



# Bilan social

Transports urbains

# 2017

Edition 2018



Convention Collective Nationale  
des réseaux de transports publics urbains  
de voyageurs

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





# Sommaire

	Avant-propos .....	4
	Principales données du bilan social 2017 .....	5
<b>1</b>	<b>Effectifs des entreprises de transport urbain .....</b>	<b>9</b>
	1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée .....	10
	Toutes catégories de salariés .....	10
	Par classe d'entreprises .....	11
	Évolution des effectifs .....	14
	Motif des départs .....	15
	Temps partiel .....	16
	Travail féminin .....	18
	Salariés en situation de handicap .....	19
	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle .....	21
	Répartition des effectifs par âge .....	22
	Répartition des effectifs par ancienneté .....	24
	1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) .....	26
	1.3 Salariés intérimaires .....	27
<b>2</b>	<b>Durée du travail et absentéisme .....</b>	<b>29</b>
	2.1 Durée du travail .....	30
	2.2 Absentéisme .....	31
<b>3</b>	<b>Rémunérations .....</b>	<b>35</b>
	3.1 Valeur du point .....	36
	3.2 Rémunérations .....	36
<b>4</b>	<b>Formation professionnelle .....</b>	<b>39</b>
	4.1 Investissements consacrés à la formation continue .....	40
	4.2 Investissements consacrés au plan de formation .....	41
	4.3 Nature des stages de formation .....	41
	4.4 Nombre de stagiaires .....	42
	4.5 Nombre d'heures de stage .....	43
	4.6 Utilisation du Compte personnel de formation (CPF) .....	44
	4.7 Périodes de professionnalisation .....	45
	4.8 Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés .....	46
	4.9 Niveau de formation du personnel embauché .....	47
	4.10 Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA Transports et Services .....	47
<b>5</b>	<b>Données de cadrage économique .....</b>	<b>49</b>
	5.1 Le contexte économique national en 2017 .....	50
	5.2 Les budgets des collectivités locales .....	52
	5.3 Le secteur transports .....	53

# Avant-propos

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

Les résultats présentés par le bilan social sont issus d'un panel identique d'entreprises sur trois années consécutives. Ont donc été sélectionnées les données des entreprises ayant répondu à l'enquête sociale au cours des trois dernières années 2015, 2016 et 2017. Un **panel de 128 entreprises** a ainsi été obtenu. Ces entreprises emploient **46 961 salariés** (temps plein + temps partiel) ce qui correspond à **46 190 salariés équivalents temps plein**. Nous pouvons estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **53 000 salariés** en 2017.

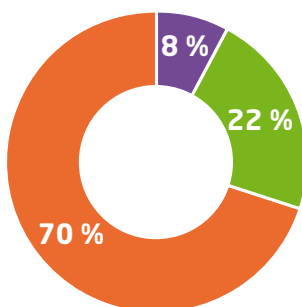
Certains résultats de ce rapport sont présentés en distinguant trois classes d'entreprises :

## Classe 1

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

## Classe 2

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



## Classe 3

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

## Taille des entreprises du panel

Le panel comporte 30 entreprises de moins de 50 salariés, 58 entreprises de 50 à moins de 300 salariés, et 40 entreprises de plus de 300 salariés.

Nombre de salariés dans l'entreprise (en temps plein + équivalent temps plein)	2017			TOTAL d'entreprises
	Nombre d'entreprises Classe 1	Nombre d'entreprises Classe 2	Nombre d'entreprises Classe 3	
0 à 9 salariés			1	1
10 à 49 salariés		3	26	29
50 à 299 salariés	2	22	34	58
300 à 999 salariés	14	15		29
1 000 salariés et plus	11			11

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

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

Le panel du précédent rapport n'est pas le même que celui de cette année : ceci est dû aux mouvements entre les différentes classes d'entreprises, à l'absence de réponse régulière de certaines entreprises, ou encore à la modification de la structure juridique de certaines (fusion entre deux entreprises par exemple). Ainsi, le panel de ce bilan 2017 est de 128 entreprises, il était de 129 pour le bilan 2016 et de 128 pour celui de 2015.

En revanche, à l'issue de certains chapitres, est présenté un graphique montrant l'évolution des résultats sur les dix dernières années, entre 2008 et 2017. Faute de pouvoir établir un panel identique d'entreprises sur dix ans, ces graphiques sont établis en « données brutes » : cela signifie que pour chaque année, le résultat correspond aux réponses de toutes les entreprises, qu'elles aient ou non répondu l'année précédente, soit, pour 2017, 144 entreprises.

Ces graphiques présentant des évolutions de données exprimées en pourcentage, ils conservent toute leur pertinence de comparaison, car chaque année, les entreprises répondant à l'enquête représentent près de 90 % de l'effectif de la profession.



# Principales données

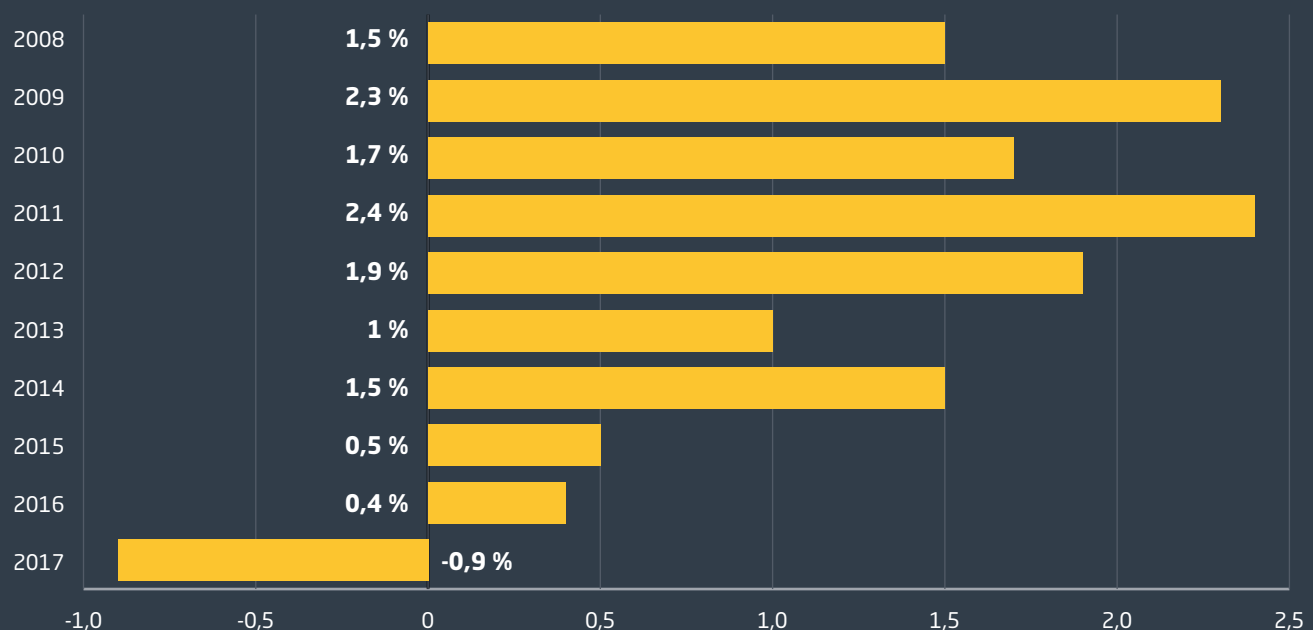
## du bilan social 2017

Les résultats du présent bilan social sont établis sur un **panel de 128 entreprises** identiques sur les trois années observées, soumises à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. L'effectif de la profession étant estimé à un total de **53 000 salariés** (hors RATP et hors SNCF), le panel étudié représente près de 90 % des effectifs de la profession.

## Des effectifs en légère baisse

Pour la première fois, une légère baisse des effectifs est observée au sein des entreprises de transport urbain. En 2017, le nombre de salariés s'établit à 46 961, contre 47 413 en 2016, soit une **baisse de -0,9 % (soit -452 salariés) entre 2016 et 2017**. Cette diminution des effectifs s'explique principalement par une augmentation importante du nombre de départs à la retraite et par la diminution de l'offre de transport dans certains ressorts territoriaux.

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



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017

# Principales données

## du bilan social 2017

### Un haut niveau d'investissements en formation

Près de 54 millions d'euros investis dans la formation professionnelle, soit 3,5 % de la masse salariale des entreprises

#### Plus de 3 salariés sur 5 ont suivi une formation

Le montant des investissements des entreprises de notre panel consacrés à la formation professionnelle, malgré une diminution par rapport à 2016, atteint 53,9 millions d'euros en 2017, et représentent 3,5 % de la masse salariale, bien au-delà des obligations légales (1 %).

En 2017, 62 % des salariés du transport urbain ont effectué une formation, soit 29 096 salariés (contre 31 946 en 2016). Comme les années précédentes, la grande majorité de ces salariés sont des conducteurs (58,7 %), ce qui s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre, tous les cinq ans, une Formation Continue Obligatoire.

Les formations effectuées dans le transport urbain en 2017 sont plus longues qu'en 2016, puisque la durée moyenne des formations suivies par chaque stagiaire a augmenté de +1 heure et s'établit à 32 heures en 2017.

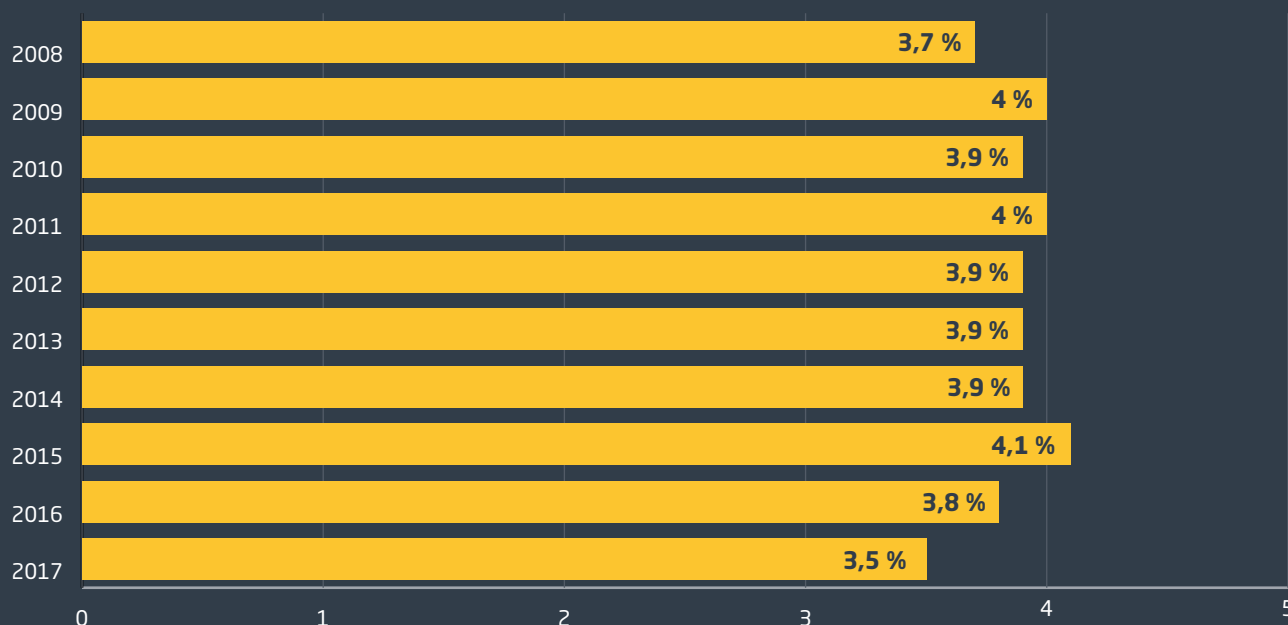
#### Plus de 12 millions d'euros collectés par l'OPCA Transports et Services

Dans le secteur des transports urbains en 2017, selon les données de l'OPCA Transports et Services, **la collecte s'est élevée à 12,2 millions d'euros**. Cette somme a été utilisée par l'OPCA Transports et Services pour financer des actions au titre de la professionnalisation et du 0,3 % institué par la branche pour assurer le financement des actions spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens.

Pour mémoire, les données relatives à la formation ont évolué depuis 2015 du fait de l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ».

#### Investissements consacrés à la formation continue

(en pourcentage de la masse salariale, données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017



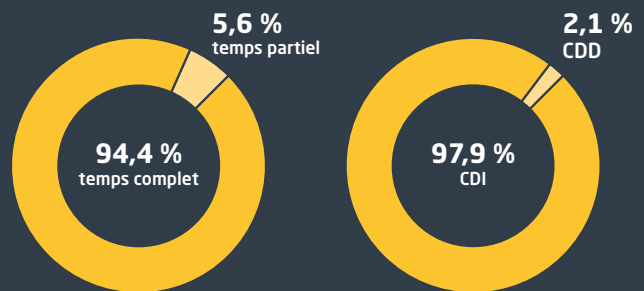
# Principales données du bilan social 2017

## Les caractéristiques structurelles de la profession

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

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

Dans le transport urbain, **94,4 % des emplois sont à temps complet**. Ainsi, la part des salariés à temps partiel représente 5,6 % de l'effectif, et reste nettement inférieure à la moyenne nationale (15,5 %) et du secteur des transports et de l'entreposage (10,5 %). Le recours aux salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) est en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+0,2 point) : ces salariés représentent **2,1 %** de l'effectif. En conséquence, **97,9 %** des effectifs sont en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) dans la branche.



### Une durée hebdomadaire du travail inférieure à 35 heures

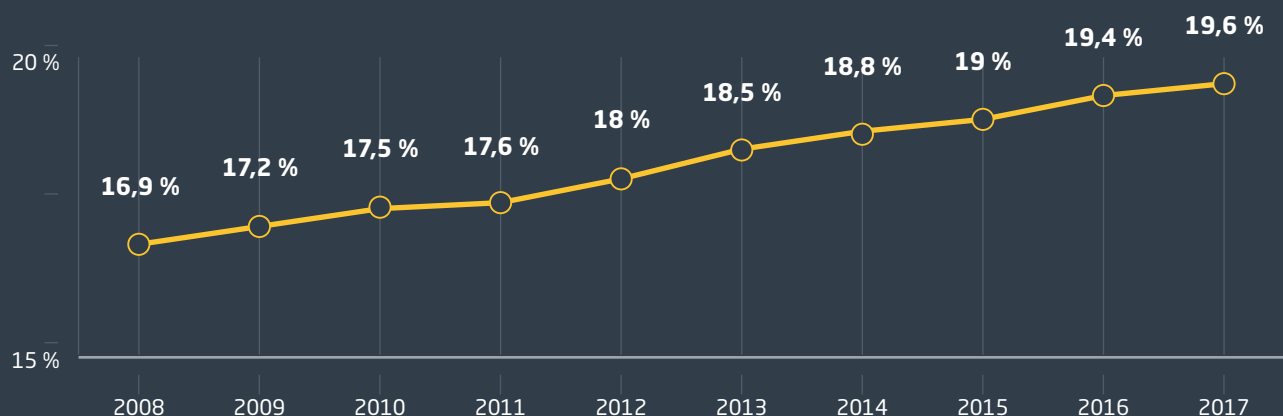
La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de la branche est stable, et s'établit à **34,5 heures** par semaine depuis 2015. Elle est inférieure aux durées moyennes observées tant au niveau national (**35,6 heures**) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (**36,2 heures**). Comme les années précédentes, près de 40 % des salariés de la branche ont une durée du travail inférieure à 35 heures.

### Une progression constante de la féminisation des effectifs

La féminisation des effectifs dans la branche du transport urbain continue sa progression. **La part des femmes s'établit en 2017 à 19,6 % des effectifs**. Ce chiffre augmente d'année en année, de manière linéaire et progressive depuis 10 ans. Le pourcentage de salariées dans les entreprises de notre panel s'établissait ainsi à 16,9 % en 2008, soit une augmentation de **+2,7 points en 10 ans**. La catégorie professionnelle dans laquelle la proportion de femmes est la plus élevée reste celle des employés (60,9 % contre 61,3 % en 2016).

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

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



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017

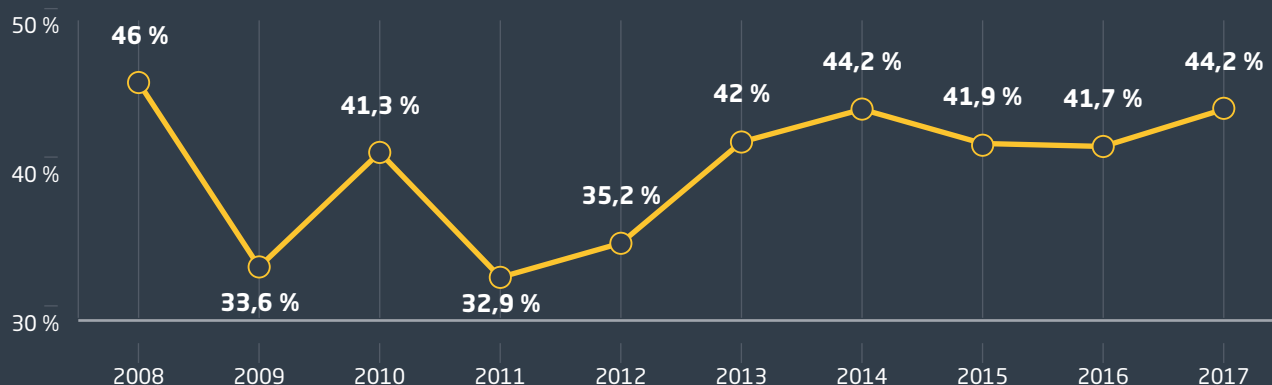
# Principales données du bilan social 2017

## La retraite : premier motif des départs

Depuis 2003, la retraite constitue la première cause des départs des salariés du secteur des transports urbains. Elle représente **44,2 % des départs en 2017**, soit une augmentation de

**+2,5 points** par rapport à 2016. Les départs sont en quasi-totalité à l'initiative du salarié, la part des mises à la retraite à l'initiative de l'employeur ne représentant que 0,7 % des départs.

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



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017

## Le taux d'absentéisme atteint un nouveau plafond

L'absentéisme au sein de la branche du transport urbain atteint, pour la quatrième année consécutive, son plus haut niveau depuis 10 ans. Le taux d'absentéisme des salariés des entreprises du panel s'établit à **7,66 %**, soit **+0,18 point** par rapport à l'année 2016. La moyenne de jours d'absence par salarié a ainsi été de **30,57 jours** en 2017 contre **29,74 jours** en 2016. **90 % des effectifs**, soit 42 293 salariés, ont été absents au moins une fois en 2017.

