



UTP

Union des Transports
Publics et ferroviaires



Branche ferroviaire

BILAN SOCIAL 2020

Edition 2021

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	p 4
LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2020	p 6
1. Effectifs des entreprises de la branche ferroviaire	p 10
1.1 Salariés en contrat à durée indéterminée ou sous statut particulier (au 31 décembre 2020) ..	p 12
Toutes catégories de salariés confondues.....	p 12
Evolution des effectifs par catégorie professionnelle	p 13
Motifs des départs.....	p 14
Temps partiel.....	p 18
Travail féminin.....	p 20
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	p 22
Répartition des effectifs par âge	p 23
Répartition des effectifs par ancienneté	p 31
Salariés en situation de handicap.....	p 36
Travail de nuit.....	p 36
1.2 Salariés en contrat à durée déterminée	p 37
1.3 Salariés en contrat d'intérim	p 39
1.4 Salariés en contrat spécifique	p 41
2. Durée du travail	p 44
2.1 Durée hebdomadaire constatée.....	p 46
2.2 Heures supplémentaires.....	p 46
2.3 Salariés au forfait jours	p 46
3. Absentéisme et inaptitude.....	p 48
3.1 Absentéisme	p 50
3.2 Inaptitude	p 51
4. Formation professionnelle	p 52
4.1 Investissements consacrés à la formation professionnelle	p 54
4.2 Stages de formation	p 56
4.3 Périodes de professionnalisation	p 59
4.4 Dispositif « ProA »	p 59
4.5 Compte personnel de formation (CPF).....	p 60
4.6 Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.....	p 61
4.7 Niveau de formation du personnel embauché.....	p 62
5. Dialogue social	p 64
6. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	p 68
7. Conséquences sociales liées à la crise Covid-19.....	p 74

AVANT-PROPOS

Ce bilan présente les données sociales agrégées 2020 des entreprises adhérentes à l'UTP qui entrent dans le champ d'application de la future convention collective nationale (CCN) de la branche ferroviaire tel que défini à l'article 1^{er} de l'accord de branche du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016. Ainsi, il concerne uniquement :

- ✓ les 5 sociétés SNCF adhérentes à l'UTP¹ ;
- ✓ les entreprises adhérentes ayant pour activité principale :
 - Le transport ferroviaire (par réalisation de la traction ferroviaire, seule ou dans le cadre de l'assemblage de moyens en vue d'effectuer un transport ferroviaire) de marchandises et/ou voyageurs, lorsque ces entreprises sont titulaires d'un certificat ou d'une attestation de sécurité délivré(e) en application de l'article L. 2221-1 du code des transports ;
 - La gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires, lorsque ces entreprises sont titulaires d'un agrément de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'article L. 2221-1 du code des transports ;
 - La maintenance, hors réparation, des matériels ferroviaires roulants ;
 - L'exercice des tâches et des fonctions de sécurité ferroviaire telles que définies par voie réglementaire.

Les résultats présentés dans ce bilan sont issus des données collectées auprès d'un panel identique d'entreprises répondantes sur trois années consécutives. Ont donc été sélectionnées les données des entreprises ayant répondu à l'enquête sociale pour les années 2018, 2019 et 2020. Un panel de **13 entreprises** a été constitué et permet ainsi d'obtenir des résultats strictement comparables d'une année sur l'autre.

Comme pour les années 2018 et 2019, les effectifs présentés sont, cette année encore, classés selon les catégories visées par le décret n° 2010-404 du 27 avril 2010 « *relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire* », abrogé au 11 décembre 2016 par le décret n° 2016-755 du 8 juin 2016 « *relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur du transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L. 2161-2 du code des transports* » dit « décret-socle » (ce dernier définit trois catégories de personnel pour la branche ferroviaire et prévoit une période transitoire pour son application, ses dispositions entrant effectivement en vigueur le 11 décembre 2016).

Ces trois catégories sont ainsi définies :

- « **Roulants** » : personnel roulant, qui comprend les salariés assurant un service de conduite (conducteurs à titre principal) ou d'accompagnement (agents d'accompagnement) d'un engin de traction autre qu'un service de manœuvre ou de dépôt ;
- « **Sédentaires sécurité** » : personnel sédentaire affecté à des tâches essentielles pour la sécurité et habilité à cet effet en application du décret n° 2006-1279 du 19 octobre 2006 « *relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire* » ;
- « **Sédentaires** » : personnel sédentaire comprenant l'ensemble des salariés autres que ceux mentionnés dans les deux catégories précédentes.

Enfin, cette édition 2021 propose en dernière partie quelques indicateurs sociaux qui tiennent compte du contexte de crise liée à la pandémie de Covid-19 et ses conséquences sur les entreprises de notre panel : activité partielle, dispositif d'urgence du Fond National pour l'Emploi dit FNE-Formation, conclusion d'accord d'entreprise dérogeant aux règles de droit commun en matière de congés payés ou aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants.

LES PRINCIPALES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2020 – ÉDITION 2021

Les résultats du bilan social 2020 (édition 2021) sont établis à partir des données sociales collectées auprès d'un panel de **13 entreprises identiques répondantes sur trois années consécutives** (2018, 2019 et 2020) et soumises au champ d'application de la future convention collective nationale (CCN) de la branche ferroviaire tel que défini à l'article 1^{er} de l'accord de branche du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016 (cf. « Avant-propos », page 4).

● Des effectifs toujours en baisse

Une baisse constante des effectifs de la branche ferroviaire s'observe ces dernières années. **Au 31 décembre 2020, le nombre de salariés** (temps plein et temps partiel, hors salariés sous contrat à durée déterminée) **s'établit à 140 499**, contre 141 910 en 2019, soit une baisse de -1 % (soit -1 411 salariés) entre 2019 et 2020. L'effectif de l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire est estimé entre 150 000 et 160 000 salariés en 2020.

Cette diminution des effectifs s'explique par un nombre important de départs à la retraite, soit 2 725 départs à la retraite constatés en 2020 (contre 3 414 en 2019), de démissions (1 324 contre 1 441 en 2019) et de départs pour « autres motifs » (844 contre 1 142 en 2019).

● Des investissements consacrés à la formation professionnelle largement supérieurs aux obligations légales

Les entreprises de la branche ferroviaire consacrent des investissements importants en matière de formation professionnelle puisqu'ils s'élèvent à un total de plus de **349 millions d'euros** en 2020, représentant plus de 6,18 % de la masse salariale. La branche ferroviaire se maintient ainsi bien au-delà des obligations légales pesant sur les entreprises en la matière. Pour mémoire, depuis 2015, les entreprises de plus de 10 salariés doivent en effet consacrer au moins 1 % de leur masse salariale à la formation professionnelle.

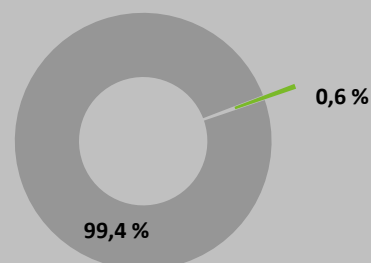
Au titre du plan de développement des compétences, les salariés de la branche ont suivi au cours de l'année 2020 plus de **5,3 millions d'heures de formation**, soit en moyenne **13,4 heures par stagiaire**.

● Les caractéristiques structurelles du secteur

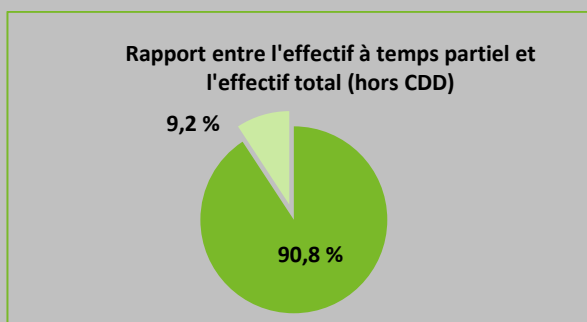
Des emplois stables et pérennes

Dans les entreprises de notre panel, **99,4 % des salariés occupent des emplois sous contrat à durée indéterminée (CDI)** ou sous statut particulier. Ainsi, les salariés embauchés en contrat à **durée déterminée (CDD)** ne représentent que **0,6 %** de l'effectif total. La part des salariés en CDD reste très largement inférieure à la moyenne nationale des salariés en CDD (10,5 % des effectifs) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2020*, mars 2021).

Répartition CDI-statut particulier / CDD



Le nombre de salariés occupant un emploi à **temps partiel** au sein des entreprises de notre panel baisse en 2020 puisqu'il s'élève à 12 990 salariés (contre 13 280 salariés en 2019), ce qui représente **9,2 %** de l'effectif total de la branche. Ce taux est lui aussi nettement inférieur à la moyenne nationale des salariés à temps partiel qui s'élève, tous secteurs d'activité confondus, à 17,1 % (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2020*, mars 2021).

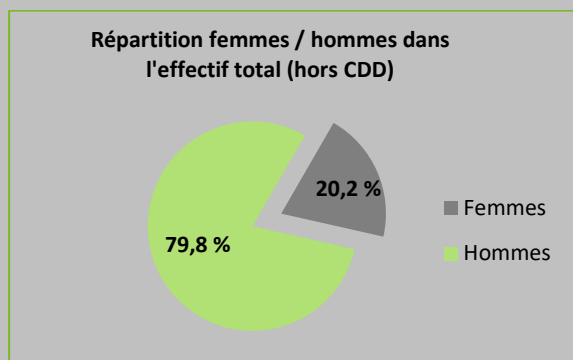


Une pyramide des âges en évolution

La pyramide des âges continue d'évoluer en 2020 : toutes catégories professionnelles confondues, **43,7 % des salariés de la branche sont âgés de 40 ans ou moins** (contre 45,8 % en 2019) et **56,3 % des salariés sont âgés de 41 ans ou plus** (contre 54,4 % en 2019).

Une féminisation du secteur en légère augmentation

La féminisation dans les entreprises de notre panel s'établit à **20,2 % de l'effectif total** de la branche (contre 20 % en 2019).



Égalité professionnelle femmes / hommes

Les dernières réformes du code du travail ont renforcé les dispositifs et mécanismes légaux visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau de la branche professionnelle qu'au niveau des entreprises. Afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l'UTP a, à compter de 2019, fait évoluer son enquête sociale en intégrant un nouveau chapitre consacré à cette thématique : pour cette seconde édition, et plutôt que de procéder à des moyennes, l'UTP répertorie les résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs (article L. 1142-8 du Code du travail) communiqués par chaque entreprise de notre panel.

Une durée moyenne hebdomadaire de travail de 34,4 heures

En 2020, la durée hebdomadaire du travail s'établit à **34,4 heures en moyenne**. La durée du travail dans les entreprises de notre panel est légèrement inférieure aux durées moyennes hebdomadaires observées au niveau national (35,6 heures) et dans le secteur des transports et de l'entrepôt (36,2 heures) (source : DARES, *Evolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2020*, mars 2021).

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées en moyenne par les salariés de la branche ferroviaire en 2020 a par ailleurs diminué par rapport à l'année 2019 et s'élève à 12,6 heures (contre 21,3 heures en 2019).

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

En 2020, **6 522 salariés** en situation de handicap sont employés dans les entreprises de notre panel, ce qui représente **4,4 %** de l'effectif total (hors CDD).

● Conséquences sociales liées à l'épidémie de Covid-19

L'activité partielle

Le placement d'une partie des salariés en activité partielle figure parmi les conséquences les plus notables de la crise : 100 % des entreprises de notre panel ont répondu avoir mis une partie de leurs salariés en activité partielle au cours de l'année 2020.

125 290 salariés, dont 27 796 femmes, ont été placés en activité partielle pour **baisse d'activité temporaire**, pour un total de **15 686 872 heures** chômées.

27 994 salariés, dont 6 033 femmes, ont été placés en activité partielle pour motifs « **personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable** » ou « **garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap** », pour un total de **2 856 297 heures** chômées.

Mobilisation du dispositif du Fond National pour l'Emploi dit FNE-Formation

33,3 % des entreprises de notre panel ont mobilisé le FNE-Formation en 2020. **51 salariés, dont 12 femmes,** sont concernés.

Signature d'accords collectifs permettant aux entreprises de déroger aux règles de droit commun ou conventionnelles d'entreprise

Une seule entreprise a conclu, en application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, un accord lui permettant de déroger aux délais de prévenance et aux modalités de prise prévus par le code du travail, la CCN ou les accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

33,3 % des entreprises de notre panel ont bénéficié de cette aide exceptionnelle et **4 467 alternants** ont ainsi été recrutés entre le **1^{er} juillet 2020** et le **28 février 2021**.

1.

EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE

1.1 SALARIÉS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE OU SOUS STATUT PARTICULIER (AU 31 DÉCEMBRE 2020)

TOUTES CATÉGORIES DE SALARIÉS CONFONDUES

Une **nouvelle diminution des effectifs** (à temps plein et à temps partiel, hors salariés en contrat à durée déterminée et salariés intérimaires) est constatée dans les entreprises de notre panel. Au 31 décembre 2020, l'effectif de la branche ferroviaire s'établit ainsi à **140 499 salariés** contre **141 910 salariés** en 2019, soit une diminution nette de -1 411 emplois (soit -1 %).

Cette baisse de l'effectif au sein des entreprises de notre panel s'explique par plusieurs phénomènes (cf. « Motifs des départs », page 14) :

- Comme pour les années 2018 et 2019, on relève un volume important de départs à la retraite en 2020 (2 725 départs à la retraite qui représentent 44,7 % des départs toutes causes confondues), étant toutefois observé que ce chiffre est en baisse significative depuis quelques années (-14,8 % de départs à la retraite entre 2018 et 2019 et -20,1 % entre 2019 et 2020) ;
- Les démissions occupent toujours la seconde cause des départs des salariés de la branche (1 324 démissions, soit 21,7 % des départs), étant observé qu'elles diminuent légèrement en 2020 ;
- On dénombre 844 départs pour « autres motifs » (notamment mises à disposition, mutations internes ou externes, départs volontaires), soit 13,8 % des départs en 2020 même si le chiffre est en baisse par rapport à l'année 2019.

	Effectif à temps plein + temps partiel								
	2018			2019			2020		
		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes		dont femmes	dont hommes
Roulants	21 995	2 700	19 295	21 563	2 679	18 884	20 987	2 589	18 398
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	15 334	412	14 922	15 250	452	14 798	15 027	454	14 573
<i>Dont agents d'accompagnement</i>	6 661	2 288	4 373	6 313	2 227	4 086	5 960	2 135	3 825
Sédentaires sécurité	51 316	4 073	47 243	50 460	4 061	46 399	49 590	4 048	45 542
Sédentaires	71 422	22 191	49 231	69 887	21 647	48 240	69 922	21 738	48 184
TOTAL	144 733	28 964	115 769	141 910	28 387	113 523	140 499	28 375	112 124

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

La catégorie des **sédentaires**, qui enregistrait entre 2018 et 2019 la baisse la plus importante de ses effectifs avec -1 535 emplois, enregistre une **hausse de ses effectifs de +35 emplois** en 2020. Elle demeure la **catégorie employant la plus grande part de salariés, soit 49,8 % de l'effectif total**.

La catégorie des **sédentaires sécurité connaît la diminution la plus significative de ses effectifs avec -870 emplois** (contre -856 emplois entre 2018 et 2019). Elle représente **35,3 % de l'effectif total**.

Enfin, l'effectif de la **catégorie des roulants**, qui connaissait une perte nette de -432 emplois entre 2018 et 2019, continue de baisser en 2020 et enregistre une perte de **-576 emplois** entre 2019 et 2020. Les roulants représentent ainsi **14,9 % de l'effectif total**.

	Effectif 2018	Effectif 2019	Effectif 2020	Solde (2020-2019)
Roulants	21 995	21 563	20 987	-576
Sédentaires sécurité	51 316	50 460	49 590	-870
Sédentaires	71 422	69 887	69 922	+35
TOTAL	144 733	141 910	140 499	-1 411

MOTIFS DES DÉPARTS

● Toutes catégories professionnelles confondues

Le nombre de départs des salariés de la branche, toutes catégories professionnelles confondues, continue de baisser, passant de 7 350 en 2019 à **6 094 en 2020**, ce qui représente une diminution de **-17,1 %**.

Comme les années précédentes, les départs à la retraite demeurent la principale cause des départs des salariés de la branche ferroviaire : **44,7 % des départs s'expliquent en 2020 par un départ à la retraite du salarié** bien que le chiffre soit en repli depuis quelques années (-8,6 points par rapport à celui de 2018 et -1,7 point par rapport à celui de 2019). Les femmes représentent 30,7 % du volume des départs à la retraite.

Les démissions baissent cette année (-8,1 %), mais demeurent, comme en 2019, la seconde cause de cessation de fonctions des salariés de la branche (21,7 % des départs) avec 1 324 démissions enregistrées au 31 décembre 2020 (contre 1 441 en 2019). Les femmes représentent 21,3 % du volume des démissions.

