayant trait au développement personnel passent de 6,8 % en 2017 à 3 % en 2018, perdant ainsi -3,8 points.

	2016	2017	2018
Hygiène et sécurité	9,7 %	16,9 %	11,4 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	8 %	10,3 %	7,9 %
Technique professionnelle	60,9 %	48,3 %	60,5 %
Bureautique et informatique	2,3 %	3,1 %	2,3 %
Gestion & management	3,1 %	2,8 %	2,9 %
Langues étrangères	0,5 %	0,1 %	0,2 %
Développement personnel	3,9 %	6,8 %	3 %
Autres	11,5 %	11,7 %	11,7 %

Formation professionnelle

Répartition des formations selon le dispositif

	2016		2017		2018	
	Plan de formation (0,9 % + 0,2%)	Congé individuel de formation (CIF) hors CTF	Plan de formation (0,9 % + 0,2%)	Congé individuel de formation (CIF) hors CTF	Plan de formation (0,9 % + 0,2 %)	Congé individuel de formation (CIF) hors CTF
Hygiène et sécurité	99,1 %	0,9 %	99 %	1 %	99,2 %	0,8 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	94,8 %	5,2 %	99,8 %	0,2 %	99,5 %	0,5 %
Technique professionnelle	94,9 %	5,1 %	94,4 %	5,6 %	91,5 %	8,5 %
Bureautique et informatique	83,9 %	16,1 %	93,5 %	6,5 %	93,3 %	6,7 %
Gestion & management	94,1 %	5,9 %	92,6 %	7,4 %	90,7 %	9,3 %
Langues étrangères	86,3 %	13,7 %	100 %		100 %	
Développement personnel	75 %	25 %	84,3 %	15,7 %	57,3 %	42,7 %
Autres	80,5 %	19,5 %	75,1 %	24,9 %	69,7 %	30,3 %

4.4 Nombre de stagiaires

En 2018, 66,2 % des salariés des entreprises du panel ont suivi une formation. Une hausse de 5 points par rapport à 2017 est observée, elle concerne les entreprises de classe 1 et 2 (de respectivement +6,2 points et +3,4 points entre 2017 et 2018). A l'inverse, la proportion des salariés ayant suivi une formation en classe 3 décroît en 2018 avec une diminution de -1,1 point par rapport à l'année précédente.

Comme les années précédentes, la grande majorité des stagiaires reste des conducteurs, soit **62,9 %**. Une hausse de 4,2 points par rapport à 2017 est constatée, en raison notamment de l'obligation pour ces salariés de suivre une FCO tous les cinq ans.

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, est en baisse (-1 011 salariés formés entre 2017 et 2018).

66 % des salariés ont suivi une formation

	2016	2017	2018
Salariés ayant suivi une formation			
en nombre	31 864	29 005	31 729
dont stagiaires au titre du 0,3 %	10 985	10 559	9 548
en % de l'effectif total des entreprises de la branche	66,7 %	61,2 %	66,2 %

Par classe d'entreprises

	2016	2017	2018
Salariés ayant suivi une formation			
classe 1	24 357	21 586	23 893
classe 2	6 146	5 759	6 186
classe 3	1 361	1 660	1 650
en % de l'effectif total des entreprises de la classe			
classe 1	71,2 %	63,8 %	70 %
classe 2	61,9 %	57,7 %	61,1 %
classe 3	37,5 %	46,3 %	45,2 %