## Des rémunérations en augmentation

En 2017, en moyenne pondérée, les salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une rémunération en augmentation, comprise entre +0,8 % et +1,1 %, en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté. Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs augmente, en moyenne, de +0,8 % et s'établit à 2 424 €. Il atteint 3 076 € après 25 ans d'ancienneté, soit +1 % par rapport à 2016.

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

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

La branche du transport urbain emploie au total 4,6 % de salariés handicapés, soit 2 180 salariés. Ce chiffre est en augmentation par rapport aux années précédentes (+183 salariés en situation de handicap entre 2015 et 2017). La catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des ouvriers roulants (60,3 % en 2017 contre 61,1 % en 2016).

de +0,8 %  
à +1,1 % | d'augmentation  
en moyenne



1

**Effectifs  
des  
entreprises**

de transport  
urbain



# Effectifs des entreprises de transport urbain

## 1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée

(au 31 décembre 2017)

### Toutes catégories de salariés




 dont femmes

Effectif temps plein + temps partiel (2017): **46 961** (47 413 en 2016 et 47 188 en 2015)




Effectif temps plein + équivalent temps plein (2017): **46 190** (46 663 en 2016 et 46 460 en 2015)






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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	801	223	789	218	<b>783</b>	<b>220</b>
	%	1,8 %	2,9 %	1,7 %	2,7 %	<b>1,8 %</b>	<b>2,8 %</b>
Maîtrises et techniciens	Nbre	7 793	1 378	7 846	1 436	<b>7 900</b>	<b>1 492</b>
	%	17,4 %	17,6 %	17,5 %	18 %	<b>17,8 %</b>	<b>18,6 %</b>
Employés	Nbre	2 295	1 306	2 279	1 314	<b>2 241</b>	<b>1 283</b>
	%	5,1 %	16,7 %	5,1 %	16,5 %	<b>5,1 %</b>	<b>16 %</b>
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	29 803	4 712	29 776	4 755	<b>29 368</b>	<b>4 770</b>
	%	66,6 %	60,3 %	66,5 %	59,6 %	<b>66,2 %</b>	<b>59,6 %</b>
Ouvriers non roulants	Nbre	4 059	197	4 110	257	<b>4 036</b>	<b>242</b>
	%	9,1 %	2,5 %	9,2 %	3,2 %	<b>9,1 %</b>	<b>3 %</b>
<b>Total</b>		<b>44 751</b>	<b>7 816</b>	<b>44 800</b>	<b>7 980</b>	<b>44 328</b>	<b>8 007</b>

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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	54	36	50	37	<b>51</b>	<b>37</b>
	%	2,2 %	3,2 %	1,9 %	3 %	<b>1,9 %</b>	<b>3,1 %</b>
Maîtrises et techniciens	Nbre	284	175	305	196	<b>297</b>	<b>191</b>
	%	11,7 %	15,4 %	11,7 %	15,8 %	<b>11,3 %</b>	<b>15,9 %</b>
Employés	Nbre	436	335	461	365	<b>437</b>	<b>347</b>
	%	17,9 %	29,5 %	17,6 %	29,4 %	<b>16,6 %</b>	<b>28,8 %</b>
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 531	552	1 627	595	<b>1 686</b>	<b>590</b>
	%	62,8 %	48,6 %	62,3 %	47,9 %	<b>64 %</b>	<b>49 %</b>
Ouvriers non roulants	Nbre	132	37	170	49	<b>162</b>	<b>39</b>
	%	5,4 %	3,3 %	6,5 %	3,9 %	<b>6,2 %</b>	<b>3,2 %</b>
<b>Total</b>		<b>2 437</b>	<b>1 135</b>	<b>2 613</b>	<b>1 242</b>	<b>2 633</b>	<b>1 204</b>

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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	41,6	28,8	39,5	30,7	<b>40,2</b>	<b>31,3</b>
	%	2,4 %	3,5 %	2,1 %	3,3 %	<b>2,2 %</b>	<b>3,5 %</b>
Maîtrises et techniciens	Nbre	211,1	134,8	226,8	156,4	<b>220,1</b>	<b>152</b>
	%	12,4 %	16,2 %	12,2 %	16,9 %	<b>11,8 %</b>	<b>17 %</b>
Employés	Nbre	301,9	244,4	345,2	273	<b>313,2</b>	<b>258,2</b>
	%	17,7 %	29,4 %	18,5 %	29,6 %	<b>16,8 %</b>	<b>28,9 %</b>
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	1 069	398,9	1 141,5	428,8	<b>1 184,9</b>	<b>424,6</b>
	%	62,5 %	48 %	61,3 %	46,5 %	<b>63,7 %</b>	<b>47,5 %</b>
Ouvriers non roulants	Nbre	85	24,3	110,1	34	<b>103,2</b>	<b>28,2</b>
	%	5 %	2,9 %	5,9 %	3,7 %	<b>5,5 %</b>	<b>3,1 %</b>
<b>Total</b>		<b>1 708,6</b>	<b>831,2</b>	<b>1 863,1</b>	<b>922,9</b>	<b>1 861,6</b>	<b>894,3</b>



1

## Par classe d'entreprises




### Classe 1

Effectif temps plein + temps partiel (2017) : **32 938** (33 300 en 2016 et 33 211 en 2015)  
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2017) : **32 409** (32 788 en 2016 et 32 712 en 2015)




 dont femmes






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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	628	176	618	170	623	174
	%	2 %	3,6 %	1,9 %	3,3 %	2 %	3,4 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	6 347	1 053	6 388	1 098	6 413	1 138
	%	20,1 %	21,3 %	20,2 %	21,7 %	20,6 %	22,4 %
Employés	Nbre	1 576	826	1 551	821	1 522	814
	%	5 %	16,7 %	4,9 %	16,2 %	4,9 %	16 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	19 797	2 715	19 738	2 759	19 348	2 751
	%	62,5 %	55,1 %	62,4 %	54,4 %	62 %	54 %
Ouvriers non roulants	Nbre	3 302	161	3 339	222	3 292	212
	%	10,4 %	3,3 %	10,6 %	4,4 %	10,5 %	4,2 %
<b>Total</b>		<b>31 650</b>	<b>4 931</b>	<b>31 634</b>	<b>5 070</b>	<b>31 198</b>	<b>5 089</b>

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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	44	32	43	33	44	33
	%	2,8 %	4,5 %	2,6 %	4,2 %	2,5 %	4,2 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	225	140	240	156	245	153
	%	14,4 %	19,6 %	14,4 %	20 %	14,1 %	19,5 %
Employés	Nbre	290	204	304	227	298	224
	%	18,6 %	28,5 %	18,3 %	29 %	17,1 %	28,5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	912	320	955	337	1 035	349
	%	58,4 %	44,7 %	57,3 %	43,1 %	59,5 %	44,5 %
Ouvriers non roulants	Nbre	90	19	124	29	118	26
	%	5,8 %	2,7 %	7,4 %	3,7 %	6,8 %	3,3 %
<b>Total</b>		<b>1 561</b>	<b>715</b>	<b>1 666</b>	<b>782</b>	<b>1 740</b>	<b>785</b>

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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	32,7	25,1	33,6	27,2	34,7	27,6
	%	3,1 %	4,9 %	2,9 %	4,8 %	2,9 %	4,7 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	164,6	106	175,3	123,9	180,7	121,8
	%	15,5 %	20,5 %	15,2 %	21,7 %	14,9 %	20,9 %
Employés	Nbre	195,9	144,8	212,3	159,6	212,8	166,5
	%	18,4 %	28,1 %	18,4 %	28 %	17,6 %	28,6 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	609,5	224,6	653,4	238,8	709	247,3
	%	57,4 %	43,5 %	56,6 %	41,9 %	58,5 %	42,4 %
Ouvriers non roulants	Nbre	59,7	15,6	79,1	20,5	73,9	19,9
	%	5,6 %	3 %	6,9 %	3,6 %	6,1 %	3,4 %
<b>Total</b>		<b>1 062,4</b>	<b>516,1</b>	<b>1 153,7</b>	<b>570</b>	<b>1 211,1</b>	<b>583,1</b>

# Effectifs des entreprises de transport urbain

## Par classe d'entreprises




### Classe 2

Effectif temps plein + temps partiel (2017) : **10 481** (10 506 en 2016 et 10 486 en 2015)  
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2017) : **10 298** (10 339 en 2016 et 10 318 en 2015)




 dont femmes






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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	137	39	136	38	130	37
	%	1,4 %	1,9 %	1,4 %	1,9 %	1,3 %	1,8 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	1 140	227	1 150	244	1 158	247
	%	11,6 %	11,3 %	11,7 %	11,9 %	11,8 %	12,2 %
Employés	Nbre	539	343	544	357	535	331
	%	5,5 %	17 %	5,5 %	17,4 %	5,5 %	16,3 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	7 355	1 373	7 324	1 373	7 324	1 383
	%	74,9 %	68,1 %	74,6 %	67,1 %	74,8 %	68,3 %
Ouvriers non roulants	Nbre	651	35	668	34	650	28
	%	6,6 %	1,7 %	6,8 %	1,7 %	6,6 %	1,4 %
<b>Total</b>		<b>9 822</b>	<b>2 017</b>	<b>9 822</b>	<b>2 046</b>	<b>9 797</b>	<b>2 026</b>

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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	9	4	5	4	7	4
	%	1,4 %	1,2 %	0,7 %	1,2 %	1 %	1,2 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	42	29	43	27	38	27
	%	6,3 %	9,1 %	6,3 %	7,9 %	5,6 %	8,4 %
Employés	Nbre	105	93	114	100	113	97
	%	15,8 %	29,1 %	16,7 %	29,4 %	16,5 %	30 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	475	180	486	193	493	185
	%	71,5 %	56,2 %	71 %	56,8 %	72,1 %	57,3 %
Ouvriers non roulants	Nbre	33	14	36	16	33	10
	%	5 %	4,4 %	5,3 %	4,7 %	4,8 %	3,1 %
<b>Total</b>		<b>664</b>	<b>320</b>	<b>684</b>	<b>340</b>	<b>684</b>	<b>323</b>

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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	8,1	3,7	4,3	3,5	5,6	3,7
	%	1,7 %	1,6 %	0,8 %	1,3 %	1,1 %	1,5 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	32,8	24	34,4	22,4	29,2	21,8
	%	6,6 %	10,1 %	6,7 %	8,5 %	5,8 %	9 %
Employés	Nbre	76,9	70,8	100,5	85,4	80,9	72,3
	%	15,5 %	29,6 %	19,4 %	32,4 %	72,3 %	29,9 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	358,1	132,9	352,2	140,3	362,2	137,2
	%	72,2 %	55,6 %	68,1 %	53,3 %	16,2 %	56,7 %
Ouvriers non roulants	Nbre	20	7,5	25,7	11,8	22,8	7
	%	4 %	3,1 %	5 %	4,5 %	4,6 %	2,9 %
<b>Total</b>		<b>495,9</b>	<b>238,9</b>	<b>517,1</b>	<b>263,4</b>	<b>500,7</b>	<b>242</b>



1

## Par classe d'entreprises




### Classe 3

Effectif temps plein + temps partiel (2017) : **3 542** (3 607 en 2016 et 3 491 en 2015)  
Effectif temps plein + équivalent temps plein (2017) : **3 483** (3 536 en 2016 et 3 429 en 2015)




 dont femmes






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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	36	8	35	10	30	9
	%	1,1 %	0,9 %	1 %	1,2 %	0,9 %	1 %
Maîtrises et techniciens	Nbre	306	98	308	94	329	107
	%	9,3 %	11,3 %	9,2 %	10,9 %	9,9 %	12 %
Employés	Nbre	180	137	184	136	184	138
	%	5,5 %	15,8 %	5,5 %	15,7 %	5,5 %	15,5 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	2 651	624	2 714	623	2 696	636
	%	80,9 %	71,9 %	81,2 %	72,1 %	80,9 %	71,3 %
Ouvriers non roulants	Nbre	106	1	103	1	94	2
	%	3,2 %	0,1 %	3,1 %	0,1 %	2,8 %	0,2 %
<b>Total</b>		<b>3 279</b>	<b>868</b>	<b>3 344</b>	<b>864</b>	<b>3 333</b>	<b>892</b>

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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	1		2			
	%	0,5 %		0,8 %			
Maîtrises et techniciens	Nbre	17	6	22	13	14	11
	%	8 %	6 %	8,4 %	10,8 %	6,7 %	11,5 %
Employés	Nbre	41	38	43	38	26	26
	%	19,3 %	38 %	16,3 %	31,7 %	12,4 %	27,1 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	144	52	186	65	158	56
	%	67,9 %	52 %	70,7 %	54,2 %	75,6 %	58,3 %
Ouvriers non roulants	Nbre	9	4	10	4	11	3
	%	4,3 %	4 %	3,8 %	3,3 %	5,3 %	3,1 %
<b>Total</b>		<b>212</b>	<b>100</b>	<b>263</b>	<b>120</b>	<b>209</b>	<b>96</b>

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

		2015		2016		2017	
							
Ingénieurs et cadres	Nbre	0,8		1,6			
	%	0,5 %		0,8 %			
Maîtrises et techniciens	Nbre	13,6	4,8	17,1	10,1	10,2	8,3
	%	9 %	6,3 %	8,9 %	11,3 %	6,8 %	12 %
Employés	Nbre	29,1	28,8	32,4	28,1	19,5	19,5
	%	19,4 %	37,8 %	16,9 %	31,4 %	13 %	28,1 %
Ouvriers roulants (Conducteurs)	Nbre	101,5	41,4	136	49,6	113,7	40,1
	%	67,5 %	54,3 %	70,7 %	55,4 %	75,9 %	58 %
Ouvriers non roulants	Nbre	5,4	1,2	5,2	1,7	6,5	1,3
	%	3,6 %	1,6 %	2,7 %	1,9 %	4,3 %	1,9 %
<b>Total</b>		<b>150,4</b>	<b>76,2</b>	<b>192,3</b>	<b>89,5</b>	<b>149,9</b>	<b>69,2</b>

# Effectifs des entreprises de transport urbain

## Évolution des effectifs

Dans les entreprises de notre panel, pour la première fois, une légère baisse des effectifs est constatée. Le nombre de salariés s'établit donc à **46 961 salariés en 2017, contre 47 413 en 2016**, ce qui représente une baisse de **-0,9 %** de l'effectif.

Cette légère baisse de l'effectif au sein des entreprises de notre panel s'explique notamment, d'une part, par les départs en retraite qui représentent en 2017 44,2 % des motifs de départ, et qui augmentent fortement (1 145 salariés partis en retraite en 2017, contre 971 en 2016, soit +17,9 %), et d'autre part, par une **offre kilométrique qui a été réduite dans certains réseaux de transport urbain**. En outre, notons que des difficultés de recrutement commencent à apparaître, en particulier sur les postes de conduite et de maintenance.

Néanmoins, les départs ayant été de 2 592 en 2017 (cf. tableau sur les motifs des départs, page 15), **les entreprises de notre panel ont donc procédé au recrutement de 2 140 salariés**.

**La diminution des effectifs est notamment constatée dans les entreprises de classe 1 et 3.** En nombre, la baisse d'emplois est plus élevée au sein des entreprises de classe 1 (-362 emplois). Cependant, en pourcentage, ce sont les effectifs des entreprises de classe 3 qui ont le plus diminué (-1,8 % de l'effectif de la classe, soit -65 emplois). Dans les entreprises de notre panel, en 2016, les entreprises de classe 1 et 3 étaient celles qui avaient créé le plus d'emplois, avec respectivement +89 et +116 emplois créés.

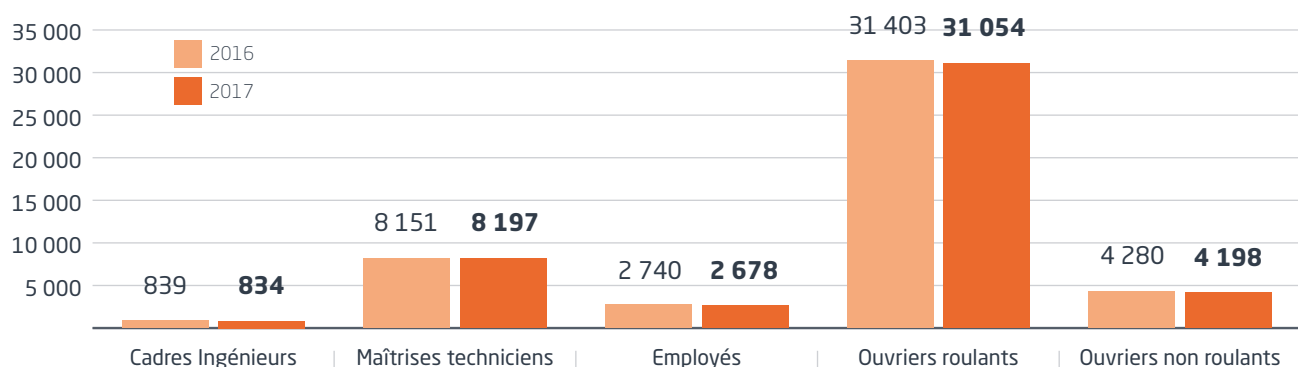
L'effectif des ouvriers roulants est celui qui diminue le plus (-349 emplois), devant les ouvriers non roulants (-82 emplois) et les employés (-62 emplois). En revanche, l'effectif des cadres et ingénieurs est relativement stable (-5 emplois), et la catégorie des agents de Maîtrises et techniciens bénéficie de créations d'emploi, avec +46 emplois créés. En pourcentage, la catégorie des employés est celle dont l'effectif diminue le plus (-2,3 % de l'effectif total de la catégorie).

	Cadres Ingénieurs	Maîtrises techniciens	Employés	Ouvriers roulants	Ouvriers non roulants	Total
<b>Effectif 2017</b>	834	8 197	2 678	31 054	4 198	46 961
<b>Effectif 2016</b>	839	8 151	2 740	31 403	4 280	47 413
<b>Effectif 2015</b>	855	8 077	2 731	31 334	4 191	47 188
<b>Solde (2017-2016)</b>	-5	+46	-62	-349	-82	-452

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

	2017	En nombre d'emplois	En % de l'effectif de la classe
<b>Classe 1</b>		-362	-1,1 %
<b>Classe 2</b>		-25	-0,2 %
<b>Classe 3</b>		-65	-1,8 %

## Evolution des effectifs





## Motif des départs

En 2017, la part des départs à la retraite représente plus de 2 départs sur 5, et progresse de +2,5 points par rapport à 2016, pour atteindre 44,2 % du total des départs. La retraite reste le principal motif des cessations de fonction dans les entreprises de transport urbain depuis 2003. Les départs à la retraite à l'initiative du salarié, après avoir connu une légère baisse en 2016, repartent à la hausse en 2017 (+2,4 points). La part des mises à la retraite, bien qu'en légère augmentation, demeure d'un niveau peu élevé (0,7 % du total des départs).