Les départs pour « autres motifs » (notamment mises à disposition, mutations internes ou externes, départs volontaires) **reculent cette année mais constituent toujours la troisième cause de départ des salariés de la branche (13,8 % des départs) avec 844 cas** (contre 1 142 cas en 2019). Les femmes représentent 23,3 % du volume des départs pour « autres motifs ».

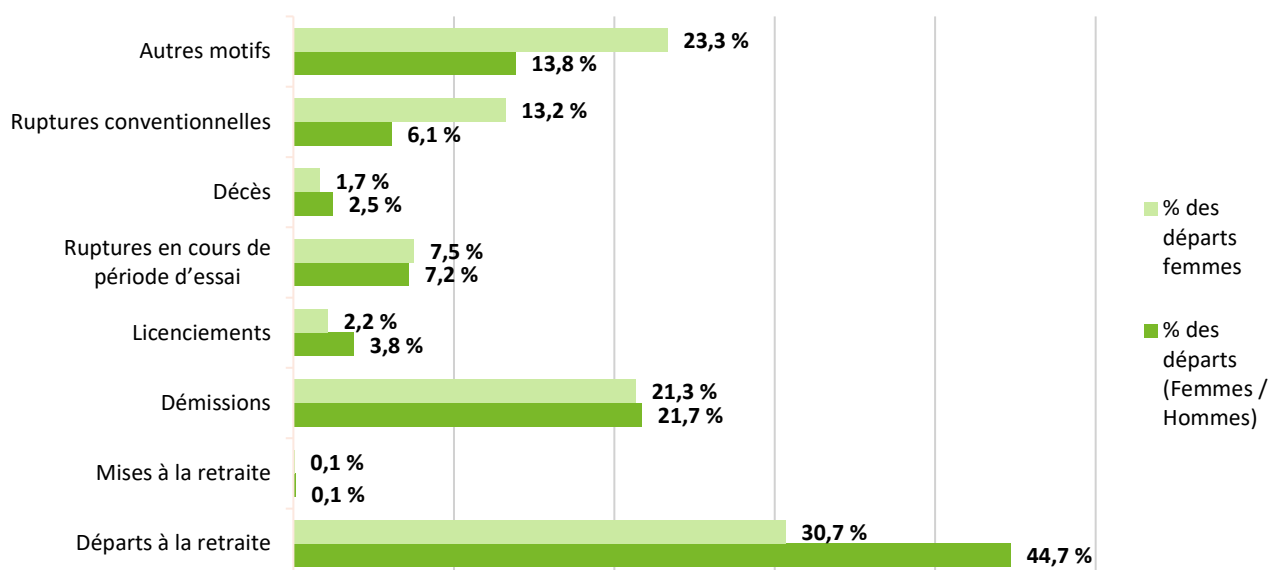
Une **hausse des cas de ruptures en cours de période d'essai** est enregistrée cette année, lesquels constituent **7,2 % des départs** (contre 5,4 % en 2019). Les femmes représentent 7,5 % du volume des ruptures en cours de période d'essai.

Les ruptures conventionnelles diminuent et passent à 373 cas (contre 509 ruptures enregistrées en 2019). Elles représentent ainsi **6,1 % des départs** de la branche contre 6,9 % en 2019 (soit une baisse de -26,7 %). Les femmes représentent 13,2 % du volume des ruptures conventionnelles.

Enfin, **les licenciements régressent légèrement cette année**, passant de 300 à 230 cas, et représentent ainsi **3,8 % des motifs de départ** (contre 4,1 % en 2019). Les femmes représentent 2,2 % du volume des licenciements.

	2018		2019		2020			
	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	Dont Femmes	% des départs	% des départs « femmes »
Départs à la retraite	4 009	53,3 %	3 414	46,4 %	2 725	371	44,7 %	30,7 %
Mises à la retraite	11	0,1 %	14	0,2 %	9	1	0,1 %	0,1 %
Démissions	1 200	16 %	1 441	19,6 %	1 324	258	21,7 %	21,3 %
Licenciements	273	3,6 %	300	4,1 %	230	26	3,8 %	2,2 %
Ruptures en cours de période d'essai	447	5,9 %	395	5,4 %	439	91	7,2 %	7,5 %
Décès	172	2,3 %	135	1,8 %	150	20	2,5 %	1,7 %
Ruptures conventionnelles	320	4,3 %	509	6,9 %	373	160	6,1 %	13,2 %
Autres motifs	1 089	14,5 %	1 142	15,5 %	844	282	13,8 %	23,3 %
TOTAL	7 521	100 %	7 350	100 %	6 094	1 209	100 %	100 %

Départs 2020



● Par catégorie professionnelle

La catégorie des **roulants** enregistre une **forte hausse** du nombre de départs de **+250 %** (2 806 départs contre 800 en 2019), cette hausse valant pour tous les motifs de départs sans exception. A l'inverse, la catégorie des **sédentaires** connaît une **diminution** du nombre de départs de **-37,9 %** (2 606 départs contre 4 200 en 2019). Seules les ruptures en cours de période d'essai sont stables. De même, le nombre de départs dans la catégorie des **sédentaires sécurité** chute considérablement de **-71 %** (682 départs contre 2 350 en 2019). A l'instar des roulants, tous les motifs de départs sont en baisse.

Les départs à la retraite constituent la première cause de départ pour l'ensemble des catégories professionnelles : en 2020, ils représentent 52,2 % des départs dans la catégorie des roulants (contre 44,6 % en 2019), 35,5 % des départs dans la catégorie des sédentaires (contre 41,9 % en 2019) et 48,8 % des départs dans la catégorie des sédentaires sécurité (contre 55,2 % en 2019).

Dans la catégorie des roulants, les démissions augmentent de façon importante et demeurent le deuxième motif de départ (22,1 % des départs contre 14,6 % en 2019). Elles sont suivies par les ruptures en cours de période d'essai, en augmentation également, qui représentent 9,2 % des départs (contre 10,4 % en 2019), et les licenciements qui représentent 4,3 % des départs (contre 12 % en 2019). Les départs pour « autres motifs » et les ruptures conventionnelles représentent respectivement 3,7 % (contre 9,7 % en 2019) et 3,4 % des départs (contre 6,2 % en 2019).

Dans la catégorie des sédentaires, les cas de rupture pour « autres motifs » conservent la seconde place des départs toutes causes confondues (22,6 % des départs contre 20,9 % en 2019), suivis par les démissions qui représentent 21,4 % des départs (contre 19,9 % en 2019), les ruptures conventionnelles qui représentent cette année 9,4 % des départs contre (8,9 % en 2019), les ruptures en cours de période d'essai qui représentent 6,1 % des départs (contre 3,6 % en 2019) et les licenciements qui représentent 2,8 % des départs (contre 3 % en 2019).

Enfin, dans la catégorie des sédentaires sécurité, les démissions sont en nette baisse mais demeurent la deuxième cause des départs de l'entreprise : elles représentent 21,3 % des départs (contre 20,9 % en 2019). Elles sont suivies par les ruptures pour « autres motifs » (13,6 % des départs contre 7,9 % en 2019), les licenciements (5 % des départs contre 3,3 % en 2019) et les ruptures conventionnelles (4,5 % des départs contre 3,7 % en 2019). Enfin, les ruptures en cours de période d'essai et les décès représentent respectivement 2,9 % des départs.

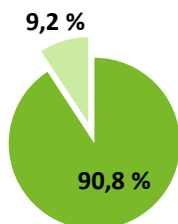
Départs 2020 Par catégorie professionnelle																		
	Départs à la retraite	Dont femmes	Mises à la retraite	Dont femmes	Démissions	Dont femmes	Licenciements	Dont femmes	Ruptures en cours de période d'essai	Dont femmes	Décès	Dont femmes	Ruptures conventionnelles	Dont femmes	Autres motifs	Dont femmes	Total	Total "Dont femmes"
Roulants (dont conducteurs à titre principal)	978	10	2	0	414	44	115	7	229	39	47	0	54	9	95	3	1 934	112
Roulants (dont agents d'accompagnement)	489	101	0	0	207	50	7	2	30	5	29	5	42	15	68	22	872	200
Sédentaires	924	245	2	1	558	150	74	16	160	44	54	14	246	133	588	244	2 606	847
Sédentaires sécurité	334	15	5	0	145	14	34	1	20	3	20	1	31	3	93	13	682	50
TOTAL	2 725	371	9	1	1 324	258	230	26	439	91	150	20	373	160	844	282	6 094	1 209

TEMPS PARTIEL

- **Toutes catégories de salariés confondues**

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

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



2018	2019	2020
90,8 %	90,6 %	90,8 %
9,2 %	9,4 %	9,2 %

En 2020, le nombre de salariés travaillant à temps partiel est en légère baisse par rapport à 2019 (12 990 salariés contre 13 280 salariés en 2019, soit -290 salariés). Le taux de salariés à temps partiel diminue ainsi de -0,2 point et s'élève à **9,2 % de l'effectif total de la branche**.

La moyenne des salariés à temps partiel dans la branche est nettement inférieure à la moyenne nationale qui s'élève, au 4^{ème} trimestre 2020, à 17,1 % tous secteurs d'activité confondus, et est légèrement inférieure à celle observée dans le secteur des transports et de l'entreposage qui s'élève à la même période à 10,2 % (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2020*, mars 2021).

- **Par catégorie professionnelle**

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

La part des différentes catégories professionnelles dans l'effectif total à temps partiel reste stable en 2020, la catégorie des sédentaires restant celle qui comptabilise le plus de salariés à temps partiel (57,2 % contre 57 % en 2019) et principalement des femmes (elles représentent 70,8 % des salariés à temps partiel de la catégorie contre 71,7 % en 2019).

	Effectif à temps partiel (hors CDD et intérimaires)								
	2018			2019			2020		
	Total	dont femmes	dont hommes	Total	dont femmes	dont hommes	Total	dont femmes	dont hommes
Roulants	3 233	1 009	2 224	3 338	1 026	2 312	3 271	992	2 279
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	1 538	71	1 467	1 642	90	1 552	1 633	88	1 545
<i>Dont agents d'accompagnement</i>	1 695	938	757	1 696	936	760	1 638	904	734
Sédentaires sécurité	2 347	648	1 699	2 377	686	1 691	2 284	667	1 617
Sédentaires	7 726	5 618	2 108	7 565	5 422	2 143	7 435	5 268	2 167
TOTAL	13 306	7 275	6 031	13 280	7 134	6 146	12 990	6 927	6 063

TRAVAIL FÉMININ

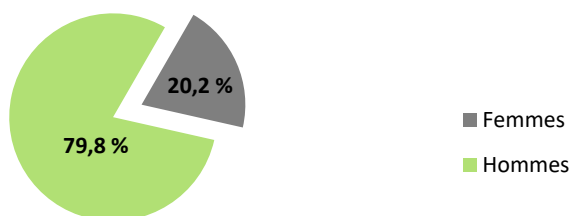
● En nombre de salariées

En 2020, la proportion des femmes occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel dans les entreprises de la branche augmente légèrement et s'élève à **20,2 % de l'effectif total** (contre 20 % en 2019), ce qui représente **28 375 femmes** pour 112 124 hommes.

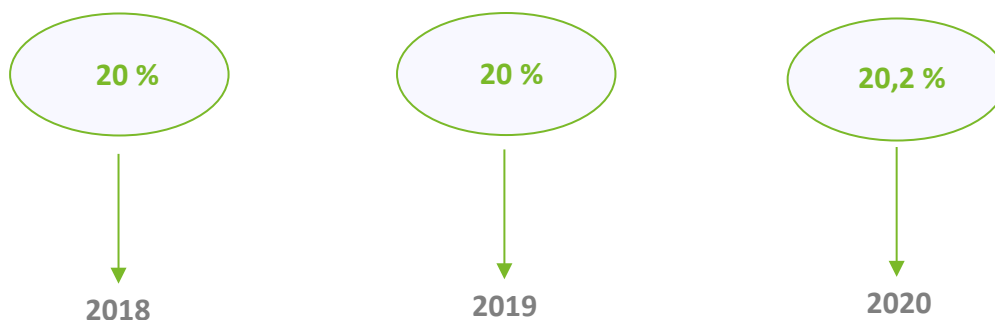
Les femmes occupent par ailleurs **16,8 % des emplois à temps plein** de la branche (contre 16,5 % en 2019) et demeurent majoritaires dans les emplois à temps partiel puisqu'elles occupent **53,3 % de ces emplois** (contre 53,7 % en 2019).

Enfin, on peut noter que la part des femmes occupant des emplois à durée déterminée augmente par rapport à 2019 : **51,7 % des salariés en CDD de la branche sont des femmes** (contre 50,9 % en 2019).

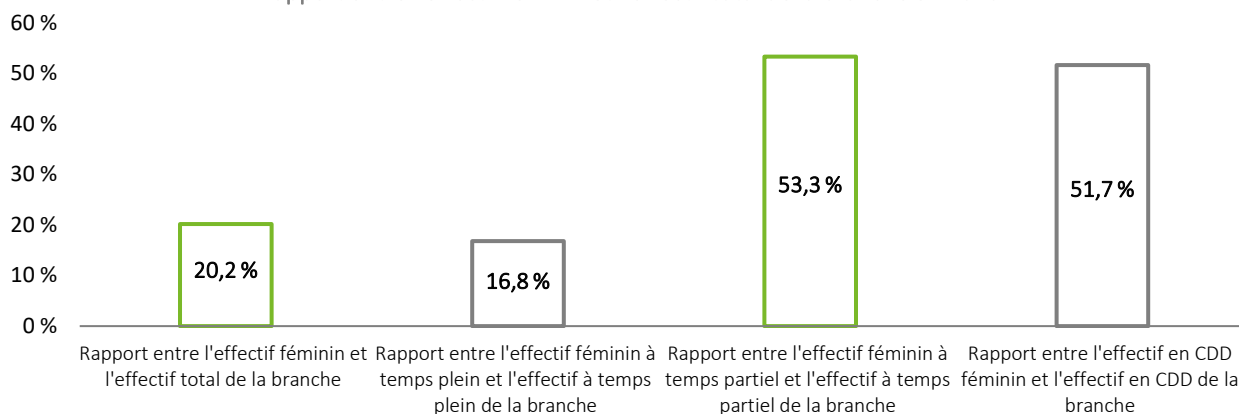
Répartition femmes / hommes dans les effectifs



Evolution de l'effectif féminin entre 2018 et 2020



Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche en 2020



● **Par catégorie professionnelle**

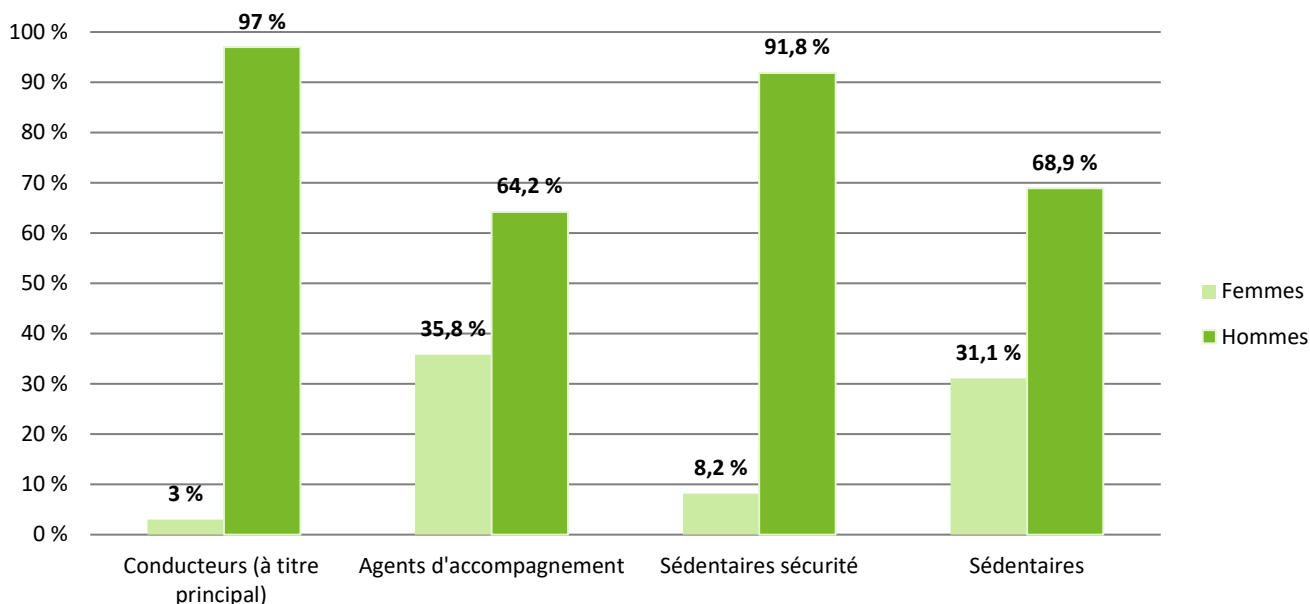
Rapport entre l'effectif féminin/masculin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie

La répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle reste globalement similaire à celle observée l'année précédente. La catégorie des agents d'accompagnement est en légère baisse (-0,5 point par rapport à 2019) et demeure la catégorie qui emploie le plus de femmes (35,8 % de l'effectif de la catégorie des agents d'accompagnement sont des femmes contre 35,3 % en 2019), suivie de la catégorie des sédentaires dans laquelle les femmes représentent 31,1 % de l'effectif total (contre 31 % en 2018).

