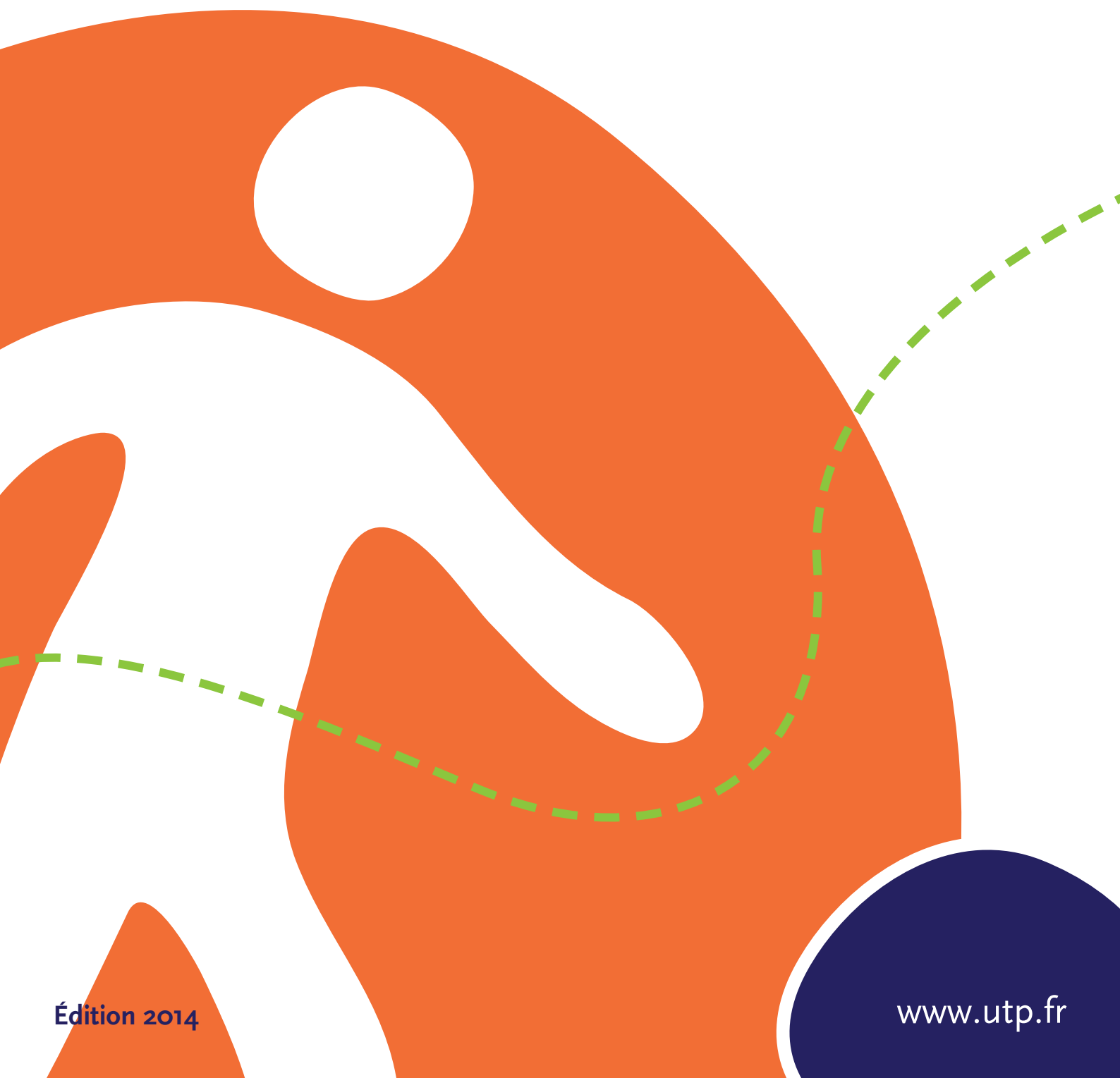


Transports urbains

# Bilan Social 2013

(Convention Collective Nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs)



Édition 2014

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

## Avant-propos

Ce rapport de branche présente les 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.

Le bilan social présente les résultats 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, 2011, 2012 et 2013. Un **panel de 121 entreprises** a ainsi été obtenu.

Ces entreprises regroupent **45 854 salariés** (temps plein + temps partiel) ce qui correspond à **45 191 salariés équivalents temps plein**. Nous pouvons donc estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **50 500 salariés** en 2013.

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

### ■ Classe 1

**25** entreprises des agglomérations supérieures à 250 000 habitants, soit toutes les entreprises de cette classe, représentant **69,2 %** de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

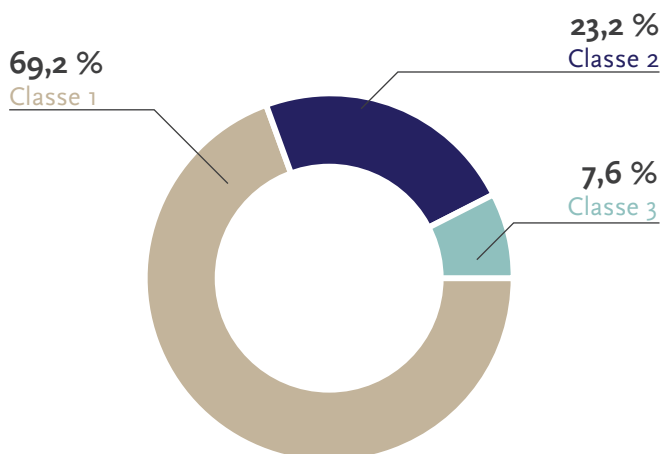
### ■ Classe 2

**37** entreprises des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants, représentant **23,2 %** de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

### ■ Classe 3

**59** entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant **7,6 %** de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

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



*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 2013 est de 121 entreprises, il était de 113 en 2012 et de 112 en 2011.*

*En revanche, à l'issue de certains chapitres, est présenté un graphique montrant l'évolution des résultats sur les dix dernières années, entre 2004 et 2013. 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 2013, 135 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 plus de 90 % de l'effectif de la profession.*

# Sommaire

<b>Principales données du bilan social 2013</b>	<b>4</b>
<b>1. Effectifs des entreprises de transport urbain</b>	<b>8</b>
1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée	8
Évolution des effectifs	12
Motif des départs	13
Temps partiel	14
Travail féminin	16
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	18
Répartition des effectifs par âge	19
Répartition des effectifs par ancienneté	21
1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée	24
<b>2. Durée du travail et absentéisme</b>	<b>26</b>
2.1 Durée du travail	26
2.2 Absentéisme	27
<b>3. Salaires et rémunérations</b>	<b>30</b>
3.1 Valeur du point	30
3.2 Rémunérations	30
<b>4. Formation professionnelle</b>	<b>34</b>
4.1 Investissements consacrés à la formation continue (plan de formation + 0,5 % priorités de formation + CIF, mais hors apprentissage)	34
4.2 Investissements consacrés au plan de formation	35
4.3 Nature des stages de formation	35
4.4 Nombre de stagiaires	36
4.5 Nombre d'heures de stage	37
4.6 Droit individuel à la formation (DIF)	38
4.7 Périodes de professionnalisation	38
4.8 Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés	39
4.9 Niveau de formation du personnel embauché	40
4.10 Bilan d'activité de la section transport urbain de l'OPCA Transports	40
<b>5. Contexte économique</b>	<b>42</b>
5.1 Le contexte économique national en 2013	42
5.2 Les budgets des collectivités locales	44
5.3 Le secteur des transports	45

# Principales données du bilan social 2013

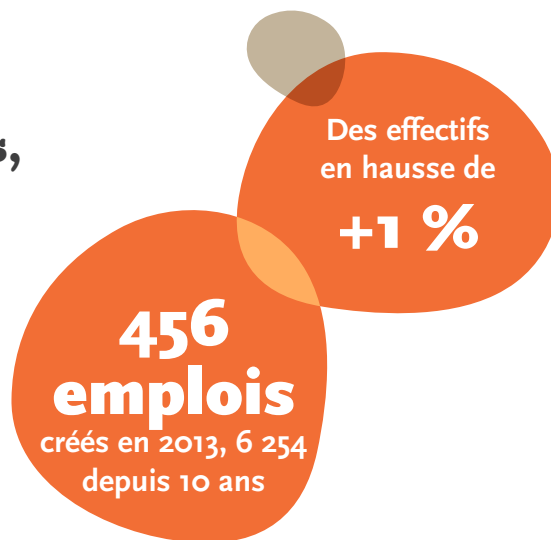
Les résultats de la présente enquête sont établis sur un **panel de 121 entreprises** identiques sur les trois années observées, entreprises soumises à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. L'effectif de la profession étant estimé à un total de **50 500 salariés** (hors RATP et hors SNCF), le panel étudié représente plus de 90 % des effectifs de la profession.

## A l'instar des années précédentes, le secteur poursuit les créations d'emplois

Après plusieurs années de forte hausse (cf. graphique ci-dessous), la croissance des effectifs des entreprises du panel est plus modérée en 2013 que les années précédentes. Malgré une croissance nationale faible (+0,3 % en 2013), le secteur des transports urbains a créé 456 emplois, ce qui représente une augmentation de +1 % des effectifs. Depuis 10 ans, 6 254 emplois ont ainsi été créés dans le secteur (source : bilans sociaux UTP de 2004 à 2013).

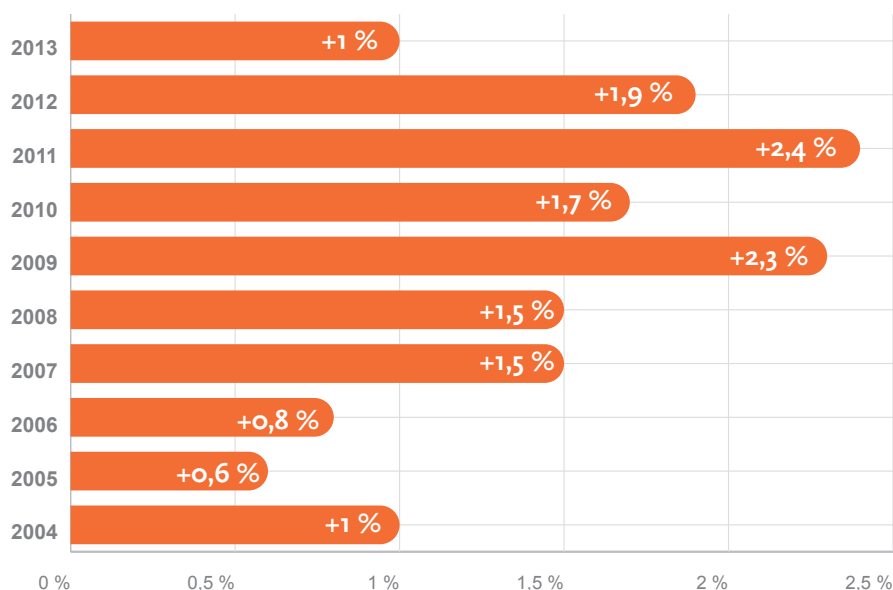
Comme les années précédentes, l'accroissement de l'offre de transport (nouvelles lignes, prolongement des lignes existantes, renforcement des fréquences) explique la poursuite des créations d'emplois.

À titre de comparaison, dans le secteur marchand dans son ensemble comme dans le secteur des transports et de



l'entreposage, les effectifs au quatrième trimestre 2013 ont diminué de -0,4 % par rapport au quatrième trimestre 2012. Cela représente une suppression de 62 200 postes dans le secteur marchand, et de 5 700 postes dans le secteur des transports et de l'entreposage (source : INSEE).

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



Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

## Les investissements des entreprises en formation demeurent supérieurs au double du minimum légal et conventionnel

■ **Les entreprises ont investi plus de 56 millions d'euros, soit 3,9 % de la masse salariale, dans la formation professionnelle**

Comme les années précédentes, les investissements en formation des entreprises de notre secteur sont plus de deux fois supérieurs aux obligations conventionnelles de la branche du transport urbain, qui s'élèvent à 1,9 % de la masse salariale, et aux obligations légales, qui sont de 1,6 %.

En effet, en 2013, **plus de 56 millions d'euros, soit 3,9 % de la masse salariale, ont été consacrés à la formation par les entreprises de notre panel.**

**Le nombre de salariés ayant suivi une formation est en hausse, et s'établit à 29 574 en 2013, ce qui représente 64,5 % des effectifs.**

Comme les années précédentes, la grande majorité de ces salariés sont des conducteurs (61,6 %), ce qui s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de passer, tous les 5 ans, une Formation Continue Obligatoire.

La durée des formations suivies, bien qu'en baisse, demeure élevée : **30,2 heures en moyenne.**

■ **12,6 millions d'euros de collecte brute par l'OPCA Transports**

Selon les données de l'OPCA Transports, **en 2013, la collecte brute totale du secteur des transports urbains a dépassé 12,6 millions d'euros, hors plan de formation.** Sur cette somme :

- 1,4 million d'euros (13 %) a été reversé, en application de la loi, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (ci-après : « FPSPP ») ;
- le solde de 11,2 millions a été utilisé par l'OPCA Transports pour le financement des actions au titre du 0,5 % « *financement des priorités de formation* » et du 0,3 % « *actions prioritaires de formation* ».

En termes de contributions obligatoires, les transports urbains demeurent ainsi le deuxième contributeur, derrière les marchandises et avant les interurbains de voyageurs.

Près de  
**30 000**  
salariés ont suivi une formation

■ **Investissements consacrés à la formation continue (en % de la masse salariale) (données brutes)**



Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

## Des indicateurs corroborant les caractéristiques structurelles de la profession

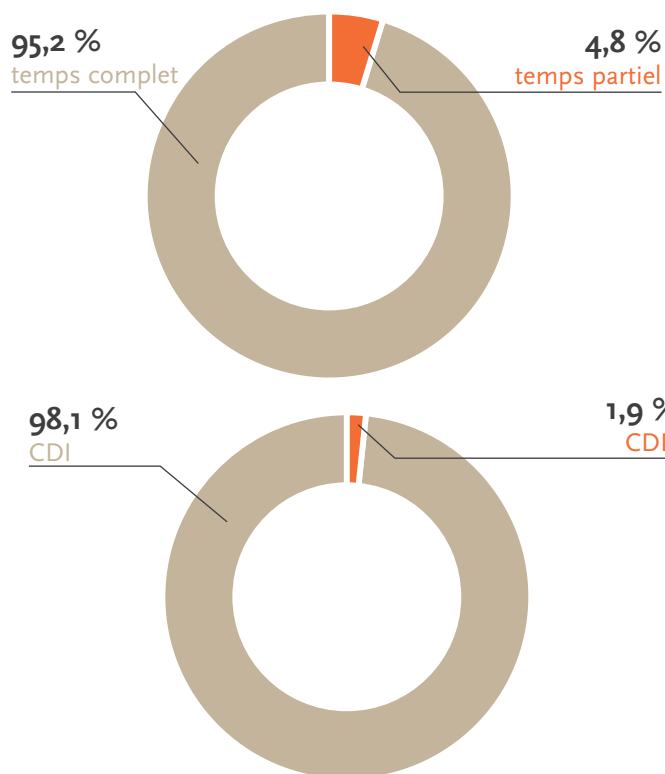
### ■ Des emplois stables : moins de 5 % de temps partiel, moins de 2 % de CDD

Comme les années précédentes, les emplois du secteur des transports urbains sont stables et à temps complet :

- **La part des salariés à temps partiel s'établit en 2013 à 4,8 %, en baisse par rapport à 2012 (4,9 %). Ainsi, 95,2 % des salariés sont employés à temps complet.** À titre de comparaison, les moyennes nationale et du secteur des transports, bien supérieures, sont en augmentation : au niveau national, 16,2 % des salariés travaillent à temps partiel, contre 16,1 % en 2012 ; pour le secteur des transports, ce taux s'élève à 11 %, contre 10,2 % en 2012.

Relevons en outre que les salariés à temps partiel dans notre secteur ont une durée du travail relativement importante, de 24,6 heures en moyenne en 2013.

- **Les salariés en CDD représentent 1,9 % des effectifs, en diminution par rapport à l'année précédente (2 %). 98,1 % des salariés sont donc en CDI.** Signalons que depuis 10 ans, au moins 98 % des effectifs sont en CDI. Au niveau national comme dans le secteur des transports, les moyennes, en hausse, sont plus élevées : au 31 décembre 2013, les salariés en CDD représentaient 7,6 % de l'ensemble des salariés (7,4 % au 31 décembre 2012), et 5,8 % des salariés du secteur des transports (5,3 % au 31 décembre 2012).



### ■ La durée du travail hebdomadaire demeure inférieure à 35 heures

Si la durée moyenne hebdomadaire des salariés progresse légèrement depuis deux ans, elle demeure inférieure à la durée légale et s'établit en 2013 à **34,7 heures** (34,6 en 2012 et 34,5 en 2011).

La durée du travail moyenne hebdomadaire des salariés est supérieure tant au niveau national (35,6 heures) que dans le secteur des transports (36,1 heures).

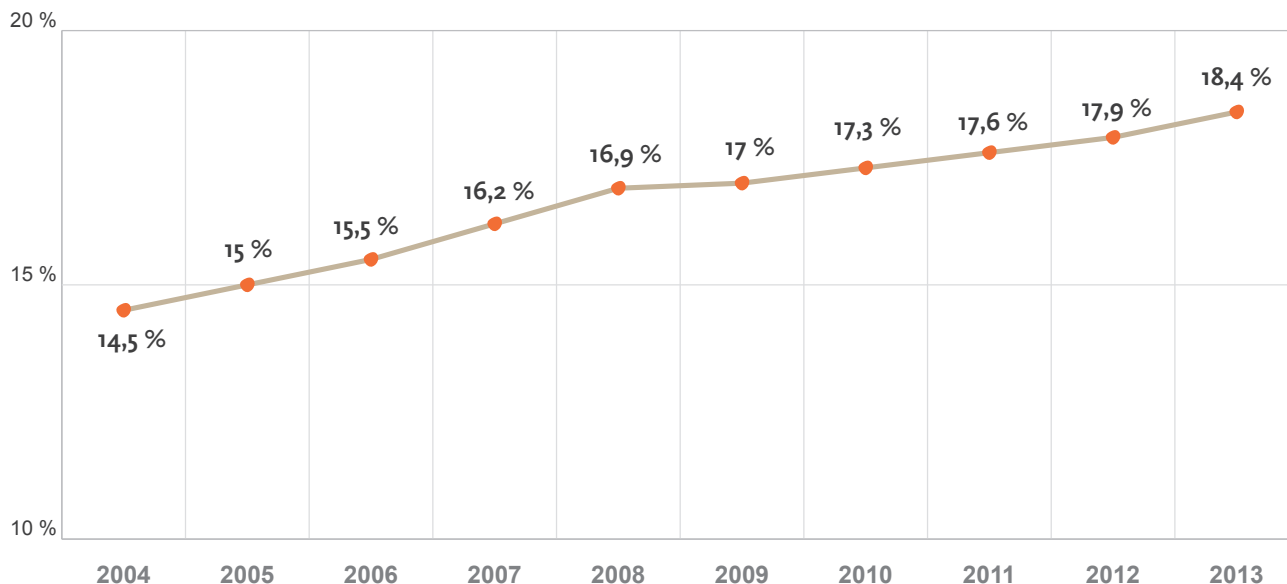
Précisons que près de 40 % des salariés de la branche ont une durée du travail inférieure à 35 heures, contre 3,6 % des salariés au niveau national et 3,2 % des salariés du secteur des transports.