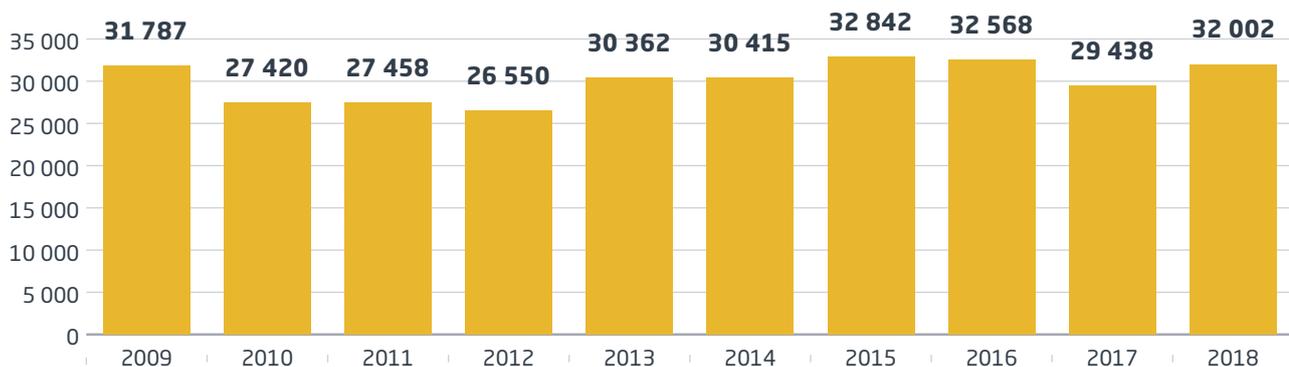
Par catégorie professionnelle

	2016		2017		2018	
	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	591	1,9 %	542	1,9 %	549	1,7 %
Maitrisés et techniciens	6 620	20,8 %	6 072	20,9 %	6 361	20 %
Employés	1 840	5,8 %	1 648	5,7 %	1 523	4,8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	19 806	62,2 %	17 021	58,7 %	19 964	62,9 %
Ouvriers non roulants	3 007	9,4 %	3 722	12,8 %	3 332	10,5 %



Evolution du nombre de salariés ayant suivi une formation

(Données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2009 à 2018

4.5 Nombre d'heures de stage

Les salariés des entreprises de notre panel ont suivi près d'un million d'heures de formation en 2018, ce qui représente en moyenne 32,5 heures par stagiaire, un nombre en légère progression par rapport à 2017 (+0,5 heure). L'augmentation du nombre moyen d'heures de formation par stagiaire concerne les entreprises de classe 1 (+1,1 heures) et dans une moindre mesure, les entreprises de classe 2 (+0,1 heure) entre 2017 et 2018.

Comme les années précédentes, les ouvriers non-roulants effectuent les stages les plus longs, **44,4 heures** en moyenne, suivis cette année par les employés avec **33,3 heures** en moyenne. Pour ces derniers, le nombre d'heures moyen par stagiaire a augmenté, il est ainsi passé de 28,7 heures en 2017 à 33,3 heures en 2018, soit +4,6 heures. Notons que les heures de formation effectuées par les conducteurs restent stables par rapport à 2017 avec **32,3 heures** de formation en moyenne.

Une moyenne de **32,5 heures** de formation par stagiaire

	2016	2017	2018
Nombre d'heures de stage	987 457	927 300,7	1 031 627,2
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire	31	32	32,5

Par classe d'entreprises

	2016	2017	2018
Nombre d'heures de stage			
classe 1	804 427	737 835	844 182
classe 2	155 990	144 474	155 816
classe 3	27 040	44 992	31 630
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire			
classe 1	33	34,2	35,3
classe 2	25,4	25,1	25,2
classe 3	19,9	27,1	19,2

Par catégorie professionnelle

	2016			2017			2018		
	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	13 084	22,1	1,3 %	13 824	25,5	1,5 %	14 333	26,1	1,4 %
Maitrisés et techniciens	168 639	25,5	17,1 %	179 261	29,5	19,3 %	174 060	27,4	16,9 %
Employés	56 766	30,9	5,7 %	47 371	28,7	5,1 %	50 687	33,3	4,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	635 263	32,1	64,3 %	550 858	32,4	59,4 %	644 596	32,3	62,5 %
Ouvriers non roulants	113 705	37,8	11,5 %	135 987	36,5	14,7 %	147 952	44,4	14,3 %

Formation professionnelle

4.6 Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)

Le nombre de salariés ayant mobilisé leur CPF est passé de 124 en 2017, à 183 en 2018, soit **+59 salariés**. Toutes les catégories professionnelles sont concernées par cet accroissement, à l'exception des cadres et ingénieurs. Notons qu'elle est particulièrement marquée chez les ouvriers non roulants (+23 salariés).