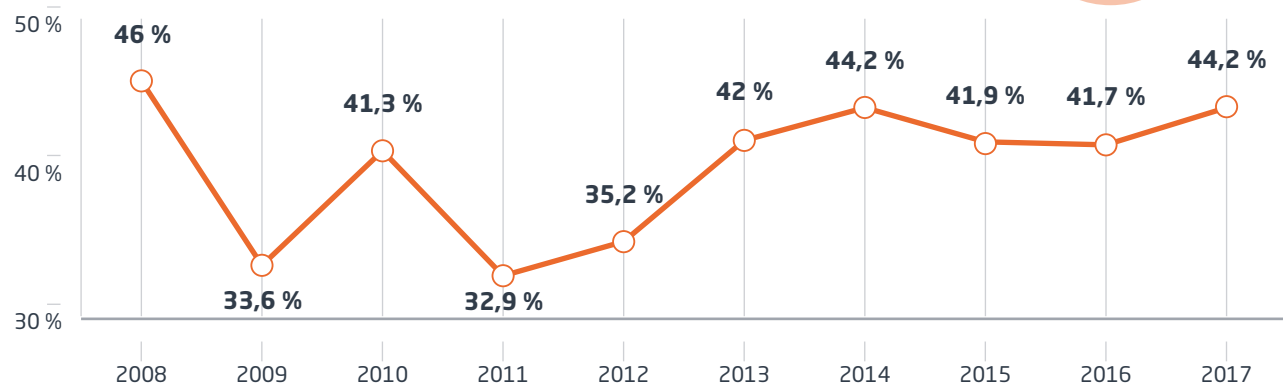
La répartition des autres motifs de départ fait apparaître une légère hausse des démissions en 2017 (+0,8 point par rapport à 2016), et une stabilisation de la part des ruptures conventionnelles (8,3 % en 2017, contre 8,5 % en 2016). Enfin, après avoir augmentée en 2016, la part des licenciements régresse en 2017 (-2 points).

**44,2 %**  
des départs  
dus à la retraite

	2015		2016		2017	
Toutes catégories de salariés	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Départs à la retraite	970	41,6 %	958	41,1 %	1 127	43,5 %
Mises à la retraite	7	0,3 %	13	0,6 %	18	0,7 %
Démissions	302	12,9 %	294	12,6 %	348	13,4 %
Licenciements	508	21,8 %	592	25,4 %	607	23,4 %
Rupture en cours de période d'essai	151	6,5 %	132	5,7 %	151	5,8 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative de l'employeur	119	5,1 %	100	4,2 %	103	4 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative du salarié	33	1,4 %	35	1,5 %	48	1,8 %
Autre (y compris décès et rupture conventionnelle)	395	16,9 %	339	14,6 %	341	13,2 %
Décès	61	2,6 %	78	3,4 %	54	2,1 %
Rupture conventionnelle	177	7,6 %	198	8,5 %	216	8,3 %
Autre (hors décès et rupture conventionnelle)	157	6,7 %	63	2,7 %	71	2,8 %

## Départs en retraite rapportés au nombre de départs

(en données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017

La retraite,  
cause  
plus de 2  
départs  
sur 5

# Effectifs des entreprises de transport urbain

## Temps partiel

En 2017, **les salariés à temps partiel représentent 5,6 % des salariés de la branche**. Malgré une légère augmentation entre 2015 et 2017 (+0,4 point), le taux de salariés à temps partiel reste relativement stable depuis 2010, où il était de 5,2 %. Cependant, la part de salariés à temps partiel diminue significativement dans les entreprises de classe 3 (-1,4 point entre 2016 et 2017).

La moyenne des salariés employés à temps partiel dans la branche reste nettement inférieure à la moyenne nationale, qui s'élève, au quatrième trimestre 2017, à **15,5 %** tous secteurs d'activité confondus, et à **10,5 %** dans le secteur des transports et de l'entreposage (source: DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2017*, mars 2018).

En 2017, parmi les entreprises de notre panel, le temps de travail d'un salarié à temps partiel représente, en moyenne et toutes catégories confondues, **69,8 % d'un temps plein** (69,6 % en

+ de  
94 %

de salariés  
à temps complet

2016 et 70,6 % en 2015). Les salariés à temps plein travaillant **34,5 heures** en moyenne (cf. «Durée du travail», page 30), le temps de travail moyen d'un salarié à temps partiel peut être évalué à **24,1 heures hebdomadaires**. Pour mémoire, en application des articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du Code du travail, dans le transport urbain, et sauf dérogation, les contrats à temps partiel conclus depuis le 30 juin 2014 ont une durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

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

2015	2016	2017
5,2 %	5,5 %	5,6 %

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

	2015	2016	2017
Classe 1	4,7 %	5 %	5,3 %
Classe 2	6,3 %	6,5 %	6,5 %
Classe 3	6,1 %	7,3 %	5,9 %

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



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017





# 1

Comme les années précédentes, la catégorie des employés est celle qui compte le plus de salariés à temps partiel (15,8 %). Du fait notamment de la prédominance des ouvriers roulants dans les effectifs des entreprises de notre panel, leur catégorie regroupe la plus grande partie des salariés employés selon cette modalité (61,5 %, en baisse de 1,7 point depuis 2015). La proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel diminue de -2 points entre 2016 et 2017, passant de 48 % à 46 %.

## Par catégorie professionnelle

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

	2015	2016	2017
Ingénieurs et cadres	5,3 %	4,9 %	<b>5,8 %</b>
Maîtrises et techniciens	3 %	3,3 %	<b>3,2 %</b>
Employés	15,8 %	15,9 %	<b>15,8 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	4,5 %	4,5 %	<b>4,4 %</b>
Ouvriers non roulants	3,5 %	3,7 %	<b>3,5 %</b>

## Structure du temps partiel

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

	2015	2016	2017
Ingénieurs et cadres	1,9 %	1,7 %	<b>2,2 %</b>
Maîtrises et techniciens	10,4 %	11,3 %	<b>11,2 %</b>
Employés	18,8 %	18,5 %	<b>19,2 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	63,2 %	62,3 %	<b>61,5 %</b>
Ouvriers non roulants	2,7 %	6,2 %	<b>5,9 %</b>

## Répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel

	2015	2016	2017
Hommes	53 %	52 %	<b>54 %</b>
Femmes	47 %	48 %	<b>46 %</b>

# Effectifs des entreprises de transport urbain

## Travail féminin

La proportion de femmes dans les entreprises de transport urbain de notre panel en 2017 est de **19,6 % de l'effectif total de la branche**, soit une progression de +0,2 point par rapport à 2016. Si la féminisation concerne tant les emplois à temps plein (+0,3 point entre 2016 et 2017) que les emplois à temps partiel (+0,2 % entre 2016 et 2017), les femmes demeurent principalement dans les emplois à temps partiel (45,7% des effectifs à temps partiel, contre 18,1 % des effectifs à temps plein). Les entreprises de classe 2 et 3 ont un taux de féminisation plus important que les entreprises de classe 1, respectivement de 22,4 % et 27,9 % contre 17,8 %.

La catégorie professionnelle des **employés** reste celle qui **comporte le plus de femmes : 60,9 %** contre 61,3 % en 2016. Celle des ouvriers non roulants, la moins féminisée, compte 6,7 % de femmes, chiffre en diminution cette année (-0,4 point). Les ouvriers roulants comptent 17,3 % femmes (+0,3 point).

La féminisation du secteur est en progression constante depuis 2008 (+2,7 points). Pour mémoire, le transport urbain s'engage en faveur de la mixité, cet engagement étant notamment matérialisé par la signature par l'UTP d'un plan sectoriel sur la mixité en juillet 2014, ainsi que par la conclusion d'un accord de branche portant mise en œuvre du Pacte de responsabilité en novembre 2014 contenant des engagements en la matière.



	2015	2016	2017
Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche	19 %	19,4 %	<b>19,6 %</b>
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein et l'effectif à temps plein de la branche	17,5 %	17,8 %	<b>18,1 %</b>
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel et l'effectif à temps partiel de la branche	46,6 %	47,5 %	<b>45,7 %</b>

## Par classe d'entreprises

Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe	2015	2016	2017
<b>Classe 1</b>	17 %	17,6 %	<b>17,8 %</b>
<b>Classe 2</b>	22,3 %	22,7 %	<b>22,4 %</b>
<b>Classe 3</b>	27,7 %	27,3 %	<b>27,9 %</b>
Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe			
<b>Classe 1</b>	15,6 %	16 %	<b>16,3 %</b>
<b>Classe 2</b>	20,5 %	20,8 %	<b>20,7 %</b>
<b>Classe 3</b>	26,5 %	25,8 %	<b>26,8 %</b>
Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe			
<b>Classe 1</b>	45,8 %	46,9 %	<b>45,1 %</b>
<b>Classe 2</b>	48,2 %	49,7 %	<b>47,2 %</b>
<b>Classe 3</b>	47,2 %	45,6 %	<b>45,9 %</b>



## Par catégorie professionnelle

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

	2015	2016	2017
Ingénieurs et cadres	30,3 %	30,4 %	<b>30,8 %</b>
Maîtrises et techniciens	19,2 %	20 %	<b>20,5 %</b>
Employés	60,1 %	61,3 %	<b>60,9 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	16,8 %	17 %	<b>17,3 %</b>
Ouvriers non roulants	5,6 %	7,1 %	<b>6,7 %</b>

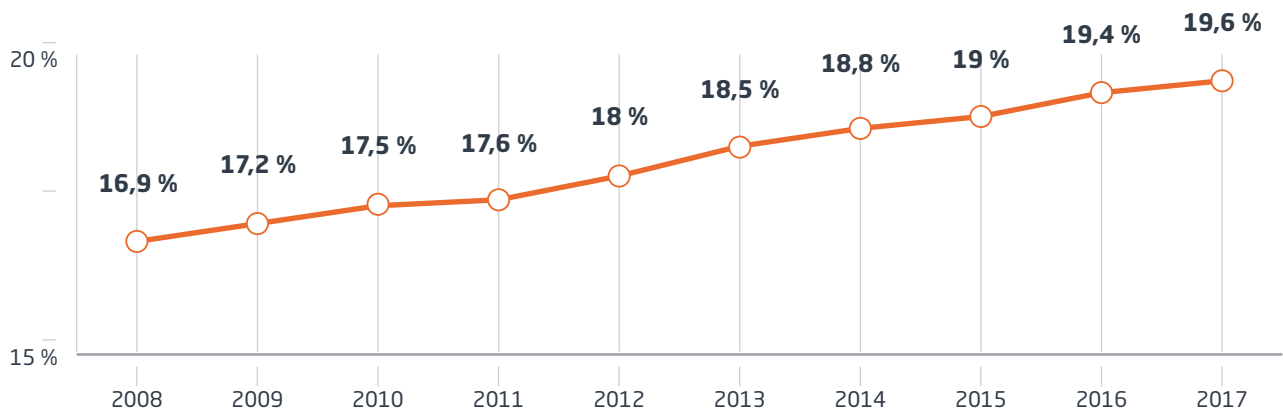
## Structure du travail féminin à temps plein

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

	2015	2016	2017
Ingénieurs et cadres	2,9 %	2,7 %	<b>2,8 %</b>
Maîtrises et techniciens	17,6 %	18 %	<b>18,6 %</b>
Employés	16,7 %	16,5 %	<b>16 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	60,3 %	59,6 %	<b>59,6 %</b>
Ouvriers non roulants	2,5 %	3,2 %	<b>3 %</b>

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

(en données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017

## Salariés en situation de handicap

Le nombre de salariés reconnus en situation de handicap au sein des entreprises de notre panel continue d'augmenter (+1,3 point entre 2016 et 2017) et s'établit à 2 180 en 2017, soit une hausse de **+29 salariés en situation de handicap par rapport à 2016**. Cette augmentation est due aux entreprises de classe 2 et 3 avec une progression de +38 salariés entre 2016 et 2017. Les entreprises de notre panel emploient au total **4,6 % de salariés reconnus travailleurs handicapés**.

La répartition entre les différentes catégories professionnelles de salariés en situation de handicap est stable par rapport aux années précédentes. La catégorie professionnelle employant le plus grand nombre de salariés handicapés reste celle des **ouvriers roulants**, qui comporte 66 % des salariés handicapés. Celle des ingénieurs et cadres est celle qui en compte le moins (10 salariés en 2017).

Il convient de rappeler que les conducteurs, qui représentent 66,1 % de l'effectif global des entreprises de notre panel, font partie des **catégories d'Emplois exigeant des Conditions**

**d'Aptitude Particulières (ECAP)**, dont la liste figure à l'article D. 5212-25 du Code du travail. Ainsi, les dispositions légales et réglementaires relatives aux ECAP, qui aménagent l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sont applicables aux entreprises de transport urbain de voyageurs (L. 5212-9 et D. 5212-19 et suivants du Code du travail).

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

4,6 %

**de salariés reconnus en situation de handicap dans la branche**

# Effectifs des entreprises de transport urbain

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

	2015		2016		2017	
Total Classe 1 + 2 + 3	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Cadres Ingénieurs	9	0,5 %	9	0,4 %	10	0,5 %
Maîtrises techniciens	202	10,1 %	220	10,2 %	223	10,2 %
Employés	232	11,6 %	229	10,6 %	244	11,2 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 294	64,8 %	1 430	66,5 %	1 439	66 %
Ouvriers non roulants	260	13 %	263	12,3 %	264	12,1 %
<b>Total</b>	<b>1 997</b>	<b>100 %</b>	<b>2 151</b>	<b>100 %</b>	<b>2 180</b>	<b>100 %</b>

## Par classe d'entreprises

	2015		2016		2017	
<b>Classe 1</b>	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Cadres Ingénieurs	8	0,6 %	9	0,6 %	10	0,7 %
Maîtrises techniciens	165	12,2 %	187	12,5 %	184	12,3 %
Employés	176	13,1 %	169	11,2 %	177	11,8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	791	58,6 %	917	61,1 %	900	60,3 %
Ouvriers non roulants	209	15,5 %	219	14,6 %	222	14,9 %
<b>Total</b>	<b>1 349</b>	<b>100 %</b>	<b>1 501</b>	<b>100 %</b>	<b>1 493</b>	<b>100 %</b>

	2015		2016		2017	
<b>Classe 2</b>	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Cadres Ingénieurs	1	0,2 %				
Maîtrises techniciens	32	6,4 %	29	5,8 %	33	6,3 %
Employés	48	9,5 %	49	9,9 %	54	10,5 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	376	75 %	379	76 %	396	76,3 %
Ouvriers non roulants	44	8,9 %	42	8,3 %	36	6,9 %
<b>Total</b>	<b>501</b>	<b>100 %</b>	<b>499</b>	<b>100 %</b>	<b>519</b>	<b>100 %</b>

	2015		2016		2017	
<b>Classe 3</b>	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Cadres Ingénieurs						
Maîtrises techniciens	5	3,4 %	3	2 %	5	3,6 %
Employés	8	5,4 %	11	7,3 %	14	8 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	127	86,5 %	133	88,7 %	143	84,8 %
Ouvriers non roulants	7	4,7 %	3	2 %	6	3,6 %
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>100 %</b>	<b>150</b>	<b>100 %</b>	<b>168</b>	<b>100 %</b>

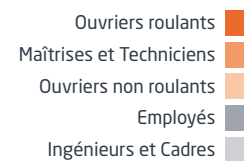
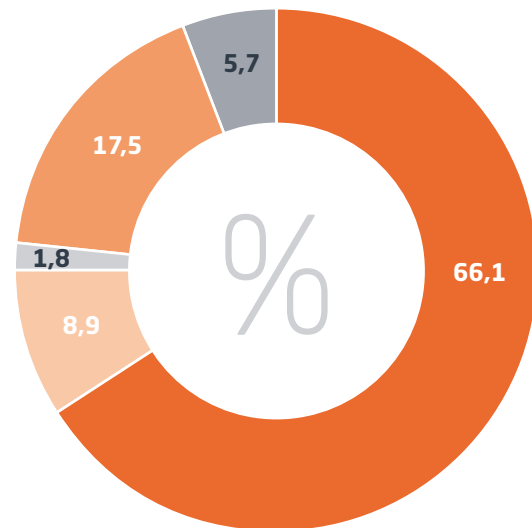


## Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

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

La répartition des effectifs des entreprises du transport urbain par catégorie professionnelle demeure à l'identique, et ce depuis plusieurs années. Malgré une très légère diminution (-0,1 point), **les conducteurs représentent près des deux tiers des salariés de la branche**, avec 66,1 % de l'effectif total en 2017. La part des conducteurs atteint 80,6 % de l'effectif total dans les entreprises de classe 3.