La part des femmes dans la catégorie des sédentaires sécurité augmente de +0,2 point par rapport à l'année dernière (8,2 % contre 8 % en 2019).

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

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

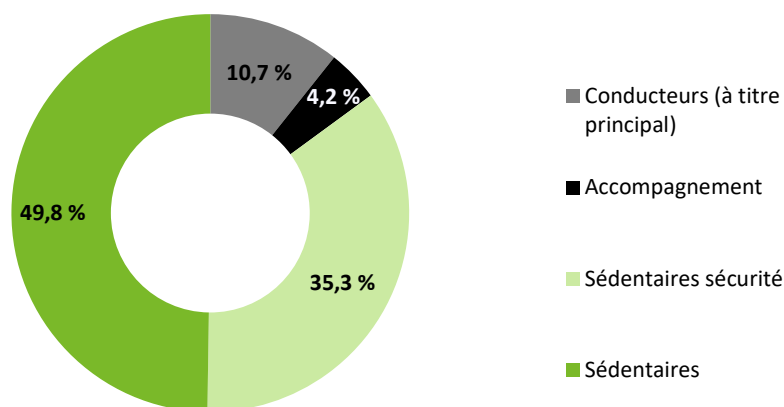


	2018		2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Roulants	12,3 %	87,7 %	12,4 %	87,6 %	12,3 %	87,7 %
<i>Conducteurs (à titre principal)</i>	2,7 %	97,3 %	3 %	97 %	3 %	97 %
<i>Agents d'accompagnement</i>	34,3 %	65,7 %	35,3 %	64,7 %	35,8 %	64,2 %
Sédentaires sécurité	7,9 %	92,1 %	8 %	92 %	8,2 %	91,8 %
Sédentaires	31,1 %	68,9 %	31 %	69 %	31,1 %	68,9 %

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Les effectifs de la catégorie des **sédentaires** sont en **hausse de +0,6 point en 2020 et représentent**, comme les années précédentes, **près de la moitié des effectifs de la branche**, soit **49,8 %** de l'effectif total (contre 49,2 % en 2019). Les effectifs de la catégorie des **sédentaires sécurité diminuent** très légèrement par rapport à l'année 2019 et représentent **35,3 %** de l'effectif total (contre 35,6 % en 2019). En revanche, la proportion des **conducteurs** est **strictement identique** à celle enregistrée en 2019, soit **10,7 %** de l'effectif total. La proportion des **agents d'accompagnement baisse** de -0,2 point en 2020 et représente **4,2 %** de la totalité des effectifs de la branche (contre 4,4 % en 2019).

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle



	2018	2019	2020
Roulants	15,2 %	15,2 %	14,9 %
<i>Conducteurs (à titre principal)</i>	10,6 %	10,7 %	10,7 %
<i>Agents d'accompagnement</i>	4,6 %	4,4 %	4,2 %
Sédentaires sécurité	35,5 %	35,6 %	35,3 %
Sédentaires	49,3 %	49,2 %	49,8 %

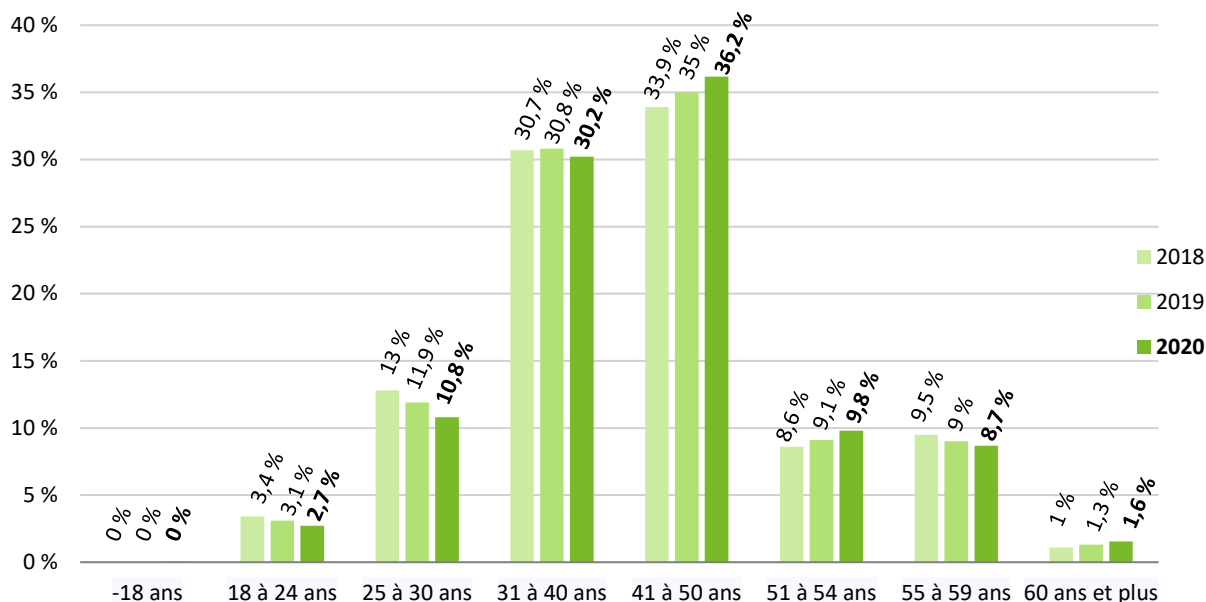
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE

● Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondus

En 2020, on observe globalement les mêmes tendances qu'en 2018 et 2019 concernant la répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondus :

- **La part des effectifs âgés de 41 ans et plus poursuit sa progression et passe à 56,3 % des effectifs toutes catégories de salariés confondus** (contre 54,4 % en 2019, soit +1,9 point), constituant ainsi la part la plus importante des effectifs ;
- **La part des salariés âgés de 40 ans et moins baisse de -2,1 points et représente 43,7 % des effectifs toutes catégories de salariés confondus** (contre 45,8 % en 2019) ;
- Comme pour les années précédentes, le pourcentage de salariés âgés de moins de 18 ans reste nul ;
- Les salariés âgés de 18 à 24 ans représentent 2,7 % des effectifs (contre 3,1 % en 2019, soit -0,4 point) et ceux âgés de 25 à 30 ans ne représentent plus que 10,8 % des effectifs (contre 11,9 % en 2019, soit -1,1 point) ;
- La concentration des effectifs dans la tranche d'âge allant de 31 à 40 ans baisse de -0,6 point par rapport à l'année 2019 (30,2 % des salariés contre 30,8 % en 2019), alors qu'elle augmente de +1,2 point chez les salariés âgés de 41 à 50 ans (36,2 % des salariés contre 35 % en 2019) ;
- Le nombre de salariés âgés de 51 ans à 54 ans augmente de +0,7 point (9,8 % des salariés contre 9,1 % en 2019) tandis que le nombre de salariés âgés de 55 à 59 ans diminue de -0,3 point (8,7 % des salariés contre 9 % en 2019) ;
- Enfin, le nombre de salariés âgés de 60 et plus augmente de +0,3 point, passant ainsi à 1,6 % (contre 1,3 % en 2019).

Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondus



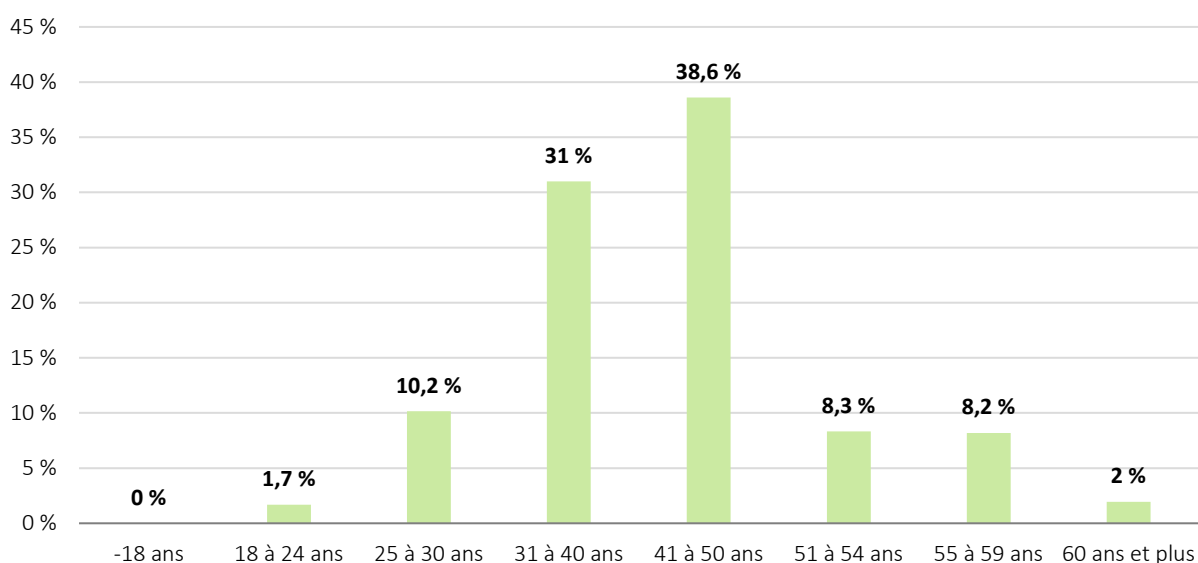
● **Répartition de l'effectif féminin par âge toutes catégories de salariées confondues**

Comme vu précédemment (cf. « Salariés en CDI ou sous statut particulier », page 12), le nombre de femmes présentes dans l'effectif temps plein et temps partiel de la branche s'élève en 2020 à **28 375**.

La répartition de l'effectif féminin par âge correspond globalement à celle des effectifs femmes/hommes par âge toutes catégories de salariés confondues reproduite ci-avant puisque :

- **57,1 % des femmes de la branche sont âgées de 41 et plus, soit 16 202 femmes ;**
- **42,9 % des femmes de la branche sont âgées de 40 ans et moins, soit 12 173 femmes.**

Répartition de l'effectif féminin par âge toutes catégories de salariés confondues

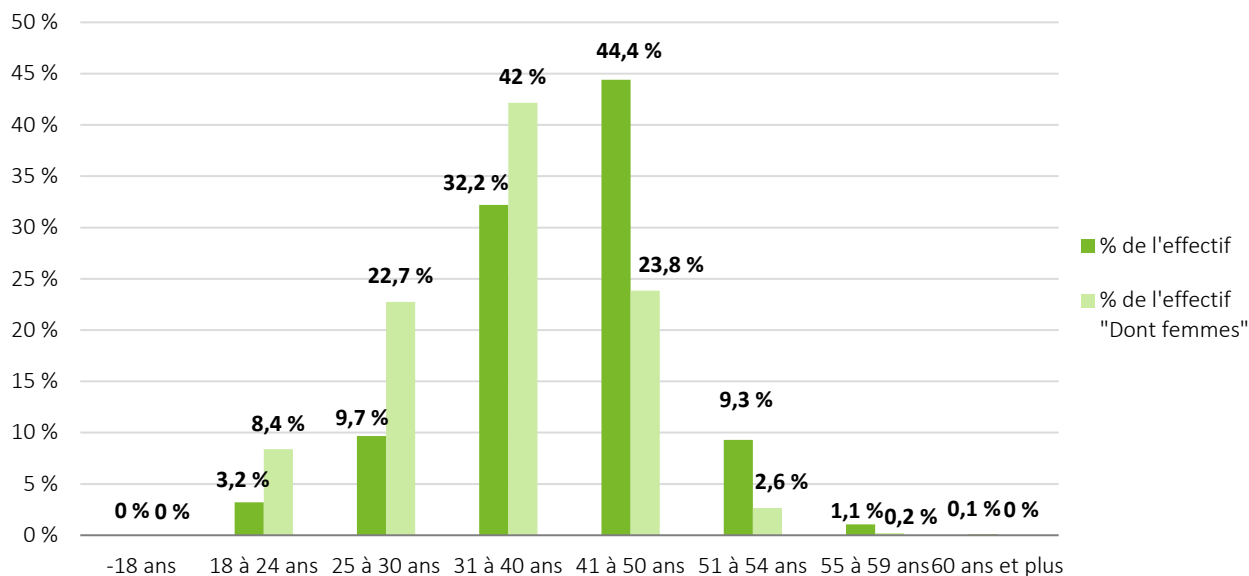


● **Répartition des effectifs par âge par catégorie professionnelle**

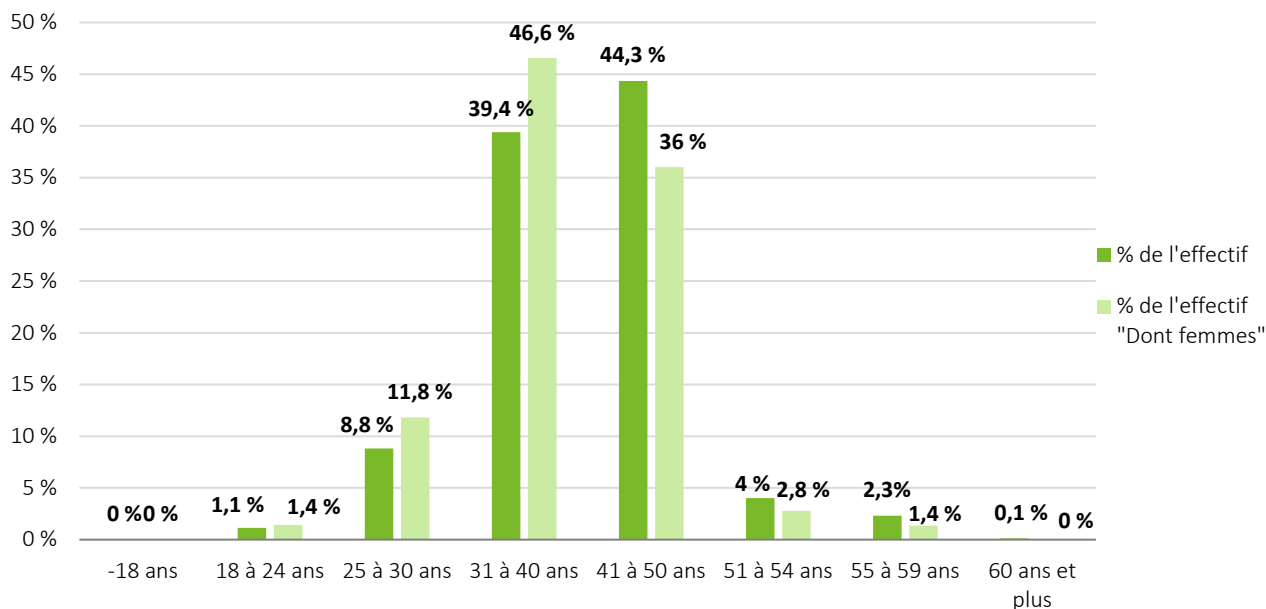
La répartition des salariés par âge et par catégorie professionnelle demeure dans son ensemble stable par rapport à l'année 2019.

Une **forte concentration des salariés dans la tranche d'âge allant de 31 à 50 ans continue à émerger pour chacune des catégories professionnelles** : ils représentent notamment 76,6 % des conducteurs (contre 77,3 % en 2019), 83,7 % des agents d'accompagnement (contre 79,6 % en 2019), 62,5 % des sédentaires sécurité (contre 60 % en 2019) et 65,5 % des sédentaires (contre 64,9 % en 2019). Cette concentration est également notable dans l'effectif féminin de la branche puisque 65,8 % des femmes conducteurs, 82,6 % des femmes agents d'accompagnement, 65,5 % des femmes sédentaires sécurité et 69,3 % des femmes sédentaires sont âgées de 31 à 50 ans.