Après une stabilité entre 2015 et 2016, **le nombre d'heures de formation effectuées au titre du CPF a plus que doublé en**

2017 avec 5 003 heures (contre 1 753 en 2016) et a atteint un nouveau record en 2018 avec **7 706 heures**.

Cette large progression s'explique par une meilleure connaissance du dispositif du CPF. 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

	2016					
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	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	2	0,2 %	34	17		
Maitrisés et techniciens	28	0,3 %	648	23	447	16
Employés	9	0,3 %	310	34		
Ouvriers roulants (conducteurs)	18	0,1 %	705	39	420	23
Ouvriers non roulants	2		56	28		
TOTAL	59	0,1 %	1 753	30	867	15

	2017					
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	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	9	1,1 %	315	35	376	42
Maitrisés et techniciens	34	0,4 %	1 790	53	1 477	43
Employés	12	0,4 %	1 114	93	772	64
Ouvriers roulants (conducteurs)	67	0,2 %	1 626	24	391	6
Ouvriers non roulants	2		158	79		
TOTAL	124	0,3 %	5 003	40	3 016	24

	2018					
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	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	7	0,8 %	645	92	90	13
Maitrisés et techniciens	45	0,5 %	2 073	46	878	20
Employés	28	1 %	879	31	265	9
Ouvriers roulants (conducteurs)	78	0,2 %	2 748	35	163	2
Ouvriers non roulants	25	0,6 %	1 361	54	1 283	51
TOTAL	183	0,4 %	7 706	42	2 679	15



4.7 Périodes de professionnalisation

En 2018, 3 048 salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une période de professionnalisation, ce qui représente 6,4 % de l'effectif, soit une progression de +0,9 point par rapport à 2017.

Les conducteurs représentent la part la plus importante en nombre de salariés (1 737 en 2018) ayant bénéficié d'une période de professionnalisation. Rapporté à l'effectif total de la catégorie, ce sont cependant les agents de maîtrises et techniciens qui ont le plus bénéficié du dispositif (9,5 % de l'effectif de la catégorie professionnelle).

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, Electromécanicien de maintenance), ou encore, de suivre le Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP).

des effectifs
ont bénéficié
d'une période de
professionnalisation

6,4 %

	2016		2017		2018	
	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	24	2,8 %	11	1,3 %	31	3,5 %
Maitrises et techniciens	758	9,2 %	713	8,6 %	799	9,5 %
Employés	149	5,3 %	103	3,8 %	99	3,6 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 665	5,3 %	1 478	4,7 %	1 737	5,5 %
Ouvriers non roulants	407	9,5 %	320	7,6 %	382	9 %
TOTAL	3 003	6,3 %	2 625	5,5 %	3 048	6,4 %

4.8 Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés

Si le nombre de contrat d'apprentissage en cours au 31 décembre 2018 a légèrement diminué, passant de 180 en 2017 à 173 en 2018, en revanche le nombre de contrat conclus en 2018 a lui augmenté, passant de 103 à 113 contrats.

Après avoir diminué en 2016 et 2017, le nombre de contrat de professionnalisation conclus en 2018 comme celui des contrats de professionnalisation en cours au 31 décembre augmentent. En effet, 309 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2018 contre 225 en 2017 et 355 contrats de professionnalisation sont en cours au 31 décembre 2018 contre 298 au 31 décembre 2017.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont notamment 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).

Enfin, les contrats aidés continuent de diminuer, passant de 45 contrats conclus au titre de l'année 2017 à 11 contrats conclus en 2018 en raison notamment de la suppression en 2017 des contrats de génération. Le nombre de contrats aidés en cours au 31 décembre 2018 s'établit à 79, contre 135 au 31 décembre 2017. Parmi ces contrats aidés, les entreprises ont principalement recours aux emplois d'avenir (59 contrats en cours au 31 décembre 2018, dont 5 conclus en 2018). Notons que depuis le 1^{er} janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir, les contrats en cours iront jusqu'à leur terme, mais ne pourront pas être renouvelés.