### ■ La proportion de femmes augmente progressivement

Avec 18,4 % de femmes parmi les effectifs, le secteur des transports urbains poursuit sa féminisation, constante et progressive depuis 10 ans. La part de femmes a ainsi augmenté de près de quatre points depuis 2004.

Comme les années précédentes, la seule catégorie professionnelle où les femmes sont majoritaires est celle des employés, dont elles représentent 58,5 %. Il s'agit également de la seule catégorie où la proportion de femmes diminue en 2013.

### ■ Évolution de l'effectif féminin en % de l'effectif total (données brutes)



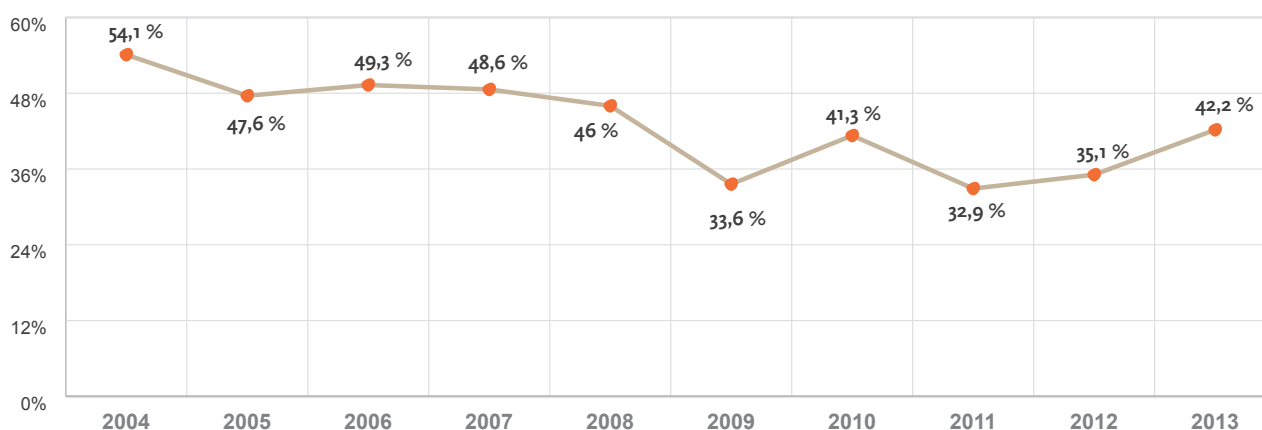
Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

### ■ La retraite représente le premier motif des départs

Depuis plus de 10 ans, la retraite constitue le motif principal des cessations de fonctions dans les entreprises de transport urbain. Elle représente 42,2 % des départs en 2013, soit une hausse de +7,1 points par rapport à 2012. Cependant, cette proportion reste légèrement inférieure à la moyenne constatée depuis 10 ans : de 2004 à 2013, chaque année, 43,1 % des départs sont dus à la retraite du salarié (source : bilans sociaux UTP de 2004 à 2013). La progression des départs en retraite peut s'expliquer par la pyramide des âges de la profession : 17,9 % des salariés ont plus

de 55 ans en 2013 (cf. tableau « Répartition des effectifs par âge », page 19), ainsi que par la parution en 2012 d'un décret abaissant l'âge auquel les salariés ayant commencé à travailler jeune peuvent faire liquider leur pension de retraite. Même si les mises à la retraite progressent légèrement, 95,7 % du total des départs motivés par la retraite demeurent à l'initiative du salarié.

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



Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

### ■ Un absentéisme élevé et en augmentation

L'absentéisme, qui avait fortement augmenté depuis 2007 et s'était stabilisé depuis 2010 à un niveau élevé, connaît une nouvelle augmentation en 2013. Il atteint, avec 27,82 jours d'absence par an et par salarié, son plus haut niveau depuis 10 ans. Plus de 81 % des effectifs, soit 37 314 salariés, ont été absents au moins une fois. Le nombre de salariés absents est moins élevé qu'en 2012, mais la durée des absences est plus importante. Ainsi, le volume de jours d'absence est encore en progression en 2013, et s'établit à 1 275 658 jours.

Pour rappel, sont comptabilisées au sein de l'absentéisme, les absences consécutives à maladie, accident du travail et maladie professionnelle, accident de trajet, maternité/paternité, les absences non motivées, et les absences motivées.

Hors absence pour congé maternité ou paternité, le nombre de jours d'absence par an et par salarié s'établit à 26,76 en 2013 (26,11 en 2012 et 26,05 en 2011).

### ■ Une progression des salaires plus élevée que la moyenne nationale

En 2013, en moyenne pondérée, les rémunérations des salariés des entreprises de notre panel ont augmenté de +1,6 % à +3,1 %, en fonction des catégories socioprofessionnelles et de l'ancienneté. Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs s'établit à 2 326 €, en hausse de +1,7 %, et atteint 2 940 €, soit une augmentation de +1,8 % par rapport à 2012, après 25 ans d'ancienneté.

Au niveau national, le salaire de l'ensemble des salariés, ainsi que celui des ouvriers et employés du secteur des transports et de

l'entreposage, a progressé de +1,6 % en 2013 (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4<sup>e</sup> trimestre 2013*, mars 2014).

Rappelons que les rémunérations comprennent le salaire mensuel et les primes ramenées au mois.

## 1

# Effectifs des entreprises de transport urbain

## 1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée (au 31 décembre 2013)

### Toutes catégories de salariés

Effectif temps plein + temps partiel (2013) : **45 854** (45 398 en 2012 et 44 566 en 2011)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2013) : **45 191** (44 733 en 2012 et 43 891 en 2011)

		2011		2012		2013	
<b>■ Effectif à temps plein</b> (hors CDD, intérimaires et temps partiel)							
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		735	181	754	189	785	207
	%	1,7 %	2,7 %	1,7 %	2,7 %	1,8 %	2,8 %
Maîtrises et Techniciens		7 314	1 093	7 417	1 165	7 515	1 219
	%	17,3 %	16,1 %	17,2 %	16,4 %	17,2 %	16,6 %
Employés		2 170	1 180	2 173	1 189	2 236	1 220
	%	5,1 %	17,3 %	5 %	16,8 %	5,1 %	16,6 %
Ouvriers roulants		28 792	4 253	29 293	4 409	29 547	4 540
	%	67,9 %	62,5 %	67,9 %	62,3 %	67,7 %	61,9 %
Ouvriers non roulants		3 390	95	3 536	130	3 572	152
	%	8 %	1,4 %	8,2 %	1,8 %	8,2 %	2,1 %
<b>TOTAL</b>		<b>42 401</b>	<b>6 802</b>	<b>43 173</b>	<b>7 082</b>	<b>43 655</b>	<b>7 338</b>

### ■ Personnel à temps partiel

 (hors CDD et intérimaires)

			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		41	28	39	27	48	37
	%	1,9 %	2,7 %	1,7 %	2,5 %	2,2 %	3,4 %
Maîtrises et Techniciens		226	161	252	167	247	169
	%	10,4 %	15,4 %	11,3 %	15,7 %	11,2 %	15,6 %
Employés		406	344	411	336	421	335
	%	18,8 %	33 %	18,5 %	31,6 %	19,2 %	30,8 %
Ouvriers roulants		1 369	475	1 386	502	1 353	511
	%	63,2 %	45,6 %	62,3 %	47,2 %	61,5 %	47,1 %
Ouvriers non roulants		123	34	137	32	130	34
	%	5,7 %	3,3 %	6,2 %	3 %	5,9 %	3,1 %
<b>TOTAL</b>		<b>2 165</b>	<b>1 042</b>	<b>2 225</b>	<b>1 064</b>	<b>2 199</b>	<b>1 086</b>

### ■ Équivalent temps plein du personnel à temps partiel

			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		30,7	21,3	30,5	22,9	37,7	30
	%	2,1 %	2,8 %	1,9 %	2,9 %	2,5 %	3,9 %
Maîtrises et Techniciens		164,5	125,3	188,2	133,1	186,4	133,3
	%	11 %	16,2 %	12,1 %	16,7 %	12,1 %	17,1 %
Employés		285,7	248	292,4	254,6	296	237,1
	%	19,2 %	32,2 %	18,7 %	32 %	19,3 %	30,4 %
Ouvriers roulants		930,1	353,6	957,3	363	929,8	356,3
	%	62,4 %	45,8 %	61,4 %	45,6 %	60,5 %	45,6 %
Ouvriers non roulants		79	23,1	91,6	22,9	86,3	23,7
	%	5,3 %	3 %	5,9 %	2,9 %	5,6 %	3 %
<b>TOTAL</b>		<b>1 490</b>	<b>771,3</b>	<b>1 560</b>	<b>796,5</b>	<b>1 536,2</b>	<b>780,4</b>



## ■ Par classe d'entreprises

### Classe 1

Effectif temps plein + temps partiel (2013) : **31 715** (31 422 en 2012 et 30 833 en 2011)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2013) : **31 282** (30 996 en 2012 et 30 404 en 2011)

		2011		2012		2013	
<b>■ Effectif à temps plein</b> (hors CDD, intérimaires et temps partiel)							
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		552	138	572	142	613	160
	%	1,9 %	3,3 %	1,9 %	3,2 %	2 %	3,5 %
Maîtrises et Techniciens		5 942	822	6 014	879	6 085	925
	%	20,1 %	19,6 %	20 %	20,1 %	20,1 %	20,4 %
Employés		1 489	743	1 469	739	1 511	763
	%	5 %	17,7 %	4,9 %	16,9 %	5 %	16,8 %
Ouvriers roulants		18 870	2 414	19 262	2 519	19 356	2 577
	%	63,9 %	57,5 %	64,1 %	57,6 %	63,8 %	56,9 %
Ouvriers non roulants		2 681	79	2 752	96	2 765	109
	%	9,1 %	1,9 %	9,1 %	2,2 %	9,1 %	2,4 %
<b>TOTAL</b>		<b>29 534</b>	<b>4 196</b>	<b>30 069</b>	<b>4 375</b>	<b>30 330</b>	<b>4 534</b>

### ■ Personnel à temps partiel

 (hors CDD et intérimaires)

		2011		2012		2013	
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		34	26	35	26	41	33
	%	2,6 %	4,1 %	2,6 %	4 %	2,9 %	4,9 %
Maîtrises et Techniciens		169	117	188	128	192	130
	%	13 %	18,5 %	13,9 %	19,7 %	13,9 %	19,1 %
Employés		250	211	260	205	277	207
	%	19,2 %	33,4 %	19,2 %	31,5 %	20 %	30,4 %
Ouvriers roulants		762	260	779	276	782	289
	%	58,7 %	41,1 %	57,6 %	42,4 %	56,5 %	42,5 %
Ouvriers non roulants		84	18	91	16	93	21
	%	6,5 %	2,9 %	6,7 %	2,4 %	6,7 %	3,1 %
<b>TOTAL</b>		<b>1 299</b>	<b>632</b>	<b>1 353</b>	<b>651</b>	<b>1 385</b>	<b>680</b>

### ■ Équivalent temps plein du personnel à temps partiel

		2011		2012		2013	
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		24,9	19,6	27,4	22,2	31,9	26,7
	%	2,8 %	4,3 %	2,9 %	4,6 %	3,3 %	5,4 %
Maîtrises et Techniciens		120,7	91,7	137,3	102	143,5	101,7
	%	13,9 %	20 %	14,8 %	21,3 %	15,1 %	20,7 %
Employés		174,6	150,9	179,5	149,8	190,9	146,3
	%	20,1 %	32,9 %	19,4 %	31,2 %	20 %	29,8 %
Ouvriers roulants		496,4	183,7	521,6	193,5	525,2	200,7
	%	57,1 %	40 %	56,3 %	40,3 %	55,2 %	40,8 %
Ouvriers non roulants		53,2	12,8	60,8	12,3	60,7	16,1
	%	6,1 %	2,8 %	6,6 %	2,6 %	6,4 %	3,3 %
<b>TOTAL</b>		<b>869,8</b>	<b>458,7</b>	<b>926,6</b>	<b>479,8</b>	<b>952,2</b>	<b>491,5</b>

\* ♂ = dont femmes

# 1

# Effectifs des entreprises de transport urbain

## Classe 2

Effectif temps plein + temps partiel (2013) : **10 667** (10 518 en 2012 et 10 352 en 2011)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2013) : **10 496** (10 332 en 2012 et 10 170 en 2011)

		2011		2012		2013	
<b>■ Effectif à temps plein</b> (hors CDD, intérimaires et temps partiel)							
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		140	33	146	39	138	37
	%	1,4 %	1,8 %	1,5 %	2 %	1,4 %	1,9 %
Maîtrises et Techniciens		1 083	194	1 116	208	1 140	216
	%	11,2 %	10,6 %	11,3 %	10,8 %	11,4 %	10,8 %
Employés		508	310	526	321	534	327
	%	5,2 %	16,8 %	5,3 %	16,6 %	5,3 %	16,4 %
Ouvriers roulants		7 363	1 290	7 405	1 329	7 527	1 372
	%	76 %	70 %	75,1 %	68,9 %	75 %	68,8 %
Ouvriers non roulants		596	15	668	32	689	41
	%	6,2 %	0,8 %	6,8 %	1,7 %	6,9 %	2,1 %
<b>TOTAL</b>		<b>9 690</b>	<b>1 842</b>	<b>9 861</b>	<b>1 929</b>	<b>10 028</b>	<b>1 993</b>

## ■ Personnel à temps partiel

 (hors CDD et intérimaires)

			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		7	2	1	0	7	4
	%	1,1 %	0,6 %	0,2 %	0 %	1,1 %	1,3 %
Maîtrises et Techniciens		42	33	43	29	43	32
	%	6,3 %	10,4 %	6,5 %	9,2 %	6,8 %	9,9 %
Employés		118	97	115	96	112	97
	%	17,8 %	30,6 %	17,5 %	30,3 %	17,5 %	30 %
Ouvriers roulants		456	169	455	177	443	178
	%	68,9 %	53,3 %	69,3 %	55,8 %	69,3 %	55,1 %
Ouvriers non roulants		39	16	43	15	34	12
	%	5,9 %	5,1 %	6,5 %	4,7 %	5,3 %	3,7 %
<b>TOTAL</b>		<b>662</b>	<b>317</b>	<b>657</b>	<b>317</b>	<b>639</b>	<b>323</b>

## ■ Équivalent temps plein du personnel à temps partiel

			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		5,8	1,7	0,6	0	5,8	3,3
	%	1,2 %	0,7 %	0,1 %	0 %	1,2 %	1,4 %
Maîtrises et Techniciens		32,7	25,4	33,5	23,7	33,7	26,1
	%	6,8 %	10,6 %	7,1 %	10 %	7,2 %	11,4 %
Employés		85,7	73,2	82,5	74,9	80,1	66,6
	%	17,9 %	30,4 %	17,5 %	31,5 %	17,1 %	29 %
Ouvriers roulants		329,8	130	325,8	129,6	325,4	126,6
	%	68,7 %	54 %	69,1 %	54,4 %	69,5 %	55,2 %
Ouvriers non roulants		25,9	10,4	29	9,9	23,3	6,9
	%	5,4 %	4,3 %	6,2 %	4,2 %	5 %	3 %
<b>TOTAL</b>		<b>479,9</b>	<b>240,7</b>	<b>471,4</b>	<b>238,1</b>	<b>468,3</b>	<b>229,5</b>

\* ♂ = dont femmes

### Classe 3

Effectif temps plein + temps partiel (2013) : **3 472** (3 458 en 2012 et 3 381 en 2011)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2013) : **3 413** (3 405 en 2012 et 3 317 en 2011)

		2011		2012		2013	
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		43	10	36	8	34	10
	%	1,4 %	1,3 %	1,1 %	1 %	1 %	1,2 %
Maîtrises et Techniciens		289	77	287	78	290	78
	%	9,1 %	10,1 %	8,8 %	10 %	8,8 %	9,6 %
Employés		173	127	178	129	191	130
	%	5,4 %	16,6 %	5,5 %	16,6 %	5,8 %	16 %
Ouvriers roulants		2 559	549	2 626	561	2 664	591
	%	80,5 %	71,9 %	81 %	72,1 %	80,8 %	72,9 %
Ouvriers non roulants		113	1	116	2	118	2
	%	3,6 %	0,1 %	3,6 %	0,3 %	3,6 %	0,3 %
<b>TOTAL</b>		<b>3 177</b>	<b>764</b>	<b>3 243</b>	<b>778</b>	<b>3 297</b>	<b>811</b>

### ■ Personnel à temps partiel (hors CDD et intérimaires)

		2011		2012		2013	
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		0	0	3	1	0	0
	%	0 %	0 %	1,4 %	1 %	0 %	0 %
Maîtrises et Techniciens		15	11	21	10	12	7
	%	7,4 %	11,8 %	9,8 %	10,4 %	6,9 %	8,4 %
Employés		38	36	36	35	32	31
	%	18,6 %	38,7 %	16,7 %	36,5 %	18,3 %	37,4 %
Ouvriers roulants		151	46	152	49	128	44
	%	74 %	49,5 %	70,7 %	51,1 %	73,1 %	53 %
Ouvriers non roulants		0	0	3	1	3	1
	%	0 %	0 %	1,4 %	1 %	1,7 %	1,2 %
<b>TOTAL</b>		<b>204</b>	<b>93</b>	<b>215</b>	<b>96</b>	<b>175</b>	<b>83</b>

### ■ Équivalent temps plein du personnel à temps partiel

		2011		2012		2013	
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		0	0	2,5	0,7	0	0
	%	0 %	0 %	1,6 %	0,9 %	0 %	0 %
Maîtrises et Techniciens		11,1	8,2	17,4	7,4	9,2	5,5
	%	7,9 %	11,4 %	10,7 %	9,4 %	7,9 %	9,3 %
Employés		25,4	23,9	30,5	29,9	25	24,2
	%	18,1 %	33,2 %	18,8 %	38 %	21,6 %	40,7 %
Ouvriers roulants		103,9	39,9	109,8	39,9	79,2	29
	%	74 %	55,4 %	67,8 %	50,8 %	68,5 %	48,8 %
Ouvriers non roulants		0	0	1,8	0,7	2,3	0,7
	%	0 %	0 %	1,1 %	0,9 %	2 %	1,2 %
<b>TOTAL</b>		<b>140,4</b>	<b>72</b>	<b>162</b>	<b>78,6</b>	<b>115,7</b>	<b>59,4</b>

\* ♂ = dont femmes

# 1

# Effectifs des entreprises de transport urbain

Effectifs :  
**+1%**  
de hausse

## Évolution des effectifs

Si l'augmentation des effectifs est plus mesurée que les années précédentes, **456 nouveaux emplois ont néanmoins été créés en 2013 dans les entreprises de notre panel**. Le nombre de salariés s'établit ainsi à 45 854 salariés en 2013, contre 45 398 en 2012. **Cela représente une hausse de +1 %**. Ces créations d'emplois sont exclusivement à temps plein, le nombre de salariés à temps partiel étant en baisse de -1,2 % en 2013. Sur 10 ans, 6 254 emplois ont ainsi été créés dans la branche (source: bilans sociaux UTP de 2004 à 2013).

Précisons que le nombre total de salariés recrutés en 2013 s'élève à 2 582, dans la mesure où 2 126 salariés sont sortis des effectifs des entreprises de notre panel (cf. tableau sur les motifs des départs, page 13).