	2015	2016	2017
Ingénieurs et cadres	1,8 %	1,8 %	<b>1,8 %</b>
Maîtrises et techniciens	17,1 %	17,2 %	<b>17,5 %</b>
Employés	5,8 %	5,8 %	<b>5,7 %</b>
Ouvriers roulants (conducteurs)	66,4 %	66,2 %	<b>66,1 %</b>
Ouvriers non roulants	8,9 %	9 %	<b>8,9 %</b>



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

### Ingénieurs et cadres

	2015	2016	2017
<b>Classe 1</b>	2 %	2 %	<b>2 %</b>
<b>Classe 2</b>	1,4 %	1,3 %	<b>1,3 %</b>
<b>Classe 3</b>	1,1 %	1 %	<b>0,8 %</b>

### Maîtrises et techniciens

	2015	2016	2017
<b>Classe 1</b>	19,8 %	19,9 %	<b>20,2 %</b>
<b>Classe 2</b>	11,3 %	11,4 %	<b>11,4 %</b>
<b>Classe 3</b>	9,2 %	9,1 %	<b>9,7 %</b>

### Employés

	2015	2016	2017
<b>Classe 1</b>	5,6 %	5,6 %	<b>5,5 %</b>
<b>Classe 2</b>	6,1 %	6,3 %	<b>6,2 %</b>
<b>Classe 3</b>	6,3 %	6,3 %	<b>5,9 %</b>

### Ouvriers roulants (conducteurs)

	2015	2016	2017
<b>Classe 1</b>	62,4 %	62,1 %	<b>61,9 %</b>
<b>Classe 2</b>	74,7 %	74,3 %	<b>74,6 %</b>
<b>Classe 3</b>	80,1 %	80,5 %	<b>80,6 %</b>

### Ouvriers non roulants

	2015	2016	2017
<b>Classe 1</b>	10,2 %	10,4 %	<b>10,4 %</b>
<b>Classe 2</b>	6,5 %	6,7 %	<b>6,5 %</b>
<b>Classe 3</b>	3,3 %	3,1 %	<b>3 %</b>

# Effectifs des entreprises de transport urbain

## Répartition des effectifs par âge

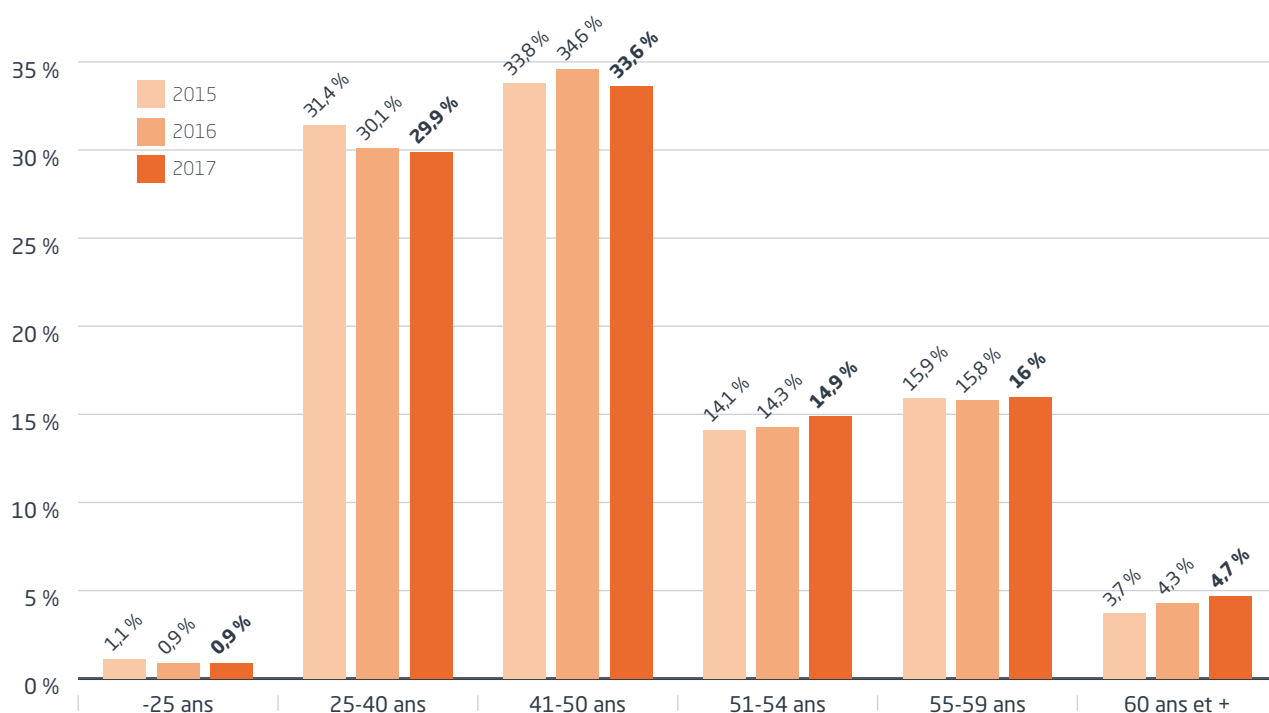
Depuis plusieurs années, une évolution de la pyramide des âges est observée, avec une diminution de la part des salariés âgés de moins de 50 ans (-1,9 point entre 2015 et 2017), et une augmentation corrélative de la part des salariés âgés de plus de 50 ans (+1,9 point entre 2015 et 2017). Malgré la diminution constatée (-1,2 point entre 2016 et 2017), les salariés âgés de moins de 50 ans restent majoritaires, et représentent 64,4 % de

l'effectif total de la branche. Plus particulièrement, 33,6 % des salariés ont entre 41 et 50 ans.

Cette répartition se retrouve, avec quelques nuances, dans l'ensemble des catégories professionnelles. Les ouvriers non roulants connaissent la part d'effectif âgé de 25 à 40 ans la plus importante (38,7 %), alors que pour les cadres, cette part s'élève à 20,9 %.

	2015		2016		2017	
AGE	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
-25 ans	517	1,1 %	447	0,9 %	<b>404</b>	<b>0,9 %</b>
25-40 ans	14 809	31,4 %	14 247	30,1 %	<b>14 049</b>	<b>29,9 %</b>
41-50 ans	15 971	33,8 %	16 413	34,6 %	<b>15 777</b>	<b>33,6 %</b>
51-54 ans	6 642	14,1 %	6 774	14,3 %	<b>6 999</b>	<b>14,9 %</b>
55-59 ans	7 482	15,9 %	7 507	15,8 %	<b>7 522</b>	<b>16 %</b>
60 ans et +	1 767	3,7 %	2 025	4,3 %	<b>2 210</b>	<b>4,7 %</b>
<b>Total</b>	<b>47 188</b>	<b>100 %</b>	<b>47 413</b>	<b>100 %</b>	<b>46 961</b>	<b>100 %</b>

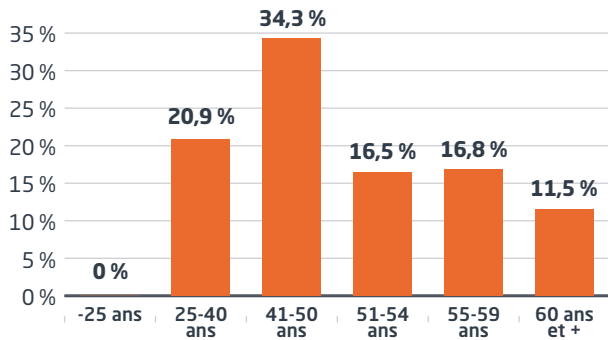
## Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues



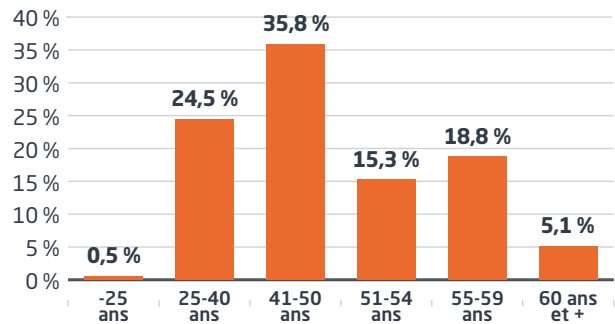
Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017



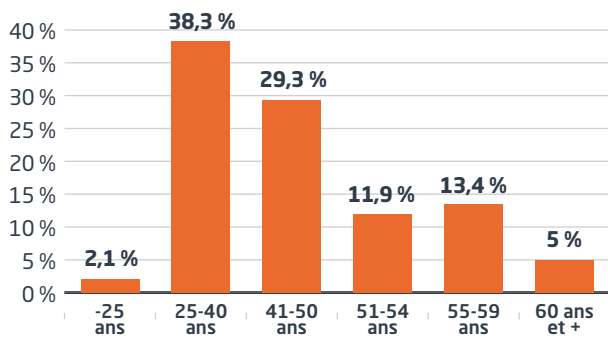
### Ingénieurs et cadres



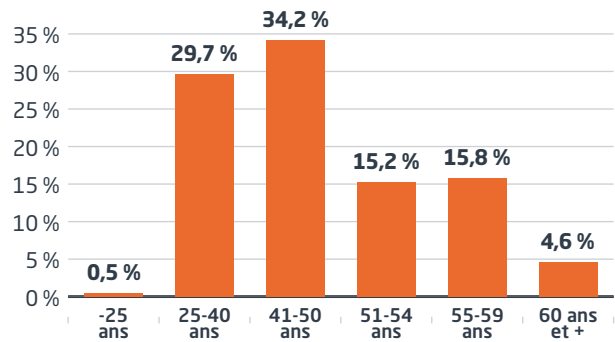
### Maîtrises et techniciens



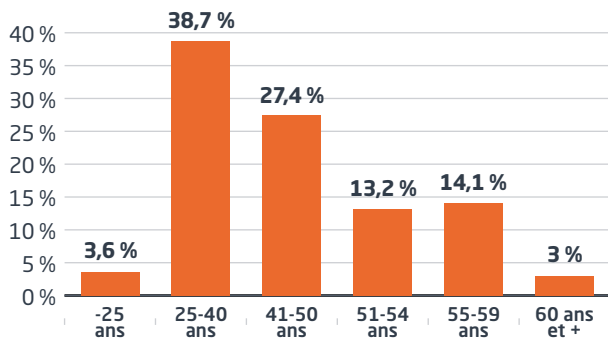
### Employés



### Ouvriers roulants (conducteurs)



### Ouvriers non roulants



# Effectifs des entreprises de transport urbain

## Répartition des effectifs par ancienneté

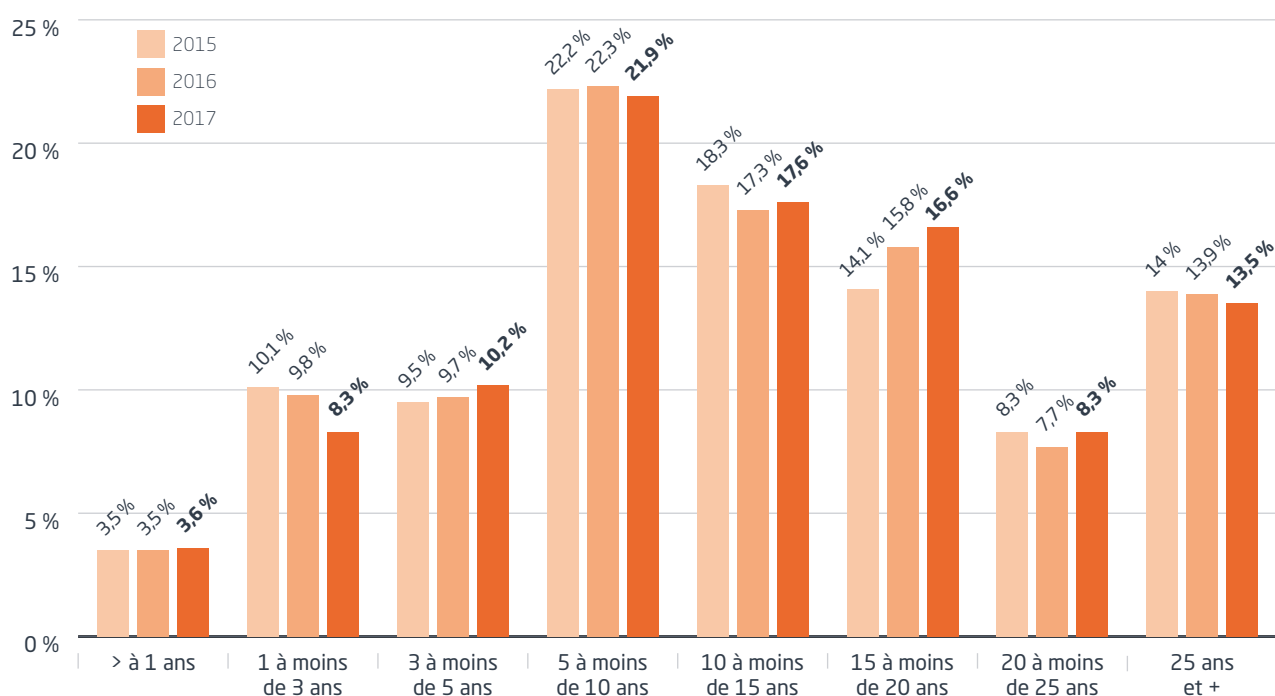
En 2017, la répartition des effectifs par ancienneté est identique aux deux années précédentes. Les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 15 ans représentent la part la plus élevée des effectifs (39,5 % de l'effectif global en 2017, contre 39,6 % en 2016 et 40,5 % en 2015).

Les catégories des ingénieurs et cadres et des agents de Maîtrises

et techniciens sont celles regroupant le plus de salariés ayant une ancienneté de 25 ans et plus (22,4 % pour les ingénieurs et cadres, 26,4 % pour les agents de Maîtrises et techniciens). A l'inverse, seuls 9,9 % des conducteurs ont une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans, contre 10,6 % en 2015, soit -0,7 point entre 2015 et 2017).

Ancienneté	2015		2016		2017	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
inférieure à 1 an	1 665	3,5 %	1 656	3,5 %	<b>1 676</b>	<b>3,6 %</b>
1 à moins de 3 ans	4 757	10,1 %	4 624	9,8 %	<b>3 883</b>	<b>8,3 %</b>
3 à moins de 5 ans	4 468	9,5 %	4 619	9,7 %	<b>4 813</b>	<b>10,2 %</b>
5 à moins de 10 ans	10 473	22,2 %	10 569	22,3 %	<b>10 276</b>	<b>21,9 %</b>
10 à moins de 15 ans	8 642	18,3 %	8 205	17,3 %	<b>8 267</b>	<b>17,6 %</b>
15 à moins de 20 ans	6 655	14,1 %	7 513	15,8 %	<b>7 795</b>	<b>16,6 %</b>
20 à moins de 25 ans	3 900	8,3 %	3 641	7,7 %	<b>3 890</b>	<b>8,3 %</b>
25 ans et +	6 628	14 %	6 586	13,9 %	<b>6 361</b>	<b>13,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>47 188</b>	<b>100 %</b>	<b>47 413</b>	<b>100 %</b>	<b>46 961</b>	<b>100 %</b>

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

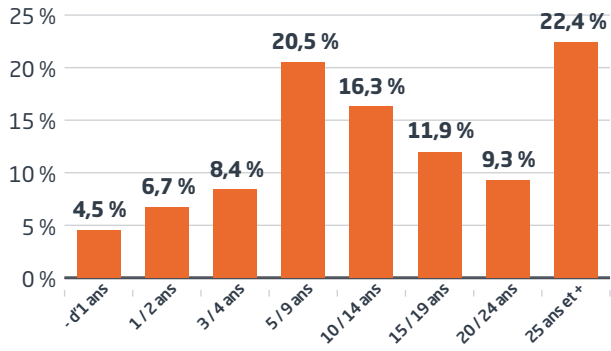


Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017

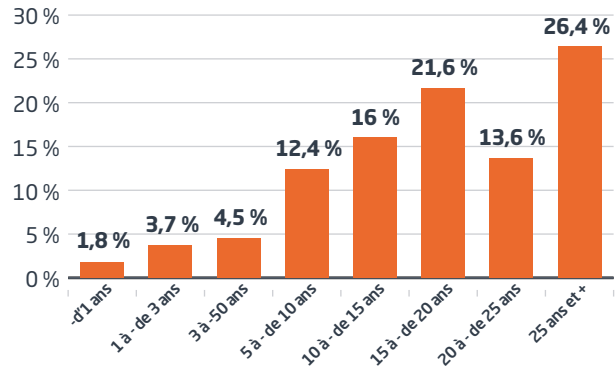




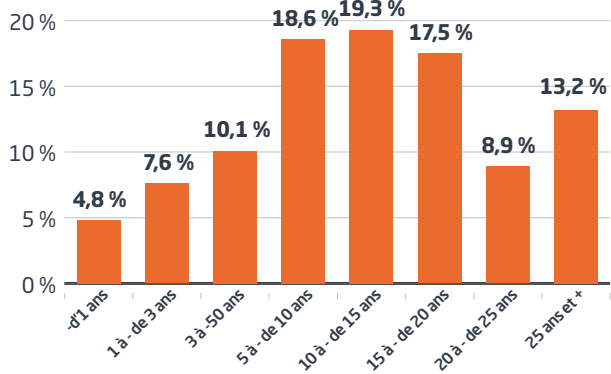
## Ingénieurs et cadres



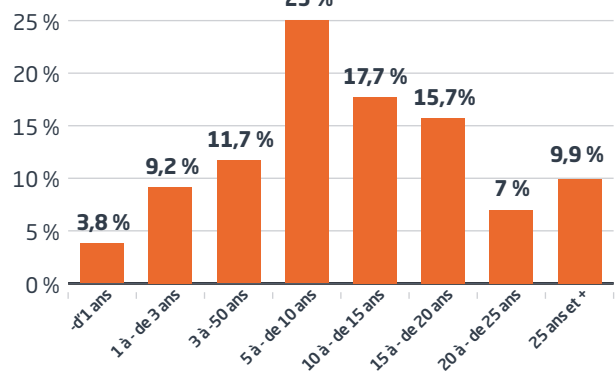
## Maîtrises et techniciens



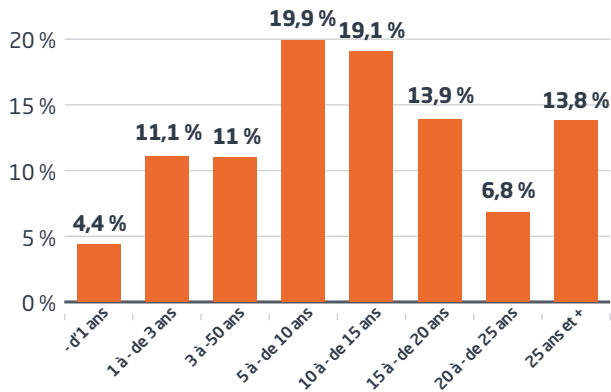
## Employés



## Ouvriers roulants (conducteurs)



## Ouvriers non roulants



# Effectifs des entreprises de transport urbain

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

En 2017, la part des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) des entreprises de notre panel s'établit à 2,1 %. Malgré une légère augmentation (+0,2 point entre 2016 et 2017), **la proportion de salariés en CDD au sein de la branche est stable** (1,9 % en 2016 et 2 % en 2015), et reste nettement inférieure à la moyenne nationale de salariés en CDD (8,1 % des effectifs), ainsi qu'à celle du secteur du transport et de l'entrepôt (6,3 %) (source: DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2017*, mars 2018). Notons que la part des salariés en CDD est plus importante dans les entreprises de classe 3 (3,6 %), que dans celles de classe 1 (1,8 %) et de classe 2 (2,5 %).

Parmi les salariés en CDD, la part des employés a diminué de -3,8 points en 2017, au profit des conducteurs. En effet, en 2017, 55,7 % des salariés en CDD dans les entreprises de transport urbain sont des conducteurs, soit une augmentation de +6,6 points par rapport à 2016.