Contrats d'apprentissage

En cours au 31 décembre 2016	En cours au 31 décembre 2017	En cours au 31 décembre 2018
182	180	173
Dont conclus en 2016	Dont conclus en 2017	Dont conclus en 2018
102	103	113

Contrats de professionnalisation

En cours au 31 décembre 2016	En cours au 31 décembre 2017	En cours au 31 décembre 2018
333	298	355
Dont conclus en 2016	Dont conclus en 2017	Dont conclus en 2018
275	225	309

Autres types de contrats aidés

	En cours au 31 décembre 2016	En cours au 31 décembre 2017	En cours au 31 décembre 2018
Contrats adultes relais	17	16	12
Contrats uniques d'insertion	39	25	8
Emplois d'avenir	140	85	59
Contrats de génération	8	9	
	Dont conclus en 2016	Dont conclus en 2017	Dont conclus en 2018
Contrats adultes relais	3	1	
Contrats uniques d'insertion	54	17	6
Emplois d'avenir	69	20	5
Contrats de génération	8	7	



4.9 Niveau de formation du personnel embauché

La répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2018 est similaire aux années précédentes. La part des salariés embauchés de niveau V (niveau équivalent au CAP) reste la plus élevée (42,9 % des embauches en 2018 soit +1,2 point par rapport à 2017). Le recrutement des salariés de niveau IV (équivalent au niveau bac) diminue et s'établit à 27,9 % en 2018 contre 28,2 % en 2017, soit -0,3 point. L'embauche des salariés de niveau III (bac +2) baisse de 1,1 point, en revanche l'embauche des salariés de niveau I et II (bac +3 et plus) se stabilise et demeure à 7,8 %.

	2016	2017	2018
Niveau VI	11,5 %	11,1 %	11,3 %
Niveau V	37,6 %	41,7 %	42,9 %
Niveau IV	28,2 %	28,2 %	27,9 %
Niveau III	9,5 %	11,2 %	10,1 %
Niveau I & II	9,5 %	7,8 %	7,8 %

4.10 Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA Transports et Services (Données fournies par l'OPCA Transports et Services)

Dans le secteur des transports urbains en 2018, selon les données de l'OPCA Transports et Services, **la collecte s'est élevée à 12,6 millions d'euros**. Cette somme a été utilisée par l'OPCA Transports et Services pour financer des actions au titre de la professionnalisation et du 0,3 % institué par la branche pour assurer le financement des actions spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens.

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 2018, la collecte au titre de la professionnalisation s'élève à 7,3 millions d'euros soit +0,6 million d'euros par rapport à 2017. Les engagements ont augmenté de +2,31 millions d'euros. Au titre de l'année 2018, l'OPCA Transports et Services a financé 7 668 actions de formations, soit une diminution de -475 actions de formation par rapport à 2017. Le nombre de formations au titre du CPF financées a largement progressé (+1 297 entre 2017 et 2018).

Formation professionnelle

Professionalisation

	Exercice 2016	Exercice 2017	Exercice 2018
Collecte brute (en M€)			
Collecte après reversement au FPSPP (en M€)	6,1	6,7	7,3
Engagements (en M€)	6,01	6,41	8,72
Ecart entre la collecte après reversement au FPSPP et les engagements (en M€)	0,09	0,29	-1,42
Nombre de contrats de professionnalisation	390	374	442
Nombre de périodes de professionnalisation financées	5 939	7 559	6 969
Nombre de formations au titre du DIF / CPF financées	172 (ajouté par UTP)	238 (ajouté par UTP selon chiffres mensuels arrêté début 2018)	1 535
Nombre de formations tuteurs financées	66	69	136
Nombre de POE individuelles financées	209	141	121
Total des actions de formations financées	6 604	8 143	7 668