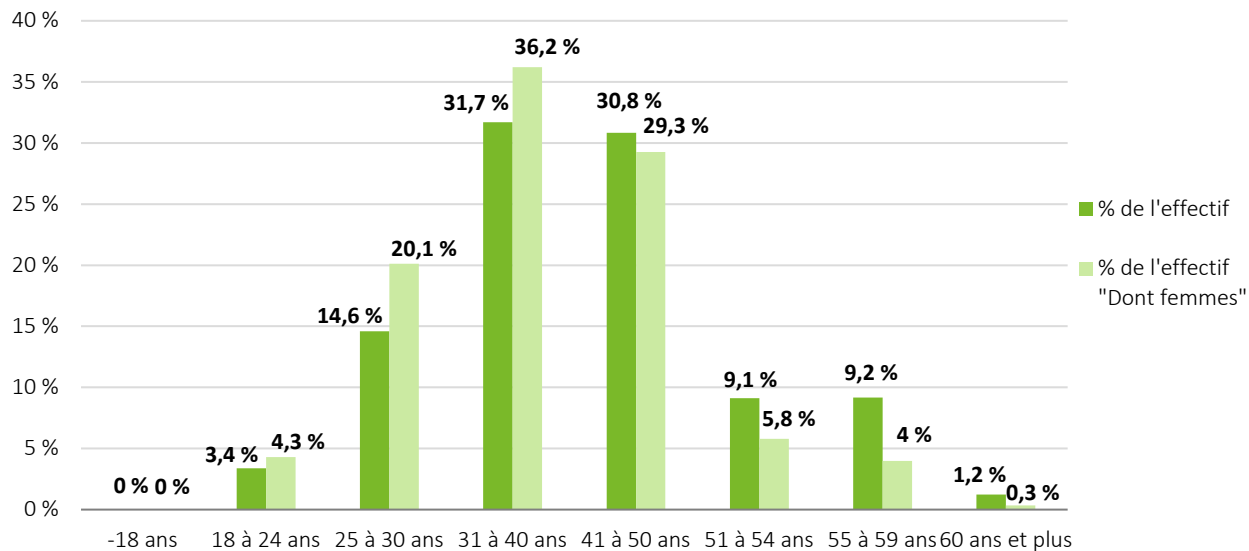
Roulants : conducteurs
2020



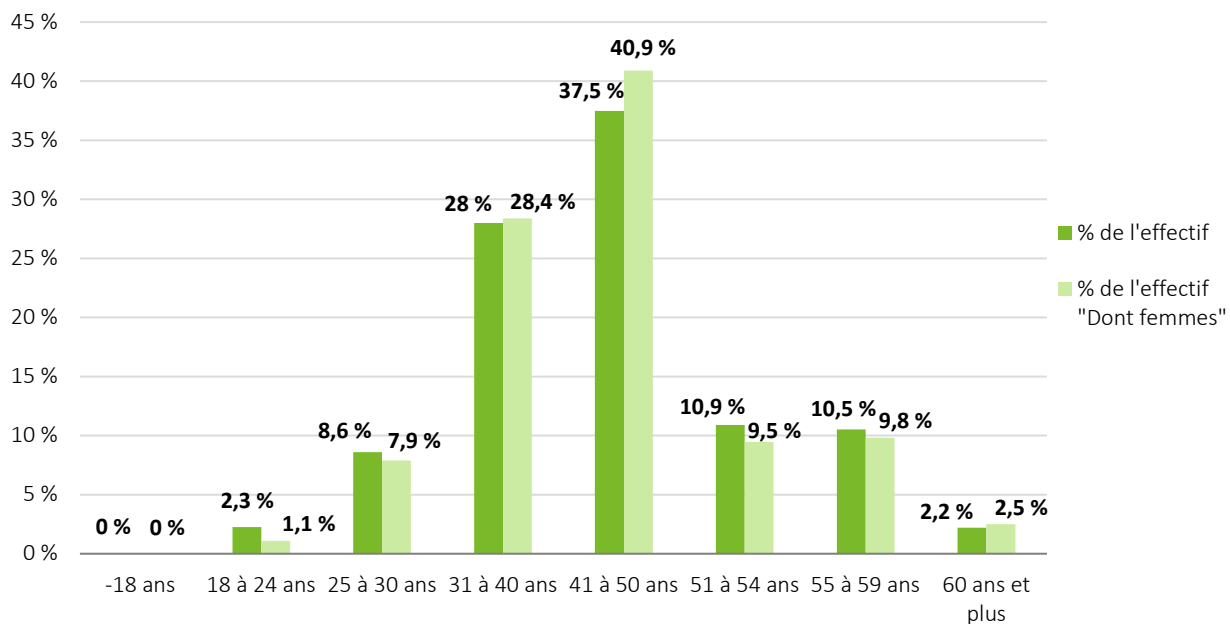
Roulants : agents d'accompagnement
2020



Sédentaires sécurité
2020



Sédentaires
2020



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

Pour la première fois cette année, la moyenne d'âge des effectifs de la branche est mesurée : en 2020, un salarié de la branche a en moyenne **40 ans**. Une femme salariée de la branche a en moyenne **38 ans**.

- **Moyenne d'âge par sexe des effectifs par catégorie professionnelle**

Dans la catégorie des **roulants**, l'âge moyen observé, aussi bien chez les conducteurs à titre principal que chez les agents d'accompagnement, est **37 ans**. Chez les femmes employées dans cette catégorie, l'âge moyen est **34 ans** : plus précisément, il est de 33 ans chez les conductrices et 36 ans chez les agents d'accompagnement.

Dans la catégorie des **sédentaires sécurité**, l'âge moyen des salariés est **41 ans**. Les femmes de la catégorie sont en moyenne âgées de **38 ans**.

Enfin, dans la catégorie des **sédentaires**, l'âge moyen des salariés est **41 ans**. Les femmes de la catégorie sont âgées en moyenne de **40 ans**.

● Répartition des effectifs par âge à l'embauche toutes catégories de salariés confondues

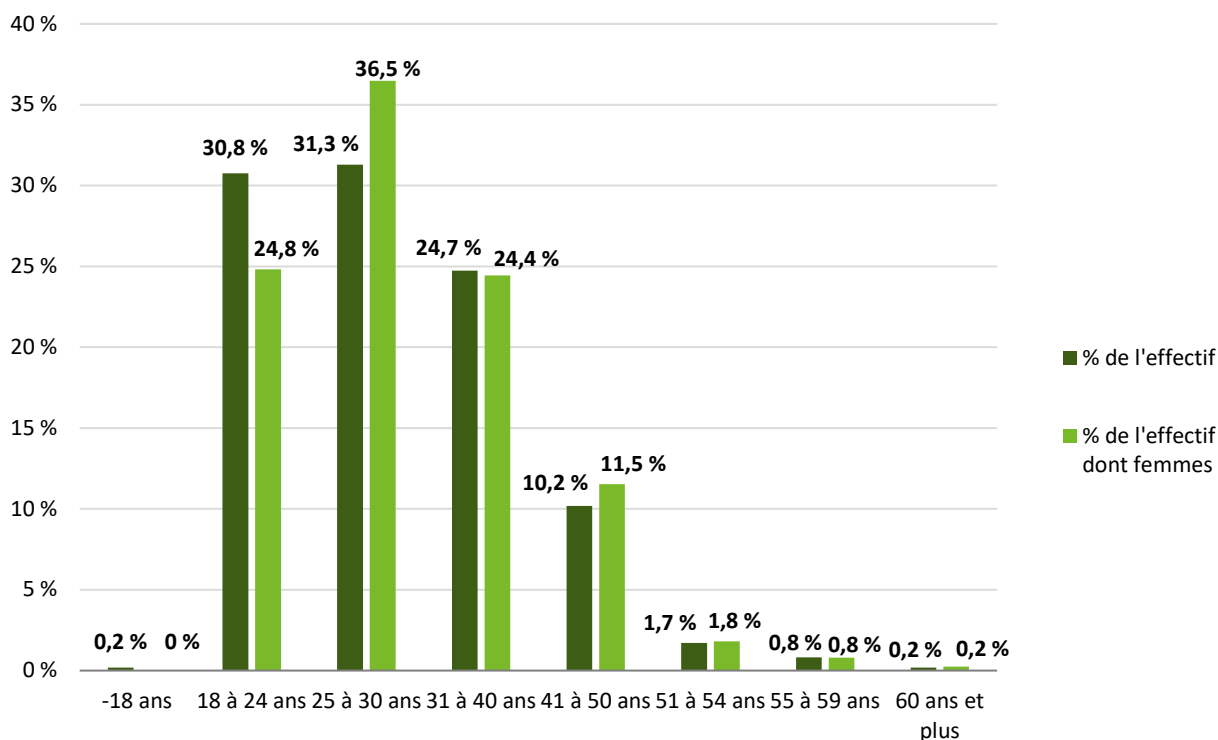
Les entreprises de la branche ferroviaire ont cette année encore embauché une majorité de salariés ayant entre 18 et 30 ans (62,1 % des embauchés au total dont 30,8 % âgés de 18 à 24 ans et 31,3 % âgés de 25 à 30 ans). Ce chiffre continue toutefois de baisser par rapport à l'année 2019 (-2,5 points : plus précisément -2,4 points pour la tranche des 18 - 24 ans et -0,1 point pour la tranche des 25 - 30 ans).

La part des salariés embauchés entre 31 et 50 ans augmente de +1,5 point cette année passant de 33,4 % en 2019 à 34,9 % en 2020.

S'agissant de la répartition de l'effectif féminin par âge à l'embauche, on note, comme l'année précédente, une plus forte concentration de salariées embauchées âgées de 25 à 30 ans (36,5 % des salariées embauchées contre 39,4 % en 2019) et une proportion quasi équivalente de salariées embauchées dans les tranches d'âge 18 à 24 ans et 31 à 40 ans (respectivement 24,8 % et 24,4 % contre 24,4 % et 24,2 % en 2019).

Enfin, la proportion de femmes embauchées âgées de plus de 41 ans est en hausse de +2,3 points en 2020 : elles représentent ainsi 14,3 % des salariés embauchées contre 12 % en 2019.

Répartition par âge des salariés embauchés en 2020



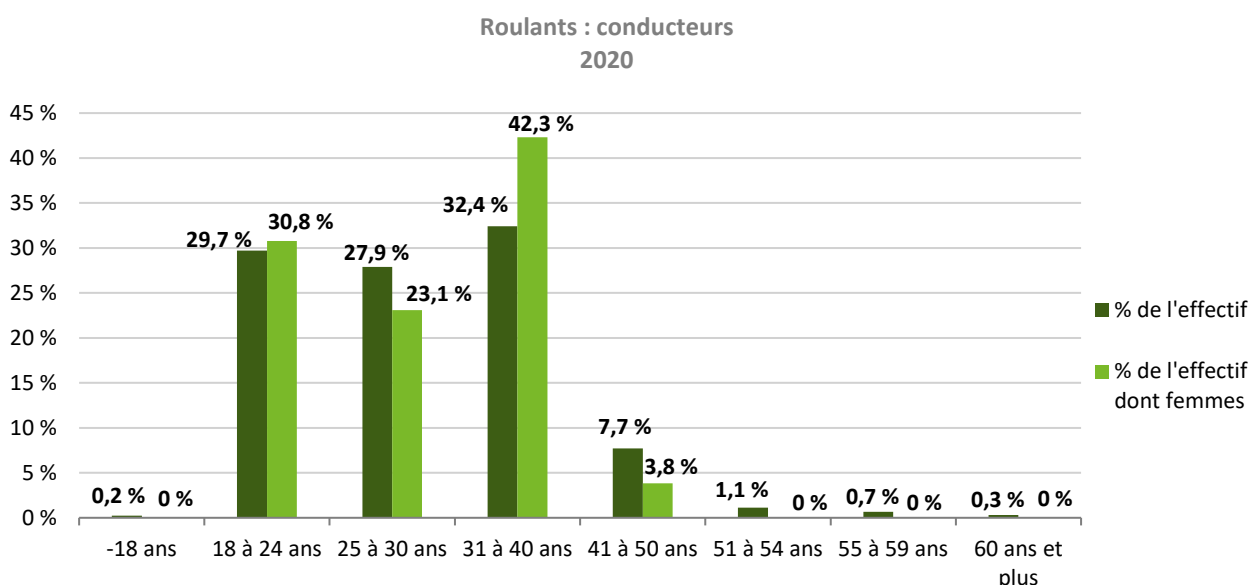
● Répartition des effectifs par âge à l’embauche par catégorie professionnelle

Dans la catégorie des **roulants conducteurs**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés dans la tranche d’âge 31 à 40 ans sont les plus nombreux : ils représentent 32,4 % des salariés embauchés (contre 28,6 % en 2019), suivis par les salariés âgés de 18 à 24 ans (29,7 % contre 35,3 % en 2019) et ceux âgés de 25 à 30 ans (27,9 % contre 27,4 % en 2019). Les conductrices embauchées âgées de 31 à 40 ans représentent 42,3 % de l’effectif total féminin embauché en 2020 (contre 18,6 % en 2019). Suivent les salariées âgées de 18 à 24 ans (30,8 % contre 32,2 % en 2019) et les salariées âgées de 25 à 30 ans (23,1 % contre 42,4 % en 2019).

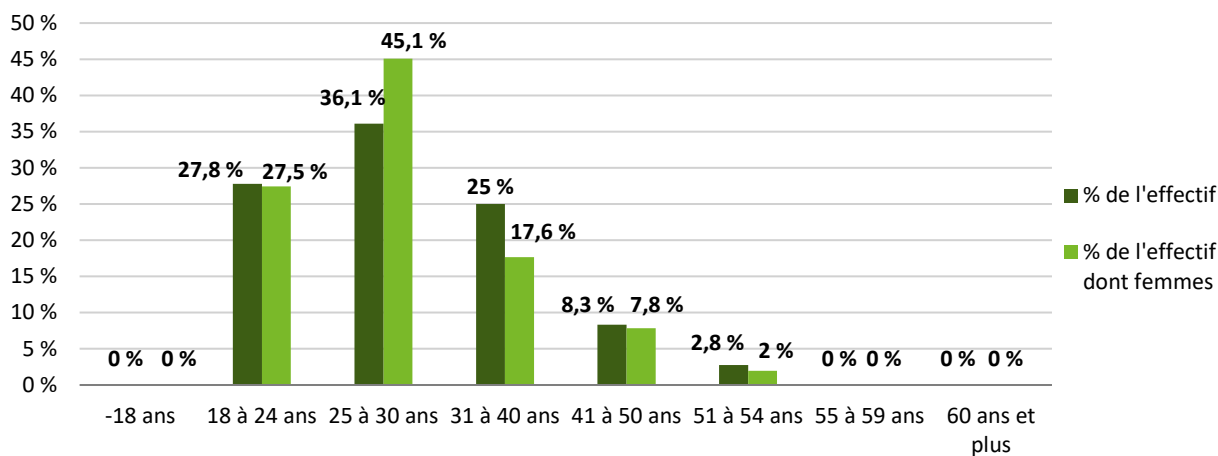
Dans la catégorie des **roulants agents d’accompagnement**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés âgés entre 25 à 30 ans sont majoritaires (36,1 % contre 30,5 % en 2019), suivis par les salariés âgés de 18 à 24 ans (27,8 % contre 10,1 % en 2019) et les salariés âgés de 31 à 40 ans (25 % contre 45,8 % en 2019). Les femmes embauchées dans la catégorie en 2020 sont plus nombreuses dans la tranche d’âge 18 à 30 ans (72,6 % contre 36 % en 2019). Entre 31 et 50 ans, elles représentent 25,4 % des salariées embauchées (contre 64 % en 2019).

Dans la catégorie des **sédentaires sécurité**, on observe une forte concentration de salariés (femmes/hommes confondus) embauchés âgés de 18 à 30 (66,6 % contre 71,9 % en 2019). Les salariés embauchés entre 31 et 50 ans représentent 32,4 % de l’effectif de la catégorie (contre 27,5 % en 2019). Cette répartition se retrouve dans l’effectif féminin embauché : 70,1 % des femmes embauchées sont âgées de 18 et 30 ans (contre 80,1 % en 2019) et 28,9 % sont âgées de 31 à 50 ans (contre 19,9 % en 2019).

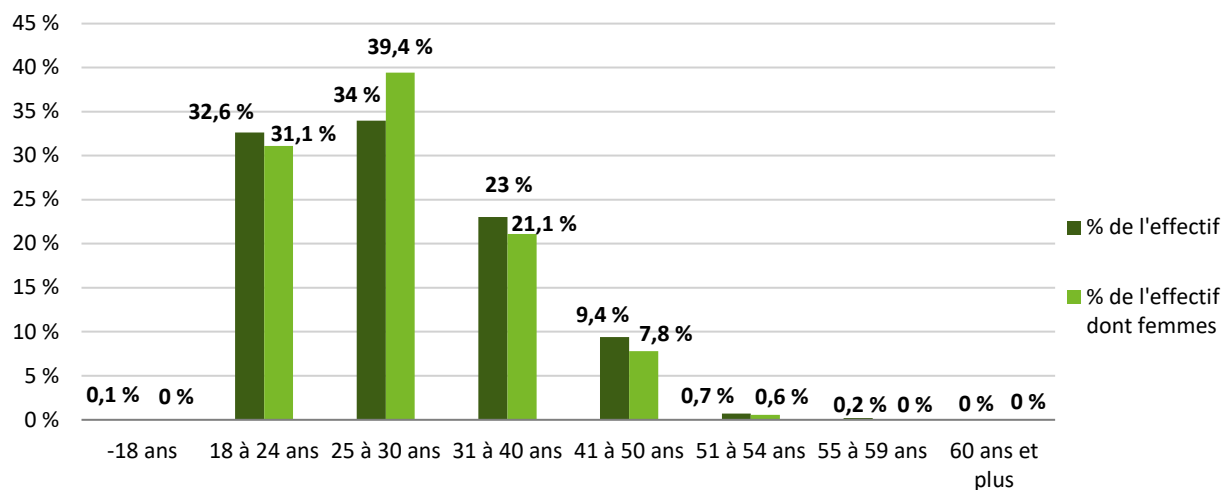
Enfin, dans la catégorie des **sédentaires**, les salariés (femmes/hommes confondus) embauchés entre 18 et 30 ans sont majoritaires (59,8 % contre 59,7 % en 2019), suivis des salariés embauchés entre 31 à 40 ans (24,4 % contre 24 % en 2019) et les salariés embauchés entre 41 à 50 ans (11,4 % contre 12,6 % en 2019). Chez les femmes sédentaires, on retrouve une large proportion d’embauches dans la tranche 25 – 40 ans (60,7 % contre 66,4 % en 2019). 22,2 % des femmes embauchées dans la catégorie sont âgées de 18 à 24 ans (contre 18 % en 2019) et 13,4 % sont âgées de 41 à 50 ans (contre 12,9 % en 2019).