Près de  
de CDI

98%

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

	2015				2016				2017			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein
Ingénieurs et cadres	10	44	11	3,6	10	34	15	2,8	10	53	11	4,4
Maîtrises et techniciens	92	474	97	39,6	76	418	84	34,9	65	439	93	36,6
Employés	697	2 653	882	221	644	2 739	838	228,2	624	2 524	783	210,3
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 162	5 362	3 780	446,9	1 172	5 231	3 491	435,9	1 358	6 411	2 832	534,2
Ouvriers non roulants	508	2 561	680	213,4	572	2 234	728	186,2	560	2 079	693	173,3
<b>TOTAL</b>	<b>2 469</b>	<b>11 094</b>	<b>5 450</b>	<b>924,5</b>	<b>2 474</b>	<b>10 656</b>	<b>5 156</b>	<b>888</b>	<b>2 617</b>	<b>11 506</b>	<b>4 412</b>	<b>958,8</b>

### Part des CDD dans l'effectif total

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

	2015	2016	2017
	2 %	1,9 %	2,1 %

### Par classe d'entreprises

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

	2015	2016	2017
Classe 1	1,8 %	1,7 %	1,8 %
Classe 2	2 %	2,1 %	2,5 %
Classe 3	3,8 %	3,7 %	3,6 %

### Structure des CDD

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

	2015	2016	2017
Ingénieurs et cadres	0,4 %	0,3 %	0,5 %
Maîtrises et techniciens	4,3 %	3,9 %	3,8 %
Employés	23,9 %	25,7 %	21,9 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	48,3 %	49,1 %	55,7 %
Ouvriers non roulants	23,1 %	21 %	18,1 %



1

### 1.3 Salariés intérimaires

Le taux de recours aux contrats d'intérim des entreprises de la branche est de 1,5 %, soit +0,1 point qu'en 2016. Toutefois, ce taux reste très inférieur à celui observé au niveau du secteur du transport, qui atteint 6,7 % au quatrième trimestre 2017. Il en est de même au niveau national, où le taux s'élève à 3 % pour l'ensemble des secteurs d'activité (source: DARES, *L'emploi intérimaire poursuit sa progression au 4<sup>e</sup> trimestre 2017*, mars 2018). La hausse du taux de recours à l'intérim est plus importante au sein des entreprises de classe 3 (+0,7 point entre 2016 et 2017), que dans les entreprises de classe 1 (+0,1 point) et de classe 2 (+0,1 point).

En 2017, comme les années précédentes, le recours à l'intérim est majoritairement effectué sur des postes de conducteurs (56,6 % en 2017, en progression de +5,2 points par rapport à 2016), suivi des postes d'employés (27,3 % en 2017).

Un taux de recours aux contrats d'intérim de

1,5%

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

	2015				2016				2017			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Équivalent temps plein
Ingénieurs et cadres					6	105	0,5		7	38	14	3,2
Maîtrises et techniciens	24	71	69	5,9	30	76	133	6,4	44	115	242	9,5
Employés	1 564	1 833	6 415	152,8	2 042	2 173	9 146	181,1	2 011	2 342	10 449	195,2
Ouvriers roulants (conducteurs)	1 098	3 103	20 624	258,6	1 731	4 094	22 541	341,2	1 619	4 856	28 795	404,7
Ouvriers non roulants	689	1 239	1 877	103,3	1 005	1 623	4 762	135,2	631	1 235	2 118	102,9
<b>TOTAL</b>	<b>3 375</b>	<b>6 246</b>	<b>28 985</b>	<b>520,6</b>	<b>4 808</b>	<b>7 972</b>	<b>36 687</b>	<b>664,4</b>	<b>4312</b>	<b>8 586</b>	<b>41 618</b>	<b>715,5</b>

#### Taux de recours aux contrats d'intérim

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

	2015	2016	2017
	1,1 %	1,4 %	1,5 %

#### Par classe d'entreprises

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

	2015	2016	2017
Classe 1	1 %	1,3 %	1,4 %
Classe 2	1,2 %	1,4 %	1,5 %
Classe 3	1,8 %	2,7 %	3,4 %

#### Structure des contrats d'intérim

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

	2015	2016	2017
Ingénieurs et cadres	-	0,1 %	0,4 %
Maîtrises et techniciens	1,1 %	0,9 %	1,3 %
Employés	29,3 %	27,2 %	27,3 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	49,7 %	51,4 %	56,6 %
Ouvriers non roulants	19,9 %	20,4 %	14,4 %



2

**Durée  
du  
travail**  
et absentéisme



# Durée du travail et absentéisme

## 2.1 Durée du travail

Ces dernières années, la durée moyenne hebdomadaire de travail est **stable** au sein des entreprises de notre panel, et **s'établit à 34,5 heures en 2017, comme en 2015 et 2016**. La durée du travail dans les entreprises de transport urbain est inférieure à la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires, mais également aux durées moyennes hebdomadaires observées tant au niveau national (35,6 heures) que dans le secteur des transports et de l'entreposage (36,2 heures) (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2017, mars 2018*).

Sur les trois dernières années, aucune entreprise de notre panel n'applique une durée collective de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires. En 2017, **39,2 % des salariés de la branche**

**ont une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures** (+3 points par rapport à 2016), contre 3,2 % au niveau national, tous secteurs confondus, et 2,5 % dans le secteur des transports et de l'entreposage (source : DARES, *Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 4<sup>e</sup> trimestre 2017, mars 2018*).

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

### Durée hebdomadaire (dh) constatée

		2015		2016		2017	
		Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés
dh < 35h	Nbre	33	17 672	31	16 875	33	18 100
	%	25,8 %	38 %	24,2 %	36,2 %	25,8 %	39,2 %
dh = 35h	Nbre	95	28 788	97	29 789	95	28 090
	%	74,2 %	62 %	75,8 %	63,8 %	74,2 %	60,8 %
dh > 35h	Nbre						
	%						
<b>Total</b>		<b>128</b>	<b>46 460</b>	<b>128</b>	<b>46 664</b>	<b>128</b>	<b>46 190</b>

### Durée moyenne effective de travail

La durée moyenne effective annualisée du travail, pondérée par l'effectif des entreprises du panel, s'élève à **1 560,9 heures en 2017**.

	2015	2016	2017
En nombre d'heures par salarié	1 558,8	1 559,5	<b>1 560,9</b>
En nombre d'heures/semaine* par salarié	34,5	34,5	<b>34,5</b>

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

### Heures supplémentaires et complémentaires

Rappelons que les heures complémentaires sont :

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

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés des entreprises de notre panel est en légère augmentation en 2017 (+0,3 heure par rapport à 2016), et s'établit à 18,9 heures en moyenne par salarié. Après une diminution des heures complémentaires entre 2015 et 2016, une hausse de +0,7 heure en moyenne par salarié est constatée en 2017.

	2015	2016	2017
Nombre d'heures supplémentaires effectuées par salarié	18,4	18,6	<b>18,9</b>
Nombre d'heures complémentaires effectuées par salarié	1,9	1,6	<b>2,3</b>



## 2.2 Absentéisme

En 2017, la hausse de l'absentéisme se poursuit et atteint un nouveau plafond au sein des entreprises de transport urbain. Cela se matérialise par deux facteurs :

- d'une part, le nombre total de jours d'absence est en hausse et atteint 30,57 jours par an et par salarié, soit +0,83 jour par rapport à 2016. L'augmentation du nombre total de jours d'absence par salarié est marquée au sein des entreprises de classe 3 (+5,16 jours d'absence par an et par salarié entre 2016 et 2017), mais plus contenue dans les entreprises de classe 1 (+0,64 jour d'absence par an et par salarié sur la même période). En revanche, le nombre de jours d'absence par salarié se stabilise dans les entreprises de classe 2 (-0,06 jour en 2017) ;
- d'autre part, le taux d'absentéisme augmente de +0,18 point entre 2016 et 2017 (7,66 % en 2017, contre 7,48 % en 2016). Ce taux d'absentéisme a été calculé, comme il est d'usage, en ne prenant en compte que les absences pour les motifs suivants : maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet.

En outre, le volume des jours d'absence continue sa progression, et s'établit à 1 435 445 en 2017, contre 1 409 830 en 2016, soit +1,8 %.

Après plusieurs années de hausse, la part de salariés absents par rapport à l'effectif total diminue, passant de 92,35 % en 2016 à 90,07 % en 2017, soit -2,28 points. Cette diminution s'observe dans les entreprises de classe 1 (-3,11 points) et 2 (-3,01 points). En revanche, la part de salariés absents par rapport à l'effectif total de la classe 3 augmente de +7,35 points en 2017, atteignant 63,63 %.

Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle diminuent de -0,67 point entre 2016 et 2017, mais les absences pour maladie sont en légère augmentation (+0,29 point) et restent le principal motif d'absence.

Un taux d'absentéisme record, de

7,66 %

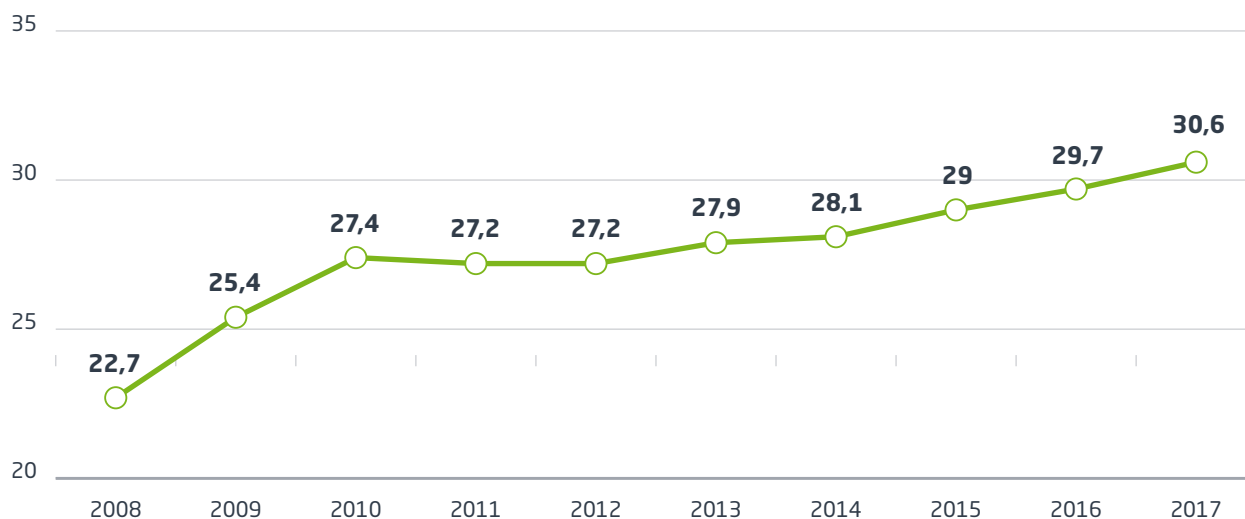
	2015				2016				2017			
	Jours d'absence par salarié <sup>(1)</sup>	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche <sup>(2)</sup>	Jours d'absence par salarié <sup>(1)</sup>	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche <sup>(2)</sup>	Jours d'absence par salarié <sup>(1)</sup>	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche <sup>(2)</sup>
<b>Maladie</b>	20,88	71,96 %	24 265	51,42 %	21,35	71,81 %	24 902	52,52 %	<b>22,04</b>	<b>72,1 %</b>	<b>23 972</b>	<b>51,05 %</b>
<b>Accident du travail et maladie professionnelle</b>	5,49	18,91 %	3 815	8,08 %	5,73	19,27 %	4 019	8,48 %	<b>5,69</b>	<b>18,6 %</b>	<b>3 915</b>	<b>8,34 %</b>
. dont accident du travail	5,29	18,23 %	3 746	7,94 %	5,48	18,41 %	3 921	8,27 %	<b>5,46</b>	<b>17,85 %</b>	<b>3 831</b>	<b>8,16 %</b>
. dont maladie professionnelle	0,2	0,68 %	69	0,14 %	0,25	0,86 %	98	0,21 %	<b>0,23</b>	<b>0,75 %</b>	<b>84</b>	<b>0,18 %</b>
<b>Accident de trajet</b>	0,41	1,42 %	379	0,8 %	0,53	1,79 %	401	0,85 %	<b>0,64</b>	<b>2,1 %</b>	<b>491</b>	<b>1,05 %</b>
<b>Maladie/Paternité</b>	1,03	3,56 %	1 638	3,47 %	0,95	3,18 %	1 728	3,64 %	<b>0,92</b>	<b>3,01 %</b>	<b>1 493</b>	<b>3,18 %</b>
. dont maternité	0,69	2,4 %	321	0,68 %	0,62	2,09 %	304	0,64 %	<b>0,63</b>	<b>2,07 %</b>	<b>286</b>	<b>0,61 %</b>
. dont paternité	0,34	1,16 %	1 317	2,79 %	0,33	1,09 %	1 424	3 %	<b>0,29</b>	<b>0,94 %</b>	<b>1 207</b>	<b>2,57 %</b>
<b>Absence non motivée</b>	0,25	0,85 %	4 358	9,24 %	0,25	0,83 %	4 576	9,65 %	<b>0,21</b>	<b>0,69 %</b>	<b>3 886</b>	<b>8,27 %</b>
<b>Absence motivée</b>	0,95	3,3 %	7 755	16,43 %	0,93	3,12 %	8 162	17,21 %	<b>1,07</b>	<b>3,5 %</b>	<b>8 536</b>	<b>18,18 %</b>
<b>Total</b>	<b>29,01</b>	<b>100 %</b>	<b>42 210</b>	<b>89,44 %</b>	<b>29,74</b>	<b>100 %</b>	<b>43 788</b>	<b>92,35 %</b>	<b>30,57</b>	<b>100 %</b>	<b>42 293</b>	<b>90,07 %</b>

(1) Il s'agit de la moyenne de jours calendaires d'absence dans l'année calculée pour l'ensemble des salariés des entreprises du panel. Par exemple, il faut lire qu'en moyenne, un salarié d'une entreprise de transport public urbain a été absent 22,04 jours pour maladie en 2017.

(2) Lire par exemple 51,05 % des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie en 2017.

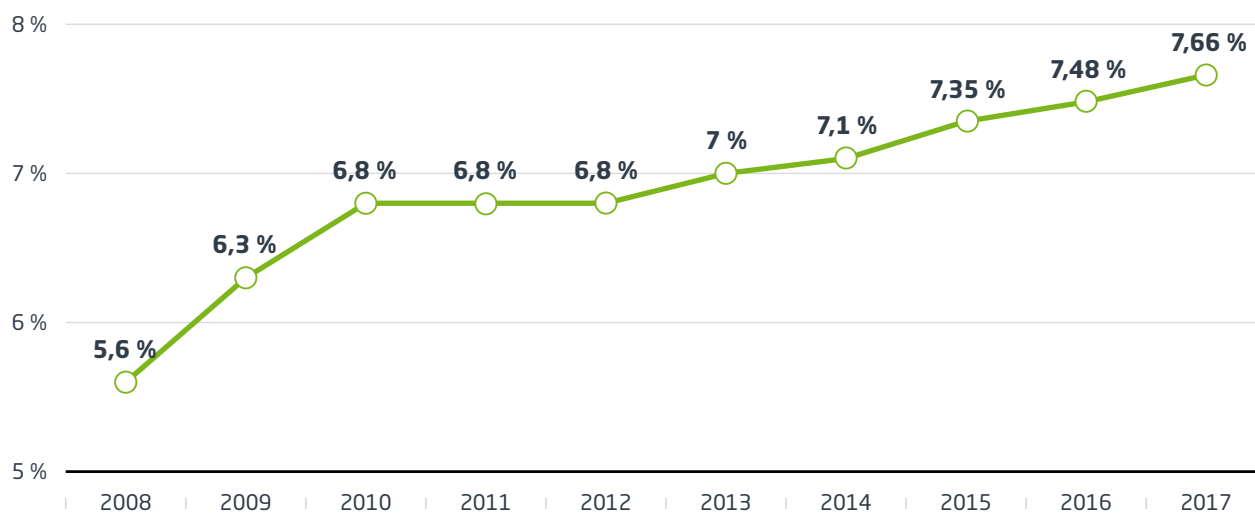
# Durée du travail et absentéisme

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



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017

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



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017

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





## Répartition par classe d'entreprises

CLASSE 1	2015				2016				2017			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	21,34	70,6 %	17 468	52,6 %	21,6	70,39 %	17 917	53,8 %	21,99	70,21 %	17 161	52,1 %
Accident du travail et maladie professionnelle	6,18	20,43 %	2 880	8,67 %	6,29	20,5 %	3 061	9,19 %	6,32	20,19 %	3 026	9,18 %
. dont accident du travail	6	19,84 %	2 842	8,56 %	6,11	19,92 %	3 011	9,04 %	6,13	19,59 %	2 975	9,03 %
. dont maladie professionnelle	0,18	0,59 %	38	0,11 %	0,18	0,58 %	50	0,15 %	0,19	0,6 %	51	0,15 %
Accident de trajet	0,47	1,56 %	288	0,87 %	0,61	1,98 %	316	0,95 %	0,71	2,27 %	385	1,17 %
Maladie/Paternité	1	3,31 %	1 155	3,48 %	0,95	3,12 %	1 258	3,78 %	0,89	2,86 %	1 085	3,29 %
. dont maternité	0,65	2,14 %	208	0,63 %	0,61	2 %	209	0,63 %	0,59	1,88 %	187	0,56 %
. dont paternité	0,35	1,17 %	947	2,85 %	0,34	1,12 %	1 049	3,15 %	0,3	0,98 %	898	2,73 %
Absence non motivée	0,24	0,8 %	3 216	9,68 %	0,25	0,81 %	3 730	11,2 %	0,24	0,75 %	3 062	9,3 %
Absence motivée	1	3,3 %	5 946	17,9 %	0,98	3 %	6 673	20,04 %	1,17	3,72 %	6 853	20,81 %
<b>Total</b>	<b>30,23</b>	<b>100 %</b>	<b>30 953</b>	<b>93,2 %</b>	<b>30,68</b>	<b>100 %</b>	<b>32 955</b>	<b>98,96 %</b>	<b>31,32</b>	<b>100 %</b>	<b>31 572</b>	<b>95,85 %</b>

CLASSE 2	2015				2016				2017			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	20,12	74,91 %	5 518	52,62 %	21,64	74,61 %	5 643	53,71 %	21,99	75,97 %	5 296	50,53 %
Accident du travail et maladie professionnelle	4,27	15,92 %	760	7,25 %	4,94	17,05 %	798	7,6 %	4,48	15,48 %	725	6,92 %
. dont accident du travail	4,01	14,95 %	737	7,03 %	4,5	15,52 %	763	7,26 %	4,2	14,52 %	701	6,69 %
. dont maladie professionnelle	0,26	0,97 %	23	0,22 %	0,44	1,53 %	35	0,34 %	0,28	0,96 %	24	0,23 %
Accident de trajet	0,29	1,08 %	79	0,75 %	0,35	1,22 %	69	0,66 %	0,44	1,51 %	83	0,79 %
Maladie/Paternité	1,12	4,18 %	378	3,6 %	0,99	3,42 %	377	3,59 %	0,98	3,39 %	340	3,24 %
. dont maternité	0,82	3,06 %	86	0,82 %	0,69	2,38 %	75	0,71 %	0,71	2,44 %	71	0,68 %
. dont paternité	0,3	1,12 %	292	2,78 %	0,3	1,04 %	302	2,88 %	0,27	0,95 %	269	2,56 %
Absence non motivée	0,25	0,92 %	1 019	9,72 %	0,28	0,95 %	718	6,83 %	0,15	0,53 %	641	6,11 %
Absence motivée	0,8	2,99 %	1 320	12,59 %	0,8	2,75 %	1 198	11,4 %	0,9	3,12 %	1 382	13,19 %
<b>Total</b>	<b>26,85</b>	<b>100 %</b>	<b>9 074</b>	<b>86,53 %</b>	<b>29</b>	<b>100 %</b>	<b>8 803</b>	<b>83,79 %</b>	<b>28,94</b>	<b>100 %</b>	<b>8 467</b>	<b>80,78 %</b>