0,3 % actions prioritaires de formation spécifiques

	Exercice 2016 (0,3 %)*	Exercice 2017 (0,3 %)*	Exercice 2018 (0,3 %)*
Collecte (en €)	5 332 982	5 341 648	5 378 656
Engagements (en €)			
au titre de la VAE			
au titre de la Sécurité	3 929 342	4 307 564	4 216 845
Total	3 929 342	4 307 564	4 216 845

Nombre de stagiaires			
au titre de la validation des acquis professionnels	0	0	0
au titre de la sécurité	15 741 (dont 6688 FCO)	17 082 (dont 5729 FCO)	16 384 (dont 6650 FCO)
Total	15 741	17 082	16 384

* Chiffres provisoires fournis par l'OPCA Transports et Services, arrêtés au 29 mars 2019

NB: Les chiffres de l'exercice 2017 ont fait l'objet d'un réajustement dans la mesure où les chiffres publiés l'année précédente, fournis par l'OPCA Transports, n'étaient que provisoires.

En application de l'accord de branche précité du 7 juillet 2015, reprenant les accords de branche antérieurs, des actions de formation spécifiques à la branche sont financées par un versement à l'OPCA Transports et Services 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 2018, la collecte au titre des actions prioritaires de formation spécifiques à la branche augmente de 37 008 euros et s'établit à plus de 5,3 millions d'euros. A l'inverse de l'année 2017, le nombre de stagiaire au titre de la sécurité diminue (-698 stagiaires entre 2017 et 2018). En revanche, le nombre de FCO prises en charge au titre de l'année 2018 progresse passant ainsi de 5 729 en 2017 à 6 650 en 2018.

5

**Données
de cadrage
économique**



Données de cadrage économique

Pour information, le document « Les chiffres clés du transport public urbain » présentant les données définitives du secteur des transports urbains de voyageurs au titre de l'année 2017 sera édité par l'UTP dans le courant de l'automne 2018.

Ce document présentera les résultats réseau par réseau des adhérents de l'UTP.

5.1 Le contexte économique national en 2018

Les grands indicateurs

Une seconde année de hausse importante du cours du pétrole a eu un impact significatif sur l'indice des prix à la consommation en 2018. Celui-ci a progressé de 1,8 %, ce qui s'est traduit par un net ralentissement de l'investissement des ménages. Leurs dépenses de consommation ont également marqué le pas mais dans une moindre mesure, compte tenu des achats contraints (abonnements téléphonie/télévision et alimentaire notamment). Ce fléchissement est perceptible au niveau des importations, qui ont progressé trois fois moins vite en 2018 qu'en 2017.

Les entreprises ont quant à elles maintenu un rythme soutenu d'investissement, portées par une dynamique des exportations à peine ralenties malgré un marché international qui montre des signes d'essoufflement. De fait, la production de l'industrie manufacturière s'est presque stabilisée après une année de forte croissance en 2017 (+0,5 % après +2,8 %).

	2015	2016	2017	2018
Produit intérieur brut en volume	+1,2 %	+1,1 %	+2,3 %	+1,6 %
Indice des prix à la consommation		+0,2 %	+1 %	+1,8 %
Dépenses de consommation des ménages (en volume)	+1,5 %	+2,1 %	+1,1 %	+0,8 %
Exportations (en volume)	+6 %	+1,9 %	+4,7 %	+3,3 %
Importations (en volume)	+6,4 %	+4,2 %	+4,1 %	+1,3 %
Formation brute de capital fixe (en volume)	+0,9 %	+2,7 %	+4,7 %	+2,9 %
Entreprises non financières	+2,7 %	+3,4 %	+4,4 %	+3,9 %
Ménages	-0,8 %	+2,4 %	+5,6 %	+1,8 %
Administrations publiques	-3,9 %	-0,1 %	+1,6 %	+0,9 %
Production de l'industrie manufacturière	+1,3 %	+0,6 %	+2,8 %	+0,5 %
Cours du pétrole brut « Brent »	-47,2 %	-16 %	+23,9 %	+29,4 %

Source: INSEE

Le marché du travail

Malgré un net ralentissement de la production en 2018, le secteur de l'industrie a accru ses effectifs, ce qui constitue un événement après plusieurs années de repli. La forte hausse de l'activité en 2017 a convaincu les chefs d'entreprises de recruter pour satisfaire des carnets de commande en hausse en France comme à l'international. Ainsi au quatrième trimestre 2018, presque la moitié des dirigeants dans l'industrie (42,9 %) déclaraient rencontrer des difficultés de recrutement (ils étaient 28,4 % en 2015).