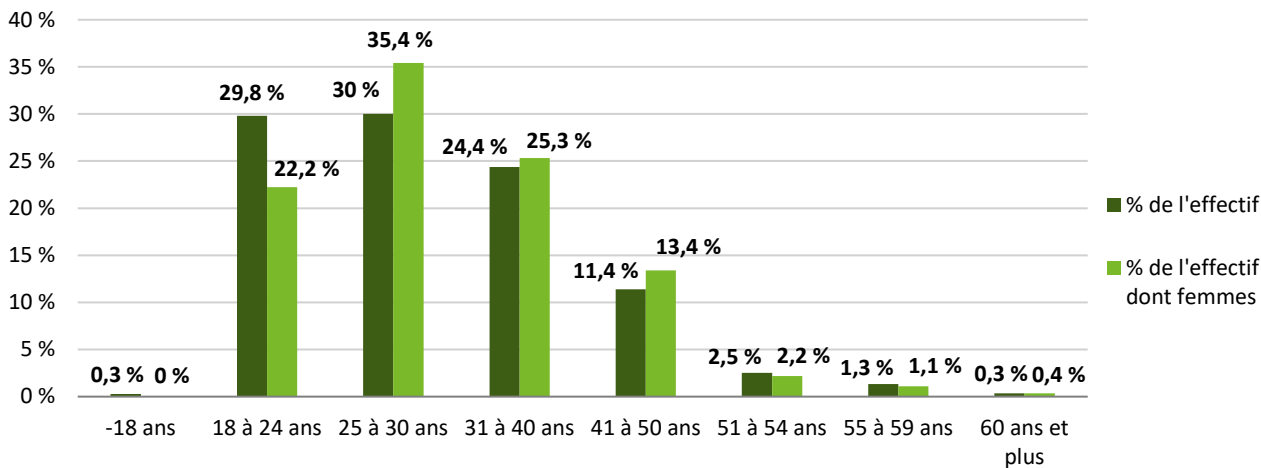
Roulants : agents d'accompagnement
2020



Sédentaires sécurité
2020



Sédentaires
2020



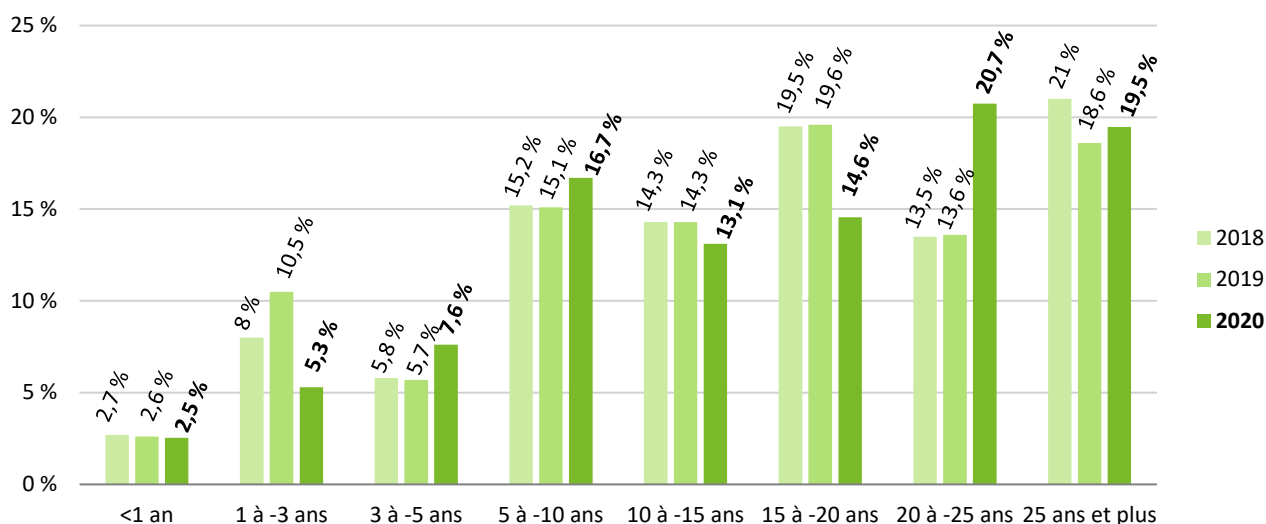
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ

● Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondus

Comme les années précédentes, **plus de la moitié des salariés de la branche ont 15 ans d'ancienneté ou plus en 2020 : ce chiffre, en hausse de +3 points (54,8 % contre 51,8 % en 2019)**, confirme une nouvelle fois la stabilité des emplois dans les entreprises de notre panel.

Soulignons par ailleurs la baisse de la part des salariés cumulant une ancienneté comprise entre 1 et 3 ans, qui passe à 5,3 % (contre 10,5 % en 2019) ou encore la hausse de la part des salariés ayant une ancienneté comprise entre 3 et 5 ans qui s'établit à 7,6 % (contre 5,7 % en 2019).

Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondus

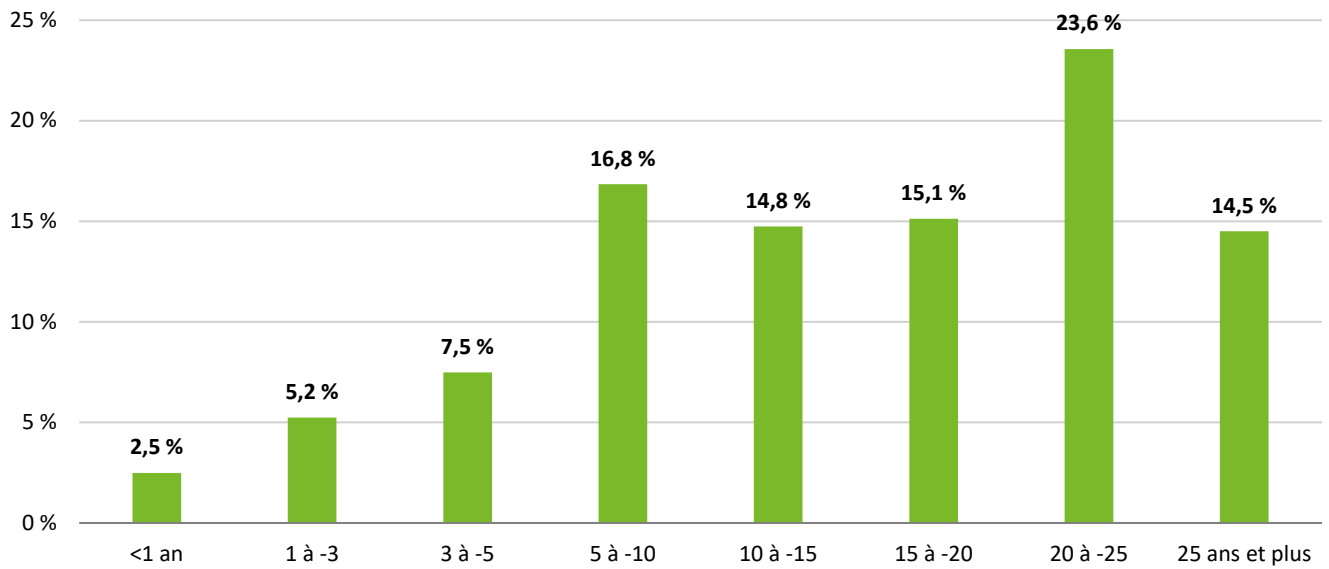


● Répartition de l'effectif féminin par ancienneté toutes catégories de salariées confondues

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

- 53,2 % des femmes de la branche ont 15 ans d'ancienneté ou plus en 2020, soit 15 095 femmes ;
- 31,6 % des femmes de la branche ont une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans, soit 8 967 femmes ;
- 12,7 % des femmes de la branche ont une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans, soit 3 604 femmes ;
- 2,5 % des femmes de la branche ont une ancienneté inférieure à 1 an, soit 709 femmes.

Répartition de l'effectif féminin par ancienneté toutes catégories de salariés confondues en 2020

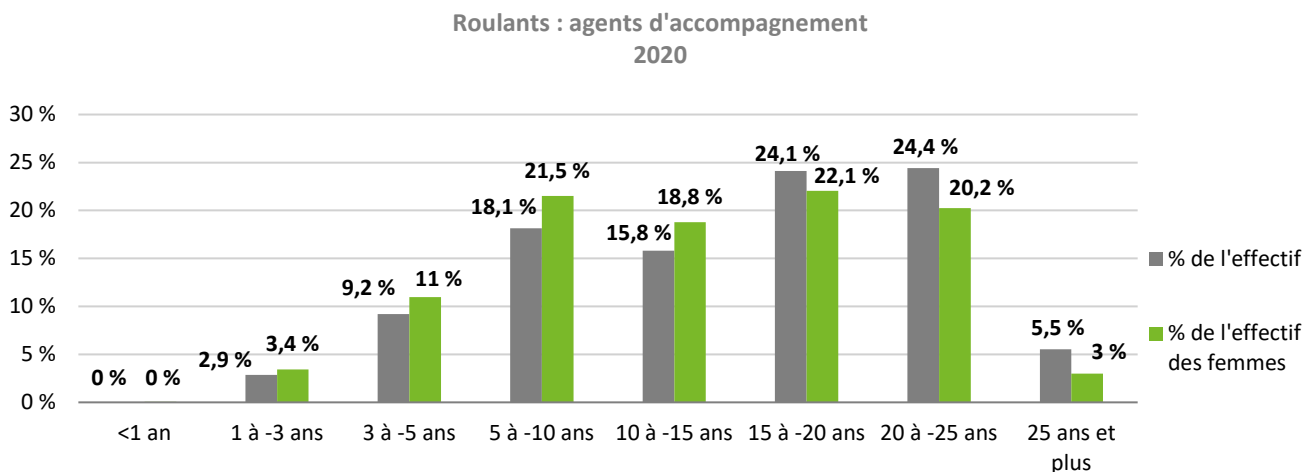
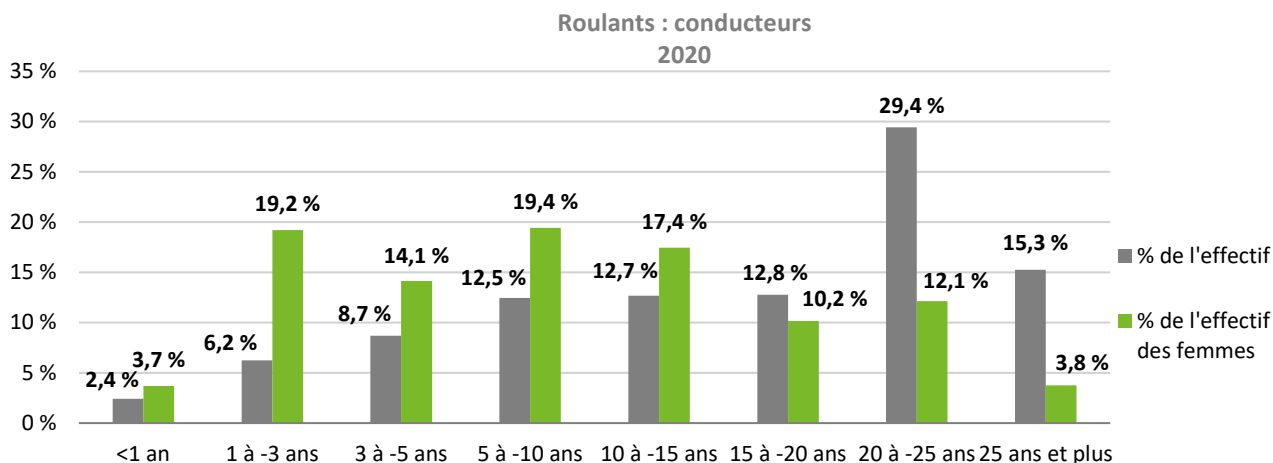


● Répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle

La répartition des effectifs par ancienneté selon la catégorie professionnelle a légèrement évolué par rapport à l'année 2019.

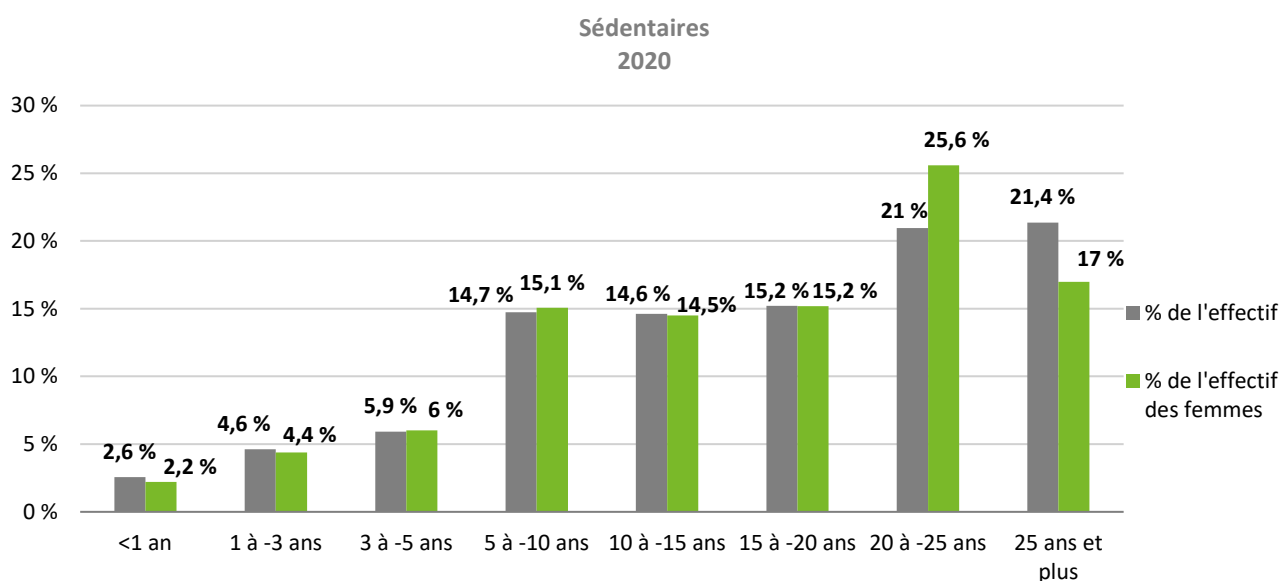
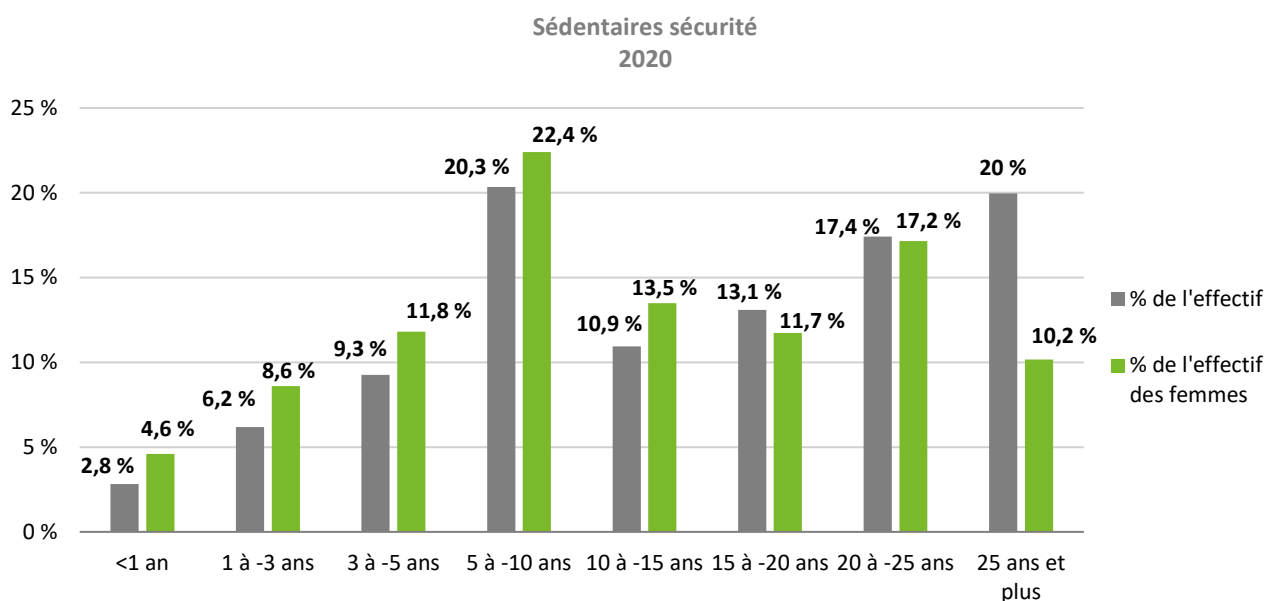
Dans la catégorie des roulants :

- La part des conducteurs ayant une ancienneté de 20 à -25 ans augmente de +7,4 points en 2020 (29,4 % contre 22 % en 2019) ;
- La proportion des conducteurs ayant une ancienneté de 25 ans et plus est également en hausse de +3,7 points (15,3 % contre 11,6 % en 2019) ;
- La part des conducteurs ayant une ancienneté de 1 à -3 ans recule de -6 points (6,2 % contre 12,2 % en 2019), de même que celle ayant une ancienneté de 10 à -15 ans enregistre une baisse de -9,9 points (12,8 % contre 22,7 % en 2019), tandis que celle ayant une ancienneté de 3 à -5 ans augmente de +3,5 points (8,7 % contre 5,2 % en 2019) ;
- Les femmes conductrices ayant une ancienneté de 1 à -10 ans restent majoritaires (56,4 % contre 60 % en 2019) ;
- 24,4 % des agents d'accompagnement ont une ancienneté de 20 à -25 ans (contre 12,5 % en 2019) et 24,1 % une ancienneté de 15 et -20 ans (contre 30,3 % en 2019) ; 12,1 % des agents ont une ancienneté comprise de 1 à -5 ans (contre 16,3 % en 2019) ;
- Les femmes agents d'accompagnement ayant une ancienneté de 10 ans et plus restent majoritaires (64,1 % contre 59,3 % en 2019) ;
- On observe, aussi bien chez les roulants que chez les agents d'accompagnement, une hausse de l'effectif cumulant 25 ans d'ancienneté et plus (+4,1 points cumulés entre 2019 et 2020).