Les créations d'emplois de notre secteur s'inscrivent dans un contexte économique morose. Ainsi, la croissance a été de +0,3 % en 2013, alors que les effectifs au quatrième trimestre 2013 par rapport au quatrième trimestre 2012 ont diminué de -0,4 % dans le secteur marchand dans son ensemble (-62 200 postes) comme dans le secteur des transports et de l'entreposage (-5 700 postes) (source: INSEE).

Dans le secteur des transports urbains, comme les années précédentes, les nouveaux emplois s'expliquent par l'accroissement de l'offre de transport: nouvelles lignes, prolongement des lignes existantes, renforcement des fréquences.

Nous pouvons constater que des emplois ont été créés dans chacune des catégories professionnelles en 2013. En nombre, les effectifs ont le plus augmenté dans la catégorie des conducteurs (+221 salariés), puis dans celle des maîtrises et techniciens (+93 salariés) et des employés (+73 salariés). L'évolution est plus mesurée cette année pour les ouvriers non roulants (+29 salariés). Précisons enfin que 40 emplois ont été créés dans la catégorie des ingénieurs et cadres, ce qui représente une hausse de +5 %.

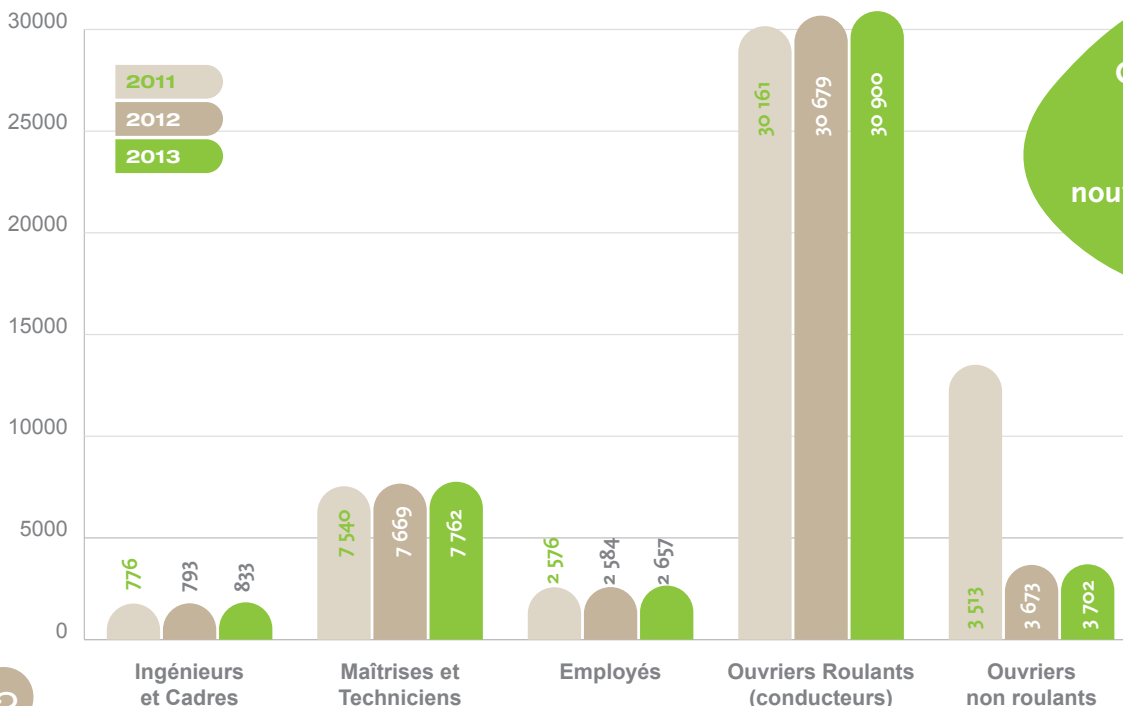
Les entreprises de classe 1 ont créé, en nombre, le plus d'emplois en 2013 (+293 salariés), alors qu'en pourcentage, c'est au sein des entreprises de classe 2 que la création d'emplois a été la plus forte (+1,4 %).

	Ingénieurs et Cadres	Maîtrises et Techniciens	Employés	Ouvriers roulants	Ouvriers non roulants	Total
Effectif 2013	833	7 762	2 657	30 900	3 702	45 854
Effectif 2012	793	7 669	2 584	30 679	3 673	45 398
Effectif 2011	776	7 540	2 576	30 161	3 513	44 566
Solde (2013-2012)	+40	+93	+73	+221	+29	+456

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

	En nombre d'emplois	En % de l'effectif de la classe
Classe 1	+293	+0,9 %
Classe 2	+149	+1,4 %
Classe 3	+ 14	+0,4 %
Total	+456	+1 %

## Évolution des effectifs par catégorie professionnelle



Création de  
**456**  
nouveaux emplois

## ■ Motif des départs

Le nombre de départs des entreprises de notre panel est en hausse de +15,9 % en 2013 par rapport à 2012. Ainsi, 2 126 salariés sont sortis des effectifs cette année, contre 1 835 en 2012 et 1 699 en 2011.

Depuis plus de 10 ans, la retraite constitue le motif principal des cessations de fonctions dans les entreprises de transport urbain. Elle représente 42,2 % des départs en 2013. Cela constitue une hausse de +7,1 points par rapport à 2012. Cependant, cette proportion reste légèrement inférieure à la moyenne constatée depuis 10 ans. En effet, en moyenne de 2004 à 2013, chaque année, 43,1 % des départs s'expliquent par la retraite du salarié (source : bilans sociaux UTP de 2004 à 2013).

En nombre, 897 salariés sont partis en retraite, contre 645 en 2012, soit une progression de 39 %. Pour mémoire, le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 « relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse » a abaissé l'âge auquel les salariés ayant commencé à travailler jeune peuvent faire liquider leur pension de retraite. Au regard de la pyramide des âges du secteur (17,9 % des salariés ont plus de 55 ans en 2013), cela peut expliquer le poids des départs en retraite dans les entreprises du secteur (cf. tableau « Répartition des effectifs par âge », page 19).

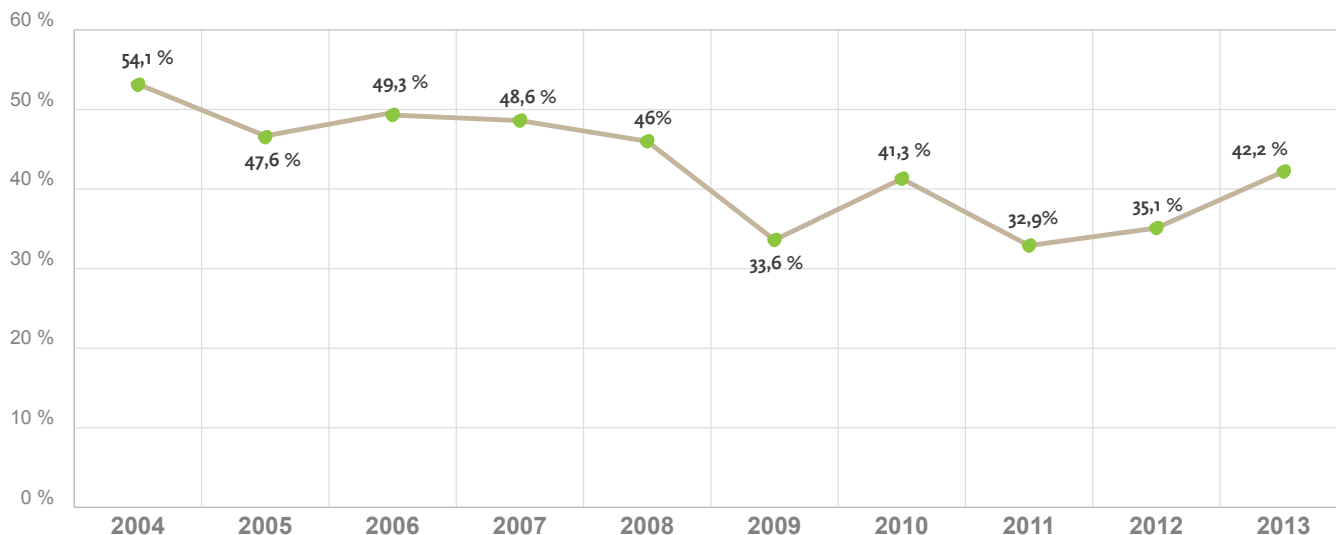
Si les mises à la retraite progressent en 2013, elles représentent comme les années précédentes un faible pourcentage des départs (1,8 %), la législation posant des conditions strictes pour y recourir.

La retraite,  
cause de  
**42,2 %**  
des départs

Relevons qu'en pourcentage, l'ensemble des autres causes de départs est soit stable, soit en diminution. Les ruptures conventionnelles diminuent de -2,5 points, les licenciements de -2 points, les démissions de -1,4 point.

	2011		2012		2013	
	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs
Départs à la retraite	551	32,4 %	634	34,5 %	858	40,4 %
Mises à la retraite	9	0,5 %	11	0,6 %	39	1,8 %
Démissions	313	18,4 %	315	17,2 %	336	15,8 %
Licenciements	410	24,2 %	449	24,5 %	478	22,5 %
Rupture en cours de période d'essai	170	10 %	153	8,3 %	166	7,8 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative de l'employeur	132	7,8 %	123	6,7 %	127	6 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative du salarié	38	2,2 %	30	1,6 %	39	1,8 %
Décès	60	3,6 %	69	3,8 %	81	3,8 %
Rupture conventionnelle	133	7,8 %	142	7,7 %	111	5,2 %
Autre (hors décès et rupture conventionnelle)	53	3,1 %	62	3,4 %	57	2,7 %

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



Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

# 1

## Effectifs des entreprises de transport urbain

**4,8 %**  
des effectifs  
à temps partiel

### ■ Temps partiel

La part des effectifs à temps partiel, qui s'établissait à 4,9 % en 2011 comme en 2012, diminue légèrement en 2013, à 4,8 %. Si la baisse est plus particulièrement marquée dans les entreprises de classe 3 (-1,2 point entre 2012 et 2013), c'est au sein des entreprises de classe 1 que la proportion des salariés à temps partiel est la moins élevée (4,4 %), malgré une légère hausse de +0,1 point dans ces entreprises entre 2012 et 2013.

La moyenne des entreprises de notre panel est ainsi bien inférieure à la moyenne nationale, qui s'établit à 16,2 % au 31 décembre 2013, ainsi qu'à la moyenne du secteur des transports et de l'entreposage, qui s'élève à la même date à 11 %. Relevons en outre que ces deux données sont en hausse par rapport au 31 décembre 2012, de +0,1 point pour la moyenne nationale, et de +0,8 point pour la moyenne des transports (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4<sup>e</sup> trimestre 2013*, mars 2014).

Le temps de travail d'un salarié à temps partiel représente 71 % d'un temps plein en 2013 (70,7 % en 2012, 71 % en 2011). Les salariés à temps plein travaillant en moyenne 34,7 heures (cf. « *Durée du travail* », page 26), le temps de travail d'un salarié à temps partiel peut être évalué à 24,6 heures en 2013 (24,5 heures en 2012 et en 2011).

En application des lois n° 2013-504 du 14 juin 2013 « *relative à la sécurisation de l'emploi* » et n° 2014-288 du 5 mars 2014 « *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* », à compter du 30 juin 2014, en principe et sauf dérogation, les nouveaux contrats à temps partiel conclus auront une durée minimale hebdomadaire de 24 heures. Le temps de travail moyen des salariés à temps partiel est supérieur à cette durée dans les entreprises du secteur, et ce depuis 2006 (cf. graphique ci-dessous).

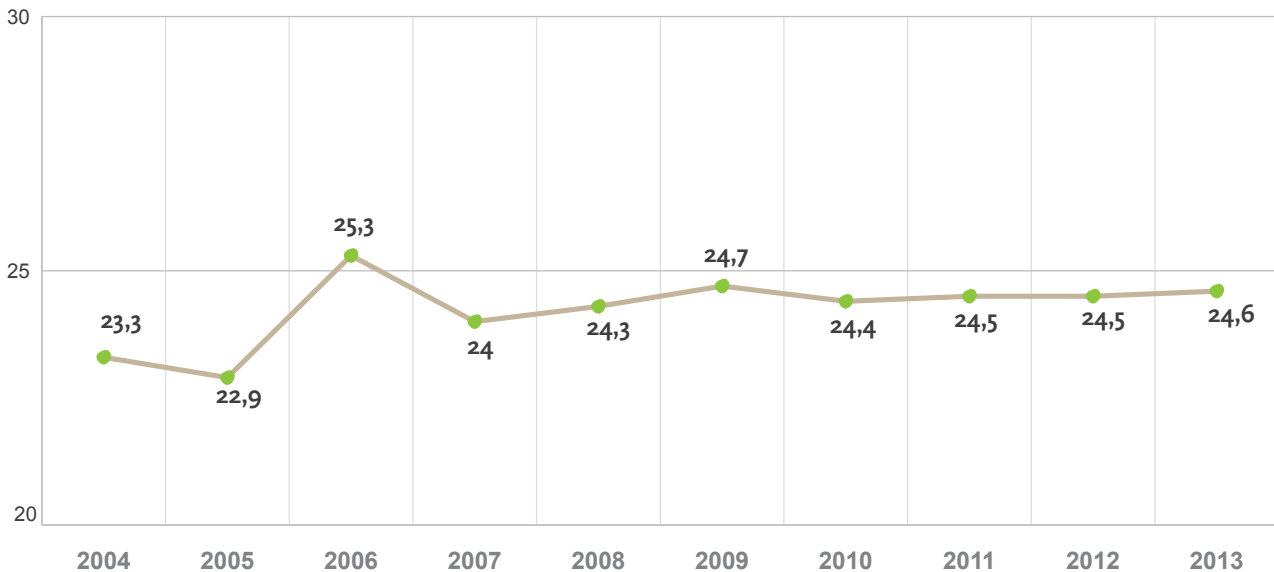
### Rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche

2011	2012	2013
4,9 %	4,9 %	4,8 %

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

	2011	2012	2013
Classe 1	4,2 %	4,3 %	4,4 %
Classe 2	6,4 %	6,2 %	6 %
Classe 3	6 %	6,2 %	5 %

### Durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel, en heures (en données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

La répartition des salariés à temps partiel connaît peu de modifications d'année en année. Ainsi, la catégorie des employés est celle qui emploie le plus de temps partiel (15,8 %). Par contre, si l'on considère l'ensemble des salariés à temps partiel, 61,5 % sont des conducteurs.

La proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel, stable en 2011 et 2012 (48 %) progresse légèrement en 2013 et s'établit à 49 %.

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

	2011	2012	2013
Ingénieurs et Cadres	5,3 %	4,9 %	5,8 %
Maîtrises et Techniciens	3 %	3,3 %	3,2 %
Employés	15,8 %	15,9 %	15,8 %
Ouvriers roulants	4,5 %	4,5 %	4,4 %
Ouvriers non roulants	3,5 %	3,7 %	3,5 %

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

	2011	2012	2013
Ingénieurs et Cadres	1,9 %	1,7 %	2,2 %
Maîtrises et Techniciens	10,4 %	11,3 %	11,2 %
Employés	18,8 %	18,5 %	19,2 %
Ouvriers roulants	63,2 %	62,3 %	61,5 %
Ouvriers non roulants	5,7 %	6,2 %	5,9 %

**Répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel**

	2011	2012	2013
Hommes	52 %	52 %	51 %
Femmes	48 %	48 %	49 %

# 1

## Effectifs des entreprises de transport urbain

### ■ Travail féminin

La part des femmes dans les entreprises de la branche poursuit sa progression, mesurée mais constante depuis plus de 10 ans. Ainsi, en 2013, **18,4 % des effectifs de la branche sont des femmes**, contre 17,9 % en 2012 et 14,5 % en 2004. Si la féminisation concerne tant les emplois à temps plein (+0,4 point entre 2012 et 2013) qu'à temps partiel (+1,6 point entre 2012 et 2013), précisons néanmoins que les femmes représentent 49,4 % des effectifs à temps partiel, contre 16,8 % des effectifs à temps plein.

**18,4 %**  
des salariés  
sont des femmes

Les effectifs féminins progressent dans les trois classes d'entreprises. La proportion de femmes est plus élevée dans les entreprises de classe 3 (25,7 % en 2013), mais, de 2011 à 2013, elle progresse davantage dans les entreprises des classes 1 et 2 (de respectivement +0,7 point et +0,8 point).

Si les employés demeurent la seule catégorie professionnelle où les femmes sont majoritaires (58,5 %), il s'agit également de la seule catégorie où la part des salariés féminins est en baisse en 2013.

	2011	2012	2013
Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche	17,6 %	17,9 %	18,4 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein et l'effectif à temps plein de la branche	16 %	16,4 %	16,8 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel et l'effectif à temps partiel de la branche	48,1 %	47,8 %	49,4 %

### Par classe d'entreprises

	2011	2012	2013
Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe			
Classe 1	15,7 %	16 %	16,4 %
Classe 2	20,9 %	21,4 %	21,7 %
Classe 3	25,3 %	25,3 %	25,7 %

	2011	2012	2013
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein de la classe et l'effectif total à temps plein de la classe			
Classe 1	14,2 %	14,5 %	14,9 %
Classe 2	19 %	19,6 %	19,9 %
Classe 3	24 %	24 %	24,6 %

	2011	2012	2013
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel de la classe et l'effectif total à temps partiel de la classe			
Classe 1	48,7 %	48,1 %	49,1 %
Classe 2	47,9 %	48,2 %	50,5 %
Classe 3	45,6 %	44,7 %	47,4 %



### Par catégorie professionnelle

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

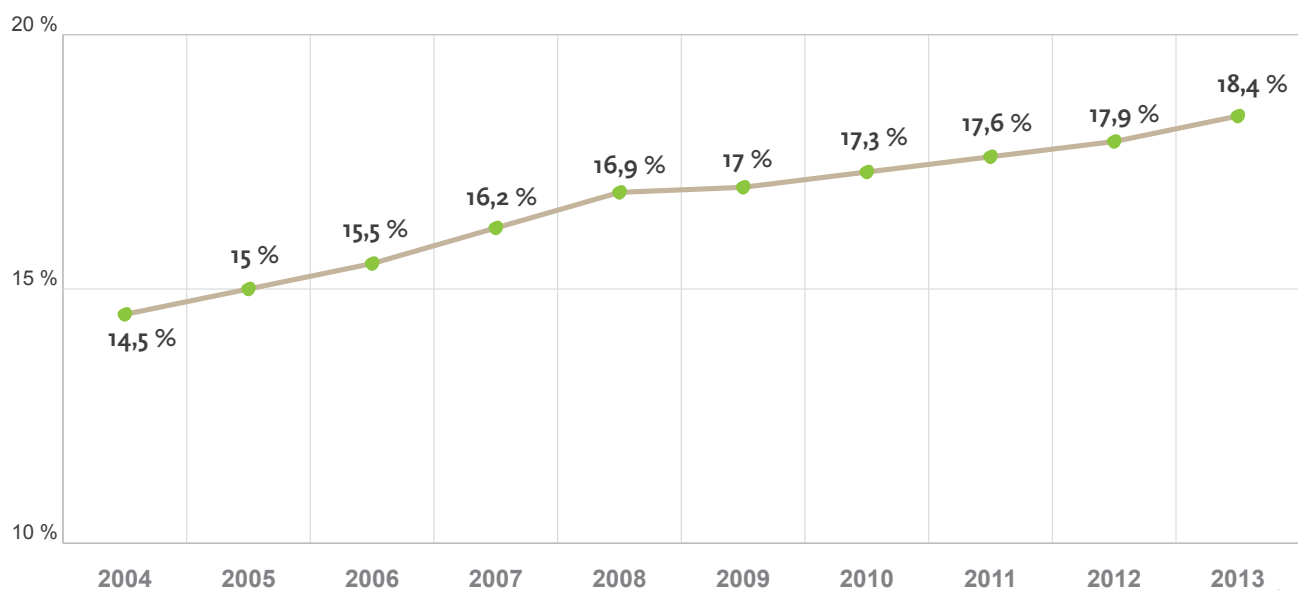
	2011	2012	2013
Ingénieurs et Cadres	26,9 %	27,2 %	29,3 %
Maîtrises et Techniciens	16,6 %	17,4 %	17,9 %
Employés	59,2 %	59 %	58,5 %
Ouvriers roulants	15,7 %	16 %	16,3 %
Ouvriers non roulants	3,7 %	4,4 %	5 %