Ces difficultés à pourvoir des offres d'emplois sont encore plus prégnantes dans le secteur du bâtiment, avec

77,5 % des chefs d'entreprises concernés fin 2018, contre 39,9 % à la même période en 2015.

Cette recrudescence des recrutements se traduit par un taux de chômage qui confirme sa trajectoire baissière. Cette tendance profite majoritairement aux jeunes entre 15 et 24 ans, dont le taux d'inactivité a perdu presque deux points en un an: le taux de chômage pour cette catégorie de demandeurs d'emploi est passé de 21,3 % en 2017 à 19,5 % en 2018.



Evolution des effectifs salariés dans les secteurs de l'économie française

	2015	2016	2017	2018
Industrie	-1,1 %	-0,9 %	-0,4 %	+0,3 %
dont				
Fabrication de matériel de transport	-2 %	-1,2 %	-0,2 %	-0,2 %
Industrie automobile	-3,3 %	-2,6 %	-1,6 %	-1,4 %
Fabrication d'autres matériels de transport	-0,2 %	+0,6 %	+1,5 %	+1,4 %
Construction	-3,4 %	-1,4 %	+0,8 %	+2,1 %
Tertiaire marchand	+0,9 %	+1,8 %	+2,3 %	+1,5 %
dont				
Transports et entreposage	-0,2 %	+0,7 %	+0,7 %	+1 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	+0,4 %	+0,5 %	+0,3 %	-0,2 %
ENSEMBLE	+0,2 %	+0,8 %	+1,2 %	+0,8 %

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

Source: INSEE

Chômage

Taux de chômage (au sens du Bureau International du Travail)	T4 2015	T4 2016	T4 2017	T4 2018 (p)
Ensemble	10,2 %	10 %	9 %	8,8 %
- de 15 à 24 ans	24,5 %	23,9 %	21,3 %	19,5 %
- de 25 à 49 ans	9,6 %	9,4 %	8,3 %	8,3 %
- 50 ans et plus	6,9 %	6,9 %	6,4 %	6,3 %
Hommes	10,7 %	10,2 %	9,1 %	8,7 %
- de 15 à 24 ans	26,1 %	24,6 %	22,1 %	19,4 %
- de 25 à 49 ans	9,8 %	9,2 %	8,1 %	8,2 %
- 50 ans et plus	7,3 %	7,4 %	6,8 %	6,2 %
Femmes	9,7 %	9,9 %	8,8 %	8,9 %
- de 15 à 24 ans	22,7 %	23,1 %	20,3 %	19,7 %
- de 25 à 49 ans	9,4 %	9,7 %	8,6 %	8,5 %
- 50 ans et plus	6,5 %	6,3 %	5,9 %	6,4 %

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)

Données de cadrage économique

5.2 Les budgets des collectivités locales

Les finances locales

L'investissement des collectivités locales maintient un rythme de croissance soutenu depuis deux ans. La dynamique des ressources, notamment fiscales, est un élément encourageant alors que les dotations de l'Etat poursuivent pourtant leur repli conformément au pacte de redressement des finances publiques.

Le strict encadrement des dépenses est également favorable à la consolidation de l'épargne nette. Il est permis par une hausse très

limitée des frais de personnel en raison notamment de l'absence de revalorisation du point d'indice depuis février 2017 et de la fin de certains contrats aidés.

Cette gestion des comptes, combinée à des taux d'intérêt bas, est propice auxancements de projets par les collectivités locales.