Dans la catégorie des sédentaires sécurité, la proportion de salariés ayant de 5 à -10 ans d'ancienneté augmente et devient majoritaire : ils représentent respectivement 20,3 % de l'effectif total de la catégorie contre 16,2 % en 2019 (+4,1 points). Les femmes de la catégorie ayant une ancienneté de 5 à -10 ans sont également plus nombreuses (22,4 % de l'effectif féminin de la catégorie, contre 19,4 % en 2019).

Chez les sédentaires, ce sont les salariés avec une ancienneté de 25 ans et plus qui sont les plus nombreux (21,4 % contre 19 % en 2019). Les salariés avec une ancienneté de 20 à -25 ans suivent de près et représentent 21 % de l'effectif global (contre 13,7 % en 2019). Les femmes de la catégorie ayant une ancienneté de 20 à -25 ans sont majoritaires : elles représentent 25,6 % de l'effectif féminin, contre 15,8 % en 2019.



● **Moyenne d’ancienneté par sexe des effectifs toutes catégories de salariées confondues**

Pour la première fois cette année, la moyenne d’ancienneté des effectifs de la branche est mesurée : en 2020, un salarié de la branche a en moyenne **11 ans** d’ancienneté. Une femme a en moyenne **10 ans** d’ancienneté.

● **Moyenne d’ancienneté par sexe des effectifs par catégorie professionnelle**

Dans la catégorie des **roulants**, l’ancienneté moyenne observée est **8 ans**.

Les salariés employés dans la catégorie des **sédentaires sécurité** ont une ancienneté moyenne de **13 ans** (12 ans chez les femmes).

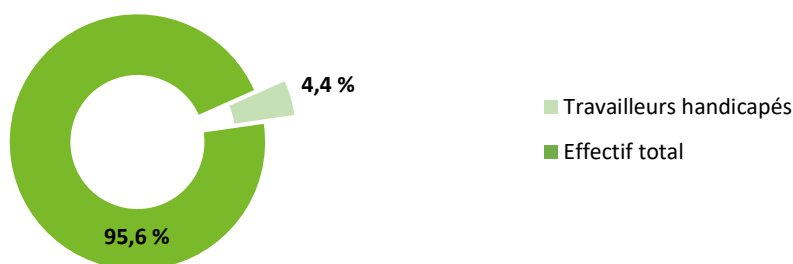
C’est dans la catégorie des **sédentaires** que l’ancienneté moyenne est la plus élevée, soit **12 ans** (et 10 ans chez les femmes).

	2020	
	Moyenne ancienneté	Moyenne ancienneté des femmes
Roulants	8	8
<i>Dont conducteur (à titre principal)</i>	8	9
<i>Dont accompagnement</i>	9	8
Sédentaires	13	12
Sédentaires sécurité	12	10

SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

En 2020, le nombre de salariés en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel diminue légèrement et s'établit à 6 522 contre 6 613 en 2019. Ce nombre représente, comme en 2019, **4,4 % de l'effectif total de la branche.**

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



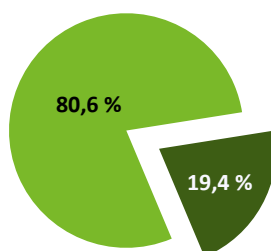
TRAVAIL DE NUIT

Parmi l'effectif total de la branche, **29 734 salariés, dont 1 940 femmes**, sont considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'accord de branche « *organisation du travail et contrat de travail* » du 31 mai 2016. **La part de ces travailleurs de nuit représente, comme en 2019, 19,4 % de l'effectif total de la branche.**

Pour mémoire, le travailleur de nuit accomplit au sens de l'accord de branche précité :

- **Pour le personnel roulant** : soit au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports, soit au cours d'une année civile, au moins 300 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports (c'est-à-dire entre 22 heures et 5 heures) (article 32.1) ;
- **Pour le personnel sédentaire** : soit au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article 36.1 du même accord de branche, soit au cours d'une année civile, au moins 385 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article 36.1 du même accord de branche (article 36.2).

Rapport entre l'effectif des travailleurs de nuit et l'effectif total de la branche en 2020



1.2 SALARIÉS EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

- **Part des salariés embauchés en CDD dans l'effectif total**

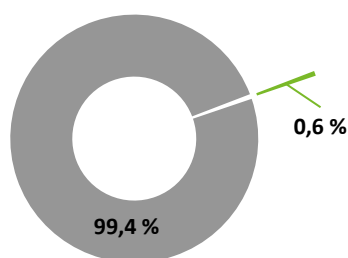
Rapport entre le nombre de salariés embauchés en CDD et l'effectif temps plein + temps partiel, CDI, statut particulier et CDD compris :

En 2020, la **part des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) au sein des entreprises de notre panel régresse et s'établit à 0,6 %**, contre 0,7 % en 2019, ce qui représente en « Equivalent Temps Plein » * (ETP) 898 salariés (contre 962 en 2019, soit une baisse de -64 ETP). Plus de la moitié des salariés en CDD sont des femmes (51,6 %).

La proportion des salariés en CDD au sein de la branche ferroviaire est très nettement inférieure à la moyenne nationale des salariés en CDD (10,5 % des effectifs) et celle du secteur du transport et de l'entreposage (6,9 %) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2020*, mars 2021).

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

Part des CDD dans l'effectif total en 2020



2018		2019		2020	
CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI
1,1 %	98,9 %	0,7 %	99,3 %	0,6 %	99,4 %

- **Part des salariés embauchés en CDD par catégorie professionnelle**

Les salariés embauchés en CDD dans les entreprises de la branche ferroviaire restent cette année encore majoritairement présents dans la catégorie des sédentaires : ils représentent 69,3 % de l'effectif total des salariés en CDD contre 69,7 % en 2019, soit une baisse de -0,4 point.

Le nombre de salariés de la catégorie des roulants est en très nette baisse cette année et représente 2,1 % de l'effectif total des salariés en CDD (contre 18,9 % en 2019).

La proportion des salariés en CDD de la catégorie des sédentaires sécurité enregistre une augmentation de +109 % en 2020 et représente 28,5 % des salariés en CDD (contre 11,4 % en 2019).

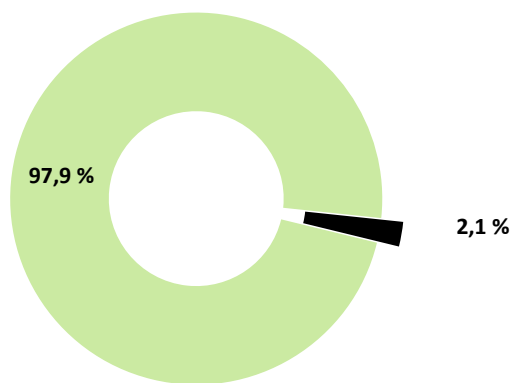
	2018					2019					2020				
	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	dont femmes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Roulants	857	382	4 203	2 731	350	641	290	2 169	2 258	181	61	10	326	64	27
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	60	0	335	63	28	50	0	276	53	23	43	0	244	44	20
<i>Dont accompagnement</i>	797	382	3 868	2 668	322	591	290	1 893	2 205	158	18	10	82	20	7
Sédentaires sécurité	241	80	1 704	848	142	389	102	1 040	1 012	87	813	337	3 371	2 607	281
Sédentaires	2 880	1 719	12 664	5 425	1 055	2 368	1 336	8 336	4 230	695	1 974	1 124	7 079	3 517	590
TOTAL	3 978	2 181	18 571	9 004	1 547	3 398	1 728	11 545	7 500	962	2 848	1 471	10 776	6 188	898

1.3 SALARIÉS EN CONTRAT D'INTERIM

En 2020, le taux de recours à l'intérim poursuit sa baisse et ne représente plus que **2,1 %** dans l'effectif total de la branche (contre 2,9 % en 2019) : les entreprises de notre panel ont eu recours à 3 015 salariés intérimaires, contre 4 170 salariés en 2019 (étant précisé qu'un salarié a pu conclure plusieurs contrats d'intérim avec une même entreprise).

Ce taux est légèrement inférieur à celui observé au niveau national pour l'ensemble des secteurs d'activité (3 %) et davantage encore à celui observé dans le secteur du transport (7,5 %) (source : DARES, au 4^{ème} trimestre 2020, l'emploi intérimaire continue à se redresser (+5,1 %) mais reste en deçà de son niveau d'avant-crise, mars 2021).

Part des intérimaires dans l'effectif total en 2020



2018		2019		2020	
Intérim	CDI	Intérim	CDI	Intérim	CDI
7,7 %	92,3 %	2,9 %	97,1 %	2,1 %	97,9 %

	2018				2019				2020			
	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
Roulants	289	639	1 004	53	122	15 664	116	1 305	220	926	220	77
<i>Dont conducteurs (à titre principal)</i>	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont accompagnement</i>	289	639	1 004	53	116	15 664	116	1 305	220	926	220	77
Sédentaires sécurité	676	4 903	1 129	409	8	54	8	4	205	1 439	205	120
Sédentaires	9 420	48 439	16 719	4 037	4 040	7 506	4 427	626	2 590	15 567	2 814	1 297
TOTAL	10 385	53 981	18 852	4 498	4 170	23 224	4 551	1 935	3 015	17 933	3 239	1 494

1.4 SALARIÉS EN CONTRAT SPÉCIFIQUE

Pour mémoire, les contrats uniques d'insertion (CUI) ont été supprimés et transformés en Parcours Emploi Compétences (PEC) depuis le 1^{er} janvier 2018, les CUI conclus avant cette date se poursuivant jusqu'à leur terme.

Les emplois d'avenir ont également été supprimés depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats conclus avant cette date se poursuivant jusqu'à leur terme.

Enfin, les contrats de génération ont été supprimés depuis le 23 septembre 2017, les contrats conclus avant cette date se poursuivant jusqu'à leur terme.

Comme en 2019, l'année 2020 est marquée par une absence totale dans les entreprises de notre panel de contrats spécifiques.

Nombre de contrats spécifiques (tous contrats conclus en 2018 et antérieurement)						
En cours au 31 décembre 2018					Dont conclus en 2018	
Contrats adultes relais	Contrats uniques d'insertion	PEC	Emplois d'avenir	Contrats de génération	Contrats adultes relais	PEC
0	0	0	0	0	0	0

Nombre de contrats spécifiques (tous contrats conclus en 2019 et antérieurement)						
En cours au 31 décembre 2019					Dont conclus en 2019	
Contrats adultes relais	Contrats uniques d'insertion	PEC	Emplois d'avenir	Contrats de génération	Contrats adultes relais	PEC
0	0	0	0	0	0	0

**Nombre de contrats spécifiques
(tous contrats conclus en 2020 et antérieurement)**

En cours au 31 décembre 2020

Contrats adultes relais	Dont femmes	Contrats uniques d'insertion	Dont femmes	Parcours emploi compétences	Dont femmes	Emplois d'avenir	Dont femmes	Contrats de génération	Dont femmes	Autres	Dont femmes
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Dont conclus en 2020

Contrats adultes relais	Dont femmes	Contrats uniques d'insertion	Dont femmes	Parcours emploi compétences	Dont femmes	Emplois d'avenir	Dont femmes	Contrats de génération	Dont femmes	Autres	Dont femmes
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.

DURÉE DU TRAVAIL

2.1 DURÉE HEBDOMADAIRE CONSTATÉE

En 2020, la durée moyenne hebdomadaire du travail dans les entreprises de notre panel s'établit à **34,4 heures** (contre 35,4 heures en 2019), cette durée étant légèrement inférieure à la durée moyenne hebdomadaire observée au niveau national (35,6 heures) et à celle observée dans le secteur des transports et de l'entrepôt (36,2 heures) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2020*, mars 2021).

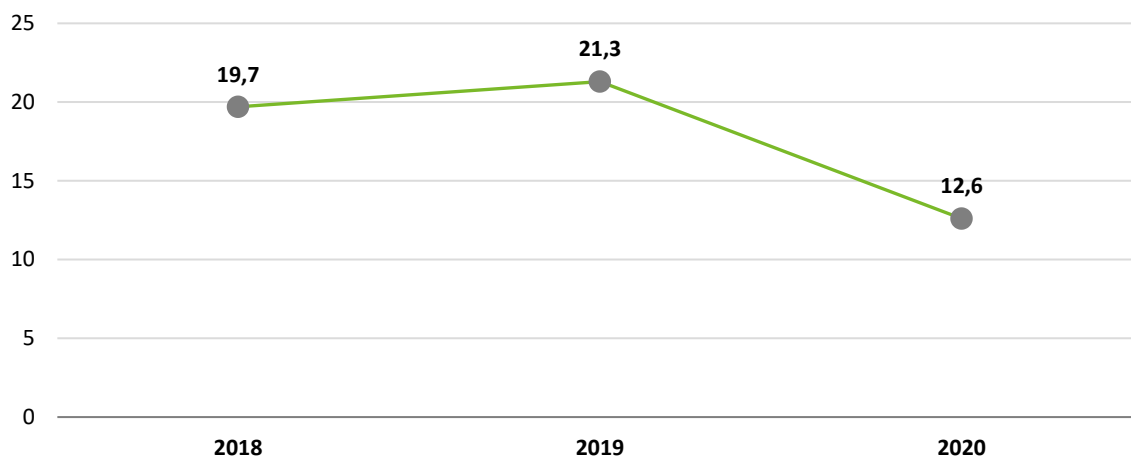
Il convient toutefois de signaler que cette donnée ne correspond pas nécessairement à l'horaire collectif affiché au sein des entreprises de la branche, certaines entreprises compensant une durée du travail hebdomadaire plus longue par l'attribution de jours « réduction du temps de travail » (JRTT).

2.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés des entreprises de notre panel est en nette baisse en 2020 : en moyenne un salarié de la branche a effectué **12,6 heures supplémentaires**, contre 21,3 heures en 2019 et 19,7 heures en 2018, soit une diminution de -7,1 heures en moyenne par salarié entre 2018 et 2020.

Cette baisse peut notamment s'expliquer par les effets de la crise sanitaire et la mise en œuvre, au sein des entreprises de notre panel, des mesures relatives à l'activité partielle (cf. partie 7 « Conséquences sociales liées à la crise Covid-19 » page 74).

Evolution des heures supplémentaires effectuées par salarié entre 2018 et 2020



2.3 SALARIÉS AU FORFAIT JOURS

Pour la première fois cette année le nombre de salariés au forfait jours est mesuré : en 2020, **32 453 salariés** (dont **8 344 femmes**) des entreprises de notre panel sont sous convention de forfait en jours, ce qui représente **23,1 %** de l'effectif total de la branche.

3.

ABSENTÉISME ET INAPTITUDE

3.1 ABSENTÉISME

En 2020, l'absentéisme au sein des entreprises de notre panel augmente par rapport à 2019 et s'établit **en moyenne à 25,74 jours d'absence par salarié** (contre 23,66 jours en 2019). Chez les femmes, la moyenne de jours d'absence s'établit à 40,34 jours. A l'instar des années précédentes, la maladie reste le principal motif d'absence dans la branche en 2020 : 66,1 % des absences ont pour cause la maladie, dont 17,7 % ont été renseignés en lien avec la Covid-19.