### Structure du travail féminin à temps plein

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

	2011	2012	2013
Ingénieurs et Cadres	2,7 %	2,7 %	2,8 %
Maîtrises et Techniciens	16,1 %	16,4 %	16,6 %
Employés	17,3 %	16,8 %	16,6 %
Ouvriers roulants	62,5 %	62,3 %	61,9 %
Ouvriers non roulants	1,4 %	1,8 %	2,1 %

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



Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

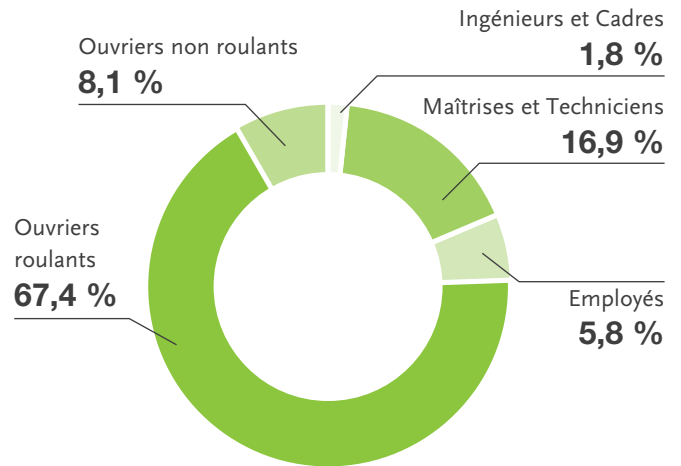
# 1

## Effectifs des entreprises de transport urbain

### ■ Répartition des effectifs par catégorie professionnelle (rapport entre l'effectif de la catégorie et l'effectif total de la branche)

Depuis plusieurs années, la répartition des effectifs est quasiment identique : une large majorité des salariés est conducteur (67,4 %), même si cette catégorie est la seule en 2013 à diminuer légèrement, de -0,2 point, du fait d'une baisse mesurée (-0,3 point) dans les entreprises de classe 1. À l'inverse, les ingénieurs et cadres, catégorie la moins fournie, progresse légèrement (+0,1 point), en raison d'une évolution de +0,2 point dans les entreprises de classe 1.

	2011	2012	2013
Ingénieurs et Cadres	1,7 %	1,7 %	1,8 %
Maîtrises et Techniciens	16,9 %	16,9 %	16,9 %
Employés	5,8 %	5,7 %	5,8 %
Ouvriers roulants	67,7 %	67,6 %	67,4 %
Ouvriers non roulants	7,9 %	8,1 %	8,1 %



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

#### Ingénieurs et Cadres

	2011	2012	2013
Classe 1	1,9 %	1,9 %	2,1 %
Classe 2	1,4 %	1,4 %	1,4 %
Classe 3	1,3 %	1,1 %	1 %

#### Ouvriers non roulants

	2011	2012	2013
Classe 1	9 %	9,1 %	9 %
Classe 2	6,1 %	6,8 %	6,8 %
Classe 3	3,3 %	3,5 %	3,5 %

#### Employés

	2011	2012	2013
Classe 1	5,6 %	5,5 %	5,6 %
Classe 2	6,1 %	6,1 %	6 %
Classe 3	6,2 %	6,2 %	6,4 %

#### Maîtrises et Techniciens

	2011	2012	2013
Classe 1	19,8 %	19,7 %	19,8 %
Classe 2	10,9 %	11 %	11,1 %
Classe 3	9 %	8,9 %	8,7 %

#### Ouvriers roulants (conducteurs)

	2011	2012	2013
Classe 1	63,7 %	63,8 %	63,5 %
Classe 2	75,5 %	74,7 %	74,7 %
Classe 3	80,2 %	80,3 %	80,4 %

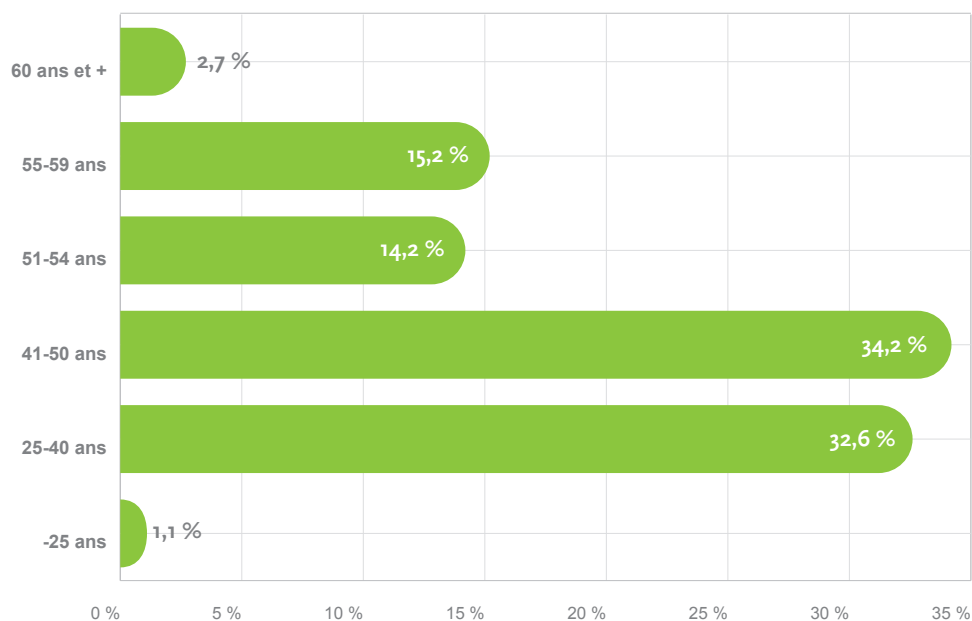
## ■ Répartition des effectifs par âge

La part des salariés âgés de 25 à 50 ans, qui reste largement majoritaire (66,8 %), poursuit sa diminution progressive amorcée depuis plusieurs années : cette tranche d'âge constituait ainsi 67,2 % des effectifs en 2012, 68,3 % en 2011, et 72,7 % en 2004. À l'inverse, la proportion de salariés âgés de plus de 50 ans poursuit sa progression, et s'établit à 32,1 % en 2013 (31,6 % en 2012, 30,3 % en 2011, et 25,6 % en 2004).

Par catégorie professionnelle, les tendances sont similaires. Ainsi, la part des 25-50 ans est comprise entre 60,9 % (maîtrises et techniciens) et 69,1 % (employés) ; celle des 50 ans et plus se situe de 28,3 % (employés) à 38,7 % (maîtrises et techniciens).

Age	2011		2012		2013	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
- 25 ans	615	1,4 %	550	1,2 %	507	1,1 %
25-40 ans	15 273	34,3 %	15 148	33,4 %	14 933	32,6 %
41-50 ans	15 138	34 %	15 339	33,8 %	15 677	34,2 %
51-54 ans	6 354	14,2 %	6 360	14 %	6 497	14,2 %
55-59 ans	6 304	14,1 %	6 887	15,2 %	6 995	15,2 %
60 ans et +	882	2 %	1 114	2,4 %	1 245	2,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>44 566</b>	<b>100 %</b>	<b>45 398</b>	<b>100 %</b>	<b>45 854</b>	<b>100 %</b>

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

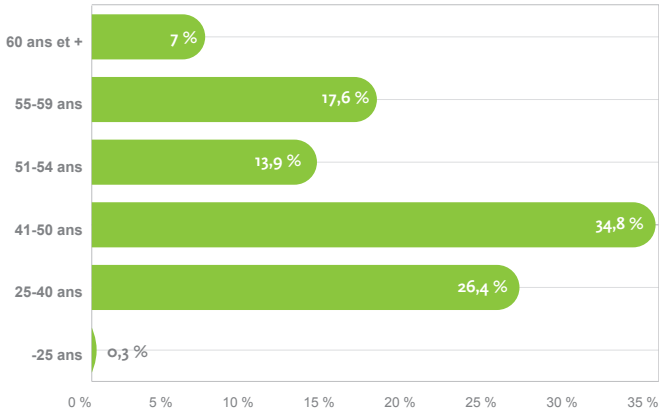


# 1

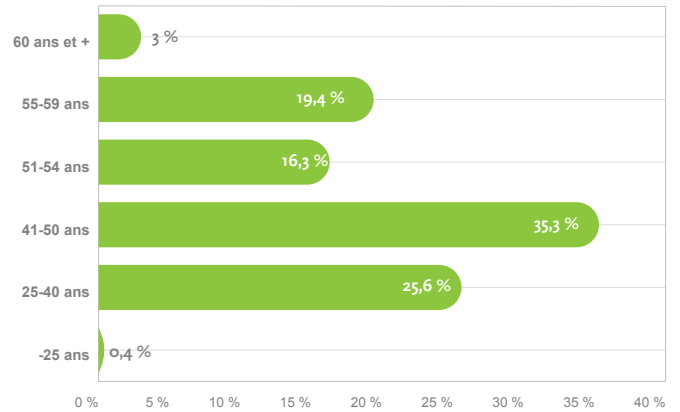
# Effectifs des entreprises de transport urbain

## Répartition des effectifs par âge (par catégorie professionnelle)

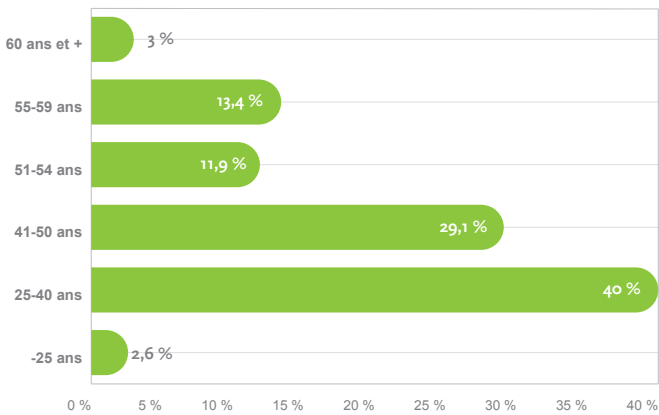
### Ingénieurs et Cadres



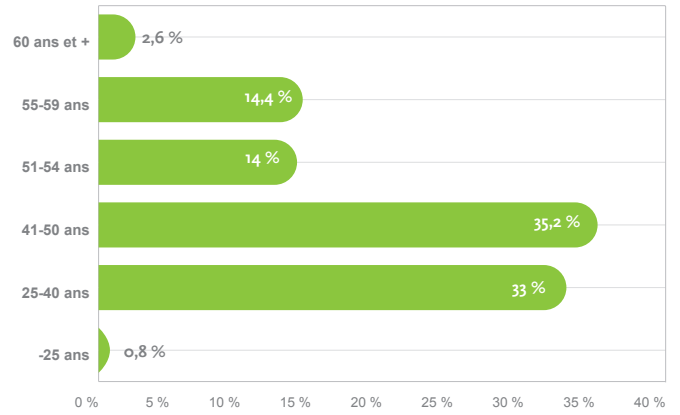
### Maîtrises et Techniciens



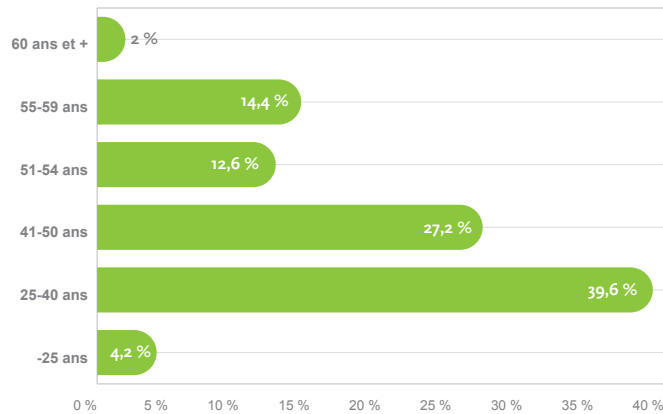
### Employés



### Ouvriers roulants (conducteurs)



### Ouvriers non roulants



## ■ Répartition des effectifs par ancienneté

Comme les années précédentes, une large proportion de salariés a une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans (40,7 %).

La part des salariés ayant l'ancienneté la plus faible (de 0 à 3 ans) progresse, de 12,3 % en 2012 à 14 % en 2013. Cela peut notamment s'expliquer par l'augmentation du nombre de départs dans les entreprises du panel depuis deux ans, qui ont donné lieu à des embauches en conséquence (cf. page 13).

Le nombre et la proportion de salariés ayant l'ancienneté la plus forte (25 ans et plus) diminuent depuis deux ans, ce qui peut s'expliquer par la progression des départs en retraite depuis 2011 (cf. graphique page 13).

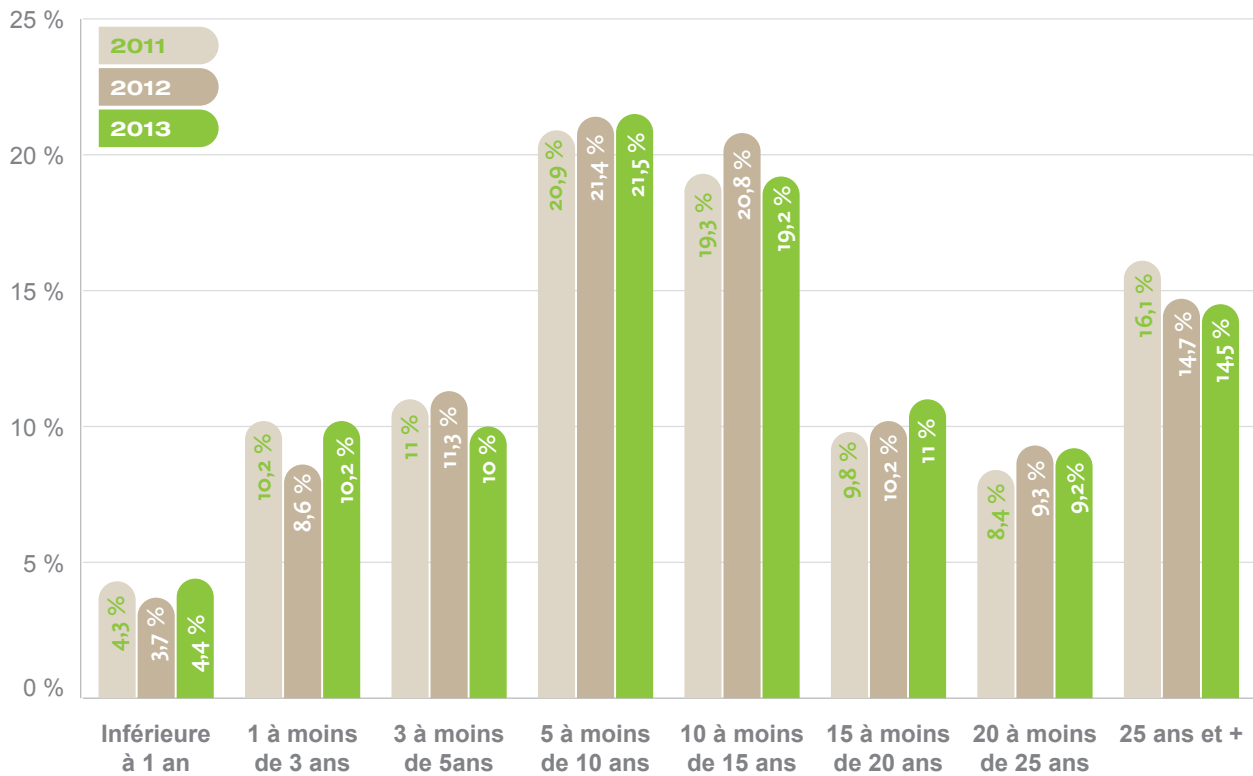
Comme les années précédentes, c'est au sein des agents de maîtrise et techniciens que la part des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté est la plus importante (42,3 %), et parmi les conducteurs qu'elle est la plus faible (18,2 %).