CLASSE 3	2015				2016				2017			
	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche
Maladie	18,71	78,28 %	1 279	36,65 %	18,28	78,9 %	1 342	37,21 %	22,62	79,82 %	1 515	42,76 %
Accident du travail et maladie professionnelle	2,57	10,77 %	175	5,01 %	2,85	12,3 %	160	4,44 %	3,29	11,61 %	164	4,63 %
. dont accident du travail	2,38	9,97 %	167	4,78 %	2,43	10,5 %	147	4,08 %	2,85	10,06 %	155	4,38 %
. dont maladie professionnelle	0,19	0,8 %	8	0,23 %	0,42	1,8 %	13	0,36 %	0,44	1,55 %	9	0,25 %
Accident de trajet	0,21	0,88 %	12	0,34 %	0,35	1,49 %	16	0,44 %	0,61	2,16 %	23	0,65 %
Maladie/Paternité	1,08	4,5 %	104	2,99 %	0,73	3,15 %	93	2,57 %	0,97	3,42 %	68	1,92 %
. dont maternité	0,77	3,22 %	26	0,76 %	0,5	2,16 %	20	0,55 %	0,83	2,94 %	28	0,79 %
. dont paternité	0,31	1,28 %	78	2,23 %	0,23	0,99 %	73	2,02 %	0,14	0,48 %	40	1,13 %
Absence non motivée	0,3	1,24 %	123	3,53 %	0,18	0,76 %	128	3,55 %	0,17	0,6 %	183	5,17 %
Absence motivée	1,04	4,33 %	490	14,02 %	0,79	3,4 %	291	8,07 %	0,68	2,39 %	301	8,5 %
<b>Total</b>	<b>23,91</b>	<b>100 %</b>	<b>2 183</b>	<b>62,54 %</b>	<b>23,18</b>	<b>100 %</b>	<b>2 030</b>	<b>56,28 %</b>	<b>28,34</b>	<b>100 %</b>	<b>2 254</b>	<b>63,63 %</b>



3

**Salaires  
et  
rémunérations**



# Salaires et rémunérations

## 3.1 Valeur du point

La valeur du point connaît une hausse de +0,7 %, et s'établit en moyenne à 9,14 € en 2017, contre 9,07 € en 2016. Cette progression, bien que supérieure à celle de 2016 (+0,5 %), reste mesurée par rapport aux années précédentes, ce qui s'explique notamment par une augmentation modérée du SMIC (+0,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017) et de l'inflation (+1 % en 2017).

Pour mémoire, en application de l'accord de branche du 5 mars 2015 « sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés », la valeur du point de branche en 2017 était

de 8,31 €, pour une durée moyenne hebdomadaire du travail de 35 heures, à l'exception des coefficients 145 à 175 pour lesquels un salaire forfaitisé a été déterminé.

Hausse de la valeur du point de **+0,7 %**

### Valeur du point dans les entreprises

	Valeur du point brut 2015	Valeur du point brut 2016	Valeur du point brut 2017	Evolution 2016/2017
Moyenne	9,02	9,07	9,14	+0,7 %
Moyenne pondérée	9,34	9,39	9,46	+0,8 %
Médiane (1)	8,95	8,96	9,03	+0,8 %
Minimum	8,31	8,31	8,31	
Maximum	10,71	10,82	10,96	

**2015**  
<sup>(1)</sup> 50 % des entreprises, représentant **72,52 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **27,48 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur.

**2016**  
<sup>(1)</sup> 50 % des entreprises, représentant **82,37 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **17,63 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur.

**2017**  
<sup>(1)</sup> 50 % des entreprises, représentant **81,50 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **18,50 %** de l'effectif total, se situent au-dessous de cette valeur.

## 3.1 Rémunérations

Les rémunérations des salariés de la branche, comprenant le salaire mensuel et les primes proratisées au mois, ont connu une augmentation plus importante en 2017 qu'en 2016. En effet, en moyenne pondérée, les rémunérations des salariés des entreprises du panel ont augmenté de +0,8 % à +1,1 % en 2017 (de +0,2 % à +1,1 % en 2016), selon les catégories professionnelles et l'ancienneté.

Les chefs de ligne ont bénéficié des augmentations les plus élevées en 2017, avec une hausse d'environ +1,1 %, suivi des O.P.3 avec des hausses de +0,9 % à +1,1 %. Les rémunérations des secrétaires augmentent en moyenne de +0,9 %, et celles des conducteurs-receveurs de +0,8 % à +1 %. Ainsi, le salaire moyen à l'embauche d'un conducteur-receveur s'établit à 2 424 € en 2017 (+0,8 %), et atteint 3 076 € après 25 ans d'ancienneté (+1 %).

Notons, comme les années précédentes, que la faiblesse des effectifs d'OP3 et de chefs de ligne dans les entreprises de classe 3 ne permet pas de considérer les évolutions comme significatives.

de +0,8 % à +1,1 % | **d'augmentation en moyenne**



# 3

## Conducteurs-receveurs

	A l'embauche 2015	A l'embauche 2016	A l'embauche 2017	Evolution 2017 - 2016
Moyenne pondérée	2 381	2 405	2 424	+0,8 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 429	2 453	2 473	+0,8 %
Classe 2	2 315	2 337	2 355	+0,8 %
Classe 3	2 116	2 145	2 162	+0,8 %
Minimum	1 719	1 729	1 748	
Maximum	2 865	2 907	2 941	

	Après 10 ans d'ancienneté 2015	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Après 10 ans d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
Moyenne pondérée	2 722	2 747	2 770	+0,9 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 767	2 790	2 815	+0,9 %
Classe 2	2 675	2 701	2 723	+0,8 %
Classe 3	2 431	2 465	2 483	+0,7 %
Minimum	1 968	1 980	1 992	
Maximum	3 176	3 210	3 280	

	Après 13 mois d'ancienneté 2015	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Après 13 mois d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
	2 548	2 573	2 593	+0,8 %
	2 599	2 625	2 646	+0,8 %
	2 477	2 501	2 520	+0,8 %
	2 264	2 295	2 314	+0,8 %
	1 848	1 859	1 870	
	3 066	3 110	3 147	

	Après 25 ans d'ancienneté 2015	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Après 25 ans d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
	3 013	3 045	3 076	+1 %
	3 074	3 103	3 138	+1,1 %
	2 934	2 974	2 995	+0,7 %
	2 653	2 698	2 722	+0,9 %
	2 124	2 137	2 150	
	3 517	3 566	3 592	

## O.P. 3

	A l'embauche 2015	A l'embauche 2016	A l'embauche 2017	Evolution 2017 - 2016
Moyenne pondérée	2 351	2 378	2 399	+0,9 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 366	2 393	2 416	+1 %
Classe 2	2 347	2 368	2 382	+0,6 %
Classe 3	2 152	2 208	2 224	+0,7 %
Minimum	1 714	1 727	1 727	
Maximum	2 996	3 078	3 117	

	Après 10 ans d'ancienneté 2015	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Après 10 ans d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
Moyenne pondérée	2 721	2 752	2 781	+1,1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 743	2 772	2 802	+1,1 %
Classe 2	2 702	2 739	2 766	+1 %
Classe 3	2 480	2 517	2 537	+0,8 %
Minimum	1 960	1 969	1 969	
Maximum	3 214	3 269	3 310	

	Après 13 mois d'ancienneté 2015	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Après 13 mois d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
	2 516	2 544	2 567	+0,9 %
	2 532	2 560	2 585	+1 %
	2 511	2 534	2 548	+0,6 %
	2 302	2 363	2 380	+0,7 %
	1 833	1 848	1 848	
	3 205	3 294	3 335	

	Après 25 ans d'ancienneté 2015	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Après 25 ans d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
	3 014	3 050	3 082	+1 %
	3 045	3 081	3 117	+1,2 %
	2 985	3 017	3 037	+0,7 %
	2 693	2 747	2 761	+0,5 %
	2 113	2 124	2 124	
	3 475	3 596	3 635	

# Salaires et rémunérations

## Secrétaire

	A l'embauche 2015	A l'embauche 2016	A l'embauche 2017	Evolution 2017 - 2016
Moyenne pondérée	2 284	2 302	2 324	+0,9 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 319	2 333	2 352	+0,8 %
Classe 2	2 214	2 250	2 280	+1,3 %
Classe 3	2 093	2 097	2 120	+1,1 %
Minimum	1 516	1 525	1 535	
Maximum	2 825	2 842	2 842	

	Après 10 ans d'ancienneté 2015	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Après 10 ans d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
Moyenne pondérée	2 650	2 669	2 693	+0,9 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 685	2 701	2 724	+0,8 %
Classe 2	2 588	2 618	2 645	+1 %
Classe 3	2 414	2 428	2 463	+1,4 %
Minimum	1 728	1 739	1 749	
Maximum	3 071	3 091	3 119	

	Après 13 mois d'ancienneté 2015	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Après 13 mois d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
	2 444	2 463	2 487	+0,9 %
	2 481	2 496	2 516	+0,8 %
	2 369	2 407	2 439	+1,3 %
	2 239	2 244	2 268	+1,1 %
	1 622	1 632	1 642	
	3 022	3 041	3 041	

	Après 25 ans d'ancienneté 2015	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Après 25 ans d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
	2 949	2 973	3 000	+0,9 %
	3 001	3 022	3 048	+0,8 %
	2 850	2 885	2 915	+1 %
	2 637	2 650	2 686	+1,3 %
	1 865	1 876	1 887	
	3 419	3 444	3 501	

## Chefs de ligne

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

	A l'embauche 2015	A l'embauche 2016	A l'embauche 2017	Evolution 2017 - 2016
Moyenne pondérée	2 857	2 881	2 912	+1,1 %
Répartition par classe				
Classe 1	2 936	2 960	2 989	+1 %
Classe 2	2 725	2 756	2 796	+1,5 %
Classe 3	2 500	2 506	2 535	+1,2 %
Minimum	1 991	2 031	2 043	
Maximum	3 504	3 589	3 607	

	Après 10 ans d'ancienneté 2015	Après 10 ans d'ancienneté 2016	Après 10 ans d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
Moyenne pondérée	3 302	3 326	3 360	+1 %
Répartition par classe				
Classe 1	3 406	3 429	3 463	+1 %
Classe 2	3 125	3 157	3 196	+1,2 %
Classe 3	2 855	2 859	2 891	+1,1 %
Minimum	2 311	2 339	2 350	
Maximum	3 877	3 879	3 906	

	Après 13 mois d'ancienneté 2015	Après 13 mois d'ancienneté 2016	Après 13 mois d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
	3 057	3 082	3 116	+1,1 %
	3 142	3 167	3 198	+1 %
	2 916	2 949	2 992	+1,5 %
	2 675	2 681	2 713	+1,2 %
	2 130	2 173	2 186	
	3 749	3 840	3 859	

	Après 25 ans d'ancienneté 2015	Après 25 ans d'ancienneté 2016	Après 25 ans d'ancienneté 2017	Evolution 2017 - 2016
	3 676	3 709	3 749	+1,1 %
	3 817	3 854	3 893	+1 %
	3 419	3 454	3 498	+1,3 %
	3 123	3 130	3 166	+1,2 %
	2 475	2 498	2 513	
	4 245	4 262	4 276	

4

**Formation  
professionnelle**



# Formation professionnelle

Pour mémoire, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » a réformé en profondeur la formation professionnelle. Elle a, d'une part, refondu le financement de la formation professionnelle par la création d'une contribution unique et obligatoire (1 % pour les entreprises d'au moins 10 salariés), et d'autre part, créé le Compte Personnel de Formation (CPF), dispositif remplaçant le Droit Individuel à la Formation (DIF) et mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## 4.1 Investissements consacrés à la formation continue

Les nouvelles règles en matière de formation professionnelle imposent, depuis la collecte du 28 février 2016, le versement d'une contribution unique de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, pour les entreprises de plus de 10 salariés, à l'OPCA Transports et Services. Ainsi, au titre de l'année 2017, la contribution unique formation était assise sur les rémunérations versées au cours de cette même année (cf. « Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA Transports et Services », page 47).



Le montant des investissements des entreprises consacrés à la formation professionnelle s'établit à 53,9 millions d'euros en 2017, contre 58,5 millions d'euros en 2016 (soit -4,6 millions d'euros). Cette diminution est néanmoins relativisée par une légère diminution des effectifs en 2017 (-0,9 % entre 2016 et 2017), et par conséquent de la masse salariale.

Alors que le montant des investissements consacrés à la formation professionnelle représentait 3,8 % de la masse salariale en 2016, il représente **3,5 % de la masse salariale** des entreprises en 2017, soit une diminution de -0,3 point. Si la part des investissements consacrés à la formation diminue cette année, elle demeure néanmoins bien au-delà des obligations légales. Cette diminution n'est pas homogène et concerne essentiellement les entreprises de classe 1 (-0,4 point entre 2016 et 2017). En revanche, la part des investissements consacrés à la formation professionnelle est stable au sein des entreprises de classe 2 et 3, et s'établit respectivement à 2,4 % et 2 % de la masse salariale en 2016 et 2017.

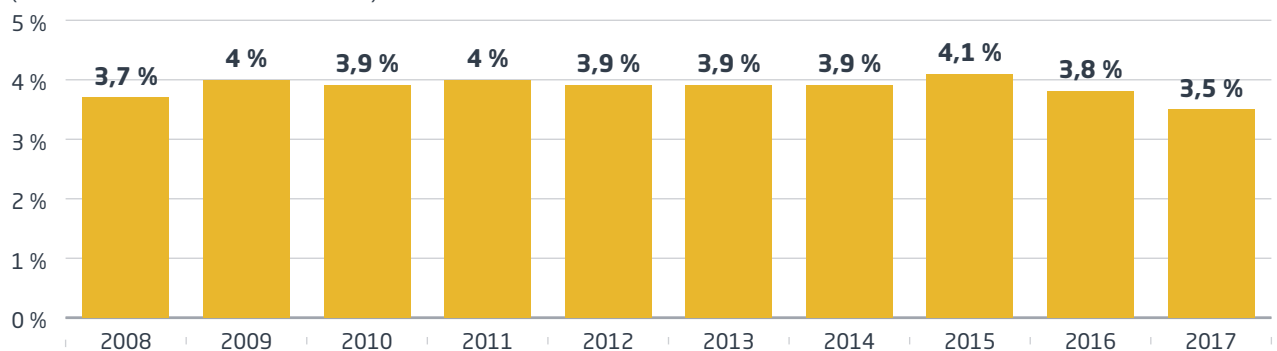
L'obligation de détenir une **Formation Initiale Minimum Obligatoire** (ci-après: « FIMO ») et de suivre tous les cinq ans une Formation Continue Obligatoire (ci-après: « FCO ») pour les conducteurs, en application des articles R. 3314-1 et suivants du Code des transports, contribue, en partie, à ces taux élevés. La périodicité de la FCO peut en outre expliquer les variations du montant d'investissements en formation continue d'une année à l'autre.

	2015	2016	2017
<b>Montant des investissements en formation continue</b>			
en euros	62 681 320	58 460 510	53 895 679
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	4,1 %	3,8 %	3,5 %

### Par classe d'entreprises

	2015	2016	2017
<b>Montant des investissements en formation continue (en euros)</b>			
<b>classe 1</b>	51 225 019	48 280 074	43 961 566
<b>classe 2</b>	9 607 800	8 357 605	8 124 114
<b>classe 3</b>	1 848 501	1 822 831	1 825 499
<b>en % de la masse salariale des entreprises de la branche</b>			
<b>classe 1</b>	4,6 %	4,3 %	3,9 %
<b>classe 2</b>	2,8 %	2,4 %	2,4 %
<b>classe 3</b>	2 %	2 %	2 %

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



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017





## 4.2 Investissements consacrés au plan de formation

Comme le montant total des investissements en formation professionnelle continue, les investissements consacrés au plan de formation sont en baisse et s'établissent à 2,6 % de la masse salariale des entreprises en 2017, contre 2,8 % en 2016. Cependant, cette diminution ne se constate qu'au sein des entreprises de classe 1 (-0,3 %). Dans les entreprises de classe 2 et 3, les investissements consacrés au plan de formation sont stables et atteignent respectivement 1,7 % et 1,5 % depuis 2016.

	2015	2016	2017
<b>Montant des investissements plan de formation</b>			
en euros	46 638 895	43 368 343	39 639 405
en % de la masse salariale des entreprises de la branche	3 %	2,8 %	2,6 %

### Par classe d'entreprises

	2015	2016	2017
<b>Montant des investissements plan de formation (en euros)</b>			
classe 1	38 411 861	36 061 283	32 386 350
classe 2	6 895 853	5 937 273	5 898 417
classe 3	1 331 181	1 369 787	1 367 338
<b>. en % de la masse salariale des entreprises de la branche</b>			
classe 1	3,5 %	3,2 %	2,9 %
classe 2	2 %	1,7 %	1,7 %
classe 3	1,4 %	1,5 %	1,5 %

## 4.3 Nature des stages de formation

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

En 2017, la part de stages suivis en matière **d'hygiène et sécurité** et en **gestion des situations conflictuelles ou sécurité des biens** augmente de **+9,3 points**, et représente 27,2 % des stages suivis en 2017 (contre 17,9 % en 2016). Comme les années précédentes, les stages suivis par les salariés des entreprises de notre panel concernent majoritairement la technique professionnelle, malgré une diminution de -12,4 points (48,5 % des stages suivis en 2017 contre 60,9 % en 2016). Les stages ayant trait au développement personnel passent de 3,9 % en 2016 à 6,7 % en 2017, soit +2,8 points.