La part des absences motivées* baisse de -2,8 points par rapport à 2019 et s'élève 19,7 %.

** Il s'agit de toutes les absences ayant un motif autre que ceux cités dans le tableau ci-dessous (congés parentaux, congés pour événements familiaux, journées sans solde, divers congés spéciaux prévus par le Code du travail, hors grève et activité partielle).*

	2018		2019		2020			
	Jours d'absences par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Jours d'absences par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Jours d'absences par salarié	Dont femmes	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Dont femmes
Maladie	13,98	61,7 %	14,51	61,3 %	12,46	20,24	48,4 %	44,2 %
Arrêts maladie classiques liés à la Covid-19					1,65	2,28	6,4 %	5 %
Arrêts maladie dérogatoires liés à la Covid-19					2,91	3,38	11,3 %	7,4 %
Maladies professionnelles	0,15	0,7 %	0,15	0,7 %	0,14	0,08	0,6 %	0,2 %
Accident du travail	1,59	7 %	1,57	6,6 %	1,52	2,08	5,9 %	4,5 %
Accident de trajets	0,26	1,1 %	0,32	1 %	0,34	0,55	1,3 %	1,2 %
Maternité	1,29	5,7 %	1,24	5,3 %	1,10		4,3 %	11,9 %
Paternité	0,36	1,6 %	0,35	1,5 %	0,33		1,3 %	
Absences non motivées	0,17	0,8 %	0,24	1,1 %	0,21	0,13	0,8 %	0,3 %
Absences motivées	4,85	21,4 %	5,29	22,5 %	5,08	11,60	19,7 %	25,4 %
TOTAL	22,65	100 %	23,66	100 %	25,74	40,34	100 %	100 %

3.2 INAPTITUDE

En 2020, le taux de salariés inaptes reclassés, licenciés ou réformés* dans les entreprises de notre panel est en très légère baisse : **604 salariés** (contre 619 salariés en 2019) **ont été déclarés inaptes, soit 0,4 % de l'effectif total.**

Les salariés inaptes reclassés représentent **56,8 %** des salariés inaptes de la branche (contre 46,8 % en 2019, soit une hausse de +10 points) tandis que les salariés inaptes licenciés ou réformés représentent **43,2 %** des salariés inaptes (contre 53,1 % en 2019, soit une baisse de -9,9 points).

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

	2018		2019		2020			
	Nbr de salariés inaptes reclassés	Nbr de salariés inaptes licenciés/réformés	Nbr de salariés inaptes reclassés	Nbr de salariés inaptes licenciés/réformés	Nbr de salariés inaptes reclassés	Dont femmes	Nbr de salariés inaptes licenciés/réformés	Dont femmes
TOTAL	355	281	290	329	343	NC	261	96

4.

FORMATION PROFESSIONNELLE

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

4.1 INVESTISSEMENTS CONSACRÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour rappel, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation depuis le 1^{er} janvier 2019. Les actions de formation relevant du plan de développement des compétences sont de deux ordres principaux :

- **Les actions de formation obligatoires ou nécessaires** qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ; elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- **Les actions de formation autres que celles mentionnées ci-dessus**, dites non obligatoires ; elles constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Outil de l'employeur présentant une programmation à son initiative, le plan peut par ailleurs inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation ou de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

- **Investissements consacrés à la formation professionnelle en 2020 : plan de développement des compétences (dont contrats en alternance + périodes de professionnalisation + dispositif PRO A) + CPF**

Le montant des investissements des entreprises de la branche ferroviaire consacrés à la **formation professionnelle baisse en 2020 mais les engagements des entreprises restent très largement supérieurs aux obligations légales** en vigueur depuis 2015 (*soit au moins 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et au moins 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés*). Il s'établit ainsi à **plus de 349 millions d'euros** (contre plus de 460 millions d'euros en 2019), ce qui représente **plus de 6,18 %** de la masse salariale des entreprises de notre panel (contre 7,7 % en 2019).

Les dépenses des entreprises de la branche ferroviaire sont principalement consacrées au plan de développement des compétences (69 % des investissements de la branche contre 75,8 % en 2019) et s'élèvent à plus de **241 millions d'euros**, ce qui représente **plus de 4,27 %** de la masse salariale.

On relève également que le montant des investissements consacrés aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation s'établit en 2020 à plus de 68 millions d'euros (soit 19,6 % des investissements de la branche contre 15,1 % en 2019), ce qui représente **1,22 %** de la masse salariale.

Montant des investissements en formation professionnelle en 2020

Plan de développement des compétences (dont contrats alternance + périodes de professionnalisation + PRO A) + CPF			<i>Dont dépenses consacrées au seul plan de développement des compétences (1 personne ayant réalisé plusieurs formations compte pour 1 salarié)</i>			<i>Dont dépenses consacrées aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation</i>		
En euros	Masse salariale (MS)	En % de la MS des entreprises de la branche	En euros	MS	En % MS	En euros	MS	En % MS
349 511 629	5 653 665 693	6,18 %	241 068 096	5 646 515 697	4,27 %	68 482 241	5 598 154 610	1,22 %

Montant des investissements en formation continue

	Plan de développement des compétences (dont contrats alternance + périodes de professionnalisation + PRO A) + CPF			<i>Dont dépenses consacrées au seul plan de développement des compétences</i>			<i>Dont dépenses consacrées aux seuls contrats d'apprentissage et de professionnalisation</i>	
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2019	2020
En Euros	486 169 926	460 326 786	349 511 629	428 231 444	348 962 074	241 068 096	69 414 601	68 482 241
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	8,11 %	7,74 %	6,18 %	7,15 %	5,85 %	4,27 %	0,77 %	1,22 %

4.2 STAGES DE FORMATION

- **Nombre de stagiaires au titre du plan de développement des compétences (en nombre de stages, un salarié pouvant réaliser plusieurs stages au cours d'une même année)**

En 2020, **397 010** stagiaires ont suivi une formation au titre du plan de développement des compétences, dont **51 513** femmes. Les femmes représentent ainsi **13 %** du nombre total de stagiaires en 2020.

Malgré une baisse des investissements financiers consacrés à la formation professionnelle, on relève que le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au titre du plan de développement des compétences augmente de +9,3 % par rapport à l'année 2019. En 2020, un salarié de la branche (hommes/femmes confondus) a ainsi effectué en moyenne 2,8 stages au titre du plan de développement des compétences. Les femmes ont quant à elles suivi en moyenne 1,8 stages en 2020.

La proportion de stagiaires relevant de la catégorie des conducteurs augmente de +17,1 points et passe à 31,4 % en 2020. 11 % du nombre de stagiaires de la catégorie sont des femmes. La part des stagiaires relevant de la catégorie des agents d'accompagnement augmente également (+5,5 points) et passe à 9,3 % en 2020 (contre 3,8 % en 2019). Les femmes de la catégorie représentent 17 % du nombre de stagiaires. Le nombre de stagiaires entrant dans la catégorie des sédentaires sécurité baisse de -15,7 points et passe à 27,8 % en 2020. 16 % du nombre de stagiaires de la catégorie sont des femmes. Enfin, la proportion de stagiaires relevant de la catégorie des sédentaires recule de -6,8 points et s'établit à **31,5 %**. La proportion des femmes représente 56 %.

	Nombre de stagiaires au titre du plan de formation		Nombre de stagiaires au titre du plan de développement des compétences						
	2018		2019			2020			
	Nbre de salariés ayant suivi une formation	En % du nombre total de stagiaires	Nbre de salariés ayant suivi une formation	Dont femmes	En % du nombre total de stagiaires	Nbre de salariés ayant suivi une formation	Dont femmes	En % du nombre total de stagiaires	Dont femmes
Conducteur principal	60 559	16,7 %	52 066	2 312	14,3 %	124 728	5 835	31,4 %	11 %
Accompagnement	16 094	4,4 %	13 875	4 814	3,8 %	36 820	8 566	9,3 %	17 %
Sédentaires sécurité	142 576	39,2 %	157 930	10 824	43,5 %	110 369	8 400	27,8 %	16 %
Sédentaires	144 069	39,7 %	139 153	34 155	38,3 %	125 093	28 712	31,5 %	56 %
Total	363 298	100 %	363 024	52 105	100 %	397 010	51 513	100 %	100 %

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

Les salariés de la branche ferroviaire ont suivi plus de 5,3 millions d'heures de formation en 2020, ce qui représente en moyenne **13,4 heures par stagiaire**, contre 15,7 heures en 2019 et 17,2 heures en 2018. **En 2020, les femmes ont en moyenne suivi 17,7 heures de formation.**

La catégorie des conducteurs demeure, comme les années passées, la catégorie professionnelle qui effectue en moyenne le plus d'heures de formation (15,7 heures par stagiaire), bien que ce chiffre soit en baisse par rapport à 2019 (-3,1 heures). Les stagiaires de la catégorie des sédentaires sécurité passent cette année en seconde position avec 14,2 heures en moyenne suivies en 2020 (-0,9 heure par rapport à 2019). Les stagiaires de la catégorie des agents d'accompagnement ont effectué en moyenne 12,7 heures de formation au titre du plan de développement des compétences (-4 heures par rapport à 2019), suivis par les stagiaires de la catégorie des sédentaires qui ont en moyenne suivi 11,2 heures de formation (-1 heure par rapport à 2019).

	Nombre d'heures de stage au titre du plan de formation		Nombre d'heures de stages au titre du plan de développement des compétences					
	2018		2019		2020			
	Nbre d'heures de stage	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Nbre d'heures de stage	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Nbre d'heures de stage	Dont femmes	Nbre d'heures en moyenne par stagiaire	Dont femmes
Conducteur principal	1 370 014	22,6	980 046	18,8	1 954 367	140 650	15,7	24,1
Accompagnement	255 482	15,9	231 764	16,7	468 160	141 460	12,7	16,5
Sédentaires sécurité	2 449 961	17,2	2 384 650	15,1	1 566 514	166 308	14,2	19,8
Sédentaires	1 885 880	13,1	1 696 032	12,2	1 402 246	294 410	11,2	10,3
Total	5 961 336	17,2	5 292 492	15,7	5 391 288	742 828	13,4	17,7

- **Nature des stages suivis au titre du plan de développement des compétences (en nombre d'heures de stage)**

En 2020, **les stages suivis par les salariés de la branche concernent majoritairement la formation métier** : ils représentent **70,8 %** des stages suivis, correspondant à plus de 2,6 millions d'heures de formation (dont 341 399 heures suivies par des femmes) ;

Les stages relatifs à la **sécurité ferroviaire** représentent **8,9 %** des stages suivis en 2020, correspondant à 332 597 heures de formation (dont 38 224 heures suivies par des femmes).

Les formations suivies relatives à l'hygiène et la sécurité suivent de près avec 312 792 heures dispensées (dont 28 127 heures pour des femmes), ce qui représente 8,4 % des heures de stages suivies.

	Plan de développement des compétences	Dont femmes	En %	En % dont femmes
Sécurité ferroviaire	332 597,5	38 224,3	8,9 %	7,2 %
Hygiène et sécurité	312 792	28 127	8,4 %	5,3 %
Formation métier	2 642 965,2	341 399	70,8 %	64,7 %
Bureautique et informatique	53 589	10 201	1,4 %	1,9 %
Gestion management	77 263	18 483	2,1 %	3,5 %
Langues étrangères	9 636	2 360	0,3 %	0,5 %
Développement personnel	50 501	11 391	1,4 %	2,2 %
Autres	251 179,5	77 748,5	6,7 %	14,7 %

Pour mémoire, la réforme *avenir professionnel* a introduit de nouveaux outils de formation et en a supprimé d'autres. Ainsi sur l'année 2020, plusieurs dispositifs peuvent coexister :

- Les périodes de professionnalisation ont été supprimées depuis le 31 décembre 2018 mais celles mises en place avant le 1^{er} janvier 2019 se poursuivent jusqu'à leur terme ;
- Le dispositif « ProA » se substitue à la période de professionnalisation depuis le 1^{er} janvier 2019. Pour mémoire, la loi *avenir professionnel* a créé ce dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« ProA ») qui a pour objectif de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Ce dispositif peut être mobilisé soit à l'initiative de l'employeur pour anticiper les mutations de l'entreprise et adapter les besoins en compétences, soit du salarié pour sécuriser son parcours professionnel. L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la réforme *avenir professionnel* a renforcé le rôle des branches professionnelles dans le cadre de la « ProA » en prévoyant notamment que **la liste des certifications professionnelles éligibles à la « ProA » est définie par accord de branche étendu**. Pour pouvoir être étendu, cet accord doit respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, la branche ferroviaire a respectivement engagé la négociation d'un accord de branche « ProA » dans le courant de l'année 2019. L'UNSA et la CFDT ferroviaires ont signé cet accord tandis que la CGT et SUD, représentant plus de 50 % des salariés de la branche, ont exercé leur droit d'opposition, rendant ainsi l'accord invalide.

4.3 PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Du fait de la suppression du dispositif au 31 décembre 2018, le nombre de bénéficiaires d'une période de professionnalisation est nul en 2020, étant précisé qu'il avait déjà considérablement baissé en 2019.

4.4 DISPOSITIF « PRO A »

Compte tenu de l'absence d'accord de branche valide, aucun salarié n'a pu bénéficier du dispositif ProA en 2020 (contre 36 entre le 1^{er} janvier 2019 et la publication au JO, le 22 août 2019, de l'ordonnance du 21 août 2019 précitée).

4.5 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

En 2020, les entreprises de notre panel ont indiqué que 95 salariés ont suivi une formation au titre du CPF sur leurs temps de travail contre 487 salariés en 2019.

Il convient enfin de noter que ces données portent uniquement sur les CPF accompagnés par l'entreprise, étant rappelé que le salarié peut suivre, hors temps de travail, une formation au titre du CPF, dont l'employeur n'aura pas connaissance puisque c'est désormais la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui assure désormais l'instruction et le financement des dossiers CPF en lieu et place des OPCO. Les chiffres publiés sur le CPF au titre du présent bilan ne sont donc pas exhaustifs.

Compte personnel de formation (CPF)			
	Salariés ayant suivi une formation au titre du CPF sur leurs temps de travail	Heures de formation suivies au titre du CPF sur le temps de travail	Heures de formation abondées par l'entreprise dans le cadre des formations financées par le CPF
En 2018	732	31 847	16 191
En 2019	487 <i>dont femmes 201</i>	33 830	0
En 2020	95		

4.6 CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Le nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation en cours au 31 décembre 2020 reste au global stable par rapport à l'année 2019, passant à 6 369 contrats contre 6 440 contrats en 2019. 50,7 % des contrats en cours (soit 3 232 contrats) concernent des femmes.

70,4 % de ces contrats ont été conclus en 2020 (soit 4 485 contrats, dont 2 263 par des femmes).

Pris isolément, les contrats d'apprentissage connaissent en 2020 une augmentation de +55,8 % tandis que les contrats de professionnalisation régressent de -45,8 %.

Enfin, les salariés en contrat d'alternance, et plus particulièrement ceux ayant préparé un contrat de professionnalisation, ont préparé des diplômes spécifiques au secteur des transports (par exemple conducteur, opérateur sécurité sol, opérateur ferroviaire industrie, opérateur circulation ferroviaire, opérateur production voie / signalisation), mais également des diplômes généralistes (par exemple en informatique, ressources humaines, management, logistique achats, communication) et ce à différents niveaux de formation (Bac pro, Licence, Master).

Contrats d'apprentissage		
En cours au 31/12/18	En cours au 31/12/19	En cours au 31/12/20
2 715	2 834	4 414
Dont femmes		
		2 235
dont conclus en 2018	dont conclus en 2019	dont conclus en 2020
1 624	1 773	3 371
Dont femmes		
		1 856

Contrats de professionnalisation		
En cours au 31/12/18	En cours au 31/12/19	En cours au 31/12/20
4 121	3 606	1 955
Dont femmes		
		997
dont conclus en 2018	dont conclus en 2019	dont conclus en 2020
2 872	2 490	1 114
Dont femmes		
		407

4.7 NIVEAU DE FORMATION DU PERSONNEL EMBAUCHÉ

Pour mémoire, et en application de la réforme *avenir professionnel*, la nomenclature des diplômes par niveau a changé. On parle désormais des niveaux 3 à 8 (anciennement V à I).

La répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2020 dans les entreprises de la branche a quelque peu évolué : si les entreprises ferroviaires continuent à embaucher majoritairement des salariés qui ont un niveau égal ou supérieur au bac (86,6 % des embauchés au total en 2020 contre 84,9 % en 2019), on relève que la part des salariés embauchés à un niveau bac diminue (32,2 % contre 45,4 % en 2019), tandis que celle des salariés embauchés à un niveau supérieur au bac augmente (la part des salariés embauchés à un niveau bac+2 augmente par exemple de +3,6 points [19,2 % en 2020 contre 15,6 % en 2019] ou celle des salariés embauchés à un niveau bac+3 et plus enregistre une hausse de +11,1 points [35,2 % en 2020 contre 24,1 % en 2019]).