Ancienneté	2011		2012		2013	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Inférieure à 1 an	1 933	4,3 %	1 666	3,7 %	2 030	4,4 %
1 à moins de 3 ans	4 561	10,2 %	3 921	8,6 %	4 681	10,2 %
3 à moins de 5 ans	4 924	11 %	5 119	11,3 %	4 563	10 %
5 à moins de 10 ans	9 294	20,9 %	9 706	21,4 %	9 846	21,5 %
10 à moins de 15 ans	8 581	19,3 %	9 443	20,8 %	8 807	19,2 %
15 à moins de 20 ans	4 350	9,8 %	4 648	10,2 %	5 042	11 %
20 à moins de 25 ans	3 759	8,4 %	4 230	9,3 %	4 232	9,2 %
25 ans et +	7 164	16,1 %	6 665	14,7 %	6 653	14,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>44 566</b>	<b>100 %</b>	<b>45 398</b>	<b>100 %</b>	<b>45 854</b>	<b>100 %</b>

# 1

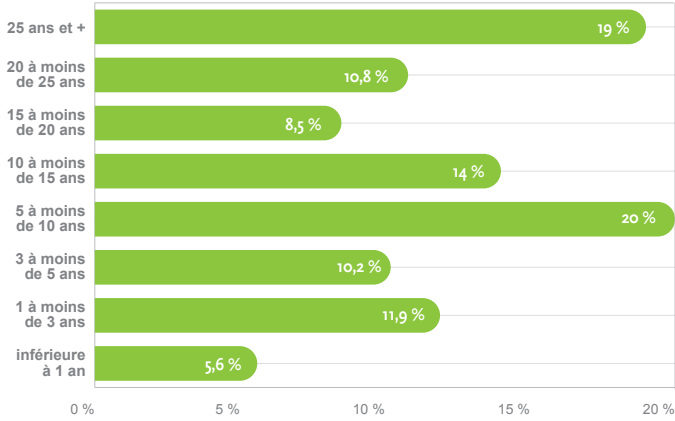
## Effectifs des entreprises de transport urbain

Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondues

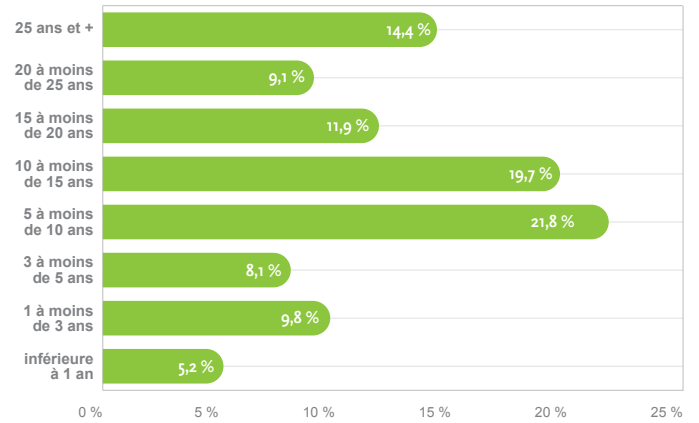


## Répartition des effectifs par ancienneté (par catégorie professionnelle)

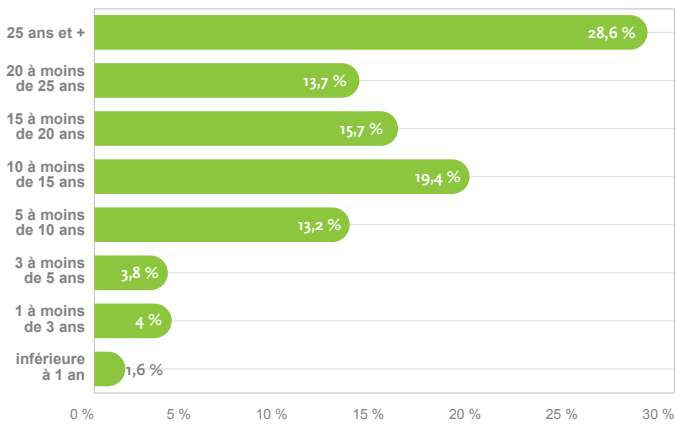
### Ingénieurs et Cadres



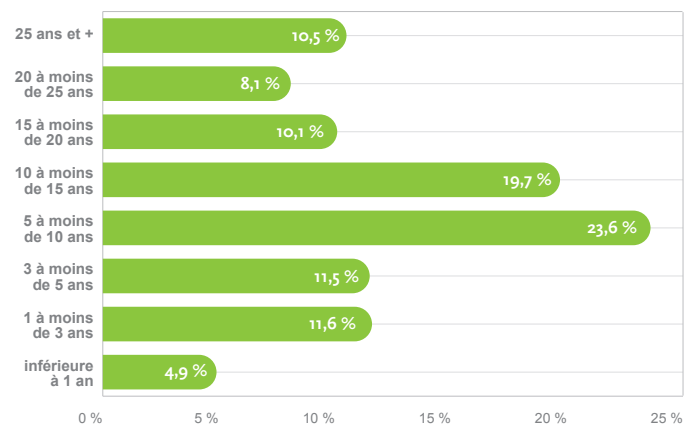
### Employés



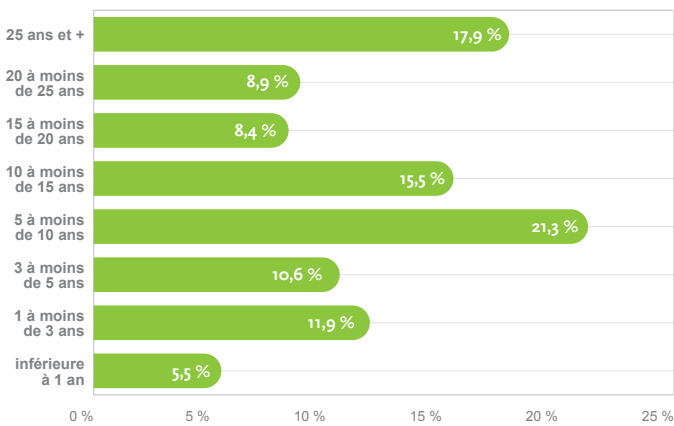
### Maîtrises et Techniciens



### Ouvriers roulants (conducteurs)



### Ouvriers non roulants



# 1 Effectifs des entreprises de transport urbain

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

**1,9 %**  
des effectifs  
en CDD

Sur ces 10 dernières années, au moins 98 % des effectifs de la profession étaient en contrat à durée indéterminée (source : bilans sociaux UTP de 2004 à 2013). Cela se confirme en 2013 : la part de salariés en CDD s'établit ainsi à 1,9 %, en légère baisse par rapport à 2012 (2 %).

Cette baisse est entraînée par les entreprises des classes 2 et 3, dont la proportion de CDD diminue respectivement de -0,2 et -0,7 point. Néanmoins, c'est au sein des entreprises de classe 1 que le taux de CDD est le plus faible : 1,6 %.

Au niveau national comme dans le secteur des transports, les moyennes, en hausse, sont bien supérieures.

Ainsi, au 31 décembre 2013, les salariés en CDD représentaient 7,6 % de l'ensemble des salariés (7,4 % au 31 décembre 2012), et 5,8 % des salariés du secteur des transports (5,3 % au 31 décembre 2012) (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4<sup>e</sup> trimestre 2013*, mars 2014).

Les salariés en CDD sont en très grande majorité des conducteurs ou des employés : plus de 85 % des CDD appartiennent à l'une de ces catégories.

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

	2011				2012				2013			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Ingénieurs et Cadres	16	47	19	3,9	14	83	17	6,9	7	32	11	2,7
Maîtrises et Techniciens	62	400	80	33,3	62	352	73	29,3	71	465	96	38,7
Employés	750	2 620	1 043	218,3	865	2 706	1 179	225,5	828	2 395	1 096	199,6
Ouvriers roulants	1 243	4 626	1 954	385,5	1 395	6 267	2 565	522,2	1 362	6 414	3 027	534,5
Ouvriers non roulants	293	1 108	379	92,3	308	1 064	345	88,6	285	896	369	74,7
<b>TOTAL</b>	<b>2 364</b>	<b>8 801</b>	<b>3 475</b>	<b>733,3</b>	<b>2 644</b>	<b>10 471</b>	<b>4 179</b>	<b>872,5</b>	<b>2 553</b>	<b>10 203</b>	<b>4 599</b>	<b>850,2</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)

2011	2012	2013
1,7 %	2 %	1,9 %

### ■ 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)

	2011	2012	2013
Classe 1	1,3 %	1,6 %	1,6 %
Classe 2	2 %	2,1 %	1,9 %
Classe 3	4,4 %	5 %	4,3 %

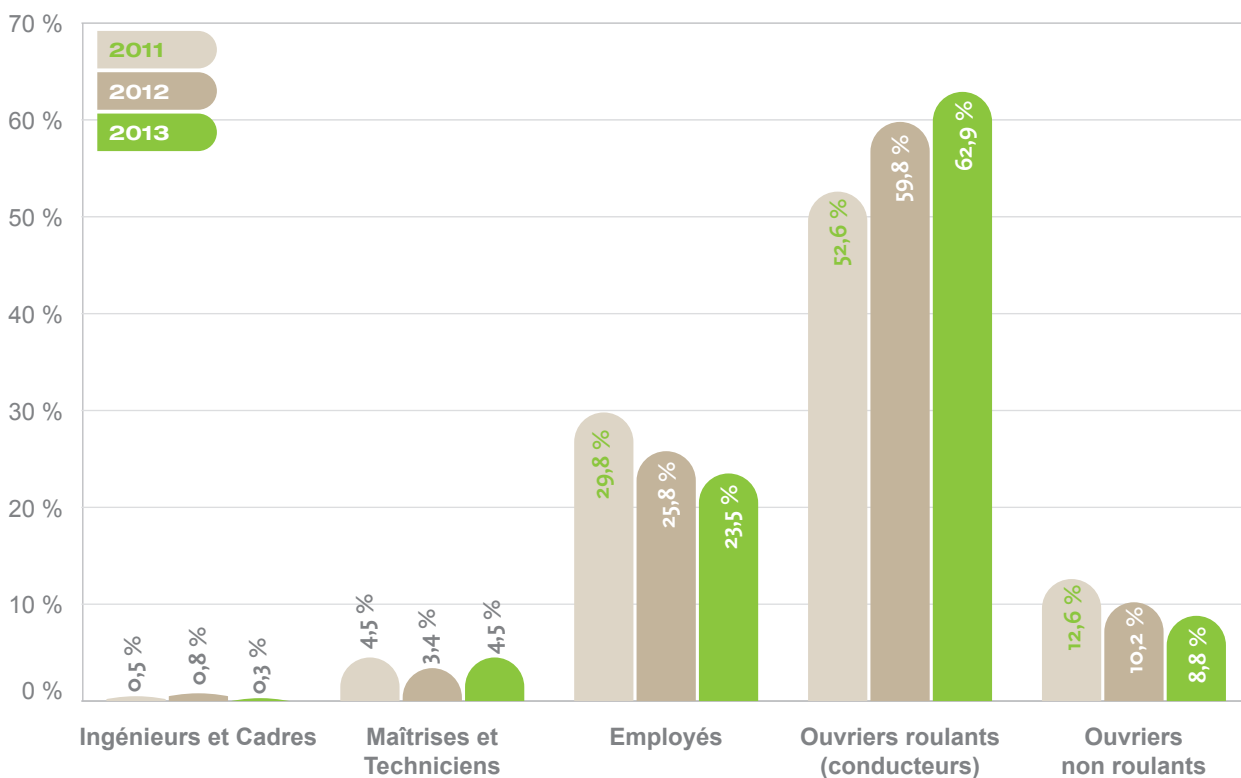


### ■ Structure des CDD

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

	2011	2012	2013
Ingénieurs et Cadres	0,5 %	0,8 %	0,3 %
Maîtrises et Techniciens	4,5 %	3,4 %	4,5 %
Employés	29,8 %	25,8 %	23,5 %
Ouvriers roulants	52,6 %	59,8 %	62,9 %
Ouvriers non roulants	12,6 %	10,2 %	8,8 %

### ■ Répartition par catégorie professionnelle des CDD



# 2 Durée du travail et absentéisme

## 2.1 Durée du travail

Durée moyenne hebdomadaire : **34,7 heures**

Si la durée moyenne hebdomadaire des salariés des entreprises du panel progresse légèrement en 2013 comme en 2012, elle demeure inférieure à la durée légale. Elle s'établit cette année à **34,7 heures** (34,6 en 2012 et 34,5 en 2011).

La durée moyenne hebdomadaire des salariés est supérieure tant au niveau national (35,6 heures) que dans le secteur des transports (36,1 heures) (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4<sup>e</sup> trimestre 2013*, mars 2014).

La durée du travail hebdomadaire est inférieure

à 35 heures dans près de 29 % des entreprises du panel, représentant plus de 40 % des salariés.

Au niveau national, 3,6 % des salariés ont une durée du travail inférieure à 35 heures en 2013 ; dans le secteur des transports, ils sont 3,2 % (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4<sup>e</sup> trimestre 2013*, mars 2014).

### ■ Durée hebdomadaire (DH) constatée

	2011		2012		2013	
	Entreprises	Salariés*	Entreprises	Salariés*	Entreprises	Salariés*
dh < 35 h		36	36	18 006	35	18 223
	%	29,8 %	29,8 %	40,3 %	28,9 %	40,3 %
dh = 35 h		85	85	26 727	86	26 968
	%	70,2 %	70,2 %	59,7 %	71,1 %	59,7 %
dh > 35 h		0	0	0	0	0
	%	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>43 891</b>	<b>121</b>	<b>44 733</b>	<b>121</b>	<b>45 191</b>

\* Temps plein + équivalent temps plein

### ■ Durée moyenne effective de travail

La durée moyenne effective annualisée du travail, pondérée par l'effectif des entreprises du panel, s'est élevée à 1 567 heures en 2013.

	2011	2012	2013
En nombre d'heures par salarié	1 558,5	1 563	1 567
En nombre d'heures/semaine* par salarié	34,5	34,6	34,7

\*(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).

	2011	2012	2013
Heures supplémentaires	20,3	20,9	20
Heures complémentaires	2,4	2,5	2

Après avoir légèrement augmenté entre 2011 et 2012, de 20,3 à 20,9 heures, le nombre d'heures supplémentaires réalisé par les salariés des entreprises de notre panel diminue en 2013, et s'établit à 20 heures.

Depuis 2009, le nombre d'heures supplémentaires effectué par les salariés est relativement stable, et est compris entre 20 et 21,1 heures.

Les heures complémentaires suivent la même évolution que les heures supplémentaires : légère hausse de +0,1 point entre 2011 et 2012, suivie d'une baisse de -0,5 point en 2013.

## 2.2 Absentéisme (en jours calendaires d'absence par an et par salarié)

L'absentéisme, qui avait fortement augmenté depuis 2007 et s'était stabilisé depuis 2010 à un niveau élevé, connaît une nouvelle augmentation en 2013 (cf. graphique page suivante). Avec 27,82 jours d'absence par an et par salarié, il atteint son plus haut niveau depuis 10 ans. Cette hausse est portée par la progression du nombre de jours d'absence par salarié dans les entreprises de classe 1, de 28,15 en 2012 à 29,21 en 2013. À l'inverse, ce chiffre est en baisse dans les entreprises des classes 2 et 3.

La part des salariés absents diminue en 2013 : 81,4 % des effectifs (37 314 salariés) ont été absents au moins une fois, contre 82,6 % en 2012 et 85,6 % en 2011. La diminution concerne principalement les entreprises de classe 2 : la part des salariés absents y diminue de -3,5 points, contre -1,2 point dans les entreprises de classe 1. Dans les entreprises de classe 3, à l'inverse, la part de salariés absents progresse de +1,7 point.

Si, de manière générale, moins de salariés sont absents, la durée des absences est quant à elle en hausse. Ainsi, le volume

des jours d'absence s'établit à 1275 658 en 2013, contre 1233 918 en 2012 et 1209 967 en 2011. Pour rappel, il s'établissait à 895 000 en 2004, et a donc augmenté de +42,5 % depuis cette date.

Le nombre de salariés absents et de jours d'absence pour maladie, accident du travail et accident de trajet, est en hausse. Pour les seules absences maladie, qui représentent près de deux tiers des absences, 21 717 salariés, soit près de la moitié des effectifs de la branche, ont été absents. Le nombre de jours d'absence par salarié pour maladie s'établit à 19,97 par an en moyenne (19,71 en 2012).

Les accidents du travail, deuxième motif d'absence, représentent 17,8 % du total des absences en 2013. 3 461 salariés ont ainsi été absents pour ce motif (3 129 en 2012), le nombre de jours d'absence par salarié s'établissant à 4,96 (4,36 en 2012).

Un absentéisme  
de nouveau en hausse :  
**27,82 jours**  
d'absence par an  
et par salarié

	2011				2012				2013			
	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>
Maladie	19,7 j	72,57 %	21 342	47,89 %	19,71 j	72,53 %	20 955	46,16 %	19,97 j	71,8 %	21 717	47,36 %
Accident du travail et maladie professionnelle	4,63 j	17,04 %	3 310	7,43 %	4,61 j	16,95 %	3 204	7,06 %	5,21 j	18,74 %	3 529	7,7 %
• dont accident du travail	4,38 j	16,11 %	3 220	7,23 %	4,36 j	16,02 %	3 129	6,89 %	4,96 j	17,84 %	3 461	7,55 %
• dont maladie professionnelle	0,25 j	0,93 %	90	0,2 %	0,25 j	0,93 %	75	0,17 %	0,25 j	0,9 %	68	0,15 %
Accident de trajet	0,43 j	1,6 %	358	0,8 %	0,48 j	1,78 %	363	0,8 %	0,35 j	1,25 %	379	0,83 %
Maternité/Paternité	1,1 j	4,07 %	1 587	3,56 %	1,05 j	3,9 %	1 529	3,36 %	1,06 j	3,78 %	1 566	3,42 %
• dont maternité	0,76 j	2,8 %	323	0,72 %	0,73 j	2,7 %	306	0,67 %	0,74 j	2,64 %	310	0,68 %
• dont paternité	0,34 j	1,27 %	1 264	2,84 %	0,32 j	1,2 %	1 223	2,69 %	0,32 j	1,14 %	1 256	2,74 %
Absence non motivée	0,25 j	0,93 %	5 081	11,4 %	0,23 j	0,86 %	4 912	10,82 %	0,27 j	0,97 %	3 385	7,38 %
Absence motivée	1,04 j	3,79 %	6 491	14,56 %	1,08 j	3,98 %	6 542	14,41 %	0,96 j	3,46 %	6 738	14,69 %
<b>TOTAL</b>	<b>27,15 j</b>	<b>100 %</b>	<b>38 168</b>	<b>85,64 %</b>	<b>27,16 j</b>	<b>100 %</b>	<b>37 505</b>	<b>82,61 %</b>	<b>27,82 j</b>	<b>100 %</b>	<b>37 314</b>	<b>81,38 %</b>

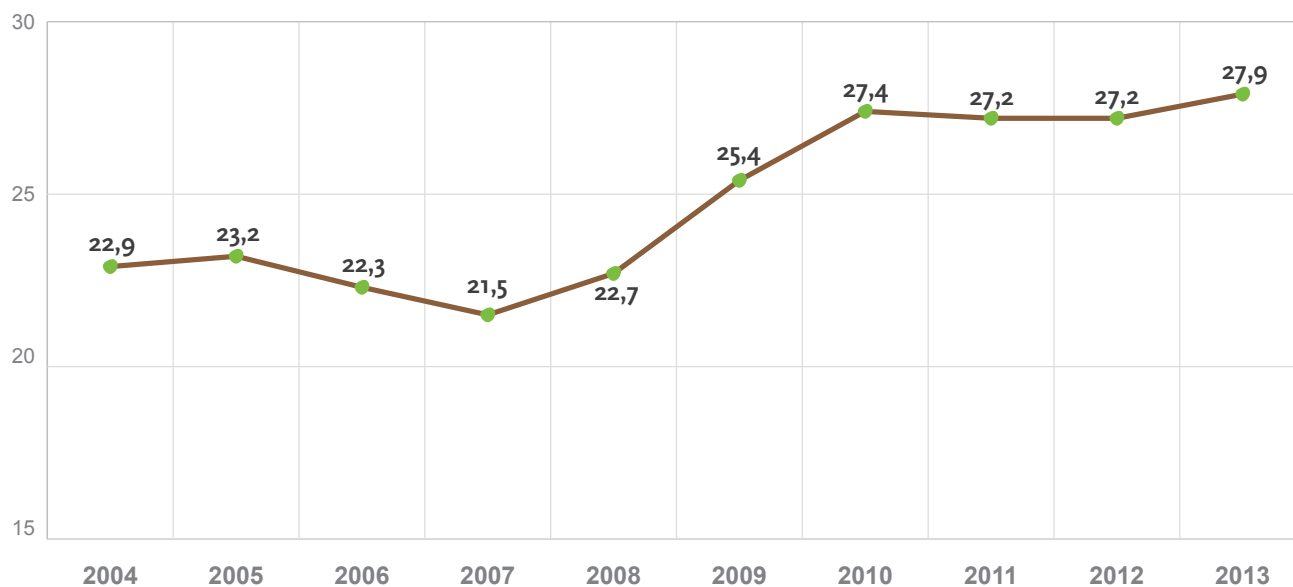
<sup>(1)</sup> Il s'agit de la moyenne de jours d'absence dans l'année calculée pour l'ensemble des salariés des entreprises du panel. Par exemple, il faut lire qu'en moyenne, un salarié d'une entreprise de transport public urbain a été absent 19,97 jours pour maladie en 2013.

<sup>(2)</sup> Lire par exemple que 47,36 % des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie en 2013.