En milliards d'euros		2015	2016	2017	2018 (p)
Recettes	Total	218	219,4	223,8	226,6
	Recettes fiscales	133,2	137,7	143,3	150,1
	Dotations de l'Etat	45	41,4	39	35
	Autres recettes	39,8	40,4	41,5	41,5
Dépenses	Total	178,8	179,4	182,2	183,9
	Charges de personnel	63,8	64,1	65,8	66,5
	Achats de biens et services	38,7	38,8	39,5	40,1
	Prestations sociales et transferts versés	60,2	61,1	61,8	62,4
	Autres dépenses	11	10,6	10,5	10,5
	Intérêts de la dette	5,1	4,8	4,5	4,3
	Epargne brute	39,2	40	41,6	42,8
Dépenses d'investissement	49,3	47,4	50,6	54,2	
Encours de la dette au 31/12		179,1	181,3	182	182,9

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2018, septembre 2018

Le budget des groupements à fiscalité propre

Les investissements des groupements à fiscalité propre ont encore accéléré en 2018, alors qu'ils avaient déjà été particulièrement dynamiques en 2017. La diminution de l'épargne brute n'a pas freiné les projets après une période de grands bouleversements de la carte intercommunale. Les périmètres étant désormais quasiment stabilisés, les mouvements institutionnels sont

achevés et l'heure est à la construction de politiques à des échelons supérieurs à l'échelon communal. Les groupements à fiscalité propre bénéficient d'une moindre réduction des dotations de l'Etat que les autres collectivités locales, ce qui vient en partie compenser la disparition prochaine de la taxe d'habitation et donc d'une part de leurs recettes fiscales propres.

En milliards d'euros		Montant en milliards d'euros en 2018 (p)	Evolutions 2018/2017 (p)
Recettes	Total	43,8	+1,6 %
	Hors reversements fiscaux	31,5	+1,6 %
	Recettes fiscales	29	+1,7 %
	Dotations de l'Etat	7,6	-0,9 %
	Autres recettes	7,2	+4,2 %
Dépenses	Total	38,6	+1,5 %
	Hors reversements fiscaux	26,3	+2,5 %
	Charges de personnel	9,5	+4,9 %
	Charges à caractère général	6,9	+2 %
	Autres dépenses	21,6	+1,2 %
	Intérêts de la dette	0,6	-0,4 %
	Epargne brute	5,1	-2,5 %
Dépenses d'investissement	9,4	+8,9 %	
Encours de la dette au 31/12		25,5	+2,5 %

(p) Prévisions

Source : La Banque Postale, Note de conjoncture Les Finances Locales, tendances 2018, septembre 2018



5.3 Le secteur transports

Le transport de marchandises

A l'instar de l'économie française, l'activité de fret a ralenti en 2018. Le transport de marchandises a tout de même progressé de 1,7 % sur l'année et a fait la part belle à la route (+2,4 %) malgré la hausse des prix des carburants.

Le mouvement social de grande ampleur qui a touché le fret

ferroviaire au cours de l'été lui a fait perdre de nouvelles parts de marché. Le contexte macroéconomique lui était pourtant plutôt favorable, au regard notamment de la bonne tenue du secteur de la construction. Il représente désormais 8,7 % du transport de marchandises en France.

Transports intérieurs de marchandises

	2015	2016	2017	2018 (e)
Transport routier	281,8	288,9	307,7	315
Pavillon Français	172,2	174,8	187,3	190
Pavillon étranger	109,6	114	120,4	125
Transport ferroviaire	34,3	32,6	33,4	31,9
National	21,4	20,5	20,5	20,1
International et transit	12,8	12,1	12,9	11,8
Transport fluvial	7,5	6,8	6,7	6,7
Transport par oléoducs	11,4	11,4	11,3	11,3
Ensemble	334,9	339,6	359	364,9

Unité : milliards de t-km

Source : CGDD, SDES, Les Comptes des Transports en 2017 et Datalab avril 2019

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDDS, Datalab, avril 2019

Le transport de voyageurs

Seul le transport aérien a terminé l'année 2018 sur un bilan résolument positif. En hausse de 2,8 % en métropole, l'activité a profité à la fois de la bonne tenue du tourisme, mais aussi du report des voyageurs du train vers l'avion en raison de la grève qui a touché le mode ferroviaire à l'été.