En rapprochant ces chiffres de l'âge des salariés à leur embauche en 2020 (cf. « Répartition des effectifs par âge à l'embauche », pages 28 à 30), nous pouvons en déduire que près d'un tiers des salariés sont embauchés à un niveau bac ou dans les années qui suivent l'obtention d'un diplôme de niveau bac +2, bac +3 ou équivalent (30,8 % des salariés embauchés ont en effet entre 18 et 24 ans).

	Niveau de formation du personnel embauché dans l'année civile (toutes catégories et filières, y compris temps partiel, hors CDD et intérimaires)	
	2019	2020
Niveau 3 (anciennement V) CAP, BEP ou équivalent	14,9 %	13,4 %
Niveau 4 (anciennement IV) BAC (général, tech., prof.)	45,4 %	32,2 %
Niveau 5 (anciennement III) BAC +2 (BTS, DUT, DEUG ou équiv.)	15,6 %	19,2 %
Niveau 6 (anciennement II) BAC +3 (Licence, licence prof.)	6,7 %	9,3 %
Niveau 6 (anciennement II) BAC +4 (Maîtrise, Master 1)	11,3 %	3,2 %
Niveau 7 (anciennement I) BAC +5 (Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur)	6,1 %	14,3 %
Niveau 8 (anciennement I) BAC +8 (Doctorat)	< 1 %	< 1 %

5.

DIALOGUE SOCIAL

En 2020, **26 accords collectifs** ont été conclus au sein des entreprises de notre panel (contre 25 en 2019).

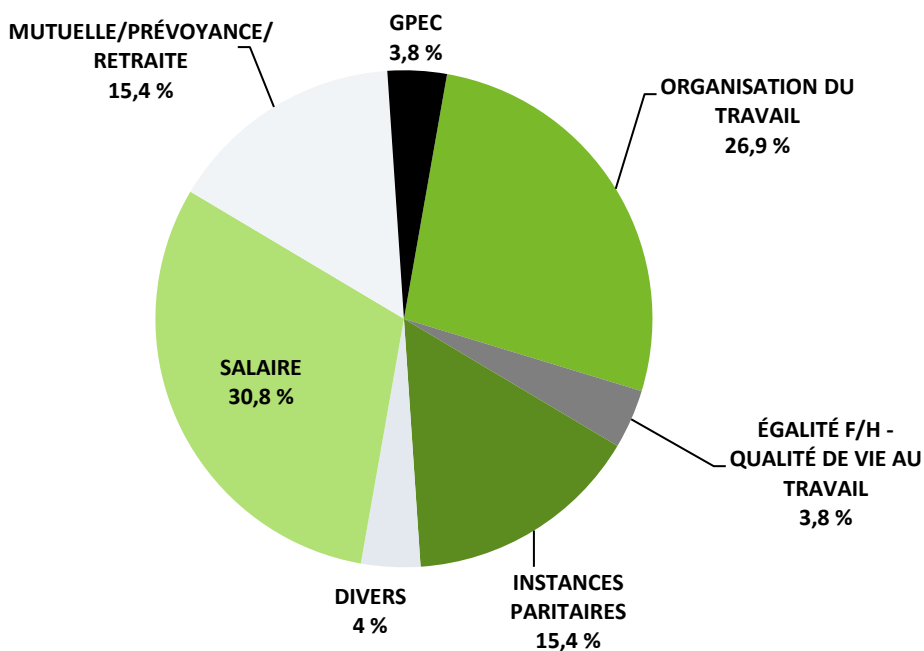
Les accords signés en 2020 portent majoritairement sur les **salaires** : ils représentent **30,8 %** des accords contre 20 % en 2019.

Les accords portant sur l'**organisation du travail** (organisation du temps de travail, télétravail, activité partielle de longue durée) se placent en seconde position (**26,9 %** contre 8 % en 2019).

Les accords portant sur les **instances paritaires** ou relatifs à la **mutuelle / prévoyance/ retraite** sont à égalité et représentent **respectivement 15,4 %** des accords signés (contre respectivement 44 % et 4 % en 2019).

Enfin, les accords relatifs à la **gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)** ou à l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail** représentent à **proportion égale 3,8 %** des accords signés.

Répartition des accords par thème



6.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES & HOMMES

Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, le législateur a renforcé les dispositifs et mécanismes légaux visant à assurer la parité entre les femmes et les hommes tant au niveau de la branche professionnelle qu’au niveau des entreprises.

Concernant la branche, l’article L. 2232-9 du code du travail a renforcé le contenu du rapport annuel de la Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI), clé de voûte des dispositifs paritaires. Désormais, son rapport annuel doit notamment comprendre un bilan d’action de la branche en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d’établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu’un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Dans la branche ferroviaire, c’est l’Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) qui est chargé de la rédaction de ce rapport d’activité.

En conséquence, et afin de répondre à ces nouveaux enjeux, l’UTP a fait évoluer, à compter de 2019, son enquête sociale. Dans ce sens, a été créé ce nouveau chapitre intitulé « Egalité professionnelle entre femmes et hommes », dans lequel sont notamment répertoriés les résultats de l’index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs (article L. 1142-8 du Code du travail) des entreprises de notre panel ou les résultats de leur désignation d’un référent au sein de leur CSE en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

● **Index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pour résorber les écarts entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, et parvenir à l’égalité professionnelle, l’article 104 de la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* soumet les entreprises d’au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat en créant l’index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l’égalité salariale au sein des entreprises, qui peuvent mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs points de progression et mettre en œuvre les mesures de correction nécessaires.

La mise en œuvre de ce dispositif doit permettre de mettre fin à tout écart de rémunération injustifié dans un délai maximum en trois ans en consacrant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts (2° de l’article L. 2242-1 et article L. 2242-3 du code du travail). L’index, noté sur 100 points, est calculé au moyen de 4 ou 5 indicateurs selon que l’entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

1. L’écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, sur 40 points ;
2. L’écart de taux d’augmentations individuelles, sur 20 points (35 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés) ;
3. L’écart de taux de promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), sur 15 points ;
4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation dans l’année suivant leur retour de congé de maternité, sur 15 points ;
5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations, sur 10 points.

A noter qu’un décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 est venu renforcer cette obligation de publication de l’index de l’égalité professionnelle puisqu’il prévoit que :

- les résultats de chaque indicateur doivent faire l’objet de la même publicité que la note globale obtenue, les entreprises disposant jusqu’au 1^{er} juin 2021 pour se conformer à cette obligation ;
- la publication doit se faire de manière « visible et lisible » sur le site internet de l’entreprise au plus tard le 1^{er} mai 2021 et rester accessible jusqu’à l’actualisation de l’index.

Résultats des entreprises de notre panel :

	Indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes - Sur 40 points	Indicateur 2 : écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (Sur 20 pour les entreprises > 250 et sur 35 pour entreprises de 50 à 249 salariés)	Indicateur 3 : écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de + 250 salariés (sur 15 points))	Indicateur 4 : pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité (sur 15 points)	Indicateur n°5 : parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points)	Résultat global (sur 100)
Entreprise 1	38	20	15	NC	0	86
Entreprise 2	39	20	15	15	5	94
Entreprise 3	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Entreprise 4	38	35	S/o	NC	10	83
Entreprise 5	37	35	S/o	15	0	87
Entreprise 6	38	35	S/o	NC	5	92
Entreprise 7	36	20	15	15	5	91
Entreprise 8	39	20	15	15	0	89
Entreprise 9	39	20	15	15	0	89
Entreprise 10	39	20	15	15	5	94
Entreprise 11	39	10	15	15	10	89
Entreprise 12	31	35	S/o	NC	5	84
Entreprise 13	NC	35	S/o	NC	10	45

Légende : NC : non calculable ; S/o : sans objet

Lorsque la note globale de l'Index est incalculable, l'employeur n'est pas assujéti à l'obligation de publication de cette note sur son site internet. Toutefois, si certains indicateurs sont calculables, l'employeur est tenu de les publier sur son site internet.

Lorsqu'un indicateur n'est pas calculable, l'employeur n'est pas assujéti à l'obligation de publication de cet indicateur. En effet, l'article D. 1142-4 du code du travail prévoit que « [l]e niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 et les résultats obtenus pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 sont publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. L'employeur doit en revanche procéder à la transmission de ses résultats à l'administration et au CSE (Source : Site du ministère du travail).

Ces chiffres se rapprochent globalement voire sont supérieurs aux notes moyennes enregistrées au niveau national. En effet, les tendances globales observées pour l'année 2020 révèlent que les entreprises de + de 1 000 salariés obtiennent la note moyenne de 84 sur 100, les entreprises de 250 à 1 000 salariés obtiennent la note de 87 et les entreprises de 50 à 250 salariés obtiennent une note de 85 sur 100 (*source : Site du ministère du travail*).

● **Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2019, et en application de la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, le Comité social et économique (CSE) doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, indépendamment des effectifs de l'entreprise (article L. 2314-1 alinéa 4 du code du travail).

En 2020, **100 % des entreprises de notre panel ont indiqué que leur CSE avait désigné un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

● **Autres outils/actions**

Le tableau ci-après présente quelques exemples d'autres outils ou actions mis en place en 2020 par les entreprises de notre panel en faveur de l'égalité femmes/hommes ou de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

Signature d'accords collectifs d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle

Intervention d'une association en faveur de l'insertion professionnelle des femmes avec présentation des métiers et témoignage d'une salariée

Entretien de retour pour les congés de longue durée

Maintien à 100 % du salaire de base pendant le congé paternité

Actions de communication visant à l'attractivité des métiers auprès des femmes

Actions de communication valorisant les femmes dans l'entreprise

Mise en place d'un e-learning à l'attention de l'ensemble des salariés sur le sujet de la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes

Formation lutte contre le harcèlement auprès de l'ensemble des salariés

Formation des référents harcèlement sexuel sur une journée

Parution d'une communication annuelle auprès des salariés sur les sanctions prononcées pour agissement sexiste et harcèlement sexuel

Les entreprises ont également partagé leurs enjeux sur ces thématiques à court terme :

- Accélérer la féminisation des recrutements (sourcing, acceptation des managers, recrutement de femmes en alternance sur des métiers cibles), avec un objectif spécifique pour les cadres, dans un contexte d'une politique de recrutement centrée sur des métiers techniques ;

- Améliorer les conditions de travail afin de favoriser l'accueil des femmes ;
- Identifier les freins au développement de carrière et notamment l'impact de la parentalité ;
- Réaliser un diagnostic sur les conditions d'accueil et de travail des personnels féminins au sein de l'ensemble des établissements à compter de 2021 ;
- Réaliser un audit sur la prise en compte de la diversité (dont genre) dans l'ensemble des étapes des processus de recrutement et de reconversion interne afin d'identifier les éventuelles actions à conduire ;
- Réaliser une étude sur les plafonds et parois de verre pour remédier aux freins que peuvent rencontrer les femmes dans leur évolution professionnelle ;
- Découverte par visioconférence des métiers techniques sous l'angle genré pour lutter contre les stéréotypes (témoignages de femmes exerçant des métiers techniques) ;
- Partenariat avec des associations pour soutenir l'orientation des filles vers les métiers techniques qui recrutent (marrainage, intervention dans les établissements scolaires ou forum) ;
- Actions de communication pour dynamiser le recrutement des femmes (campagnes dans des magazines féminins, articles de presse, push réseaux sociaux) ;
- Poursuivre et renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Sensibilisation des équipes à la lutte contre le sexisme ordinaire avec un plan d'action comprenant des outils mis à disposition des managers ;
- Organisation annuelle d'une "semaine du bien vivre ensemble et de la mixité" au travers d'ateliers conférences, tables rondes et nouveaux outils, pour continuer à valoriser auprès des salariés les enjeux de la féminisation et partager les avancées.

7.

CONSÉQUENCES SOCIALES LIÉES À LA CRISE COVID-19

● **Activité partielle**

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

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

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

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

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc. (L. 5122-1).

A compter du 1^{er} mai 2020, en vertu de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, les salariés qui se trouvaient dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants étaient placés en activité partielle :

- les salariés considérés comme **des personnes vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19, selon des critères fixés par un texte réglementaire (décret n° 2020-521 du 5 mai 2020, abrogé) ;
- les salariés **partageant le même domicile qu'une de ces personnes vulnérables** ;
- les salariés parent **d'un enfant de moins de 16 ans** ou d'une personne **en situation de handicap** faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de maintien à domicile.

A compter du 1^{er} septembre 2020, les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap pouvaient être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre.

Enfin, le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 a mis fin, à compter du 1^{er} août, au dispositif d'activité partielle pour les salariés cohabitant avec une personne vulnérable sur l'ensemble du territoire, à l'exception de Mayotte et de la Guyane. Ce décret maintient, pour les salariés les plus vulnérables, le placement en activité partielle sur prescription médicale.

100 % des entreprises de notre panel ont répondu avoir mis une partie de leurs salariés en activité partielle au cours de l'année 2020.

Les entreprises ont eu recours à l'activité partielle principalement pour un motif de baisse d'activité temporaire. Ainsi, 125 290 salariés ont été placés en activité partielle pour ce motif, dont 27 796 femmes.

27 994 salariés, dont 6 033 femmes, ont été placés en activité partielle pour motifs « personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable » ou « garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap », étant précisé qu'au début de la pandémie, les salariés avec enfants étaient placés en garde enfant puis à partir de mai 2020 en chômage partiel selon les consignes du gouvernement.

S'agissant du nombre d'heures chômées, **15 686 872 heures** ont été chômées par les salariés placés en **activité partielle pour baisse d'activité** et **2 856 297 heures pour motifs « personne vulnérable ou cohabitation avec une personne vulnérable » ou « garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap ».**

● Mobilisation du dispositif du Fonds National pour l'Emploi dit *FNE-Formation*

Pour mémoire, le Fonds National pour l'Emploi est un dispositif initialement prévu pour financer la formation des salariés et accompagner les entreprises à supporter les changements économiques et maintenir ainsi leur personnel en activité. Il s'agit d'une aide attribuée par les Directions régionales et interdépartementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) (anciennement DIRECCTE) aux entreprises et ayant pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle permettant de faciliter la continuité de l'activité des salariés (voir [circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1er avril 2011](#)).

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

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle et en activité partielle de longue durée par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par une simple convention signée entre l'entreprise et la DRIEETS ou après accord de prise en charge par un opérateur de compétences (OPCO).

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

- tous les secteurs sont éligibles. Toute entreprise ou association ayant recours à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée est éligible, sans critère de taille. A titre exceptionnel, les entreprises hors activité partielle ont pu bénéficier du dispositif pour les demandes formulées avant le 31 mai 2020 ;
- tous les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée sont éligibles, sauf les alternants, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme. Pour les contrats courts (PEC, CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la convention ;
- l'ensemble des coûts pédagogiques sont pris en charge par le FNE-Formation ;
- actions de formation éligibles : les actions de formation ; les bilans de compétences et les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

33,3 % des entreprises de notre panel, soit 3, ont mobilisé le FNE-Formation en 2020. 51 salariés dont 12 femmes sont concernés.

● **Signature d'accords d'entreprise sur la prise de congés permettant aux entreprises de déroger aux règles de droit commun ou conventionnelles d'entreprise**

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

- Imposant la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, dans la limite de six jours de congés, moyennant un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à un jour franc ;
- Modifiant unilatéralement les dates de prise de congés payés ;
- Fractionnant les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- Fixant les dates de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

Ces possibilités ont toutefois été encadrées dans les conditions suivantes :

- Ces dispositions ne peuvent être mises en œuvre que si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit ;
- La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Au total, **1 seule entreprise (soit 11,1 % des entreprises de notre panel)** a indiqué avoir conclu un accord d'entreprise lui permettant de déroger aux règles de droit commun ou conventionnelles d'entreprise.

● **Aide exceptionnelle à l'embauche des alternants**

Pour mémoire, le gouvernement a mis en place une série de mesures en faveur de l'emploi et de l'apprentissage. Il a notamment prévu une aide exceptionnelle de 5 000 à 8 000 euros pour toute embauche d'apprenti ou de salarié en contrat de professionnalisation entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Les conditions d'application sont définies par le [décret n° 2020-1085 du 24 août 2020](#) relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 et le [décret n° 2020-1084 du 24 août 2020](#) relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.

Cette aide s'applique pour tous les apprentis et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant un titre ou un diplôme de niveau inférieur ou égal au master (niveau 7) dont le contrat est conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Elle s'applique également pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation visant un CQP et aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation expérimental.

Les salariés en contrat de professionnalisation doivent être âgés de moins de trente ans à la date de conclusion du contrat.

Cette aide s'applique pour toutes les entreprises qui recrutent un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation préparant un titre ou un diplôme de niveau inférieur ou égal au master entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, sous conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation dans leur effectif en 2021.

33,3 % des entreprises de notre panel, soit 3, ont bénéficié de cette aide exceptionnelle et 4 467 alternants ont été recrutés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

- **Réalisation et rédaction du bilan social :**
Département des affaires sociales
Ahlam KARAM, chargée de mission
Céline MEUNIER, assistante



17, rue d'Anjou 75008 Paris
T +33 (0)1 48 74 63 51

www.utp.fr