# 2

## Durée du travail et absentéisme

■ Évolution de l'absentéisme moyen dans la profession en jours calendaires d'absence par an et par salarié (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

## ■ Répartition par classe d'entreprises

2011				2012				2013			
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

### ■ Classe 1

Maladie	2011	2012	2013
Maladie	19,58 j 70,57 % 14 625 47,43 %	20,12 j 71,46 % 14 457 46,01 %	20,4 j 69,8 % 15 279 48,18 %
Accident du travail et maladie professionnelle	5,07 j 18,28 % 2 397 7,77 %	5 j 17,76 % 2 322 7,39 %	6,01 j 20,57 % 2 649 8,35 %
• dont accident du travail	4,88 j 17,6 % 2 353 7,63 %	4,85 j 17,23 % 2 293 7,3 %	5,82 j 19,91 % 2 611 8,23 %
• dont maladie professionnelle	0,19 j 0,68 % 44 0,14 %	0,15 j 0,53 % 29 0,09 %	0,19 j 0,66 % 38 0,12 %
Accident de trajet	0,49 j 1,77 % 275 0,89 %	0,52 j 1,86 % 276 0,88 %	0,39 j 1,35 % 284 0,9 %
Maternité/Paternité	1,13 j 4,08 % 1 152 3,74 %	1,02 j 3,61 % 1 032 3,28 %	1,08 j 3,7 % 1 151 3,62 %
• dont maternité	0,75 j 2,71 % 209 0,68 %	0,68 j 2,41 % 189 0,6 %	0,73 j 2,49 % 207 0,65 %
• dont paternité	0,38 j 1,37 % 943 3,06 %	0,34 j 1,2 % 843 2,68 %	0,35 j 1,21 % 944 2,97 %
Absence non motivée	0,3 j 1,09 % 4 229 13,72 %	0,28 j 1 % 4 213 13,41 %	0,29 j 1,01 % 2 557 8,06 %
Absence motivée	1,17 j 4,21 % 4 987 16,17 %	1,21 j 4,31 % 4 894 15,57 %	1,04 j 3,57 % 5 275 16,63 %
<b>TOTAL</b>	<b>27,74 j 100 % 27 664 89,72 %</b>	<b>28,15 j 100 % 27 193 86,54 %</b>	<b>29,21 j 100 % 27 194 85,74 %</b>

### ■ Classe 2

Maladie	2011	2012	2013
Maladie	19,8 j 75,94 % 5 371 51,88 %	18,73 j 74,68 % 5 178 49,23 %	19,16 j 76,88 % 5 106 47,87 %
Accident du travail et maladie professionnelle	3,96 j 15,18 % 770 7,44 %	3,8 j 15,17 % 724 6,88 %	3,53 j 14,17 % 713 6,69 %
• dont accident du travail	3,54 j 13,58 % 733 7,08 %	3,41 j 13,62 % 691 6,57 %	3,16 j 12,67 % 691 6,48 %
• dont maladie professionnelle	0,42 j 1,6 % 37 0,36 %	0,39 j 1,55 % 33 0,31 %	0,37 j 1,5 % 22 0,21 %
Accident de trajet	0,31 j 1,18 % 66 0,64 %	0,39 j 1,56 % 76 0,72 %	0,27 j 1,1 % 81 0,76 %
Maternité/Paternité	1,03 j 3,95 % 360 3,48 %	1,15 j 4,57 % 415 3,95 %	1,02 j 4,11 % 340 3,18 %
• dont maternité	0,72 j 2,77 % 82 0,79 %	0,81 j 3,2 % 83 0,79 %	0,77 j 3,09 % 76 0,71 %
• dont paternité	0,31 j 1,18 % 278 2,69 %	0,34 j 1,37 % 332 3,16 %	0,25 j 1,02 % 264 2,47 %
Absence non motivée	0,17 j 0,64 % 798 7,71 %	0,13 j 0,51 % 627 5,96 %	0,17 j 0,7 % 705 6,61 %
Absence motivée	0,81 j 3,11 % 1 316 12,71 %	0,88 j 3,51 % 1 419 13,49 %	0,76 j 3,04 % 1 238 11,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>26,08 j 100 % 8 681 83,86 %</b>	<b>25,08 j 100 % 8 439 80,23 %</b>	<b>24,91 j 100 % 8 183 76,71 %</b>

### ■ Classe 3

Maladie	2011	2012	2013
Maladie	20,54 j 82,09 % 1 346 39,81 %	18,97 j 76,99 % 1 320 38,17 %	18,58 j 77,76 % 1 332 38,37 %
Accident du travail et maladie professionnelle	2,61 j 10,43 % 143 4,23 %	3,46 j 14,03 % 159 4,59 %	3,07 j 12,85 % 167 4,81 %
• dont accident du travail	2,27 j 9,06 % 134 3,96 %	2,69 j 10,91 % 146 4,21 %	2,7 j 11,32 % 159 4,58 %
• dont maladie professionnelle	0,34 j 1,37 % 9 0,27 %	0,77 j 3,12 % 13 0,38 %	0,37 j 1,53 % 8 0,23 %
Accident de trajet	0,31 j 1,25 % 17 0,5 %	0,41 j 1,66 % 11 0,32 %	0,18 j 0,75 % 14 0,41 %
Maternité/Paternité	1,08 j 4,3 % 75 2,22 %	1,19 j 4,81 % 82 2,37 %	0,87 j 3,64 % 75 2,16 %
• dont maternité	0,94 j 3,75 % 32 0,95 %	1,04 j 4,2 % 34 0,98 %	0,71 j 2,96 % 27 0,78 %
• dont paternité	0,14 j 0,56 % 43 1,27 %	0,15 j 0,61 % 48 1,39 %	0,16 j 0,68 % 48 1,38 %
Absence non motivée	0,06 j 0,22 % 54 1,6 %	0,12 j 0,49 % 72 2,08 %	0,33 j 1,4 % 123 3,54 %
Absence motivée	0,43 j 1,71 % 188 5,56 %	0,5 j 2,02 % 229 6,62 %	0,86 j 3,6 % 226 6,51 %
<b>TOTAL</b>	<b>25,03 j 100 % 1 823 53,92 %</b>	<b>24,65 j 100 % 1 873 54,15 %</b>	<b>23,89 j 100 % 1 938 55,8 %</b>

# 3 Salaires et rémunérations

## 3.1 Valeur du point

La valeur du point connaît une augmentation plus mesurée que les années précédentes, de +1,8 %. Elle était de +2,2 % en 2012, et de +2,1 % en 2011. La hausse de 2013 demeure supérieure à celle de 2010, qui était de +1,3 % (source : bilan social UTP 2010). Comme en 2010, le fait que la valeur du point évolue de manière plus mesurée s'explique par le contexte économique (croissance nationale de +0,3 % en 2013), ainsi que par la progression peu importante de l'inflation (+0,7 % en 2013 selon l'Insee) et du SMIC (+0,3 % au 1<sup>er</sup> janvier 2013).

Rappelons pour mémoire qu'en application de l'accord de branche du 20 février 2013, la valeur du point en 2013 était de 8,17 €, 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.

Valeur du point :  
**+1,8 %**  
de hausse

### ■ Valeur du point dans les entreprises

	Valeur du point brut 2011	Valeur du point brut 2012	Valeur du point brut 2013	Evolution 2013 - 2012
Moyenne	8,54	8,73	8,88	+1,8 %
Moyenne pondérée	8,85	9,03	9,17	+1,6 %
Médiane (1)	8,5	8,7	8,8	+1,1 %
Minimum	7,9	8	8,2	
Maximum	10,1	10,3	10,5	

#### 2011

(1) 50 % des entreprises, représentant **52,42 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **47,58 %** de l'effectif total, se situent au-dessous.

#### 2012

(1) 50 % des entreprises, représentant **52,30 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **47,70 %** de l'effectif total, se situent au-dessous.

#### 2013

(1) 50 % des entreprises, représentant **53,21 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur. 50 % des entreprises, représentant **46,79 %** de l'effectif total, se situent au-dessous.

## 3.2 Rémunérations

Des augmentations de salaire comprises entre  
**+1,6 %**  
et **+3,1 %**  
en moyenne

En moyenne pondérée, les rémunérations des salariés des entreprises du panel ont augmenté de +1,6 % à +3,1 % en 2013.

Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs s'établit ainsi à 2326 €, en hausse de +1,7 %. Il atteint 2940 €, soit une augmentation de +1,8 %, après 25 ans d'ancienneté. Pour rappel, en application de l'accord de branche du 20 février 2013, le salaire minimum conventionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les salariés au coefficient 200 était de 1634 € à l'embauche, et de 2009,82 € après 25 ans d'ancienneté.

Les chefs de ligne connaissent les hausses de salaire les plus importantes, comprises, en moyenne et en fonction de

l'ancienneté, entre +2,6 % et +3,1 %. Les augmentations des secrétaires (de +2 % à +2,5 %) et des OP3 (de +1,9 % à +2,1 %) sont légèrement moins marquées.

Au sein de chaque métier étudié, c'est parmi les salariés ayant l'ancienneté la plus élevée (+25 ans) que la moyenne des augmentations de salaire est la plus élevée.

À titre de comparaison, au niveau national, le salaire de l'ensemble des salariés, ainsi que celui des ouvriers et employés du secteur des transports et de l'entreposage, a progressé de +1,6 % en 2013 (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4<sup>e</sup> trimestre 2013*, mars 2014).

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

Rappelons également que les rémunérations comprennent le salaire mensuel et les primes ramenées au mois.

## ■ Conducteurs-receveurs

	A l'embauche 2013 <sup>(1)</sup>	A l'embauche 2012	A l'embauche 2011	Evolution 2013 - 2012	Après 13 mois d'ancienneté 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2012	Après 13 mois d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012
Moyenne pondérée	2 326	2 288	2 232	1,7 %	2 489	2 448	2 388	1,7 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 370	2 333	2 272	1,6 %	2 535	2 497	2 431	1,6 %
Classe 2	2 279	2 232	2 189	2,1 %	2 439	2 388	2 342	2,1 %
Classe 3	2 066	2 029	1 969	1,8 %	2 211	2 171	2 107	1,8 %
Minimum	1 721	1 692	1 676		1 841	1 810	1 793	
Maximum	2 741	2 698	2 633		2 932	2 887	2 817	
	Après 10 ans d'ancienneté 2013	Après 10 ans d'ancienneté 2012	Après 10 ans d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012	Après 25 ans d'ancienneté 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2012	Après 25 ans d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012
Moyenne pondérée	2 660	2 618	2 557	1,6%	2 940	2 889	2 823	1,8 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 696	2 656	2 592	1,5%	2 995	2 944	2 872	1,7 %
Classe 2	2 643	2 592	2 538	2 %	2 888	2 830	2 778	2 %
Classe 3	2 376	2 339	2 274	1,6%	2 587	2 545	2 485	1,6 %
Minimum	1 981	1 950	1 863		2 189	2 150	2 066	
Maximum	3 066	3 008	2 942		3 383	3 311	3 246	

## ■ O.P. 3

	A l'embauche 2013 <sup>(1)</sup>	A l'embauche 2012	A l'embauche 2011	Evolution 2013 - 2012	Après 13 mois d'ancienneté 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2012	Après 13 mois d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012
Moyenne pondérée	2 297	2 255	2 209	1,9 %	2 458	2 412	2 364	1,9 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 307	2 265	2 222	1,9 %	2 469	2 423	2 378	1,9 %
Classe 2	2 308	2 260	2 204	2,1 %	2 469	2 418	2 358	2,1 %
Classe 3	2 151	2 125	2 076	1,2 %	2 301	2 274	2 222	1,2 %
Minimum	1 622	1 589	1 576		1 736	1 700	1 686	
Maximum	3 625	3 551	3 428		3 878	3 799	3 668	
	Après 10 ans d'ancienneté 2013	Après 10 ans d'ancienneté 2012	Après 10 ans d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012	Après 25 ans d'ancienneté 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2012	Après 25 ans d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012
Moyenne pondérée	2 657	2 608	2 552	1,9 %	2 939	2 879	2 814	2,1 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 671	2 626	2 570	1,7 %	2 969	2 906	2 842	2,2 %
Classe 2	2 669	2 605	2 541	2,5 %	2 925	2 867	2 791	2 %
Classe 3	2 462	2 427	2 377	1,4 %	2 673	2 631	2 574	1,6 %
Minimum	1 862	1 820	1 796		2 023	1 974	1 934	
Maximum	4 022	3 930	3 805		4 217	4 114	3 982	

<sup>(1)</sup> Estimation sur la base de 93 % du salaire versé après 13 mois.

# 3 Salaires et rémunérations

## ■ Secrétaires

(Employé de la filière administrative à l'exclusion des secrétaires et assistants de direction).

	A l'embauche 2013 <sup>(1)</sup>	A l'embauche 2012	A l'embauche 2011	Evolution 2013 - 2012	Après 13 mois d'ancienneté 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2012	Après 13 mois d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012
<b>Moyenne pondérée</b>	2 285	2 239	2 181	2 %	2 444	2 396	2 334	2 %
<b>Répartition par classe</b>								
<b>Classe 1</b>	2 301	2 255	2 196	2 %	2 462	2 413	2 350	2 %
<b>Classe 2</b>	2 285	2 237	2 181	2,2 %	2 445	2 393	2 334	2,2 %
<b>Classe 3</b>	2 120	2 082	2 020	1,8 %	2 269	2 228	2 161	1,8 %
<b>Minimum</b>	1 679	1 646	1 604		1 796	1 761	1 716	
<b>Maximum</b>	2 840	2 775	2 704		3 039	2 969	2 893	

	Après 10 ans d'ancienneté 2013	Après 10 ans d'ancienneté 2012	Après 10 ans d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012	Après 25 ans d'ancienneté 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2012	Après 25 ans d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012
<b>Moyenne pondérée</b>	2 632	2 578	2 509	2,1 %	2 945	2 873	2 793	2,5 %
<b>Répartition par classe</b>								
<b>Classe 1</b>	2 649	2 594	2 524	2,1 %	2 993	2 915	2 828	2,7 %
<b>Classe 2</b>	2 640	2 587	2 523	2 %	2 895	2 833	2 770	2,2 %
<b>Classe 3</b>	2 432	2 379	2 298	2,2 %	2 635	2 571	2 496	2,5 %
<b>Minimum</b>	1 916	1 877	1 828		2 069	2 019	1 973	
<b>Maximum</b>	3 204	3 138	3 057		3 501	3 456	3 346	

<sup>(1)</sup> Estimation sur la base de 93 % du salaire versé après 13 mois.





## ■ 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 2013 <sup>(1)</sup>	A l'embauche 2012	A l'embauche 2011	Evolution 2013 - 2012	Après 13 mois d'ancienneté 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2012	Après 13 mois d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012
<b>Moyenne pondérée</b>	2 835	2 763	2 701	2,6 %	3 033	2 956	2 889	2,6 %
<b>Répartition par classe</b>								
<b>Classe 1</b>	2 873	2 804	2 737	2,5 %	3 074	3 000	2 929	2,5 %
<b>Classe 2</b>	2 819	2 728	2 674	3,3 %	3 017	2 919	2 861	3,3 %
<b>Classe 3</b>	2 513	2 468	2 410	1,8 %	2 689	2 641	2 579	1,8 %
<b>Minimum</b>	1 946	1 908	1 869		2 082	2 041	2 000	
<b>Maximum</b>	3 505	3 425	3 423		3 750	3 665	3 663	

	Après 10 ans d'ancienneté 2013	Après 10 ans d'ancienneté 2012	Après 10 ans d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012	Après 25 ans d'ancienneté 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2012	Après 25 ans d'ancienneté 2011	Evolution 2013 - 2012
<b>Moyenne pondérée</b>	3 251	3 153	3 074	3,1 %	3 604	3 497	3 411	3,1 %
<b>Répartition par classe</b>								
<b>Classe 1</b>	3 294	3 192	3 108	3,2 %	3 684	3 563	3 473	3,4 %
<b>Classe 2</b>	3 231	3 133	3 057	3,2 %	3 508	3 424	3 338	2,5 %
<b>Classe 3</b>	2 890	2 834	2 773	2 %	3 137	3 083	3 024	1,7 %
<b>Minimum</b>	2 221	2 191	2 139		2 385	2 353	2 303	
<b>Maximum</b>	3 900	3 898	3 897		4 200	4 198	4 197	

<sup>(1)</sup> Estimation sur la base de 93 % du salaire versé après 13 mois.

# 4 Formation professionnelle

## 4.1 Investissements consacrés à la formation continue (Plan de formation + 0,5 % priorités de formation + CIF\*, mais hors apprentissage)

\* CIF : Congé Individuel de Formation

Plus de 56 millions d'euros investis dans la formation, soit **3,9 %** de la masse salariale

Les investissements des entreprises en matière de formation continue sont stables en pourcentage (3,9 % de la masse salariale), mais augmentent en montant: ils représentent en 2013 plus de 56 millions d'euros.

Comme les années précédentes, ils sont plus de deux fois supérieurs aux obligations conventionnelles de la

branche du transport urbain (1,9 % de la masse salariale), et aux obligations légales (1,6 %).

Rappelons qu'en application du décret du 11 septembre 2007, outre l'obligation de détenir une Formation Initiale Minimum Obligatoire (ci-après: « FIMO ») les conducteurs ont l'obligation de suivre, tous les cinq ans, une Formation Continue Obligatoire (ci-après: « FCO »), ce qui contribue à ces chiffres élevés.

Les investissements progressent dans les entreprises des classes 1 et 3. Ils sont en léger recul dans les entreprises de classe 2 en 2013, même s'ils y demeurent élevés (2,6 % de la masse salariale). Dans ces entreprises de classe 2, le nombre de stagiaires et le volume d'heures de stage ont été moins importants qu'en 2012

(cf. « 4.4 Nombre de stagiaires », page 36 et « 4.5 Nombre d'heures de stage », page 37) ce qui explique que les investissements aient été moindres.

	2011	2012	2013
<b>Montant des investissements en formation continue</b>			
En euros	55 514 900	54 945 400	56 758 000
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	4	3,9	3,9

### ■ Par classe d'entreprises

<b>Montant des investissements en formation continue</b>			
En euros			
Classe 1	44 421 500	43 713 000	46 200 100
Classe 2	8 856 100	9 245 200	8 436 000
Classe 3	2 237 300	1 987 200	2 121 900

<b>En % de la masse salariale des entreprises de la classe</b>			
Classe 1	4,4	4,3	4,4
Classe 2	2,9	3	2,6
Classe 3	2,9	2,5	2,6

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



Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

## 4.2 Investissements consacrés au plan de formation

Les investissements consacrés au plan de formation progressent en 2013, tant en montant (plus de 41 millions d'euros en 2013, contre plus de 39 millions en 2012), qu'en pourcentage (2,9 % de la masse salariale en 2013, contre 2,8 % en 2012).

Les investissements progressent en 2013 dans les entreprises des classes 1 et 3, après y avoir diminué entre 2011 à 2012. À l'inverse, ils diminuent dans les entreprises de classe 2, après y avoir augmenté en montant entre 2011 à 2012.

Les investissements des entreprises au titre du plan de formation sont bien supérieurs aux obligations conventionnelles, qui sont de 0,9 % de la masse salariale auquel s'ajoute une contribution obligatoire spécifique à la profession de 0,3 % de la masse salariale, afin de financer les actions de formation relatives à la sécurité des personnes et des biens et la validation des acquis de l'expérience.

	2011	2012	2013
<b>Montant des investissements en plan de formation</b>			
En euros	40 775 300	39 772 200	41 453 700
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	2,9	2,8	2,9

### ■ Par classe d'entreprises

<b>Montant des investissements en plan de formation</b>			
En euros			
Classe 1	33 536 900	32 682 100	34 741 200
Classe 2	5 632 600	5 804 800	5 304 500
Classe 3	1 605 800	1 285 300	1 408 000
<b>En % de la masse salariale des entreprises de la classe</b>			
Classe 1	3,3	3,2	3,3
Classe 2	1,8	1,8	1,7
Classe 3	2	1,6	1,7

## 4.3 Nature des stages de formation (En pourcentage par rapport au total des heures de formation)

Comme les années précédentes, plus de la moitié des stages de formation suivis sont relatifs à la technique professionnelle (56,4 % en 2013). Viennent ensuite les stages relatifs à l'hygiène et à la sécurité (9,2 %), dont la part diminue néanmoins de -3,2 points.