Les modes collectifs routiers enregistrent quant à eux des résultats mitigés selon les territoires.

Du côté de la mobilité individuelle, la hausse des immatriculations de véhicules particuliers de 2,8 % en 2018 n'a pas eu d'impact notable sur la circulation automobile, contrainte par le fort rebond des prix des carburants.

Transports intérieurs de voyageurs

	2015	2016	2017	2018 (e)
Véhicules particuliers	736,8	756,3	757,3	755,7
Transports collectifs	177,7	177,9	184	182,1
Autocars, autobus et tramways	58,5	58,9	58,1	58,7
Transports ferrés	104,8	104,2	110,5	107,7
Train à grande vitesse	55,2	54,8	59,6	58,4
Train interurbain (hors grande vitesse)	7,5	7	7,2	5,5
Train sous convention régionale hors IdF	13,4	13	13,7	13,7
Train sous convention régionale IdF	13,4	14	14,2	13,7
Métros France entière + RER RATP	15,3	15,4	15,7	16,4
Transport aérien (vols intérieurs)	14,3	14,8	15,4	15,8
Ensemble	914,5	932,2	941,3	937,9

Unité : milliard de voy.km

Source : CGDD, SDES, Les Comptes des Transports en 2017 et Datalab avril 2019

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDES, Datalab, avril 2019

Données de cadrage économique

Focus sur le transport urbain de voyageurs en province

Après une période d'optimisation, la production kilométrique est repartie à la hausse en 2018 sur l'ensemble des réseaux afin d'amorcer la desserte des territoires nouvellement intégrés. L'année 2017 s'était en effet achevée sur une extension de plus de 9 % des territoires à desservir, ce qui constitue un défi pour les années à venir.

La croissance du trafic est quant à elle majoritairement portée par les réseaux de plus de 250 000 habitants et cache des difficultés

persistantes dans les agglomérations de taille intermédiaire qui enregistrent cependant une légère accélération de la croissance de leur fréquentation.

Enfin, la lutte contre la fraude, les restructurations et les optimisations de l'offre permettent à l'ensemble des réseaux de clore une nouvelle année avec des résultats positifs en termes de recettes.

	Production		Trafic		Recettes	
	2017	2018 (p)	2017	2018 (p)	2017	2018 (p)
Ensemble des réseaux de province	-0,2 %	+1,1 %	+2,4 %	+4,3 %	+4,4 %	+4,3 %
Réseaux de plus de 250 000 habitants desservis	-0,2 %	+1,3 %	+2,7 %	+4,8 %	+4,8 %	+4,8 %
Réseaux entre 100 et 250 000 habitants desservis	-0,2 %	+0,3 %	+0,8 %	+1,2 %	+2,5 %	+1,2 %
Réseaux de moins de 100 000 habitants desservis	+0,4 %	+0,9 %	+3 %	+2,2 %	+1,7 %	+2,2 %

(p) données provisoires

Sources : UTP, Chiffres Clés 2017 et indicateurs mensuels de conjoncture 2018

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

Département des affaires sociales

Soazig SARAZAIN, directrice du département
Luan BOUCHET, chargée du pôle social transport urbain

Déborah PASQUIER, Chargée de Mission

Cécilia VAURY, chargée d'études juridiques

Roxane BLONDIN, assistante de direction

● **Rédaction des données économiques :**

Département Affaires Economiques et Techniques (AET)

Stéphanie LOPES D'AZEVEDO, chargée de mission

Conception graphique, maquette et exécution

Z&A Conseil
membre du groupe Une Belle Agence



Document imprimé sur papier recyclé
CyclusOffset



En utilisant **CyclusOffset** plutôt qu'un papier non recyclé, votre impact environnemental est réduit de :



27 kg de matières envoyées en décharge



7 kg de CO₂



66 km parcourus en voiture européenne moyenne



665 litres d'eau



85 kWh d'énergie

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