	2015	2016	2017
Hygiène et sécurité	13,6 %	9,9 %	16,9 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	7,4 %	8 %	10,3 %
Technique professionnelle	56,8 %	60,9 %	48,5 %
Bureautique et informatique	2,6 %	2,3 %	3,1 %
Gestion & management	2,8 %	3,1 %	2,9 %
Langues étrangères	0,3 %	0,5 %	0,1 %
Développement personnel	5,1 %	3,9 %	6,7 %
Autres	11,4 %	11,4 %	11,5 %

# Formation professionnelle

## Répartition des formations selon le dispositif

	2015		2016		2017	
	Plan de formation (y compris le 0,3%)	Congé individuel de formation (CIF)	Plan de formation (y compris le 0,3%)	Congé individuel de formation (CIF)	Plan de formation (y compris le 0,3%)	Congé individuel de formation (CIF)
Hygiène et sécurité	99,3 %	0,7 %	99,1 %	0,9 %	99 %	1 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	100 %		94,9 %	5,1 %	99,8 %	0,2 %
Technique professionnelle	97,8 %	2,2 %	94,9 %	5,1 %	94,2 %	5,8 %
Bureautique et informatique	93,8 %	6,2 %	83,9 %	16,1 %	93,5 %	6,5 %
Gestion & management	96,8 %	3,2 %	94,1 %	5,9 %	93 %	7 %
Langues étrangères	69,5 %	30,5 %	86,3 %	13,7 %	100 %	
Développement personnel	72,7 %	27,3 %	75 %	25 %	84,3 %	15,7 %
Autre	80,6 %	19,4 %	80,4 %	19,6 %	75,2 %	24,8 %

## 4.4 Nombre de stagiaires

En 2017, 62 % des salariés des entreprises du panel ont suivi une formation, soit -5,4 points par rapport à 2016. Cette diminution s'observe au sein des entreprises de classe 1 et 2, avec respectivement -7,8 points et -2,4 points entre 2016 et 2017. A l'inverse, dans les entreprises de classe 3, la part de salariés qui ont suivi une formation en 2017 a augmenté de +7,5 points par rapport à 2016, passant de 36,2 % à 43,7 %.

Malgré une diminution de -3,5 points, au profit notamment des ouvriers non roulants, la grande majorité des stagiaires reste des conducteurs, **soit 58,7 %**. Ce chiffre élevé s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre une FCO tous les cinq ans. La baisse constatée est liée au fait que 2017 correspond à une année où le nombre de FCO suivie est moindre que les années précédentes.

Après avoir augmenté en 2016, le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au titre du 0,3 %, institué pour des actions de formation spécifiques à la branche, notamment pour la sécurité des personnes et des biens, est en baisse (-416 salariés formés entre 2016 et 2017), mais reste supérieur au nombre de stagiaires au titre du 0,3 % en 2015.

**62%** des salariés ont suivi une formation

	2015	2016	2017
<b>Salariés ayant suivi une formation</b>			
en nombre	32 387	31 946	29 096
dont stagiaires au titre du 0,3 %	10 509	11 023	10 607
en % de l'effectif total des entreprises de la branche	68,6 %	67,4 %	62 %

## Par classe d'entreprises

	2015	2016	2017
<b>Salariés ayant suivi une formation</b>			
classe 1	24 598	24 060	21 239
classe 2	6 170	6 580	6 310
classe 3	1 619	1 306	1 547
<b>en % de l'effectif total des entreprises de la classe</b>			
classe 1	74,1 %	72,3 %	64,5 %
classe 2	58,8 %	62,6 %	60,2 %
classe 3	46,4 %	36,2 %	43,7 %

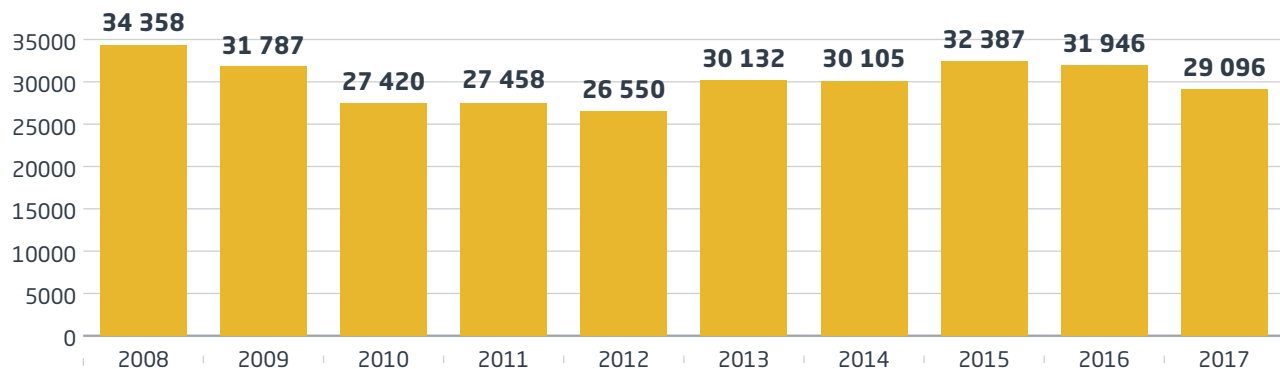
## Par catégorie professionnelle

	2015		2016		2017	
	nombre de salariés ayant suivi une formation	en % du nombre total de stagiaires	nombre de salariés ayant suivi une formation	en % du nombre total de stagiaires	nombre de salariés ayant suivi une formation	en % du nombre total de stagiaires
Ingénieurs et cadres	647	2 %	591	1,8 %	542	1,9 %
Maitrisés et techniciens	7 087	21,9 %	6 630	20,8 %	6 088	20,9 %
Employés	1 938	6 %	1 850	5,8 %	1 669	5,7 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	19 964	61,6 %	19 863	62,2 %	17 070	58,7 %
Ouvriers non roulants	2 751	8,5 %	3 012	9,4 %	3 727	12,8 %



## Evolution du nombre de salariés ayant suivi une formation

(Données brutes sur dix ans)



Source : bilans sociaux UTP 2008 à 2017

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

### 4.5 Nombre d'heures de stage

En 2017, plus de 930 000 heures de formation ont été suivies par les salariés des entreprises de notre panel, ce qui représente en moyenne 32 heures par stagiaire, soit +1 heure de formation par stagiaire par rapport à 2016. L'augmentation du nombre moyen d'heures de formation par stagiaire se constate au sein des entreprises de classe 1 et 3, et est particulièrement marquée dans les entreprises de classe 3, avec +8,5 heures en moyenne par stagiaire entre 2016 et 2017.

Comme les années précédentes, les ouvriers non-roulants effectuent les stages les plus longs, **36,7 heures** en moyenne, suivis par les conducteurs avec **32,4 heures** de formation en moyenne. La durée moyenne des formations des agents de Maîtrises et techniciens a augmenté de +4 heures.

	2015	2016	2017
Nombre d'heures de stage	1 006 331	990 039,92	931 552,69
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire	31,1	31	32

#### Par classe d'entreprises

	2015	2016	2017
Nombre d'heures de stage			
classe 1	837 928	794 045	731 476
classe 2	137 666	169 949	156 101
classe 3	30 737	26 046	43 976
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire			
classe 1	34,1	33	34,4
classe 2	22,3	25,8	24,7
classe 3	19	19,9	28,4

#### Par catégorie professionnelle

	2015			2016			2017		
	nombre d'heures de stage	nombre d'heures par stagiaire	en % du nombre total des heures de stages	nombre d'heures de stage	nombre d'heures par stagiaire	en % du nombre total des heures de stages	nombre d'heures de stage	nombre d'heures par stagiaire	en % du nombre total des heures de stages
Ingénieurs et cadres	14 817	22,9	1,5 %	13 084	22,1	1,3 %	13 824	25,5	1,5 %
Maîtrises et techniciens	169 051	23,9	16,8 %	169 112	25,5	17,1 %	179 382	29,5	19,2 %
Employés	38 376	19,8	3,8 %	58 727	31,7	5,9 %	48 274	28,9	5,2 %
Ouvriers roulants	672 866	33,7	66,9 %	635 396	32	64,2 %	553 469	32,4	59,4 %
Ouvriers non roulants	111 221	40,4	11 %	113 722	37,8	11,5 %	136 603	36,7	14,7 %

# Formation professionnelle

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

Pour mémoire, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le DIF a été supprimé et remplacé par le CPF, qui n'obéit pas aux mêmes règles d'éligibilité des formations mobilisables.

Le nombre de salariés ayant mobilisé leur CPF est passé de 58 en 2016, à 123 en 2017, soit +65 salariés. Cette hausse est constatée dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception des ouvriers non roulants, mais elle est particulièrement marquée chez les conducteurs (+44 salariés).

Après avoir diminué de 40 entre 2015 et 2016, le nombre d'heures de formation effectuées au titre du CPF a plus que doublé en 2017, atteignant 4 583 (contre 1 737 en 2016).

Outre la hausse du nombre de salarié ayant mobilisé leur CPF, cette augmentation s'explique par des durées de formation plus importantes (+7 heures en moyenne par salarié entre 2016 et 2017).

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

### Par catégorie professionnelle

2015						
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectuées par salarié	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	2	0,2 %	111	56		
Maitrisés et techniciens	2	<0,1 %	50	25		
Employés						
Ouvriers roulants	23	<0,1 %	1 602	70		
Ouvriers non roulants	1	<0,1 %	14	14		
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>&lt;0,1 %</b>	<b>1 777</b>	<b>63</b>		

2016						
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectuées par salarié	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	2	0,2 %	34	17		
Maitrisés et techniciens	28	0,3 %	648	23	447	16
Employés	8	0,3 %	294	37		
Ouvriers roulants	18	<0,1 %	705	39	420	23
Ouvriers non roulants	2	0 %	56	28		
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>&lt;0,1 %</b>	<b>1 737</b>	<b>30</b>	<b>867</b>	<b>15</b>

2017						
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre moyen d'heures effectuées par salarié	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise	Nombre moyen d'heures abondées par l'entreprise effectué par salarié
Ingénieurs et cadres	9	1,1 %	315	35	376	42
Maitrisés et techniciens	33	0,4 %	1 370	42	1 057	32
Employés	12	0,4 %	1 114	93	772	64
Ouvriers roulants	67	0,2 %	1 626	24	391	6
Ouvriers non roulants	2	<0,1 %	158	79		
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>0,1 %</b>	<b>4 583</b>	<b>37</b>	<b>2 596</b>	<b>21</b>



## 4.7 Périodes de professionnalisation

En 2017, 2 626 salariés des entreprises de notre panel ont bénéficié d'une période de professionnalisation, ce qui représente 5,6 % de l'effectif, soit -0,8 point par rapport à 2016. La diminution concerne toutes les catégories professionnelles, mais elle est plus forte chez les ouvriers non roulants (-1,9 point entre 2016 et 2017). Rappelons qu'en 2016, la part de salariés ayant suivi une période de professionnalisation était la plus élevée depuis 10 ans. Les conducteurs représentent la part la plus importante en nombre de salariés (1 478 en 2017) ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, mais rapporté à l'effectif total de la catégorie, ce sont les agents de Maîtrises et techniciens qui ont le plus bénéficié du dispositif (8,7 % de l'effectif de la catégorie professionnelle).

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

des effectifs  
ont bénéficié  
d'une période de  
professionnalisation

5,6 %

	2015		2016		2017	
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et cadres	18	2,1 %	24	2,9 %	11	1,3 %
Maîtrises et techniciens	492	6,1 %	756	9,3 %	714	8,7 %
Employés	211	7,7 %	154	5,6 %	103	3,8 %
Ouvriers roulants	881	2,8 %	1 673	5,3 %	1 478	4,8 %
Ouvriers non roulants	332	7,9 %	407	9,5 %	320	7,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 934</b>	<b>4,1 %</b>	<b>3 014</b>	<b>6,4 %</b>	<b>2 626</b>	<b>5,6 %</b>

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

Le nombre de contrats d'apprentissage conclus, comme celui des contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre, se stabilise entre 2016 et 2017. En effet, 103 contrats d'apprentissage ont été conclus en 2017, contre 102 en 2016, et 180 contrats d'apprentissage sont en cours au 31 décembre 2017, contre 179 au 31 décembre 2016.

Comme en 2016, les nombres de contrat de professionnalisation conclus et en cours au 31 décembre 2017 diminuent, avec -33 contrats de professionnalisation conclus et -28 contrats de professionnalisation en cours entre 2016 et 2017. Les données de l'OPCA Transports et Services (cf. 4.10. «Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA Transports et Services», page 47) font cependant état d'un nombre de contrats de professionnalisation conclus supérieur.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont notamment permis la préparation de titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs,

Mécanicien réparateur véhicules industriels), de Baccalauréats professionnels (maintenance véhicule, mécanique, gestion), de BTS (électrotechnique, maintenance des systèmes et de véhicules de transport routiers), de licences professionnelles (logistique, management des services de transport de voyageurs, ressources humaines) ou de masters 2 (marketing, management, ressources humaines).

Enfin, les contrats aidés diminuent, passant de 122 contrats conclus au titre de l'année 2016 à 55 contrats conclus en 2017. Le nombre de contrats aidés en cours au 31 décembre 2017 s'établit à 145, contre 218 au 31 décembre 2016. Parmi ces contrats aidés, les entreprises ont principalement recours aux emplois d'avenir (91 contrats en cours, dont 26 conclus cette année). Soulignons que les contrats de génération, supprimés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 «relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail», sont amenés à disparaître.

### Contrats d'apprentissage

En cours au 31 décembre 2015	En cours au 31 décembre 2016	En cours au 31 décembre 2017
169	179	<b>180</b>
Dont conclus en 2015	Dont conclus en 2016	Dont conclus en 2017
113	102	<b>103</b>

### Contrats de professionnalisation

En cours au 31 décembre 2015	En cours au 31 décembre 2016	En cours au 31 décembre 2017
345	320	<b>292</b>
Dont conclus en 2015	Dont conclus en 2016	Dont conclus en 2017
291	252	<b>219</b>

### Autres types de contrats aidés

	En cours au 31 décembre 2015	En cours au 31 décembre 2016	En cours au 31 décembre 2017
Contrats adultes relais	7	17	<b>16</b>
Contrats uniques d'insertion	47	43	<b>29</b>
Emplois d'avenir	142	150	<b>91</b>
Contrats de génération	9	8	<b>9</b>
	Dont conclus en 2015	Dont conclus en 2016	Dont conclus en 2017
Contrats adultes relais	2	3	<b>1</b>
Contrats uniques d'insertion	28	37	<b>21</b>
Emplois d'avenir	81	74	<b>26</b>
Contrats de génération	8	8	<b>7</b>



## 4.9 Niveau de formation du personnel embauché

En 2017, la part des salariés embauchés de niveau V (niveau équivalant au CAP) reste la plus élevée, et s'établit à 41,6 % des embauches, soit + 3,9 points par rapport à 2016. Le recrutement des salariés de niveau VI (équivalent au niveau bac) s'établit à 28,1 % en 2017, soit -3,4 points. L'embauche des salariés de niveau III (bac +2) progresse de 1,9 point, et l'embauche des salariés de niveau I et II (bac +3 et plus) diminue d'autant, et s'établit à 7,7 %.

	2015	2016	2017
Niveau VI	13,4 %	11,8 %	<b>11,3 %</b>
Niveau V	46,6 %	37,7 %	<b>41,6 %</b>
Niveau IV	22,5 %	31,5 %	<b>28,1 %</b>
Niveau III	10,1 %	9,4 %	<b>11,3 %</b>
Niveau I & II	7,4 %	9,6 %	<b>7,7 %</b>

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

Plus de 12 millions d'euros ont été collectés par l'OPCA Transports et Services en 2017 au titre du financement de la professionnalisation et du 0,3 % « actions de formation spécifiques à la branche », pour le secteur des transports urbains.

### Financement des actions prioritaires de la branche au titre de la professionnalisation

Jusqu'à la collecte effectuée en 2015, sur la masse salariale de 2014, la participation au financement de la formation professionnelle s'effectuait selon les modalités suivantes :

Type de contribution	Effectifs de l'entreprise		
	Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 salariés et plus
Plan de formation	0,4 %	0,9 %	<b>0,9 %</b>
CIF (versée à un OPACIF)	-	-	<b>0,2 %</b>
Professionalisation et DIF (versée à l'OPCA Transports et Services)*	0,15 %	0,15 %	<b>0,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>0,55 %</b>	<b>1,05 %</b>	<b>1,6 %</b>

\* L'accord de branche du 28 janvier 2010 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » étendait le versement à l'OPCA Transports et Services du 0,5 % au titre de la professionnalisation à l'ensemble des entreprises des transports urbains.

Les collectes opérées par l'OPCA Transports et Services depuis le 28 février 2016, au titre de l'année 2015, obéissent **aux nouvelles règles** mises en place par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », dont il résulte **une contribution unique à verser à l'OPCA Transports et Services**. Les versements au titre de cette contribution unique sont mutualisés et permettent à l'OPCA Transports et Services de financer les différents dispositifs selon l'affectation suivante :

Affectation	Effectifs de l'entreprise			
	Moins de 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,4 %	0,2 %	0,1 %	-
Professionalisation	0,15 %	0,3 %	0,3 %	<b>0,4 %</b>
CIF	-	0,15 %	0,2 %	<b>0,2 %</b>
FPSP	-	0,15 %	0,2 %	<b>0,2 %</b>
CPF *	-	0,2 %	0,2 %	<b>0,2 %</b>
<b>Total</b>	<b>0,55 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>

\* Le taux de 0,20 % affecté au CPF peut soit être versé à l'OPCA Transports et Services, soit être géré en interne. Dans ce second cas, le taux de contribution légale de 1 % versé à l'OPCA Transports et Services est ramené à 0,80 %.

# Formation professionnelle

L'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » prévoit des actions prioritaires au titre de la professionnalisation, qui incluent notamment les actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, et reprend les dispositions légales quant au financement de la professionnalisation.

En 2017, bien que la collecte au titre de la professionnalisation reste stable et s'élève, comme en 2016, à 6,9 millions d'euros, les engagements ont augmenté de +0,4 million d'euros. Ainsi, au titre de l'année 2017, l'OPCA Transports et Services a financé 8 143 actions de formation, soit +1 539 actions de formation par rapport à 2016. Le nombre de périodes de professionnalisation financées est également en hausse (+1 620 entre 2016 et 2017).