Les stages de gestion des situations conflictuelles ou relatifs à la sécurité des personnes et des biens représentent 8,6 % des formations, en progression de +2,1 points. Rappelons qu'ils bénéficient d'un financement spécifique, additionnel au plan de formation, en application de l'accord-cadre de branche « *relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport urbain* », conclu et renouvelé à plusieurs reprises, le dernier datant du 17 avril 2007.

Parmi la catégorie « *autres* », les salariés ont suivi des formations syndicales et de conseillers prud'homaux, des stages de récupération de points, des stages « passerelles » vers les marchandises, des formations sur l'accessibilité, des préparations au certificat de capacité professionnelle de conducteur de taxi, des stages en lien avec les normes de qualité (auditeurs qualités, suivi du cursus Iso 14001...), des stages de formation de médiateur (titre Agent de Médiation et Information Service), ainsi que des stages sans lien avec les entreprises de transport (CAP coiffeur, réceptionniste en hôtellerie).

	2011	2012	2013
Hygiène et sécurité	9,1 %	12,4 %	9,2 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	6,8 %	6,5 %	8,6 %
Technique professionnelle	61,2 %	56,4 %	56,4 %
Bureautique et informatique	2,7 %	3,7 %	2,9 %
Gestion & management	4,7 %	4 %	3,7 %
Langues étrangères	0,3 %	0,4 %	0,8 %
Développement personnel	4,2 %	4 %	6 %
Autres	11 %	12,6 %	12,4 %

# 4 Formation professionnelle

## ■ Répartition des formations selon le dispositif

	2011		2012		2013	
	Plan de formation (0,9 % + 0,3 %)	Congé individuel de formation (CIF)	Plan de formation (0,9 % + 0,3 %)	Congé individuel de formation (CIF)	Plan de formation (0,9 % + 0,3 %)	Congé individuel de formation (CIF)
Hygiène et sécurité	99,4 %	0,6 %	99,8 %	0,2 %	99,6 %	0,4 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	99 %	1 %	98,5 %	1,5 %	100 %	0 %
Technique professionnelle	99,1 %	0,9 %	97,1 %	2,9 %	98,2 %	1,8 %
Bureautique et informatique	100 %	0 %	93,1 %	6,9 %	99,4 %	0,6 %
Gestion & Management	91,1 %	8,9 %	95,1 %	4,9 %	94,8 %	5,2 %
Langues étrangères	53,6 %	46,4 %	99,3 %	0,7 %	96,1 %	3,9 %
Développement personnel	68,1 %	31,9 %	77,1 %	22,9 %	75,3 %	24,7 %
Autres	81,8 %	18,2 %	76,6 %	23,4 %	76,4 %	23,6 %

## 4.4 Nombre de stagiaires

**64,5 %**  
des salariés  
ont suivi une  
formation

Après une légère baisse du nombre de salariés ayant suivi une formation en 2012, ce chiffre progresse de nouveau en 2013. Ainsi, 29 574 salariés, représentant 64,5 % des effectifs, ont suivi une formation cette année.

De 2012 à 2013, la part des salariés des classes 1 et 3 ayant suivi une formation connaît une forte hausse, de respectivement +10,4 et de +10,2 points, alors qu'elle diminue de -5 points dans les entreprises de classe 2. De 2011 à 2012, la situation était inverse: la part des salariés des entreprises de classe 2 ayant suivi une formation était en augmentation, celle des salariés des entreprises des classes 1 et 3 avait diminué (cf. tableau ci-contre).

Comme l'année précédente, en 2013, 61,6 % des stagiaires étaient des conducteurs. Ce chiffre élevé s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre une FCO tous les cinq ans. Parmi les autres catégories, notons une progression de la part des agents de maîtrise et des techniciens ayant bénéficié d'une formation. Il en est de même pour les employés. À l'inverse, la part d'ouvriers non roulants ayant suivi une formation diminue depuis deux ans, étant précisé que la durée des stages des salariés de cette catégorie augmente (cf. « 4.5 Nombre d'heures de stage », page 37).

## ■ Par catégorie professionnelle

	2011		2012		2013	
	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	521	1,9 %	513	2 %	578	2 %
Maîtrises et Techniciens	6 416	23,4 %	5 697	21,8 %	6 714	22,7 %
Employés	1 379	5 %	1 271	4,8 %	1 650	5,6 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	16 289	59,3 %	16 129	61,6 %	18 221	61,6 %
Ouvriers non roulants	2 853	10,4 %	2 559	9,8 %	2 411	8,1 %

	2011	2012	2013
--	------	------	------

### Salariés ayant suivi une formation

	2011	2012	2013
En nombre	27 458	26 169	29 574
Dont stagiaires au titre du 0,3 %	7 632	8 238	8 977
En % de l'effectif total des entreprises de la branche	61,6 %	57,6 %	64,5 %

### ■ Par classe d'entreprises

#### Salariés ayant suivi une formation

##### En nombre

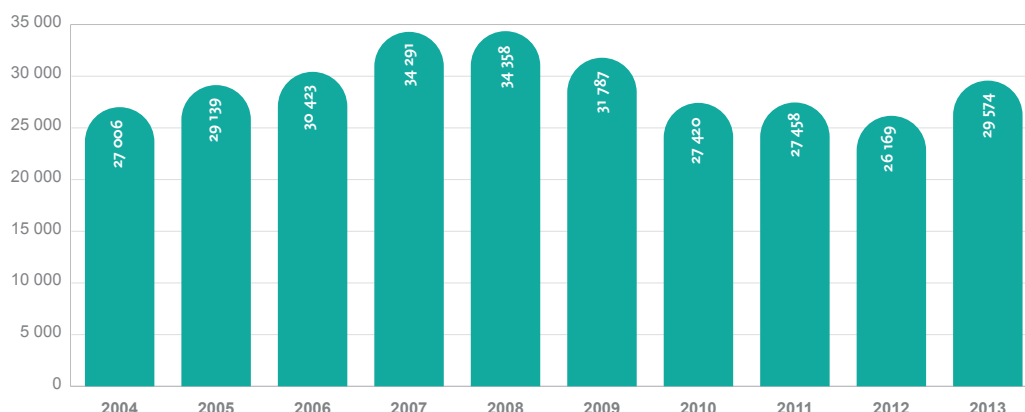
	2011	2012	2013
Classe 1	20 789	19 658	23 149
Classe 2	5 136	5 552	5 103
Classe 3	1 533	959	1 322

##### En % de l'effectif total des entreprises de la classe

	2011	2012	2013
Classe 1	67,4 %	62,6 %	73 %
Classe 2	49,6 %	52,8 %	47,8 %
Classe 3	45,3 %	27,7 %	37,9 %

Les formations au titre du 0,3 %, qui concernent les stages relatifs à la sécurité et la validation des acquis de l'expérience, progressent depuis deux ans, de 7 632 stagiaires en 2011 à 8 977 en 2013. Pour mémoire, une journée de formation au titre de la FCO peut être prise en charge par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,3 %.

## ■ Évolution du nombre de salariés ayant suivi une formation (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2004 à 2013

## 4.5 Nombre d'heures de stage

Chaque stagiaire suit en moyenne plus de **30** heures de formation

Le nombre d'heures de formation par stagiaire s'établit à 30,2 heures en moyenne en 2013, en légère baisse par rapport aux années précédentes (31,3 heures en 2012 comme en 2011). Précisons que le nombre total d'heures de stage est quant à lui en hausse, ce qui signifie que si les formations ont été légèrement plus courtes que les années précédentes, elles ont concerné davantage de salariés.

Par classe d'entreprises, la durée des formations diminue uniquement dans les entreprises de classe 1. Cependant, c'est dans cette classe que les formations sont les plus longues : 31,9 heures en moyenne.

Depuis deux ans, ce sont les ouvriers non roulants qui suivent les formations les plus longues : 41,7 heures en moyenne en 2013, chiffre en hausse par rapport à 2012. La durée des stages suivis par les conducteurs est stable, à 32,4 heures en moyenne en 2013 comme en 2012. Le nombre moyen d'heures de formation suivi par les autres catégories professionnelles est quant à lui en baisse. Les ingénieurs et cadres suivent les formations les moins longues, de 20,4 heures en moyenne.

### ■ Par catégorie professionnelle

	2011			2012			2013		
	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages
Ingénieurs et Cadres	13 457	25,8	1,5 %	12 849	25	1,6 %	11 797	20,4	1,3 %
Maîtrises et Techniciens	158 173	24,7	18,4 %	145 984	25,6	17,8 %	152 858	22,8	17,1 %
Employés	36 003	26,1	4,2 %	37 647	29,6	4,6 %	37 867	22,9	4,2 %
Ouvriers roulants	565 967	34,7	65,8 %	521 808	32,4	63,6 %	590 970	32,4	66,1 %
Ouvriers non roulants	86 715	30,4	10,1 %	102 018	39,9	12,4 %	100 599	41,7	11,3 %

	2011	2012	2013
Nombre d'heures de stage	860 315	820 306	894 091
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire	31,3	31,3	30,2

### ■ Par classe d'entreprises

Nombre d'heures de stage			
Classe 1	695 285	674 167	737 549
Classe 2	133 563	126 480	122 840
Classe 3	31 467	19 659	33 702

Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire			
Classe 1	33,4	34,3	31,9
Classe 2	26	22,8	24,1
Classe 3	20,5	20,5	25,5

# 4 Formation professionnelle

## 4.6 Droit individuel à la formation (DIF)

La part des salariés ayant bénéficié d'un DIF est en légère baisse en 2013, de -0,6 point, et s'établit à 5,4 %, ce qui représente 2 488 salariés. Les formations ont en moyenne duré 24 heures.

Seuls les ouvriers non roulants ont davantage eu recours au DIF en 2013 par rapport à 2012; dans les autres catégories professionnelles, le nombre de salariés ayant utilisé leur DIF est en baisse, soit légèrement (conducteurs, ingénieurs et cadres), soit de manière plus marquée (employés, maîtrise et techniciens). Dans chaque catégorie professionnelle, de 5,2 à 6,1 % du total des salariés de la catégorie a bénéficié d'un DIF, ce qui apparaît plus homogène que les années précédentes.

Le DIF a été utilisé pour des formations en lien avec le transport (stages de récupération de points ou de sensibilisation à la sécurité routière, formation aux risques routier et de conduite en sécurité, passerelle transport de marchandises, Licence professionnelle Logistique Transport de Voyageurs), mais pas uniquement (anglais, management, bureautique, informatique, préparation à retraite, formation pour faire face à l'agressivité physique ou verbale, remise à niveau dans les savoirs de base).

	2011				2012				2013			
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre d'heures moyen effectué par salarié	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre d'heures moyen effectué par salarié	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre d'heures moyen effectué par salarié
Ingénieurs et Cadres	55	7 %	1 650	30	55	6,8 %	1 734	32	51	6,1 %	1 698	33
Maîtrises et Techniciens	473	6,3 %	12 314	26	639	8,3 %	14 811	23	440	5,7 %	11 383	26
Employés	188	7,3 %	4 258	23	213	8,2 %	6 014	28	154	5,8 %	3 542	23
Ouvriers roulants	1 808	6 %	42 106	23	1 656	5,4 %	36 499	22	1 650	5,3 %	39 104	24
Ouvriers non roulants	162	4,6 %	3 971	25	170	4,6 %	4 719	28	193	5,2 %	5 195	27
<b>TOTAL</b>	<b>2 686</b>	<b>6 %</b>	<b>64 300</b>	<b>24</b>	<b>2 733</b>	<b>6 %</b>	<b>63 779</b>	<b>23</b>	<b>2 488</b>	<b>5,4 %</b>	<b>60 922</b>	<b>24</b>

## 4.7 Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont en forte hausse depuis deux ans, de +64,5 %, et ont bénéficié à 1 592 salariés en 2013, soit 3,5 % de l'effectif de la branche. La progression est particulièrement importante pour les conducteurs: 1 177 ont suivi une période de professionnalisation en 2013, contre 552 en 2011, soit une hausse de +113 %. L'augmentation concerne également les ouvriers non roulants: +77 % de salariés bénéficiaires de 2011 à 2013. Seule la catégorie des maîtrises et techniciens connaît un ralentissement du nombre de périodes de professionnalisation, de 157 en 2012 à 121 en 2013.

Les périodes de professionnalisation ont permis aux salariés de passer le permis C, D, ou EC, la FIMO voyageurs, l'habilitation à la conduite du tramway, des titres professionnels (Agent de Médiation et Information Service; Conducteur routier interurbain de voyageurs), de suivre des formations de management de proximité, de ressources humaines, de mécanique, ou encore d'informatique.

Progression des périodes de professionnalisation de **+64,5 %** depuis deux ans

	2011		2012		2013	
	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	4	0,5 %	3	0,4 %	8	1 %
Maîtrises et Techniciens	237	3,1 %	157	2 %	121	1,6 %
Employés	58	2,3 %	34	1,3 %	79	3 %
Ouvriers roulants	552	1,8 %	729	2,4 %	1 177	3,8 %
Ouvriers non roulants	117	3,3 %	176	4,8 %	207	5,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>968</b>	<b>2,2 %</b>	<b>1 099</b>	<b>2,4 %</b>	<b>1 592</b>	<b>3,5 %</b>

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

Le nombre de contrats d'apprentissage diminue légèrement depuis deux ans. 155 contrats étaient ainsi en cours au 31 décembre 2013, contre 161 en 2012 et 167 en 2011.

Les contrats de professionnalisation, dont le nombre diminuait (319 en cours en 2011, 269 en 2012), augmentent de nouveau en 2013 : 377 contrats étaient en cours au 31 décembre 2013, dont 255 avaient été conclus dans l'année.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont notamment permis la préparation de titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageur, Agent de Médiation et Information Service), de CAP (Agents d'accueil et de conduite routière), de BTS (Maintenance Industrielle, management des unités commerciales), de bacs professionnels

(Electrotechnique, mécanicien véhicule poids lourds), de DUT (Gestion logistique Transport), de licences professionnelles (Gestion des risques en entreprise - Sécurité environnement) ou de Masters 2 (marketing, ressources humaines).

Le nombre de contrats aidés progresse fortement, en raison du recours des entreprises aux emplois d'avenir, nouveau dispositif en vigueur depuis novembre 2012. Notons également une progression importante du nombre de contrats unique d'insertion conclus cette année. En revanche, au 31 décembre 2013, aucun contrat de génération (lancé en mars 2013) n'avait été conclu dans les entreprises du panel.

### ■ Contrats d'apprentissage

En cours au 31 déc. 2011	En cours au 31 déc. 2012	En cours au 31 déc. 2013
167	161	155
Dont conclus en 2011	Dont conclus en 2012	Dont conclus en 2013
114	101	95

### ■ Contrats de professionnalisation

En cours au 31 déc. 2011	En cours au 31 déc. 2012	En cours au 31 déc. 2013
319	269	377
Dont conclus en 2011	Dont conclus en 2012	Dont conclus en 2013
279	249	255

### ■ Autres types de contrats aidés

	En cours au 31 déc. 2011	En cours au 31 déc. 2012	En cours au 31 déc. 2013
Contrats adultes relais	5	18	8
Contrats uniques d'insertion	29	25	35
Emplois d'avenir*	0	0	65
Contrats de génération**	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>108</b>
	Dont conclus en 2011	Dont conclus en 2012	Dont conclus en 2013
Contrats adultes relais	2	3	0
Contrats uniques d'insertion	20	18	32
Emplois d'avenir*	0	0	65
Contrats de génération**	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>97</b>

\* Nouveau contrat applicable depuis novembre 2012

\*\* Nouveau contrat applicable depuis mars 2013

# 4 Formation professionnelle

## 4.9 Niveau de formation du personnel embauché

Comme les années précédentes, plus des deux tiers des recrutements (69,7 %) concernent des salariés de niveau V (niveau CAP), ou IV (niveau baccalauréat).

La part de salariés recrutés de niveau VI (équivalent au niveau de la scolarité obligatoire), qui avait augmenté de 2011 à 2012, est stable en 2013. De même, la proportion de salariés de niveau I, II, et III (bac +2 et au-delà) est stable en 2013, étant précisé que la part de salariés de niveau I et II (bac +3 et au-delà) augmente, et que celle de niveau III (bac +2) diminue.

	2011	2012	2013
Niveau VI	9,3 %	14,4 %	14,2 %
Niveau V (BEP/CAP)	52 %	44,4 %	46,3 %
Niveau IV (BAC)	20,6 %	24,7 %	23,4 %
Niveau III (BTS)	10,6 %	10,5 %	9,6 %
Niveau I & II (BAC +3 et plus)	7,4 %	5,9 %	6,5 %

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

En 2013, la collecte brute totale du secteur des transports urbains a dépassé 12,6 millions d'euros au titre du 0,5 % « *financement des priorités de formation* » et du 0,3 % « *actions prioritaires de formation* ». 1,4 million d'euros, soit 13 % de la collecte, a été reversé au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (ci-après : « FPSPP ») en application de l'article L. 6332-19 du Code

du travail et de l'arrêté du 11 décembre 2012 fixant ce taux à 13 % pour 2013.

En termes de contributions obligatoires, les transports urbains demeurent ainsi le deuxième contributeur, derrière les marchandises et avant les interurbains de voyageurs.

### ■ 0,5 % « *financement des priorités de formation de branche* »

Aux termes de l'accord de branche du 28 janvier 2010 « *relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle* », un versement à l'OPCA Transports, correspondant à 0,5 % de la masse salariale des entreprises, assure le financement des priorités de formation. Il peut s'agir notamment des formations au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du DIF, ou des Préparations Opérationnelles à l'Emploi (ci-après : « POE »).

Les chiffres publiés ci-après correspondent à la dernière collecte du 0,5 % opérée en 2013 sur la masse salariale 2012.

L'OPCA Transports a financé 4 849 actions de formations, soit une hausse de +13 % par rapport à 2012, et de +41 % par rapport à 2011. Cette hausse des actions financées, cumulée au fait que le taux de reversement au FPSPP ait augmenté (13 % en 2013, 10 %

en 2012), explique que les engagements aient été supérieurs à la collecte en 2013, alors même que les montants collectés ont été plus élevés en 2013 qu'en 2012.

Au titre des actions financées par l'OPCA Transports, les périodes de professionnalisation progressent fortement, de 1 244 en 2012 à 1 875 en 2013, soit une hausse de plus de 50 %, après une hausse de plus de 70 % de 2011 à 2012. Les POE individuelles et les formations tuteurs financées progressent également de manière significative entre 2012 et 2013, de respectivement +28,5 % et +43,6 %.

À l'inverse, les contrats de professionnalisation financés diminuent, de 603 en 2012 à 516 en 2013, soit une baisse de -14,5 %.



## ■ Professionnalisation

	Exercice 2011	Exercice 2012	Exercice 2013
Collecte brute (en M€)	7,32	7,6	7,8
Collecte après reversement au FPSPP (en M€)	6,3	6,5	6,4
Engagements (en M€)	5,84	7,72	9,11
<b>Ecart entre la collecte après reversement au FPSPP et les engagements (en M€)</b>	<b>0,46</b>	<b>-1,22</b>	<b>-2,71</b>
Nombre de contrats de professionnalisation	530	603	516
Nombre de périodes de professionnalisation financées	731	1 244	1875
Nombre de formations au titre du DIF financées	2 005	2 188	2 143
Nombre de formations tuteurs financées	75	78	112
Nombre de POE individuelles financées	91	158	203
<b>Total des actions de formations financées</b>	<b>3 432</b>	<b>4 271</b>	<b>4 849</b>

## ■ 0,3 % actions prioritaires de formation spécifiques

	Exercice 2011 (0,3 %)	Exercice 2012 (0,3 %)	Exercice 2013 (0,3 %)*
Collecte (en €)	4 109 969	4 404 640	4 829 227
Engagements (en €)			
Au titre de la VAE	0	0	0
Au titre de la sécurité	4 482 212	4 291 442	5 497 971
<b>TOTAL</b>	<b>4 482 212</b>	<b>4 291 442</b>	<b>5 497 971</b>
Nombre de stagiaires			
Au titre de la validation des acquis professionnels	0	0	0
Au titre de la sécurité	10 637 (dont 5 842 FCO)	9 686 (dont 5 755 FCO)	13 045 (dont 3 360 FCO)
<b>TOTAL</b>	<b>10 637</b>	<b>9 686</b>	<b>13 045</b>

\* Chiffres provisoires fournis par l'OPCA Transports, arrêtés au 11 avril 2014

NB : Les chiffres de l'exercice 2012 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 28 janvier 2010, reprenant les accords antérieurs, certaines actions de formation spécifiques à la branche sont financées par un versement à l'OPCA Transports correspondant à 0,3 % de la masse salariale brute des entreprises. Ces actions comprennent en particulier les formations relatives à la sécurité (gestion des situations conflictuelles) et celles effectuées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Comme les années précédentes, les formations financées par l'OPCA Transports l'ont été au titre de la sûreté et non de la validation des acquis de l'expérience.

La collecte, en hausse de plus de 700 000 euros depuis 2011, s'établit à plus de 4,8 millions en 2013. Cependant, elle s'avère inférieure aux engagements, de plus de 600 000 euros.

Le nombre de stagiaires pris en charge par l'OPCA Transports, qui avait diminué en 2012, progresse à 13 045 personnes en 2013. Parmi eux, l'OPCA Transports a financé à 3 360 stagiaires l'équivalent d'une journée de FCO dans le cadre du 0,3 %. Ce chiffre est en forte baisse, de près de -42 % par rapport à 2012.

# 5 Contexte 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 2013 sera édité par l'UTP dans le courant de l'automne 2014.  
Ce document présentera les résultats réseau par réseau des adhérents de l'UTP.

## 5.1 Le contexte économique national en 2013

### ■ Les grands indicateurs économiques

Le bilan de l'année 2013 a bénéficié du redressement des principaux indicateurs au dernier trimestre, de sorte que le produit intérieur brut a rebondi en moyenne annuelle après une stagnation en 2012. Pour autant, la situation reste mitigée : investissements des entreprises en berne (-2,3 % sur l'année malgré la reprise en fin de période), dépenses de consommation des ménages atones (+0,3 %), production industrielle à la peine (-1 %). L'économie française est donc convalescente, avec un redressement fragile et lent des principaux indices.

La stagnation des dépenses de consommation des ménages, traditionnel moteur de l'économie française avant le coup de frein du début de la décennie, impose de rechercher d'autres relais de croissance. Ceux-ci pourraient se trouver à l'international, l'industrie française étant en capacité de répondre à une demande extérieure dans la mesure où la crise économique de 2008-2009 n'a pas engendré de déclassement de l'appareil productif ni d'effondrement de l'investissement.

	2011	2012	2013
PIB en volume (moyenne annuelle)	+1,7 %	0 %	+0,3 %
Indice des prix à la consommation	+2 %	+1,9 %	+0,7 %
Dépenses de consommation des ménages (en volume)	+0,2 %	-0,4 %	+0,3 %
Pouvoir d'achat du revenu disponible brut	+0,5 %	-0,9 %	+0,3 %
Exportations (en volume)	+5,5 %	+2,5 %	+0,8 %
Importations (en volume)	+5,3 %	-0,9 %	+0,8 %
Formation brute de capital fixe (en volume)	+3,5 %	-1,2 %	-2,1 %
<i>Entreprises non financières</i>	+5,1 %	-1,9 %	-2,3 %
<i>Ménages</i>	+3,2 %	-0,4 %	-3,8 %
<i>Administrations publiques</i>	-1,8 %	-0,6 %	+1,4 %
Indice de production dans l'industrie manufacturière	+3,8 %	-3,4 %	-1 %
<i>Equipements électriques et électroniques</i>	+4,4 %	-2 %	+0,4 %
<i>Textile, habillement, cuir</i>	+2,3 %	0 %	-5,3 %
<i>Bois, papier, imprimerie</i>	-1,8 %	-5,7 %	-2,2 %
<i>Métallurgie et produits métalliques</i>	+6,2 %	-5,6 %	-3,2 %
<i>Matériel de transport</i>	+4,5 %	-5 %	+1,1 %
<i>dont</i>			
<i>Industrie automobile</i>	+4,8 %	-11,6 %	-6,2 %
<i>Industrie des autres matériels de transport</i>	+4,2 %	+2,5 %	+8,2 %

Source : INSEE

### ■ Le marché du travail

La baisse des effectifs salariés (-0,8 %) incombe majoritairement à deux secteurs : l'industrie et la construction. Du côté de l'industrie (-1,5 %), seules la fabrication de matériel de transport, la production/distribution d'électricité et celle d'eau ont été créatrices d'emplois en 2013 (respectivement +3,8 %, +0,8 % et +0,2 %). Du côté de la construction (-1,9 %), ce sont les travaux de construction spécialisés qui, d'une part, regroupent la plus grande part de l'effectif, et qui, d'autre part, l'ont réduit le plus significativement (-2 %). Ce secteur offre en outre peu de perspectives d'embellie,

avec les contraintes qui pèsent sur les budgets des collectivités locales comme sur ceux des ménages et qui les amènent à revoir leurs projets à la baisse.

Malgré le recul du nombre de salariés en France sur un an, le taux de chômage est resté stable. Cette stabilité de l'ensemble masque néanmoins des disparités selon les sexes et les classes d'âge. Les jeunes bénéficient en effet d'un taux d'emploi croissant, alors que les femmes de plus de 50 ans subissent une hausse d'un demi-point de leur part en recherche d'emploi.

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

	2010	2011	2012	2013
<b>Industrie</b>	<b>-3,5 %</b>	<b>-0,9 %</b>	<b>-0,8 %</b>	<b>-1,5 %</b>
<i>dont</i>				
Fabrication de matériel de transport	-5 %	-0,3 %	+0,6 %	-1,4 %
Industrie automobile	-6,5 %	-1,1 %	-1,8 %	-4,6 %
Fabrication d'autres matériels de transport	-2,2 %	+1,2 %	+4,5 %	+3,8 %
<b>Construction</b>	<b>-1,7 %</b>	<b>-0,7 %</b>	<b>-0,8 %</b>	<b>-1,9 %</b>
<b>Tertiaire marchand</b>	<b>+1,2 %</b>	<b>+1,3 %</b>	<b>-0,1 %</b>	<b>-0,4 %</b>
<i>dont</i>				
Transports et entreposage	-0,1 %	+0,7 %	-0,2 %	-0,3 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	+2,5 %	+1,5 %	+1 %	+0,8 %
<b>ENSEMBLE des secteurs marchands hors agriculture</b>	<b>-0,1 %</b>	<b>+0,6 %</b>	<b>-0,3 %</b>	<b>-0,8 %</b>

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

Source : DARES

## ■ Chômage

Taux de chômage (au sens du Bureau International du Travail)	T4 2010	T4 2011	T4 2012	T4 2013 (p)
<b>Ensemble</b>	<b>9,3%</b>	<b>9,4%</b>	<b>9,8%</b>	<b>9,8%</b>
de 15 à 24 ans	22,2%	22,3%	25,4%	22,8%
de 25 à 49 ans	8,4%	8,6%	8,8%	9,2%
50 ans et plus	6,3%	6,4%	6,3%	6,4%
<b>Hommes</b>	<b>8,6%</b>	<b>9,2%</b>	<b>9,9%</b>	<b>9,8%</b>
de 15 à 24 ans	20,6%	22,0%	25,6%	22,4%
de 25 à 49 ans	7,7%	8,3%	8,7%	9,2%
50 ans et plus	5,9%	6,3%	6,7%	6,5%
<b>Femmes</b>	<b>10,0%</b>	<b>9,6%</b>	<b>9,6%</b>	<b>9,7%</b>
de 15 à 24 ans	24,1%	22,6%	25,1%	23,3%
de 25 à 49 ans	9,2%	9,0%	9,4%	9,3%
50 ans et plus	6,6%	6,6%	5,9%	6,4%

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

(p) données provisoires

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

# 5

## Contexte économique

### 5.2 Les budgets des collectivités locales

Les collectivités locales sont largement associées au redressement des finances publiques.

Les dotations de l'État ont commencé à baisser pour les départements et les communes dès 2012 (-0,2 % en 2013), pour s'établir à 34 milliards d'euros, soit 65 % du total des transferts de l'État. Elles poursuivront leur repli jusqu'au moins 2016.

Ces sommes contribuent à financer les 55,5 milliards d'euros investis localement en 2013, dont 25,9 dans les communes, 11,3 dans les départements, 8,5 dans les régions et 9,8 dans les groupements à fiscalité propre. Ces derniers regroupent la très grande majorité des autorités organisatrices de transport et se

singularisent par le grand dynamisme de leurs investissements (+4,2 % en 2013 après +5,8 % en 2012), contrairement aux départements par exemple, qui doivent gérer la progression continue de leurs dépenses d'action sociale (Allocation personnalisée d'autonomie, Prestation de compensation handicap, RSA,...).

Les groupements à fiscalité propre se distinguent également en étant les seules collectivités locales à même d'accroître leur épargne sur 2012-2013, bien que le recours à l'endettement aille, lui-aussi, croissant.

#### ■ Recettes et dépenses de l'ensemble des collectivités locales

	2010	2011	2012	2013 (e)
Recettes courantes	197,2 Md€	203,6 Md€	207,5 Md€	211,7 Md€
Recettes fiscales	112,6 Md€	114,9 Md€	117,9 Md€	121 Md€
Dotations de l'Etat	47,8 Md€	52 Md€	51,9 Md€	51,9 Md€
Autres recettes	36,7 Md€	36,7 Md€	37,8 Md€	38,8 Md€
Epargne de gestion	209,7 Md€	215,7 Md€	221,8 Md€	227,4 Md€
Epargne brute	155,2 Md€	158,9 Md€	163,8 Md€	168,4 Md€
Dépenses d'investissement	49,9 Md€	51,8 Md€	52,9 Md€	53,9 Md€
Intérêts de la dette	4,6 Md€	4,9 Md€	5,1 Md€	5,1 Md€

(e) estimation Banque Postale

Source : La Banque Postale, Note de Conjoncture, octobre 2013

#### ■ Compte synthétique des groupements à fiscalité propre (communautés d'agglomérations, communautés de communes, communautés urbaines, syndicats d'agglomération nouvelle)

	Montant 2012	Croissance 2012/11	Montant 2013 (e)	Croissance 2013/12	
Recettes	Recettes fiscales	21,2 Md€	+5,7 %	22,5 Md€	+5.9 %
	Dotations de l'Etat	8,1 Md€	-0,4 %	8,2 Md€	+1.5 %
	Autres recettes	5,2 Md€	+4,8 %	5,3 Md€	+2.2 %
	<b>TOTAL</b>	<b>34,5 Md€</b>	<b>+4,1 %</b>	<b>36,0 Md€</b>	<b>+4.3 %</b>
Dépenses	Charges de personnel	6,5 Md€	+8,7 %	6,9 Md€	+6.5 %
	Autres dépenses de gestion	21,6 Md€	+3,2 %	22,5 Md€	+3.8 %
	<b>TOTAL</b>	<b>28,1 Md€</b>	<b>+4,4 %</b>	<b>29,4 Md€</b>	<b>+4.4 %</b>
	Epargne de gestion	6,4 Md€	+2,9 %	6,6 Md€	+3,7 %
Epargne brute	5,7 Md€	+2,6 %	6,0 Md€	+3,6 %	
Dépenses d'investissement	9,4 Md€	+5,8 %	9,8 Md€	+4,2 %	

(e) estimation Banque Postale

Source : La Banque Postale, Note de Conjoncture, octobre 2013

## 5.3 Le secteur des transports

### ■ Le transport de marchandises

Le rebond du commerce extérieur en 2013 a limité l'érosion de l'activité du transport de marchandises. Pour autant, son niveau de production s'est de nouveau dégradé, bien que dans une moindre mesure qu'en 2012 (-0,8 % contre -4,6 %).

Dans ce contexte, la baisse très limitée (-0,2 %) des volumes transportés par la route a permis à cette dernière de consolider sa part de marché prédominante (84 %) au détriment du ferroviaire, dont l'activité s'est repliée de -1,2 % en moyenne. Ce repli incombe

au transport sur le sol français exclusivement, qui a reculé de -7,7 % en un an, tandis que le transport de ou vers l'extérieur progressait de 10,4 % (+12,2 % pour l'international, +6,5 % pour le transit). La conjoncture défavorable à la construction de logements et aux travaux publics est naturellement un mauvais signal pour le secteur ferroviaire, notamment pour ce qui est du transport de matériaux.

Transports intérieurs de marchandises	2010	2011	2012	2013 (e)
<b>Transport routier</b>	300,4	300,2	283,4	282,9
<i>Pavillon français</i>	196,3	200,5	188,3	187,9
<i>Pavillon étranger</i>	104	99,7	95,2	95
<b>Transport ferroviaire</b>	30	34,2	32,6	32,2
<i>National</i>	22,6	25,4	22,1	20,4
<i>International</i>	5,7	6,6	7,4	8,3
<i>Transit</i>	1,7	2,2	3,1	3,3
<b>Transport fluvial</b>	8,1	7,9	7,7	7,8
<b>Oléoducs</b>	17,6	17,2	15,2	13,2
<b>Ensemble</b>	<b>356</b>	<b>359,4</b>	<b>338,9</b>	<b>336,1</b>

(e) estimations UTP d'après Bulletin mensuel statistique des transports du SOeS, mars 2014

Unité : milliards de tonnes par km

Sources : SOeS, VNF, DGEC

### ■ Le transport de voyageurs

Dans un contexte de mobilité atone (le nombre de voyageurs par kilomètre est quasiment stable sur un an), le transport aérien poursuit sa croissance avec un dynamisme qui tranche nettement avec le recul de ses concurrents. En hausse de +4,3 % entre 2012 et 2013, les voyages en avion ont en effet progressé 9 fois plus vite que les voyages en transport collectif (+0,5 %). Dans cet ensemble, l'évolution des voyages en train à grande vitesse, seul concurrent réel de l'avion, est négative (-0,6 %).

Les trains régionaux sous convention présentent eux aussi des résultats décevants, alors qu'ils s'illustraient par leur dynamisme

au cours des années passées. Qu'il s'agisse de la province (-1,4 %) ou de l'Île-de-France (-0,8 %), le transport ferré sur courte distance a vu reculer le volume de sa clientèle en 2013.

La circulation automobile est, quant à elle, repartie à la hausse en 2012, après un ralentissement en 2011 lié à la fin de la prime à la casse. Elle consolide ainsi sa position en 2013, aucun signal d'alerte sur le prix des carburants n'ayant incité les voyageurs au report modal au cours de l'année.

Transports intérieurs de voyageurs	2010	2011	2012	2013 (e)
<b>Véhicules particuliers</b>	811,1 (e)	812,7	815	815,8
<b>Transports collectifs</b>	161,9	168,6	169,9	170,7
<i>Autobus, autocars</i>	49,9	51,1	51,6	53,1
<i>Transports ferrés</i>	99,3	104	104,3	102,9
<i>Train à grande vitesse</i>	52,7	54,9	54	53,7
<i>Train sous convention régionale hors Île-de-France</i>	12,9	13,5	14,2	14
<i>Train à grande vitesse</i>	11,5	11,8	12,1	12
<i>Train sous convention régionale hors Île-de-France</i>	12,7	13,5	14	14,6
<b>Ensemble</b>	<b>973</b>	<b>981,2</b>	<b>984,9</b>	<b>986,5</b>

(e) estimations UTP d'après Bulletin mensuel statistique des transports du SOeS, mars 2014

Unité : voyageurs\*km, en milliards

Sources : SOeS, STIF, Optile, UTP, DGAC

### ■ Focus sur le transport urbain de voyageurs

Les résultats de l'année 2013 frappent par leur grande hétérogénéité selon les tailles d'agglomérations. Contrairement à 2012, et pour l'ensemble des trois indicateurs, les évolutions sont très disparates, voire contraires. Ainsi, en ce qui concerne la production, qui évolue en moyenne nationale de +2,5 %, ce qui est relativement proche de ce qui avait été enregistré en 2012 (+2,8 %), ce sont les seuls grands réseaux qui portent la croissance et l'accroissent sur un an (+3,3 % en 2013 contre +2,2 % un an plus tôt), alors que l'offre décélère nettement dans les moyens (+1,3 % contre +3,1 % en 2012) et recule dans les petits (-1,1 % contre +5 %). Les progressions du nombre de voyageurs et des recettes commerciales sont à l'avenant, bien qu'elles restent

toutes positives dans l'ensemble des classes d'agglomérations. Les augmentations dans les petits réseaux sont toutefois très limitées (+0,8 % pour le trafic et +0,7 % pour les recettes).

Ces résultats illustrent la limite de la progression de la production dans un contexte de financement des transports publics très contraint. Il apparaît que seuls les réseaux dont le rythme de croissance des recettes était proche de celui du trafic au cours des dernières années, à savoir les grands réseaux qui ont pu faire évoluer leurs tarifs avec la mise en place de Transports Collectifs en Site Propre (TCSP), sont aujourd'hui en mesure d'accroître leur offre au rythme de la demande.

Evolution de l'activité des réseaux urbains	Production		Trafic	
	2012	2013 (p)	2012	2013 (p)
<b>Ensemble des réseaux de province</b>	+2,8 %	+2,5 %	+4 %	+2,9 %
Réseaux de plus de 250 000 habitants desservis	+2,2 %	+3,3 %	+4,3 %	+3,2 %
Réseaux entre 100 et 250 000 habitants desservis	+3,1 %	+1,3 %	+3,2 %	+1,8 %
Réseaux de moins de 100 000 habitants desservis	+5 %	-1,1 %	+3,4 %	+0,8 %

(p) données provisoires

Sources : UTP, Chiffres Clés 2012 et indicateurs mensuels de conjoncture 2013

**Réalisation et rédaction du bilan social :**

Département des affaires sociales

Sylvette Mougey, directrice du département

Benoît Juéry, directeur adjoint du département

Aurélié Jabeur, chargée de mission

Roxane Blondin, assistante de direction

**Rédaction des données économiques :**

Stéphanie Lopes d'Azevedo, chargée de mission au

Département Affaires économiques et techniques

**Conception graphique, maquette et exécution :**

Z&A Conseil - membre du groupe Une Belle Agence





17 rue d'Anjou - 75008 Paris  
(Entrée 17 bis)  
Tél : +33 (0)1 48 74 63 51  
Fax : +33 (0)1 40 16 11 72

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



[www.afnor.org](http://www.afnor.org)