## Professionalisation

	Exercice 2015	Exercice 2016	Exercice 2017
Collecte au titre de la professionnalisation (en M€)	7	6,9	<b>6,9</b>
Engagements (en M€)	4,41	6,01	<b>6,41</b>
Ecart entre la collecte et les engagements (en M€)	2,59	0,89	<b>0,49</b>
Nombre de contrats de professionnalisation	383	390	<b>374</b>
Nombre de périodes de professionnalisation financées	1 030	5 939	<b>7 559</b>
Nombre de formations au titre du CPF	99	172	<b>238</b>
Nombre de formations tuteurs financées	132	66	<b>69</b>
Nombre de POE individuelles financées	173	209	<b>141</b>
<b>Total des actions de formations financées</b>	<b>1 718</b>	<b>6 604</b>	<b>8 143</b>

## 0,3 % actions prioritaires de formation spécifiques

	Exercice 2015 (0,3 %)	Exercice 2016 (0,3 %)	Exercice 2017 (0,3 %)
Collecte (en €)	5 249 233	5 332 982	<b>5 341 648</b>
Engagements (en €)			
au titre de la VAE	-	-	-
au titre de la Sécurité	3 486 310	3 929 342	<b>4 308 005</b>
<b>Total</b>	<b>3 486 310</b>	<b>3 929 342</b>	<b>4 308 005</b>
Nombre de stagiaires			
au titre de la validation des acquis professionnels	0	0	<b>0</b>
au titre de la sécurité	15 271 (dont 8 718 FCO)	15 741 (dont 6 688 FCO)	<b>17 082 (dont 5 729 FCO)</b>
<b>Total</b>	<b>15 271</b>	<b>15 741</b>	<b>17 082</b>

\* Chiffres provisoires fournis par l'OPCA Transports et Services, arrêtés au 29 mars 2018

NB : Les chiffres de l'exercice 2016 ont fait l'objet d'un réajustement dans la mesure où les chiffres publiés l'année précédente, fournis par l'OPCA Transports, n'étaient que provisoires.

En application de l'accord de branche précité du 7 juillet 2015, reprenant les accords de branche antérieurs, des actions de formation spécifiques à la branche sont financées par un versement à l'OPCA Transports et Services correspondant à **0,3 % de la masse salariale brute des entreprises**. Ces actions spécifiques sont notamment les formations relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens et celles effectuées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

En 2017, la collecte au titre des actions prioritaires de formation

spécifiques à la branche augmente de 8666 euros et s'établit à plus de 5,3 millions d'euros. **Les engagements au titre de la sécurité sont également en hausse et atteignent plus de 4,3 millions d'euros** (+378663 euros par rapport à 2016). Comme en 2016, le nombre de stagiaires au titre de la sécurité augmente (+1 341 stagiaires entre 2016 et 2017), malgré une diminution du nombre de FCO prises en charge au titre de l'année 2017 (-959 par rapport à 2016).



5

**Données  
de cadrage  
économique**



# Données de cadrage économique

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

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

## 5.1 Le contexte économique national en 2017

### Les grands indicateurs

La croissance de l'économie française s'est renforcée de mois en mois au cours de l'année 2017, de sorte que son bilan est le meilleur depuis 2010 avec une progression du produit intérieur brut de l'ordre de +2 %. Cette dynamique s'explique en partie par une amélioration de l'environnement international, et surtout européen, qui a stimulé les échanges et donc la production industrielle (+2,9 %) et les investissements (+4,4 % pour les entreprises).

Les ménages français ont eux aussi contribué à cette croissance, notamment par leur décision d'investir (+5,3 %, soit une hausse 2 fois supérieure à celle de 2016), ce qui a entraîné une embellie sur le marché du logement. En témoignent les progressions des mises en chantier (+8,2 %) et le niveau inédit des transactions dans l'ancien (968 000 ventes), favorisées par des taux d'intérêt particulièrement bas. Les dépenses de consommation ont quant à elles ralenti légèrement, du fait du rebond de l'inflation (+1 %) après plusieurs années de stagnation.

	2014	2015	2016	2017
Produit intérieur brut en volume	+0,2 %	+1,2 %	+1,1 %	<b>+2 %</b>
Indice des prix à la consommation	+0,5 %	-	+0,2 %	<b>+1 %</b>
Dépenses de consommation des ménages (en volume)	+0,6 %	+1,5 %	+2,1 %	<b>+1,3 %</b>
Exportations (en volume)	+2,4 %	+6 %	+1,9 %	<b>+3,3 %</b>
Importations (en volume)	+3,8 %	+6,4 %	+4,2 %	<b>+4,1 %</b>
Formation brute de capital fixe (en volume)	-1,2 %	+0,9 %	+2,7 %	<b>+3,8 %</b>
Entreprises non financières	+2 %	+2,7 %	+3,4 %	<b>+4,4 %</b>
Ménages	-5,3 %	-0,8 %	+2,4 %	<b>+5,3 %</b>
Administrations publiques	-6,9 %	-3,9 %	-0,1 %	<b>-1 %</b>
Indice de production dans l'industrie manufacturière	-0,3 %	+1,4 %	+0,3 %	<b>+2,9 %</b>
Industrie automobile	+3,8 %	+6,9 %	+4,4 %	<b>+7,2 %</b>

Source : INSEE

### Le marché du travail

Le taux de chômage en France est passé sous la barre symbolique des 10 % dès le premier trimestre 2017. Relativement stable sur les 3 premières parties de l'année, il a brusquement reculé en fin de période pour s'établir à 8,9 % de la population active. Cette embellie fait écho à l'accroissement des effectifs salariés dans presque toutes les composantes de l'économie française, et notamment dans le secteur tertiaire marchand (+2,1 %), qui emploie près de la moitié de la main d'œuvre. Parmi les autres secteurs pourvoyeurs

d'emplois, la construction a retrouvé le chemin de la croissance (+0,9 %) alors qu'elle réduisait ses effectifs depuis 2008.

D'une manière générale, ce sont plutôt les jeunes, traditionnellement les plus vulnérables de ce point de vue, qui ont davantage bénéficié du recul du chômage, avec des taux d'inactivité en baisse de plus de 2 points pour les hommes comme pour les femmes.



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

	2014	2015	2016	2017
<b>Industrie</b>	-1 %	-1,1 %	-0,9 %	<b>-0,4 %</b>
dont				
Fabrication de matériel de transport	-2 %	-2 %	-1,2 %	<b>-0,2 %</b>
Industrie automobile	-4,3 %	-3,3 %	-2,5 %	<b>-1,7 %</b>
Fabrication d'autres matériels de transport	+1,4 %	-0,2 %	+0,6 %	<b>+1,8 %</b>
Construction	-2,4 %	-3,4 %	-1,3 %	<b>+0,9 %</b>
<b>Tertiaire marchand</b>	<b>+0,5 %</b>	<b>+0,9 %</b>	<b>+1,9 %</b>	<b>+2,1 %</b>
dont				
Transports et entreposage	-0,3 %	-0,2 %	+0,7 %	<b>+0,8 %</b>
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	+1,1 %	+0,4 %	+0,5 %	<b>+0,4 %</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>+0,3 %</b>	<b>+0,2 %</b>	<b>+0,9 %</b>	<b>+1,1 %</b>

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

Source : INSEE

## Chômage

Taux de chômage (au sens du Bureau International du Travail)	T4 2014	T4 2015	T4 2016	T4 2017 (p)
<b>Ensemble</b>	10,5 %	10,2 %	10 %	<b>8,9 %</b>
- de 15 à 24 ans	24,8 %	24,6 %	23,9 %	<b>21,3 %</b>
- de 25 à 49 ans	9,9 %	9,6 %	9,4 %	<b>8,3 %</b>
- 50 ans et plus	6,9 %	6,9 %	6,9 %	<b>6,4 %</b>
<b>Hommes</b>	10,8 %	10,7 %	10,2 %	<b>9,1 %</b>
- de 15 à 24 ans	26,1 %	26,1 %	24,7 %	<b>22,1 %</b>
- de 25 à 49 ans	9,9 %	9,8 %	9,2 %	<b>8,1 %</b>
- 50 ans et plus	7,3 %	7,3 %	7,4 %	<b>6,8 %</b>
<b>Femmes</b>	10,1 %	9,7 %	9,8 %	<b>8,8 %</b>
- de 15 à 24 ans	23,1 %	22,2 %	23,1 %	<b>20,4 %</b>
- de 25 à 49 ans	9,9 %	9,4 %	9,6 %	<b>8,5 %</b>
- 50 ans et plus	6,5 %	6,5 %	6,3 %	<b>5,9 %</b>

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

(p) données provisoires

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

# Données de cadrage économique

## 5.2 Les budgets des collectivités locales

### Les finances locales

Les collectivités locales se ménagent des marges de manœuvre financières. Alors que les dotations de l'Etat se contractent depuis 2014 et ont retrouvé en 2017 leur niveau de 2002, il leur a fallu trouver d'autres sources de financements pour maintenir leurs budgets à l'équilibre. S'il était à craindre que l'investissement soit la variable d'ajustement à la lecture des baisses successives au cours des dernières années, force est de constater que ce n'est pas le

cas, puisqu'il a rebondi en 2017. Un autre signe encourageant est la poursuite de l'accroissement de l'épargne brute, qui témoigne de la gestion prudente des finances locales. Les collectivités doivent cependant faire face à une hausse de +2 % de leurs frais de personnel, non pas en raison de l'accroissement de leurs effectifs, mais de diverses mesures gouvernementales qui ont eu un impact en 2017.

En milliards d'euros		Variation 2016/2015	2016	Variation 2017/2016	2017 (e)
Recettes	<b>Total</b>	<b>+0,5 %</b>	<b>219,1</b>	<b>+1,6 %</b>	<b>222,6</b>
	Recettes fiscales	+3,4 %	137,7	+3,6 %	142,6
	Dotations de l'Etat	-8 %	41,3	-5,2 %	39,2
	Autres recettes	+0,4 %	40,1	+1,8 %	40,8
Dépenses	<b>Total</b>	<b>-0,3 %</b>	<b>178,5</b>	<b>+1,5 %</b>	<b>181,1</b>
	Charges de personnel	+0,9 %	64,3	+2 %	65,6
	Achats de biens et services	-1,5 %	38,4	+1,1 %	38,8
	Prestations sociales et transferts versés	+0,4 %	60,4	+1,6 %	61,4
	Autres dépenses	-4,7 %	10,5	+1,9 %	10,7
	Intérêts de la dette	-6,1 %	4,8	-6,2 %	4,5
<b>Epargne brute</b>		<b>+4,4 %</b>	<b>40,6</b>	<b>+2,2 %</b>	<b>41,5</b>
<b>Dépenses d'investissement</b>		<b>-3,3 %</b>	<b>47,3</b>	<b>+3,7 %</b>	<b>49,1</b>
<b>Encours de la dette au 31/12</b>		<b>+1,5 %</b>	<b>181,8</b>	<b>+0,3 %</b>	<b>182,2</b>

(e) estimation Banque Postale

Source : La Banque Postale, Les Finances Locales, septembre 2017

### Le budget des groupements à fiscalité propre

Entre créations, fusions, extensions d'établissements de coopération intercommunale et montée en puissance des métropoles, le paysage des groupements à fiscalité propre est en pleine reconstruction. Le cap de l'assainissement des finances est cependant maintenu, après une année 2016 de croissance soutenue des recettes comme des dépenses d'exploitation,

l'année 2017 a été celle du ralentissement des unes comme des autres. Les dépenses d'investissement sont quant à elles reparties nettement à la hausse (+4 %) après un recul qui augurait mal pour la politique de transport. Reste que l'encours de la dette poursuit sa croissance (+1,9 %). L'évolution des taux d'intérêt sera donc déterminante pour les stratégies futures.

### Finances des groupements à fiscalité propre (communautés d'agglomérations, communautés de communes, communautés urbaines, métropoles, établissements publics territoriaux).

En milliards d'euros		Variation 2016/2015	2016	Variation 2017/2016	2017 (e)
Recettes	<b>Total</b>	<b>+7,9 %</b>	<b>41</b>	<b>+3 %</b>	<b>42,2</b>
	Recettes fiscales	+6,8 %	26,6	+4,3 %	27,7
	Dotations de l'Etat	+2,5 %	6,9	-2,5 %	6,7
	Autres recettes	+18,2 %	7,5	+3,5 %	7,7
Dépenses	<b>Total</b>	<b>+10 %</b>	<b>36,2</b>	<b>+3,3 %</b>	<b>37,4</b>
	Charges de personnel	+6,9 %	8,3	+7,1 %	8,9
	Charges à caractère général	+1,3 %	6,5	+1,5 %	6,6
	Autres dépenses	+15,1 %	20,8	+2,8 %	21,4
	Intérêts de la dette	-8,4 %	0,6	-12 %	0,5
	<b>Epargne brute</b>		<b>-5,7 %</b>	<b>4,7</b>	<b>+0,5 %</b>
<b>Dépenses d'investissement</b>		<b>-1,5 %</b>	<b>8,1</b>	<b>+4 %</b>	<b>8,4</b>
<b>Encours de la dette au 31/12</b>		<b>+2,6 %</b>	<b>24</b>	<b>+1,9 %</b>	<b>24,5</b>

(e) estimation Banque Postale

Source : La Banque Postale, Les Finances Locales, septembre 2017



## 5.3 Le secteur transports

### Le transport de marchandises

L'activité du transport de marchandises a nettement rebondi en 2017 (+7,8 %) après deux années particulièrement moroses. L'accélération de l'économie française a stimulé les besoins de fret tant nationaux (origine et destination en France) qu'internationaux, tandis que l'amélioration de la conjoncture européenne a dynamisé les échanges intracommunautaires. Cette embellie a directement profité au transport par camions ou véhicules utilitaires légers.

Le fret routier a en effet progressé de +8,8 % sur le sol français. Le fret ferroviaire a quant à lui augmenté de +2,5 % mais cette croissance n'a pas permis de compenser la baisse de l'activité (-4,9 %) liée aux mouvements de grève de 2016. Sa part de marché a donc de nouveau reculé en 2017 (9,2 %) tandis que celle de la route s'établissait à 86 % du fret terrestre national.

### Transports intérieurs de marchandises

	2014	2015	2016	2017
<b>Transport routier</b>	288,6	281,4	287,7	<b>313,4 (e)</b>
Pavillon Français	182,6	172,2	174,8	<b>190,5 (e)</b>
Pavillon étranger	106	109,2	112,8	<b>122,9 (e)</b>
<b>Transport ferroviaire</b>	32,6	34,3	32,6	<b>33,4</b>
<b>National</b>	20,1	21,4	20,5	<b>20,5</b>
International et transit	12,4	12,8	12,1	<b>12,9</b>
<b>Transport fluvial</b>	7,8	7,5	6,8	<b>6,7</b>
<b>Transport par oléoducs</b>	11,1	11,4	11,4	<b>11,3</b>
<b>Ensemble</b>	340	334,6	338,5	<b>364,8 (e)</b>

Unité : milliards de t-km

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDDS, Bulletin Mensuel de Statistiques, avril 2018

Source : CGDD, SDES, Les Comptes des Transports en 2016 et Data Lab avril 2018

### Le transport de voyageurs

Malgré une nouvelle hausse des immatriculations de voitures neuves (+4,8 % après +5,2 % en 2016 et +6,8 % en 2015), et l'accroissement de la circulation qui est leur corollaire, le transport individuel de voyageurs a perdu une petite part de marché en 2017. Les secteurs concurrents ont en effet fait preuve d'un grand dynamisme. Le transport aérien (+3,4 % de voyageurs. kilomètres) a bénéficié du regain de tourisme sur le sol français

et de la bonne tenue des voyages d'affaires en lien avec l'embellie de l'économie française dans son ensemble. Il en va de même pour le transport ferré qui a enregistré une hausse sur l'ensemble de ses segments, et notamment sur celui des trains à grande vitesse (+8,8 %). Ce rebond lui a permis de largement compenser le repli de 2016. Le transport ferroviaire régional n'est pas en reste puisqu'il a progressé de +5,2 % en province et de +1,4 % en Ile-de-France.

### Transports intérieurs de voyageurs

	2014	2015	2016	2017
<b>Véhicules particuliers</b>	720,9	736,8	756,4	<b>769,3 (e)</b>
Transports collectifs	196,2	198,2	200	<b>207,7 (e)</b>
Autocars, autobus et tramways	77,9	79,5	82	<b>83,2 (e)</b>
<b>Transports ferrés</b>	102,6	104,5	103,2	<b>109,2</b>
<b>Train à grande vitesse</b>	53,7	54,1	53,1	<b>57,8</b>
Train interurbain (hors grande vitesse)	7,7	7,6	7,1	<b>7,2</b>
<b>Train sous convention régionale hors IdF</b>	13,6	13,6	13,2	<b>13,9</b>
<b>Train sous convention régionale IdF</b>	12,1	13,9	14,4	<b>14,6</b>
<b>Métros France entière + RER RATP</b>	15,4	15,3	15,4	<b>15,7</b>
<b>Transport aérien (vols intérieurs)</b>	14,1	14,3	14,8	<b>15,3</b>
<b>Ensemble</b>	917,1	935	956,4	<b>977</b>

Unité : milliard de voy.km

(e) estimations UTP d'après CGDD, SDES, Bulletin Mensuel de Statistiques, avril 2018

Source : CGDD, SDES, Les Comptes des Transports en 2016 et Data Lab avril 2018

# Données de cadrage économique

## Focus sur le transport urbain de voyageurs en province

Grâce à un dernier trimestre amorçant une reprise, la production kilométrique des réseaux de transport urbain de province a limité son repli à -0,6 % en moyenne sur l'ensemble des agglomérations en 2017. Les petits réseaux se sont illustrés en réduisant leur offre de -1,2 % sur l'année, mais ils en avaient maintenu une croissance soutenue en 2016 tandis que les autres catégories de réseaux entreprenaient des ajustements notables.

L'impact des optimisations d'offre sur le trafic est resté faible

puisqu'il a continué de croître de +1,7 % en moyenne. Seules les agglomérations de 100 000 à 250 000 habitants desservis ont déploré une baisse du nombre de voyageurs transportés dans les bus. Bien que contenue (-0,2 %), elle s'inscrit dans tendance ininterrompue à la hausse depuis plus de 10 ans. Elle appelle donc à la vigilance pour les mois à venir dans un contexte où le report modal vers les modes vertueux est une nécessité au regard du nombre croissant d'alertes aux pics de pollution dans les villes.

	Production		Trafic	
	2016	2017 (p)	2016	2017 (p)
Ensemble des réseaux de province	+0,2 %	-0,6 %	+1,2 %	+1,7 %
Réseaux de plus de 250 000 habitants desservis	+0,3 %	-0,5 %	+1,2 %	+2,2 %
Réseaux entre 100 et 250 000 habitants desservis	-0,3 %	-0,6 %	+1,2 %	-0,2 %
Réseaux de moins de 100 000 habitants desservis	+1,1 %	-1,2 %	+0,9 %	+1,1 %

(p) données provisoires

Sources : UTP, Chiffres Clés 2016 et indicateurs mensuels de conjoncture 2017